

Konfliktlotsen-Team wird verstärkt

Anspruchsvolles Ehrenamt: Beratung bei Spannungen am Arbeitsplatz

Wo Menschen täglich viele Stunden zusammenarbeiten, sind Konflikte oft nicht weit. Manchmal sind es Kleinigkeiten, die dazu führen, dass man sich unwohl oder nicht wertgeschätzt fühlt. Etwa, wenn Aufgaben und Kompetenzen nicht klar verteilt sind oder jemand im Mail-Verteiler vergessen wird. Es können aber auch ernsthafte zwischenmenschliche oder strukturelle Probleme bis hin zu Mobbing hinter dem Konflikt stehen. An der TU Dresden sollen Konfliktlotsen aus den Reihen der Beschäftigten dabei helfen, soziale Konflikte am Arbeitsplatz fair, einvernehmlich und konstruktiv zu lösen. Romina Kühn und Katrin Saure sind schon seit Ende 2017 dabei. Der Bedarf ist groß, deshalb wurde das Team nun um drei weitere Konfliktlotsen erweitert.

Sie kommen aus ganz unterschiedlichen Bereichen der TU Dresden: Dr. Maxi Domke ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Tropische Forstwirtschaft am Standort Tharandt. Aus der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik kommt Robin Liebfried, der ebenfalls als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur für Elektrische Maschinen und Antriebe tätig ist. Nicole Strauss arbeitet im Dezernat 8 - Studium und Weiterbildung - und leitet das ServiceCenterStudium.

»Der konstruktive Umgang mit Konflikten ist Grundvoraussetzung für ein gutes Arbeitsklima. Dieses ist für die Gesundheit des Einzelnen, aber auch für die TU Dresden als Organisation von großer Bedeutung«, sagt der Kanzler der



Übergabe der Urkunden an die neuen Konfliktlotsen: Dr. Maxi Domke, Kanzler Dr. Andreas Handschuh, Nicole Strauss, Robin Liebfried und Romina Kühn (v.l.n.r.). Foto: Detlev Müller

TUD, Dr. Andreas Handschuh. »Daher ist das Konfliktmanagement Teil des Universitären Gesundheitsmanagements und ich freue mich sehr, dass unser Aufruf im Januar auf so große Resonanz gestoßen ist.« Insgesamt hatten sich 22 Bewerber gemeldet.

»Wir standen vor der Herausforderung, aus einer Vielzahl sehr guter Bewerbungen nur drei auswählen zu können«, sagt Maxi Paulus, die den Aufbau des Konfliktmanagements federführend begleitet. »Denn in der Auswahlkommission haben wir uns für eine

schrittweise Erweiterung des Teams entschieden.«

Grundlage ist eine Dienstvereinbarung zwischen der TUD und dem Personalrat, die bereits im Januar 2003 geschlossen wurde. Sie sieht das partnerschaftliche Miteinander als Basis eines

guten Arbeitsklimas und verpflichtet alle Angehörigen der TUD, »zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Arbeitsklimas beizutragen«. Da Konflikte in der Praxis trotzdem kaum zu vermeiden sind, gibt es die Konfliktlotsen. Als unabhängige Ansprechpartner stehen sie den Betroffenen zur Seite und können Lösungswege aufzeigen. Dabei unterliegen sie der Schweigepflicht und sind – um die Neutralität zu sichern – niemandem gegenüber weisungsgebunden.

Bevor die nun fünf Konfliktlotsen ihren Dienst antreten konnten, mussten sie ein anspruchsvolles Bewerbungsverfahren durchlaufen. Ein wichtiger Aspekt war dabei, dass auch die Vorgesetzten dahinterstehen und sich das Ehrenamt gut mit den Dienstaufgaben vereinbaren lässt. »Der Gesundheitsdienst unterstützt die Konfliktlotsen bei ihrer anspruchsvollen Aufgabe«, sagt Maxi Paulus. So seien etwa Workshops, Weiterbildungen und eine Supervision geplant. »Konflikte können schnell eine Eigendynamik entwickeln. Supervision kann helfen, die eigene Rolle zu reflektieren und die Fähigkeit zu entwickeln, sich abzugrenzen.« ckm

» Die Konfliktlotsen sind für die Beschäftigten jederzeit per E-Mail unter konfliktlotsen@mailbox.tu-dresden.de erreichbar. Für Studenten hat sich im vergangenen Jahr die Hochschulgruppe »Studentische Konfliktklärungshilfe« gegründet. Beim Tag der Gesundheit am 22. Mai im Hörsaalzentrum werden sich beide Gruppen auch persönlich vorstellen.