

„Konfliktmanagement in Hochschulen“

Design einer Machbarkeitsstudie

1. Wer wir sind
2. Worum es geht – Hintergründe – Hypothesen - Ziele
3. Wie die Studie angelegt ist (Design)
4. Laufzeit -Zeitplan

1. Wer sind wir:

Prof. Dr. Alfons Matheis

- Hochschule Trier, Umweltcampus Birkenfeld, Büro für Mediation und Konfliktmanagement (BMKM); BMKM bietet seit 2004 einen berufsbegleitenden wissenschaftl. Weiterbildungsstudiengang „Wirtschaftsmediation“ an (Mediator/in FH)
www.mediation-umweltcampus.de

Dr. Josef Hoormann

- Mediator, freiberuflich tätig als Trainer und Berater im Bereich Moderation, Konfliktmanagement, Veränderungsmanagement, WissensTransferManagement;
Leiter der Kooperationsstelle Hochschule und Gewerkschaften Frankfurt-RheinMain;
Dozent an der Hochschule Trier im Studiengang „Wirtschaftsmediation“;
unterstützend / begleitend tätig mit Akteuren in Hochschulen

Kooperationsstelle Hochschule und Gewerkschaften Frankfurt-Rhein-Main

- Träger ist eingetragener Verein (gemeinnützig); Mitglieder u.a.: Hochschule RheinMain, Fachhochschule Frankfurt, Goethe-Uni FB 2, Gewerkschaften der Region Rhein-Main, DGB-Frankfurt, VHS-Frankfurt, Europäische Akademie für Arbeit, Einzelpersonen; gegründet 2010; Finanzierung 100% Drittmittelprojekte; Ziel und Aufgabe: Transfer zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt
www.kooperationsstelle-frankfurt-rhein-main.de
bundesweit derzeit 24 Kooperationsstellen:
Bundesarbeitsgemeinschaft der Kooperationsstellen
www.kooperationsstellen.de

Hans Böckler-Stiftung

- Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB;
rund 450 Vertrauensdozenten/innen (Hochschullehrer/innen)
rund 350 Promovendinnen / Promovenden
rund 2200 Stipendiaten/innen

2. Worum geht es? – Hintergründe – Hypothesen - Ziele:

A) Eigene Beobachtung / Wahrnehmung:

- Ausgeprägter Wunsch (Bedarf) vieler Hochschulakteure nach Unterstützung und Begleitung bei Dissonanzen/Konflikten in der Hochschule;
- großes Interesse, die eigene persönliche Kompetenz im Umgang mit Konflikten stärken zu wollen (insbes. Hochschullehrer/innen);
- Teilkenntnis über hochschulinterne Unterstützungsangebote / eingeschränktes Zutrauen;
- Muster des Konfliktgeschehens in Hochschulen unterscheiden sich von den Mustern des Konfliktgeschehens in Unternehmen und Verwaltungen (hohe Asymmetrie, unklare Rollenbilder....)

systematische Konfliktbearbeitung in Hochschulen?

B) Blick in die Forschung

nach unseren Recherchen liegen bisher wenige Forschungsergebnisse / Forschungserkenntnisse zur systematischen Konfliktbearbeitung in Hochschulen vor:

Lina Hoeft: „Konfliktmanagement an Hochschulen mit der Zielgruppe Studierende“;
Bachelor-Thesis, HAW-Hamburg 2011 im Rahmen eine Pilotprojektes „Vertrauensstudentin
& Vertrauensdozentin“

Klaus Dittrich: „Die Funktion der Kommunikation in Konfliktmanagementsystemen in
Hochschulen“ (2013) -

Institut für Konfliktmanagement, Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder); Christian
Hochmuth/ Ulla Gläßer: Übertragung des Viadrina - Modells (Komponentenmodell) auf
Hochschulen; (2012)

Forschungsimpulse im / aus den Netzwerktreffen „Konfliktmanagement und Mediation“ der
H.I.S. GmbH: siehe u.a. Dokumentation des 2. Netzwerktreffens 2012 (insbes. Justus
Lentsch: Akademisches KonfliktManagement)

C) Forschungsbedarf

„Mit der Studie sollen (...) Forschungslücken verkleinert werden.

Veränderte Rahmenbedingungen, die Einführung neuer Steuerungsmodelle, eine Professionalisierung des Hochschulmanagements, zunehmende Studierendenzahlen etc. werden vermutlich hochschulinterne Reibungen verstärken und „akademische Dissonanzen“ ausweiten.

Gerade in diesem Kontext gewinnen systematische Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbearbeitung in Hochschulen – eben Konfliktmanagementsysteme – an Bedeutung. Bisher liegen zu Konfliktmanagementsystemen in Hochschulen keine systematischen und wissenschaftlichen Erkenntnisse vor.“ (Projektantrag, Sept. 2013)

D) Hypothesen

Weit verbreitet und querliegend:

- Nur wenige Hochschulen gestalten aktiv die Bearbeitung von Konflikten; dabei bedienen sie sich lediglich einzelner Komponenten (Anlaufstellen, Moderation, Beschwerdestellen, Konfliktlotsen, zum Teil Mediation, etc.)
- Hochschulen verzichten bisher auf die Installierung und Anwendung eines Konfliktmanagementsystems;
- Mehrheitlich fehlen bisher in Hochschulen alternative Formen der Konfliktbearbeitung gänzlich;

Hypothesen zur Bearbeitung der Studie:

- Hochschulen sind komplexe Organisationen besonderer Art und unterscheiden sich von Unternehmen und Institutionen der öffentlichen Verwaltung. Auf Grund ihrer inneren Verfasstheit und besonderen Organisationsstruktur unterscheiden sich Konflikte in Hochschulen von denen in Wirtschaftsunternehmen und öffentlichen Verwaltungen.
- Hochschulen benötigen ein besonderes *akademisches Konfliktmanagement*, das sich von klassischem Konfliktmanagement der Wirtschaft und öffentlichen Verwaltung unterscheidet.

E) Ziele der Studie:

Mit der Studie soll:

- Der Stand der Forschung zum Konfliktmanagement in Hochschulen erfasst und dargestellt werden;
- Erfasst werden, wie viele und welche Hochschulen seit wann Konflikte systematisch bearbeiten (Bestandsaufnahme);
- Beleuchtet werden, ob und inwieweit Dienstvereinbarungen Bestandteil eines Konfliktmanagements sind;
 - Dienstvereinbarungen ausgewählter Hochschulen sollen erfasst und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit analysiert werden.

3. Wie ist die Studie angelegt?

Charakter einer **explorativen Studie** – dient der Aufhellung des Forschungsfeldes; sie generiert Hinweise für eine tiefere und umfänglichere Bearbeitung des Forschungsgegenstandes „Konfliktmanagement in Hochschulen“

3 Module:

1. Modul: Desk-Research / Grundlagen und Fundierung

Stand der Forschung erfassen;

Bestandsaufnahme: wie viele und welche Hochschulen nutzen

Konfliktmanagement(system)

Vollerfassung??? (427 Hochschulen)

Erfassung der Dienstvereinbarungen

Hinweise aus Organisationstheorie aufarbeiten: Hochschule als besondere komplexe Organisation; Unterschiede zu Wirtschaftsunternehmen;

Hinweise aus der Konfliktforschung aufarbeiten: sind Konflikte in Hochschulen anders? (akademische Konflikte)

2. Modul: qualitative Analyse und Portraits ausgewählter Anwenderhochschulen

Auswahl von 5 Hochschulen; Erstellung detaillierter Portraits zum praktizierten Konfliktmanagement und zu den Rahmenbedingungen;
leitfadengestützte qualitative Interviews; Face to Face, je Hochschule 3 (Konfliktbeauftragte/n, Präsidien / Dekanate; Personalvertretung)
gesonderte Auswertung von Dienstvereinbarungen;

3. Modul: Zusammenführung / Schlussfolgerungen / Empfehlungen

Verschriftlichung;
Herausarbeiten möglicher Ansätze für weitere Forschungsarbeiten;
Rückkoppelung mit Akteuren der Hochschulen.

4. Laufzeit – Zeitplan:

4 Monate

Beginn: Dezember 2013

Dezember 2013	Modul 1
Januar 2014	Modul 1 – Rücklauf / Auswertung Vorbereitung Modul 2
Februar 2014	Modul 2 – incl. Interviews
März 2014	Modul 3

kalkuliertes Budget: WM 4 Personenmonate Vollzeit
Entgeltgruppe 13 TVöD / TVL Stufe 1

Zuzüglich Sach- Reisekosten

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

