

DIE  ZEIT

WISSEN³

Brief für Hochschule Wissenschaft Scientific Community



Dr. acad. Sommer



*„Liebe Frau Dr. acad. Sommer,
ich bin zu einem Vorsingen eingeladen und muss in diesem
Rahmen auch einen Test zu meiner Führungskompetenz
machen. Was habe ich dabei zu erwarten und wie bereite
ich mich vor?“, fragt ein Postdoc.*

Lieber Herr X,
in der Tat entscheiden sich immer mehr Universitäten dafür, in ihre Berufungsverfahren Elemente einzufügen, die ein Augenmerk auf die Führungs- und Sozialkompetenz legen. Für die langfristige Personalentscheidung der Besetzung einer Professur soll dadurch belastbarer eingeschätzt werden, ob Kandidatinnen und Kandidaten nicht nur wissenschaftlich exzellent sind, sondern auch ihr Team konstruktiv und fair leiten können. Wie Universitäten das herausfinden möchten? Sie greifen auf verschiedene Methoden zurück: die Beteiligung von Personalexpertinnen und -experten am Kommissionsgespräch, separate Interviews, denen manchmal ein fragebogengestützter Test als Grundlage dient, bis hin zu Assessment Centern. Alle diese Methoden

entstammen dem Fachwissen der Psychologie, sind wissenschaftlich fundiert und berücksichtigen die spezifischen Anforderungen der Führungssituation einer Professur. Sie dienen dazu, für eine Führungstätigkeit relevante Kompetenzen abzufragen, nämlich Aspekte der Selbstkompetenz, der sozialen und kommunikativen Kompetenzen sowie der Führungskompetenz. Oft werden dafür retrospektive oder situative Fragen gestellt, Sie werden also aufgefordert zu beschreiben, wie Sie sich üblicherweise in Arbeitssituationen verhalten. Wie treffen Sie Entscheidungen? Wie holen Sie sich Feedback ein? Wie verhalten Sie sich in Konfliktsituationen? Wie gehen Sie mit Rückschlägen und Ärger um?

Am besten darauf vorbereiten können Sie sich also, indem Sie sich etwas Zeit nehmen und Ihre Rolle in Teams sowie Ihre Führungserfahrung reflektieren. Wie würden Sie Ihren Führungsstil beschreiben? Was haben Sie selbst in Ihrer wissenschaftlichen Karriere als motivierende und unterstützende Anleitung erlebt? Welche Beispiele aus Ihrem Arbeitsalltag fallen Ihnen ein, die Ihr Verhalten verdeutlichen? Welche Rückmeldungen gab es dazu aus Ihrem Team? Falls Sie bisher noch kaum oder keine offizielle Leitungsverantwortung innehaben: Denken Sie an Führungssituationen in kleinerem Maßstab, etwa gegenüber Hilfskräften, Promovierenden oder Studierenden. Fallbeispiele und Selbsteinschätzungen, die Ihre Reflexionsfähigkeit zeigen, sind hier sinnvoller als vermeintlich erwünschte Musterantworten.

Dass im wissenschaftlichen Kontext Führungskompetenz explizit gemacht wird, kann sich durchaus noch ungewohnt anfühlen und kostet Bewerbende wie Kommissionen zusätzliche Zeit. Es ist jedoch eine professionelle Art, Kompetenzen transparent zu machen, die in Berufungsverfahren bislang eher implizit als Kriterium mitschwingen. Und: Sie bieten eine zusätzliche Entscheidungshilfe – maßgeblich ist nach wie vor die wissenschaftliche Leistung.

Viel Erfolg!

Mirjam Müller ist Personalentwicklerin und Coach an der Universität Konstanz. Sie schreibt für das Coachingnetz Wissenschaft als Dr. acad. Sommer. Kontakt:

www.coachingnetz-wissenschaft.de