

Ein neues Leitbild für die TU Ilmenau

Die „Campus-Familie“ leben



Der Senat hat am 1. Juni 2010 das neue Leitbild der TU Ilmenau einstimmig beschlossen.

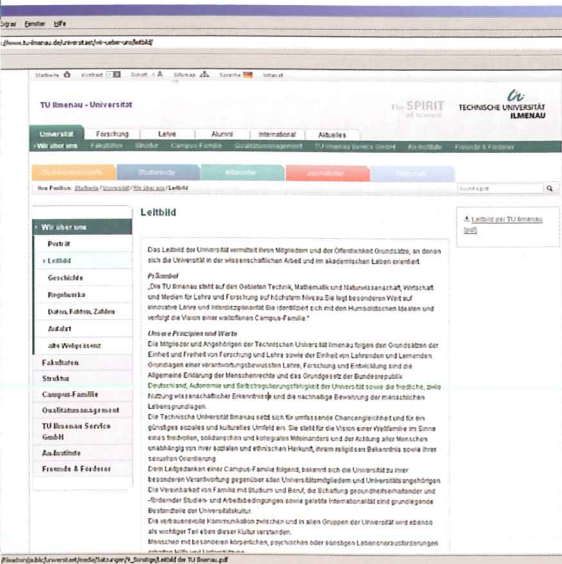
Im Mittelpunkt der Überarbeitung des aus dem Jahr 2003 stammenden alten Leitbildes stand die Aufnahme des Be-

kenntnisses der Universität zu ihrer besonderen Verantwortung gegenüber allen Universitätsmitgliedern und Universitätsangehörigen im Sinne des Kerngedankens einer „Campus-Familie“.

Danach trägt die Universität mit familienfreundlichen, gesundheitsfördernden und interkulturell ausgerichteten Maßnahmen Sorge für bestmögliche Arbeits- und Studienbedingungen sowie für ein tolerantes Klima an der TU Ilmenau. Darüber hinaus soll das neue Leitbild den hohen Qualitätsanspruch und die Einheit von Lehre und Forschung im Sinne des Humboldt'schen Ideals noch fester als bisher in der Universität verankern. „Unsere Universität zeichnet ein großes Gemeinschaftssinn aus - das ist nicht alltäglich und macht mich sehr stolz“, so Rektor Professor Peter Scharff. „Der Geist einer offenen, freiheitlich gesinnten Universität, in der man sich umeinander kümmert, wo man gern arbeitet und seine Meinung offen sagen kann - dies

spiegelt das Leitbild in seinen Aussagen zu den Grundsätzen und Werten unserer Arbeit wider. Dass es einstimmig im Senat beschlossen wurde, zeigt, dass die Universität diesen Weg weiter beschreiten und noch ausbauen will.“

Dem Beschluss vorangegangen war eine rund einjährige Vorbereitung durch die Steuerungsgruppe „Campus-Familie“ sowie eine in insgesamt drei Lesungen engagiert geführte Diskussion in den Gremien. Das neue Leitbild ist abrufbar auf den Internetseiten der TU Ilmenau unter: www.tu-ilmenau.de/universitaet/wir-ueber-uns/leitbild/



Konfliktmanagement an der Uni?

Gegensätze sind Bestandteil unseres gemeinsamen Lebens. Doch geht es Ihnen auch so, dass schon das Wort „Konflikt“ ein negatives Bauchgefühl in Ihnen auslöst und man am liebsten damit überhaupt nichts zu tun haben möchte? Konflikte sind unangenehm, sowohl für die Beteiligten als auch für diejenigen, die Zeugen einer konflikthaften Auseinandersetzung werden. Häufig haben die Beteiligten das Gefühl, „sich jetzt wehren zu müssen“, fühlen sich einem Angreifer ausgeliefert, meinen, dass die gewohnte Form des Umgangs keinen Bestand mehr hat. Kommunikation findet nicht mehr statt oder wird auf ein Minimum beschränkt.

Nicht alle Meinungsverschiedenheiten sind Konflikte und haben destruktive Wirkungen. Erst die Art und Weise, wie die Betroffenen damit umgehen, macht aus, ob ein Konflikt konstruktiv bewältigt wer-

den kann oder die Situation eskaliert. Der richtige Umgang mit Konflikten führt in der Regel zu Selbstvertrauen, Wertschätzung und Motivation bei den Beteiligten. Differenzen und Widersprüche können auch Kräfte sein, die uns vorantreiben, und der Lebendigkeit und dem inneren Wachstum eines jeden Menschen dienen. Die Wissenschaft braucht den Diskurs und Disput. Und verschließen wir nicht die Augen, wenn wir davon ausgehen, dass eine harmonische Unternehmenskultur eine gute Unternehmenskultur ist? Der Preis für ein vermeintlich harmonisches Miteinander kann sehr hoch sein, denn kritische Themen werden unter Umständen nicht mehr angesprochen und Konflikte nicht aufgegriffen und gelöst. Andererseits können offen ausgetragene Konflikte zu Verletzungen führen, Handlungsunfähigkeit bei den Beteiligten hervorrufen und eine gemeinsame Zusammenarbeit für

die Zukunft unmöglich erscheinen lassen. Sensibilisiert durch den im Arbeitsprozess auftretenden Beratungs- und Konfliktlösungsbedarf und im Hinblick auf eine Streitkultur, die Vertrauen und Offenheit der Beteiligten voraussetzt und Bedürfnisse berücksichtigt, regte die Steuerungsgruppe Campus-Familie das Projekt „Integriertes Konfliktmanagement“ an. Dieses Vorhaben soll sich mit unserer Streitkultur auseinandersetzen, die Kompetenzen zur Konfliktlösung und -beratung vereinen und zu einer offenen Streitkultur beitragen. Auch hier soll der ganzheitliche Ansatz der Initiative zum Tragen kommen. Das heißt:

- universitätsweite Sensibilisierung für Konflikte als Chance,
- Prävention durch Aufklärung und Weiterbildung,
- Unterstützung durch Anwendung von verschiedenen Konfliktlösungsverfahren

- ren bei Konflikten und im Rahmen eines Change-Management bei Umstrukturierungsmaßnahmen,
- gewaltfreie Kommunikation als Kommunikationsmethode für ein gemeinsames Miteinander.

Die Konzeption zum Aufbau eines integrierten Systems zur Konfliktprävention, -erkennung und -lösung liegt der Universitätsleitung vor. Es integriert die Erfahrungen und Angebote der bereits an der Universität etablierten Beratungsstellen- und Interessenvertretungen. Die Mediation als neues Instrument der Konfliktlösung wurde ebenfalls an der

TU Ilmenau bereits eingeführt und ist weiterer Bestandteil des Projekts. Zwei ausgebildete Mediatorinnen sowie ein Pool an externen Beraterinnen und Beratern, auch im interkulturellen Kontext, stehen zur Verfügung.

In den nächsten Monaten soll die Konzeption in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen sowie den Studierenden vorgestellt, breit diskutiert und entsprechend der Bedürfnisse ergänzt werden. Neben der Bündelung von Kompetenzen ist auch ein bedarfsorientiertes Angebot für Fortbildung vorgesehen.

So bleibt am Schluss nicht die Frage, ob wir ein integriertes Konfliktmanagement

brauchen. Vielmehr stellt sich die Frage, wie wir mit uns und unseren Mitmenschen umgehen, und ob wir die Wirkungen unseres Tuns auch wahrnehmen. Vielleicht ist es eine Art Bestandsaufnahme und der Beginn eines Veränderungsprozesses, der uns besser miteinander studieren, arbeiten und leben lässt.

Das integrierte Konfliktmanagement ist eine Teilaufgabe der Koordinatorin „Campus-Familie“. Auf den Webseiten der Initiative werden demnächst weitere Informationen veröffentlicht. Oder Sie rufen einfach einmal an (Tel. 69-1710).

Ihre Andrea Krieg
Koordinatorin „Campus-Familie“

Institutionelles Konfliktmanagement:

Wie sinnvoll ist es für die TU Ilmenau?

Prof. Jens Hauelsen, Dekan der Fakultät für Informatik und Automatisierung:

Ein professionelles Konfliktmanagement durch ausgebildete Mediatoren ist in größeren Unternehmen/Einrichtungen und insbesondere im öffentlichen Dienst eine wichtige und potenziell sehr hilfreiche Angelegenheit. Eine Außensicht auf bestimmte Probleme, die in der Interaktion von Personen auf gleicher oder verschiedener Ebene der Personalstruktur auftreten können, kann beispielsweise helfen, Einzelmeinungen zu relativieren. Ich könnte mir vorstellen, dass in bestimmten Situationen Mediatoren an unserer Fakultät auch zukünftig zum Einsatz kommen.



Marie-Luise Recknagel, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Medi- en- und Kommunikationswissenschaft:

Da ich mich im Rahmen eines Projekts mit der internen Kommunikation an unserer Uni beschäftige, weiß ich, dass der Bedarf für ein professionelles Konfliktmanagement durchaus besteht. Meinungsverschiedenheiten zwischen

einzelnen Personen oder Gruppen, beruflich wie privat, gehören einfach zum Alltag. Offen darüber zu sprechen, ist meiner Meinung nach die beste Methode, um kleine Differenzen frühzeitig aus dem Weg zu räumen. Leider erschweren es uns allzu oft persönliche Befindlichkeiten, aufeinander zuzugehen. Die Folge: Die Beteiligten reden nicht mehr miteinander, es entwickelt sich ein Konflikt. Deshalb finde ich es wichtig, dass man offen, respektvoll und vor allem sachlich miteinander über Probleme redet. Ein neutraler Mediator kann dabei durchaus hilfreich sein.



Marc Scheffer, Studentischer Konsul der TU Ilmenau:

Aus Gesprächen mit Studierenden weiß ich, dass eine Schlichtungsstelle für Streitfälle grundsätzlich als sehr wertvoll angesehen wird, wenn diese wirklich unparteiisch ist. Hier ist die Frage,



ob das intern geleistet werden kann oder ob eine externe Anlaufstelle die bessere Lösung wäre. Auch müsste ein solches institutionelles Konfliktmanagement unbürokratisch funktionieren, denn mehr Bürokratie wäre eher schädlich. Oft ist die Ursache für Konflikte aber einfach mangelnde Kommunikation, und hier könnte ich mir eine Art Kommunikationsleitfaden für die Universität vorstellen.

Dr. Stephan Karmann, Geschäftsführer des Zentrums für Mikro- und Nanotechnologien:

Oh ja, das ist wohl für viele Menschen ein Traum: Da gibt es jemanden, der mir notfalls hilft - eine Art Schiedsstelle, Ombudsmann oder wie immer man es nennen will! In jedem Fall ein sehr guter Gedanke, dass sich die „Campus-Familie“ dieser Thematik annimmt. Ob ich das Angebot auch selbst nutzen würde, ist eine etwas anders gelagerte Frage: Ich bin erst knapp zwei Jahre an der TU und hatte in dieser Zeit glücklicherweise noch keine Situation, die so stark eskaliert wäre, dass ich sie nicht selbst hätte lösen können.

