



Bedarfsabfrage zur  
**Förderung des wissenschaftlichen  
Nachwuchses**  
an der Universität Osnabrück

**Ergebnisbericht**  
»Zusammenfassung«

## Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,

die wissenschaftliche Ausbildung und die systematische Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehören zu den Kernaufgaben unserer Universität. Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler tragen im erheblichen Maße zum wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn bei, zu Innovationen in der Forschung, zu einer hohen Qualität in der Lehre und zur akademischen Selbstverwaltung an der Universität Osnabrück.

Die Nachwuchsförderung wird als Gemeinschaftsaufgabe der Universität, ihrer Fachbereiche und den einzelnen beteiligten Personen verstanden. Sie bezieht sich sowohl auf die Begleitung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Qualifizierungsphasen und die Schaffung bestmöglicher Rahmenbedingungen als auch auf die überfachliche Qualifizierung und Beratung mit Blick auf die sich anschließenden Karrierephasen innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems. Zentrales Anliegen der Universität Osnabrück ist es, die Nachwuchsförderung und akademische Personalentwicklung an dem Bedarf des wissenschaftlichen Nachwuchses auszurichten ohne dabei bildungspolitische Erfordernisse aus dem Blick zu verlieren.

Vor diesem Hintergrund hat die Universität Osnabrück eine hochschulweite Bedarfsabfrage zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses unter allen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sowie Professorinnen und Professoren initiiert, die auf eine große Resonanz gestoßen ist. Von den Teilnehmenden wurden unterschiedliche Bedarfe geäußert und viele konstruktive Vorschläge zur weiteren Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses eingebracht. Zugleich belegen die Resultate eine insgesamt hohe Zufriedenheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit der Zusammenarbeit im Wissenschaftskontext, der Begleitung und Betreuung in den Qualifizierungsphasen, der Familienfreundlichkeit sowie mit den Beratungs- und Qualifizierungsangeboten an der Universität Osnabrück.

Diese Resultate freuen und bestärken uns. Sie belegen den Erfolg der Universität Osnabrück mit ihrem bisherigen Engagement in der Nachwuchsförderung. Gleichzeitig sind uns die geäußerten Bedarfe und Vorschläge zur Optimierung ein Ansporn, an den Rahmenbedingungen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses fortlaufend zu arbeiten. Die Ergebnisse bilden daher die zentrale Grundlage für die Entwicklung des »Konzeptes zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der Universität Osnabrück«, das derzeit im Rahmen des Strategieprozesses 2020 erarbeitet wird und mit dem die Nachwuchsförderung an der Universität Osnabrück systematisch weiterentwickelt wird.

Ich möchte allen, die sich an der umfangreichen Befragung beteiligt haben, für ihr Engagement und die wertvollen Beiträge ganz herzlich danken.

Ihre



Prof.in Dr. Susanne Menzel  
Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung an der Universität Osnabrück

## Einleitung

Die hochschulweite Bedarfsabfrage zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Osnabrück wurde von Juni bis August 2017 in einer anonymisierten Online-Befragung durchgeführt<sup>1</sup>. Die Ergebnisse der Befragung fließen in die Entwicklung des »Konzeptes zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Osnabrück« ein, das derzeit im Rahmen des hochschulweiten Strategieprozesses entwickelt wird. Es wurden Themenfelder, die von der allgemeinen Zufriedenheit über Arbeitsbedingungen, bis hin zur Qualifizierung und zu Beratungsangeboten reichten, abgefragt.

Es haben sich insgesamt 231 Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler unterschiedlicher Qualifikationsstufen (156 Promovierende, 62 Postdocs und 12 Juniorprofessorinnen und -professoren) sowie 51 Professorinnen und Professoren an der Studie beteiligt.

Die Ergebnisse belegen insgesamt eine hohe Zufriedenheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit der Zusammenarbeit im Wissenschaftskontext, der Nachwuchsförderung und der akademischen Personalentwicklung an der Universität Osnabrück. Trotz der überwiegend positiven Ergebnisse der Befragung, wurden Wünsche und Bedarfe formuliert, aus denen Potenziale für die Weiterentwicklung der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses abgeleitet werden. Im vorliegenden Ergebnisbericht wird daher den Desiderata aus der Perspektive unserer Universitätsangehörigen besonders Raum gegeben; auch wenn sich diese im Spiegel der positiven Ergebnisse nicht als leitend für die Situation unseres wissenschaftlichen Nachwuchses erwiesen haben.

Die vorliegenden Ergebnisse bilden eine zentrale Grundlage für die Weiterentwicklung der Nachwuchsförderung und der akademischen Personalentwicklung an der Universität Osnabrück. Die erhobenen Bedarfe stellen unter Berücksichtigung struktureller Rahmenbedingungen und Maßgaben Handlungsschwerpunkte für die Weiterentwicklung der Nachwuchsförderung dar. Für die Umsetzung der Vorschläge sind sowohl Akteure auf zentraler Ebene der Universität als auch in den Fachbereichen verantwortlich.

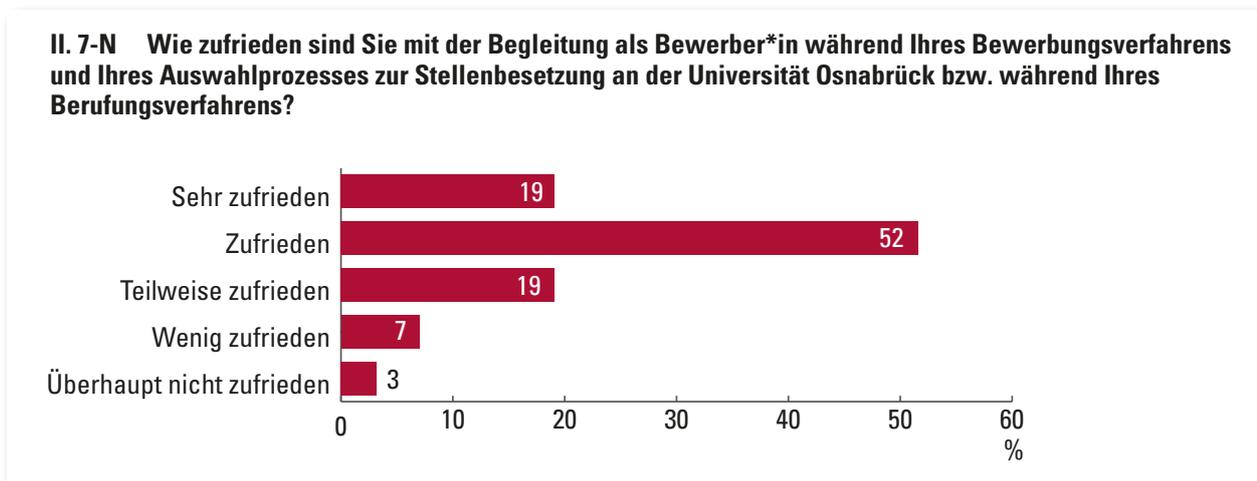
---

<sup>1</sup> Der vollständige Bericht zur Bedarfsabfrage steht als Download unter [www.uni-osnabrueck.de/intranet/verwaltung/dezernat\\_7\\_hochschulentwicklungsplanung.html](http://www.uni-osnabrueck.de/intranet/verwaltung/dezernat_7_hochschulentwicklungsplanung.html) zur Verfügung.

## Stellenbesetzung und Willkommenskultur

Im Kontext von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren wurde der Wunsch nach mehr Verfahrenstransparenz geäußert. In Bezug auf den Stellenbeginn kommunizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler insbesondere den Wunsch nach festen Ansprechpartnerinnen und -partnern in den Fachbereichen und nach umfassenden Informationen zu den Abläufen auf zentraler Ebene und innerhalb der Fachbereiche. Der Bedarf nach einem Informationspaket für neue Mitarbeitende wurde ebenso von Professorinnen und Professoren geäußert. Darüber hinaus wurde von der Gruppe der Professorinnen und Professoren die Notwendigkeit der Unterstützung bei nichtakademischen Angelegenheiten zum Stellenantritt für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterstrichen. Der Bedarf nach Unterstützung in nichtakademischen Angelegenheiten wurde auch auf Seiten der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler formuliert, die nicht zur Gruppe der internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zählen.

In Bezug auf das Auswahlverfahren für die eigene Stelle gaben 71% der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die eine Stelle an der Universität besetzten, an, dass sie mit der Begleitung als Bewerberin bzw. Bewerber in ihrem Auswahlverfahren »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« waren (Abbildung 1).



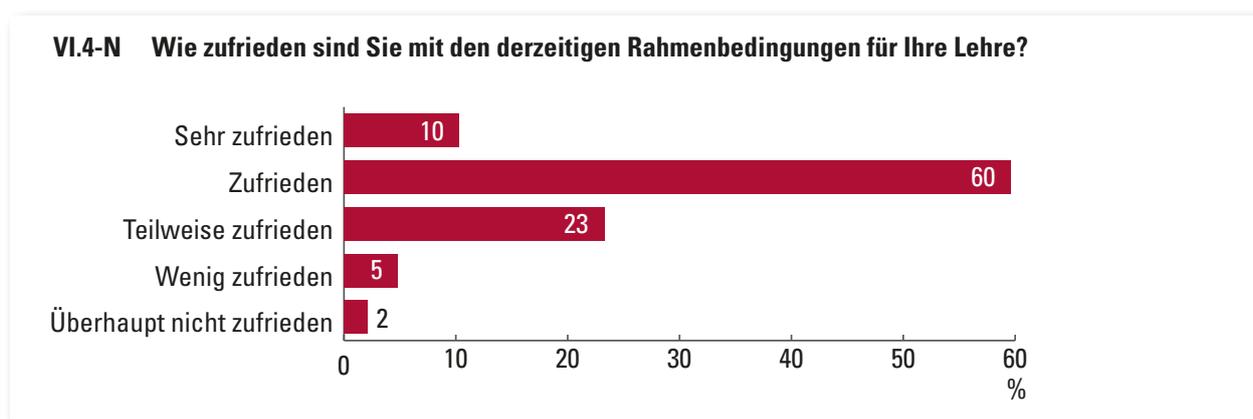
**Abbildung 1. Zufriedenheit mit den Auswahlprozessen in Stellenbesetzungsverfahren**  
(Prozentualer Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, n=157)

## Arbeitsbedingungen in Forschung und Lehre

Die Universität Osnabrück hat unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen an eine Beschäftigung im Wissenschaftskontext in 2017 die Vertrauensarbeitszeit eingeführt. Auf dieser Grundlage werden die in der Forschung notwendigen flexiblen Arbeitsbedingungen gefördert.

Flexible Arbeitsbedingungen wurden seitens der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie der Professorinnen und Professoren als wichtige Grundlage kreativer Forschung angesehen. Die Option im »Homeoffice« zu arbeiten und die Unterstützung durch wissenschaftliche Hilfskräfte wurden vielfach als hilfreiche Maßnahmen zur Gewährleistung der notwendigen Flexibilität geäußert. Neben der zeitlichen Flexibilität bezüglich Forschung und Lehre hoben alle befragten Gruppen die Bedeutung regelmäßiger Absprachen und Zielvereinbarungen sowie die Bereitstellung finanzieller Mittel für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler hervor. So kommunizierten Juniorprofessorinnen und -professoren den Bedarf nach einer Erhöhung der personellen und finanziellen Ausstattung; Promovierende und Postdocs äußerten den Wunsch nach einem eigenen Budget für eigene Vernetzungsaktivitäten und Sachmittel. Gleichmaßen wurden mit Blick auf die Planbarkeit von Karrierewegen längere Vertragslaufzeiten und die Einrichtung von Dauerstellen als Bedarfe geäußert. Als wichtige Rahmenbedingung für die Lehre und für die Entwicklung des Lehrportfolios wurde die gemeinsame Planung der Lehrveranstaltungsthemen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sowie Professorinnen und Professoren angeführt. Weitere Bedarfe waren eine höhere Wertschätzung der Lehre, die Unterstützung durch Tutorinnen, Tutoren und wissenschaftliche Hilfskräfte, die Stärkung des kollegialen Austausches und die gegenseitige Unterstützung unter den Lehrenden innerhalb der Fachbereiche. Professorinnen und Professoren führten zudem das Klären von Erwartungen und Feedbackgespräche zur Lehre als weiteres Kriterium an. In diesem Zusammenhang kommunizierten Professorinnen und Professoren zudem den Bedarf nach Weiterbildungsangeboten zur Stärkung ihrer Führungskompetenzen.

In Bezug auf die Lehre gaben 70% der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler an, mit den Rahmenbedingungen für ihre Lehre »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« zu sein (Abbildung 2).

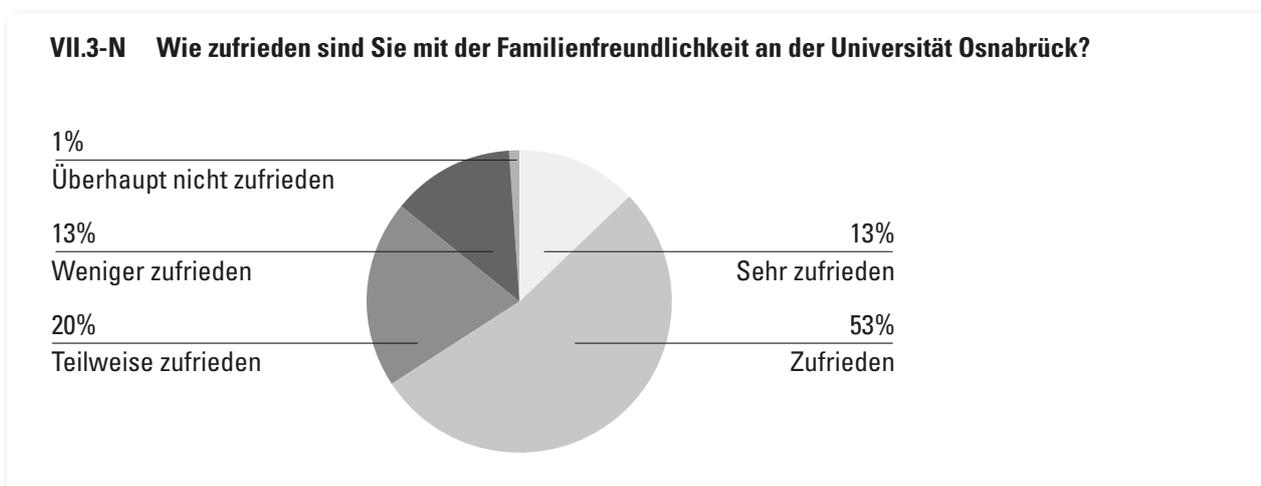


**Abbildung 2. Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen für Lehre**  
(Prozentualer Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, n=146)

## Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere

Zur Stärkung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie formulierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie Professorinnen und Professoren den Wunsch nach einem breiten und flexiblen Kinderbetreuungsangebot sowie nach familienfreundlichen Besprechungs- bzw. Gremien- und Konferenzzeiten. Von beiden Gruppen wurde in diesem Kontext zudem der Bedarf nach Dauerstellen und längeren Vertragslaufzeiten geäußert, um die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie langfristig zu ermöglichen. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler äußerten darüber hinaus den Wunsch nach einer höheren Akzeptanz teilzeitarbeitender Elternteile in den Qualifizierungsphasen.

Auf die Frage nach der aktuellen Zufriedenheit mit der Familienfreundlichkeit an der Universität Osnabrück antworteten 66% der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, dass sie diesbezüglich »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« sind (Abbildung 3).



**Abbildung 3. Zufriedenheit mit der Familienfreundlichkeit der Universität Osnabrück**  
(Prozentualer Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, n=78)

## Begleitung und Betreuung in der Promotionsphase

Seitens der Promovierenden wurde der Bedarf nach einer regelmäßigen und strukturierten Betreuung geäußert. Konkret auf den »Individuellen Entwicklungsplan zur Promotion« (IDP) bezogen, äußerten die befragten Promovierenden vielfach den Wunsch nach einer höheren Verbindlichkeit des IDP und den Wunsch, diesen als Grundlage für Betreuungsgespräche zu verwenden und damit fortzuschreiben. Seitens der Professorinnen und Professoren wurden neben den Statusgesprächen der Austausch der Promovierenden untereinander sowie die Vernetzung im Rahmen von Konferenzen und innerhalb der Institute als wichtige Aspekte in der Promotionsphase hervorgehoben.

Insgesamt bestätigten die Promovierenden eine hohe Zufriedenheit mit der Promotionsbetreuung an der Universität Osnabrück. So gaben 28% der Promovierenden an, mit den Besprechungen zum IDP »sehr zufrieden« zu sein und 45% waren damit »zufrieden«. Ein ähnliches Resultat zeigte sich in Bezug auf die Statusgespräche und die Gespräche zur beruflichen Laufbahn zwischen Promovierenden und Betreuenden.

## Begleitung und Betreuung in der Postdoc-Phase

Ein Großteil der Postdocs äußerte den Bedarf an Gesprächen zur Klärung gegenseitiger Erwartungen zum Stellenantritt sowie Betreuungsgesprächen mit Vorgesetzten zum Forschungsprofil und zur beruflichen Laufbahn. Ebenso wurden Feedbackgespräche zu den eigenen Leistungen in der Postdoc-Phase als wichtig erachtet auch um eine Einschätzung zur eigenen Berufbarkeit zu erhalten. Auf Seiten der Professorinnen und Professoren wurde der Nutzen der genannten Betreuungsgespräche grundsätzlich bestätigt. Reglementierungen bzw. starre Vorgaben bezüglich der Gespräche wurden kritisch gewertet. Die Vermittlung von Kontakten innerhalb der Fachkultur sowie die Unterstützung bei der Entwicklung von Publikationsstrategien zählten darüber hinaus zu den ermittelten Bedarfen in der Postdoc-Phase.

52% der Postdocs gaben an, dass sie zum Stellenantritt ein Gespräch zur Klärung gegenseitiger Erwartungen mit Vorgesetzten geführt haben. Ebenso bestätigten über 50% der Postdocs, dass sie regelmäßige Feedback-, bzw. Laufbahngespräche mit ihren Vorgesetzten führen. Bezüglich dieser Gespräche zur Begleitung der Qualifizierungsphase bestand eine hohe Zufriedenheit auf Seiten der Postdocs.

## Fachliche Qualifizierung und Vernetzung

In Bezug auf die fachbezogenen Vernetzungen wurden von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sowie Professorinnen und Professoren eine Unterstützung internationaler Vernetzungsmöglichkeiten sowie die Stärkung der disziplinären und interdisziplinären Zusammenarbeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern innerhalb der Universität Osnabrück gewünscht. Themen wie Hochschuldidaktik, Umwelt und Gender wurden seitens der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler für eine interdisziplinäre Zusammenarbeit auf Universitätsebene präferiert. Hinsichtlich der fachlichen Qualifizierungsangebote forderten Professorinnen und Professoren sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus allen Fächergruppen mehrheitlich Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote zu quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden.

Die bestehenden fachspezifischen Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten wurden seitens der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler innerhalb der Fachbereiche, fachbereichsübergreifend und auf Fachtagungen (national, international) genutzt. Promovierende, Postdocs sowie Juniorprofessorinnen und -professoren nahmen diese Vernetzungsmöglichkeiten mit unterschiedlicher Intensität wahr. Die Mehrheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gab an, mit den derzeitigen fachbezogenen Austauschmöglichkeiten grundsätzlich »zufrieden« bzw. »sehr zufrieden« zu sein.

## Überfachliche Qualifizierung und Vernetzung

Promovierende und Postdocs äußerten in erster Linie den Bedarf nach weiteren Angeboten zur Stärkung von Methodenkompetenzen. Bezüglich der hochschuldidaktischen Angebote wurde seitens der Postdocs eine stärkere fachliche Ausrichtung gewünscht. Im Themenkontext Karriereentwicklung formulierten diese den Wunsch nach einer stärkeren Fokussierung auf außerwissenschaftliche Berufsfelder. Darüber hinaus wurden von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sowie Professorinnen und Professoren mehr englischsprachige Qualifizierungsseminare und eine zielgruppenspezifische Unterstützung beim Schreiben deutscher und englischer wissenschaftlicher Texte gewünscht. Professorinnen und Professoren äußerten zudem den Wunsch nach einer Öffnung der Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftler. Die Seminarangebote zur überfachlichen Qualifizierung und die Mentoring-Programme der Universität Osnabrück verfügten insgesamt über eine gute Sichtbarkeit innerhalb der Universität. Sie waren bei 60-80% der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bekannt. Angebote, die sich an eine kleinere Zielgruppe richten, wie zum Beispiel das Programm »Karriere konkret«, das sich gezielt an Nachwuchswissenschaftlerinnen in beruflichen Übergangsphasen richtet, besaßen demgegenüber einen geringeren Bekanntheitsgrad.

Die Bewertungen der bestehenden Angebote zur überfachlichen Qualifizierung und Vernetzung ergab ein äußerst positives Resultat. Bei der Mehrzahl der Angebote gaben über 80% der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, an, dass sie mit dem Angebot »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« sind.

## **Beratungsangebote**

Die Universität Osnabrück verfügt über ein breites zielgruppen- und themenspezifisches Beratungsangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, das vom ZePrOs, den Forschungsreferentinnen und -referenten und dem Gleichstellungsbüro bereitgestellt wird. Die Ergebnisse der Bedarfsabfrage belegen, dass der Bekanntheitsgrad des differenzierten Beratungsangebotes teilweise relativ gering ist.

Insgesamt wurde hinsichtlich des Beratungsangebotes für Promovierende, Postdocs, Juniorprofessorinnen und -professoren eine hohe Zufriedenheit bei den Nutzerinnen und Nutzern festgestellt. Bei neun von elf Beratungsangeboten gaben über 80% der Befragten an, dass sie damit »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« sind.

## **Angebote zur finanziellen Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler**

Hinsichtlich der Instrumente zur finanziellen Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern zeichnete sich ein allgemeiner Finanzierungsbedarf ab. Insbesondere wurden Promotions-Abschlussstipendien für männliche Promovierende von allen Gruppen als Vorschlag eingebracht. Darüber hinaus äußerten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie Professorinnen und Professoren Finanzierungsbedarf für Auslandsaufenthalte, Tagungsreisen, Summerschools, Gastvortragende etc. Während Postdocs hierfür ein eigenes selbstverwaltetes Budget wünschten, wurde seitens der Professorinnen und Professoren ein Etat auf zentraler Ebene vorgeschlagen. In Bezug auf den Pool Frauenförderung wurde die in den Fördererrichtlinien definierte Begrenzung auf Genderforschung teilweise kritisch gewertet und diesbezüglich eine Aufweitung der Förderkriterien gewünscht.

Die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die die Förderung über den Forschungspool bzw. über den Pool Frauenförderung in Anspruch genommen haben, gaben mehrheitlich (83% bzw. 63%) an, dass sie damit »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« waren.

**Impressum**

© 2018 bei dem Herausgeber  
Alle Rechte vorbehalten

*Herausgeber* Der Präsident der Universität Osnabrück

*Redaktion* Dr. Elke Bertke

*Titelfoto* Reimar Ott

*Gestaltung* Stabsstelle Kommunikation und Marketing

*Stand* März 2018