

„Fähig sein, Prioritäten zu setzen“

Wer in der Online-Stellenbörse der DUZ „Wissenschaftsmanager*in“ eingibt, erhält (Stand Anfang November) ein gutes Dutzend Stellenangebote, vom Präsidenten eines Forschungsinstitutes bis zur studentischen Hilfskraft. Entsprechend heterogen sind die Anforderungsprofile der Stellenanzeigen

Foto: Sirko Junge



So richtig kann keiner sagen, was Wissenschaftsmanager und Wissenschaftsmanagerinnen können müssen. Für Personalverantwortliche wäre es gut, sie würden zumindest einige Fähigkeiten kennen, die im Wissenschaftsmanagement alle brauchen. So suchte unlängst eine Personalentwicklerin bei mir Rat zu entsprechenden Trainingsthemen für die hochschulinterne Fortbildung. Schnell einig waren wir uns bei der Kommunikationskompetenz – natürlich ist das Kommunizieren mit unterschiedlichen Akteursgruppen entscheidend für ein erfolgreiches Hochschulmanagement. Darüber hinaus fiel es uns aber schwer, angesichts der Vielfalt möglicher Skills eine Linie zu finden.

Anhaltspunkte liefern könnte eine Analyse, deren Ergebnisse das CHE Centrum für Hochschulentwicklung gerade veröffentlicht hat: Wir haben Professorinnen und Professoren der Betriebswirtschaftslehre (BWL) und anderer Fächer gefragt, welche der sogenannten „Future Skills“ sie in der Lehre fördern. Damit sind Kompetenzen gemeint, die für die Berufswelt von heute und morgen immer wichtiger werden. Bereits stark gefördert werden in der BWL Problemlösekompetenz, kritisches Denken sowie Entscheidungs- und Selbstorganisationskompetenz. Am wenigsten gefördert werden hingegen Missionsorientierung, digitale Kompetenzen, agiles Arbeiten, Resilienz und interkulturelle Kommunikation.

Ich maße mir nicht an, zu beurteilen, ob dieses Ergebnis insgesamt für die BWL den richtigen Weg zeigt. Ob es gut und richtig für das Wissenschaftsmanagement wäre, ist jedoch eine Überlegung wert. Meines Erachtens sind einige der Future Skills, die in der BWL-Lehre keine dominierende Rolle

spielen, gerade für Wissenschaftseinrichtungen von zentraler Bedeutung. So beispielsweise die Missionsorientierung, also die Fähigkeit, Menschen über Missionen zu motivieren und Organisationen missionsgetrieben zu steuern. Die Fähigkeit, agil zu arbeiten, stärkt gerade Wissenschaftsverwaltungen, die erst allmählich zu einem projektorientierten, flexiblen und eigenverantwortlichen Arbeiten finden. Fragen der digitalen Ethik stellen sich an Hochschulen in besonders vielfältiger Weise. Und interkulturelle Kommunikation ist für eine Hochschule, die sich international aufgestellt hat, enorm wichtig. So weit, so nachvollziehbar. Den Umkehrschluss, dass die in der BWL priorisierten Skills wie die Fähigkeit, unbekannte Probleme zu lösen, dem nachstehen würden, kann man aber natürlich nicht ziehen.

Mit der Übersicht zu Zukunftskompetenzen als Referenzrahmen kann sich allerdings die Personalentwicklung am Profil und den aktuellen Change-Prozessen der Einrichtung orientieren. Für eine Fernhochschule beziehungsweise eine global agierende Hochschule sind digitale und interkulturelle Future Skills des Managements prioritär. Ein weiterer Bezugspunkt ist die Person, die sich weiterbilden möchte: Ein Abgleich der vorhandenen Skills mit den im Job geforderten würde den individuellen Fortbildungsbedarf aufzeigen. Es zeigt sich – egal ob Personalerin oder Wissenschaftsmanager, Präsidentin oder Hilfskraft: An einer Kompetenz kommt man nie vorbei, nämlich, die richtigen Prioritäten setzen zu können.

PROF. DR. FRANK ZIEGELE

ist Geschäftsführer des CHE – Gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung und hat seit 2004 eine Professur für Hochschul- und Wissenschaftsmanagement an der Hochschule Osnabrück inne.
frank.ziegele@che.de, www.che.de