

Leitlinien für gute Kommunikation an der Hochschule Nordhausen*

Diese Leitlinien dienen als Orientierung für eine respektvolle, klare und effiziente Kommunikation an der Hochschule Nordhausen. Ihre Umsetzung trägt dazu bei, das Miteinander zu stärken und die Zusammenarbeit innerhalb der Teams sowie hochschulweit nachhaltig zu verbessern. Eine bewusste und wertschätzende Kommunikation ist die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit, in der alle Beteiligten sich gehört, verstanden und eingebunden fühlen.

Definition von wertschätzender Kommunikation

Wertschätzende Kommunikation bedeutet, die Perspektiven, Bedürfnisse und Meinungen aller Beteiligten zu respektieren und aktiv in den Austausch einzubeziehen. Sie zeichnet sich durch aktives Zuhören, eine offene und konstruktive Feedbackkultur sowie einen freundlichen und respektvollen Umgangston aus. An der Hochschule Nordhausen soll eine Kommunikation gefördert werden, die Vertrauen schafft, Missverständnisse reduziert und ein positives Arbeitsklima stärkt. Wertschätzung zeigt sich auch in kleinen Gesten, wie dem bewussten Einhalten von gängigen Kommunikationsstandards und der Bereitschaft, andere Meinungen ernst zu nehmen.

Persönlicher Austausch und Zusammenarbeit

Der persönliche Austausch ist zentraler Bestandteil einer lebendigen und kooperativen Hochschulkultur. Die Schaffung informeller Begegnungsorte oder regelmäßiger Veranstaltungen wie Wandertage und Grillfeste, tragen maßgeblich zur Förderung des kollegialen Zusammenhalts bei. Gerade in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt bleibt der persönliche Dialog essenziell für das gegenseitige Verständnis und die Identifikation mit der Hochschule. Solche informellen Treffen bieten eine Möglichkeit, Barrieren abzubauen, Missverständnisse zu klären und eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen.

Ein geteiltes Verständnis über die Grenzen von Struktureinheiten hinaus kann durch einen gezielten innerbetrieblichen Perspektivwechsel gestärkt werden. Anstatt tatsächlicher Hospitati-

onen oder temporärer Arbeitsplatzwechsel, die oft nur schwer umsetzbar sind, sollten regelmäßige interdisziplinäre Workshops und Gesprächsrunden implementiert werden. Diese bieten eine Plattform für Beschäftigte verschiedener Struktureinheiten ihre spezifischen Herausforderungen, Arbeitsabläufe und Ziele präsentieren und diskutieren zu können.

Transparenz in Entscheidungswegen ist eine weitere Voraussetzung für eine gelungene Kommunikation. Beschäftigte sollten über wichtige Entscheidungsprozesse informiert und – wenn möglich – in diese eingebunden werden. Ein strukturiertes Onboarding mit klaren Leitfäden erleichtert die Zusammenarbeit und sorgt für eine bessere Orientierung neuer Beschäftigter. Hierbei sollten nicht nur fachliche Inhalte vermittelt, sondern auch die Kommunikations- und Feedbackkultur der Hochschule erläutert werden.

Standards für wertschätzende Kommunikation

Ein respektvoller Umgang ist die Grundlage einer positiven Gesprächskultur. Alle Beschäftigten werden unabhängig von Position oder Meinung wertschätzend behandelt. Beleidigungen oder diskriminierende Äußerungen sind nicht akzeptabel. Konstruktive Gespräche erfordern aktives Zuhören, bei dem alle Beteiligten aufmerksam sind, sich ausreden lassen und gezielt nachfragen, um Missverständnisse zu vermeiden. Kommunikation sollte stets klar, sachlich und lösungsorientiert erfolgen. Kritik ist konstruktiv zu äußern, ohne persönlich zu verletzen.

Konflikte sollten frühzeitig und sachlich angesprochen werden, um Eskalationen zu vermeiden. Persönliche Angriffe sind nicht zielführend – stattdessen steht eine gemeinsame Lösung im Fokus. Falls keine Einigung erzielt wird, kann eine neutrale Person wie eine Führungskraft oder eine Person mit mediativen Kompetenzen hinzugezogen werden. Dabei bleibt die Vertraulichkeit gewahrt. Nach einer Konfliktlösung sollte reflektiert werden, ob die Maßnahmen nachhaltig wirken. Eine respektvolle Zusammenarbeit ist auch nach der Klärung essenziell, um ein positives Arbeitsklima zu erhalten.

Eine offene Feedback-Kultur fördert die Weiterentwicklung und sollte wertschätzend sowie konkret sein. Unterschiedliche Meinungen sind willkommen und sollten auf Augenhöhe diskutiert werden. Alle tragen zur Gesprächsqualität bei, indem die eigene Kommunikation reflektiert und bewusst lösungsorientiert gehandelt wird. Konstruktives Feedback sollte gefördert werden, indem Lob und Anerkennung regelmäßig ausgesprochen sowie Kritik stets wertschätzend formuliert wird. Dies schafft ein positives Arbeitsklima und unterstützt eine Kultur des Lernens und der kontinuierlichen Verbesserung. Es ist wichtig, Feedback nicht nur in jährlichen Mitarbeitergesprächen zu verankern, sondern auch in den Arbeitsalltag zu integrieren, sei es durch regelmäßige Team-Meetings oder kurze Reflexionsrunden nach abgeschlossenen Projekten.

* Für die Analyse der in diesen Leitlinien verwendeten Daten sowie zur Unterstützung der Textgenerierung wurde die KI-Anwendung ChatGPT mit dem Modell 4o sowie das perplexity-System eingesetzt. Die Ergebnisse wurden manuell überprüft, validiert und interpretiert. Der Einsatz der KI beschränkte sich auf die Informationskonsolidierung auf Basis der Erkenntnisse aus dem World Café im Rahmen der Beschäftigtenversammlung vom 13.11.2024. Der zugrundeliegende KI-Output wurde auf inhaltliche Richtigkeit, Unvoreingenommenheit, Diskriminierungsfreiheit und Übereinstimmung mit wissenschaftlichen Standards geprüft.