

Kriterien für die Besetzung von Professuren im Fach Arbeits- und Organisationspsychologie

Da in der Vergangenheit sehr unterschiedliche Sichtweisen auf die zentralen Qualifikationsmerkmale von Universitätsprofessorinnen und -professoren im Fach Arbeits- und Organisationspsychologie existierten und sich daraus Unsicherheiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie teilweise auch für Berufungskommissionen ergaben, hat eine Kommission der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie in der Deutschen Gesellschaft für Psychologie Empfehlungen für die Besetzung von Professuren im Fach Arbeits- und Organisationspsychologie an Universitäten entwickelt. Diese Empfehlungen wurden dann nach Modifikationen in wenigen Punkten von der Fachgruppenversammlung verabschiedet.

Die Fachgruppe schlägt vor, Auswahlentscheidungen bei der Besetzung von Professuren im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie (A&O-Psychologie) insbesondere auf die nachfolgend benannten inhaltlichen Kriterien zu gründen, wobei mögliche spezifische Schwerpunktsetzungen an einzelnen Fachbereichen oder Instituten berücksichtigt werden können.

- 1 Personen, die für Professuren in der A&O-Psychologie infrage kommen, müssen in der A&O-Psychologie als psychologischer Teildisziplin inhaltlich verortet sein. Dies bedeutet, dass die Personen arbeits- und organisationspsychologisch ausgebildet sind, in der A&O-Psychologie promoviert haben und/oder substantielle Forschungserfahrung in der A&O-Psychologie nach der Promotion aufweisen. Die Personen müssen in der Bearbeitung anwendungsbezogener wissenschaftlicher Fragestellungen mit eindeutigen Bezug zu einem oder mehreren Teilgebieten der A&O-Psychologie ausgewiesen sein. .
- 2 Die Personen müssen aktiv an der Schaffung und innovativen Weiterentwicklung von Wissen zu relevanten arbeits- und organisationspsychologischen Fragen mitwirken; die Schaffung von Wissen kann sich dabei auf Theorien, Methoden, „Technologien“ und prägnante empirische Ergebnisse beziehen. Die ausschließliche Aufbereitung und Vermittlung von bestehendem Wissen kann nicht genügen.
- 3 Die Personen müssen durch qualitativ hochwertige für die A&O-Psychologie einschlägige Publikationen ausgewiesen sein. Da es sich bei der A&O-Psychologie um eine inhaltlich, methodologisch und hinsichtlich der praktischen Anforderungen vielfältige Disziplin der Angewandten Psychologie handelt und auch der jeweilige Kooperationskontext der zu besetzenden Stelle zu berücksichtigen ist, kommen sowohl hochwertige Publikationen in internationalen und deutschsprachigen Fachzeitschriften, in internationalen und deutschsprachigen peer-reviewten Herausgeberbänden sowie hochwertige Monographien in Frage. Dabei ist es notwendig, dass Kandidatinnen und Kandidaten über Publikationen in renommierten internationalen Fachzeitschriften verfügen.

Ein wesentliches Kriterium für die Qualität speziell solcher Artikel kann der Impact-factor sein. Bei der Bewertung der wissenschaftlichen Publikationsleistung sollen jedoch auch die Leistungen bezüglich anderer Publikationsformen durch Berufungskommissionen und Gutachterinnen und Gutachter berücksichtigt werden.

- 4 Die Personen sollten erfolgreich öffentliche und/oder private Forschungsgelder erworben haben.
- 5 Die Personen müssen einschlägige mehrjährige universitäre Lehrerfahrung in der A&O-Psychologie aufweisen. Die Qualität der Lehre kann beispielsweise durch studentische Lehrevaluationen und/oder Beiträge in Lehrbüchern dokumentiert werden.
- 6 Erwünscht ist eine breite Qualifikation in der A&O-Psychologie, sodass das Fach in der Lehre in seiner Breite gut vertreten werden kann. Idealerweise sind die Personen in unterschiedlichen Forschungssettings (Feld, Labor) ausgewiesen und verfügen über eine breite Methodenkompetenz, die neben quantitativen auch qualitative Methoden umfassen kann.
- 7 Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der fachliche Einfluss und die internationale Sichtbarkeit sollten besonders berücksichtigt werden (bei Erstberufungen kann dieses Kriterium entsprechend angepasst werden). Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses kann beispielsweise durch die Anzahl der erfolgreich betreuten Dissertationen dokumentiert werden; Indikatoren für fachlichen Einfluss und Sichtbarkeit können insbesondere Zitationen (Web of Science; google scholar), Tätigkeiten in *Editorial Boards* und Aktivitäten in internationalen Forschungsverbänden unterschiedlicher Art sein. Auch ein Engagement zur Erhöhung der gesellschaftlichen Wirkung der Arbeits- und Organisationspsychologie ist positiv zu bewerten. Indikatoren dafür können geladene Vorträge im Wirtschaftskontext, Gremientätigkeiten im öffentlichen Bereich oder Mitarbeit in legislativen Aktivitäten sein. Zur Erhöhung des gesellschaftlichen Impacts zählen auch Publikationen in Praxiszeitschriften und Präsen in Medienorganen (z.B. Wirtschaftswoche, FAZ, Handelsblatt etc.).

Zusätzlich zu diesen inhaltlichen Kriterien sollten in Berufungsverfahren einige prozedurale Aspekte berücksichtigt werden:

- 1 In Berufungskommissionen sollte einschlägige fachliche Expertise vorhanden sein. In den meisten Fällen wird das bedeuten, dass ein/eine Fachvertreter/in von einer anderen Universität als externes Mitglied in der Berufungskommission mitarbeitet. Befangenheiten – im Sinne der wesentlichen von der Deutschen Forschungsgemeinschaft spezifizierten Kriterien – sind zu vermeiden.
- 2 Im Hinblick auf das Auswahlverfahren ist es wichtig, nicht primär die Anzahl der Publikationen zu werten, sondern auf die Qualität der Publikationen zu achten. Kandidaten/Kandidatinnen sollten deshalb ihre 3 bis 5 wichtigsten Publikationen mit der Bewerbung einreichen.
- 3 Kandidaten/Kandidatinnen sollten gebeten werden, neben ihrer Forschungskonzeption und Forschungsplanung für die kommenden Jahre auch ihr Lehrkonzept vorzustellen.