

Gezielte Förderung?

Angebot, Bedarf und Nutzung von akademischer
Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Berlin, den 23. Februar 2015

Gliederung

1. Ausgangslage
2. Ziele der Studie
3. Perspektive der Nutzer(innen)
4. Perspektive der Anbieter
5. Schlussfolgerungen

1. Ausgangslage

Zunehmende Relevanz des Themas:

- **EU Forschercharta:** „Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern sollten vorzugsweise im Rahmen ihres Humanressourcenmanagements eine spezielle Laufbahnentwicklungsstrategie für Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn aufstellen, und zwar unabhängig von ihrer vertraglichen Situation, auch für Forscher mit befristeten Verträgen. Darin sollten Mentoren vorgesehen werden, die Forscher in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützen und betreuen und sie dadurch motivieren und zum Abbau von Unsicherheiten in ihrer beruflichen Zukunft beitragen.“ (Europäische Kommission 2005: 19f.)
- EU Gütesiegel „**HR Excellence in Research**“: 102 Institutionen aus 28 Ländern
- **Stifterverband:** Leitlinien für akademisches Personalmanagement (Schlüter und Winde 2009)

1. Ausgangslage

Zunehmende Relevanz des Themas:

- Widersprüche für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler:
 - rund die Hälfte bis zwei Drittel möchten in der akad. Forschung und Lehre verbleiben, aber nur 21% der Promovierten sind rund 5 Jahre nach der Promotion noch dort
 - 39% des Nachwuchses an Universitäten schätzt die Beschäftigungsaussichten innerhalb des Wissenschaftssystems als gut ein
 - Planbarkeit der Karriere wird nur selten als gut angesehen (15%)
 - Arbeitsstrukturen innerhalb der Wissenschaft unterscheiden sich wesentlich von den Strukturen außerhalb des Wissenschaftssystems (Minks und Schaeper 2002: 118ff).

1. Ausgangslage

- **Definition:** Personalentwicklung ist „die systematisch vorbereitete, durchgeführte und kontrollierte Förderung der Anlagen und Fähigkeiten des Mitarbeiters in Abstimmung mit seinen Erwartungen und Fähigkeiten“ (Rüter, 1988, zitiert nach Rosenstiel, 2003: 211)
- **Potentielle Barrieren:**
 - Hausberufungsverbot: Ausbildung für andere Arbeitgeber
 - Mehrzahl der Promovierten verlässt perspektivisch die Wissenschaft
 - Projektkarrieren
 - Unscharfer Personalbegriff (Promovierende mit Stipendium?)
 - Pellert und Widmann (2008): Wissenschaftler(innen) sehen sich in erster Linie als autonome Fachexpert(inn)en und nicht als Personal einer Forschungseinrichtung. Man will „ungern managen oder gemanagt werden beziehungsweise hat ein ambivalentes Verhältnis zu **Leitungsaufgaben**“ (S. 14).

1. Ausgangslage

Warum trotzdem Personalentwicklung?

- **Personalentwicklung als Reaktion auf veränderte Rahmenbedingungen:**
 - Zunehmende Einwerbung von Drittmitteln
 - Beitrag zur Profilbildung (Wettbewerb um die „besten Köpfe“)
 - Veränderung der Governancestrukturen an Hochschulen
- **Potentieller Nutzen für Wissenschaftseinrichtungen:**
 - Kurzfristige Kompetenzentwicklung des eigenen Personals
 - Zielgerichtete Qualifikationsphasen (Promotionsabbruch)
- **Potentieller gesellschaftlicher Nutzen:**
 - Durchlässigkeit zwischen wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Berufsfeldern erleichtern
 - Wissens- und Technologietransfer

2. Ziele der Studie

Zwei komplementäre Befragungsstudien

- **Stifterverband:** Befragung von Leitungen und Personalverantwortlichen an Hochschulen mit Promotionsrecht, an außeruniversitären Forschungsorganisationen und Begabtenförderwerken
- **DZHW:** Befragung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (Mittelbau, Promovierende und Postdocs)

2. Ziele der Studie

Leitende Fragestellungen waren u. a.:

- Inwiefern besteht auf der Seite der Nachwuchswissenschaftler(innen) Klarheit über die eigenen beruflichen Ziele? (Frage des Bedarfs)
- Wie gut fühlen sich junge Forschende hinsichtlich der beruflichen Orientierung und überfachlichen Kompetenzentwicklung unterstützt?
- Welchen Bedarf an Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und überfachlichen Kompetenzentwicklung äußern Nachwuchswissenschaftler(innen)?
- Wie schätzen die Wissenschaftseinrichtungen selbst die Notwendigkeit von Personalentwicklung ein?
- Wie werden Maßnahmen der Personalentwicklung koordiniert, kommuniziert und finanziert?

3. Perspektive der Nutzer(innen)

Methodik und Datengrundlage (WiNbus)

Getrennte Analysen für zwei Teilgruppen:

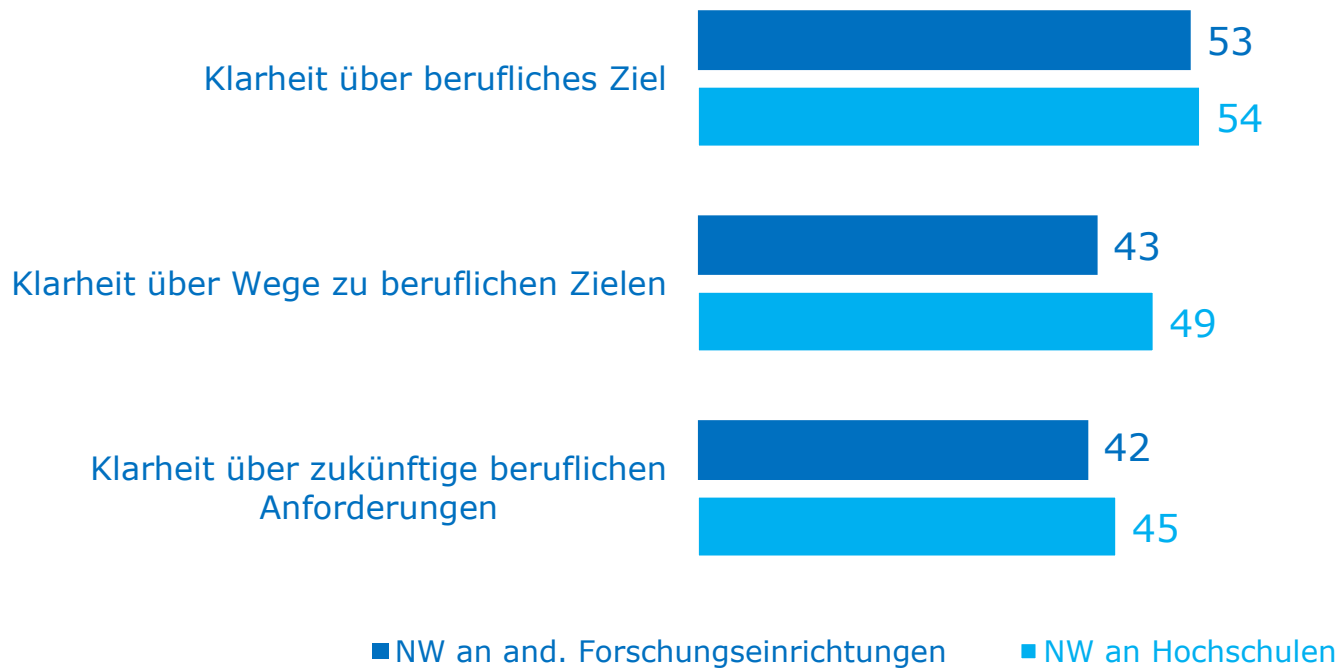
Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen: N=4.425

Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären
Forschungseinrichtungen: N=1.326

3. Perspektive der Nutzer(innen)

Berufliche Ziele

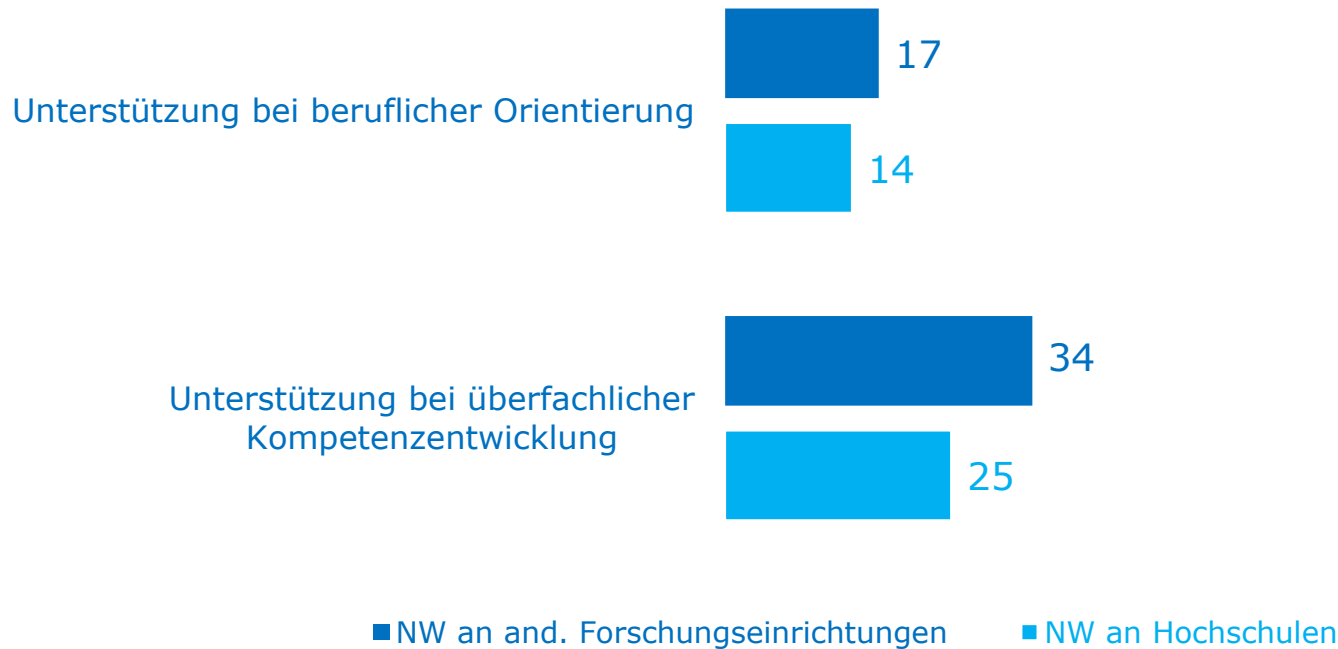
- Zwar kann fast jede(r) Befragte ein berufliches Ziel benennen (rund die Hälfte strebt an, in zehn Jahren an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung wissenschaftlich tätig zu sein), aber gleichzeitig ist sich nur rund der Hälfte der Befragten sicher, dass sie dieses benannte Ziel hat.



3. Perspektive der Nutzer(innen)

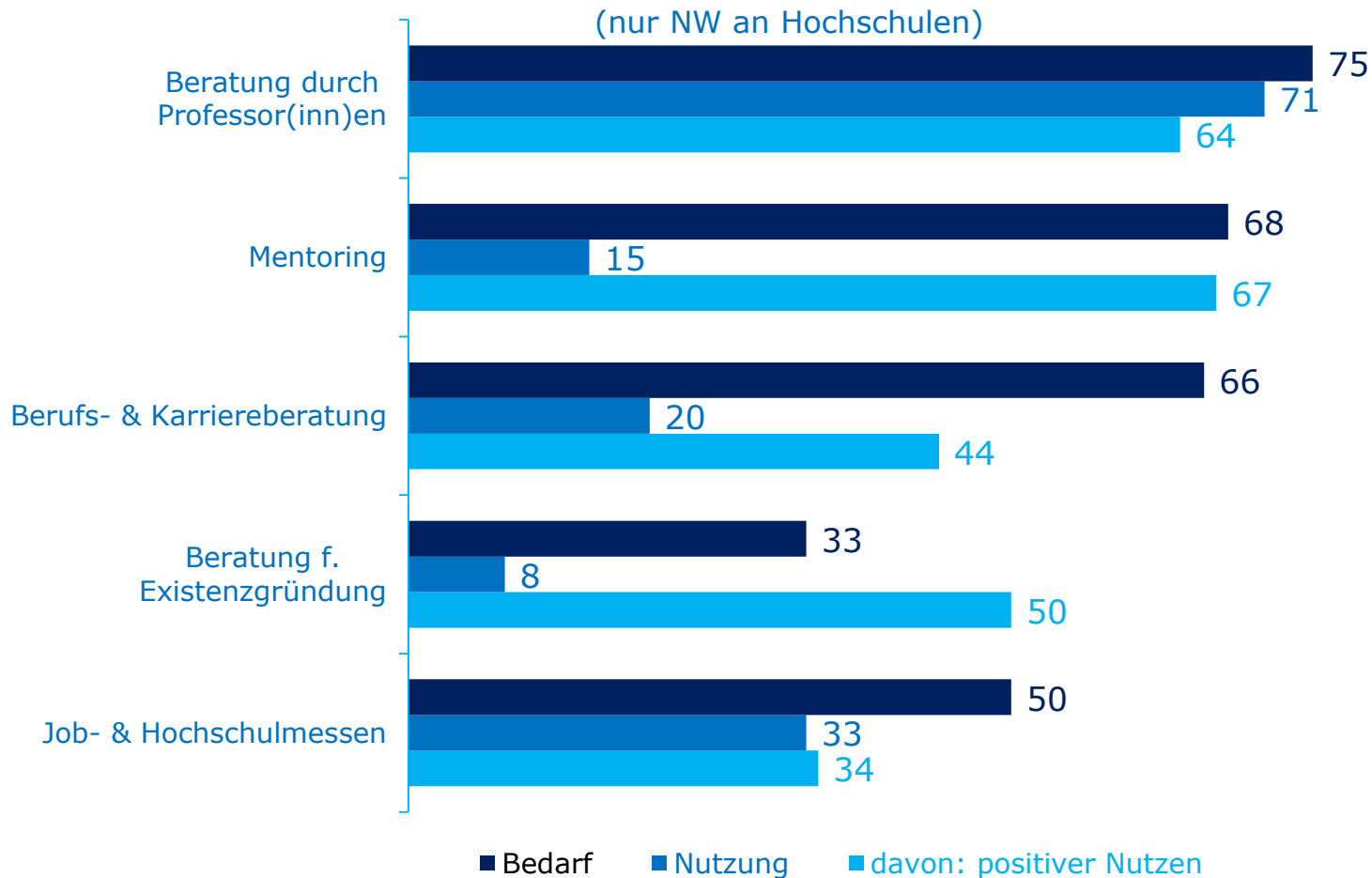
Wahrgenommene Unterstützung von zentralen Einrichtungen

- Der wissenschaftliche Nachwuchs fühlt sich von der Hochschule als Institution bzw. von zentralen Einrichtungen der Hochschule nur selten gut unterstützt, wenn es um die berufliche Orientierung oder um die überfachliche Kompetenzentwicklung geht.



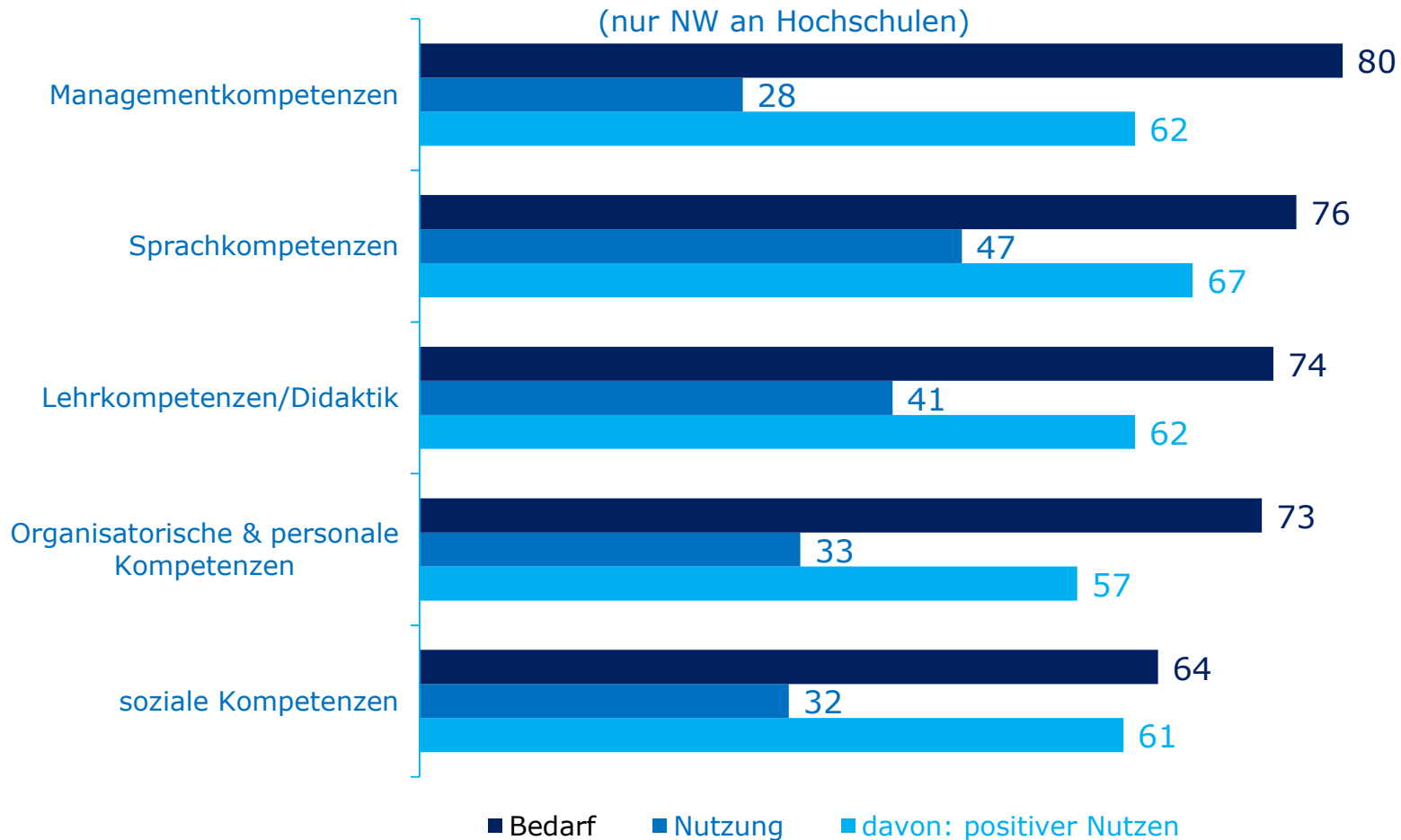
3. Perspektive der Nutzer(innen)

Bedarf, Nutzung und positiver Nutzen spezifischer Angebote zur beruflichen Orientierung



3. Perspektive der Nutzer(innen)

Bedarf, Nutzung und positiver Nutzen spezifischer Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung



4. Perspektive der Anbieter

Befragt wurde

- an Hochschulen mit Promotionsrecht (110),
- an Instituten der vier großen Forschungsorganisationen (254) MPG, FhG, WGL, HGF und
- an den vom BMBF geförderten Begabtenförderwerken (12).

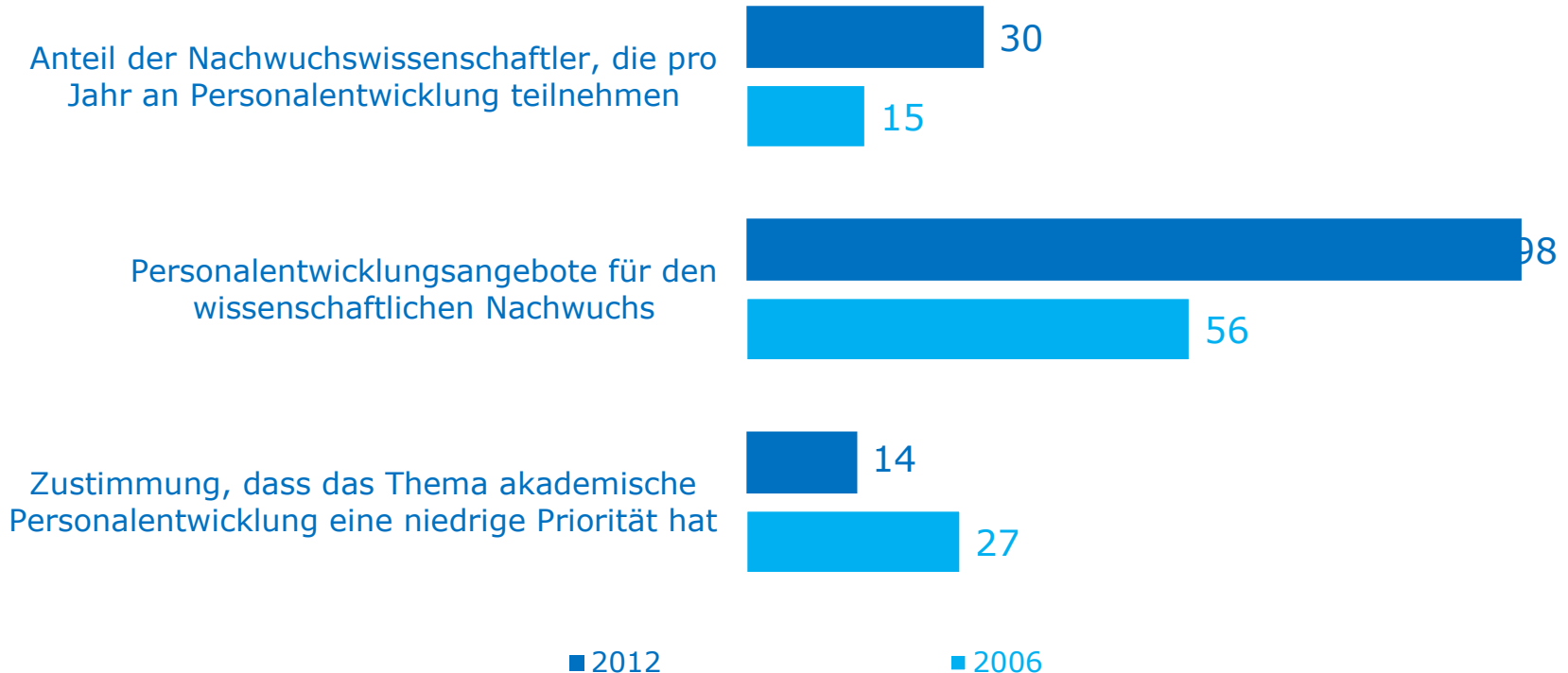
Beteiligung:

- 45% der Hochschulen,
- 46% der Forschungsinstitute
(MPG: 32%, FhG: 40%, WGL: 51%, HGF: 72%),
- 67% der Begabtenförderwerke

4. Perspektive der Anbieter

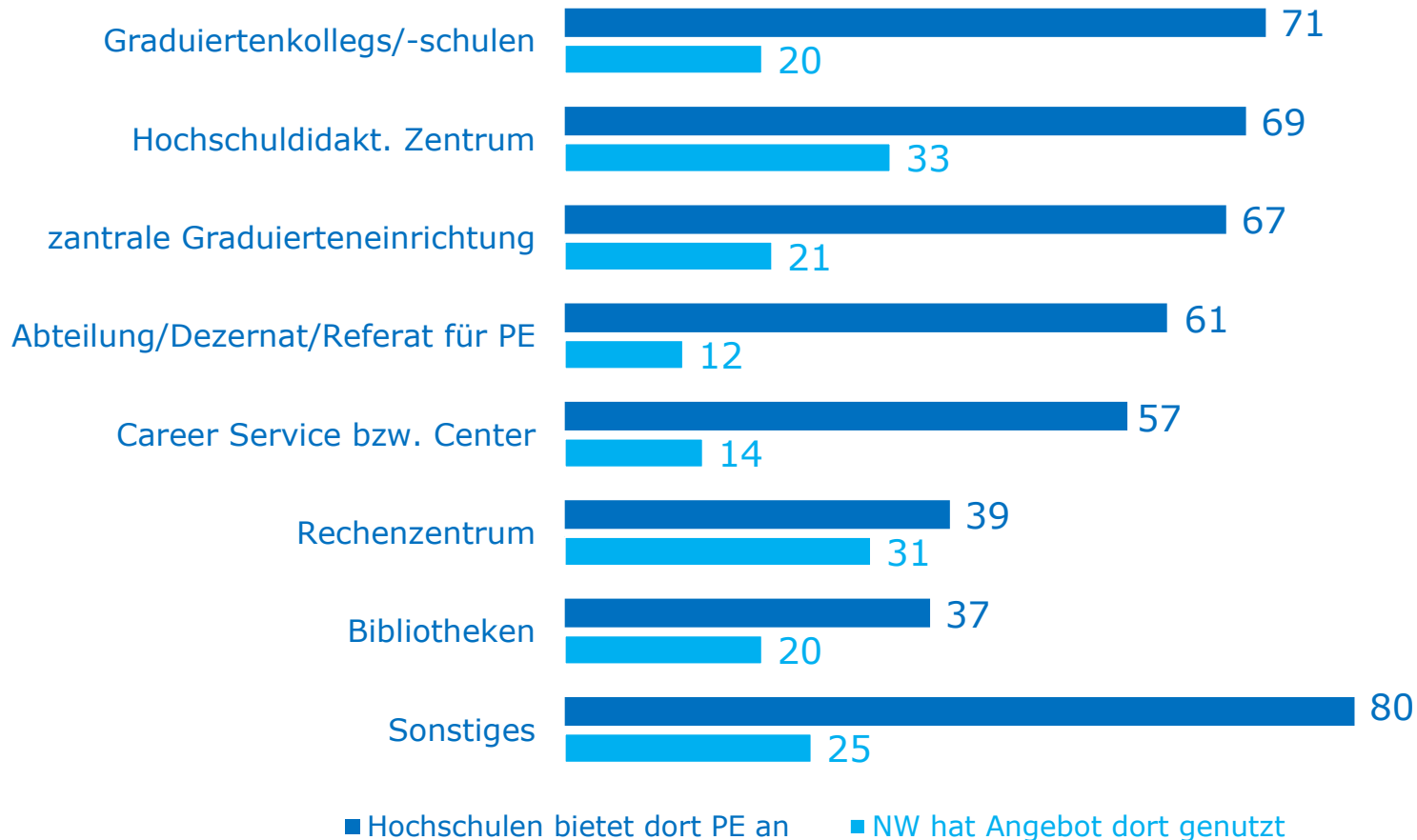
Ausweitung an den Hochschulen

- Die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs hat an den Hochschulen in den letzten Jahren deutlich zugenommen, sowohl im Angebot der Einrichtungen als auch in den Teilnahmequoten.



4. Perspektive der Anbieter

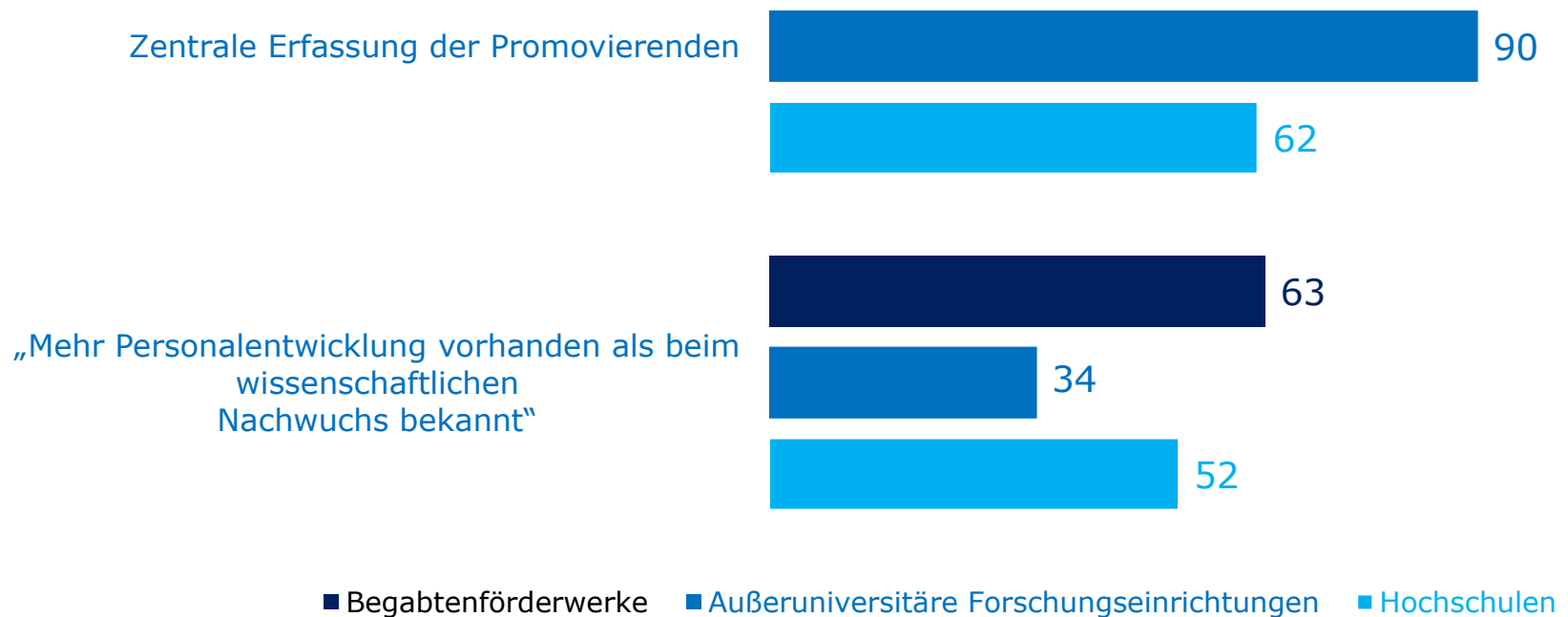
Angebot und Nutzung von PE-Maßnahmen



4. Perspektive der Anbieter

Kommunikations- und Koordinationsprobleme

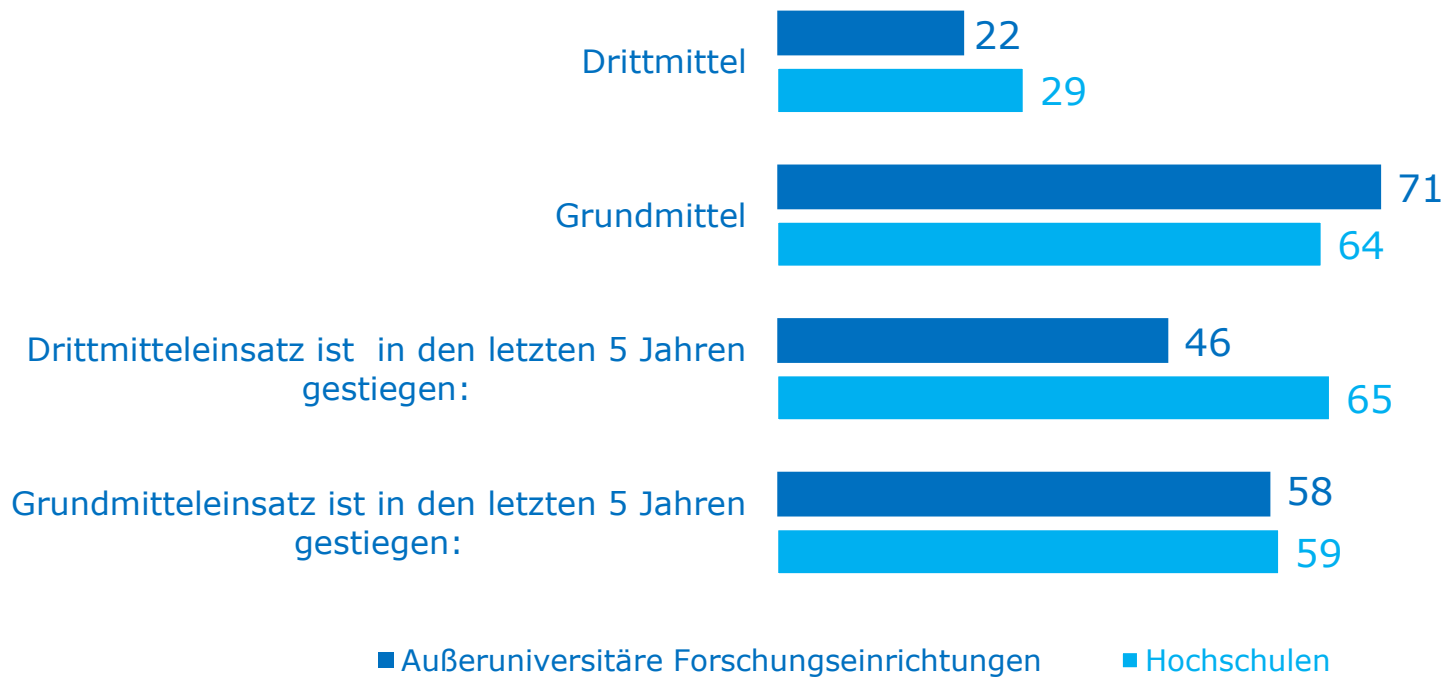
- Eine naturwüchsige Organisation führt zu Koordinations- und Kommunikationsschwierigkeiten.



4. Perspektive der Anbieter

Drittmittelabhängige Finanzierung

- Es gibt eine relativ hohe Drittmittelquote bei der Finanzierung der Personalentwicklung und auch viele Mittel der Exzellenzinitiative in diesem Bereich. Das geht einher mit eingeschränkter Planungssicherheit.



5. Schlussfolgerungen

Zielgruppengerecht zuschneiden, systematisieren und finanziell fördern

- **Zielgruppengerecht zuschneiden:**

- Sensibilisierung und Schulung von Professor(inn)en
- Berufliche Orientierung und Mentoring in Zusammenarbeit mit Partnern außerhalb der Wissenschaft stärken
- Umfassende Kompetenzentwicklung in den Blick nehmen

- **Systematisieren:**

- Definition und Erfassung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Monitoring über einheitliche Kennzahlen zu Personal- und Mitteleinsatz
- Personalentwicklungsstellen als Informationsbroker

5. Schlussfolgerungen

Zielgruppengerecht zuschneiden, systematisieren und finanziell fördern

- **Finanzielle Förderung:**

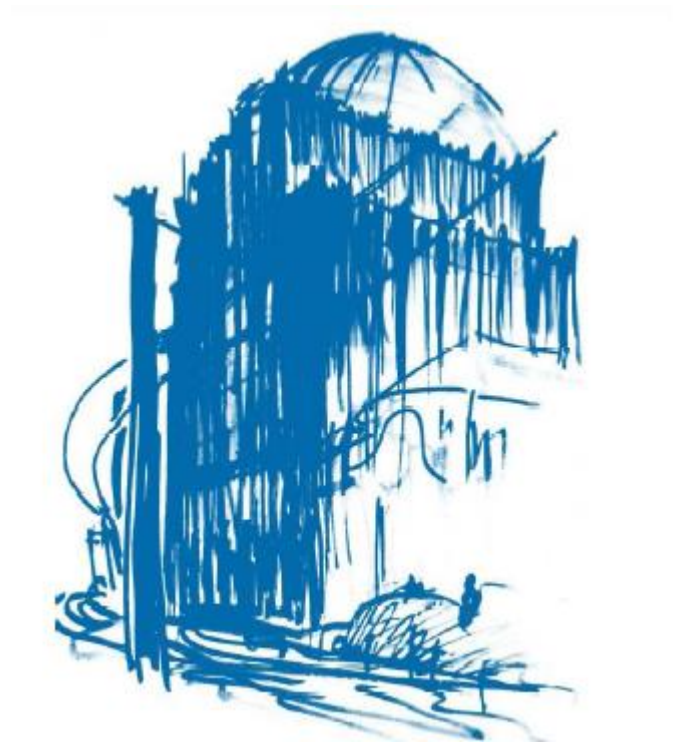
- Wesentliche Finanzierung über den Grundhaushalt
- Verstetigte Förderprogramme
- Vergabe von Mitteln an Standards in der Personalentwicklung koppeln, Bsp. Gütesiegel EU Excellence in Human Resources

Vielen Dank!

Deutsches Zentrum für
Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)

Kolja Briedis
+49 (0) 511/1220-232
briedis@dzhw.eu

Weitere Informationen:
www.dzhw.eu
www.winbus.eu



Literatur

- Briedis, Kolja, Jaksztat, Steffen, Schneider, Julia, Schwarzer, Anke, und Mathias Winde. 2013. *Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme*. Essen: Stifterverband für die deutsche Wissenschaft.
- Briedis, Kolja, Jaksztat, Steffen, Preßler, Nora, Schürmann, Ramona, und Anke Schwarzer. 2014. *Berufswunsch Wissenschaft. Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere*. Hannover: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung.
- Europäische Kommission. 2005. *Europäische Charta für Forscher. Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern*.
- Fabian, Gregor, und Kolja Briedis. 2009. *Aufgestiegen und erfolgreich. Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgang 1997 zehn Jahre nach dem Examen*. Hannover: HIS Hochschul-Informations-System.
- Jaksztat, Steffen, Schindler, Nora, und Kolja Briedis. 2010. *Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Hannover: HIS Hochschul-Informations-System.
- Minks, Karl-Heinz, und Hilde Schaeper. 2002. *Modernisierung der Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft und Beschäftigung von Hochschulabsolventen: Ergebnisse aus Längsschnittuntersuchungen zur beruflichen Integration von Hochschulabsolventinnen und-absolventen*. Hannover: HIS Hochschul-Informations-System.
- Pellert, Ada, und Andrea Widmann. 2008. *Personalmanagement in Hochschule und Wissenschaft*. Münster: Waxmann Verlag.
- Rosenstiel, Lutz. 2003. *Grundlagen der Organisationspsychologie : Basiswissen und Anwendungshinweise*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Schlüter, Andreas, und Mathias Winde, Hrsg. 2009. *Akademische Personalentwicklung. Eine strategische Perspektive*. Essen: Stifterverband für die deutsche Wissenschaft.