

DIE  ZEIT

WISSEN³

Brief für Hochschule Wissenschaft Scientific Community



Dr. acad. Sommer



„Liebe Frau Dr. acad. Sommer, ich bin nun gut ein Jahr Dekanin und habe es in der Fakultät mit diversen uralten Konflikten zu tun, die teils hässliche Auswüchse angenommen haben. Und mit einem allgemeinen Umgangston, der ganz schön rau ist. In meiner Rolle fühle ich mich dafür verantwortlich, dass die Konflikte endlich beigelegt werden und der Umgang ein besserer wird. Mir wurde auch schon gesagt, genau das sei mein Job. Schön und gut – aber kann ich das alleine überhaupt schaffen?“

Liebe X,

als Dekanin sind Sie zwar mit einer zentralen Funktionsrolle innerhalb der Akademischen Selbstverwaltung Ihrer Fakultät betraut, jedoch wurden Sie mit keinerlei magischen Kräften ausgestattet. Den Kulturwandel können Sie nicht herbeizaubern. Wenn es zur Gewohnheit geworden ist, sich destruktiv zu streiten, dann steht die Verbesserung der Kooperationskultur an. Dafür braucht es Sie als entschlossene Dekanin, und ebenso wichtig sind tragfähige Allianzen. Was können Sie konkret tun? Hierzu drei Impulse:

- Beraten Sie sich im ersten Schritt im Dekanat. Erklären Sie die Beilegung der konkreten Konflikte und die allgemeine Verbesserung der Kooperationskultur zu einem wichtigen Ziel Ihrer Amtszeit. Beraten Sie gemeinsam, mit welchen kleineren und größeren Schritten Sie diese Aufgabe lösen können.
- Nehmen Sie die anderen in der Fakultät mit in die Verantwortung. Machen Sie deutlich, dass alle einen Beitrag dafür leisten können, dass Konflikte nicht als selbstverständlich hingenommen werden, und dass der Umgang miteinander (wieder) besser wird. Erklären Sie sich qua Amt gerne dazu bereit, die Federführung für die gemeinsame Arbeit an der Kooperationskultur übernehmen – und sagen Sie, dass Sie auf die Unterstützung der Fakultätsmitglieder zählen. Vielleicht nutzen Sie dafür die nächste Sitzung des Fakultätsrats. Und führen vorab informelle Gespräche mit „stakeholdern“.
- Drittens: Sie könnten eine externe Beratung in Anspruch nehmen. Um sich selbst im Sinne eines Coachings oder einer Supervision in Ihrem Vorgehen zu stärken und mögliche Handlungsoptionen zu erörtern und zu erproben. Zudem könnten Sie zur Bearbeitung der konkreten Konflikte eine professionelle Konfliktbehandlung beauftragen. Gerade bei älteren und verfahrenen Konflikten erhöht dies die Chance auf Klärung enorm. Und spart Ihnen Zeit und Nerven – also wertvolle Ressourcen.

Wenn Sie es schaffen, dass sich mehr Fakultätsmitglieder verantwortlich fühlen, um den guten Umgang miteinander zu gestalten, erweisen Sie Ihrer Fakultät einen großen Dienst. Denn ein guter, wertschätzender und vertrauensvoller Umgang miteinander ist letztlich im Interesse aller. Eine solche Veränderung wird Zeit brauchen – und ist in einer Amtszeit womöglich nicht zu bewältigen. Egal wie lange es dauert – es wird Ihr Verdienst bleiben, die Initialzündung für den Wandel gegeben zu haben.

Dr. Ute Symanski ist Coach und Hochschulberaterin in Köln und arbeitet mit Leitungspersonlichkeiten im Wissenschaftssystem. Sie schreibt für das Coachingnetz Wissenschaft als "Dr. acad. Sommer". Kontakt: www.hochschulcoaching.de und www.coachingnetz-wissenschaft.de

Auch eine Frage an Dr. acad. Sommer? Schreiben Sie an wissendre@zeit.de, twittern Sie unter #Wissen3 – oder hinterlassen Sie uns **in diesem Kontaktformular** anonym Ihre Frage!