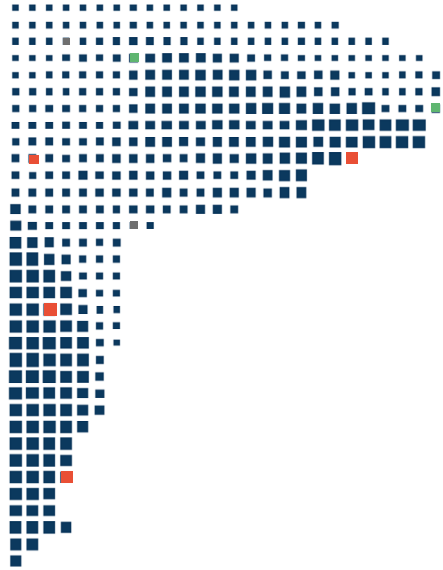


Orientierungsveranstaltung für Fakultätskonventsmitglieder

28. Februar / 9. März / 15. März



1. Hintergründe (Ulrich Rückmann)
2. Aufgabenteilung zwischen Senat und Konventen (Ingmar Matzen)
3. Wie kann die Zusammenarbeit im Konvent gelingen (Dr. Ina Mittelstädt)
4. Typische Tagesordnungen von Konventssitzungen anderer Universitäten



1. Hintergründe

Ulrich Rückmann



Ein Blick zurück

Seit 2000: Kontinuierliches Wachstum der Universität

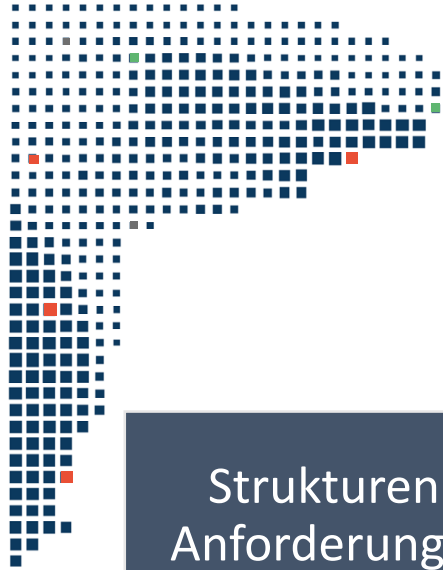
2010: Überlegungen zu Fakultäten

- Ergebnis: Keine Fakultäten, dafür größere Institute

2017/18: Evaluations- und Reorganisationsprozess unterstützt durch HIS HE

- Strukturelle Überlastung der Gremien und Hochschulleitung
- Entscheidungsferne und fehlende Fachlichkeit der Entscheidungen
- Entscheidungen über strategische Weiterentwicklung nur auf Ebene Präsidium und Senat
- Unklare Aufgaben der Institute – „leere organisationale Hülle“
- Extrem langen Dauer von Entscheidungsprozesse, Nicht-Entscheidung
- Kaum Kommunikationskanäle – „Uninformiertheit“ vieler Hochschulakteure

2018: Entscheidung für Fakultäten



Ziele der Organisationsreform

Strukturen an die Anforderungen einer schnell gewachsenen Hochschule anpassen

Mittlere Leitungsebene

Entscheidungslast auf mehr Schultern verteilen (Entlastung von Präsidium und Senat)

Dezentrale Handlungsfähigkeit für fachnähere und schnellere Entscheidungen

Qualität und Effizienz der Prozesse in Studium und Lehre verbessern

Bessere Gesamtsteuerungs- und Strategiefähigkeit der Universität



Die neue Struktur bringt Änderungen

Fakultäten

- Müssen Selbstverständnis finden
- Sind verantwortlich für ihre eigenen Angelegenheiten
- Ordnen sich in vorhandene Struktur (Checks & Balances) ein (vernetzte Zuständigkeiten von Präsidium, Senat und Fakultäten)
- Stimmen sich mit Fakultäten und anderen Einrichtungen, insb. im Lehramt

Institute

- ordnen sich in Fakultät ein
- kümmern sich verstärkt um die Teil-Studiengänge

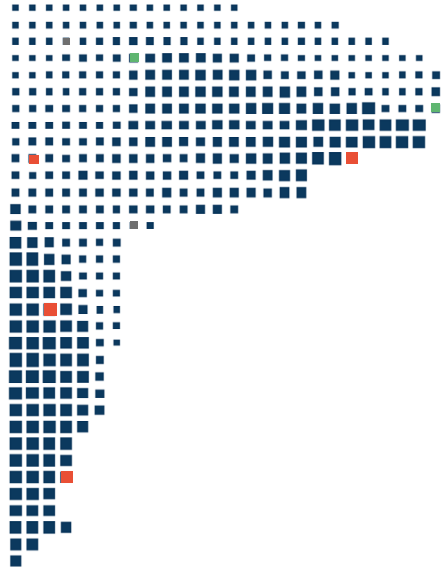
Senat und Präsidium

- geben Zuständigkeiten ab
- müssen sich in System von Checks & Balances einordnen



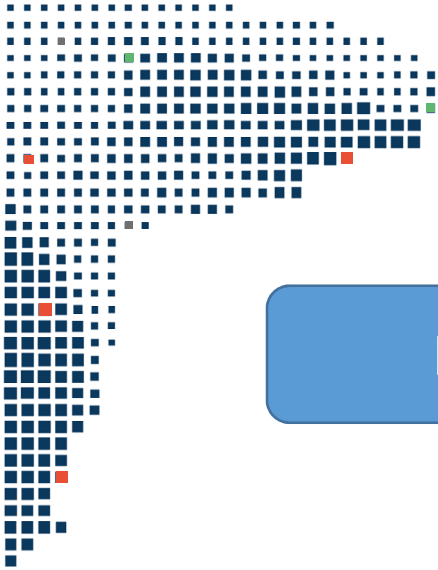
Was noch zu sagen ist

- **Ziel war:** Rahmen *und* Freiheit für die Fakultäten
- **Wichtig:** Prozesse und Kommunikationswege in die Fakultät hinein und aus der Fakultät hinaus für alle gleich → innere Struktur Sache der Fakultäten
- **„Keine Panik“:** Es wird ruckeln, es wird zu Missverständnissen kommen, es wird auch Konflikte geben. Dinge werden unerwartet gut funktionieren und scheinbar unproblematische Themen werden problematisch. Wir alle haben noch nie Fakultäten eingeführt!
- **Sie sind nicht allein!**
 - Begleitung der Einführung durch Schulungen/Workshops und weitere Angebote für die Dekan:innen, Studiendekan:innen und GFs (PE)
 - Jour Fixe der Fakultätsleitungen mit der Koordination, bei Bedarf unter Einbezug von anderen Einrichtungen der EUF
 - Handbuch zur Festlegung und Dokumentation von Prozessen ist in Arbeit



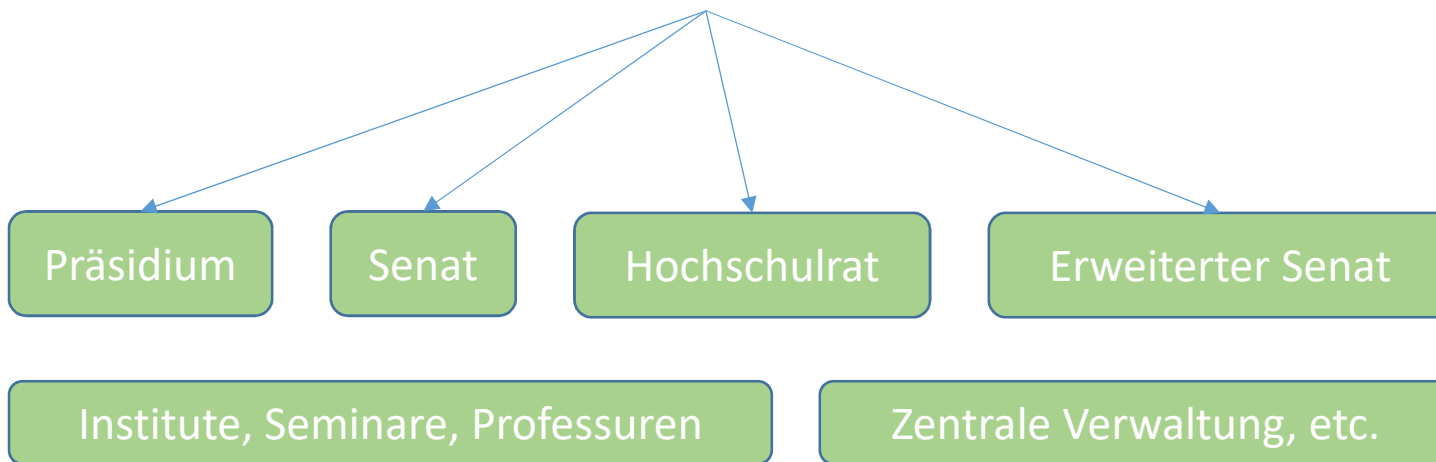
2. Aufgabenteilung zwischen Senat und Konventen

Ingmar Matzen

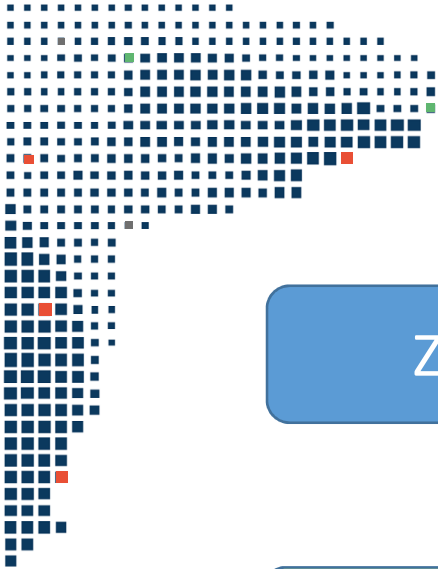


Bisherige Organisationsstruktur an der EUF

- Zentrale Organisation -

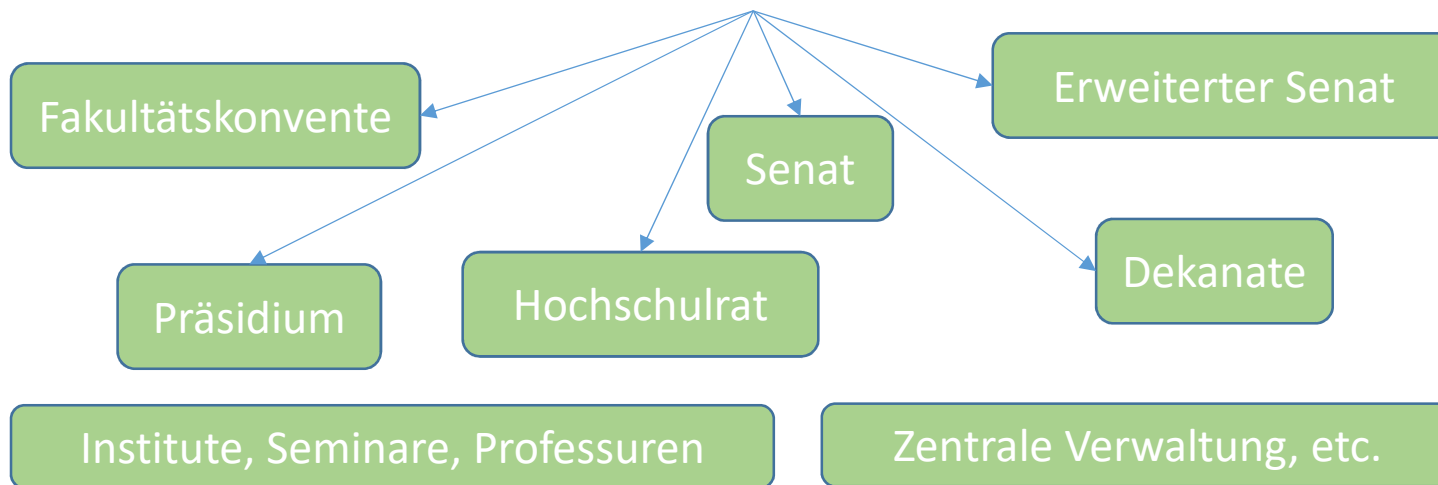


Eine allgemeingültige Hierarchie gibt es nicht. Es gibt Zuständigkeiten und Kompetenzen in einem Gefüge der Gewaltenteilung.

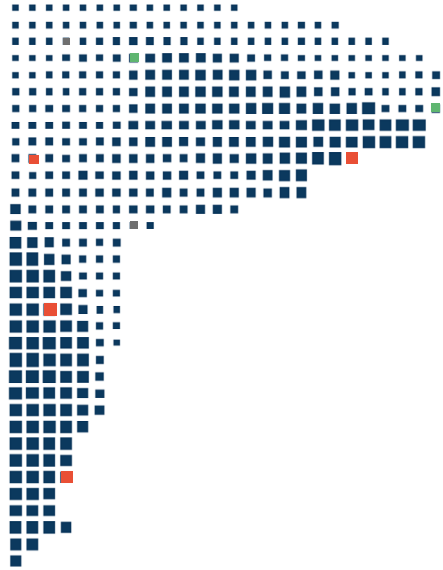


Zukünftige Organisationsstruktur an der EUF

- Dezentralere Organisation -



Eine allgemeingültige Hierarchie gibt es weiterhin nicht, sondern weiterhin nur Zuständigkeiten und Kompetenzen – die sich ab dem 1. März 2023 ändern werden.

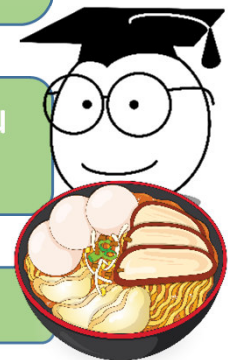
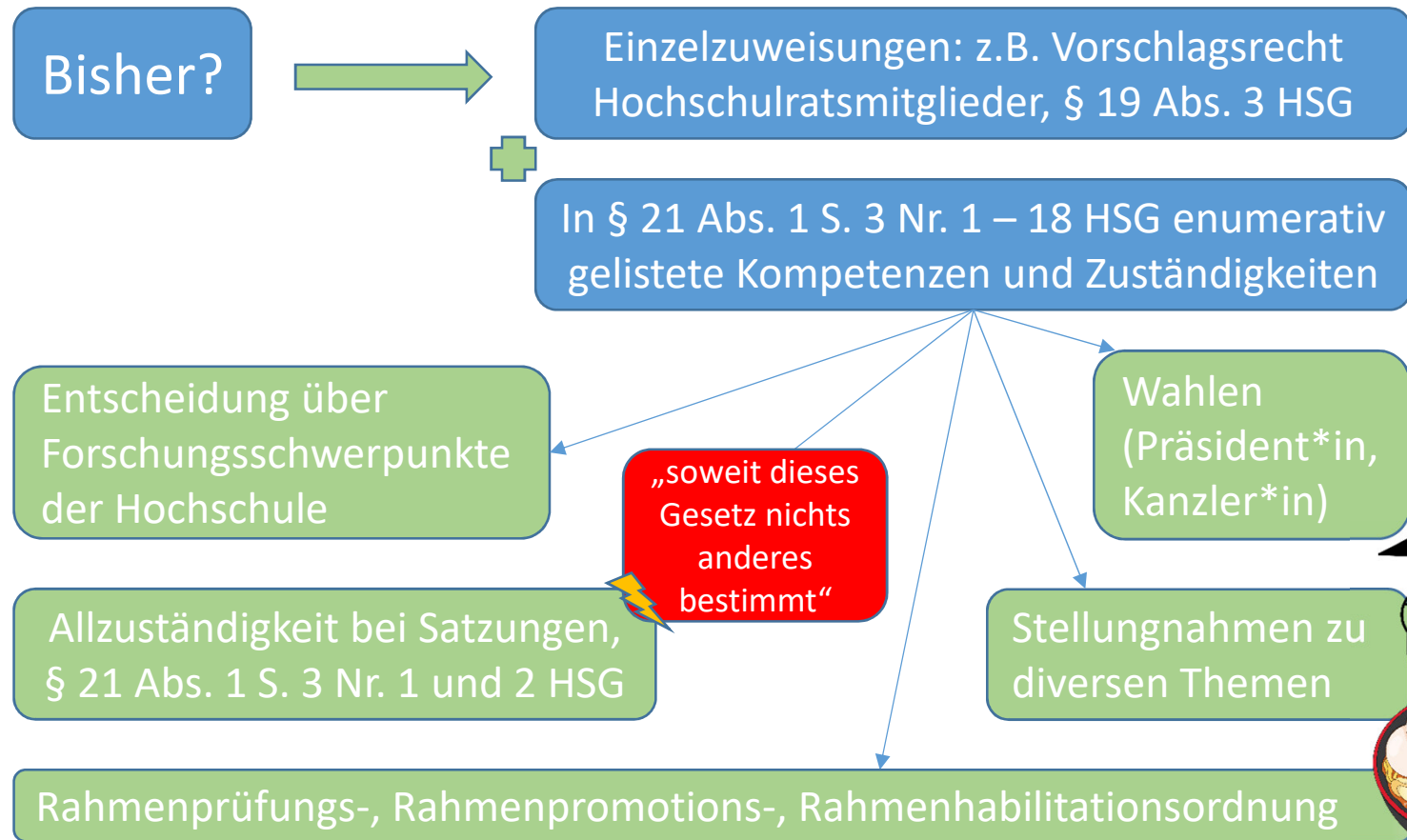


„Die Fakultät ist in der Regel die organisatorische Grundeinheit der Hochschule.“

v. Coelln in: Hartmer/Detmer (Hrsg.), Hochschulrecht, 4. Auflage 2022, Rn. 7

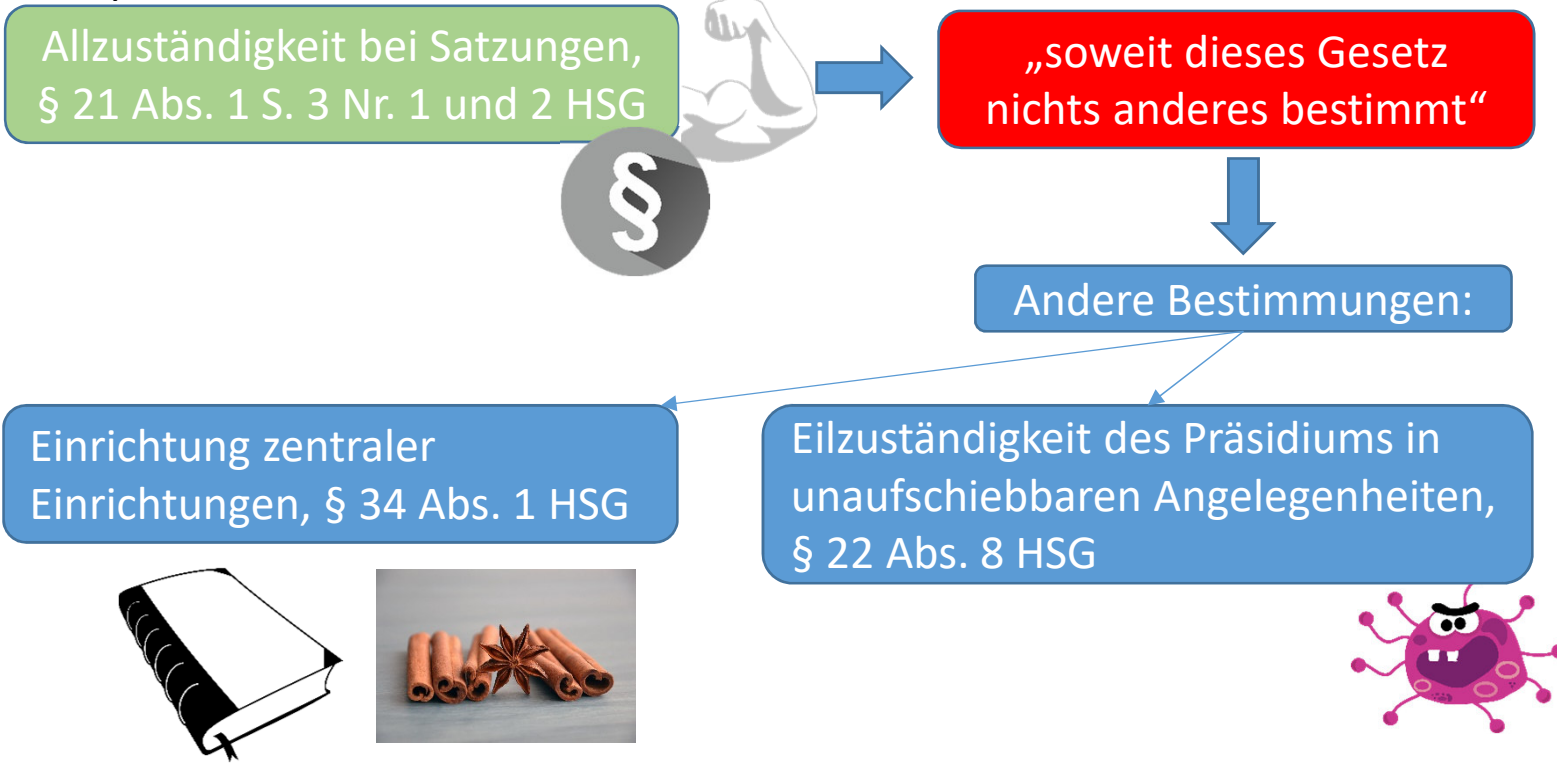


Zuständigkeiten und Kompetenzen des Senats



Zuständigkeiten und Kompetenzen des Senats

- Beispiel -





Zuständigkeiten und Kompetenzen des Senats

Bisher?



Einzelzuweisungen: z.B. Vorschlagsrecht
Hochschulratsmitglieder, § 19 Abs. 3 HSG



In § 21 Abs. 1 S. 3 Nr. 1 – 18 HSG enumerativ
gelistete Kompetenzen und Zuständigkeiten

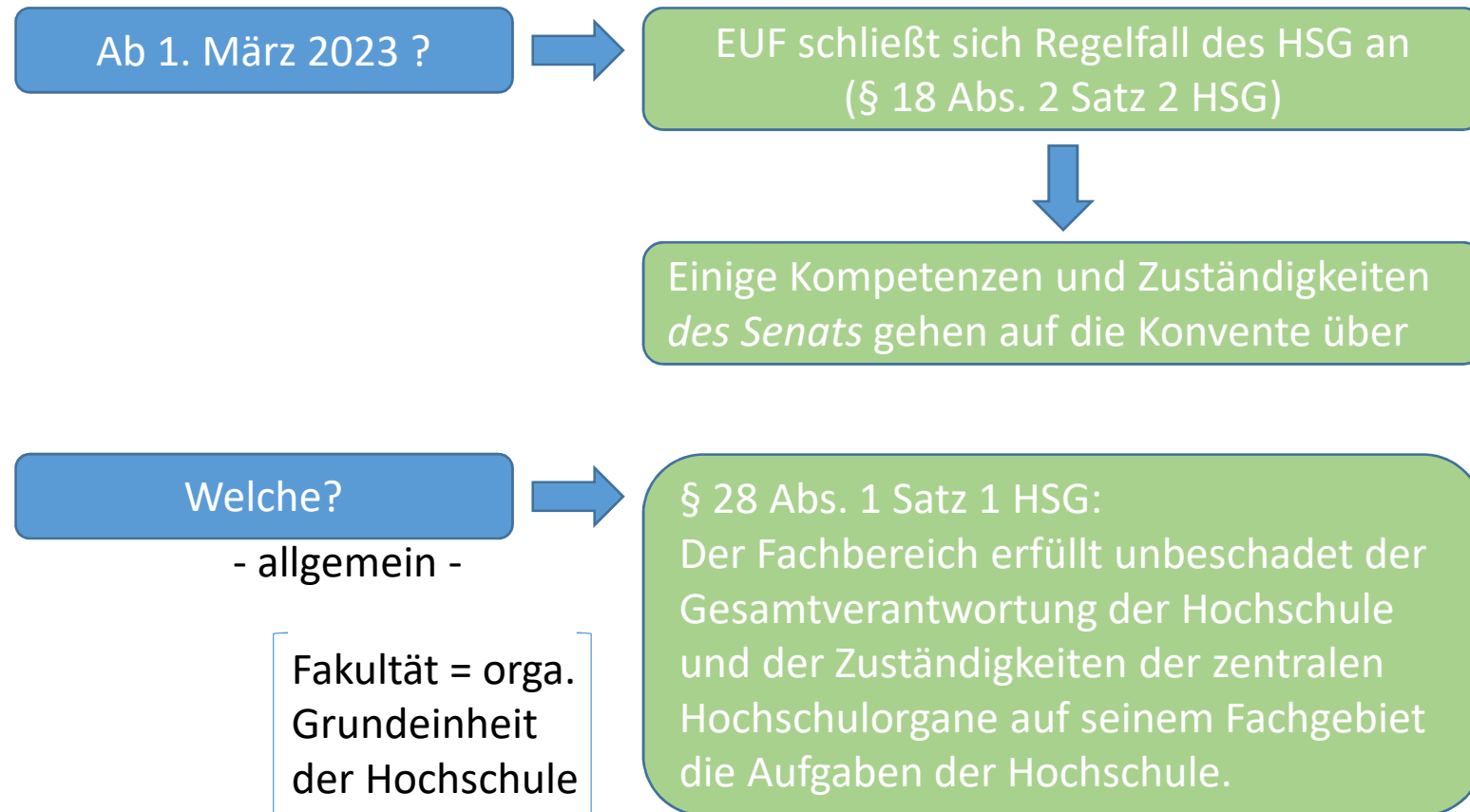


„Soweit die Hochschule keine Fachbereiche
bildet“ (§ 18 Abs. 2 HSG):
Übernahme der Aufgaben, Kompetenzen
und Verantwortlichkeiten der
Fachbereichskonvente durch den Senat.*

*Das Präsidium hat die Aufgaben der Dekanin/des Dekans übernommen.

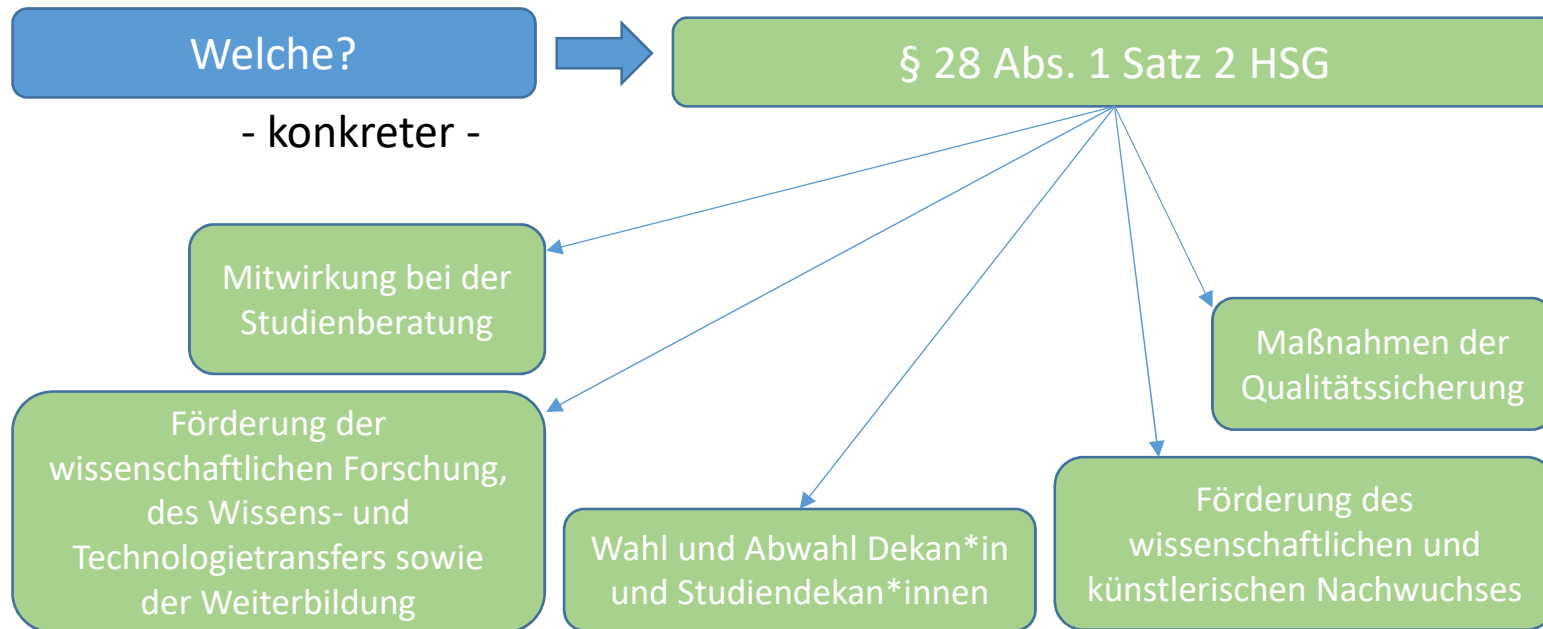


Zuständigkeiten und Kompetenzen der Fachbereiche





Zuständigkeiten und Kompetenzen der Fachbereiche





Zuständigkeiten und Kompetenzen der Konvente

Welche?

- allgemein -

Beispiel: § 28 Abs. 1 Satz 3 HSG (Mittelverwaltung durch das Präsidium)

§ 29 Abs. 1 Satz 1 HSG:
Der Fachbereichskonvent berät und entscheidet in allen Angelegenheiten des Fachbereichs, **soweit durch dieses Gesetz oder die Verfassung nichts anderes bestimmt ist.**

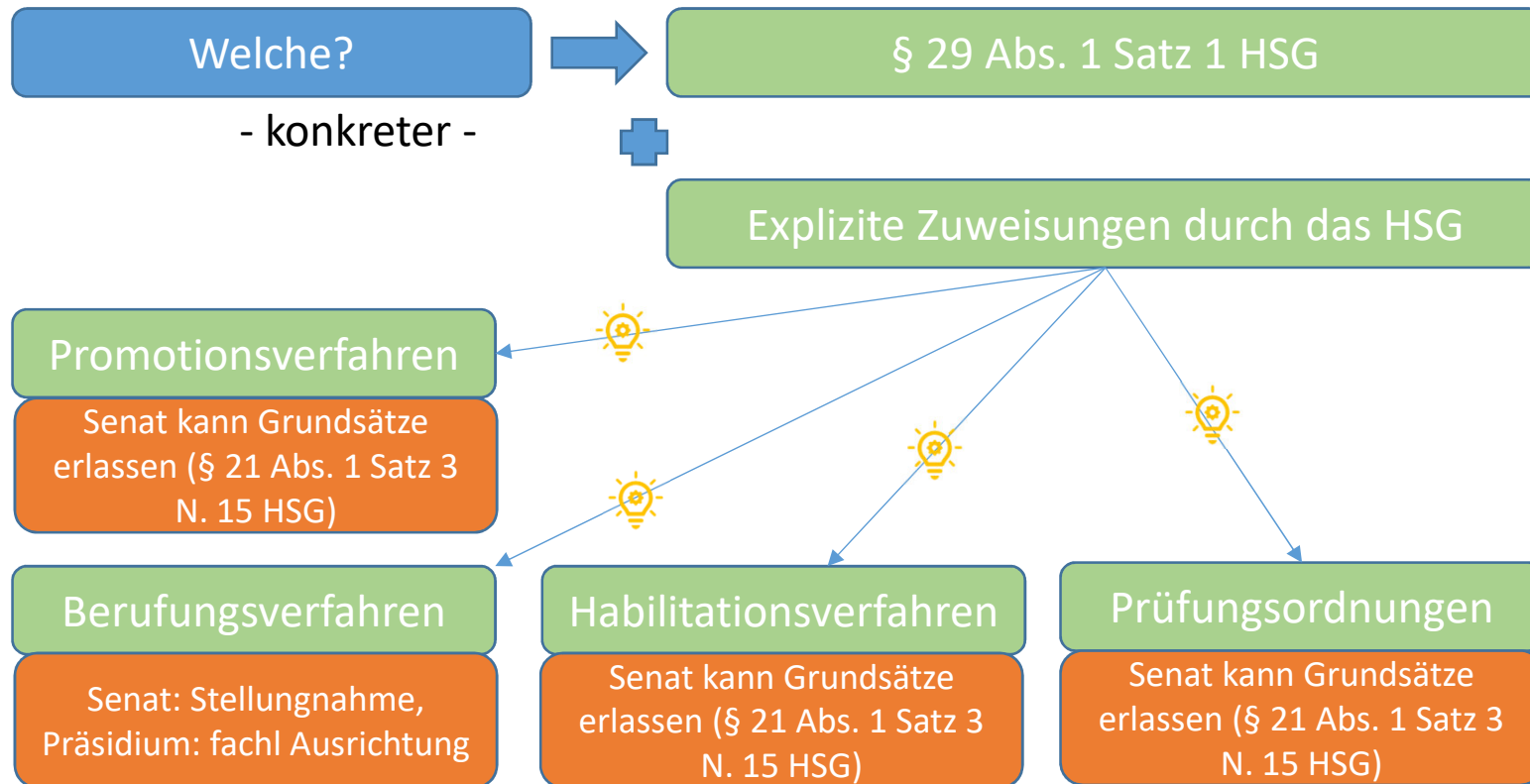
z.B. Kompetenzen des Senats: § 21 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 -18 HSG und Einzelzuweisungen durch das HSG

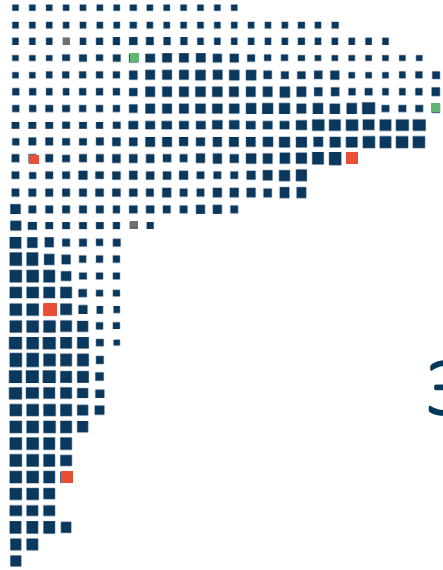
z.B. Kompetenzen der Dekanin/ der Dekane: § 30 HSG

Für alles, was übrig bleibt oder direkt durch das HSG zugewiesen ist, ist der Konvent zuständig!



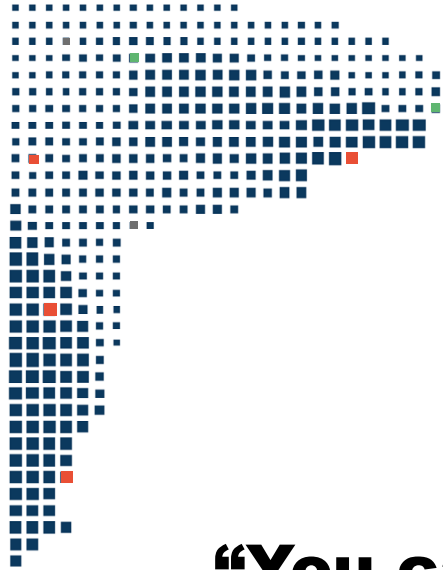
Zuständigkeiten und Kompetenzen der Konvente





3. Wie kann die Zusammenarbeit im Fakultätskonvent gelingen?

Dr. Ina Mittelstädt



“You can die a thousand deaths in a bad committee meeting.”

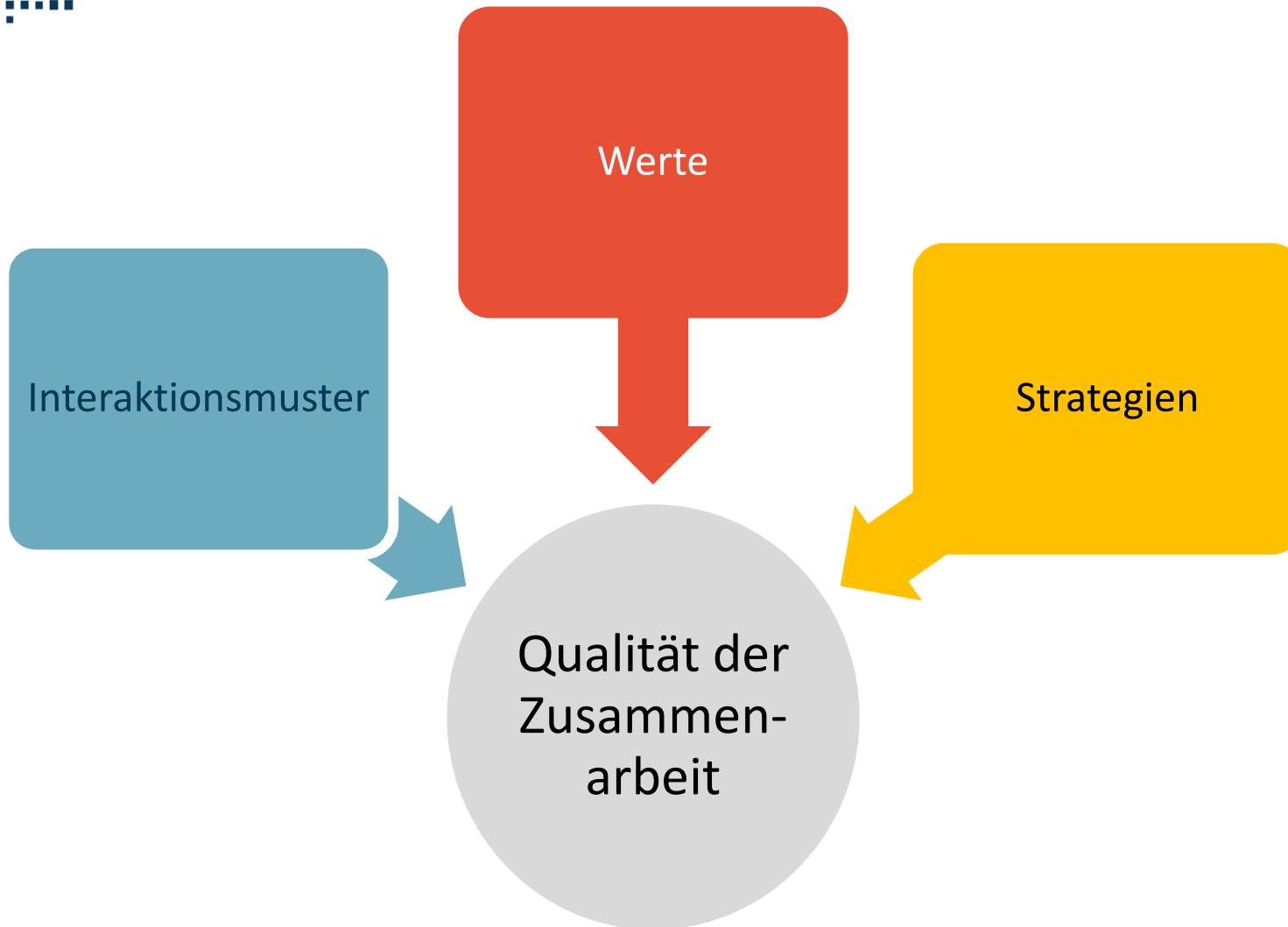
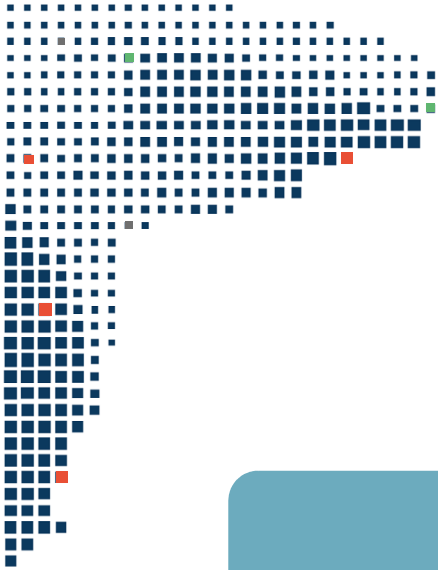
Nancy L. Zimpher, Chancellor Emeritus (ehemalige Kanzlerin),
State University of New York (zit. nach Roberts, 2020)



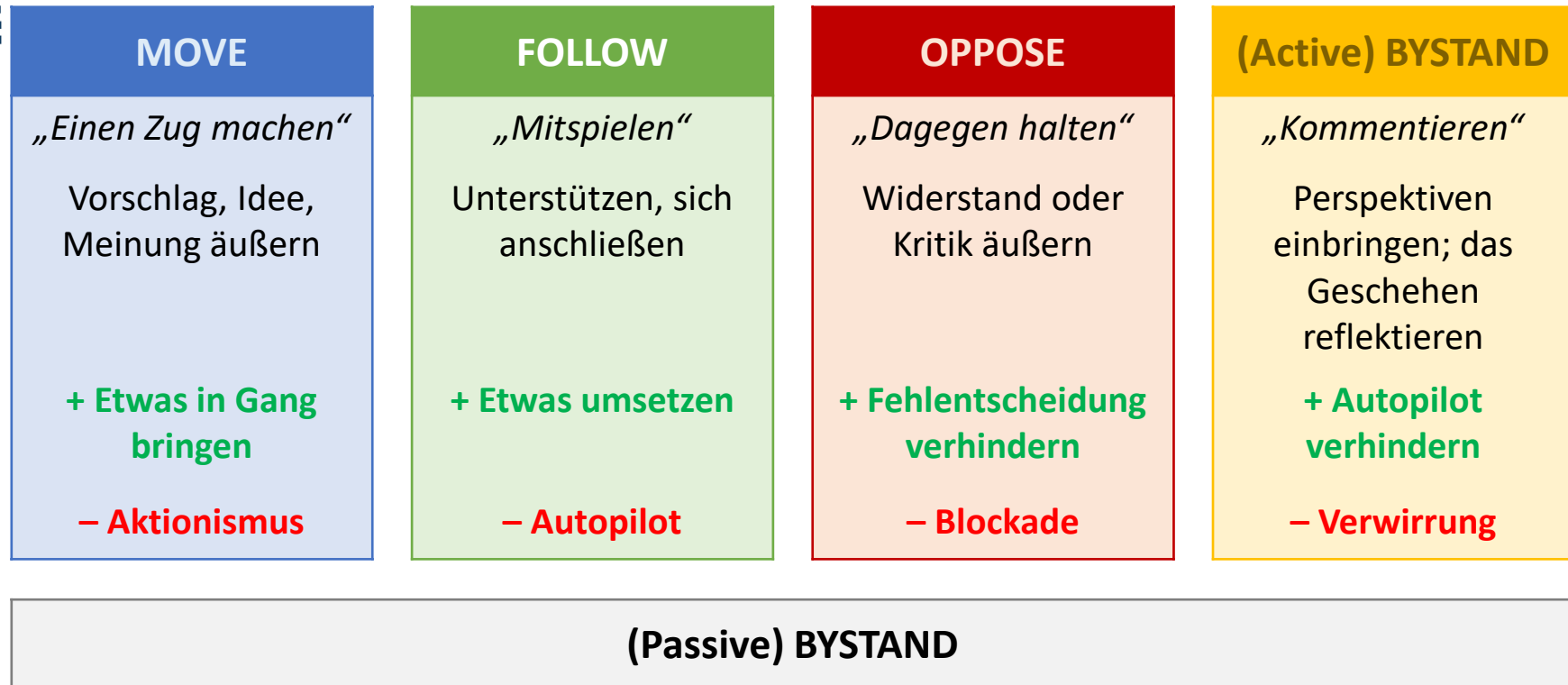
IN GUTEN SITZUNGEN...

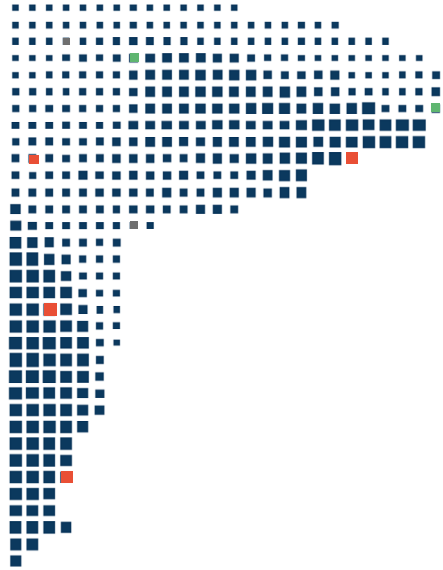
1. In guten Sitzungen werden Entscheidungen getroffen,
 - ...die funktionieren und danach wenig weiteren Diskussions- und Überarbeitungsbedarf erzeugen.
 - ...hinter denen alle stehen können.
2. In guten Sitzungen haben die Teilnehmer*innen das Gefühl, dass sie ihre Zeit sinnvoll nutzen: gute Sitzungen machen Spaß.

John A. Tropman (2003): Making Meetings Work.



GRUNDLAGE: DAS VIER-ROLLEN-MODELL (DAVID KANTOR)





Galerie der hinderlichen Interaktionsmuster

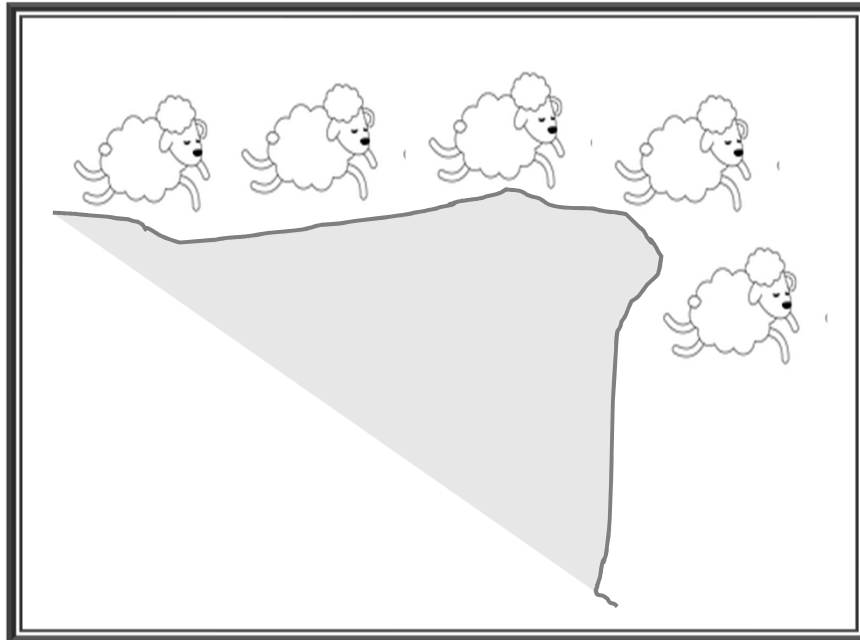


„Diskussionstennis“

MOVE ↔ OPPOSE

Was helfen kann:

- *Regel:* Wir werden einen Vorschlag nicht ablehnen, ohne ihn zu verbessern oder eine bessere Alternative anzubieten.
- *Vorschlag:* Vielleicht finden wir einen Weg, wie wir alle in dieser Situation gewinnen.

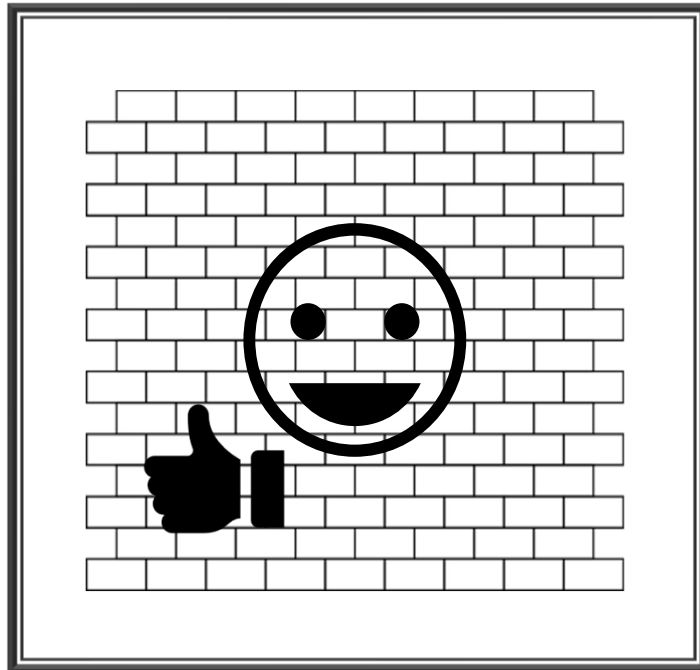


„Höfliches Mitlaufen“

MOVE ← FOLLOW

Was helfen kann:

- Über mögliche Konsequenzen nachdenken (Kurz- und Langfrist)
- Prinzip „Hart in der Sache, weich zum Menschen“ beherzigen
- Werden die richtigen Dinge gemacht? Oder nur irgendwelche Dinge richtig?



„Verdeckter Widerstand“

MOVE ← FOLLOW ← [OPPOSE]

Was helfen kann:

- Vertrauensbildende Maßnahmen
- Andere Sicht auf Konflikte (siehe Wertequadrat)
- Zu Äußerungen von Kritik und Widerstand ermutigen

MOVE ← (Active) BYSTAND ← (Active) BYSTAND...



„Das Spiegelkabinett“

Was helfen kann:

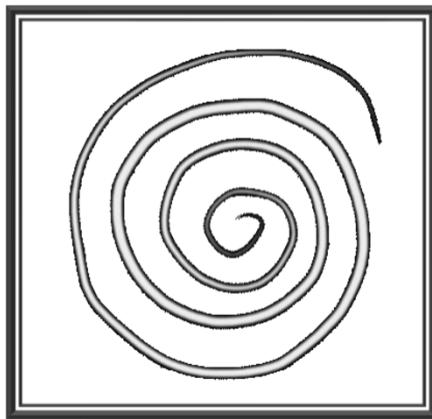
Move: In diesem Moment/an dieser Stelle nicht klärbare Probleme „parken“; Vorschläge einfordern

Follow: Sich Vorschlägen anschließen

Oppose: Auf konkrete, an dieser Stelle bearbeitbare Kritikpunkte hinweisen

MOVE ← (Active) BYSTAND ← (Active) BYSTAND...

„sich selbst verstärkende Dynamik von negativen Äußerungen“
(Lehmann-Willenbrock & Gerpott, 2018, S. 279)



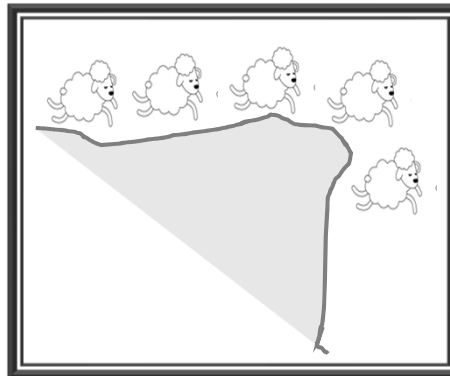
„Der Jammerzirkel“

Wie kann ein Jammerzirkel konstruktiv werden?

- *Nachfragen:* „Was genau meinen Sie damit?“
- *Auf Agenda verweisen:* „Sollen wir zum nächsten Punkt übergehen?“
- *Auf Ziel verweisen:* „Eigentlich ging es ja um das Thema. . .“
- *Zusammenfassungen:* „Bis jetzt haben wir schon Folgendes dazu gehört. . .“



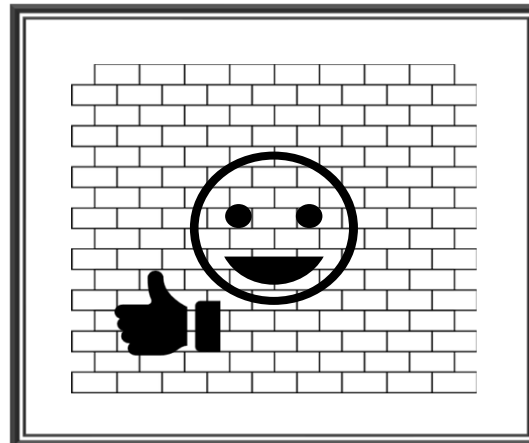
„Diskussionstennis“



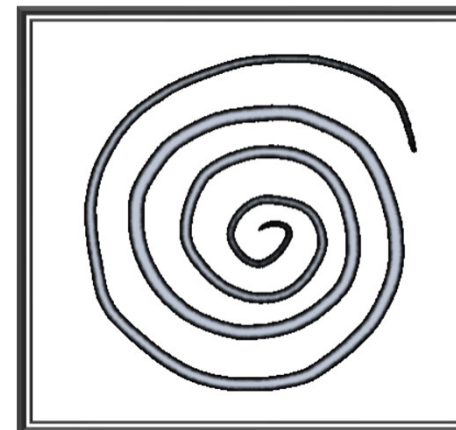
„Höfliches Mitlaufen“



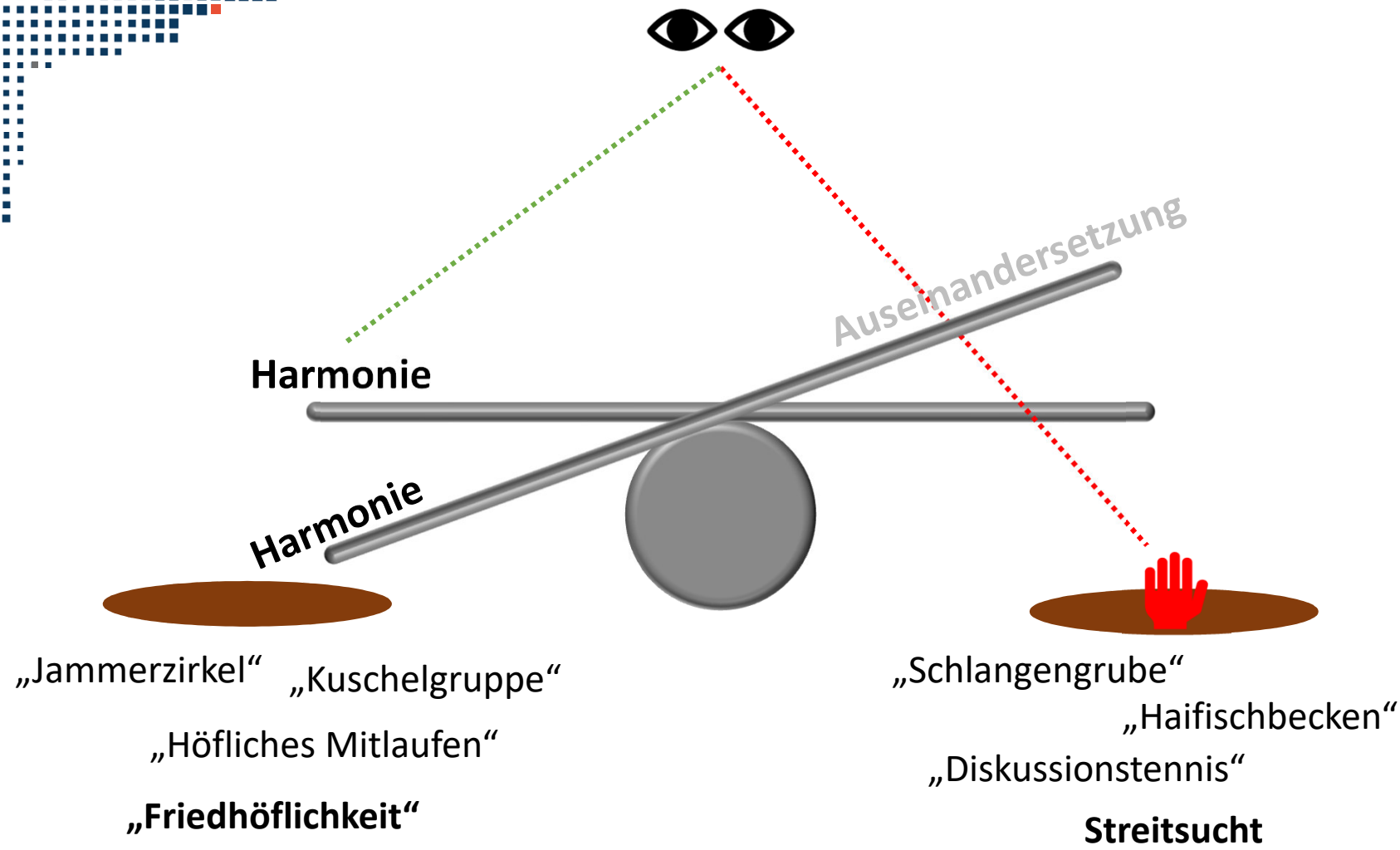
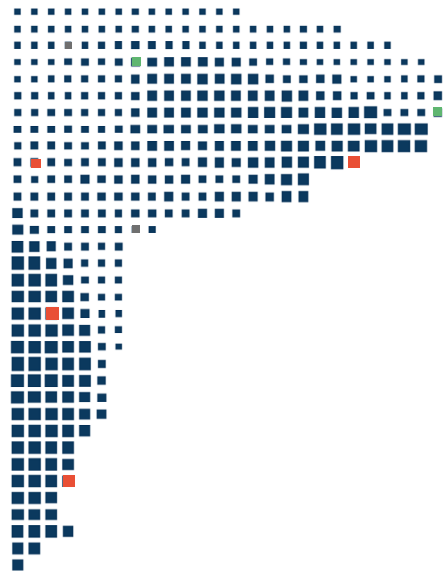
„Das Spiegelkabinett“



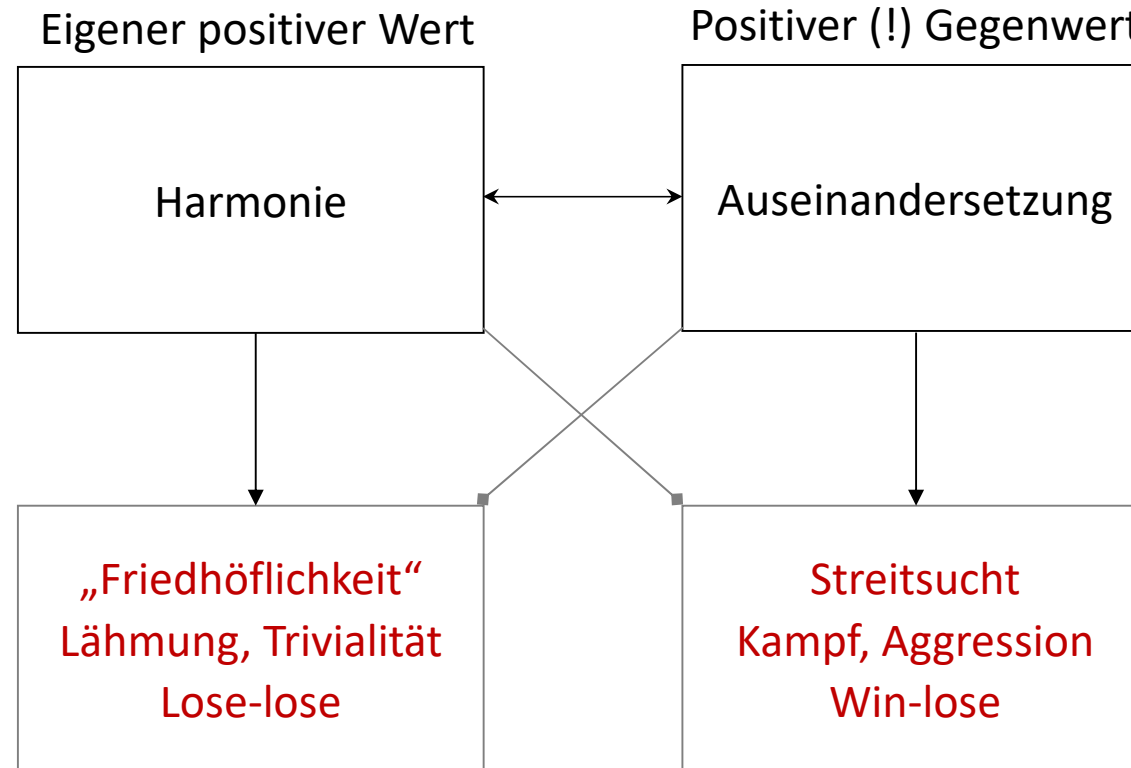
„Verdeckter Widerstand“



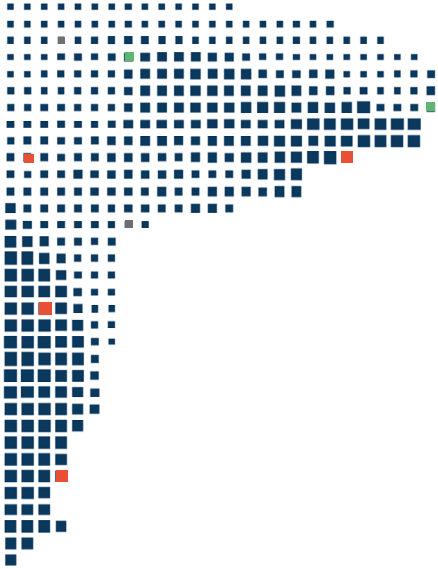
„Der Jammerzirkel“



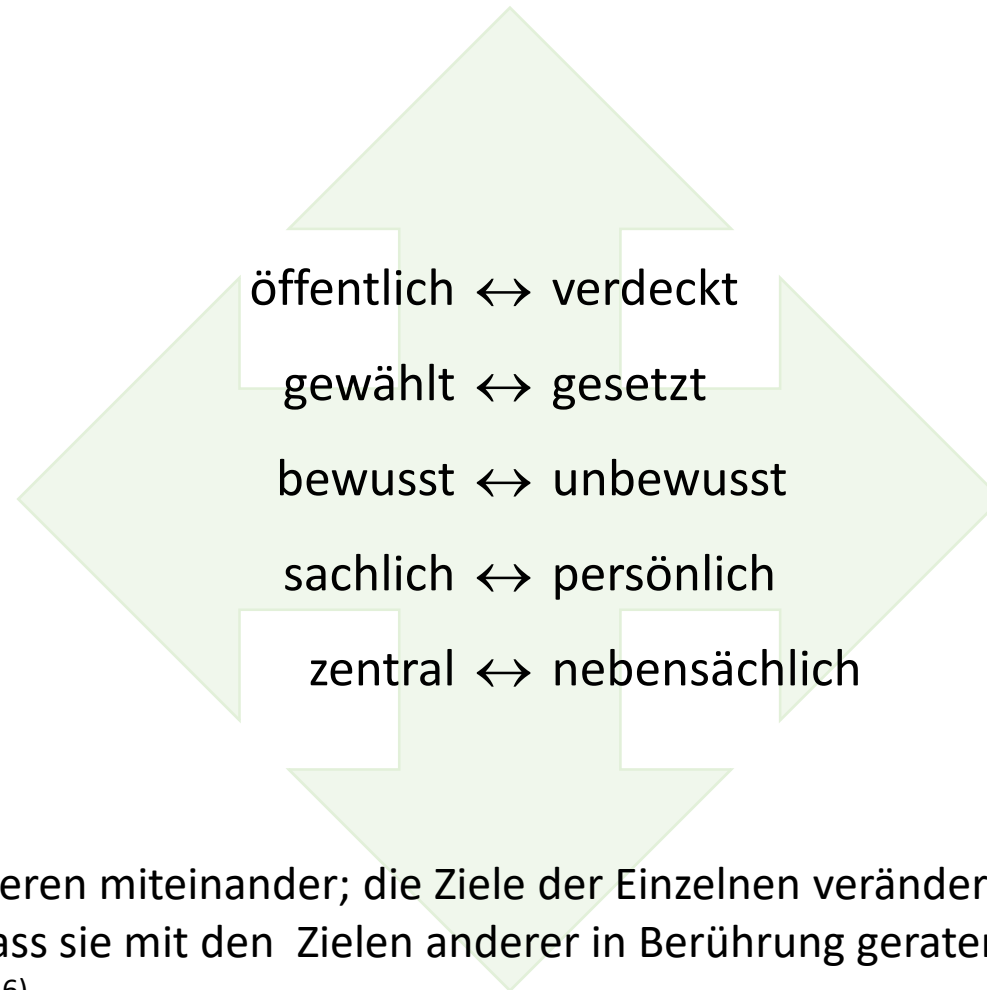
DAS WERTE- UND ENTWICKLUNGSQUADRAT



Übertreibung bei Einseitigkeit und Blindheit für den dazugehörigen
Gegenwert

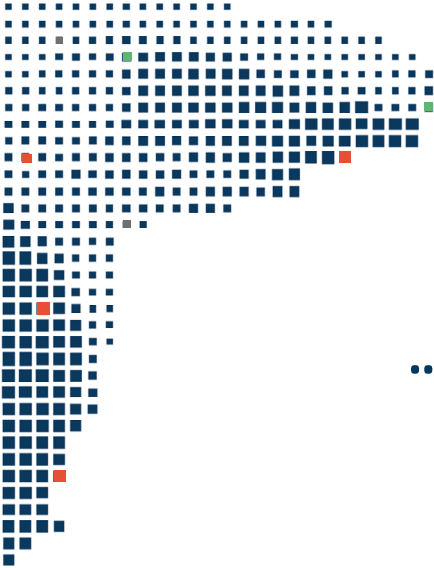


ZIELE



„Ziele reagieren miteinander; die Ziele der Einzelnen verändern sich dadurch, dass sie mit den Zielen anderer in Berührung geraten.“

(Stahl, 2017, S. 36)



ALLER ANFANG IST SCHWER...
oder
...ALLEM ANFANG WOHLT EIN ZAUBER INNE?



Wie sind die anderen? Werden sie so sein, wie ich sie bisher kennengelernt habe?

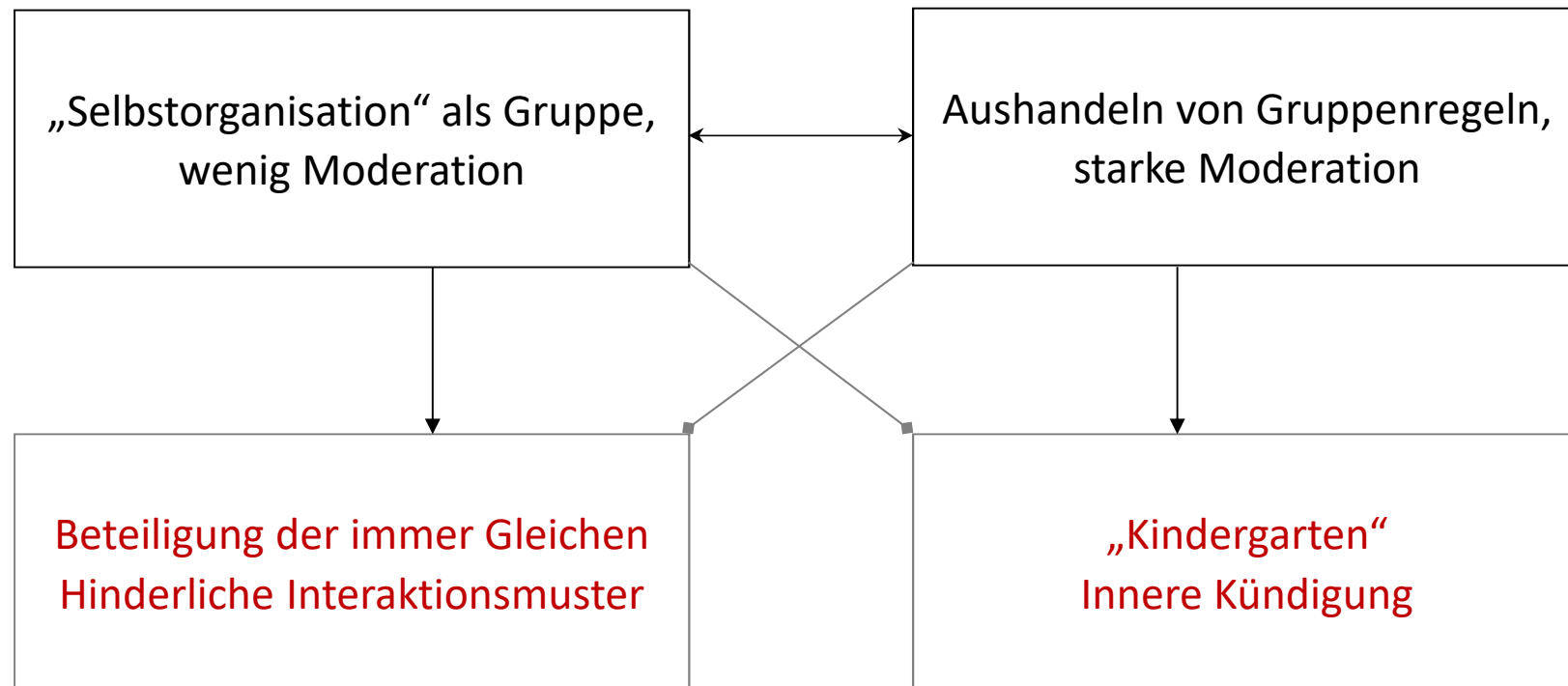
„Individuum-in-Gruppe“



Was ist hier ok, was nicht? Welche Regeln gibt es?

3 Grundregeln

REGELN FÜR DIE ZUSAMMENARBEIT?





BEISPIELE FÜR VEREINBARUNGEN FÜR DAS MITEINANDER

- Wir wollen uns gut verstehen, um gut zusammenarbeiten zu können, und schaffen uns deshalb Gelegenheiten für informellen Austausch (vor Beginn der Sitzung, in einer Pause...).
- Jede*r fühlt sich mitverantwortlich dafür, dass alle gern zu den Konventssitzungen kommen und sich konstruktiv einbringen können.
- Es ist ok, Vielredner*innen freundlich „einzufangen“ und Schweigsame zu Beiträgen zu ermutigen.
- Es ist ok, auch mal auf einer Metaebene über das Geschehen zu sprechen.
- Es ist ok, einen Widerstand zu äußern.



BEISPIELE: VEREINBARUNGEN FÜR BESCHLÜSSE

- Ein Vorschlag soll nicht abgelehnt oder kritisiert werden, ohne Verbesserungs- oder Alternativvorschläge.
- Einem Vorschlag soll nur zugestimmt werden, nachdem nach Kritik oder Widerstand gefragt wurde.
- Wir diskutieren nicht (länger) und entscheiden nicht, ohne das Thema ausreichend zu kennen und zu verstehen; ggf. besorgen wir uns mehr Informationen. (Ein kurzes vorläufiges Meinungsbild ist aber ok.)
- Bei Entscheidungen versuchen wir, eine Zustimmung von mind. 75 % zu erreichen (indem z.B. auf Bedenken und Widerstände eingegangen wird); im Zweifelsfall entscheidet aber bei > 50 % der Dekan/die Dekanin oder ...

To Do

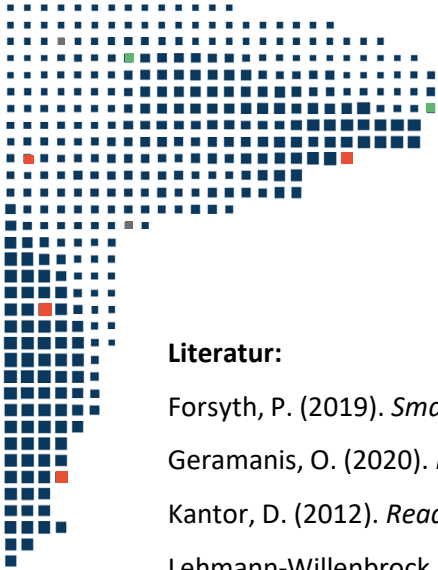
Vor der Sitzung

- Unterlagen lesen
- Fragen und ggf. Vorschläge vorbereiten
- Sich ggf. absprechen

To Do

In der Sitzung

- Darauf achten: Was passiert gerade? Welches Muster?
- Wird gerade über das richtige **Thema** am richtigen **Ort** mit den richtigen **Personen** zur richtigen **Zeit** diskutiert?
- Was sind unsere gemeinsamen Ziele?



Literatur:

Forsyth, P. (2019). *Smart Skills: Meetings*. Legend Business.

Geramanis, O. (2020). *Mini-Handbuch Gruppendynamik*. Beltz.

Kantor, D. (2012). *Reading the Room. Group Dynamics for Coaches and Leaders*. Jossey-Bass.

Lehmann-Willenbrock, N., & Gerpott, F. H. (2018). Interaktionsdynamiken in Gruppen. In S. Greif, H. Möller, & W. Scholl (Hrsg.), *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching* (S. 275–283). Springer.

Lehmann-Willenbrock, N., & Kauffeld, S. (2010). The downside of communication: Complaining cycles in group discussions. In S. Schuman (Hrsg.), *The Handbook for Working with Difficult Groups: How they are difficult, why they are difficult, what you can do* (S. 33–54). Jossey-Bass.

Ober, S. (2010). Interaction Archetypes: Keys to Group Difficulty and Productivity. In S. Schuman (Hrsg.), *The handbook for working with difficult groups: How they are difficult, why they are difficult, what you can do* (S. 169–188). Jossey-Bass.

Roberts, R. (2020). *Revolutionary Meetings. How to Make Your Meetings Better When You're Not in Charge*. Hotcakes Press.

Schulz von Thun, F. (2014). *Miteinander reden: 2. Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. Differenzielle Psychologie in der Kommunikation*. Rowohlt.

Schuman, S., & Rohrbaugh, J. (2010). Introduction: Working with Difficult Groups: A Conceptual Framework. In S. Schuman (Hrsg.), *The Handbook for Working with Difficult Groups: How they are difficult, why they are difficult, what you can do* (S. xxix–li). Jossey-Bass.

Stahl, E. (2017). *Dynamik in Gruppen: Handbuch der Gruppenleitung* (4. Aufl.). Beltz.

Tropman, J. E. (2003). *Making Meetings Work. Achieving High Quality Group Decisions*. SAGE.

Werther, S., & Brodbeck, F. C. (2018). Fehlentscheidungen von Gruppen durch Coaching verringern. In S. Greif, H. Möller, & W. Scholl (Hrsg.), *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching* (S. 201–208). Springer.



Beispiele von Tagesordnungen von Konventen

- TOP 1 Genehmigung der Tagesordnung
- TOP 2 Genehmigung des Protokolls vom xx.xx.xxxx
- TOP 3 Berichte
- TOP 4 Qualitätsbericht
- TOP 5 CHE-Ranking 2022
- TOP 6 Benennung Mitglied für den Ausschuss XYZ und Aufgabenbeschreibung des Ausschusses
- TOP 7 Anerkennungsbeauftragter Fach XZY
- TOP 8 Wahl studentischer Mitglieder für Gremien und Ausschüsse
- TOP 9 Benennung Mitglieder Evaluierungskommission
- TOP 10 Verschiedenes



Beispiele von Tagesordnungen von Konventen II

- TOP 1: Genehmigung der Tagesordnung
- TOP 2: Genehmigung des Protokolls vom xx.xx.xxxx
- TOP 3: E-Learning, Vorstellung E-Klausuren
- TOP 4: Einführung Masterstudiengang ZYX
- TOP 5: Berichte
- TOP 6: Eilentscheid Nachwahl Mitglied für die BK W2 Professur MNH
- TOP 7: Einführung Masterstudiengang XZZ
- TOP 8: W2-Professur NF XCE, Ausschreibungstext und Berufungskommission
- TOP 9: Forschungssemester
- TOP 10: Verschiedenes
- TOP 11: Nichtöffentlicher Teil



Beispiele von Tagesordnungen von Konventen III

- TOP 1: Formalia
- TOP 2: Beschlussfassung TO -BE: Dekan*in
- TOP 3: Verabschiedung des Protokolls vom XX.XX.XXXX - BE: Dekan*in
- TOP 4: Berichte und Anfragen - BE: Dekan*in
- TOP 5: Lehrangebot Fakultät X Sommersemester 2023 - BE: GF
- TOP 6: Lehraufträge Fakultät X Sommersemester 2023 - BE: GF
- TOP 7: Tutorien Fakultät X Sommersemester 2023 - BE: GF
- TOP 8: Modulbeschreibungen für den Profilierungsbereich - BE: GF
- TOP 9: Rahmensetzungen für eine strategisch fundierte Weiterentwicklung der Studiengänge - BE: Dekan*in / GF
- TOP 10: Verschiedenes



Für zu Hause – Beispiele von Tagesordnungen von Konventen III

Nicht öffentlicher Teil:

- TOP 1: Formalia
- TOP 2: Beschlussfassung TO - BE: Dekan*in
- TOP 3: Verabschiedung des Protokolls vom XX.XX.XXXX - BE: Dekan*in
- TOP 4: Berichte und Anfragen - BE: Dekan*in
- TOP 5: Wahl der Berufungskommission „XX“ WX - BE: Dekan*in
- TOP 6: Wahl der Auswahlkommission „XX“ W1 - BE: Dekan*in
- TOP 7: Verschiedenes



Fragen und Anmerkungen

Kontaktdaten:

- ina.mittelstaedt@uni-flensburg.de
- ingmar.matzen@uni-flensburg.de
- ulrich.rueckmann@uni-flensburg.de

Schauen Sie sich die Projektdokumentation im Intranet an unter

- www.uni-flensburg.de/?27178 (für Beschäftigte)
- www.uni-flensburg.de?51189 (für Studierende)