

Transparentere Karrierewege

Junge Forschende weiterentwickeln

| MATHIAS WINDE | **Den wissenschaftlichen Nachwuchs zu entwickeln, wird für Hochschulen und andere Forschungseinrichtungen immer bedeutsamer. Wie sieht der gegenwärtige Stand der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs aus der Perspektive von Wissenschaftseinrichtungen sowie von Nachwuchswissenschaftlern aus?**

Personalentwicklung für junge Forschende ist in den vergangenen Jahren deutlich ausgebaut worden. Das gilt sowohl für die Universitäten als auch für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Nicht immer gelingt dabei allerdings die Austarierung des Zielkonflikts zwischen organisatorischen Zielen der Forschungseinrichtungen und den individuellen Perspektiven der jungen Forschenden. Was kann uns die Empirie dazu sagen?

Empirie

Personalentwicklung meint im Allgemeinen eine systematische und kontrollierte

Förderung von Mitarbeitenden in Vorbereitung auf zukünftige Tätigkeiten und in Abstimmung mit den Zielen des Individuums. Bereits im Jahr 2005 hatte die Forschercharta der Europäischen Kommission die Bedeutung der individuellen Laufbahnentwicklung in der Wissenschaft als Teil einer akademischen Personalentwicklung hervorgehoben: „Arbeitgeber und/oder Förde-

rer 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 be-

»Zwei Drittel der Promovierenden sehen ihre Zukunft außerhalb der Wissenschaft.«

treuen und sie dadurch motivieren und zum Abbau von Unsicherheiten in ihrer beruflichen Zukunft beitragen. Allen Forschern sollten solche Bestimmungen und Vorkehrungen nahegebracht werden.“

Das Konzept der Personalentwicklung muss für das Wissenschaftssystem adäquat ausformuliert werden, es bedarf einer akademischen Personalentwicklung. Hochschulen entwickeln Personal nicht ausschließlich für den eigenen Bedarf, sondern verantworten die Ausbildung von wissenschaftlich qualifiziertem Personal für alle Teile des Arbeitsmarkts und unterschiedliche Laufbahnen. Eine gemeinsame Studie von Stifterverband und dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) zeigt, dass immer weniger Nachwuchsforschende eine berufliche Tätigkeit an Hochschu-

len oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen anstreben. Nur 45 Prozent der befragten Doktoranden und Postdocs geben Wissenschaft als berufliches Ziel in zehn Jahren an, ein Rückgang um acht Prozentpunkte im Vergleich zur vorherigen Befragung. Eine Mehrheit des wissenschaftlichen Nachwuchses möchte anwendungsorientierter in der Wirtschaft forschen oder andere Berufe jenseits von Forschung und Lehre ausüben. Besonders deutlich ist das Ergebnis für Doktoranden. Zwei Drittel der Promovierenden sehen ihre Zukunft außerhalb der Wissenschaft.

Große Unterschiede gibt es zwischen den einzelnen Fachrichtungen (siehe Grafik). Vier von fünf Ingenieurwissenschaftlerinnen und Ingenieurwissenschaftler (79 Prozent) möchte eher in die Wirtschaft, auch die Mehrheit der Natur- und der Wirtschaftswissenschaftler. Bei den Geisteswissenschaften hingegen möchten 73 Prozent der Befragten in der Wissenschaft bleiben. Hieraus ergeben sich disziplinspezifische Anforderungen an die Personalentwicklung. Interessant ist, dass dies keine Entscheidung ist, die erst im Laufe der wissenschaftlichen Qualifizierung gefällt wird. 40 Prozent der Doktoranden und 60 Prozent der Postdocs wussten schon zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit, dass sie langfristig nicht in Hochschulen oder Forschungseinrichtungen bleiben möchten.

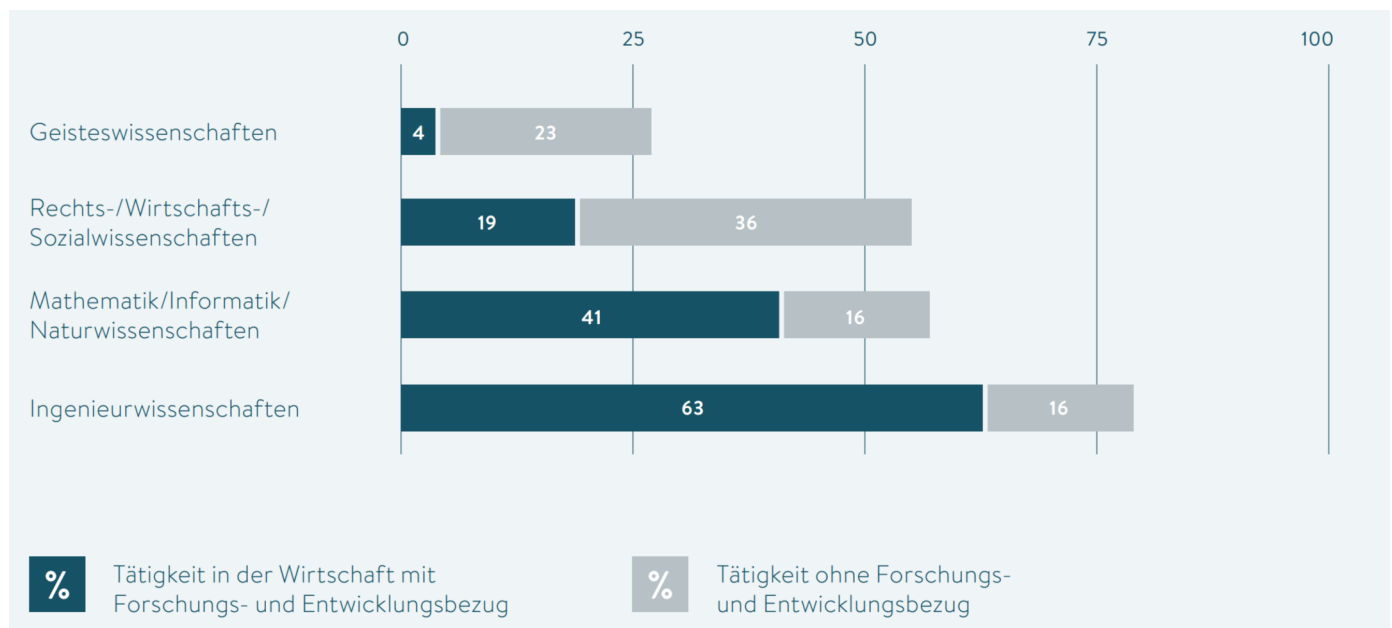
Wirtschaft wird attraktiver

Statt der Wissenschaft werden forschungsbezogene und nicht-forschungsbezogene Tätigkeiten in der Wirtschaft attraktiver. Jeder dritte junge Forschende sieht seine berufliche Zukunft in der Wirtschaft mit Forschungs- und Ent-

AUTOR



Dr. Mathias Winde leitet im Stifterverband den Programmbereich „Hochschulpolitik und -organisation“.



Junge Forschende: Ingenieure zieht es in die Wirtschaft

Anteil der Nachwuchsforschenden, welcher in die Wirtschaft wechseln möchte, nach Fächergruppe. Quelle: Stifterverband, DZHW

wicklungsbezug. Noch einmal jeder fünfte möchte außerhalb der Wissenschaft ohne Forschungs- und Entwicklungsbezug arbeiten. Junge Forschende, die sich in zehn Jahren am ehesten auf einer Position in der Wirtschaft sehen und die akademische Wissenschaft verlassen wollen, nennen als Gründe dafür in erster Linie die „schlechteren Beschäftigungsperspektiven in der Wissenschaft“ und eine „höhere Beschäftigungssicherheit

außerhalb der akademischen Wissenschaft“. Diese beiden Gründe spiegeln teilweise mangelnde Perspektiven in der akademischen Wissenschaft, teilweise einen robusten Arbeitsmarkt für junge Forschende außerhalb der Wissenschaft wider.

Mit diesen Entwicklungen stehen Hochschulen mit Promotionsrecht vor einer doppelten Herausforderung. Einerseits müssen sie ihre Attraktivität für Nachwuchsforschende nachhaltig steigern, um in der Konkurrenz um die besten Köpfe bestehen zu können. Andererseits stehen sie in der Verantwortung, den jungen Forschenden, welche die Wissenschaft verlassen wollen (oder auch müssen, weil sie ihnen keine berufliche Perspektive bietet), eine berufliche Orientierung zu geben und überfachliche Qualifikationen für Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft zu vermitteln.

Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen haben sich dieser Aufgabe gestellt. Mittlerweile geben 93 Prozent der Hochschulleitungen an, dass Personalentwicklung für sie eine hohe Bedeutung hat. Hatten im Jahr

»Jeder dritte junge Forschende sieht seine berufliche Zukunft in der Wirtschaft mit Forschungs- und Entwicklungsbezug.«

2006 nur die Hälfte der Hochschulen Personalentwicklungsangebote aufgelegt, so sind diese zehn Jahre später an praktisch allen Hochschulen vorhanden. Der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, der auf diese Angebote zurückgreift, ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Mittlerweile macht jeder Dritte davon Gebrauch.

Ansatzpunkte

Vier Ansatzpunkte kristallisieren sich augenblicklich für eine bessere Personalentwicklung an Hochschulen heraus: die Schaffung durchgehender Karrierewege zur Professur, die Etablierung neuer, dauerhafter Stellenprofile jenseits der Professur, der Ausbau von passgenauen Personalentwicklungsangeboten für unterschiedliche Laufbahnen sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mit solchen Konzepten können Hochschulen geeignete Rahmenbedingungen zur Karriereentwicklung schaffen und den Wissenschaftlern frühzeitig transparente Karrierewege innerhalb und außerhalb der Hochschule aufzeigen. Einen Gewinn haben davon alle Seiten: Die Nachwuchsforschenden, die mehr Orientierung und Unterstützung auf ihrem Qualifizierungsweg erhalten, die Arbeitgeber in Wirtschaft und Gesellschaft, die von einem besseren Übergang der Nachwuchswissenschaftler zu ihnen profitieren, und nicht zuletzt die Hochschulen, die ihre zukünftigen Mitarbeiter passgenauer auf unterschiedliche und spezialisierte Tätigkeiten in Forschung und Lehre vorbereiten.

Anzeige

Führungs-, Karriere- und Persönlichkeitscoaching
in Wissenschaft, Forschung und Lehre

Team Römer www.team-roemer.de/res