

DIE ZEIT

CHANCEN Brief

HOCHSCHULE WISSENSCHAFT SCIENTIFIC COMMUNITY



Dr. acad. Sommer



*Liebe Frau Dr. acad. Sommer,
seit gut einem Jahr bin ich Dekanin. In der Fakultät gibt es
zwei Kollegen, die sich wegen aller möglichen Dinge
ständig in die Haare kriegen. Die schlechte Stimmung färbt
auf die gesamte Fakultät ab. Bin ich eigentlich in der
Verantwortung, mit den "Streithähnen" zu reden?*

Liebe X,

allein dafür, dass Sie diese Frage stellen, haben Sie den Dr. acad. Sommer-Führungskräftepreis des Monats verdient. Weil es nicht selbstverständlich ist, dass Dekan*innen sich fragen, ob sie für Führungsfragen zuständig seien. Ja, bitte fühlen Sie sich zuständig. Der Blick ins Hochschulgesetz in Nordrhein-Westfalen liefert dafür exemplarisch eine formale Basis. Siehe § 27: "Die Dekanin oder der Dekan leitet den Fachbereich (...). Sie oder er (...) wirkt (...) darauf hin, dass die Funktionsträgerinnen und Funktionsträger (...) ihre Aufgaben wahrnehmen und die Mitglieder und Angehörigen des Fachbereichs ihre Pflichten erfüllen." Wer durch ständige Streitereien den Arbeitsfrieden stört, beeinträchtigt die Pflichterfüllung. Was können Sie tun? Hierzu folgende Impulse:

- Beraten Sie sich mit den Prodekan*innen und/oder der/dem Fakultätsgeschäftsführer*in. Machen Sie die Angelegenheit zu einer Aufgabe, die Sie gemeinsam zu lösen haben.

- Notieren Sie für sich konkrete Situationen, in denen Sie den Streit der beiden erlebt haben. Was genau ist passiert? Bei welcher Gelegenheit? Welche negativen Auswirkungen hat die Streiterei auf den Arbeitsprozess? Und: Welches andere Verhalten der beiden wünschen Sie in den betreffenden Situationen statt dessen?
- Führen Sie mit den zerstrittenen Kollegen vertrauliche Vier-Augen-Gespräche. Schildern Sie die Situationen, die Sie wahrgenommen haben. Machen Sie deutlich, dass Sie es als Teil Ihrer "Jobbeschreibung" sehen, im Konfliktfall aktiv zu werden und dass Sie am Ball bleiben werden. Und dass Ihnen an einer guten Arbeitsatmosphäre für alle gelegen ist. Vielleicht fragen Sie, was an Hilfestellung gebraucht würde, um die Situation im beiderseitigen Interesse zu lösen. Und wie Sie unterstützen können, die Situation zu deeskalieren. Und führen Sie diese Gespräche ggf. mit Verstärkung aus dem Dekanat.
- Erwägen Sie, eine professionelle Konfliktbehandlung/Mediation hinzuzuziehen. Die kann Sie auf die Gespräche mit den Konfliktparteien vorbereiten, über ein mögliches Vorgehen mit Ihnen beraten oder die Gespräche mit den Konfliktparteien führen. Letzteres hat Signalwirkung in die Fakultät und unterstreicht, wie ernst Sie es meinen mit Ihrem Wunsch nach Beilegung der Streitereien.

Wurden Konflikte in Ihrer Fakultät bisher eher unter den Teppich gekehrt, leisten Sie damit wichtige Arbeit, um die Kooperationskultur ein großes Stück voranzubringen. Das wäre gut investierte Zeit für das gesamte Kollegium.

Dr. Ute Symanski, Köln, ist Hochschulberaterin und Coach 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 chancen-brief@zeit.de, twittern Sie unter #ChancenBrief – oder hinterlassen Sie uns [in diesem Kontaktformular](#) anonym Ihre Frage!