

Gemeinsam für den
wissenschaftlichen
Nachwuchs

Strategiepapier
des Universitätsverbandes
UniWiND e.V.

Stand: 30.01.2017

Vorbemerkungen

Seit der Gründung des Universitätsverbandes zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND) am 15. Mai 2009 hat sich die institutionelle Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses maßgeblich weiterentwickelt. Auf einer Strategieklausur am 29. April 2015 wurden im Dialog zwischen Vorstand, Vertreterinnen/Vertretern der Mitgliedsuniversitäten und dem Beirat aus einer Bilanz der bisherigen Arbeit von UniWiND eine Zukunftsstrategie skizziert und Ideen für die zukünftigen Ziele und Aufgabenschwerpunkte der Verbandsarbeit gesammelt.

Der Vorstand hat ein Jahr nach der Strategieklausur diese Ideen auf Aktualität und realistische Umsetzbarkeit geprüft und eine Priorisierung vorgenommen. Daraus wurden Empfehlungen abgeleitet, die nun in Form eines Strategiepapiers vorliegen. Das Strategiepapier soll Grundlage für die Verbandsarbeit innerhalb der nächsten drei bis fünf Jahre sein.¹

Der Vorstand bedankt sich herzlich bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Strategieklausur, bei allen Mitgliedern, die den ersten Entwurf dieses Strategiepapiers kommentiert haben sowie bei allen, die sich für UniWiND engagieren!

UniWiND wäre kein so lebendiges Netzwerk, wenn es nicht viele engagierte Personen an den Mitgliedseinrichtungen geben würde. Gremien- und AG-Mitarbeit sind freiwillige Tätigkeiten, die die im Verband tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitgliedseinrichtungen ehrenamtlich neben ihrer Hauptbeschäftigung durchführen. Danke für Ihr persönliches Engagement!

¹ Nicht alle in der Strategieklausur gesammelten Ideen konnten in das Strategiepapier aufgenommen werden, sind aber in einer früheren Version dieses Papiers und im Fotoprotokoll weiter im Intranet verfügbar.

Executive Summary

UniWiND ist die einzige nationale Organisation in Deutschland, die sich ausschließlich mit Fragen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beschäftigt. UniWiND setzt sich dafür ein, die Bedingungen der weiteren Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach dem Abschluss eines Studiums zu optimieren. Damit sollen jungen Forscherinnen und Forschern² bestmögliche Chancen für zukünftige Karrieren innerhalb und außerhalb der Universitäten gegeben und damit die Gesellschaft mit dem Potential der Weiterentwicklung einer wissensbasierten Gesellschaft ausgestattet werden. Das Expertenwissen aus den Mitgliedsuniversitäten soll durch UniWiND gebündelt und in Form von Best-Practice Beispielen allgemein zugänglich gemacht werden. UniWiND soll die Universitäten, Politik und Öffentlichkeit beraten und die öffentliche Diskussion zu Fragen der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung anregen.

Daraus ergeben sich die folgenden Zielsetzungen für die Verbandsarbeit:

- UniWiND ist die *Interessensvertretung* der Mitgliedsuniversitäten gegenüber Politik und Öffentlichkeit, in Abstimmung mit der HRK und in Kooperation mit verschiedenen Wissenschaftsorganisationen. Der Vorstand erarbeitet Stellungnahmen und Positionspapiere zu aktuellen Themen.
- UniWiND ist ein *Forum* für den status- und institutionenübergreifenden Dialog über aktuelle Themen und Entwicklungen in der Nachwuchsförderung und betreibt dabei *Agenda Setting* durch Identifizieren, Auswahl und Akzentuieren konkreter Themenschwerpunkte im Bereich der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Publikationsreihe basierend auf den Ergebnissen der Arbeitsgruppentätigkeit dokumentiert die inhaltliche Schwerpunktsetzung.
- UniWiND fördert die verbandsinterne, *universitätsübergreifende Kooperation* mit dem Ziel, die Qualität in der Nachwuchsförderung umfassend und nachhaltig zu sichern und junge Forscherinnen und Forscher bestmöglich für zukünftige Aufgaben in der Wissensgesellschaft zu qualifizieren. Das Weiterqualifizierungsprogramm wird auf die Bedürfnisse der Mitglieder ausgerichtet.
- UniWiND beteiligt sich am *internationalen Austausch* über die Entwicklung und Gestaltung der Promotions- und Postdocphase und engagiert sich gegebenenfalls kritisch für die Weiterentwicklung des europäischen Wissenschaftsraums.

² Siehe auch UniWiND: Junge Forscherinnen und Forscher. Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten, 2011.

Vision und Zielsetzung von UniWiND

„Zweck des Vereins UniWiND ist die Förderung von Wissenschaft, Forschung und Bildung im Bereich der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den deutschen Universitäten. Der UniWiND versteht sich als Netzwerk der Universitäten mit Einrichtungen zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Er vertritt die Interessen der Universitäten im Bereich der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses gegenüber Dritten.“

(§2 Abs.1 der Satzung von UniWiND)

Unter wissenschaftlichem Nachwuchs versteht UniWiND ausdrücklich Promovierende und Postdocs. Es geht in der Verbandsarbeit sowohl um den Erfahrungsaustausch und die Sichtbarkeit von *Good Practice* an den Mitgliedsuniversitäten als auch um die Etablierung von Standards in beiden Qualifizierungsphasen.

Standards der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland muss vielfältige Promotionswege berücksichtigen. Programme von Bund, Ländern und Förderern des Wissenschaftssystems haben die Entstehung von strukturierten Promotionsprogrammen (Graduiertenkollegs, Graduiertenschulen) unterstützt. Die vielfältige Einrichtung zentraler und fachübergreifender Graduierteneinrichtungen kennzeichnet den Stellenwert, den Universitäten dem wissenschaftlichen Nachwuchs auf Ebene der Promovierenden - und zunehmend auch Postdocs - zumessen. Die Organisationsstrukturen wurden daher vielfach auf die Gesamtuniversitätsebene übertragen.

Zusätzlich zeichnet sich zunehmend eine phasenübergreifende Betrachtung wissenschaftlicher Karrierewege ab, die Promotions- und Postdocphase einschließlich der Übergänge vom Studium bis hin zur Professur bzw. zu außeruniversitären Betätigungsfeldern in den Blick nimmt. Die Gestaltung der Rahmenbedingungen für Promovierende und Postdocs sowie die Einbeziehung der wissenschaftlichen Karriereförderung in ein Gesamtkonzept akademischer Personalentwicklung sind hier beispielhaft zu nennen.

Die Nachwuchsförderung liegt in direkter Verantwortung der **Universitäten**, an denen die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses als zentrale Aufgabe verankert ist. Universitäten sind verantwortlich für die inhaltliche Ausgestaltung und Qualitätssicherung der Promotions- und Postdocphase. Die Nachwuchsförderung der Universitäten ist strukturell in das nationale und internationale Wissenschaftssystem eingebettet. Für die effektive Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist der aktive Dialog entscheidend – zwischen den verschiedenen Akteuren, wie politischen Entscheidungsträgern von Bund und Ländern, Förderorganisationen, außeruniversitären Kooperationspartnern (z.B. außeruniversitäre Forschungseinrichtungen oder Fachhochschulen in kooperativen Promotionen oder geförderten Projekten), aber auch mit zukünftigen Arbeitgebern aus den Bereichen Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft, die an hoch qualifiziertem Personal interessiert sind.

Aus Sicht von UniWiND gibt es inhaltliche Überschneidungen bzw. Anknüpfungspunkte mit nationalen und internationalen Verbänden/Organisationen, wie zum Beispiel der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) oder im Bereich der akademischen Personalentwicklung (z.B. UniNetzPE). Internationale Kontakte zur European University Association (EUA-CDE) für Europa, zum Council of Graduate Schools in Nordamerika oder ggf. zu vergleichbaren Verbänden anderer Nationen stellen sicher, dass sich der Verband nicht von internationalen Entwicklungen abkoppelt.

Strategische Grundlinien bzw. Positionen

Vier strategische Grundlinien für die Verbandsarbeit aus der Diskussion um die Position von UniWiND erlauben die Ableitung von Handlungsfeldern und Maßnahmen:

1. Der inhaltliche Schwerpunkt liegt auf der Förderung zentraler Einrichtungen zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland.

UniWiND fördert damit den wissenschaftlichen Nachwuchs indirekt, indem Einfluss auf die Qualifizierungsbedingungen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler genommen wird. Dazu sind Angebote für die Mitgliedsuniversitäten zur Weiterqualifizierung des Personals von Graduierteneinrichtungen, politische Lobbyarbeit und fortlaufende Diskussion zur bestmöglichen Weiterentwicklung der Graduierteneinrichtungen geeignet.

2. UniWiND vertritt die Interessen der Mitgliedsuniversitäten bei allen Fragen zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

UniWiND bündelt die Interessen der Universitäten im Dialog mit Wissenschaftsorganisationen und politischen Entscheidungsträgern. Promovierende und Postdocs sind über den Beirat sowie die Möglichkeit der Mitarbeit in den UniWiND-Arbeitsgruppen beteiligt. UniWiND setzt dabei vor allem auf die Einbindung bestehender Interessensvertretungen und fördert die institutionelle Vernetzung von Promovierendenvertretungen an ihren Mitgliedsuniversitäten.

3. Die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsuniversitäten genießt einen sehr hohen Stellenwert.

Der verbandsinterne Austausch und die Netzwerkbildung sind die Stärke einer UniWiND-Mitgliedschaft. Für eine zielorientierte und effektive Nachwuchsförderung kann UniWiND auf die Kompetenz eines universitätsübergreifenden Expertenpools zurückgreifen. Good Practice-Beispielen zur Nachwuchsförderung an Mitgliedsuniversitäten wird zu einer erhöhten Sichtbarkeit verholfen. Zentrale Funktionen sind in diesem Zusammenhang auch das Anstoßen einer öffentlichen und wissenschaftlichen Debatte (z.B. durch die Präsentation von Konzepten und Strategien der Nachwuchsförderung) und die Beratung von Politik, Universitäten sowie Agenda Setting.

4. UniWiND ist kein geschlossener Verband.

Um dem Anspruch von UniWiND als Stimme der deutschen Universitäten in allen Fragen rund um die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gerecht zu werden, ist die Aufnahme weiterer Mitgliedsuniversitäten zu begrüßen. Unterschiedliche Arten der Mitgliedschaft (Vollmitgliedschaft, assoziierte Mitgliedschaft) sind in der Satzung geregelt. UniWiND pflegt außerdem Kontakte zu nationalen und internationalen Organisationen und Verbänden.

Identifizierung strategischer Handlungsfelder

Aus den strategischen Grundlinien leiten sich Handlungsfelder ab, die zu Themenschwerpunkten, Aufgabenfeldern und damit einhergehenden Maßnahmen zusammengefasst werden können. Zur Umsetzung der Maßnahmen lassen sich Empfehlungen für die Verbandsarbeit und Empfehlungen für die Mitgliedsuniversitäten ableiten.

Handlungsfeld 1: Thematische Fokussierung auf den wissenschaftlichen Nachwuchs

Es soll erreicht werden, dass UniWiND für die Qualität in der Nachwuchsförderung in Deutschland steht. Die Qualitätsstandards, die im UniWiND-Papier „Junge Forscherinnen und Forscher. Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten“ (2011) festgelegt wurden, sollen für alle Promotionskontexte gelten (also auch für kooperative Promotionen mit Fachhochschulen, außeruniversitären Forschungsinstituten, Industriepartnern etc.). Aktuelle Themenfelder, auf die sich die Verbandsarbeit fokussiert, sind:

- Promotion in der Gesellschaft: Wert und Funktion von Promotionen, Motivation für die Promotion, Personalentwicklung, Wissenschaftlicher Anspruch *versus* Berufsbefähigung.
- Die Stellung der Postdocs: Definition des Begriffs, Berufswege, Qualifizierung, Austausch mit dem außerakademischen Arbeitsmarkt.
- Begleitung der Erfassung von Promovierenden: UniWiND ist Kooperationspartner im BMBF-geförderten Projekt UniKoN (UniWiND-Koordinierungsstelle Nachwuchsinformationen).
- Qualität in der Nachwuchsförderung: Status der Promovierenden, Datenschutz, Zahl der Promovierenden, Qualitätsmanagement.
- Institutionelle Dimension der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Dauerhaftigkeit der universitären Strukturen, Management.
- Promotionsmodelle: Finanzierung von Promotionen, Arbeitsverträge, Kooperation mit Fachhochschulen, außeruniversitären Einrichtungen und der Industrie.
- Gute wissenschaftliche Praxis: Publikationen, Plagiate, Betreuung, Bewertung, Projekt- *versus* Karriereelogik, Ombudswesen.

Empfehlungen für die Verbandsarbeit:

Es soll verstärkt auf der strategisch-politischen Ebene gearbeitet werden. Die wichtigsten Maßnahmen sind:

- Inhaltlicher Austausch und Themensetzung durch den Vorstand. Daraus können politische Stellungnahmen des Vorstands resultieren. Denkbar ist zum Beispiel eine Stellungnahme zum Thema „Was ist gute Nachwuchsförderung?“. Inhaltlich sollte der Themenbereich *Postdocs* verstärkt angegangen werden.
- Durchführung von jährlich stattfindenden öffentlichen Tagungen und Symposien.
- Inhaltliche „Poster-Sessions“ auf den Veranstaltungen zur Darstellung der Nachwuchsförderung an den Mitgliedsuniversitäten.
- Die Arbeitsgruppen und die aus der Zusammenarbeit resultierenden Publikationen sollen weitergeführt werden.

Empfehlungen für die Mitgliedsuniversitäten:

Zentrale Akteure der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind die Universitäten. Insofern ist die inhaltliche Arbeit von UniWiND entscheidend davon abhängig, welche Themen in den Mitgliedsuniversitäten identifiziert werden.

Außerdem sollten geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitgliedsuniversitäten unterstützt werden, sich im Rahmen der Verbandsarbeit zu engagieren (Ämter in Vorstand und Beirat übernehmen, Mitarbeit in den Arbeitsgruppen, Angebote für das Weiterqualifizierungsprogramm).

Handlungsfeld 2: Interessensvertretung und Außenwahrnehmung von UniWiND

Der Verband soll als Organisation wahrgenommen werden, die Agenda Setting betreibt, den öffentlichen Dialog mitgestaltet sowie Universitäten, Politik und Öffentlichkeit beratend zur Seite steht. Hierzu ist es erforderlich, dem „nach innen“ gerichteten Fokus vieler Aktivitäten eine strategische Dimension hinzuzufügen. Dabei kann und sollte der interne Austausch genutzt werden, um Antworten auf komplexe Fragestellungen zu finden.

Empfehlungen für die Verbandsarbeit:

Der Verband sollte als Organisation wahrgenommen werden, der sich nicht nur beteiligt, sondern aktiv mitgestaltet. Konkrete Vorschläge zur Öffentlichkeitsarbeit sind:

- Stellungnahmen des Vorstands: Veröffentlichung durch den Vorstand, Verzicht auf Abstimmung mit allen Mitgliedsuniversitäten für schnelles Agieren.
- Positionspapiere: in Abstimmung mit allen Mitgliedsuniversitäten.
- Publikationen: Der Vorstand agiert hier als Reihenherausgeber. Die inhaltliche Verantwortung liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Wichtig ist auch die bewusste Nutzung der jährlichen *Mitgliederversammlung als interne Plattform* für die Generierung von Themen für langfristige Grundsatzpapiere. Bei Kontroversen sollten verschiedene Meinungen eingebunden werden. Eine Abwägung erfolgt durch den Vorstand und gegebenenfalls durch Mehrheitsbeschluss in der Mitgliederversammlung.

Empfehlungen für die Mitgliedsuniversitäten:

Die Interessen der Mitglieder können nur dann gemeinsam nach außen vertreten werden, wenn die Anliegen der Mitgliedsuniversitäten bekannt sind. Bei der Erarbeitung von Positionspapieren ist eine strukturelle und *argumentative Unterstützung* gewünscht.

In Bezug auf die Außenwahrnehmung von UniWiND kann jede Mitgliedsuniversität einen Beitrag zur Erhöhung der Sichtbarkeit leisten, indem die Bekanntheit von UniWiND in der eigenen Universität erhöht wird. Vorschläge für Maßnahmen sind:

- *UniWiND-Logo auf Homepage* der Universität,
- Verbesserung der *Informationsweitergabe* von UniWiND über Verteilerlisten in Universität,
- Verbreitung der *UniWiND-Publikationsreihe*.

Handlungsfeld 3: Verbandsinterne Netzwerkbildung und Informationsaustausch

Der verbandsinterne Austausch und die Netzwerkbildung werden als zentrale Anliegen der Mitglieder gesehen. Die Beteiligung an verbandsinternen Aktivitäten steht allen Angehörigen der Mitgliedseinrichtungen offen. Die Mitgliedschaft kann prinzipiell von allen Universitäten beantragt werden (die Voraussetzungen sind in der Satzung geregelt).

Empfehlungen für die Verbandsarbeit:

Der lebendige Austausch im Rahmen von Arbeitsgruppen, Veranstaltungen und Weiterbildungsworkshops soll beibehalten werden. Im Mittelpunkt des Austauschs stehen sowohl „Good-Practice“-Beispiele als auch die breite Diskussion über zentrale Herausforderungen der Nachwuchsförderung und die gemeinsame Entwicklung und Formulierung von Konzepten, Modellen und Empfehlungen für eine nachhaltige Graduiertenförderung an deutschen Universitäten. Die Weiterbildungsangebote dienen vor allem der Professionalisierung der in der Graduiertenförderung tätigen Wissenschaftsmanagerinnen und -manager. Neben der systematischen Kompetenzentwicklung profitieren die Teilnehmenden auch hier vom Austausch mit Kolleginnen und Kollegen anderer Graduierten-einrichtungen.

Maßnahmen zur Optimierung der Zusammenarbeit und des Informationsaustauschs umfassen:

- Die Nutzung des universitätsübergreifenden *Expertenpools* als Plattform für Vielfalt und Kompetenz sowie als Grundlage für Prozess- und Politikberatung,
- verstärkte Nutzung des *Intranets* (z.B. Bereitstellung von Zwischenergebnissen),
- Möglichkeit der Einrichtung *thematischer Netzwerke* (z.B. als Alternative zur AG oder als Weiterführung ausgelaufener AGs),
- Konstanter Informationsfluss *Top-Down* und *Bottom-Up* (Bündelung von Informationen zu Umfragen oder Papieren der Wissenschaftsorganisationen).

Empfehlungen für die Mitgliedsuniversitäten:

Verbandsinterne Netzwerkbildung: Die Integration von Promovierenden und Postdocs ist erwünscht (Gremienarbeit, AG-Mitwirkung, Teilnahme an Tagungen). UniWiND unterstützt die Mitwirkung durch Reisekostenzuschüsse. Die Höhe dieser Zuschüsse wird durch den Vorstand festgelegt. Eine weitere finanzielle Unterstützung des Engagements durch die Mitgliedseinrichtungen ist wünschenswert.

Ein massives Problem für die kontinuierliche Zusammenarbeit (z.B. in den Arbeitsgruppen) stellt die Fluktuation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dar. Dafür ist nicht zuletzt der hohe Anteil an Personal auf befristeten Stellen verantwortlich. UniWiND kann dieses Grundsatzproblem nicht lösen. An dieser Stelle soll aber darauf hingewiesen werden, dass es die Mitgliedsuniversitäten bis zu einem gewissen Grad in der Hand haben, zentrale Mitarbeiterstellen zur Nachwuchsförderung dauerhaft in die Universitätsstruktur und den Stellenplan zu integrieren.

Für einen effektiven Informationsaustausch zwischen UniWiND und Universitäten sind explizit benannte *Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner* an den Mitgliedsuniversitäten nötig, die sich für den Kommunikationsprozess verantwortlich fühlen und ihn aktiv mitgestalten. In diesem Zusammenhang wird angeregt, die *universitätsinternen Kommunikationsstrukturen* zu überprüfen (vor allem zwischen Universitätsleitung und zentralen Graduierteneinrichtungen).

Handlungsfeld 4: Inhaltliche nationale und internationale Kooperation

Inhaltlich sucht UniWiND den Austausch mit nationalen und internationalen Verbänden und (Wissenschafts-)Organisationen.

Empfehlungen für die Verbandsarbeit:

Maßnahmen auf nationaler Ebene:

- Auf nationaler Ebene ist eine inhaltliche Abstimmung zu Fragen der Nachwuchsförderung mit der HRK gewünscht.
- Um der identifizierten Aufgabe der Politikberatung gerecht zu werden, wird ein Austausch mit der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) angeregt.
- Im Bereich der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs gibt es inhaltliche Überschneidungen zu den Themenfeldern des 2014 gegründeten Netzwerks für Personalentwicklung an Universitäten (UniNetzPE). Hier sollte der Kontakt gesucht werden.
- Die Arbeitsgruppen kooperieren eigenständig mit Einrichtungen, die einen ähnlichen Themenfokus haben (DZHW/iFQ, Statistisches Bundesamt, Vitae etc.).
- Zur Anbahnung inhaltlicher Vernetzung mit außeruniversitären Arbeitgebern wird angeregt, mittelfristig einen Wirtschafts-/Industrievertreter in den UniWiND-Beirat zu berufen.

Maßnahmen auf internationaler Ebene:

- Am internationalen Austausch beteiligt sich UniWiND durch Kontakte zum europäischen Council for Doctoral Education (EUA-CDE), z.B. durch Teilnahme an Veranstaltungen und Information über UniWiND-Aktivitäten.
- Die Aktivitäten vom nordamerikanischen Council of Graduate Schools (CGS) werden beobachtet.
- Für den internationalen Austausch ist es erforderlich, dass UniWiND vermehrt *zweisprachig* auftritt (Webseite, Positionspapiere, ausgewählte Publikationen). Einige Publikationen zu ausgewählten Themen sollen auf Englisch verfügbar sein. Die Entscheidung darüber trifft der Vorstand. Dazu ist die Einwerbung einer finanziellen Förderung für Übersetzungsleistungen nötig.

Empfehlungen für die Mitgliedsuniversitäten:

Für die Verbandsarbeit ist es hilfreich, wenn etablierte Kontakte der Mitgliedsuniversitäten verwendet werden können und zu einzelnen Fragestellungen international sehr gut ausgewiesene Partnerinnen / Partner als Ansprechpersonen und für den Erfahrungsaustausch zur Verfügung stünden.

Schlussbemerkungen

Die konkrete Schwerpunktsetzung der Verbandsarbeit kann sich mit der Zeit ändern, was sich an der Entwicklung von UniWiND seit der Gründung in 2009 aufzeigen lässt: Von 2009-2011 stand der Aufbau von Vereinsstrukturen, die Mitgliedergewinnung sowie die inhaltliche Positionierung im Mittelpunkt der Verbandsarbeit (erste öffentliche Tagung und erstes Grundsatzpapier). Von 2011-2013 wurde die vereinsinterne Kooperation vorangetrieben (Einrichtung von Arbeitsgruppen, Start des Weiterbildungsprogramms). Seit 2013 wurden erste Ergebnisse für die Öffentlichkeit sichtbar (UniWiND-Publikationsreihe, Einrichtung der Koordinierungsstelle Nachwuchsinformationen), was auch zu einem weiteren starken Anstieg der Mitgliederzahlen beigetragen hat.

Die Umsetzung der aufgeführten Maßnahmen ist abhängig von Ressourcen (Finanzen, Personal), die UniWiND als Verband zur Verfügung stehen. Der Vorstand hat sich seit 2013 stark um die Stabilisierung der Finanzen bemüht. Alle UniWiND-Aktivitäten werden von der Geschäftsstelle koordiniert. Sie betreut die Gremien, ist koordinierend tätig, bietet Service für die Mitglieder an (Organisation von Tagungen/Symposien, Weiterbildungsprogramm), übernimmt zentrale Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit (Newsletter, Redaktion von Publikationen, Netzwerken und Präsentieren bei Tagungen/Messen) und ist für die Vereinsführung verantwortlich (Dokumentation, Finanzen). Hierfür steht derzeit eine 50%-Stelle zur Verfügung (ohne Budget für Sach- und Reisemittel etc.). Es ist offensichtlich, dass der stete Ausbau von Verbandsaktivitäten mit dieser Geschäftsstellenausstattung dauerhaft nicht zu bewältigen ist.