

Kommentare zu Abele-Brehm, A. & Bühner, M. (2016). Überlegungen zur Optimierung von Berufsverfahren in der Psychologie

Kompetenz und Leidenschaft – Anmerkungen zur Auswahl von Hochschullehrern

Jens B. Asendorpf

Die Vorschläge von Abele-Brehm und Bühner zur Optimierung von Berufsverfahren in der Psychologie habe ich mit gemischten Gefühlen zur Kenntnis genommen. Ihrem Punkt 1 zu quantitativen Produktivitätsindikatoren stimme ich voll und ganz zu. Diese Indikatoren wie z. B. der Hirsch-Index spiegeln zumindest bei Jüngeren neben der Qualität der Forschung auch eine Orientierung am Mainstream wider und behindern dadurch eigenständige Ansätze. Belohnt werden meist auch Publikationen großer Teams mit vielen Koautoren, was sich hinderlich auf die Entwicklung eines eigenen Profils auswirkt; zu Unrecht favorisiert wird in der Psychologie eine Biologie-Medizin-Nähe wegen der viel höheren Impactfaktoren von Zeitschriften auf diesen Gebieten. Mangelhafte Produktivität ist allerdings auch kein Indiz für Qualität, und ich habe in meiner 20jährigen Tätigkeit in Berufungskommissionen in keinem einzigen Fall erlebt, dass quantitative Produktivität das entscheidende Kriterium bei der Listenplatzierung war; viele schwache Publikationen fielen dagegen klar negativ auf.

Der Vorschlag, sich auf die drei selbst gewählten besten Publikationen zu beschränken, kann diese Probleme weitgehend lösen. Er entspricht auch Empfehlungen zur Erhöhung der Replizierbarkeit psychologischer Befunde durch eine stärkere Gewichtung von internen und möglichst auch externen Replikationen bei der Evaluation von Forschungsleistungen u. a. in Berufungskommissionen (Asendorpf et al., 2013). Solche Replikationen lassen

sich derzeit bei wenigen Arbeiten leichter prüfen; künftig dürfte es Replizierbarkeitsindikatoren geben, die dabei helfen könnten, solide innovative Beiträge von unsoliden Schnellschüssen zu unterscheiden.

Was die Qualität der Lehre angeht, erscheint mir auch der Vorschlag sinnvoll, eine kurze an Studierende adressierte Vorlesung zu einem vorgegebenen Thema zu halten, insbesondere bei Berufungen auf Methodenstellen. Das vorgegebene Thema sichert die Vergleichbarkeit, und nach meiner Erfahrung ist die Varianz selbst bei einem Thema wie „Was ist eine Korrelation?“ so groß, dass sechs Vorträge zum gleichen Thema für die Kommissionsmitglieder nicht ermüdend sind.

Die Vorschläge zu Punkt 2 und 3 haben bei mir allerdings zunehmendes Befremden ausgelöst, insbesondere was die gänzlich unspezifisch vorgetragenen Empfehlungen zur Nutzung diagnostischer Methoden angeht. Es bleibt unklar, wie die gewünschten sozialen und Managementkompetenzen in einem Berufsverfahren konkret erfasst werden sollen, insbesondere die Fähigkeit zu langfristiger Kooperation und der Umgang mit ernsthaften Konflikten. Beispielsweise können Narzissten auch in Berufsverfahren locker ihren Charme ausspielen; ihre Schattenseiten zeigen sich erst längerfristig (Back, Schmukle & Egloff, 2010; Paulhus, 1998).

Die Vorschläge zu den sozialen und Managementkompetenzen und den *soft skills*, die heutzutage von jedem Bachelorabsolventen verlangt werden, beruhen in

der vorgetragenen Ausschließlichkeit auf einem falschen Vergleich zur Wirtschaft. Es handelt sich dabei um Primärtugenden guter Manager, aber um *Sekundärtugenden* guter Hochschullehrer. Wenn denn ein Vergleich zur Wirtschaft gezogen werden soll, so sollten Hochschullehrer von ihrem Motivprofil her eher *nicht* den typischen Managern entsprechen, charakterisiert durch ein ausgeprägtes Machtmotiv, ein relativ hierzu geringes Leistungsmotiv und eher extrinsische Motivation; sie sollten eher den *Entrepreneuren* entsprechen, charakterisiert durch ein hohes Neugiermotiv, ein hohes Leistungsmotiv, ein relativ hierzu geringes Machtmotiv und eher intrinsische Motivation (Miner, 1997; Rauch & Frese, 2007; Stewart & Roth, 2007). Das zumindest war mein Motto in Berufungskommissionen und bei der Auswahl von Hochbegabten für die Studienstiftung des deutschen Volkes.

Hingegen ist mir nicht bekannt, dass in der Forschung zur *entrepreneur personality* die heutzutage gebetsmühlenartig vorgetragenen *soft skills* eine bedeutende Rolle spielen. Thematisiert werden eher Neugiermotiv, intrinsische Motivation, Autonomiebedürfnis, Identifikation mit einem längerfristigen Ziel, Ambiguitätstoleranz und ein charakteristisches Persönlichkeitsprofil bestehend aus hoher Offenheit gegenüber neuen Erfahrungen und hoher Gewissenhaftigkeit sowie niedrigem Neurotizismus und *niedriger* Verträglichkeit (Zhao & Seibert, 2006). Wissenschaft braucht mehr noch als die Wirtschaft solche Entrepreneur mit allen ihren Ecken und Kanten zu ihrer ständigen Erneuerung, Wissenschaftsverwaltung (incl. Verwaltung von Großprojekten) braucht Manager.

Primärtugenden von Wissenschaftlern sind aus dieser Perspektive *Kompetenz und Leidenschaft*. Hierzu gehört natürlich auch die Leidenschaft zur Etablierung von Großprojekten, wenn dies neue oder solidere Forschung ermöglicht, die es bisher nicht gab (ein Beispiel wäre die Etablierung genomweiter Assoziationsstudien zur Untersuchung der genetischen Einflüsse auf Persönlichkeitsunterschiede) – aber deren routinierte Anwendung nach Etablierung der Methode kann getrost Managern überlassen werden. Wer über Kompetenz und Leidenschaft verfügt, wirkt auch auf kompetenten Nachwuchs inspirierend und hat den Abschluss von Zielvereinbarungen erst gar nicht nötig.

Natürlich habe ich mit dieser Gegenüberstellung von Managern und Entrepreneur die Sachlage überzeichnet, aber so wird jedenfalls deutlich, was mir bei den Kriterien von Abele-Brehm und Bühner schmerzlich fehlt: die Leidenschaft. Echte Leidenschaft für die Wissenschaft lässt sich nach meiner Erfahrung in Berufungs- und Kongressvorträgen gut erkennen und von eingeübtem Enthusiasmus durchaus unterscheiden.

Ergänzen möchte ich zwei Kritikpunkte am Berufungswesen in Deutschland, denen ich immer wieder begeg-

net bin: Intransparenz der Liste und mangelndes Interesse der Institutsleitung sogar an den Erstplatzierten. Warum viele Institute immer noch eine solche Geheimniskrämerei an den Tag legen, wenn es um eine beschlossene Liste geht, war mir immer ein Rätsel. Nicht nur Erstplatzierte, sondern alle auf der Liste Stehende und auch die nicht Platzierten sollten sofort nach Beschluss über die Liste informiert werden. Schließlich handelt es sich hier um wichtige Entscheidungen, die die Lebensplanung nicht nur der BewerberInnen, sondern auch etwaiger Partner und Kinder betreffen.

Zu Recht kritisiert wird von Abele-Brehm und Bühner, dass in Deutschland die Institute den potenziellen neuen KollegInnen zu wenig Zeit widmen und sie nicht zukommend behandeln. Mir sind Fälle bekannt, in denen hochqualifizierte Erstplatzierte auf völliges Desinteresses des Instituts stießen – nur wenn es um eine Vertretung zur Sicherung der Lehre ging, wurde das Institut plötzlich aktiv. Dann sollte man sich nicht wundern, dass die Erstplatzierten scheinbar schlechtere alternative Angebote annehmen und nach mehreren solchen Erlebnissen ins Ausland abwandern.

Relativiert werden müssen alle diese Überlegungen allerdings durch die Tatsache, dass Berufungskommissionen oft gar nicht so frei in ihren Entscheidungen sind, wie viele NachwuchswissenschaftlerInnen meinen. Überlegungen zur Profilbildung, Druck zur Erhöhung der Frauenquote und vergleichende Gutachten, die der Kommission wenig Spielraum geben, beschränken diese Freiheit und führen so zu Entscheidungen, die manchmal schwer nachvollziehbar sind. Immerhin: zumindest auf meinem Gebiet haben alle wirklich Qualifizierten über kurz oder lang einen Ruf erhalten, wenn auch nicht immer von der favorisierten Universität oder an dem favorisierten Ort. Qualität setzt sich langfristig durch, trotz aller Mängel der Berufungsverfahren und der vielen Provinzposen an deutschen Universitäten.

Literatur

- Asendorpf, J. B., Conner, M., De Fruyt, F., De Houwer, J., Denissen, J. J. A., Fiedler, K. et al. (2013). Recommendations for increasing replicability in psychology. *European Journal of Personality*, 27, 108–119 (with Peer Commentary pp. 120–144).
- Back, M. D., Schmukle, S. C. & Egloff, B. (2010). Why are narcissists so charming at first sight? Decoding the narcissism–popularity link at zero acquaintance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98, 132–145.
- Miner, J. B. (1997). A psychological typology of successful entrepreneurs. Westport, CT: Quorum Books.
- Paulhus, D. L. (1998). Interpersonal and intrapsychic adaptiveness of trait self-enhancement: A mixed blessing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1197–1208.

- Rauch, A. & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16, 353 – 385.
- Stewart, W. H. Jr. & Roth, P. L. (2007). A meta-analysis of achievement motivation differences between entrepreneurs and managers. *Journal of Small Business Management*, 45, 401 – 421.
- Zhao, H. & Seibert, S. E. (2006). The Big Five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91, 259 – 271.

Prof. Dr. i.R. Jens B. Asendorpf

Institut für Psychologie
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin
asendorpf@gmail.com