

**Empowerment an der TU Berlin –
Anfangen anzufangen
Prof. Dr. Geraldine Rauch & Günter Karl**

Zusammenfassung (1/3)

In dem dreiteiligen Workshop zu Empowerment haben sich interessierte Führungskräfte und auch Mitarbeitende ohne Führungsfunktion mit der Frage befasst, ob und falls wie Empowerment in den Arbeitstag in der TU integriert werden könnte.

Im ersten Workshop widmeten sich fünf Arbeitsgruppen folgenden Fragen:

1. Welche Positivbeispiele gibt es bereits an der TU bzw. wie wird Empowerment schon (teilweise) gelebt?
2. Was ist aus Sicht der Arbeitsgruppe erforderlich, dass „Empowerment“ implementiert und ausgebaut werden kann?
3. Was hat uns bislang gehindert, zu „empowern“?
4. Was müsste anders werden, damit Empowerment in der Organisation der TU flächendeckend gelebt wird?
5. Welche Chancen, aber auch welche Risiken werden gesehen, wenn Empowerment flächendeckend eingeführt werden würde? `

Zusammenfassung (2/3)

Im zweiten Workshop diskutierten wir in vier Arbeitsgruppen die Erfolgsfaktoren für ein gelebtes Empowerment unter den folgenden Blickwinkeln:

1. *Selbstständiges, proaktives Handeln, Eigenverantwortung*
2. *Fehlerkultur*
3. *Miteinander, Wertschätzung und Kommunikation*
4. *Service, Helfen und Verständnis von Zuständigkeiten*

Zusammenfassung (3/3)

Im dritten und letzten Workshop flossen die Ergebnisse der beiden vorherigen Workshops ein und alle Teilnehmer*innen formulierten erste (Leit-)Gedanken, die Grundlage für ein Leitbild der TU Berlin sein könnten:

- Wir fühlen uns gemeinsam für die Geschicke der TU Berlin verantwortlich!
- Wir arbeiten serviceorientiert und sehen den Menschen im Vordergrund.
- Ich bin ein wichtiger Teil der TU, löse die Probleme, die ich lösen kann; die anderen können sich auf mich verlassen.
- Wir lernen miteinander und voneinander.
- Wir teilen unser Wissen und leisten damit konstruktive Hilfe zur Selbsthilfe.
- Wir als TU Berlin ermöglichen selbstständiges Arbeiten.
- Wir als TU Berlin ermöglichen eigenverantwortliches Handeln innerhalb des Aufgabenbereichs.
- Wir sind Teil einer Vertrauens- und Feedbackkultur. Ich darf Fehler machen und gebe sie zu.
- Wir lernen aus Fehlern und sehen diese als Grundlage zur Weiterentwicklung.
- Wir entwickeln unsere Servicestrukturen weiter und verbessern diese.
- Wir halten unsere Informationsangebote aktuell.
- Ich bin verlässlich und verbindlich.
- Ich verstehe Feedback als Bereicherung. Ich gebe wertschätzendes Feedback.
- Wir sorgen für Räume zum Austausch und nehmen uns Zeit für Weiterentwicklung.
- Wir leben eine Kultur, in der Änderungsvorschläge willkommen sind und als Potential verstanden werden.

Wichtige Ergebnisse, Ideen und gemeinsam zu diskutierende Fragen



Maßnahme	Kurzfristig	Mittelfristig	Langfristig	Zeitziel
Fortführung der drei Workshops und Einladung weiterer Interessierter (Dranbleiben!)		X		Nach der Sommerpause/Herbst 2023
„Mini-Retreats“ für die Bereiche (Fakultäten, Abteilung und Teams (Dranbleiben!))		X	X	2024
Erinnerung an Leitgedanken, z. B. durch (Semester-)Kalender, Hashtags, Startbildschirm (Dranbleiben!)		X	X	Nach der Sommerpause/Herbst 2023
„Einfach anfangen und Dranbleiben“ Die Teilnehmer:innen orientieren sich an den Leitgedanken und leben vor! (Dranbleiben!)	X	X	X	Ab sofort

Einbettung

Empowerment fördert auch die Partizipation an der TU Berlin.

Die Organisationsentwicklung und der Servicebereich Personalentwicklung und Weiterbildung (PEWB) der Abteilung Personal und Recht sollte insbesondere bei der Fortsetzung der Workshops aktiv einbezogen werden, insbesondere bei der weiteren strategischen Ausrichtung und Organisation von Maßnahmen.

Zudem sollten nach der Fortsetzungsveranstaltung im Herbst 2023 die Dekan*innen-Runde und die Abteilungsleitungsrunde informiert und zur weiteren Umsetzung aktiv einbezogen werden.

Maßnahmen in anderen Sektoren

