

10 Thesen zur Diskussionsrunde

„Personalentwicklung durch Förderkonzepte für den wissenschaftlichen Nachwuchs“

- Rainer Schulze, April 2006 -

1. Wissenschaftler treffen beim Einstieg in eine Tätigkeit in der Wirtschaft bisweilen auf eine Reihe von Vorurteilen und Klischees (wie z.B. praxisfern, theorielastig, wenig handlungsorientiert)
2. Die wesentlichste Anforderung an Wissenschaftler in der Wirtschaft ist inhaltliche und mentale Praxisnähe – akademische Exzellenz wird als selbstverständlich vorausgesetzt
3. Dieser Erwartung wird man am besten durch belegbare Erfahrungen in einem wirtschaftsnahen Kontext (Projekte, Kooperationen, Praxiseinsätze) gerecht
4. Dementsprechend sind frühzeitige Praxiserfahrungen ein unverzichtbarer Bestandteil der „Vorbereitung“ auf eine spätere Tätigkeit in der Wirtschaft
5. Wissenschaftler sind i.d.R. keine spezifische Zielgruppe für Personalentwicklung in den meisten (nicht-forschungsorientierten) Unternehmen
6. Qualifizierung und Förderung setzt daher auf der individuellen Ebene an
7. Der erste Schritt ist daher die Identifikation potentieller Einstiegsoptionen und eine „Gap-Analyse“ bezogen auf die damit verbundenen Anforderungen
8. Einige der notwendigen Skills lassen sich bereits vor dem Eintritt in ein Unternehmen entwickeln (wie z.B. Präsentation, Moderation, Projektmanagement)
9. Trotz eventuell vorhandener (Alters-)unterschiede bieten sich Nachwuchs- oder Traineeprogramme für die Integration und Entwicklung von Wissenschaftlern an
10. Nach Einstieg und erfolgreicher Integration „verwischen“ sich die Unterschiede im Laufe der weiteren Karriereentwicklung relativ schnell