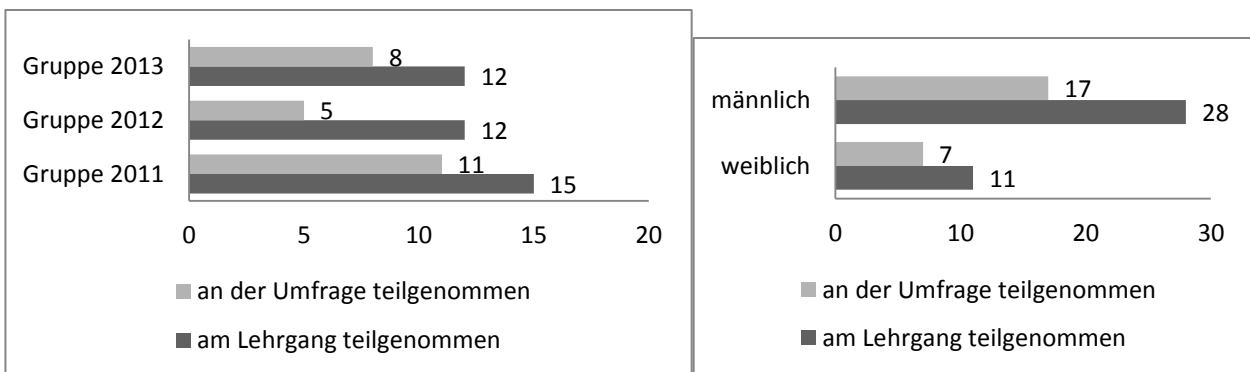


Führungs-Lehrgang für Universitätsprofessorinnen und –professoren Evaluierung 2014

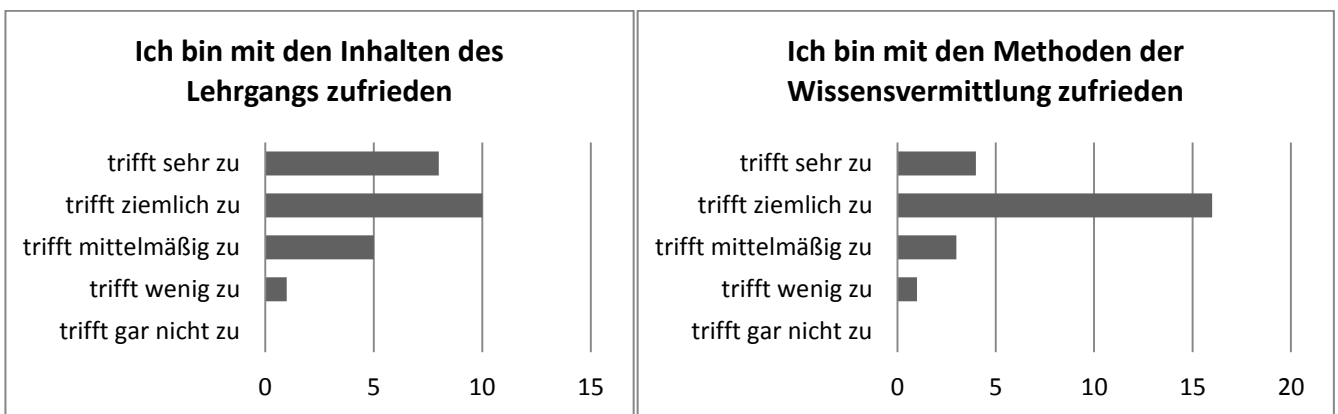
Bericht über die Online-Umfrage vom 11. bis 25. März 2014

Der Führungs-Lehrgang für Universitätsprofessorinnen und –professoren ‚Management – Wissenschaft‘ fand dreimal statt und wurde von 39 Professorinnen und Professoren besucht. Der Lehrgang wurde jeweils direkt zum Kurs-Ende in den Jahren 2011, 2012 und 2013 mithilfe eines Feedbackbogens evaluiert. Die nun erfolgte Umfrage hatte zum Ziel, die nachhaltige Wirkung des Lehrganges zu überprüfen.

Die 39 Absolventinnen und Absolventen des Lehrganges bekamen den Link für die Online-Umfrage per Mail geschickt. 24 Personen füllten den Fragebogen aus. Von den 24 Personen waren 7 Frauen und 17 Männer, 11 besuchten den Lehrgang im Jahr 2011, 5 im Jahr 2012 und 8 im Jahr 2013. Insgesamt nahmen am Lehrgang 11 Frauen und 28 Männer teil. Die Lehrgangs-Gruppen starteten 2011 mit 15, in den Jahren 2012 und 2013 mit jeweils 12 Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Frauen und Männer beteiligten sich also gleichmäßig an der Umfrage und am häufigsten füllten Absolventinnen und Absolventen der ersten Lehrgangsgruppe im Jahr 2011 den Fragebogen aus, obwohl deren Teilnahme am längsten zurück lag.



Die erste Fragengruppe betraf die Zufriedenheit mit den Inhalten des Lehrganges und mit den Methoden der Wissensvermittlung. Eine überwiegende Mehrheit von 18 bzw. 20 Personen war mit den Inhalten des Lehrganges und den Methoden der Wissensvermittlung sehr bzw. ziemlich zufrieden, 4 bzw. 6 Personen waren mittelmäßig oder wenig zufrieden.

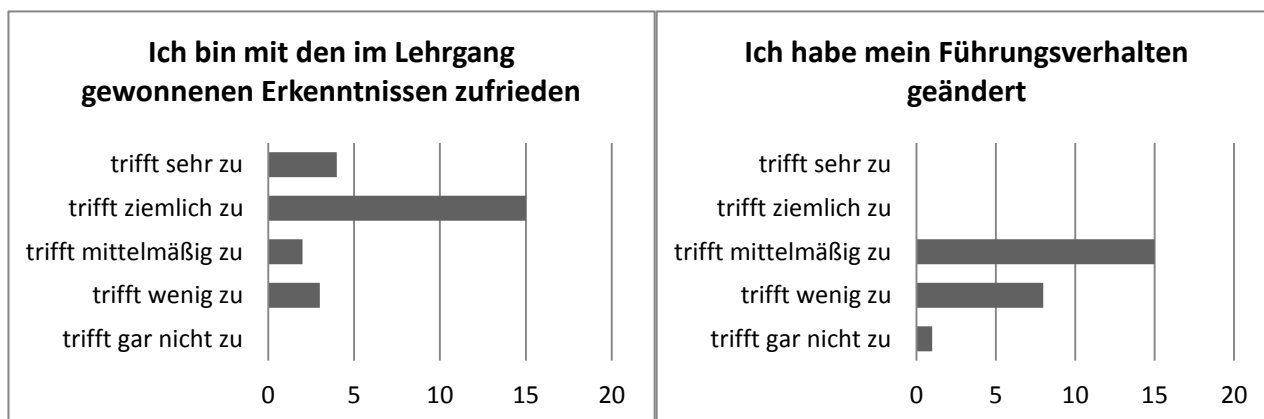


Bei den Antworten auf die offenen Fragen nach den aus heutiger Sicht wichtigsten Inhalten und hilfreichsten Methoden wurden am öftesten die Vernetzung, das Kennenlernen und die Vertrauensbildung mit den Kolleginnen und Kollegen genannt sowie einen Einblick in die Strukturen der BOKU und die BOKU-spezifische Führungskultur zu bekommen.

Weitere Antworten betrafen die Selbstreflexionsmöglichkeit, die Reflexion der eigenen Rolle(n), die Thematisierung des Umgangs mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie die Besprechung von Möglichkeiten der Führungs- und Kommunikationsgestaltung (Bsp. Mitarbeiter/innen- und Kritikgespräch).

Als lehrreich wurden am häufigsten die Rollenspiele und interaktiven Übungen gesehen. Darüber hinaus waren praktische Übungen gekoppelt mit Theorie, Fallbeschreibungen, Kleingruppenaufgaben mit anschließender Plenardiskussionen und allgemein die kritische Reflexion hilfreiche Methoden. Mehrmals erwähnt wurde auch der Erfahrungsaustausch mit anderen wissenschaftlichen Führungskräften.

Die zweite Fragengruppe beschäftigte sich mit der Zufriedenheit der im Lehrgang gewonnenen Erkenntnisse und die Änderung im Führungsverhalten. Eine überwiegende Mehrheit von 19 Personen war mit den im Lehrgang gewonnenen Erkenntnissen ziemlich oder sehr zufrieden, 5 Personen waren mittelmäßig oder wenig zufrieden. 15 Personen gaben an, dass sie ihr Führungsverhalten mittelmäßig geändert haben, 8 Personen änderten wenig und 1 Person gar nichts.



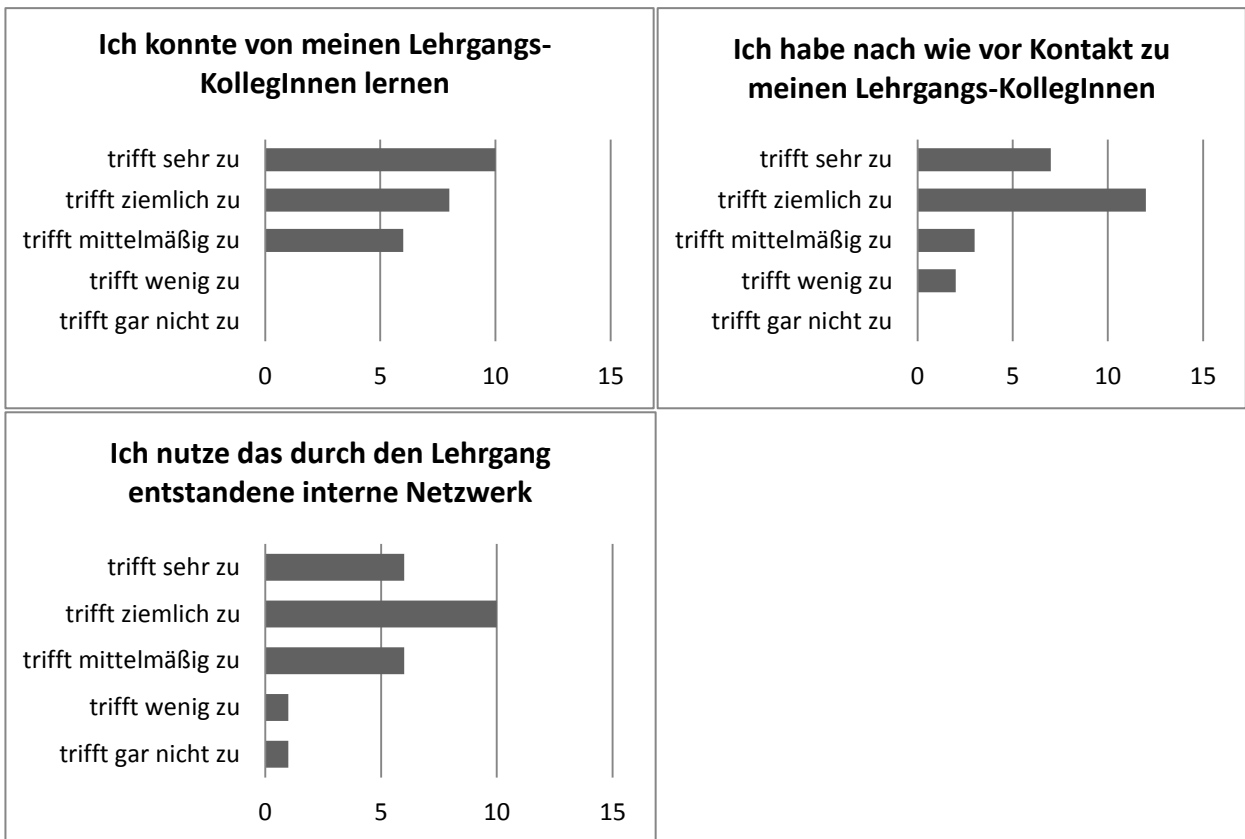
Auf die offene Frage, welche Erkenntnisse im beruflichen Alltag eingesetzt werden konnten, wurden am häufigsten Kommunikation und Gesprächsführung mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Möglichkeiten der Konfliktlösung als Antworten genannt.

Einige Antworten bezogen sich auf ein erhöhtes Verständnis für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Kolleginnen und Kollegen, für die Organisationsstruktur bzw. andere Bereiche der BOKU und für die eigenen unterschiedlichen Führungsrollen bzw. die Art der Führung auf der BOKU. Weitere Erkenntnisse betrafen das kritische Hinterfragen der eigenen Arbeitsweise, aber auch die Bestätigung des bisherigen Weges.

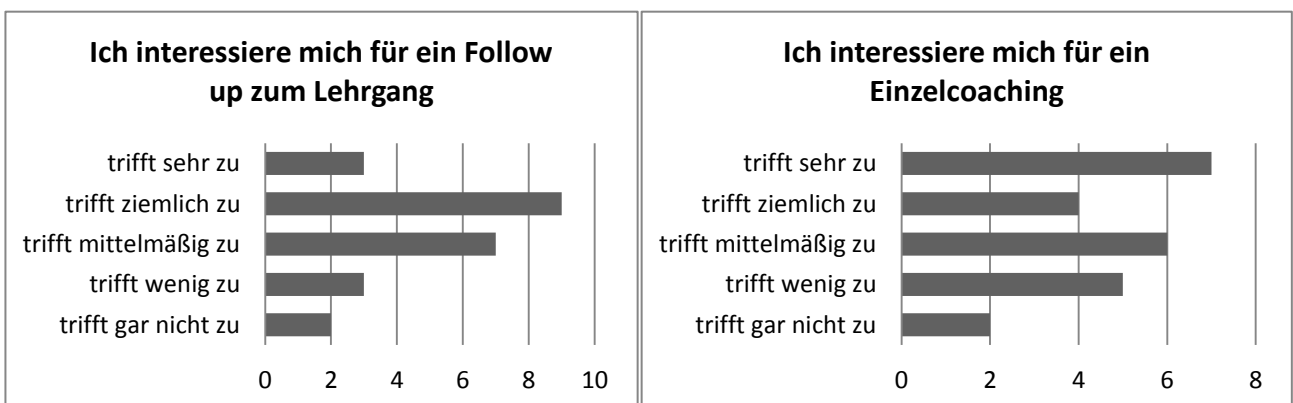
Als Beispiele für Änderungen im Führungsverhalten wurden mehrfach eine klarere Kommunikation und ein verbessertes Bewusstsein über die eigene Rolle als Führungskraft genannt (,weg von der Rolle als Freund'). Einige Beispiele betrafen die verbesserte Artikulation eigener Vorstellungen und Ansprüche, das Stellen von konkreten Aufgaben und die geänderte Formulierung von Emails. Beschrieben wurde auch die verstärkte Förderung der internen Kommunikation, die Verbesserung der Informationsflüsse und der Transparenz sowie konkret das Einführen von Teambesprechungen. In der Mitarbeiter- und Teamführung beispielhaft angeführt wurde verstärktes Einbeziehen von nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Motivationszwecken sowie frühzeitiges Erkennen und Gegensteuern bei Kompetenzkonkurrenz zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Als Veränderung im Führungsverhalten mehrmals genannt wurde eine Änderungen der Haltung (weniger Erwartungen haben, geduldiger sein, nicht mehr perfekt sein wollen, mehr ,bei sich' bleiben,

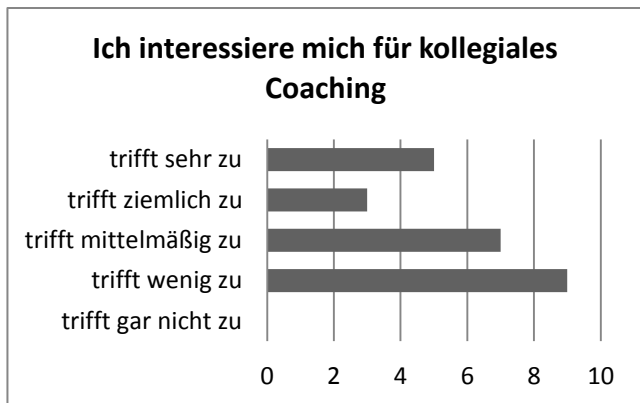
anderen entspannter begegnen) und eine gesteigerte Wahrnehmungsfähigkeit („hat geholfen, meine Sinne zu schärfen“).

Die dritte Fragengruppe betraf das Lernen von Kolleginnen und Kollegen sowie die Netzwerkbildung. 18 Personen gaben an, von Ihren Kolleginnen und Kollegen sehr oder ziemlich gelernt zu haben, 6 Personen mittelmäßig. 19 Personen hatten nach wie vor ziemlich oder sehr Kontakt zu ihren Lehrgangs-Kolleginnen und Kollegen, 5 Personen nur mittelmäßig oder wenig. 16 Personen nutzten das durch den Lehrgang entstandene interne Netzwerk sehr oder ziemlich, 7 Personen nutzten es mittelmäßig oder wenig, 1 Person gar nicht.



Die letzte Fragengruppe betraf weiterführende Angebote für Absolventinnen und Absolventen des Führungs-Lehrganges. Etwa die Hälfte der Personen interessierte sich ziemlich oder sehr für ein Follow up zum Lehrgang oder für ein Einzelcoaching, die andere Hälfte interessierte sich mittelmäßig bis gar nicht. Ein Drittel interessierte sich ziemlich oder sehr für kollegiales Coaching, zwei Drittel mittelmäßig oder wenig.





Die offene Frage, welche weiteren Unterstützungsangebote hilfreich wären, wurde am häufigsten in dem Sinne beantwortet, dass das derzeitige Angebot bereits passend, ausdifferenziert und umfassend sei. Einzelne Vorschläge betrafen die Möglichkeit zu externen Weiterbildungskursen, eine Schulung im Umgang mit sozial auffälligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Lösung von Streitsituationen unter Kolleginnen und Kollegen, ein Department-internes Coaching und ein Coaching zur Beziehung zwischen Departments und Rektorat. Weitere Vorschläge bezogen sich auf den Erfahrungsaustausch zwischen Führungskräften (Bsp. ‚Austauschbörse‘ für Lehrmethoden), wobei die Zeit für kollegiales Coaching als sehr begrenzt bezeichnet wurde.

Mehrmals wurde der Wunsch nach mehr Zeit für die Kernaufgaben in Lehre und Forschung durch verbesserte interne Kommunikation, klare Prozesse, reibungslos funktionierende zentrale Serviceleistungen und den Mut zum Nein-Sagen zu BOKU-internen Meetings und Anfragen geäußert.

Während die offenen Fragen zu den einzelnen Fragengruppen meist von mehr als zwei Drittel der an der Umfrage teilnehmenden Personen beantwortet wurden, wurde der abschließende Raum für Bemerkungen, Anregungen, Fragen und Ideen von nur einem Drittel - vergleichsweise wenig - genutzt. Einzelne Kommentare betrafen die Arbeitsweise der Trainerin und des Trainers, den Wunsch nach härteren und konkreteren Diskussionen sowie eine effizientere Nutzung der zur Verfügung stehenden Zeit. Mehrere Kommentare unterstreichen den Wert des Kurses und empfahlen die Teilnahme für neue Führungskräfte an der BOKU.

In der zusammenfassenden Betrachtung lässt sich festhalten, dass die Zufriedenheit mit dem Führungs-Lehrgang für Universitätsprofessorinnen und -professoren bei einer überwiegenden Mehrheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch nach mehreren Jahren noch groß ist. Einzelne Aspekte der Führungsrolle und des Führungsverhaltens konnten im Lehrgang nachhaltig reflektiert und bearbeitet werden. Am wirkungsvollsten dafür waren offenbar die interaktiven Elemente und das eigene Erleben in Rollenspielen. Besonders geschätzt wurden der Erfahrungsaustausch und die Netzwerkbildung mit den Kolleginnen und Kollegen.

Anhang 2: Fragebogen

Bitte bewerten Sie anhand der folgenden Aussagen die Effektivität des Gelernten sowie Ihre Zufriedenheit mit dem Lehrgang und beantworten Sie die weiterführenden Fragen:

1. Ich bin mit den Inhalten des Lehrgangs zufrieden
 trifft gar nicht zu trifft wenig zu trifft mittelmäßig zu trifft ziemlich zu trifft sehr zu
2. Welche Inhalte waren aus heutiger Sicht am wichtigsten?
3. Ich bin mit den Methoden der Wissensvermittlung/-generierung zufrieden
 trifft gar nicht zu trifft wenig zu trifft mittelmäßig zu trifft ziemlich zu trifft sehr zu
4. Welche Methoden waren aus heutiger Sicht besonders hilfreich?
5. Ich bin mit den im Lehrgang gewonnenen Erkenntnissen zufrieden
 trifft gar nicht zu trifft wenig zu trifft mittelmäßig zu trifft ziemlich zu trifft sehr zu
6. Welche Erkenntnisse kann bzw. konnte ich im beruflichen Alltag einsetzen?
7. Ich habe mein Führungsverhalten verändert
 trifft gar nicht zu trifft wenig zu trifft mittelmäßig zu trifft ziemlich zu trifft sehr zu
8. Bitte skizzieren Sie eine oder mehrere beispielhafte Situationen
9. Ich konnte von meinen Lehrgangs-KollegInnen lernen
 trifft gar nicht zu trifft wenig zu trifft mittelmäßig zu trifft ziemlich zu trifft sehr zu
10. Ich habe nach wie vor Kontakt zu meinen Lehrgangs-KollegInnen
 trifft gar nicht zu trifft wenig zu trifft mittelmäßig zu trifft ziemlich zu trifft sehr zu
11. Ich nutze das durch den Lehrgang entstandene interne Netzwerk
 trifft gar nicht zu trifft wenig zu trifft mittelmäßig zu trifft ziemlich zu trifft sehr zu

Bitte beantworten Sie uns folgende Fragen zu weiterführenden Maßnahmen:

12. Ich interessiere mich für ein Follow up zum Lehrgang
 trifft gar nicht zu trifft wenig zu trifft mittelmäßig zu trifft ziemlich zu trifft sehr zu
13. Ich interessiere mich für ein Einzelcoaching
 trifft gar nicht zu trifft wenig zu trifft mittelmäßig zu trifft ziemlich zu trifft sehr zu
14. Ich interessiere mich für kollegiales Coaching
 trifft gar nicht zu trifft wenig zu trifft mittelmäßig zu trifft ziemlich zu trifft sehr zu
15. Welche weiteren Unterstützungsangebote wären hilfreich?
16. Platz für Bemerkungen, Anregungen, Fragen, Ideen ...
17. Ich war TeilnehmerIn der Lehrgangsgruppe
 2011 2012 2013
18. Ich bin
 männlich weiblich

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!