



Zur Entwicklung einer PostDoc-Kultur

Perspektive der DFG

Jahrestagung ZWM Speyer ; Berlin, 2.-3.12.2015

Dr. Annette Schmidtman, DFG Bonn

Position der DFG zum wissenschaftlichen Nachwuchs

DFG als Förderorganisation

- ▶ Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein zentrales Satzungsziel der DFG, das in all ihren Förderinstrumenten und Betätigungsfeldern entsprechende Berücksichtigung findet.
- ▶ Spezifische Förderprogramme
 - Zielen auf frühe Unabhängigkeit
 - Förderung, die Konzentration auf eigene Qualifizierung erlaubt
 - „Portabel“: Ortswechsel unter Mitnahme der Förderung möglich (Dual Career!)
 - Kompetitives Auswahlverfahren zur Identifikation der Besten
 - Förderdauern entsprechen dem beabsichtigen Qualifizierungsziel
 - Flexible Verwendung der bewilligten Mittel

Entwicklung der PostDoc Kultur

DFG Förderportfolio

- ▶ Zahl der Nachwuchsprogramme hat seit den 90er Jahren zugenommen
- ▶ Zahl der Anträge bei der DFG von „PostDocs“ hat zugenommen, u.a. durch Nachwuchsprogramme
- ▶ Einführung des DFG-„Erstantrags“
- ▶ Karrieretage u.ä.
- ▶ Zahl der Info-Vorträge für Nachwuchswissenschaftler/inn/en hat zugenommen: seit 11/2010*: > 271 Vorträge über DFG-Antragsverfahren, >120 Absagen eigenes Team „Nachwuchsförderung“ in der Geschäftsstelle
- ▶ Reflektiert gestiegene Bedeutung der Drittmittel: Einwerbung eigener Drittmittel wird auch zum Qualifikationskriterium

** keine systematischen Daten vor 2010 erhoben*

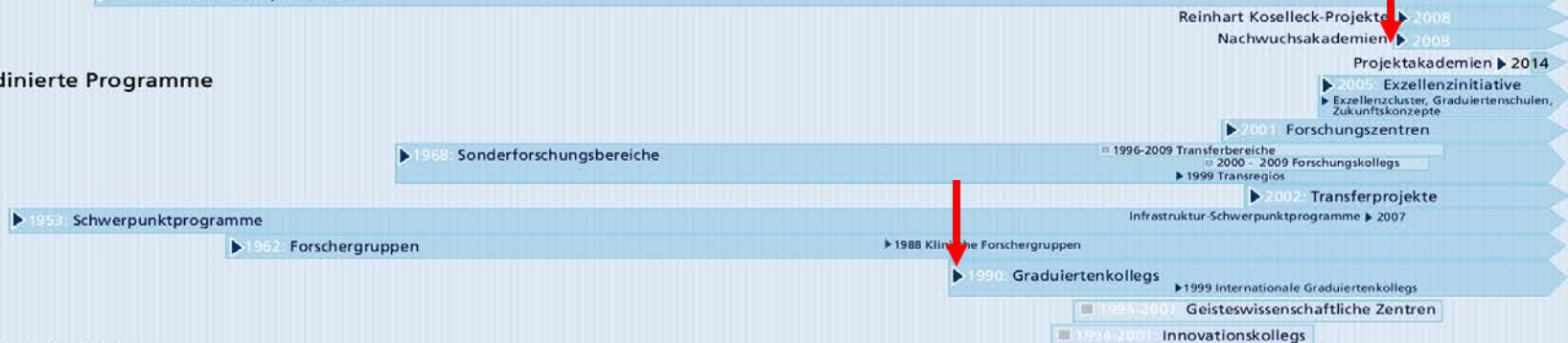
Das Programmportfolio der DFG - Stationen der Entwicklung*

Das flexibelste Förderprogramm

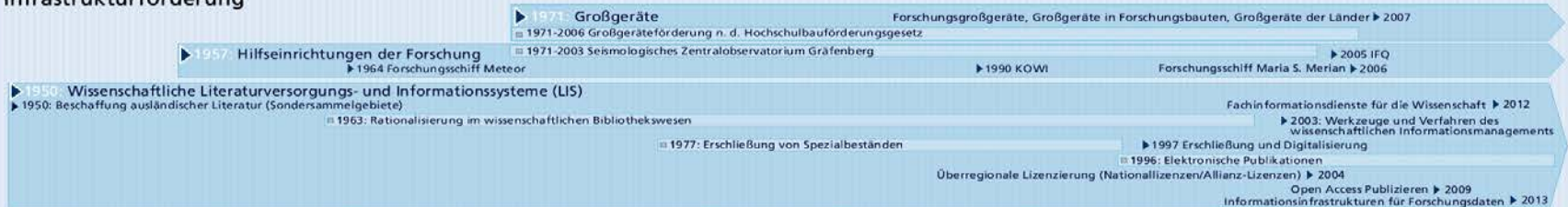
Enzelfförderung



Koordinierte Programme



Infrastrukturförderung



Preise und weitere Programme



1950 1960 1970 1980 1990 2000 2010

Position der DFG zum wissenschaftlichen Nachwuchs

DFG als Förderorganisation

Spezifische Förderprogramme

- ▶ Forschungsstipendien **Personenförderung**
zweijähriges Auslandsstipendium
- ▶ Emmy Noether Programm **Projekt- und Personenförderung**
fünfjährige Finanzierung einer Nachwuchsgruppe
- ▶ Heisenberg Programm **Personenförderung**
fünfjährige Förderung für „Berufbare“ bis zum Erhalt einer Professur
- ▶ Beantragung der eigenen Stelle **Projektförderung**
dreijährige Förderung, verlängerbar

DFG Position zum wissenschaftlichen Nachwuchs

DFG als Institution der Selbstverwaltung

- ▶ Bereits 2013 wurden die Erläuterungen zu der Empfehlung 4 der Denkschrift „*Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis*“ ergänzt und die Nachwuchsförderung als eine Leitungsaufgabe betont, zu der insbesondere auch die Sicherstellung einer angemessenen Betreuung sowohl für Promovierende als auch für fortgeschrittene Studierende und Postdoktorandinnen und Postdoktoranden in einem frühen Karrierestadium gehört.
- ▶ Verantwortung für Karriereentwicklung der PostDocs liegt bei den Hochschulen!

DFG als Mitglied der Allianz der Wissenschaftsorganisationen

Stellungnahme der Allianz (2015): Selbstverpflichtung

Die DFG verpflichtet sich,

- ▶ durch ihre organisationsspezifischen Leitlinien den Fehlentwicklungen im Wissenschaftssystem entgegenzusteuern,
- ▶ dafür Sorge zu tragen, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in allen Qualifizierungsphasen verlässliche Bedingungen zum Erreichen ihrer individuellen Qualifizierungsziele erhalten,
- ▶ vor und nach der Promotion eine transparente und verlässliche Karriereplanung zu unterstützen,
- ▶ darauf zu achten, dass die Vertragslaufzeiten grundsätzlich im Einklang mit dem Qualifizierungsziel stehen.

Umsetzung der Selbstverpflichtung

Für die Postdoktorandinnen und Postdoktoranden soll gelten:

„Die Befristung muss der angestrebten Qualifizierung angemessen sein, d.h. in jeder Phase ist das Qualifikationsziel zur Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in Beziehung zu setzen. Befristungen unter 24 Monaten sollten i.d.R. seltene und im Einzelfall begründete Ausnahmen sein.“

Offen:

- ▶ Was ist das Qualifikationsziel genau?
- ▶ Wie lange braucht man/frau, um dieses Ziel zu erreichen?
- ▶ Wer prüft, wer entscheidet?
- ▶ Rolle der DFG?

Umsetzung der Selbstverpflichtung

Spezifizierungen im Rahmen der DFG Programme

Änderungen als Folge der Selbstverpflichtung

- ▶ Problem: die DFG kann nur mittelbar auf Änderungen hinwirken, sie ist nicht Vertragspartner, sondern die Hochschulen gestalten die Arbeitsverträge !
- ▶ DFG kann Erwartungen und Empfehlungen formulieren, die z.B. bei Begutachtungen überprüft werden, inbes. bei Hochschulanträgen
 - ▶ Graduiertenkollegs *Antrag der Hochschule, **Personenförderung***
 - ▶ Sonderforschungsbereiche *Antrag der Hochschule, **Projektförderung***
 - ▶ Einzelverfahren *Antrag von Einzelnen, **Projektförderung***
- ▶ Programme unterscheiden sich in ihren Zielsetzungen, ev. Maßnahmen berücksichtigen dies

Personenförderung, Strukturbildung an Hochschulen

- ▶ Mit dem Programm Graduiertenkollegs, das sich an die Hochschulen als Antragstellende richtet, fördert die DFG modellhaft die Etablierung der strukturierten Promotionsförderung an den Universitäten.
- ▶ Entsprechend dieser Zwecksetzung stehen die Promovierenden im Mittelpunkt dieses Förderinstruments.
- ▶ „Die Befristung muss der angestrebten Qualifizierung angemessen sein, d.h. in jeder Phase ist das Qualifikationsziel zur Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in Beziehung zu setzen.“

Personenförderung, Strukturbildung an Hochschulen

- ▶ Erstverträge für Promovierende: sollten in der Regel für mindestens 24 Monate mit einer Verlängerungsoption um 12 Monate geschlossen werden. (Kürzere Befristungen sollten seltene und im Einzelfall begründete Ausnahmen sein.)
- ▶ „Frühe“ Postdocphase: seit 2014 müssen bei der Beantragung von PostDoc-Stellen Karrierekonzepte vorgelegt werden müssen (zurzeit ca. 200 Stellen für PostDocs im Programm GRK)
- ▶ Für Postdocs: Befristungen unter 24 Monaten sollten seltene und im Einzelfall begründete Ausnahmen sein.

Personenförderung, Strukturbildung an Hochschulen

- ▶ Berichte der Graduiertenkollegs: künftig werden neben den Förderdauern konkrete Vertragslaufzeiten (aggregiert) erfragt.
- ▶ Weitere Konkretisierung, dass der Abschluss von Betreuungsvereinbarungen erwartet wird und diese den Berichten beizufügen sind (beispielhaft).
- ▶ Die 12-monatige Auslauffinanzierung im Falle einer Beendigung des GRK nach der ersten 4,5 jährigen Förderphase soll um 6 Monate verlängert werden, so dass zwei Promovierenden-Kohorten (2 x 3 Jahre) finanziert werden können.
- ▶ *Alternative Diskussion: Förderphasen auf 5 plus 4 umstellen*

Projektförderung, Strukturbildung an Hochschulen

- ▶ DFG erwartet, dass Antragstellende den wissenschaftlichen Mitarbeitenden in allen Qualifizierungsphasen verlässliche Arbeitsbedingungen zum Erreichen der jeweiligen individuellen Qualifizierungsziele anbieten.
- ▶ „Die Befristung muss der angestrebten Qualifizierung angemessen sein, d.h. in jeder Phase ist das Qualifikationsziel zur Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in Beziehung zu setzen.“
- ▶ Darstellung der tatsächlichen Vertragslaufzeiten der Mitarbeitenden künftig in den Berichten erbeten (aggregiert).
- ▶ Vertragslaufzeit an Projektlaufzeit orientieren (nicht an Jahresbewilligung)

- ▶ Darlegung, ob und ggf. welche verbundinternen Betreuungs- und Karrierekonzepte vorgesehen sind.
- ▶ Dies schließt konkrete Angaben zu Betreuungsvereinbarungen, Betreuungsgremien, Erfolgssicherung, Monitoring, Tenure-Angeboten für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, Personalentwicklungs- und Karrieremaßnahmen ein.
- ▶ Ggf. Verweis auf vorhandene Betreuungs- und Personalentwicklungsstrukturen an den antragstellenden Hochschulen.
- ▶ Neues Bewertungskriterium „Unterstützende Strukturen“: erfragt die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Rahmenbedingungen in der Promotions- und Postdoc-Phase explizit.

Projektförderung

- ▶ Flexibelstes DFG Förderinstrument, überjährige Mittelverwendung
- ▶ Hinweis auf den erwünschten Abschluss einer Betreuungsvereinbarung bei Promovenden, aber hier nicht Gegenstand des Begutachtungs- und Entscheidungsverfahrens
- ▶ Hinweis bei Beschäftigung von Personal im Vorhaben:
 - *Die Vertragslaufzeiten sollten in der Regel der Projektlaufzeit entsprechen.*
 - *Bei der Festlegung der Vertragslaufzeiten des wissenschaftlichen Personals sollte das Qualifizierungsziel des Stelleninhabers bzw. der Stelleninhaberin angemessen berücksichtigt werden.*
- ▶ Hohe Flexibilität der Mittel-Umdisposition erhalten um auf kurzfristige Änderungen reagieren zu können

Ausgestaltung der PostDoc Phase

Aufgabe der Hochschulen

PostDoc

- ▶ Ist ein mehr oder weniger (un)klar definierter Begriff
- ▶ Klar ist: befristete Position, Qualifizierungsphase auf dem Weg zur Professur oder Dauerstelle, zumindest zu Beginn keine völlige wissenschaftliche Unabhängigkeit außer z.B. im Emmy Noether Programm
- ▶ Wird in den Fachkulturen unterschiedlich verstanden
 - ▶ Ingenieurwissenschaften: keine PostDoc Kultur
 - ▶ Sozial-/Geisteswissenschaften: wiss. Mitarbeiter/in, Habilitand/in
 - ▶ Natur- und Lebenswissenschaften: 4-6 Jahre PostDoc Phase, beginnend häufig mit zweijährigem Auslandsaufenthalt
 - ▶ Medizin: PostDoc teilweise i.R. eines zweijährigen Auslandsaufenthalts, danach Facharztweiterbildung, Assistent/in

Aufgabe der Hochschulen - Aufgabe der DFG

Personalkonzepte, Personalentwicklung, Karriereentwicklung

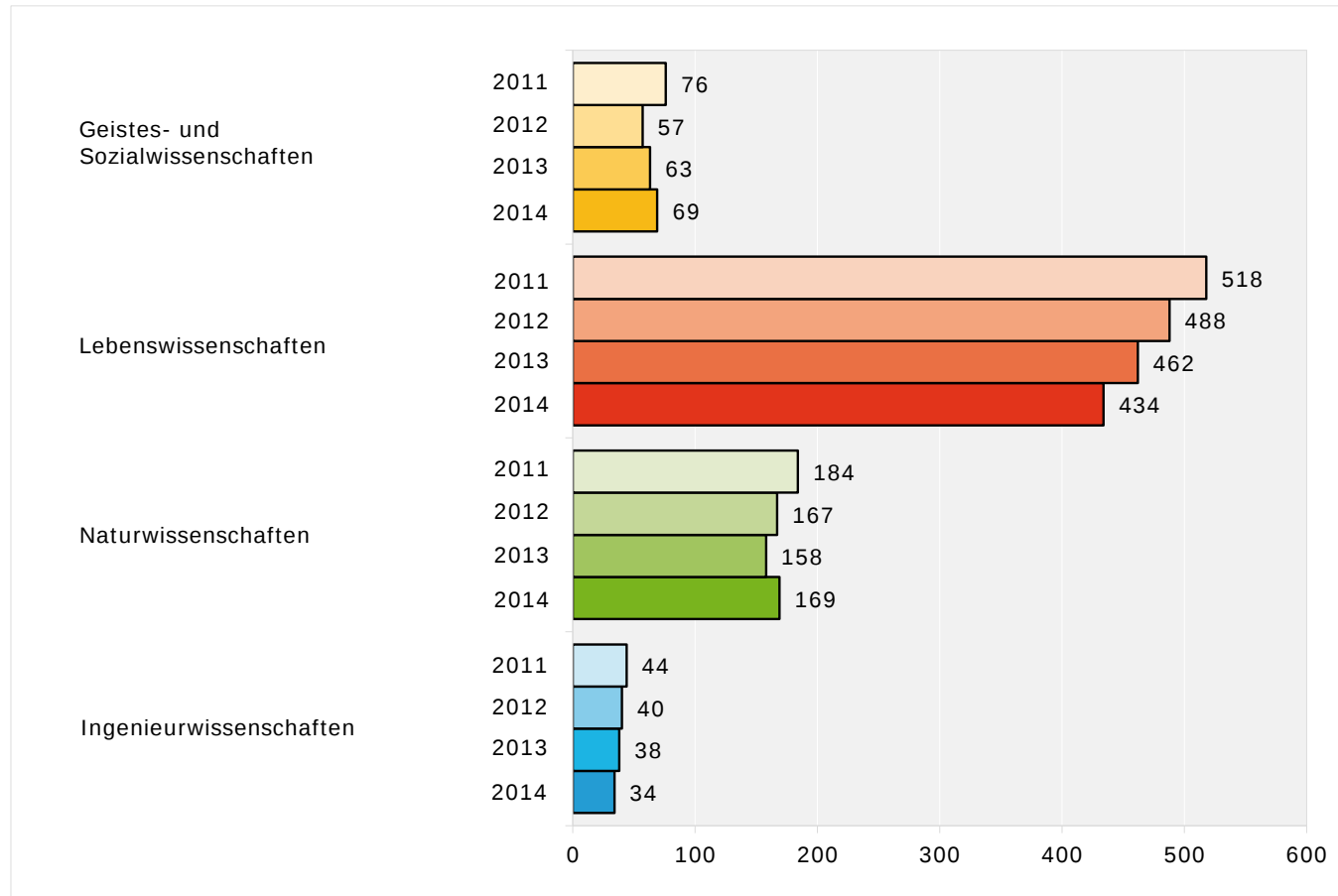
- ▶ Hochschulen sollten Personal(entwicklungs) - Konzepte systematisch etablieren
 - Klare Beschreibung gegenseitiger Erwartungen, Qualifizierungsziele
 - Regelmäßige Personalgespräche über Fortschritt
 - (Nicht-) Erreichen der Ziele und Ausstiegsmöglichkeiten müssen besprochen werden
 - Begleitung auf dem Karriereweg
 - Maßnahmen zur Chancengleichheit ausbauen
- ▶ DFG entwickelt ihre Förderprogramme regelmäßig weiter
- ▶ DFG kann „PostDoc-Kultur“ nur mittelbar beeinflussen, dies geschieht vielmehr durch die Fach-Communities und die Hochschulen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Weitere Informationen

- ▶ zur DFG: **<http://www.dfg.de>**
- ▶ zum Förderatlas: **<http://www.dfg.de/foerderatlas>**
- ▶ zu allen geförderten Projekten: **<http://www.dfg.de/gepris>**
- ▶ zu den deutschen Forschungseinrichtungen: **<http://research-explorer.de>**

Anzahl laufender Forschungsstipendien* je Wissenschaftsbereich 2011 bis 2014

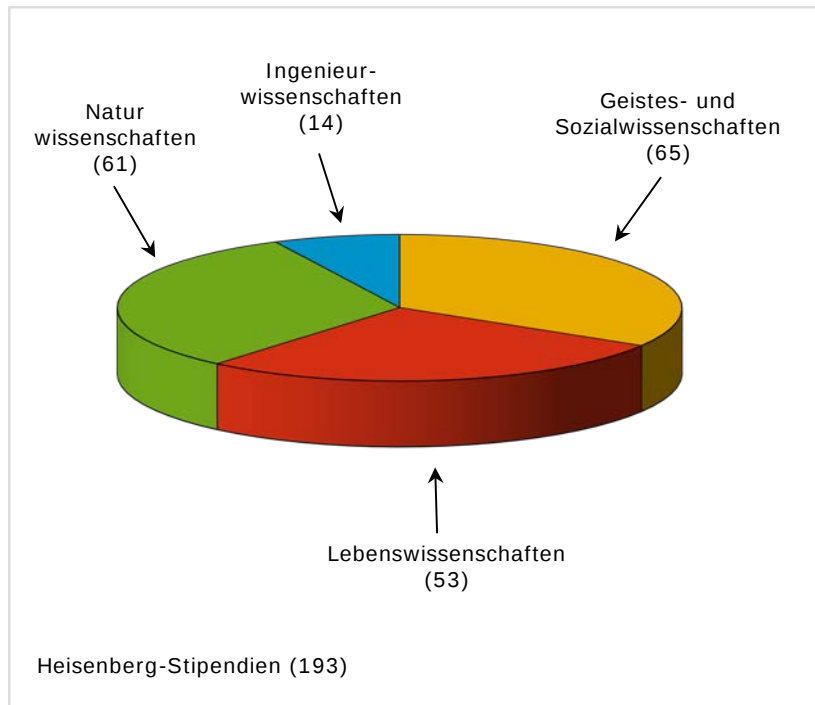


* Basis: ohne Rückkehrstipendien

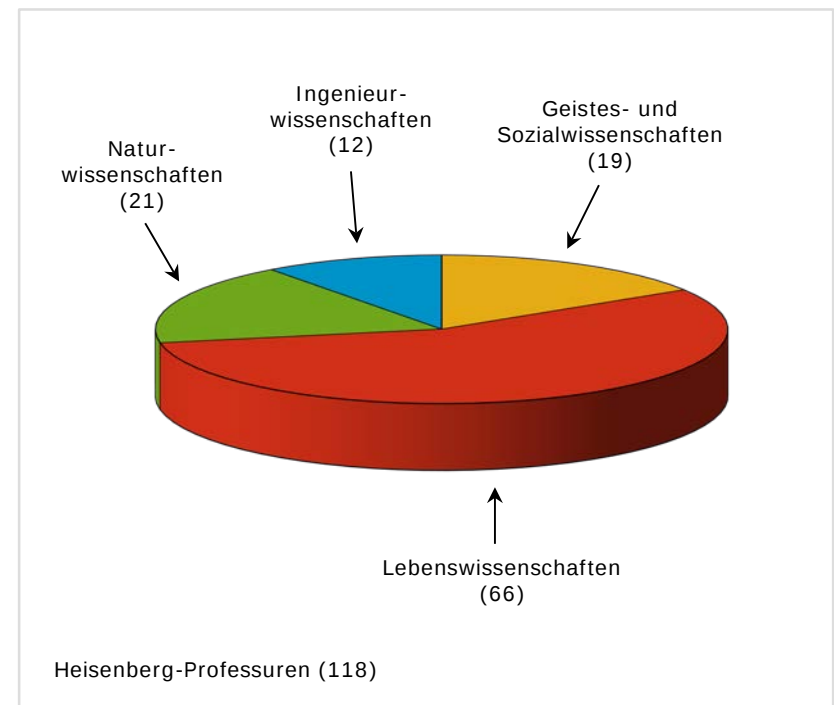
Titel der Präsentation / Name des Referenten (über Einfügen --> Kopf- und Fußzeile einstellen)

Anzahl der laufenden Heisenberg-Stipendien und Heisenberg-Professuren* je Wissenschaftsbereich 2014

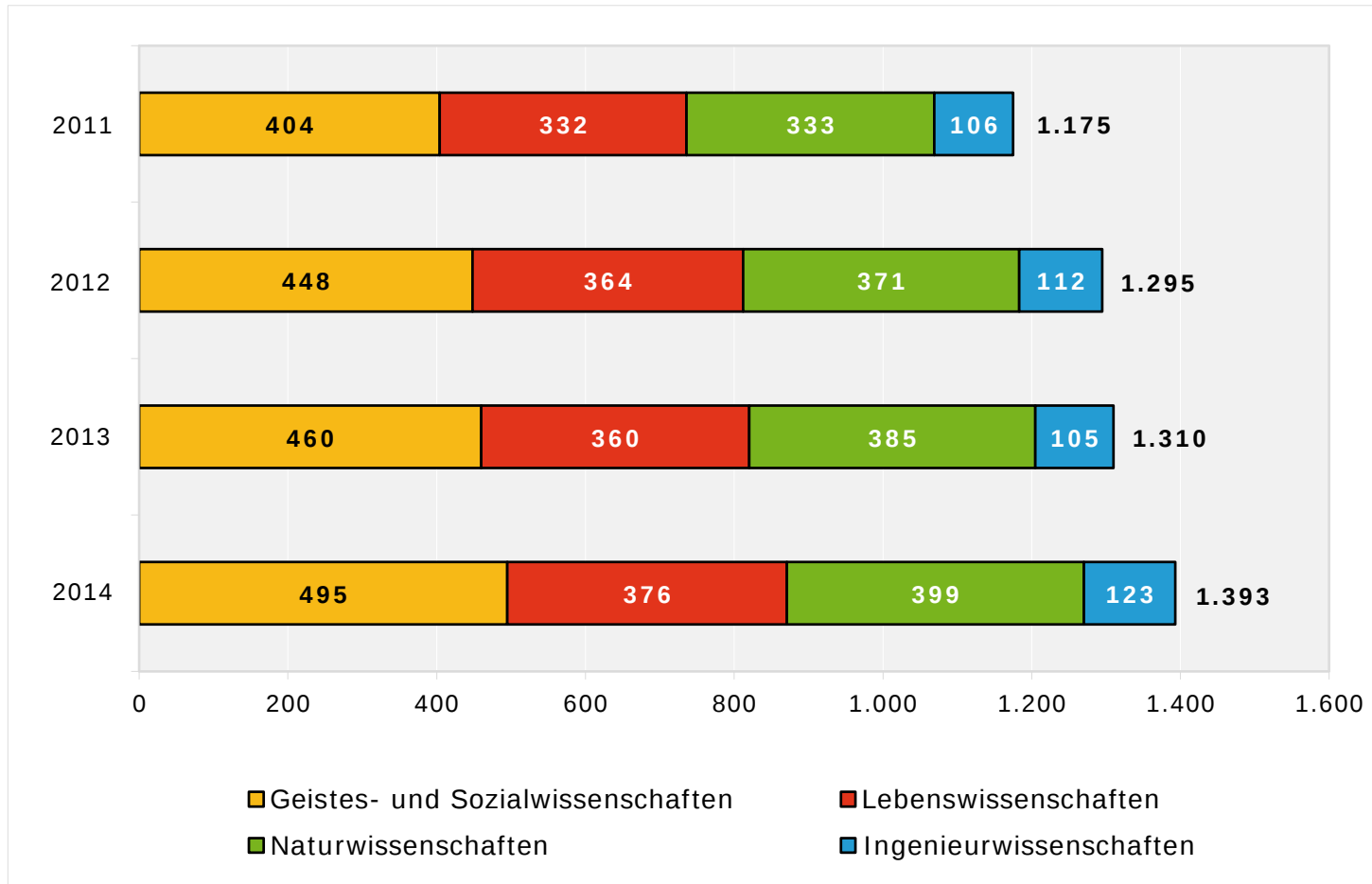
Heisenberg-Stipendien



Heisenberg-Professuren

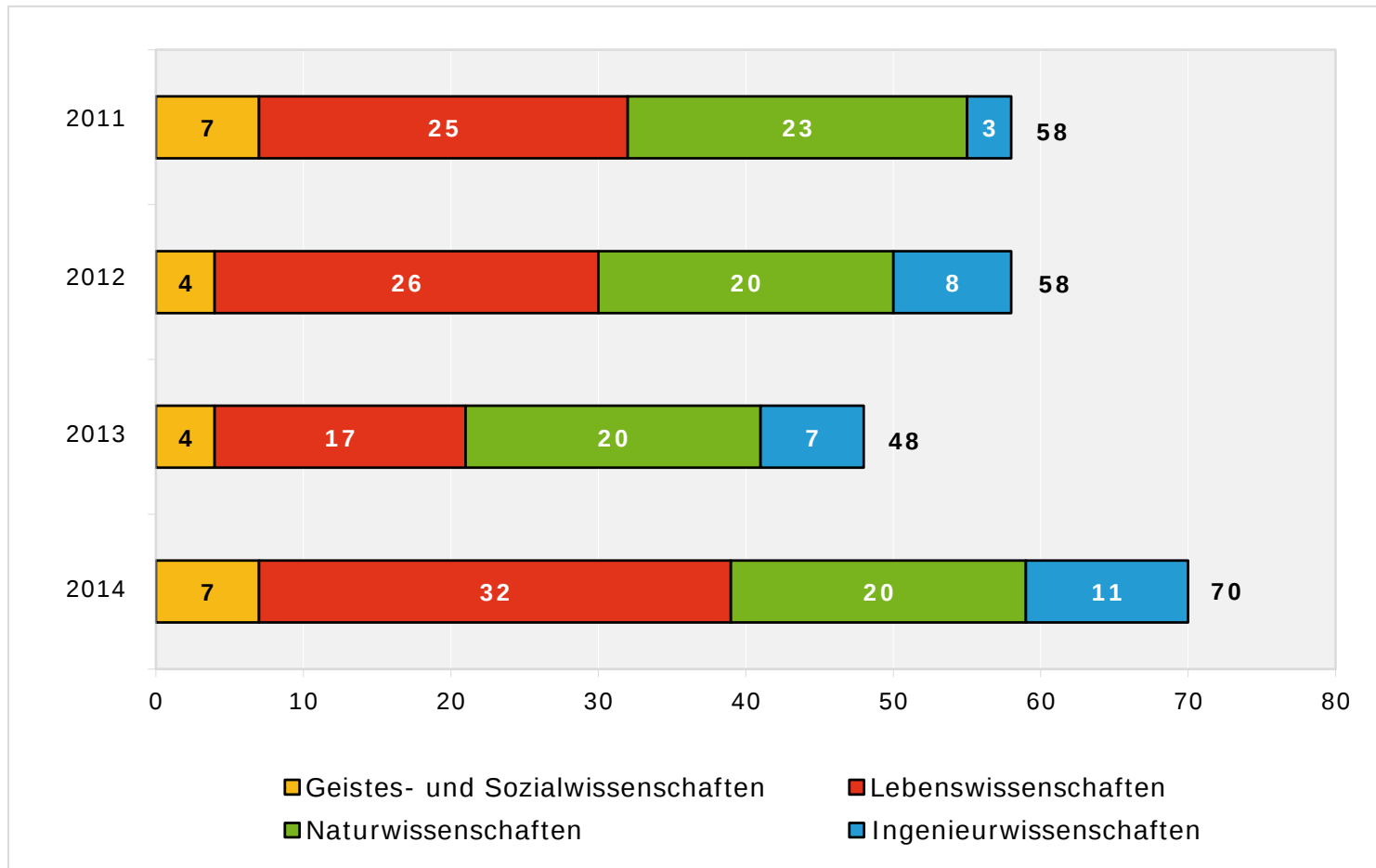


Laufende Eigene Stellen* je Wissenschaftsbereich 2011 bis 2014



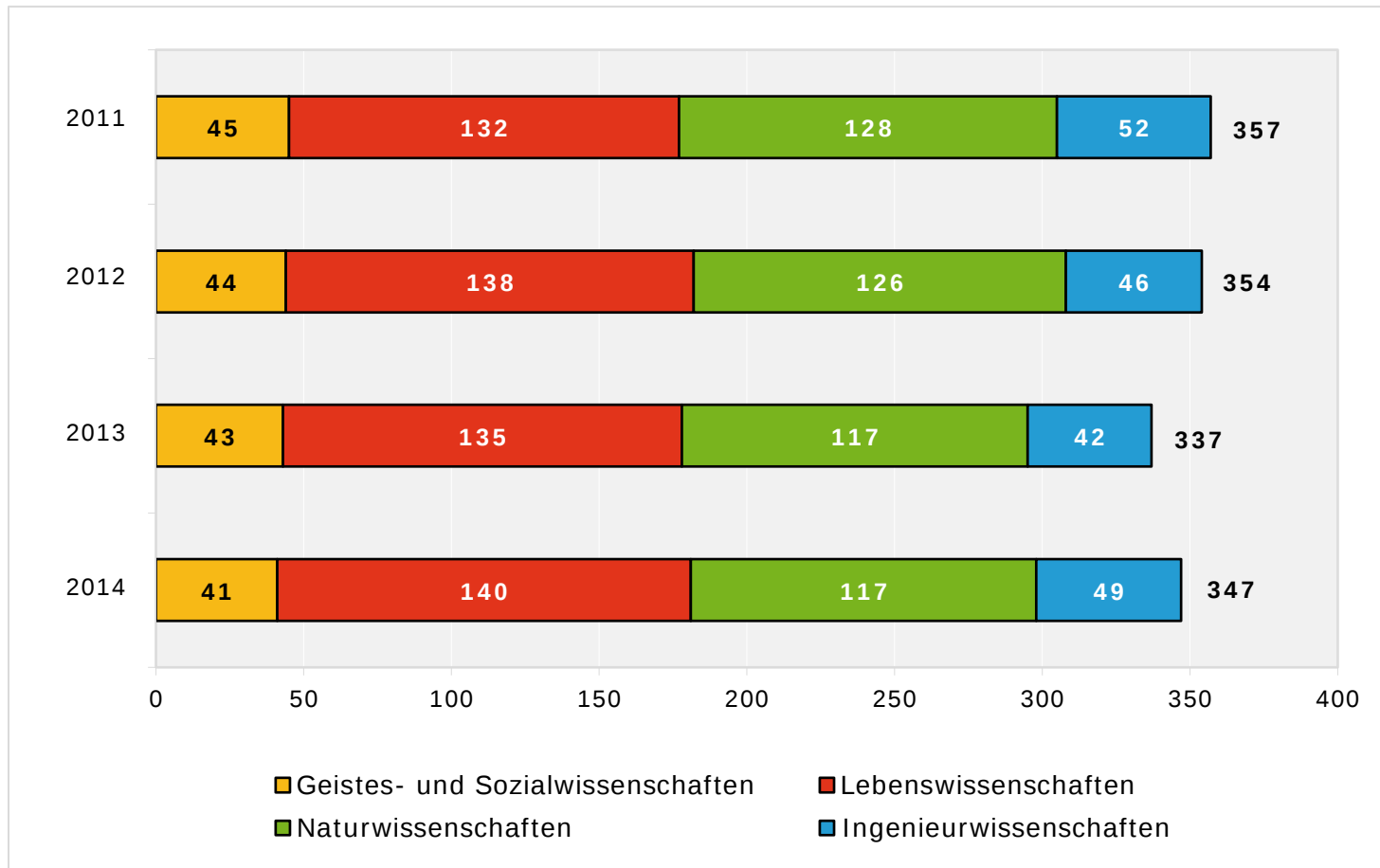
Titel der Präsentation / Name des Referenten (über Einfügen --> Kopf- und Fußzeile einstellen)

Bewilligte Emmy Noether-Nachwuchsgruppen je Wissenschaftsbereich 2011 bis 2014



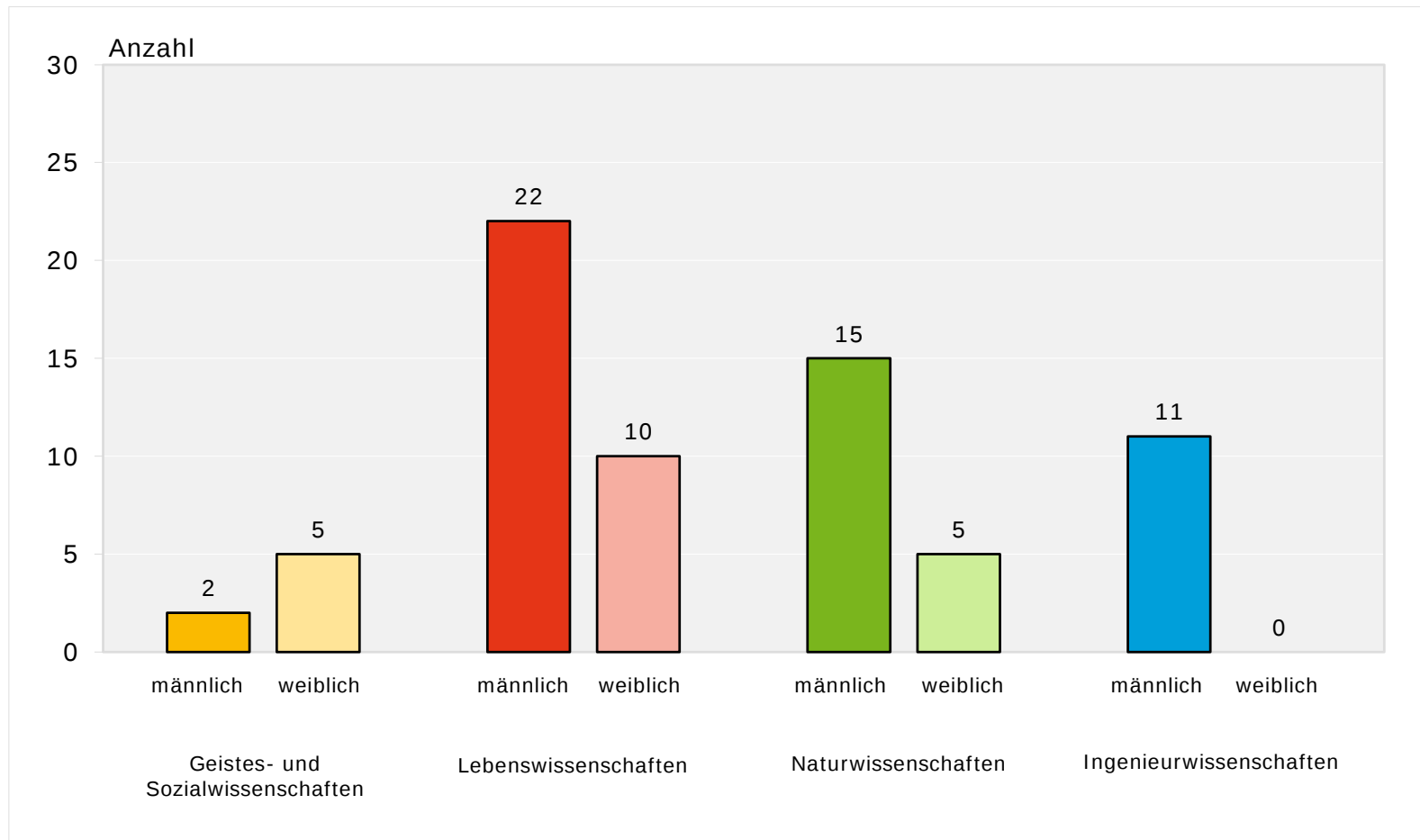
Titel der Präsentation / Name des Referenten (über Einfügen --> Kopf- und Fußzeile einstellen)

Laufende Emmy Noether-Nachwuchsgruppen je Wissenschaftsbereich 2011 bis 2014



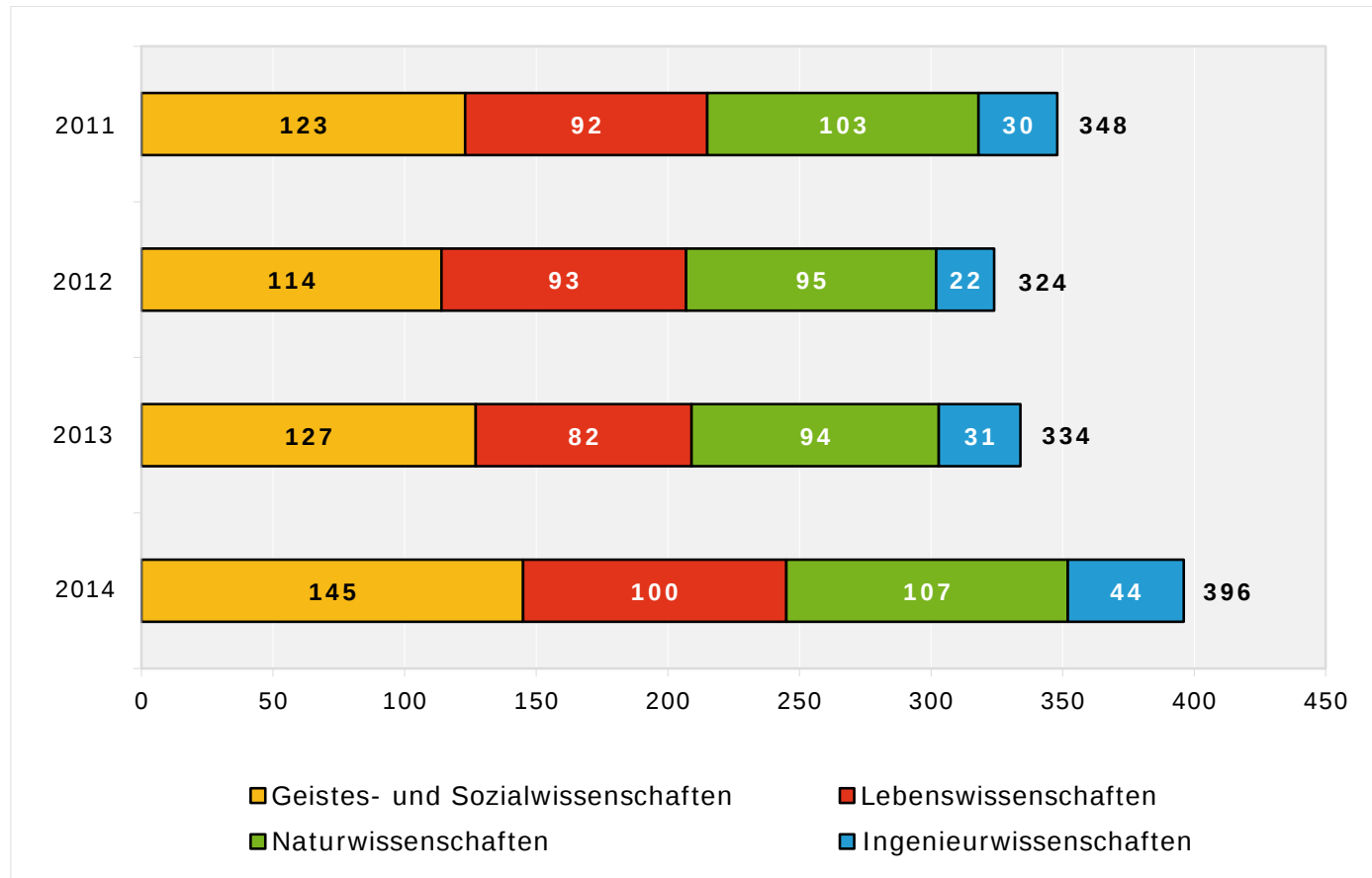
Titel der Präsentation / Name des Referenten (über Einfügen --> Kopf- und Fußzeile einstellen)

Bewilligte Neuanträge im Emmy Noether-Programm nach Wissenschaftsbereichen und Geschlecht 2014



Titel der Präsentation / Name des Referenten (über Einfügen --> Kopf- und Fußzeile einstellen)

Neu bewilligte Eigene Stellen* je Wissenschaftsbereich 2011 bis 2014



* Basis: Neuanträge

Titel der Präsentation / Name des Referenten (über Einfügen --> Kopf- und Fußzeile einstellen)

25 Ort, Datum (über Einfügen --> Kopf- und Fußzeile einstellen)