

Hochschulmanagement

Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung
von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen

Erfolgsfaktoren für wissenschaftliche Karrieren

- „Gesucht: Führungserfahrener Projektleiter!“
– das geht auch anders! Sprachliche Genderfairness
als Erfolgsfaktor in Personalauswahlprozessen
- Der Einfluss der Darstellung unterschiedlicher
Organisationskulturen in Stellenausschreibungen
für MINT-Professuren
- Netzwerke als Erfolgsfaktor für wissenschaftliche Karrieren
- Erfolgsfaktoren für die Gewinnung von Dekan_innen
Deskriptive Ergebnisse zweier Online-Befragungen
mit Professor_innen und Expert_innen in
Deutschland, Österreich und der Schweiz

3 | 2018

Hochschulmanagement

Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung
von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen

Einführung der geschäftsführenden Herausgeberinnen

Von *Claudia Peus, Sylvia Hubner,
Regina Dutz & Stephanie Rehbock*

65

Luisa Barthauer & Simone Kauffeld
Netzwerke als Erfolgsfaktor für
wissenschaftliche Karrieren

81

Levke Henningsen, Juliane Konrad & Klaus Jonas
Erfolgsfaktoren für die Gewinnung von Dekan_innen
Deskriptive Ergebnisse zweier Online-Befragungen mit
Professor_innen und Expert_innen in Deutschland,
Österreich und der Schweiz

86

Anregungen für die Praxis/ Erfahrungsberichte

Lisa K. Horvath & Tanja Hentschel
„Gesucht: Führungserfahrener Projektleiter!“
– das geht auch anders! Sprachliche Genderfairness
als Erfolgsfaktor in Personalauswahlprozessen

66

In eigener Sache

Nachruf: Prof. Dr. Susanne Ihsen

III

Organisations- und Managementforschung

Regina Dutz, Sylvia Hubner & Claudia Peus
Der Einfluss der Darstellung unterschiedlicher
Organisationskulturen in Stellenausschreibungen
für MINT-Professuren

74

Seitenblick auf die Schwesterzeitschriften

Hauptbeiträge der aktuellen Hefte
Fo, HSW, P-OE, QiW, ZBS und IVI

IV

Der Erfolg von Hochschulen hängt maßgeblich davon ab, ob sie die besten Talente gewinnen und ihnen optimale Bedingungen für die Entfaltung ihrer Fähigkeiten bieten können. Um Talente in ihrer Vielfalt und Unterschiedlichkeit nachhaltig zu fördern, ist die Verankerung eines diversitätsgerechten Talentmanagements in den Strukturen und Prozessen der Hochschulen von besonderer Bedeutung. Um diese Entwicklung zu unterstützen, fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) zahlreiche Initiativen, unter anderem das Projekt „Führend Wissen Schaffen – Erfolgsfaktoren für Gewinnung und Aufstieg von Frauen in MINT-Führungspositionen in der Wissenschaft“ (FührMINT; FK: 01FP1602), das die Herausgabe dieses Themenschwerpunkttheftes ermöglichte.

Der Aufbau eines diversitätsgerechten Talentmanagements erfordert die Ansprache, Auswahl und Förderung von Talenten in all ihrer Vielfalt. Um all diese Aspekte einzuschließen, haben wir in diesem Themenschwerpunkttheft Beiträge zu Erfolgsfaktoren zusammengestellt, die 1) die Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftler_innen, 2) die Förderung des wissenschaftlichen Erfolgs, und 3) den Aufstieg in akademische Führungspositionen maßgeblich beeinflussen. Es werden dabei verschiedene Karrierestufen beleuchtet, Geschlechterunterschiede aufgezeigt und Handlungsempfehlungen sowohl für Wissenschaftler_innen als auch für Hochschulen gegeben.

Gendergerechte Sprache in der Rekrutierung von Wissenschaftler_innen. Lisa K. Horvath & Tanja Hentschel beschäftigen sich mit dem Einfluss gendergerechter Sprache in Personalauswahlprozessen der Wissenschaft. Sie zeigen auf, wie Sprache die Bewerbungsabsicht von Frauen und anderer Gruppen beeinflussen kann und auf welche Aspekte für eine gelungene Rekrutierung besonders geachtet werden sollte. Es werden aktuelle Forschungsbefunde zu geschlechterstereotyper Sprache und Wortwahl vorgestellt und praktische Tipps für professionelle Personalauswahlprozesse gegeben. **Seite 66**

Der Einfluss der Organisationskultur in der Rekrutierung von Wissenschaftler_innen. Im Beitrag von Regina Dutz, Sylvia Hubner & Claudia Peus werden Ergebnisse aus einer „experimentellen“ Studie vorgestellt, die untersucht, wie sich die Darstellung der Organisationskultur einer Fakultät in Stellenausschreibungen für akademische Führungspositionen auswirkt. Es wird aufgezeigt, wie die Organisationskultur die „wahrgenommene“ Attraktivität der Organisation, die Erwartungen an die Geschlechterverteilung und die Erfolgserwartung für Kandidatinnen in der Organisation beeinflussen kann. **Seite 74**

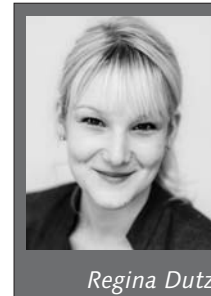
Netzwerke als Erfolgsfaktor für wissenschaftliche Karrieren. Luisa Barthauer & Simone Kauffeld untersuchen in ihrem Beitrag den Zusammenhang zwischen strukturel-



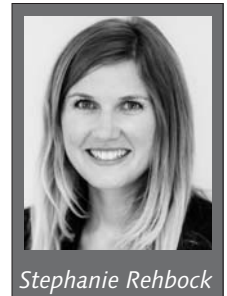
Claudia Peus



Sylvia Hubner



Regina Dutz



Stephanie Rehbock

len Netzwerkaspekten, Netzwerkvorteilen und Karriereerfolg in der Wissenschaft. Die Studie analysiert, wie sich der subjektive Karriereerfolg in einer Stichprobe von 298 deutschen Forscher/innen über einen Zeitraum von 12 Monaten hinweg entwickelt. Es werden Geschlechterunterschiede aufgezeigt und konkrete Handlungsempfehlungen für Wissenschaftlerinnen und Hochschulakteure abgeleitet. **Seite 81**

Der Aufstieg ins Dekanat. Der Beitrag von Levke Henningsen, Juliane Konrad & Klaus Jonas beschreibt Erfolgsfaktoren für die Gewinnung von Dekan_innen und analysiert Geschlechterunterschiede und -ähnlichkeiten. Es werden Ergebnisse aus einer Studie zur Attraktivität des Dekanatsamts und zu Gründen für die Ablehnung des Dekanatsamts aus zwei Online-Befragungen mit Professor_innen und Expert_innen an diversen Universitäten in Deutschland, Österreich und der Schweiz vorgestellt und Handlungsempfehlungen abgeleitet. **Seite 86**

Wir folgen in diesem Heft den aktuellen wissenschaftlichen Ergebnissen zu gendergerechter Sprache und verwenden bei der Nennung von Personen den Unterstrich (z.B.: Professor_innen), um Inklusion aller Geschlechter zu symbolisieren. Die Zusammenstellung der Beiträge in diesem Themenschwerpunkttheft präsentiert somit aktuelle Forschungserkenntnisse zu Erfolgsfaktoren bei der Ansprache, Auswahl und Förderung von Talenten in wissenschaftlichen Karrieren in all ihrer Vielfalt und gibt Handlungsempfehlungen für Wissenschaftler_innen und für das Management von Hochschulen.

Claudia Peus, Sylvia Hubner,
Regina Dutz & Stephanie Rehbock

Bezugspreise der Zeitschrift „Hochschulmanagement“ ab 2019

Jahresabonnement: 79 Euro

Einzelheft: 21 Euro Doppelheft: 39,90 Euro

Alle Preise inkl. MwSt., zzgl. Versand