

Perspektiven für Postdocs im deutschen Wissenschaftssystem

Kulturwandel durch Struktur- und Personalentwicklung

Dr. Sandra Barth, Universität zu Köln

Dr. Stefanie Herberger, Technische Universität Nürnberg

Unser Plan heute



- Übersicht über die Publikation
- Die Empfehlungen der AG
- Umsetzung: Hürden und Chancen

Postdocs

- Wer sie sind

- R2/R3
- Qualifizierungsphase als Bedingung



- Wo sie arbeiten

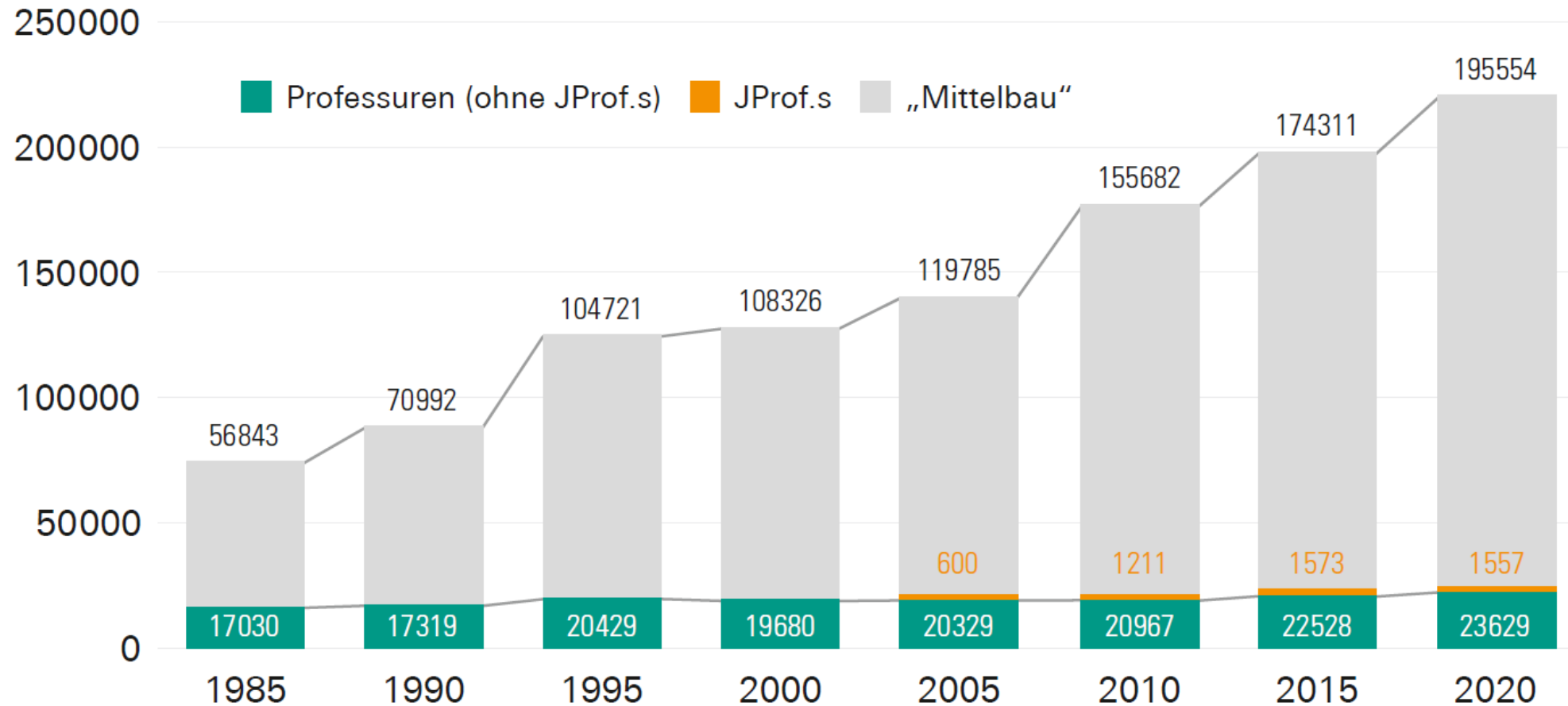
- Universitäten
- Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen



- Stellung in den Hochschulgesetzen (Definitionen je nach Bundesland)



Zuwachs an Drittmitteln und damit an Promotionsstellen



Quelle: UniWiND-Publikationen Band 13: S. 17

Neue Stellenkonzepte

- Tätigkeitsprofil
- Finanzierung
- Anbindung
- Departmentstrukturen
- Generationengerechtigkeit



Erwartungsmanagement: Es wird auch mit einer
WissZeitVG-Novelle keine Entfristungswelle geben.

Unsere Empfehlungen

1. Schärfung des Begriffs Postdoc
2. Transparenz zu Karriereschritten, Leistungen, Stellenprofilen
3. Aufmerksamkeit für Übergänge
4. Auswahlverfahren für unbefristete Stellen in der Wissenschaft
5. Angebote zur Karriereorientierung
6. Generationengerechtigkeit



Und jetzt seid ihr dran!

- Warum wird die Umsetzung scheitern? (Wand 1)
- Was ist schon gelungen? (Wand 2)
- Wer kann dabei helfen? (Wand 3)



Bitte jeweils die Karten mit der Nummer der Empfehlung versehen an die Wand mit der entsprechenden Frage hängen.

1. Schärfung des Begriffs Postdoc;
2. Transparenz zu Karriereschritten, Leistungen, Stellenprofilen;
3. Aufmerksamkeit für Übergänge;
4. Auswahlverfahren für unbefristete Stellen in der Wissenschaft;
5. Angebote zur Karriereorientierung;
6. Generationengerechtigkeit

WARUM wird die Umsetzung scheitern?

noch zu wenig Begriffs- u. Regularien - Standards (z.B. keine gesetzl. Verpflichtung zur Erfassung wie bei Promovierenden)

1) Messen "Messung" der Qualifikationsentwicklung für die Statistik: wie umsetzen?

Wend 1
a) 5) Hochschulverträge haben kein Interesse an mehr Dauerbeschäftigung, weil sie ihre Innovationsfähigkeit nicht zeigen könnten

Da die Befragung auf die (veränderten) "Forschungskultur"

5. Verpflichtung von Gesprächen wäre notwendig, wird aber abgelehnt

Vom Willen der Profs abhängig

akademische Selbstverwaltung + Freiwilligkeit als trages System
→ Mindest- u. Behörungskräfte (auch unter Postdocs selbst)

1. + 2. Begriffsschärfung + Transparenz
→ Maßnahmen für "Qualifizierung" + Differenzierung?

Empfehlung 2
offene Auswahlverfahren
schwierig / zu bürokratisch, wenn genau einige interne Kandidat*innen Vorteile hat

5. Zentrales Nachhalten / Kontrollieren von Gesprächen notwendig sowie Anreize bzw. Sanktionen

schärfen / unabh. Handlung / Begriff = versch. Disziplin

manuelle
RUV-Bereitschaft u
1. Tätigkeitsbereiche / Vorhaben
Prof. Tätigkeitslempakturen
auszuwählen / zu optimieren ②

1) Zu viel Entscheidungs-macht bei den einzelnen Professor*innen

schärfen / Professoren*innen wegen der Verantwortung für Karriere von zu übernehmen

5. Was hatten die Gespräche bei JP / Ref. Stellen für Konsequenz? → Evaluation?

4) Entfristungen erfolgen häufig im Rahmen von Erhaltungsverhandlungen (damit unsystematisch)

Rollenverständnis 2. von Professor*innen (aber im Wandel begriffen)

CRM (fehlt)

zu 4. Profs halten an "ihre" Stelle fest

Kulturwandel wird lange dauern, insb. zu Empfehlungen 3 & 4 (s.2)

Aktuell noch 4. ein Professionalisierungsideal bei Akteuren*innen

Ein HE, TLWG
Definition "Postdoc"
Gibt FÄHIGKEIT UND ZUSÄTZLICHE SCHWERPUNKT HINWIESEN

5. Prof. stellen von ihrer Zeit nur (teilw.) für jede Stelle spenden
ein Postdoc-Programm zu fördern!
1. Aber schon bei Ermittlung von neuen Profs an die Stelle sind Stellen "dann, wenn nicht genug Stellen in der Postdoc-Statistik zu liegen

WIE SCHAUT BEI VERGLEICHEN KRITIKER DIE SCHNITTEN ENTSCH. MIT DEN VERGANGENEN KANN?

2. od. 3. Entwicklungsentscheidungen gesprächliche scheitern an persönl. Agenda der Profs

6) Wissenschaftler*innen haben zu wenig Einsicht in die Interaktionen von unten (Stellenpläne etc.)

7) keine allgemeinere Definition / jede Einordnung definiert Begriff unterschiedlich

zu 4. u. 5. Vertrauen in Leistungsbereitschaft u. Mobilität v. 7
weil es finanziell nicht leistbar ist ③

hängende Unterstützung Führungskräfte (Leitung + Profs) 3

Zu wenig / zu ungewöhnlichen Auswahlverfahren

2) Professoren*innen sind keine Karriereberater*innen!

1) Karriereweise sind nicht für Eltern, wie keine heute sagen, was morgen nicht geht? → keine Beratung / Beratung

Skeptisch, Professoren*innen vor allem zum zeitlichen Aufwand der PE Gespräche

Zu wenig / unfinanzierung / unbefristete Stellen 6

1. unispezifischer / fakultätsübergreifender Konsens

Weil der Wandel und Zeit in Anspruch nimmt und Ergebnisse nur zu langsam erreicht werden

1) 2) und 3) sind verbunden
→ Es gibt starke Anreize für angebotene Stellen, um zu halten, dadurch Übergang nicht schneller und Entlohnung "als Maßstab" benutzt

3) Anreize für Professoren*innen
→ in unispezifischer / fakultätsübergreifender Konsens
→ in unispezifischer / fakultätsübergreifender Konsens

• finanzielle Situation von Hochschulen
• langfristige Entwicklung - Strategien etc. zu Ressourcen fehlen

1) Stelle entspricht nicht immer dem (ausgewählten) Fachleistungsprofil

Weil Hierarchien zu tief verankert sind und zu sehr von den Leistungen getrieben sind

Erwartungsmanagement

6. Hoher Druck auf Vorgesetzte "ihre" Spielräume auszuweiten

Wiss. MA. als "Ausstattung" von Professoren*innen steht der Herstellung von Aufgaben ②
→ mehr administrative / unterstützenden Funktionen als akademischen Charakter

UNTERSCHIEDLICHE VERHÄLTENSWIDERSTÄNDIGKEITEN

WAS ist schon gelungen?

Hand 2
5) Einführung neuer Personal-kategorien als neue Karriere-Wege

Es gibt ein aufwändiges Verfahren für Bewerbungen und Erfüllung von der Karriereberatung an die ZVJB (Stellenangebots) etc. Eine Kandidat (für 2018)

offene Kommunikation
3+1 / 2+5
IPN Kiel

gelungene ... an vielen Universitäten wurde das Angebot ... in 6 bis 7 Jahren angeboten

5) Zeitliche Angebote zur Karriereorientierung werden stark nachgefragt

Angebote zur Karriereorientierung

Angebote zu Karriereorientierung

Professionalisierung von Karriereberatung in der Wiss. (z.B. ZVM-Kurs)

Kommunikation erfolgreich gelb bei Praxis in einzelnen Projekten, Programmen = "vorbildlich", verständlich, Erfahrungspool, - Austausch, - Transfer

3) etablierte Angebote der Graduierten-Akademien + Mentoring

Mind-Set Wandel

Hand 2
5. Angebot von Karriereberatung → TU DRESDEN
2. Maßnahmenkonzept (Beratung + Mentoring)
→ mehr verbindlich für Arbeitgeber
→ mehr gezielte Beratung
→ mehr Vernetzung über die Grenzen der Disziplinen

2) neue Prinzipien zu Karrierewege im akademischen Mittelbau von Selbstständigkeit. Umsetzung ist in Arbeit GU Frankfurt

Bewusstseins-wandel bei Neuberufener-Generation
2+3

3) Übersetzungsprogramm am IDU: Senior Scientist Programm

5) Professionalisierung Karriereberatung → individuelles Karrierecoaching je nach persönlicher Situation

Expertinnendiskussion

3+3+5
systematisches Mailings an fortgeschrittene Promovierende ist Angebot zur Karriereberatung

mit TTP Förderung: Beratung zu Karrierebelohnung, mehr Transparenz
2+5

2/4 Mentoring-Trick-Stellen im Mittelbau "Geringe" Besoldung / Lehramt Uni Bremen

Angebote zur Karriereorientierung → relativ neue + mehr für den akademischen Nachwuchs
• von der 1. bis 3. Stufe
• auf Stellenanforderungen
• unabhängig von Disziplin (was sonst ist)

• Diskussion für die Problematik ist vorhanden
• mögliche Lösungen schon geäußert

Ausgestaltung der Karrierewege hat sich verbessert, mehr ist aber möglich
2

2-3-4 "PERSPEKTIVAPLÄNE" (DIP)
2 Jahre vor Regelfrist (WZVG)
HUSO POSTDOC PRESENTATION
→ Nachweis Mittelbau Akademi
→ Entfaltung Selbst und/oder Mentors

3) Beratung und Kommunikation anhand einer idealistischen Darstellung der Karriereberatung → Kompetenzberatung, Entscheidungspläne, Beratungsspezialist (Forschung)

Mentoring-Programme
5.11
1. Mentoring
2. Beratung
3. Mentoring

Personalentwicklungs-2. Gespräche durch Vergleich / Mentor:innen können das leisten

Uni Leipzig: Leitfaden für Regularien, Klagen mit Regularien, Empfehlungen (z.B. standardisierte Interviews), Vorlagen ...

5) Aufbau eines zentralen, professionellen Karriereberatungsteams bei universitärer Unterstützung

ZEMERIC VORBEREITUNG ZU BERUFUNGEN VON STUFTEN

EINLEITUNG PERSONALENTWICKLUNGS-GEWERKE
TEILWEISE TRACK MENTORING

Angebote zur Karriereorientierung durch Graduiertenakademien / P.A. von Professoren / Coaching

Postdoc-Beratung durch Graduiertenakademien

Rollen der für Einbindung und Zurechtfindung von Nachwuchswissenschaftler:innen

WER kann dabei helfen?

Unikow-Projekt u. Papiere zu Definitionen u. Erfassung von Postdocs

Mentoring, Netzwerke, Rollenmodelle, Advocacy, Best Practices, Öffentlichkeitsarbeit

Postdoc-Erfassung

Es wird gefördert
Doktorand- u. Vertikalgang
u. die Entwicklung d. Fachabteilung

Zu 4) muss getragen werden von der Hochschulleitung + Prof. Schaff

Motivation der Leitungsebene

Rektorate / Dekanate sollten transparente Auswahlverfahren (mit Kommission) vorgeben

Beispiele zur Karriereentwicklung
BUA Postdoc Academy

5. Empfehlungen der HRK zu sowie Druck von DFG

Hochschulleitung 2/3

Integration von "Karriereentwicklungsgesprächen" in ein umfassendes Führungskonzept

polit. Druck auch von DM-Inst. können → Förderung von Verbundforschung

Hochschulleitungen, die sich aktiv für Struktur- & Kulturwandel einsetzen + steuern 1-6

Prof. le unbefristeter "Nicht-Prof" sichtbar machen → role model → Anforderungen

Hochschulleitung, Arbeits-Vernetzung, Personalrat, Führungsverständnis

Uni WiND → Bisher De/Leit/In

neue Generationen von Professor:innen

Modellwechsel vom Lehrstuhlmodell zum Departmentmodell

Professor*innen

Mehr Grundfinanzierung 6

Politik (Strategien) die Empfehlungen etc.

Für die Ziele motivierte Prof. innen → Was könnte Eigeninteresse sein, zum Umsetzen beim Prof.?

2. u. 3. Personalentwicklungsgespräche durch den De/Leit die De/Leit sind stärker vorgehen mehr Ehrlichkeit.

Jüngere Prof., aktive Rektorate & Peers / Alumni

Wand 3) Die Einführung verbindlicher Bepreisungsquoten

3/5/6: enge Verzahnung von Grundfinanzierung und Fakultäten

etablierte Profs u. HS-Leitungen

AD 2/1 AD 4 ZENTRALE / EINHEITLICHE VORGABEN / LEITLINIEN (MUSTERKONTRAPTE / GMR-Model)

ZENTRALE, EINHEITLICHE DEFINITION (siehe Konzept V&A) H&A

1. Uni WiND → einheitliche Definition

permanentere Mittelbau

1. STRUKTURELLE POSTDOCS FÜR KARRIERENTWICKLUNG → POSTDOCAKTIVITÄT KARRIERE ANGEHÖRIG

Profs als Vorbilder Wirtschaftswissenschaftler als Impulsgeberinnen u. -geber

Rechtzeitig über Karriereoptionen und Karriereentwicklung mit Supervisors sprechen.