



Foto: 123 RF



## Unter vier Augen

**?** Soll ich in Führung gehen und die Hochschulleitung übernehmen?, fragt eine berufserfahrene W3-Professorin.

**!** **Coach Monika Klinkhammer antwortet:**

In eine Top-Führungsposition zu gehen, ist in vielfacher Hinsicht verführerisch: Status, Einkommen, Sichtbarkeit sowie die Exklusivität in dieser Position sind ebenso verlockend wie die damit verbundenen Gestaltungsmöglichkeiten. Es ist eine Aufgabe, die Sie reizt und für die Sie bereits viel mitbringen. Übereilte oder gar durch reinen Narzissmus geprägte Entscheidungen können jedoch schnell zu Stolpersteinen werden. Versuchen Sie deshalb, Klarheit zu bekommen: Was motiviert mich dazu, an die Spitze zu gehen? Welche Kompetenzen und Erfahrungen in der Führung bringe ich mit? Bin ich fit und belastbar? Was bedeutet das für meine Forschung, Lehre und mein Privatleben? Welche Visionen verbinde ich mit der Position?

Je einflussreicher eine Position ist, umso mehr Macht, Verantwortung und öffentliche Sichtbarkeit sind damit verbunden. Interessengruppen oder Organisationseinheiten werden versuchen, Sie zu vereinnahmen. In Ihrer Führungsrolle sind Sie auch Projektionsfläche. Begleiterscheinung vieler Führungsrollen ist, einsamer zu werden. Wem vertrauen Sie so, dass Sie Einblick in Ihr Innenleben, Ihre Gedanken und Strategien geben können? Oft werden ein besonderes zeitliches Engagement oder Auftritte in der Öffentlichkeit erwartet. Sie werden erkannt und angesprochen. Macht es Ihnen Spaß, Grußworte zu sprechen, Präsenz bei politischen Events zu zeigen? Kurzum: Haben Sie Lust, sichtbar zu sein und Ihre Macht zu nutzen, die Organisation zu gestalten? Last but not least: Was kommt danach?

Führung impliziert immer auch Konfliktmanagement: Sind Sie entscheidungsfreudig und tragen Sie gerne Verantwortung? Haben Sie Lust, auch einmal um Inhalte, Finanzen, Strukturen, Personal zu streiten? Machen Sie sich bewusst, dass Sie den Pfad der reinen (Fach-)Wissenschaft und Professur verlassen und durch Leadership im Management von Veränderungsprozessen involviert sind. Beides gleichermaßen nebeneinander wird nicht gehen. Sie werden weniger Zeit für Ihre Forschung und Publikationen haben. Fragen um Veränderungsprozesse, (politische) Hochschulkultur, Finanzen und Personal treten in den Fokus. Auch hier bedarf es eines loyalen Teams von kompetenten, zuverlässigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Aufgabendelegation.

Vertrauen Sie Ihren Kompetenzen und Ihren Ressourcen; kein Mensch ist perfekt und erfüllt sofort alle Anforderungen und Aufgaben. Wenn Sie mit Ihren Überlegungen überwiegend zufrieden sind, ein gutes Bauchgefühl und Lust haben, sich den Herausforderungen zu stellen und in die neue Rolle hineinzuwachsen, lautet meine Antwort auf Ihre Frage: Ja – selbstverständlich! Und: Organisieren Sie sich Raum für Feedback und Unterstützung, zum Beispiel durch Coaching oder vertrauenswürdige Personen, die Ihnen auch in kritischen Momenten kompetent zur Seite stehen.

**Organisieren**  
Sie sich Raum  
für Feedback und  
Unterstützung



Foto: privat

**i** **MONIKA KLINKHAMMER**

arbeitet als Coach, Lehrcoach, Supervisorin, Gestalttherapeutin und Trainerin mit und für Wissenschaftler. Sie leitet die Weiterbildung „Supervision und Coaching in der Sozialen Arbeit, Bildung und Gesundheit“ an der Alice-Salomon-Hochschule Berlin. Zudem ist sie Mitglied im Coachingnetz Wissenschaft, das Partner der duz ist.

**📖 Literatur**

Astrid Schreyögg: Coaching für die neu ernannte Führungskraft. Springer Verlag, Wiesbaden 2010. 284 S., 62,99 Euro  
Brigitte Witzer: Die Fleiß-Lüge – warum Frauen im Hamsterrad landen und Männer im Vorstand. Ariston, München 2015. 288 S., 16,99 Euro

**🌐 Internet**

[www.monikaklinkhammer.de](http://www.monikaklinkhammer.de)