

DIE ZEIT
WISSEN³
Brief für Hochschule Wissenschaft Scientific Community



Dr. acad. Sommer



*Liebe Frau Dr. acad. Sommer,
soll ich die Leitung der Arbeitsgruppe zur Aktualisierung
des umstrittenen Gleichstellungskonzeptes unseres
technischen Fachbereiches übernehmen? Der neue
Dekan hat - verbunden mit einer Nachfrage zur
bevorstehenden Evaluierung meiner befristeten
Professur – nebenbei dezent angedeutet, dass ich
durch mein Gendermodul dazu doch besonders
ausgewiesen sei. Dabei war ich bereits vor der
Coronakrise mit den Vorbereitungen für meinen
Selbstbericht und mit meiner Arbeitsgruppe schon arg
am Limit.*

Liebe Frau Prof. X,
wie war Ihr erstes Bauchgefühl? Hatten Sie Lust auf diese Aufgabe? Liegt Ihnen Engagement für Gendergerechtigkeit besonders am Herzen, passt es thematisch zu Ihren Karriere- und Forschungsstrategien? Ist es eine gute Gelegenheit, sich damit am Fachbereich zu positionieren? Kann es Ihren Status vielleicht sogar fachbereichsübergreifend erhöhen? Ist die zusätzliche Arbeit zu schaffen? Wenn Sie jetzt noch Ja sagen, greifen Sie zu.

Oder war Ihre erste Reaktion nein, auf keinen Fall! Dann hinterfragen Sie den Hintergrund Ihrer spontanen Ablehnung. Denn Sie sollten verführerische Angebote dieser Art immer auch karriere-, forschungs- und statusstrategisch durchdenken und im Zweifel wohl begründet ablehnen. Die Federführung in der Aktualisierung eines Gleichstellungskonzeptes ist zweifelsohne eine hochschulpolitisch wichtige Aufgabe, jedoch hoch riskant, zumal auf einer befristeten Stelle. Es müsste Ihnen in überschaubarer Zeit mit realistisch eingeschätztem Kraftaufwand gelingen, das umstrittene und mit vielen Emotionen, Zuschreibungen und Vorurteilen befrachtete Projekt zu managen. Sie zeigen mit Ihrem „Nein“, dass Sie sich nicht in die „Genderecke“ stellen lassen oder sich der lieben Evaluierung Willen anbieten. Sie markieren, dass Sie kein „braves, fleißiges Mädchen“ sind, sondern eine Professorin, die weiß was sie will. Verdeutlichen Sie, dass Ihnen die fachliche Entwicklung Ihrer Arbeitsgruppe und Ihre Forschungsthemen am Herzen liegen - auch Gleichstellungsthemen. Letztere sind für Sie jedoch jetzt nicht oben auf Ihrer Agenda.

Okay, Sie brennen zumindest auf Sparflamme für Gleichstellungs- und Genderthemen und könnten vielleicht etwas delegieren und die Aufgabe mit vertretbarem Aufwand doch managen? Dann machen Sie mit dem Dekan einen echten Deal: Was bekommen Sie dafür an konkreter und attraktiver Gegenleistung?

Ansonsten: Finger weg von dieser Kraft raubenden Aufgabe! Bedenken Sie immer, dass Sie durchsetzungsstarke Mitspieler*innen und Verbündete für diese gewagte Aufgabe benötigen. Gerade in der jetzigen Coronazeit fehlen dazu wichtige informelle Gespräche und Face-to-Face-Kontakte. Das Risiko, zu scheitern oder zu viel Energie und Zeit zu investieren, die Ihnen an anderer Stelle dann fehlen, ist hoch. Wägen Sie deshalb gut ab. Home Office, Videokonferenzen, Online-Lehre oder Telefonschalten sind auch so energie- und zeitraubend genug. Powern Sie sich nicht aus. Einen den Kriterien entsprechenden Selbstbericht anspruchsvoll zu gestalten, Ihre Leistungen zu präsentieren und die dazu erforderlichen Kontakte zu pflegen, sind im Rahmen der Entfristung Ihrer Stelle wichtig – und dies bedarf jetzt Zeit. Die Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes hingegen kommt alle Jahre wieder. Hier können Sie sich auch später aus einer unbefristeten Professur mit mehr Gewicht einbringen.

Dr. Monika Klinkhammer berät seit über 25 Jahren als Coach, Supervisorin (DGSv), Trainerin und Lehrcoach Wissenschaftler*innen und Führungskräfte in Wissenschaft und Hochschule. Sie schreibt unter "Dr. acad. Sommer" als Mitglied des Coachingnetzes Wissenschaft.

Kontakt: www.MonikaKlinkhammer.de und www.coachingnetz-wissenschaft.de