



Instituts-Charta

Die Instituts-Charta enthält Vereinbarungen über Strukturen und Arbeitsformen im Institut sowie allgemeine Regeln, die für alle MitarbeiterInnen des Instituts in der täglichen Arbeit verbindlich sind. Vor allem dient sie neuen MitarbeiterInnen zur Orientierung. Alle Institutsmitglieder sind aufgefordert, Anregungen und Hinweise zu Verbesserungen zu geben, so dass in größeren Zeitabständen diese Charta im Hinblick auf die aktuelle Arbeitsrealität des Instituts verändert werden kann.

Arbeitsprinzipien der Organisation

1. Der Inhalt der Institutsarbeit besteht in der theoriegeleiteten Erzeugung von transdisziplinärem Wissen und der Erarbeitung von Strategien nachhaltiger Entwicklung von sozial-ökologischen (Problem-)Komplexen.

Transdisziplinarität entsteht dort, wo Synergien zwischen wissenschaftlichen Disziplinen hergestellt werden, Implikationen mit anderen Wissenschaftsbereichen mitgedacht und Anwendungsfelder in ihrem Zusammenhang erfasst werden. Sie bezieht sich auf Form und Inhalt der jeweiligen Projektfragestellungen und damit sowohl auf die Arbeit jedes bzw. jeder wissenschaftlichen Mitarbeiters/Mitarbeiterin als auch auf die Arbeit des Instituts als Ganzes. Die Erreichung dieses Ziels erfordert nach innen und außen Arbeitsformen und Strukturen, die sich dem Prozess der Wissensherzeugung anpassen und sich in diesem Prozess weiterentwickeln.

2. Das ISOE arbeitet intern als ein dicht geknüpftes, aktives Netzwerk, das selbst wiederum in andere Netzwerke eingebunden ist. Auf dieses externe Netzwerk wirkt das ISOE impulsgebend ein. Gleichzeitig ist das ISOE auf Impulse externer Netzwerke angewiesen und nimmt diese aktiv auf.

Gegenseitiger Austausch – als aktives Geben und Nehmen – ist eine unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit im Netzwerk. Die Austauschverbindungen innerhalb des ISOE sind insofern als ein dichtgeküpftes Netzwerk anzusehen, als die Institutsnetzknotten untereinander in dichteren Verflechtungsbeziehungen stehen als z.B. Netzverbindungen zu externen Netzknotten im Umfeld. Die Austauschdichte zwischen (internen) Netzknotten kann sich je nach Adaption an veränderte Umweltbedingungen, Neubestimmungen von Institutsinteressen etc. verändern und verlagern.

3. Individuelle berufliche Qualifizierung und Weiterbildung wird seitens des ISOE erwartet und unterstützt. Dies schließt das Erwerben von Kompetenzen, um ein aktiver Netzknotten zu werden (und zu bleiben), mit ein.

Grundregeln der Zusammenarbeit

4. Die folgenden Grundregeln für die ISOE-interne Zusammenarbeit gelten als selbstverpflichtende Normen für jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin des ISOE (unabhängig von der Dauer der Mitarbeit).

Die Grundregeln sollen ISOE-intern:

- die Institutsarbeit absichern;
- Transparenz herstellen gegenüber den Erwartungen an die MitarbeiterInnen;
- sie sollen gerade auch neuen Institutsmitgliedern einen raschen Einblick in die spezifische Arbeitsweise geben;
- sie sollen direkt und unmissverständlich umsetzbar sein.

5. Oberstes Ziel ist die Erweiterung und Förderung der Eigenverantwortung und Sachkompetenz eines jeden Einzelnen.

Zur Erreichung dieses Ziels gelten zwei elementare Verhaltensregeln. Einmal: „Ich gebe Informationen weiter“, zum anderen: „Ich gebe Unterstützung“.

Die Kombination dieser beiden Verhaltensregeln sind Basis einer kooperativen Haltung eines jeden Mitarbeiters/einer jeden Mitarbeiterin, die grundsätzlich geeignet ist, die individuelle Handlungsautonomie der jeweils anderen Institutsmitglieder im internen Netzwerk zu stärken.

Schließlich ist auf die Zugänglichkeit gemeinsam genutzter Dokumente zu achten.

6. Das ISOE arbeitet vorwiegend in Projektteams. Die Rolle und Funktion, die einzelne MitarbeiterInnen innerhalb eines Projektteams einnehmen, können je nach Fragestellung des Projekts und der spezifischen Rahmenbedingung wechseln. Innerhalb der Projekte werden gegenseitig verpflichtende Ziele vereinbart. Das bedeutet, dass jedes Mitglied in einem Projektteam für die Zielerreichung mitverantwortlich ist. Mitverantwortung setzt im Sinne des Netzwerkprinzips gegenseitige Information und Beteiligung an Entscheidungsprozessen voraus.

7. Für die Institutsarbeit insgesamt gilt, dass Mitarbeiter in ihren Funktionen ersetzbar sein sollen und ein Personenwechsel organisatorisch ermöglicht werden soll. Ziel muss hierbei sein, dass es zu keiner nachhaltigen Störung des institutionellen Kapitals kommt und das interne und das externe Netzwerk erhalten bleiben. Zur Sicherung des institutionellen Kapitals sind hierbei insbesondere bei Weggang einer Person die Wissens- und Informationsbestände (Wissenskapital), aber auch das Beziehungsnetzwerk (Sozialkapital) in Form geregelter Übergaben zu sichern. Das Beziehungsnetzwerk (Sozialkapital) sollte durch eine nachvollziehbare Dokumentation festgehalten werden. Hierfür können kurze, gelistete Anmerkungen zu Institutionen, Verbänden, zu Personen, ihre jeweilige Einbindung in das Netzwerk und den sozialen, wissenschaftlichen Kontext desselben dienlich sein. Das Wissenskapital soll auf zwei Wegen gesichert werden: einmal durch Instruktion und Einarbeitung des Nach-

folgers/der Nachfolgerin und zum anderen durch entsprechende (interne und externe) Dokumentation. Interne Dokumente in diesem Sinne sind Memos, Protokollnotizen, Hängebibliothek, Dateien usw., die institutsintern zugänglich abgelegt werden.

8. Das Führungsmodell des ISOE (flache Hierarchien, hohe Eigenverantwortung, Führung als Resonanzzeugung) basiert auf Grundabsprachen und arbeitet mit Zielvereinbarungen. Der Führungsstil lässt sich eher mit „gewinnen und beflügeln“ charakterisieren statt mit dem Bild einer formalen, anweisungsorientierten Wahrnehmung der verschiedenen Funktionsrollen.

Entscheidungen sollen Personen zurechenbar sein und, wenn sie getroffen sind, als verbindlich anerkannt werden.