

Karrier@

LETTER 03 2014

04 | 04 | 2014

duz

DEUTSCHE
UNIVERSITÄTS
ZEITUNG

Liebe Leserinnen und Leser,

ganz unten oder ganz oben? Nur wenige werden sich auf einer dieser beiden Positionen der Karriereleiter befinden. Viele stecken dazwischen, müssen den Ansprüchen der Vorgesetzten und den Erwartungen des Teams gerecht werden. Beschäftigte auf Sandwich-Positionen haben Druck von allen Seiten. Mit ihm umzugehen, lässt sich lernen ▶ Es gibt dafür genauso Techniken, wie es Hilfen zur Erkundung der eigenen Stärke gibt. Auswahlverfahren mit Persönlichkeitstests gehören dazu. Richtig angewendet, profitieren Kandidaten und Personalentscheider davon ▶ Fachwissen bleibt natürlich entscheidend, und ist das Rüstzeug gerade in der Wissenschaft. Seinen Wert gewinnt es aber erst mit und durch Persönlichkeiten. Die freilich brauchen Raum und Zeit zur Regeneration. Jetzt gibt es auch ein wissenschaftliches Programm zur Fitness ▶

holen & halten

Druck von allen Seiten ▶ Wie Sie Sandwich-Positionen meistern

Achtsam im Alltag ▶ Das Geheimnis der regenerativen Fitness

Recht so ▶ Darf ich mein neues Buch zur Pflichtlektüre erheben?



suchen & finden

Was ist Ihre Stärke? ▶ Worum es bei Persönlichkeitstests wirklich geht und wie Sie sich darauf vorbereiten

Wählen: duz-Stellenmarkt
▶ Nationale und internationale Ausschreibungen für Ihre Karriere in Forschung, Lehre und Management

kommen & gehen

Karrierebremse Engagement ▶ Was bei Personalratskandidaturen zu bedenken ist

Publizieren ▶ Der gute Weg ins internationale Zitierkartell

Unter vier Augen ▶ Tipps für eine realistische Selbsteinschätzung



RECHT SO

Darf ich mein neuestes Buch meinen Studierenden als Pflichtlektüre empfehlen? fragt ein Professor.

Christian von Coelln antwortet
Auch wenn es viele Kollegen ungern hören werden: Im Normalfall nicht. Das rechtliche Problem liegt nicht darin, dass es um ein eigenes Buch geht. Die Frage ist vielmehr, ob beziehungsweise wann bestimmte Bücher überhaupt zur „Pflichtlektüre“ erklärt werden dürfen. In Hochschulprüfungen geht es allein darum, bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten nachzuweisen. Diese können (zunächst) unmittelbar in einer Veranstaltung vermittelt worden sein. Den Studenten darf aber auch von vornherein aufgegeben werden, sich Themen durch eigene Lektüre anzueignen. Dabei dürfen Werke des Dozenten durchaus empfohlen werden. Als richtige Antwort aber muss in jedem Fall alles akzeptiert werden, was wissenschaftlich vertretbar ist. Zur „Pflichtlektüre“ darf ein Buch – unabhängig davon, ob es vom Dozenten oder von einem Dritten stammt – daher nur erklärt werden, wenn eine bestimmte Frage allein in ihm behandelt oder nur dort vertretbar beantwortet wird. Das dürfte sehr selten vorkommen.



Foto: privat

Prof. Dr. Christian von Coelln forscht und lehrt an der Universität Köln. Der Rechtswissenschaftler ist Experte für Wissenschaftsrecht und Mitglied des Vereins zur Förderung des Wissenschaftsrechts. Der Verein ist Kooperationspartner von duz – Deutsche Universitätszeitung.

Internet
www.verein-wissenschaftsrecht.de

Energie tanken: achtsam im Alltag

Spitzenleistungen sind nur mit ausgeruhtem Geist und Körper möglich. Ein Forscherteam der Uni Oldenburg hat ein Konzept zur regenerativen Fitness entwickelt und an Führungskräften erprobt.

von Tina Bauer

Ein belegtes Brot neben der Tastatur ver-spiesen oder die Mittagspause zur Vorbereitung für das folgende Meeting nutzen: Regeneration sieht anders aus. „Wer dauerhaft Spitzenleistung bringen will, muss auch auf Spitzenleistung in der Erholung setzen“, sagt Dr. Johann Bölts. Der Pädagoge vom Centrum für lebenslanges Lernen der Universität Oldenburg hat zusammen mit Dr. Jens Dehrmann vom Institut Führung und Gesundheit Köln ein Programm zur regenerativen Fitness entwickelt. BurnON statt BurnOut lautet das Motto. Das Konzept hat es bis auf die Nominierungsliste für den Deutschen Weiterbildungspreis 2013, verliehen vom Haus der Technik in Essen, geschafft.



Foto: fotolia

Die Belastung im Job wächst: Arbeitsabläufe werden komplexer, alles muss schneller gehen, man soll ständig und überall erreichbar sein. „Die meisten reagieren darauf nach dem Motto: wie bisher – nur mehr“, sagt Johann Bölts. Ihr Problem: „Sie nutzen Pausen nicht strukturiert, nicht weil sie es nicht wollen, sondern weil sie es nicht können.“ Das Programm BurnON gibt Übungen an die Hand. Das Neue daran: „Unsere Routinen werden in Bezug zu unserem eigenen Körperempfinden gebracht“, sagt Bölts, „und wir lernen Techniken, sie zu durchbrechen.“

Tabu am Mittagstisch Reden Sie beim Essen nicht über die Arbeit, das ist nicht erholsam

Ein Beispiel: Zwar gehen wir in die Mittagspause, aber mit den Kollegen reden wir die ganze Zeit nur über den Job. „Das ist nicht erholsam, das ist eine Verlagerung des Arbeitsplatzes“, sagt Bölts. Er schlägt einen Spaziergang vor oder einen Abstecher nach Hause zum Essen mit der Familie. „Jeder muss für sich herausfinden, was das Beste ist“, sagt Bölts. Aber auch schon das Fünf-Minuten-Programm von BurnOn kann offenbar helfen. Das zumindest hat eine Pilotstudie von Bölts und Dehrmann unter Führungskräften aus mittelständischen Unternehmen ergeben.

„Anfangs war die Skepsis groß. Als die Teilnehmer am eigenen Leib erfahren haben, dass die Übungen guttun, wenn sie sich darauf einlassen, war die Resonanz positiv“, sagt Johann Bölts. „Das Erspüren ist entscheidend, nicht allein das Wissen, dass etwas richtig ist und guttut.“ Das BurnON-Training basiert auf Übungen aus dem Qigong, einem Verfahren der chinesischen Medizin zur Gesundheitspflege. „Diese Übungen ermöglichen vollständige Regeneration“, sagt Bölts, „gleichzeitig fördern sie den achtsamen Umgang mit sich und anderen.“

Das Programm geht über sechs Wochen, mit Schulungen alle 14 Tage. „Die Zeit dazwischen ist zum Erfahren und Trainieren der Übungen wichtig“, sagt Bölts. Die drei Schulungstage beinhalten die Themen Transparenz, Handlungsspielräume und Wertschätzung als Führungsaufgabe, denn Irritationen vergeuden Energie. „Belastung und Beanspruchung geht in Verschleiß über, wenn dauerhaft Verausgabung und Erholung unausgewogen sind und den Personen, aber auch der Organisation keine Regeneration ermöglicht wird“, sagt Johann Bölts.