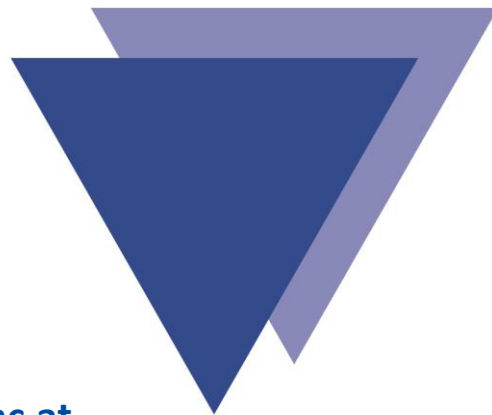
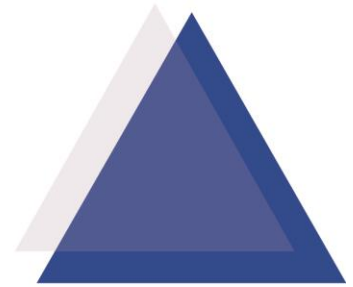




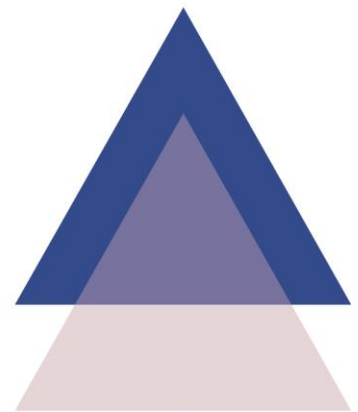
LUDWIG  
BOLTZMANN  
GESELLSCHAFT  
Career Center

# LEXA- AWARD

## NOMINIERUNGSRICHTLINIEN



[cc.lbg.ac.at](https://cc.lbg.ac.at)



# INHALTSVERZEICHNIS

<b>INHALTSVERZEICHNIS</b> .....	<b>2</b>
<b>LEXA AWARD – NOMINIERUNGSRICHTLINIEN</b> .....	<b>3</b>
HINTERGRUND .....	3
AUSWAHLVERFAHREN .....	4
Wer kann nominiert werden?.....	4
Wer kann nominieren? .....	4
Jury.....	4
Profil.....	5
Mögliche Kriterien .....	5
Einreichung .....	6
Zusätzliche Nachweise.....	6
Auszeichnung.....	6
PREISVERLEIHUNG.....	7

# LEXA AWARD – NOMINIERUNGSRICHTLINIEN

## HINTERGRUND

Der Schritt zur Führungskraft ist für Wissenschaftler:innen eine echte Herausforderung. Viele Jahre haben sie sich in ihrem Forschungsgebiet mit fachlichem Wissen und sehr hohem Einsatz bewiesen, doch im Hinblick darauf, wie ein Team oder ein Institut geleitet wird, wurden sie nicht vorbereitet und streben die Führungsverantwortung auch oft nicht gezielt als nächsten Karriereschritt an (Sapienza, 2004, S.9/10).

Dies liegt nicht zuletzt am kompetitiven Umfeld des wissenschaftlichen Systems, in dem vorrangig diejenigen Personen in Leitungsfunktionen befördert werden, die die größten wissenschaftlichen Erfolge, d.h. Fachexpertise (Stichwort Publikations- Output) nachweisen. So erlangen viele Forschende Führungspositionen, ohne die erforderlichen Leadership- Fertigkeiten erlernt zu haben. (Bronner, 2018, Buller, 2015). Im Gegensatz zu Privatwirtschaft/ Industrie, wo strategisches Talent Management und die vorausschauende Ausbildung von Führungskompetenzen seit langem Einzug gehalten haben, wird dies in der Wissenschaft größtenteils noch vernachlässigt (Buller, 2015).

Führungskräfte in der Wissenschaft sehen sich neben allgemeingültigen Leadership-Anforderungen verschärfend zusätzlich spezifischen gegenüber, die sich aus den Arbeits- und strukturellen Rahmenbedingungen des Forschungsumfelds ergeben. Hoher Leistungsdruck, unsicherer Output (Forschung generiert neues Wissen und ist nicht vergleichbar mit kalkulier- und planbaren Industrieprozessen bspw.) unsichere Arbeitsverhältnisse, komplexe und veränderliche Organisationsstrukturen (durch Drittmittelabhängigkeit etc.) und Hierarchien erschweren die Führungsarbeit im wissenschaftlichen Umfeld. (Rehbock, 2020). Gleichzeitig wird an eine Führungskraft im wissenschaftlichen Umfeld auch weiterhin ein hoher fachlicher Anspruch erhoben (Welzig, 2021).

Und nicht zuletzt die Herausforderung an eine moderne Führungskraft, nicht nur die eigene Forschungskarriere voranzutreiben, sondern als Mentor:in Verantwortung für die Karriereentwicklung von Nachwuchsforscher:innen und Verantwortung für die Weitergabe und für das Teilen von Wissen (z.B. im Rahmen von Lehrtätigkeit, Open Innovation in Science bzw. Science Education) zu übernehmen, wie z.B. in der Reform on Research Assessment (2021) gefordert, wird oftmals nicht (ausreichend) wahrgenommen.

Deshalb unterstützt das Career Center der Ludwig Boltzmann Gesellschaft, die in ihrem Strategiepapier (Ludwig Boltzmann Gesellschaft, 2017) als eines der strategischen Ziele „Moderne Zugänge zu Leadership & Management und individuellen Karrierepfaden“ formulierte, schon seit Jahren Wissenschaftler:innen in Österreich beim gezielten Aufbau und der Entwicklung von modernen Leadership- Skills- im Rahmen von maßgeschneiderten Programmen, Austauschforen, Mentoring und auf individueller Ebene. Damit soll ein wichtiger Beitrag zur verbesserten Sichtbarkeit des Themas Führung und zum strukturierten Aufbau erforderlicher Kompetenzen geleistet werden, mit dem Ziel, mittel- bis langfristig eine nachhaltige Änderung im System zu bewirken.

Der neuartige Award soll die Relevanz für das Thema Leadership zusätzlich unterstreichen.

Mit der Auszeichnung des Leadership Awards möchten wir gezielt Personen vor den Vorhang holen, die diese Herausforderungen nicht nur bewältigen, sondern ihnen erfolgreich und positiv begegnen und damit ein Vorbild und Inspiration für Nachwuchsforschende sind. Dadurch können mittelfristig bessere Bedingungen für Forscher:innen und die Forschungsarbeit geschaffen werden und in der Folge auch bessere Forschungsergebnisse erzielt werden. (Sapienza, 2004, S. 13; Rehbock, 2020, S. 2, LERU, 2012, S. 18ff.).

Die Jury konzentriert sich bei der Auszeichnung daher nicht auf Management- Kompetenzen (also die Fähigkeit, Personen, Prozesse und Ressourcen auf effiziente Weise zu steuern und kontrollieren), sondern

gezielt auf Leadership-Fähigkeiten d.h. andere durch die eigene Vision, positive Haltung und Vorbildwirkung zu beeinflussen und zu motivieren, sich entsprechend der individuellen Stärken entsprechend einzubringen und zu entwickeln (Kotter, 1990; LERU, 2012).

*“A leader is anyone who takes responsibility for recognising the potential in people and ideas, and has the courage to develop that potential” Brené Brown*

*„Ein edler Mensch zieht edle Menschen an und weiß sie festzuhalten.“. —Johann Wolfgang Von Goethe*

*“The only definition of a leader is someone who has followers.” Peter Drucker*

## AUSWAHLVERFAHREN

### WER KANN NOMINIERT WERDEN?

Es können Forschende aus dem engen Forschungsumfeld (z.B. Universitäten, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Spin-Offs) nominiert werden, die mind. 2 Jahre Führungsverantwortung vorweisen können.

### WER KANN NOMINIEREN?

Die Nominierung erfolgt durch Personen, die die Führungsarbeit der: des Nominierten und deren Auswirkungen fundiert beurteilen können, also z.B. Kolleg:innen, Mitarbeiter:innen des Teams, Vorgesetzte. Eine Eigennominierung ist möglich (unter Angabe von 2 Referenzgeber:innen; nicht von Mitarbeiter:innen, die direkt im Team sind oder anderweitig von dem:der Nominierten abhängig sind).

## JURY

Eine internationale Fachjury bewertet die eingehenden Nominierungen anhand spezifischer Kriterien, wobei die Auswahl in einem Zweischritt-Verfahren erfolgt. Bei einer großen Anzahl an Einreichungen werden die Einreichungen vorab vom Career Center der LBG vorselektiert.

Die Juryteilnehmer:innen nehmen im ersten Schritt eine individuelle Sichtung und Reihung der Nominierungen vor. Daran schließt eine gemeinsame Jurysitzung an, bei der man sich im Ergebnis gemeinsam auf eine:n Gewinner:in einigt.

Die Entscheidung über die Vergabe der Auszeichnung erfolgt nach freiem Ermessen und ist unter Ausschluss jedes Rechtsmittels gültig.

Die Jury setzt sich 2023 folgendermaßen zusammen: (in alphabetischer Reihenfolge)

- **Dr. Jeffrey Buller:** ehem. Director of Leadership and Professional Development der Florida Atlantic University , Experte, Autor und Trainer zu Academic Leadership, Senior Partner at ATLAS Leadership Training
- **Kerstin Dübner-Gee:** Abteilungsleitung Personalentwicklung & Chancen der Max-Planck-Gesellschaft, Mitherausgeberin des Fachmagazins „Personal in Hochschule und Wissenschaft entwickeln“, Vorstandsmitglied German Scholars Organization
- **Dr. Markus Ebner:** Begründer des Positive Leadership PERMA-Lead Modells, Speaker, Trainer und Coach, Lehrtätigkeit und Forschung an den Universitäten Wien und Klagenfurt und FH Wien der WKW
- **Dr. Markus Hammer:** Director of Learning, Functions Leader and Operations bei McKinsey & Company, Lehrtätigkeit an der TU Graz, Institute for Innovation and Industrial Management

- **Dr. Vanessa Iwowo:** Leadership Dev. Consultant/Visiting Senior Fellow an der London School of Economics (LSE) sowie Programme Director der Birbeck University of London in Organisational Psychology mit Fokus auf Leadership (im internationalen Kontext, u.a. Afrika); Expertin und Lecturer für Leadership and Decision Sciences an der London School of Economics (LSE), Centre for Leadership Studies (CLS), University of Exeter Business School
- **Clare Viney** (CSci CChem FRSC): CEO bei CRAC (Careers Research & Advisory Centre)/ Vitae, eine langjährige, unabhängige Non-Profit- Organisation in UK, die sich der Karriereforschung- und -beratung verschrieben hat und sich mit der Initiative Vitae auf die Karriereentwicklung von Forschenden konzentriert

## PROFIL

Wir suchen nach inspirierenden Leadership-Persönlichkeiten mit einer Vision, die ihre Verantwortung als Mentor:in, Vorbild und Coach für ihr Team (und andere Stakeholder) proaktiv wahrnehmen und einen positiven Einfluss auf ihre Teammitglieder haben, sodass diese sich auf ihre jeweiligen Stärken fokussieren und ihr volles Potential entfalten können.

## MÖGLICHE KRITERIEN

- Kandidat:in ist **Vorbild** für andere und zeichnet sich durch ein hohes Maß an Professionalität und **Integrität** aus
- Kandidat:in hat eine klare **Vision** und macht es für die Teammitglieder nachvollziehbar, wie ihre Arbeit **sinnvoll** mit dem Auftrag, der Vision und dem Ziel der Universität/Einrichtung zusammenhängt
- Kandidat:in **inspiriert** andere, gemeinsam und kreativ zu arbeiten, um den Forschungsauftrag voranzubringen.
- Kandidat:in kreiert ein Arbeitsumfeld, das **Gleichberechtigung** und **Diversität** fördert
- Kandidat:in fokussiert auf seine:ihre **Stärken** und die der Mitarbeiter:innen und unterstützt sie, diese weiter auszubauen und gezielt in ihre Arbeit einbringen zu können.
- Kandidat:in bemüht sich, **positive Beziehungen** zu Mitarbeiter:innen/Kolleg:innen, anderen Hierarchien und Stakeholdern zu gestalten, um das Engagement, die Kooperation und den Wissensaustausch zu fördern.
- Kandidat:in ist für sein:ihr Team **zugänglich** und kreiert ein Umfeld des **Vertrauens**, in dem Mitarbeiter:innen ermuntert werden, **Eigenverantwortung** und **Initiative** zu zeigen und keine Angst haben, Fehler zu machen.
- Kandidat:in nimmt seine:ihre **Coaching-** und **Mentor:innen- Rolle** wahr und unterstützt Mitarbeiter:innen in ihrer Karriereentwicklung und dem Aufbau tragfähiger, beruflicher Netzwerke.

Die definierten Bewertungskriterien wurden auf Basis im Vorfeld erfolgter umfassender Literatur- und Hintergrundrecherche zu modernen Leadership- Modellen und -Zugängen und nach Austausch mit Expert:innen für Leadership formuliert und berücksichtigen die spezifischen Anforderungen an Führungskräfte im wissenschaftlichen Umfeld.

Zu nennen sind hier allgemeine Modelle wie z.B. Full Range- Leadership, Management-Typen nach Mintzberg (2010) und Positive Leadership (Cameron, 2013; Creusen et al, 2011; Seliger, 2020), das sich aus der Positiven Psychologie (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) entwickelte und weitere Ansätze hervorbrachte wie z.B. die Entwicklung des PERMA-Modells (Ebner,2019) und auch vor dem akademischen Background beleuchtet wurde (Buller, 2013).

Ebenso flossen in die Überlegungen die Ergebnisse aus dem Research Assessment- Projekt (ERA, 2021) ein, die Handlungsvorschläge für die Einführung von verstärkt qualitativen Kriterien vorsehen (Peer- Review, soziales Engagement, Mentoring, Teaching etc.).

Darüber hinaus wurden weitere Dokumente und Leitlinien aus dem wissenschaftlichen Arbeitsumfeld berücksichtigt, wie z.B. das Charter and Code for Researchers oder das Researcher Development Framework /Lens for Leadership von Vitae (2011), einer Organisation in UK, die seit 50 Jahren Forschung und Beratung rund um die Karrierebegleitung von Forschenden durchführt. Und schließlich wurden konkrete Leadership- Modelle von Universitäten als Vergleich herangezogen (LERU, 2012).

## EINREICHUNG

Bitte beschreiben Sie anschaulich und nachvollziehbar, anhand spezifischer Beispiele (z.B. Alltag, Situationen, Projekte, Prozesse, Maßnahmen o.ä.), warum Sie den:die Nominierte als vorbildliche Leadership- Persönlichkeit erleben.

Woran machen Sie die vorbildlichen Führungskompetenzen fest?

Was verändert sich positiv durch die Führungskompetenzen des:der Nominierten für die Arbeit im Forschungsteam und für die Forschungsleistung?

- Die Einreichung erfolgt über die Ausschreibungsplattform der LBG, Crossfound (Upload ca. ab Anfang April möglich, Link wird über die Homepage kommuniziert: [cc.lbg.ac.at/lexa](http://cc.lbg.ac.at/lexa))
- Dokument, 2-4 Seiten mit max. 13.000 Zeichen mit Leerzeichen
- Die Nominierung muss ausreichend Informationen enthalten, so dass keine zusätzlichen Nachforschungen erforderlich sind
- O.a. Kriterien dienen der Orientierung und beschreiben näher, in welchen Facetten sich vorbildliche Führung bspw. zeigt. Bitte gehen Sie nach Möglichkeit auf alle Kriterien ein.

## ZUSÄTZLICHE NACHWEISE

Erforderlich:

- Curriculum Vitae des:der Nominierten
- Einverständniserklärung des:der Nominierten/ Einreichenden/ ggfs. Referenzgeber:innen (Formular)
- Ggfs. können zusätzliche Empfehlungen von weiteren Personen durch die Jury angefordert werden, die die Nominierung unterstützen können

Optional:

- Absolvierung von Leadership-Programmen bzw. Konfliktmanagementtrainings (glaubhaft darzulegen)
- Inanspruchnahme von Coaching (glaubhaft darzulegen)
- Führung von Entwicklungsgesprächen und regelmäßigen unterjährigen Feedbackgesprächen mit dem Team (glaubhaft darzulegen)
- Aktivitäten als Mentor:in (Mentoring-Gespräche, Teilnahme an Mentoring-Programmen, aktiver Einsatz und Förderung von Nachwuchs o.Ä.), glaubhaft darzulegen
- Engagement in Netzwerken (glaubhaft darzulegen)
- Videos (z.B. durch das Team), Fotos (z.B. von Teamevents) u.ä. zusätzliche Informationen, die die Bewerbung unterstützen (optional)

## AUSZEICHNUNG

Der:die Gewinner:in wird mit dem LEXA- Award ausgezeichnet und erhält ein Preisgeld in der Höhe von 5.000.- €, die er:sie zweckgebunden für Teamentwicklungsmaßnahmen verwendet.

## PREISVERLEIHUNG

Die Preisverleihung findet im festlichen Rahmen am 27.09.2023, dem jährlichen Herbstevent der LBG statt. Gäste sind zahlreiche Stakeholder aus dem FTI- System. Im Rahmen der Verleihung werden eingangs u.a. Kurzfilme über die drei Finalist:innen gezeigt und in Folge der:die Preisträgerin verkündet. Eine feierliche Übergabe des Preises erfolgt durch das BMBWF (Minister Polaschek, tbc).

## Quellen

- Bray, R.& Boon, S. (2011). Towards a framework for research career development: An evaluation of the UK's Vitae Researcher Development Framework, *International Journal for Researcher Development*, Vol. 2 No. 2, pp. 99-116. <https://doi.org/10.1108/17597511111212709>
- Bronner, U & Frohnen, A. (2018). Führen Professoren anders? Spezifika in der wissenschaftlichen Führungskultur. In: von Au C. (Hrsg.); *Führen in der vernetzten virtuellen und realen Welt*, Leadership und Angewandte Psychologie, Springer Fachmedien, Wiesbaden [https://doi.org/10.1007/978-3-658-18688-3\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-658-18688-3_9)
- Buller, J. (2013). *Positive Academic Leadership: How to Stop Putting out Fires and Start Making a Difference*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Cameron, K S.: (2013). *Practicing Positive Leadership: Tools and Techniques that Create Extraordinary Results* . San Fransisco: Berrett-Koehler Publisher.
- Creusen U., Eschemann N-R., Kellner R. (2011). Positive Psychologie in der Führung, Ansatzpunkte einer talentund stärkenorientierten Teamentwicklung. In: Raab C. (Hrsg.); *Arbeitshefte Führungspsychologie*, Band 63; Windmühle Verlag, Hamburg
- Ebner, M (2019). *Positive Leadership: erfolgreich führen mit PERMA-Lead : die fünf Schlüssel zur High Performance : ein Handbuch für Führungskräfte, Personalentwickler und Trainer*. Facultas Verlag Wien.
- ERA European Research Area Policy Agenda (2021).– Towards a European Framework for Research Careers. European Commission, Brussels. <https://era.gv.at/era/human-resources-mobility/towards-a-european-framework-for-research-careers/> Zugriff am 06.03.2023
- ERA European Research Area Policy Agenda (2021).- Action 3: Advance towards the reform of the Assessment System for research, researchers and institutions to improve their quality, performance and impact European Commission, Brussels. <https://era.gv.at/era/era-policy-agenda/explanatory-documents/> , Zugriff am 07.03.2023
- Euraxess (2005). The European Charter for Researchers; The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers; [https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/am509774cee\\_en\\_e4.pdf](https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/am509774cee_en_e4.pdf), Zugriff am 06.03.2023
- Gmelch W, Buller J (2015). *Building academic leadership capacity*, Jossey-Bass Verlag, San Franciso
- Kotter, J.P. (1990) *A Force for Change: How Leadership Differs From Management*. The Free Press, New York.
- LERU (2012). *Research universities and research assessment*. Position paper, May. <https://www.leru.org/publications/researchuniversities-and-research-assessment>; Zugriff am 01.03.2023.
- McKinsey & Company (2022). *What is leadership?* <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-leadership#/> Zugriff am 06.03.2023
- Mintzberg, H. (2010). *Managen*. Offenbach: Gabal.
- Peach, K (2017). *Managing Science: Developing your Research, Leadership and Management Skills*. Oxford University Press.
- Rehbock, S. K. (2020). Academic leadership: Challenges and opportunities for leaders and leadership development in higher education. In: M. Antoniadou, M. Crowder (Eds.), *Modern day challenges in academia: Time for a change*. London, UK: Edward Elgar Publishing.
- Sapienza, A (2004). *Managing Scientists. Leadership strategies in scientific research*, Wiley-Liss
- Ludwig Boltzmann Gesellschaft (2017): *Die Ludwig Boltzmann Gesellschaft - Strategische Ziele bis 2025* (internes Papier).
- Seliger, R. (2020). *Positive Leadership* ([edition unavailable]). Schäffer-Poeschel. Retrieved from <https://www.perlego.com/book/2954768/positive-leadership-die-revolution-in-der-fhrung-pdf> (Original work published 2020)



- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Vitae Researcher Development Framework (RDF) 2011: <https://www.vitae.ac.uk/vitae-publications/rdf-related/researcher-development-framework-rdf-vitae.pdf>, Zugriff am 02.03.2023
- Welzig, E. (2021). *From the follower's perspective: the transition from technical expert to managerial leader*. [Master's thesis, Birkbeck College, University of London]