

Kommunikation & Konfliktlösung

Hannover, 01.06.2023

Johanna Donhauser

Wir haben mit einer kleinen Vorstellungsrunde und der Sammlung der Erwartungen und Wünsche an den Workshop begonnen. Ziel des Workshops war es, gängige Probleme in der Fachschaftsarbeit und im Plenum Bewältigungsstrategien zu finden. Es wurden Einblicke in Stressmanagementtools gegeben.

Als Problembereiche wurden oft Kommunikation, Generationswechsel, Aufgabenteilung, Wertschätzung und Zuverlässigkeit und das Erleben von Druck und erhöhter Mental Load benannt. Gemeinsam wurde an Lösungen gearbeitet. So gab es die Idee, Arbeitsgruppen einzuführen, die jeweils für Teilaufgaben verantwortlich sind. Als Beispiel sind hier z.B. Veranstaltungsorganisationsgruppen, Post/Mail-Verantwortliche oder Social Media Beauftragte zu nennen, die die Hauptlast von Aufgaben aufteilen, damit eine einzelne Person möglichst wenig zu tun hat/ Unterstützung bekommt. Besonders diskutiert wurde die Einführung einer "Fachschafts-Mutti/Kümmersonne". Diese Person ist aktiv an keinen Aufgaben beteiligt, sondern verteilt einzelne Posten und sichert ab, dass keine andere Person zu viel zu tun hat oder alleine mit Streitigkeiten in der Fachschaft auskommen muss. Dieser Punkt wurde ebenso stark diskutiert: fehlende Kommunikation oder Streit innerhalb der Fachschaft. Hierbei ist die Lösungsfindung schwierig. Häufig mangelt es auch an Vertrauen bezüglich des gemeinsamen Miteinanders, oder dass an einer Person alle Aufgaben hängen bleiben. Idee wäre hierbei ein Teambuilding-Event oder ein Wochenende durchzuführen, wo man aktiv an langfristigen Projekten arbeiten und sich gemeinsam kennenlernen kann. Dies hilft, Stärken und Schwächen der einzelnen MitgliederInnen zu erfahren, um Aufgaben in Zukunft besser verteilen zu können.

Dawes(1980) nimmt an, dass drei Voraussetzungen bestehen müssen:

- 1. Wissen über kollektive Schädlichkeit egoistischen Verhaltens
- 2. Moral im Sinne einer sozialen Orientierung
- 3. Vertrauen in die Kooperation anderer

De Dreu (2010) definiert drei Möglichkeiten:

- 1. Menschen haben hohes Interesse an anderen, nehmen kooperative Interdependenzen wahr
- 2. „Hurting statements“ – Punkt, an dem Parteien weder vor, noch zurück können
- 3. Wahrnehmung von Chancen oder Vermeidung einer Katastrophe beider Seiten

Verhandeln:

- 1. Ergebnis - das Erzielen einer Übereinkunft
- 2. Beziehung - Machtverhältnisse beeinflussen
- 3. Atmosphäre – konstruktives Klima fördern
- 4. Prozess – flexibel vorgehen

Zum Schluss wurde das ABC-Schema vorgeschlagen. Dabei werden Aufgaben nach Dringlichkeit und Zuständigkeit ("Muss ich das erledigen, oder kann das jemand anderes erledigen?") eingeteilt. Dies soll übervolle TO-DO-Listen vermeiden.