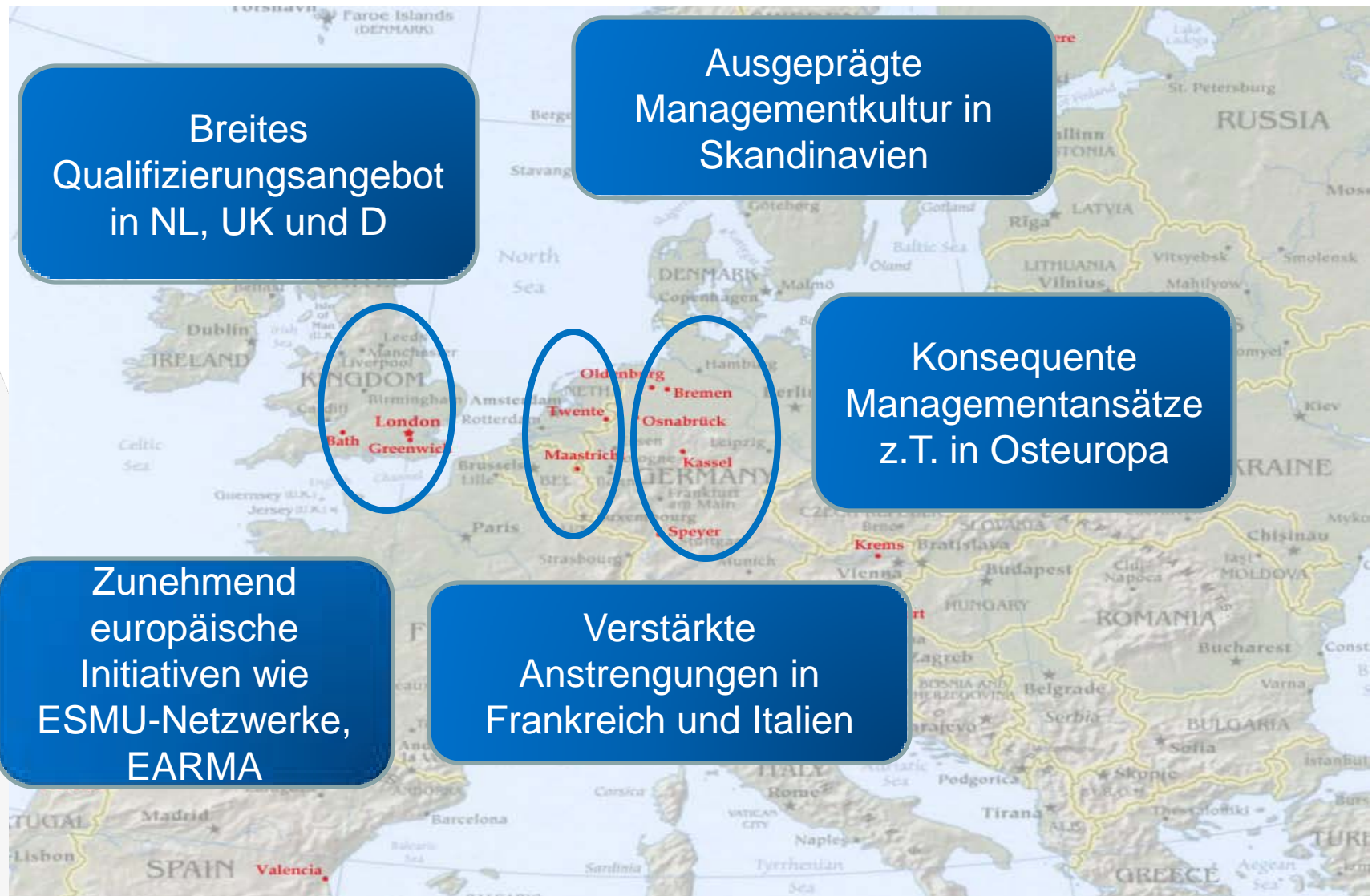


Karriereförderung im Wissenschaftsmanagement: Deutschland im internationalen Vergleich

Dr. Sigrun Nickel

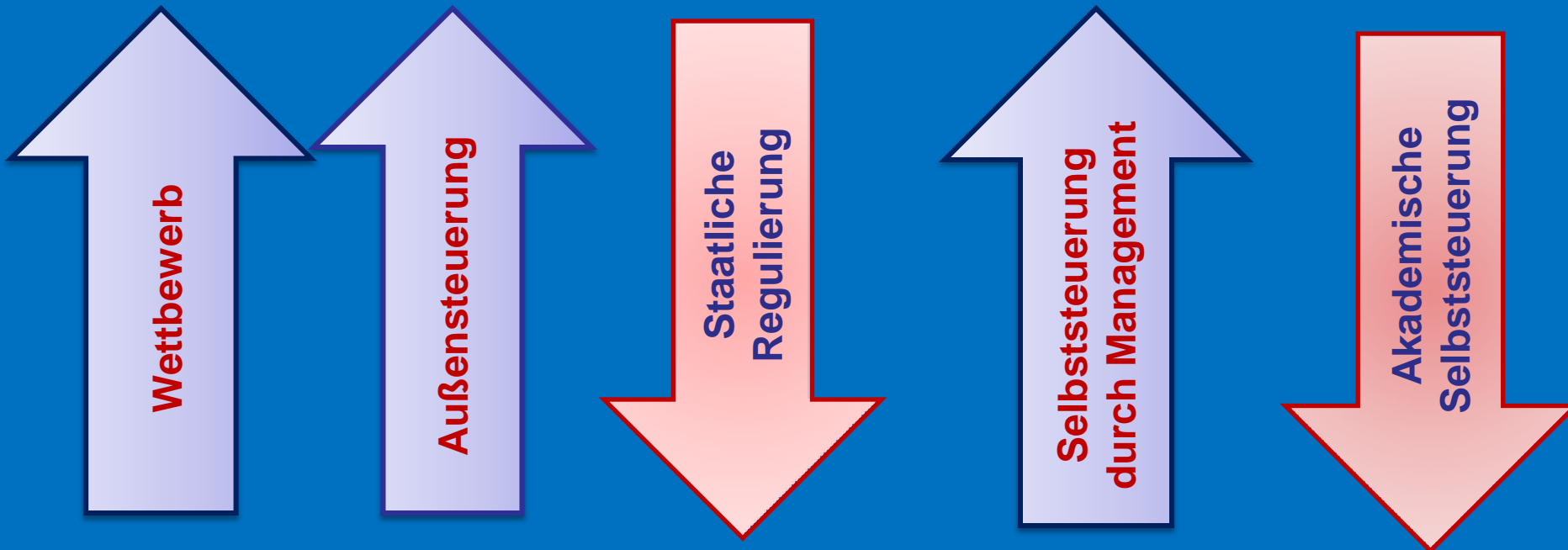
BMBF-Fachtagung: "Instrumente zur Karriereförderung
im Wissenschaftsmanagement – nationale und
internationale Modelle" | 16. Juni 2009, Berlin

- 1. Blick nach Europa:** Wissenschaftsmanagement als aufstrebende Profession in europäischen Wissenschaftssystemen
- 2. Blick in die Welt:** *Good practices* der Karriereförderung in den USA und Australien
- 3. Ausblick:** Was kann Deutschland von Ausland lernen?

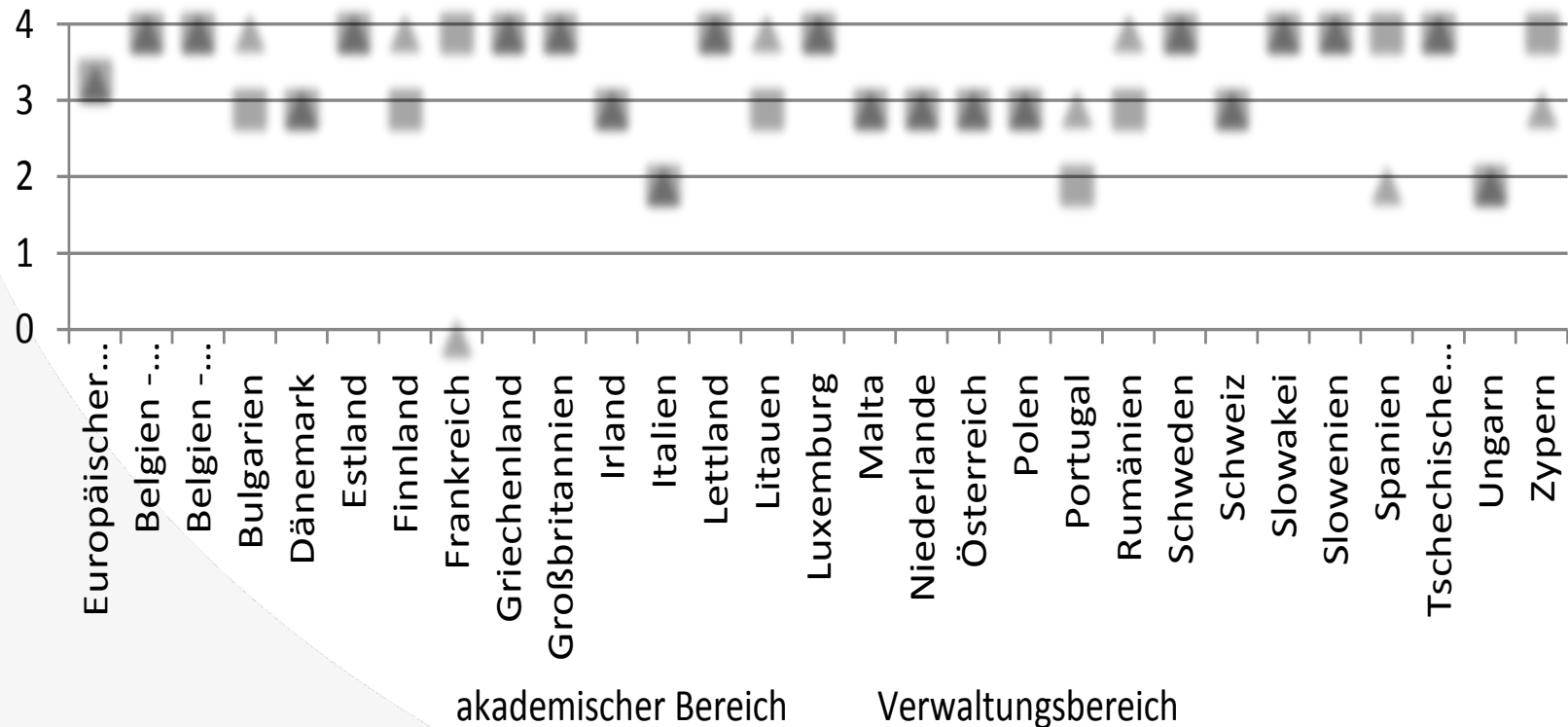


Karte: Donau-Universität Krems 2006

27 EU-Länder: Karriereförderung im Management notwendig für die Selbststeuerungsfähigkeit von Wissenschaftsorganisationen

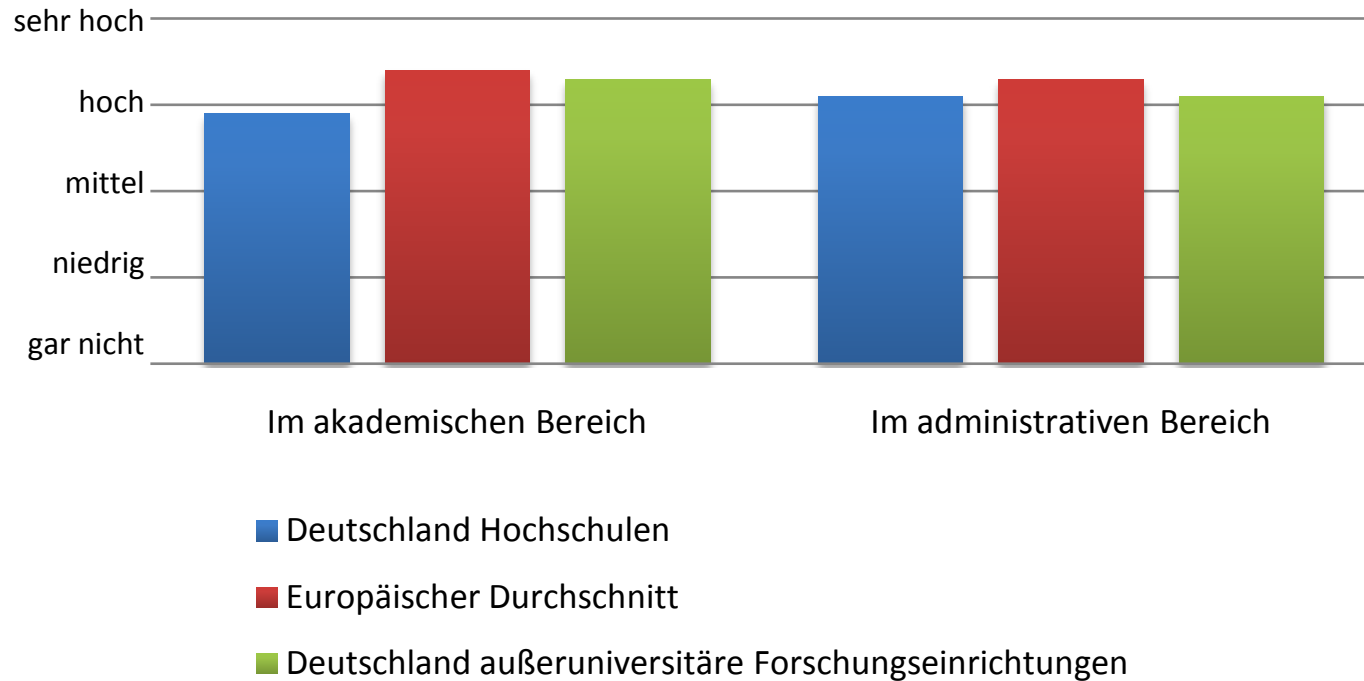



Wie eigenständig agieren Wissenschaftsorganisationen bei der Personaleinstellung?



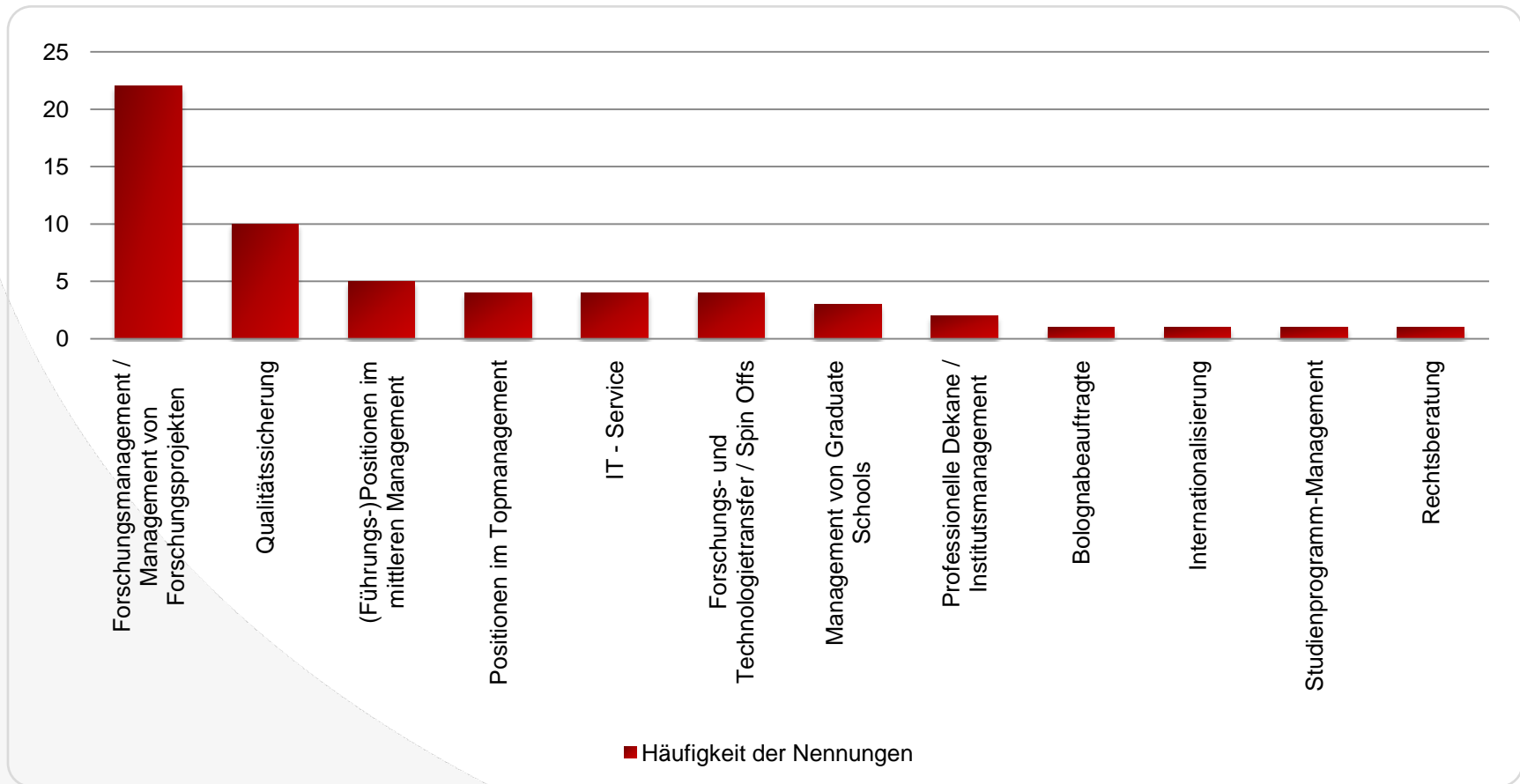
Quelle für diese und alle weiteren Grafiken : Erhebung CHE/CHEPS 11/08 – 04/09

Einschätzung der Personalautonomie

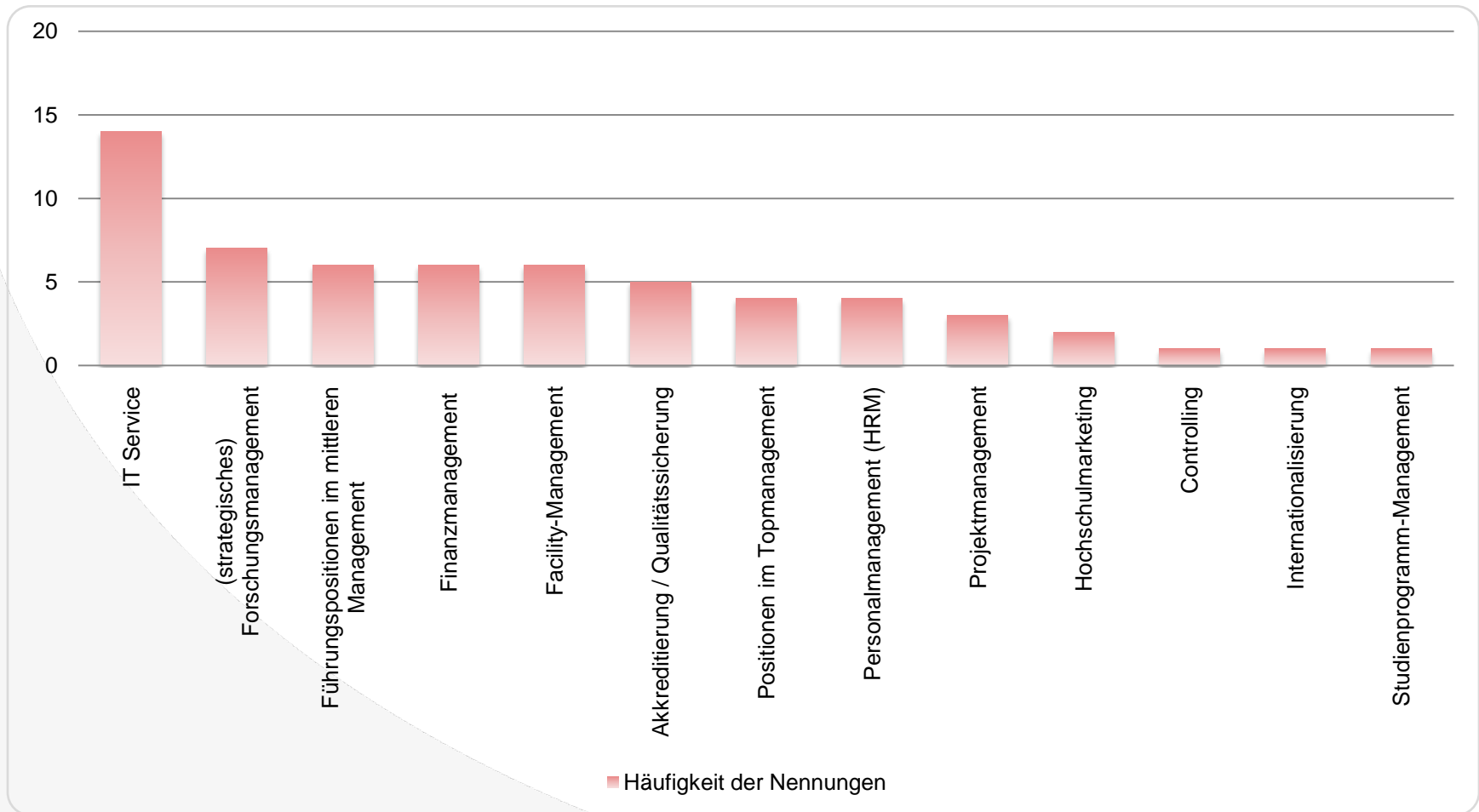


 Europaweit wird Stärkung von Führungspositionen ein großes Gewicht bei der Karriereentwicklung im Wissenschaftsmanagement gegeben; zweitwichtigster Faktor nach Reform der staatlichen Steuerung.

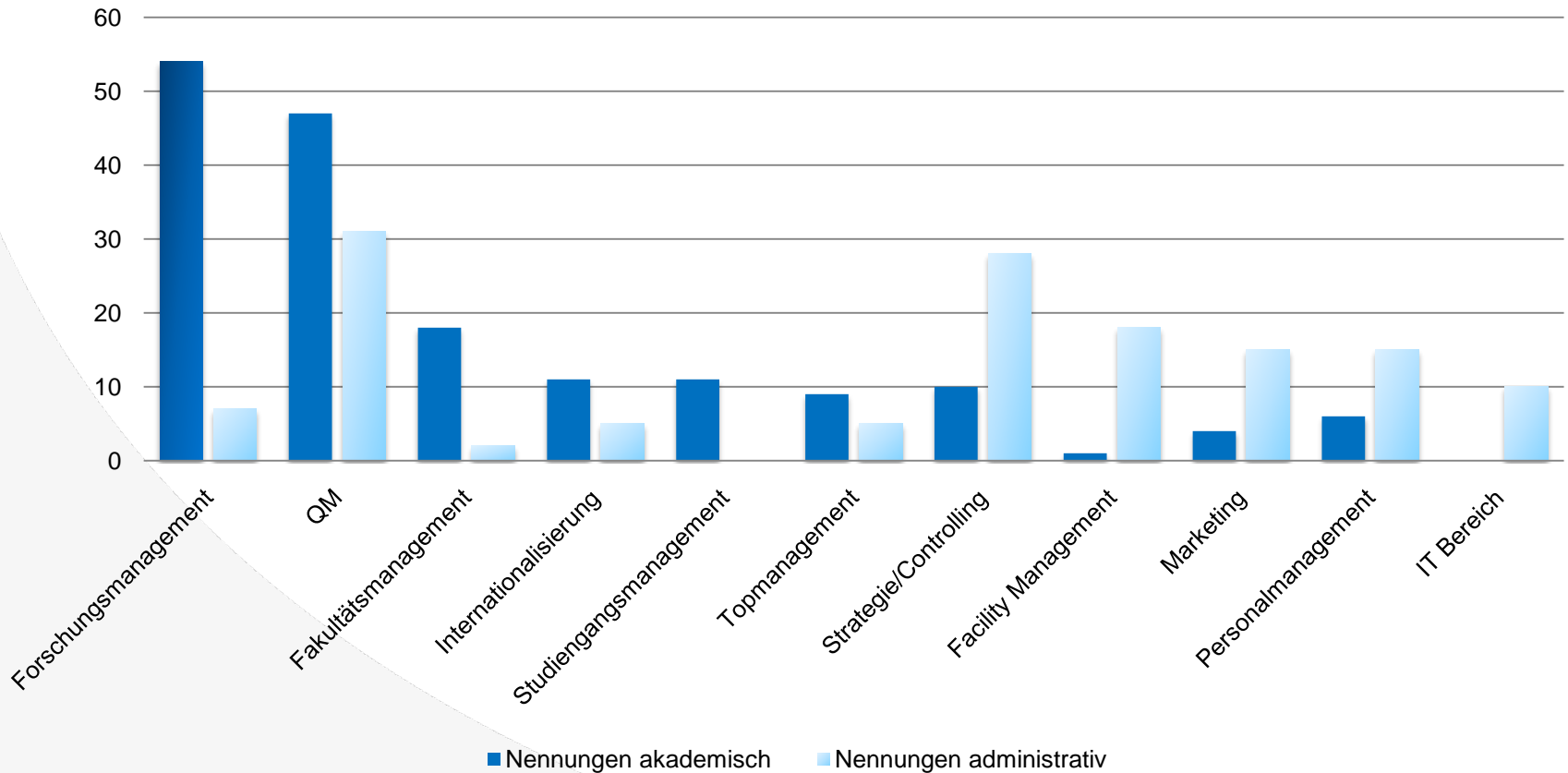
Nachfrage Managementjobs in EU-Wissenschaftsorganisationen: akademischer Bereich



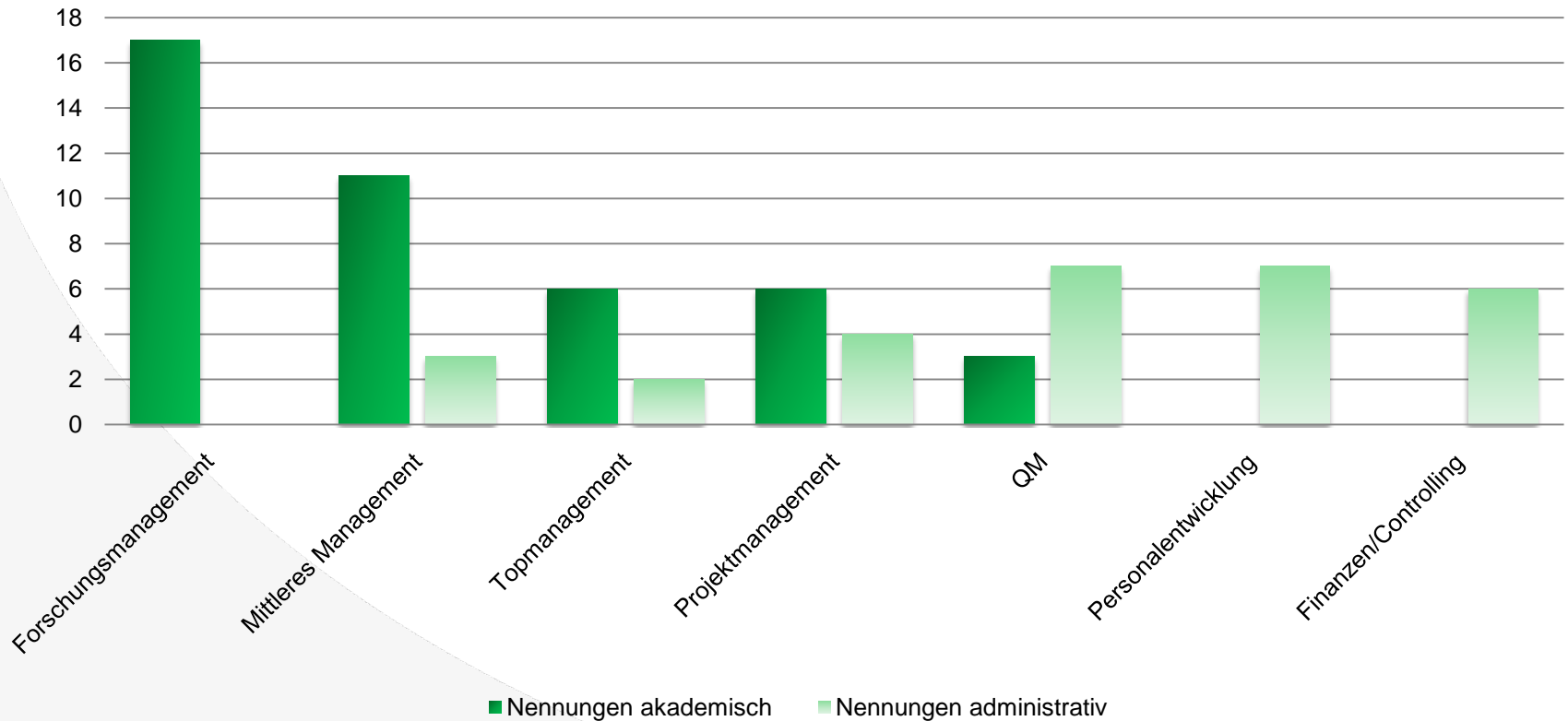
Nachfrage Managementjobs in EU-Wissenschaftsorganisationen: administrativer Bereich



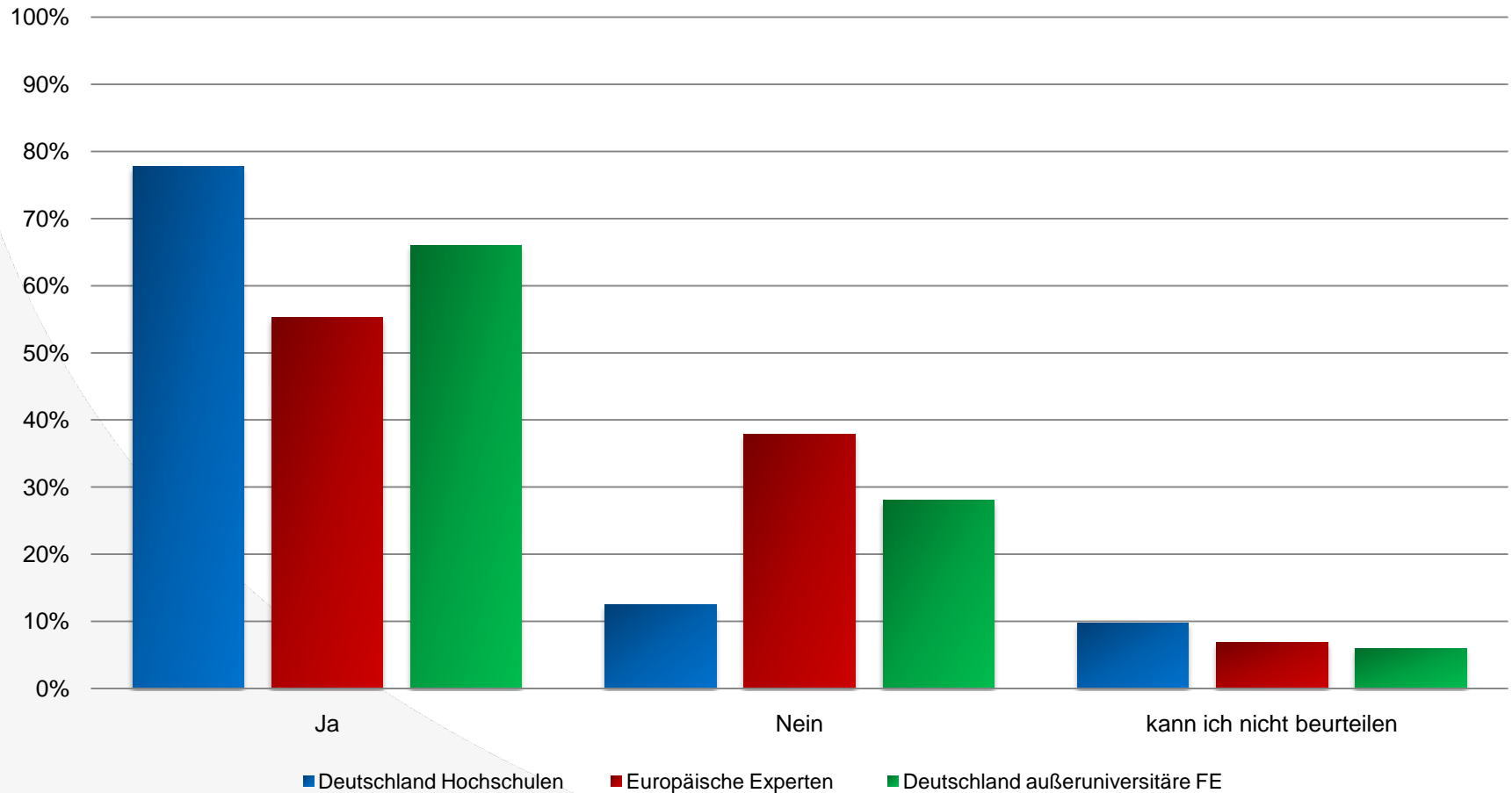
Nachfrage Managementjobs in deutschen Hochschulen



Nachfrage Managementjobs in deutschen außeruniversitären Forschungsinstituten



Gelangen Wissenschaftsmanager/innen eher zufällig in ihren Job?

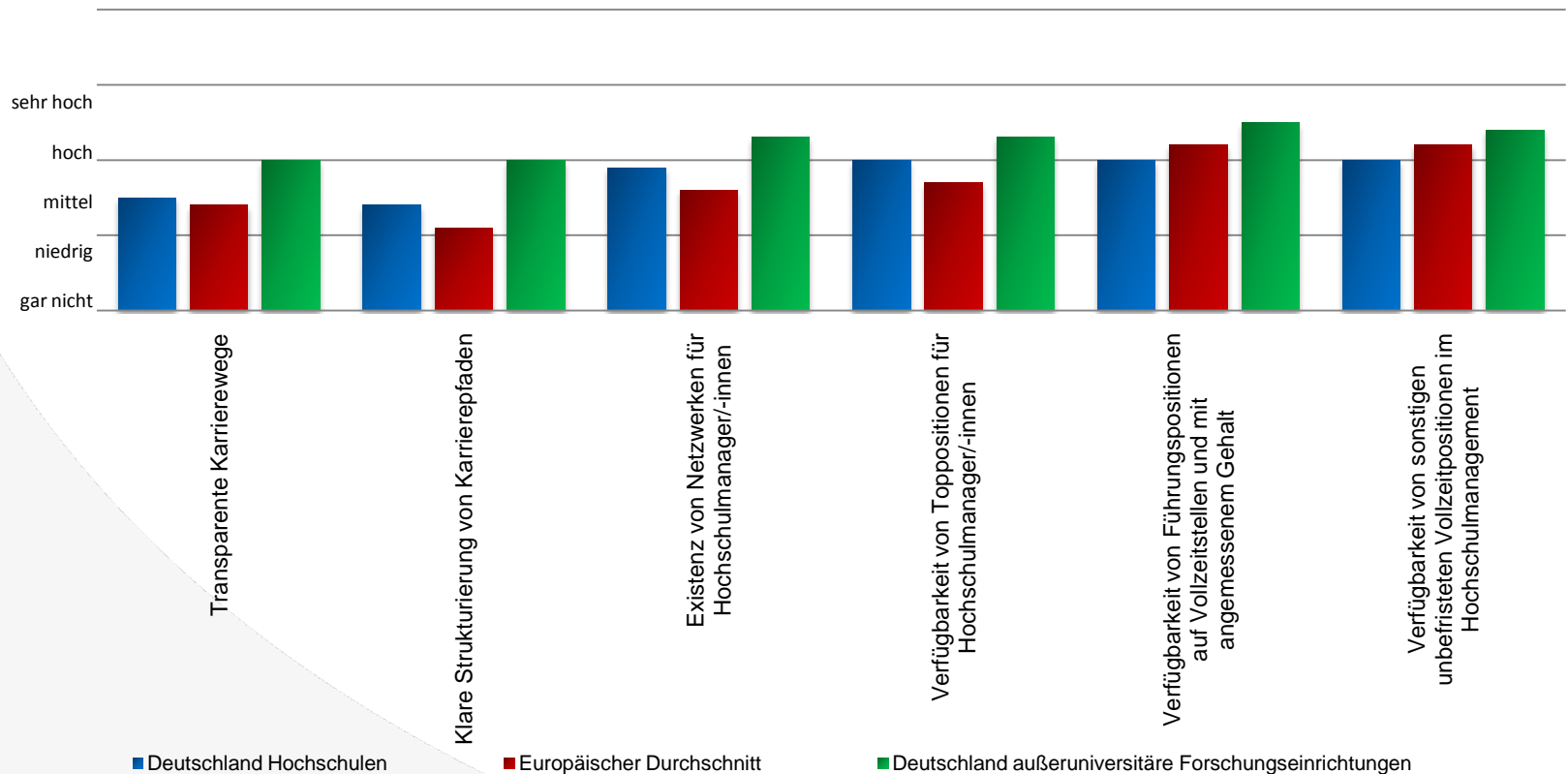


- Wissenschaftsmanager/innen in der EU sind typischerweise Quereinsteiger/innen. 55 % der von CHE/CHEPS befragten europäischen Expert/innen stimmen der Aussage zu. Ähnliches Bild in Deutschland (54 % Hochschulen, 46 % außeruniversitäre Forschung)
- **Lob der Quereinsteiger/innen:** 86 % der europäischen Expert/innen sagen, dass Personen, die über Lehre und/oder Forschung ins Management kommen, auf höhere Akzeptanz stoßen. In deutschen Hochschulen sehen das 80 % der von CHE/CHEPS befragten Führungskräfte und aus der außeruniversitären Forschung 70 % genauso.

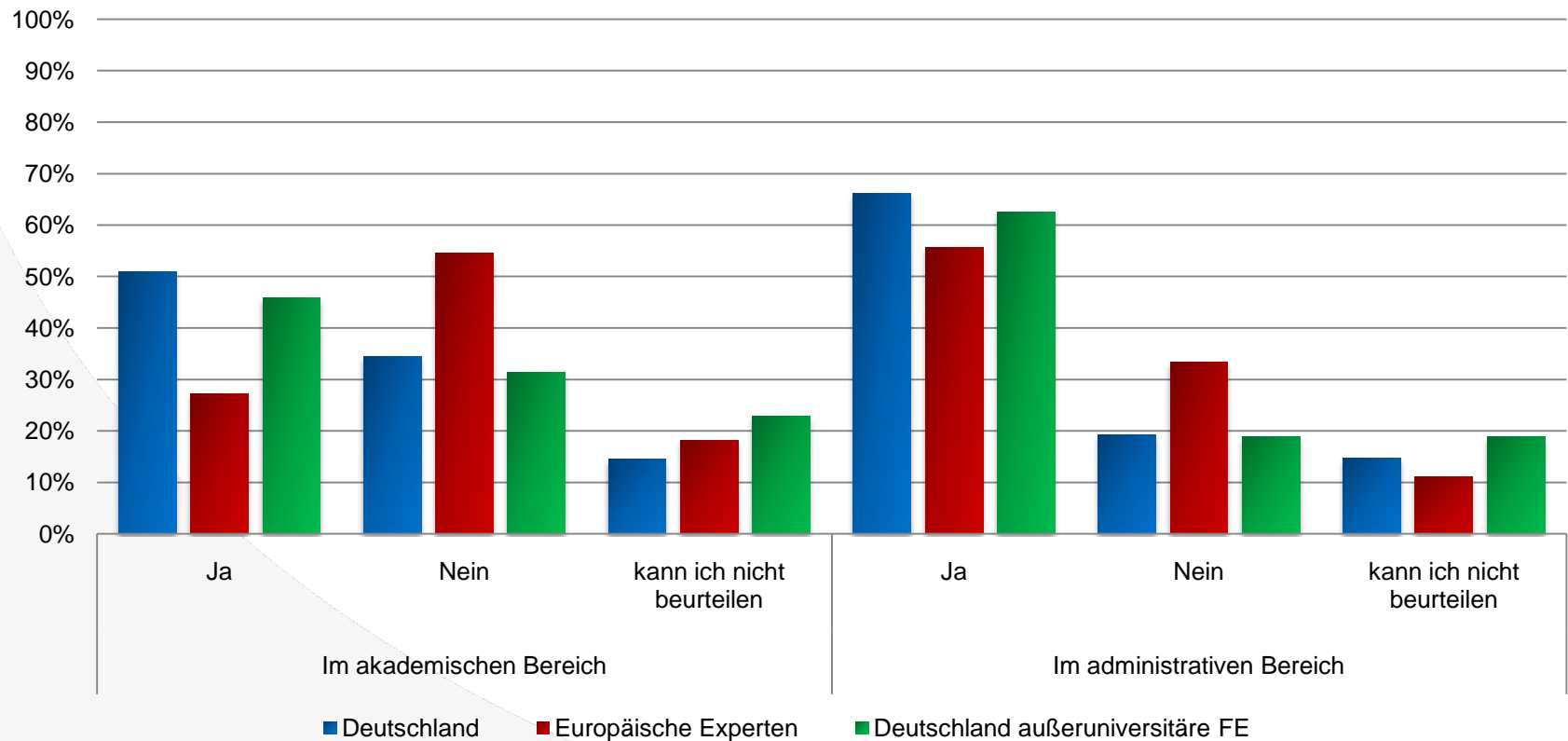


Hinweis auf besondere Ansprüche in Punkto „Professionalität“ in der außeruniversitären Forschung in D

Ausmaß, in dem diese Faktoren zur Karriereförderung von Managern beitragen



Ist Wissenschaftsmanagement für Frauen ein attraktiver Karriereweg?



1. Qualifizierungsmöglichkeiten

- In Deutschland gibt es ein im EU-Vergleich ein ungewöhnlich gut ausgebautes Angebot an übergreifenden Fortbildungsangeboten.
- Defizite sind bei institutioneller Personalpolitik erkennbar und zwar nicht nur in Deutschland sondern europaweit. Die Verantwortung für Personalentwicklung ist weitgehend individualisiert. Manager/innen aus dem akademischen Bereich werden bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung deutlich weniger institutionell unterstützt als Manager/innen aus dem administrativen Bereich.

2. Personalautonomie

- In Deutschland hat die Personalautonomie sowohl in Hochschulen als auch in der außeruniversitären Forschung ein hohes Level erreicht. Damit ist eine wesentliche Voraussetzung für Karriereförderung im Wissenschaftsmanagement erfüllt.
- Im Vergleich zu Ländern wie UK gibt es möglicherweise Verbesserungspotential.
- Leichte Unterschiede zwischen Hochschulen und der außeruniversitären Forschung bezogen auf die Personalautonomie im akademischen Bereich sichtbar bei gleichzeitig höheren Ansprüchen an Professionalität in der außeruniversitären Forschung.

3. Arbeitsmarkt

- Berufsbild „Wissenschaftsmanagement“ hat klare Konturen bekommen, die in allen europäischen Ländern ähnlich sind: Hoch qualifizierte Personen, die den Spagat zwischen Forschung, Lehre und Verwaltung schaffen müssen. Deshalb: Quereinsteiger/innen bevorzugt.
- Die Hauptwachstumsbereiche liegen klar im Forschungs- und Qualitätsmanagement dicht gefolgt von mittleren Management- bzw. Führungspositionen wie Fakultäts-, Instituts-, Studiengangsmanagement und Abteilungsleitung. Finanzmanagement/Controlling ebenfalls stark nachgefragt. Europäisch gesehen steht IT im administrativen Sektor hoch im Kurs.

4. Chancen für Frauen

- Europäisch klarer Trend: größere Chancen für Frauen in „dienenden“ Bereichen des Wissenschaftsmanagements, d.h. in der (schlechter bezahlten) Administration
- Karrieremöglichkeiten im akademischen Bereich werden von deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen etwas positiver eingeschätzt als von europäischen Expert/innen.
- Insgesamt werden Karrieremöglichkeiten für Frauen verhalten positiv beurteilt. Etliche der befragten Expert/innen (national und europäisch) gaben an, dass sie hier keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen sehen.

- Alle größeren Wissenschaftseinrichtungen betreiben **aktive und vor allem hochgradig transparente Personalrekrutierung** im Managementbereich. Beispiel: University of Virginia gibt auf der Homepage Informationen über offene Jobs und Aufgabenprofile im Wissenschaftsmanagement sowie über Gehälter. Studierende werden auf das Berufsfeld „Wissenschaftsmanagement“ aufmerksam gemacht.
- Personalpolitik wird als **Markenzeichen** einer Wissenschaftsorganisation verstanden und offensiv kommuniziert. Beispiel: Yale University veröffentlicht personalpolitische Grundsätze im Internet und offeriert großes Angebot an Personalentwicklungskursen.



- Ebenso wie in den USA sehen die australischen Wissenschaftseinrichtungen ihre **Personalpolitik als Markenzeichen** und kommunizieren diese daher offensiv. Viele, sehr transparente Informationen über Arbeitsbedingungen, Job-Angebote und Beratungs- und Trainingsmöglichkeiten für Wissenschaftsmanager auf den Homepages.



- In etlichen Wissenschaftsorganisationen gibt es spezielle „**Equity- und Diversity Programme**“. Beispiele: Das „Women in Leadership“-Training der University of South Australia und die „Indigenous Australian Employment Strategy“ der Griffith University.

- Wissenschaftsorganisationen sollten sich ebenso stark wie im Bereich Forschung und Lehre auch bezogen auf ihr Management als Arbeitgeber verstehen, welche aktiv um gutes Personal werben und es durch attraktive Bedingungen an sich binden müssen (Beispiele USA und Australien). Abschied vom alten Rollenbild der „Wissenschaftsverwaltung“.
- Mehr *Equity*- und *Diversity*-Programme (Beispiel: Australien)
- Schlüsselrolle von Führungskräften auf allen Ebenen ernst nehmen und Qualifizierung stärker fördern (Beispiel: UK).
- Konsequenter Mehrebenen-Förderansatz (von Studierenden bis Führungskräften wie in NL und CZ).