

UNTER 4 AUGEN

Die Arbeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin macht mir Spaß, aber mein Chef ist ein schwieriger Charakter. Er will mein Promotionsthema in eine Richtung biegen, die mir nicht liegt. Gern würde ich mich widersetzen, habe aber Sorge, dass dann meine Dissertation schlecht bewertet wird. Was tun?

Coachin Edda Wilde antwortet: Sie stecken in einer Zwickmühle, die viele wissenschaftliche Mitarbeitende beschreiben. Die strukturell angelegte und unglückliche Situation, unter Professorinnen und Professoren zu arbeiten, die gleichzeitig die eigene Qualifikationsarbeit benoten, lähmt häufig die Kritikfähigkeit junger Forschender. Dies führt nicht selten dazu, dass Promovierende Dissertationen schreiben, die sie gar nicht schreiben wollen. Natürlich spricht aufgrund der bestehenden Abhängigkeit von Ihrem Chef manches dafür, sich mit Ihrer Kritik zurückzuhalten. Immerhin kann Ihr Chef Ihnen den Weg in das Wissenschaftssystem durch die Benotung leichter oder weniger leicht machen. Folgt daraus, dass Sie am besten alles kritiklos über sich ergehen lassen sollten? Sicher nicht. Das Risiko ist zu groß, denn letztlich kann das Herunterschlucken der eigenen Unzufriedenheit im schlechtesten Fall dazu führen, dass Ihre Motivation massiv leidet und sie irgendwann Ihre Promotion abbrechen.

Es wäre also hilfreich, ein klärendes Gespräch zu suchen. Kündigen Sie das Gespräch im Vorhinein an, bereiten Sie Ihre Argumente gut vor und wahren Sie im Gespräch selbst einen sachlichen Ton. Zu Gesprächsbeginn sollten Sie die positiven Punkte der Zusammenarbeit betonen. Heben Sie zum Beispiel hervor, dass Sie es zu schätzen wissen, dass sich Ihr Chef so sehr für Ihr Projekt interessiert. Im weiteren Verlauf gilt es auszusprechen, dass die Richtung, in die Ihr Professor das Promotionsprojekt entwickeln möchte, nicht zu Ihren eigenen Forschungsinteressen passt. Immerhin ist es gut möglich, dass er das aufgrund Ihrer bisherigen Zurückhaltung gar nicht weiß! Eventuell reicht diese Klarstellung schon aus.

Es ist auch möglich, dass Ihr Professor Sie so engmaschig und in eine bestimmte Richtung weisend betreut, weil er annimmt, dass das eine besonders gute Art der Betreuung darstellt und er Sie am besten unterstützen kann, wenn Sie im Rahmen seiner Forschungsexpertise promovieren. Stellen Sie in diesem Sinne klar, dass Sie gerne autonom Themen erarbeiten und dass ein solch intensives Eingehen auf Ihr Projekt aus Ihrer Perspektive nicht nötig oder sogar hinderlich ist. Teilen Sie Ihrem Chef mit, welche Art von Feedback Sie gerne in welcher Intensität hätten und fragen Sie ihn, ob es möglich wäre, diese neue Art der Zusammenarbeit für einige Monate auszuprobieren.

Natürlich kann es sein, dass Ihr Chef auf seiner Idee des Projekts besteht. Finden Sie seine Beweggründe heraus. Ist es ein Thema, das er gern erforscht hätte, selbst aber dazu keine Zeit findet? Dann könnten Sie anbieten, dass Sie das gesondert in einer gemeinsamen Publikation angehen. Eventuell finden Sie, sobald Sie wissen, was genau Ihrem Chef wichtig ist, auch einen thematischen Kompromiss. Wenn das alles nicht zur Lösung führt, sollten Sie ihm verdeutlichen, welche Auswirkungen es auf Sie hat, wenn Sie in einem für Sie wenig sinnvollen Bereich promovieren: Neben sinkender Motivation und möglichen schlechteren Forschungsergebnissen ist der wichtigste Punkt, dass die Dissertation als erste eigenständige Forschungsleistung Ihren weiteren wissenschaftlichen Weg bestimmt. Daher ist es so wichtig, dass Sie sich mit ihr identifizieren können. //



Foto: Nadine Stenzel

EDDA WILDE

ist freiberufliche Coachin, Supervisorin und Trainerin in Berlin. Ihr Schwerpunkt liegt beim Einzelcoaching rund um die Themen Führung und Karriere. Sie ist Mitglied im Coachingnetz Wissenschaft, das Partner der DUZ ist.

<https://polyfon-coaching.de>
www.coachingnetz-wissenschaft.de
