



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

Ergebnisbericht

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 eine wichtige 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

Inhalt

1.	Zusammenfassung	6
2.	Einführung und Anlass der hochschulweiten Bedarfsabfrage	12
3.	Methoden zur Datenerhebung und -auswertung	14
3.1.	Methode zur Datenerhebung	14
3.2.	Methode zur Datenauswertung	15
4.	Beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	16
4.1.	Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler	16
4.2.	Professorinnen und Professoren	18
5.	Ergebnisse	19
5.1.	Stellenbesetzung und Willkommenskultur	19
5.2.	Arbeitsbedingungen in Forschung und Lehre	22
5.3.	Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere	25
5.4.	Begleitung und Betreuung in der Promotionsphase	27
5.5.	Begleitung und Betreuung in der Postdoc-Phase	31
5.6.	Fachliche Qualifizierung und Vernetzung	36
5.7.	Überfachliche Qualifizierung und Vernetzung	40
5.8.	Beratungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler	49
5.9.	Angebote zur finanziellen Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern	51
6.	Anhang	54

Abbildungen

- Abbildung 1.1. Zufriedenheit mit den Auswahlprozessen in Stellenbesetzungsverfahren ... 7
- Abbildung 1.2. Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen für Lehre ... 8
- Abbildung 1.3. Zufriedenheit mit der Familienfreundlichkeit der Universität Osnabrück ... 9
- Abbildung 4.1. Beteiligte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler differenziert nach Fächergruppen ... 16
- Abbildung 4.2. Angestrebte Karrierewege der Promovierenden ... 17
- Abbildung 4.3. Angestrebte Karrierewege der Postdocs und Juniorprofessorinnen sowie -professoren ... 18
- Abbildung 4.4. Beteiligte Professorinnen und Professoren differenziert nach Fächergruppen ... 18
- Abbildung 5.1. Zufriedenheit mit den Auswahlprozessen in Stellenbesetzungsverfahren ... 20
- Abbildung 5.2. Flexible Arbeitsbedingungen als Voraussetzung für kreative Forschung ... 23
- Abbildung 5.3. Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen für Lehre ... 24
- Abbildung 5.4. Zufriedenheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit der Familienfreundlichkeit der Universität Osnabrück ... 26
- Abbildung 5.5. Zufriedenheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit den Arbeitszeiten bezüglich der Familienfreundlichkeit (n=97) ... 26
- Abbildung 5.6. Zufriedenheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf an der Universität Osnabrück ... 27
- Abbildung 5.7. Angaben zur Häufigkeit von Statusgesprächen in der Promotionsphase seitens der Professorinnen und Professoren ... 28
- Abbildung 5.8. Bedarf der Promovierenden hinsichtlich der Häufigkeit der Statusgespräche ... 28
- Abbildung 5.9. Angaben zur Häufigkeit von Gesprächen zur beruflichen Laufbahn der Promovierenden seitens der Professorinnen und Professoren ... 29
- Abbildung 5.10. Bedarf der Promovierenden hinsichtlich der Häufigkeit von Gesprächen zur beruflichen Laufbahn ... 29
- Abbildung 5.11. Nutzen der Betreuungsinstrumente in der Promotionsphase aus Sicht der Professorinnen und Professoren ... 30
- Abbildung 5.12. Nutzen der Gespräche zur Begleitung von Postdocs aus Sicht der Professorinnen und Professoren ... 32
- Abbildung 5.13. Gespräche zum Stellenantritt von Postdocs ... 33
- Abbildung 5.14. Gespräche zwischen Postdocs und Vorgesetzten zum Forschungsprofil und zur beruflichen Laufbahn sowie Feedbackgespräche zu den Leistungen ... 34
- Abbildung 5.15. Regelmäßige institutionalisierte Mitarbeitergespräche mit Postdocs ... 34
- Abbildung 5.16. Inanspruchnahme fachlicher Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten durch Promovierende ... 38
- Abbildung 5.17. Inanspruchnahme fachlicher Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten durch Postdocs und Juniorprofessorinnen und -professoren ... 38
- Abbildung 5.18. Zufriedenheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit den fachbezogenen Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten ... 39

- Abbildung 5.19. Sichtbarkeit der Workshop-Angebote zur überfachlichen Qualifizierung ... 41
- Abbildung 5.20. Sichtbarkeit der Mentoring-Programme und des Programms »Karriere *konkret*« ... 41
- Abbildung 5.21. Zufriedenheit mit den Angeboten zur überfachlichen Qualifizierung ... 46
- Abbildung 5.22. Zufriedenheit mit den Mentoring-Programmen und dem Programm
»Karriere *konkret*« ... 46
- Abbildung 5.23. Zufriedenheit mit den Angeboten zur finanziellen Unterstützung ... 53

1. Zusammenfassung

Die hochschulweite Bedarfsabfrage zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Osnabrück wurde von Juni bis August 2017 in einer anonymisierten Online-Befragung durchgeführt. 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.

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 1.1.**).

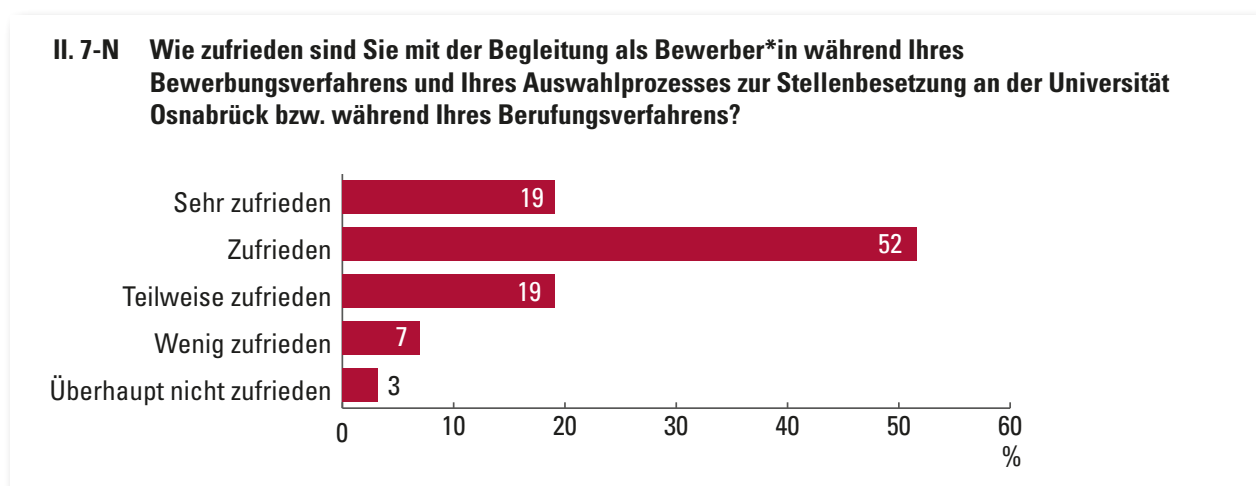


Abbildung 1.1. Zufriedenheit mit den Auswahlprozessen in Stellenbesetzungsverfahren
(Prozentualer Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, n=157)

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 1.2).

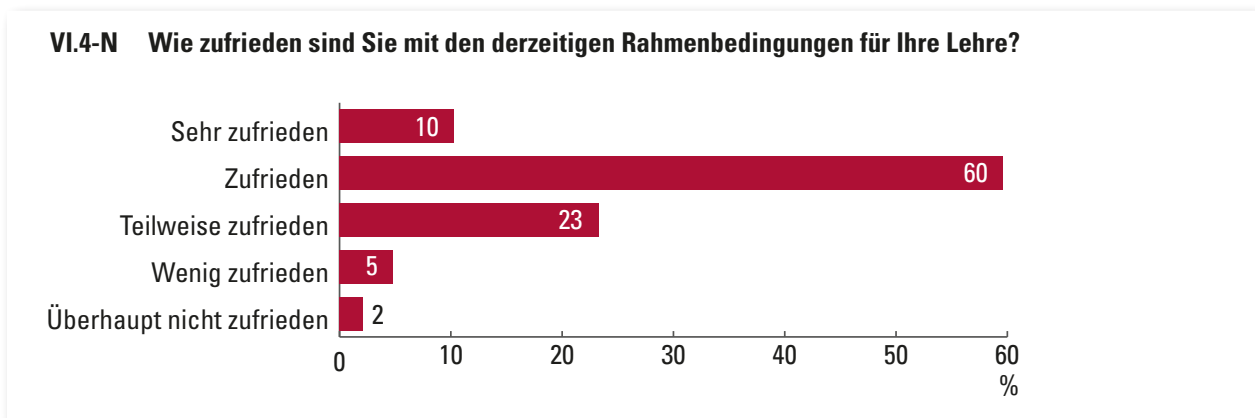


Abbildung 1.2. Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen für Lehre
(Prozentualer Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, n=146)

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 1.3.**).

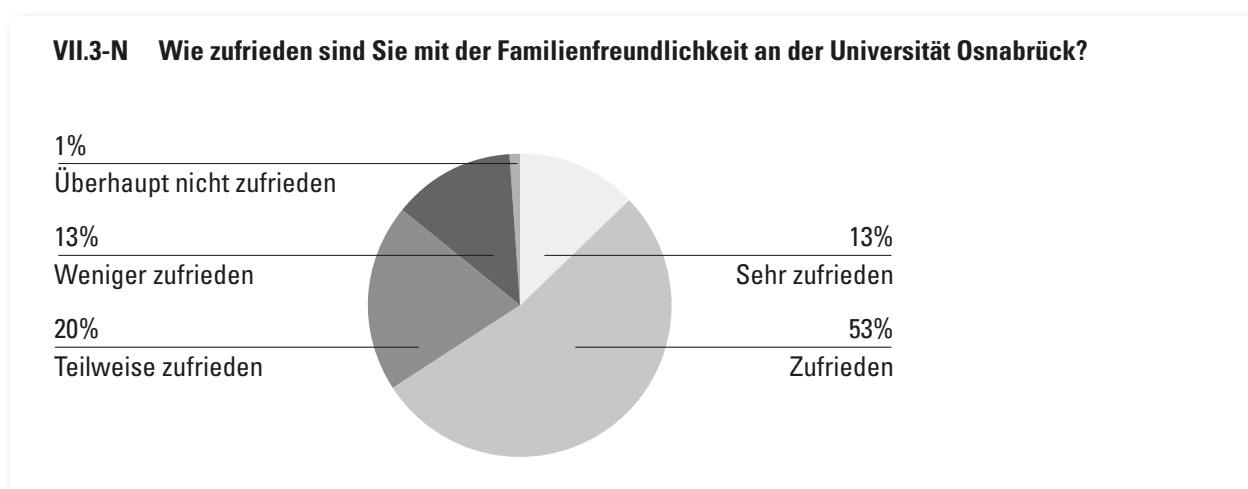


Abbildung 1.3. Zufriedenheit mit der Familienfreundlichkeit der Universität Osnabrück
(Prozentualer Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, n=78)

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.

2. Einführung und Anlass der hochschulweiten Bedarfsabfrage

Anlass der hochschulweiten Bedarfsabfrage zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses war der Prozess zur Entwicklung eines »Konzeptes zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Osnabrück«.

Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen ist seit einigen Jahren zentraler Bestandteil hochschulpolitischer Diskussionen und Empfehlungen¹. Im Fokus stehen dabei die Qualitätssicherung in den Qualifizierungsphasen, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Wissenschaft und Privatleben, die Internationalisierung, die Chancengerechtigkeit, die akademische Personalentwicklung sowie Karriereperspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler.

Seitens der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), des Wissenschaftsrates und der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen (WKN) wurden Empfehlungen für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausgesprochen. Unter Berücksichtigung dieser Empfehlungen hat der Senat der Universität Osnabrück 2015 den »Orientierungsrahmen zur Förderung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Osnabrück« beschlossen. Der Orientierungsrahmen zeigt erste Perspektiven für die Weiterentwicklung der Nachwuchsförderung und der akademischen Personalentwicklung für die Gruppe der Postdocs auf.

Darauf aufbauend soll nun mit dem Nachwuchskonzept die Basis für die Weiterentwicklung der Förderung des gesamten wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Osnabrück gelegt werden. Sämtliche bestehenden Maßnahmen der Nachwuchsförderung und der akademischen Personalentwicklung werden dabei strukturiert und systematisch weiterentwickelt. Mit der Entwicklung des Konzeptes wurde die Fokusgruppe

¹ Vergleiche hierzu unter anderem:

- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2017): Kodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft. www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/kodizes-fuer-gute-arbeit-in-der-wissenschaft/ (07.12.2017).
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BUWIN) Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld. (www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf (20.10.2017))
- Burkhardt, Anke, Nickel, Sigrun, Berndt, Sarah, Püttmann, Vitus, Rathmann, Annika (2016): Die Juniorprofessur – vergleichende Analyse neuer und traditioneller Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem. Beiträge zur Hochschulforschung, 38. Jahrgang, 1-2/2016, Seiten 86-117.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2016): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Materialien der GWK, Heft 50. www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-50-Chancengleichheit.pdf (20.10.2017).
- Krempkow, René, Sembritzki, Thorben, Schürmann, Ramona, Winde, Mathias (2016): Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich. Hrsg. Stifterverband und Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DHZW). www.stifterverband.org/akademische-personalentwicklung (07.12.2017).
- Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. 11.07.2014, Dresden www.wissenschaftsrat.de/presse/pressemitteilungen/2014/nummer_20_vom_14_juli_2014.html (25.02.2018)
- Hochschulrektorenkonferenz (2014): Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Empfehlung der 16. Mitgliederversammlung der HRK am 13. Mai 2014 in Frankfurt am Main.
- Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (WKN) (2014): Wissenschaftlicher Nachwuchs Niedersachsen. Ergebnisse und Empfehlungen. www.wk.niedersachsen.de/publikationen/konzept_und_methodenpapiere/konzept--und-methoden-papiere-72397.html (02.11.2017).
- Wagner-Baier, A., Funke, F. & Mummendey, A. (2012): Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. 3. Korrigierte Auflage. Report der Graduierten-Akademie, Friedrich-Schiller-Universität Jena.

»Nachwuchsförderung« im Rahmen des universitätsweiten Strategieprozesses betraut, die die Bedarfsabfrage initiierte. In Ergänzung zu den oben genannten Empfehlungen sollten die konkreten Bedarfe des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Vorschläge der Professorinnen und Professoren der Universität Osnabrück ermittelt und in die konzeptionelle Weiterentwicklung der Nachwuchsförderung an der Universität Osnabrück einbezogen werden.

3. Methoden zur Datenerhebung und -auswertung

3.1. Methode zur Datenerhebung

Die Bedarfsabfrage umfasste entsprechend der oben genannten Empfehlungen für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses die folgenden Themenbereiche:

- Stellenbesetzung und Willkommenskultur
- Arbeitsbedingungen in Forschung und Lehre
- Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere
- Begleitung und Betreuung in der Promotions-Phase
- Begleitung und Betreuung in der Postdoc-Phase
- Fachliche Qualifizierung und Vernetzung
- Überfachliche Qualifizierung und Vernetzung
- Beratungsangebote
- Angebote zur finanziellen Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern

Es fanden zwei anonymisierte Online-Befragungen statt, eine Befragung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler und eine Befragung der Professorinnen und Professoren der Universität Osnabrück. Die Grundgesamtheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler setzte sich folgendermaßen zusammen:

- 917 Promovierende
- ca. 150-200 Postdocs¹
- 19 Juniorprofessorinnen und -professoren

Die Grundgesamtheit der Professorinnen und Professoren betrug 204.

In Abstimmung mit der Fokusgruppe »Nachwuchsförderung«, dem wissenschaftlichen Beirat des ZePrOs und der Servicestelle Lehrevaluation wurden zwei Fragebögen entwickelt und mit der Software Evasys² als Online-Befragungsinstrument umgesetzt. Sie enthielten Single Choice-, Multiple Choice-, fünfstufige Skalfragen sowie offene Fragen.

Den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern wurden Fragen zur Zufriedenheit mit der aktuellen Situation, zur Bekanntheit vorhandener Maßnahmen und Instrumente der Nachwuchsförderung, zu deren Inanspruchnahme sowie zur Zufriedenheit mit den Maßnahmen und Instrumenten der Nachwuchsförderung gestellt. Diese Fragen wurden in geschlossenen Antwortformaten erhoben. Darüber hinaus wurden die über die vorhandenen Maßnahmen hinaus bestehenden Bedarfe in offenen Antwortformaten erfragt. Einige Fragen des Fragebogens für den wissenschaftlichen Nachwuchs richteten sich nur an eine bestimmte Personengruppe (z.B. an Postdocs, Promovierende, Personen, die bestimmte Maßnahmen und Instrumente in Anspruch genommen haben). Für diese Fragen wurden im Vorfeld Filterfunktionen in den Fragebogen eingefügt.

¹ Die Anzahl der Postdocs wurde unter Berücksichtigung der Anzahl der promovierten Beschäftigten geschätzt, da die genaue Anzahl der Personen, die sich in der Postdoc-Phase befinden, nicht bekannt ist. Die an die Postdocs adressierte Anfrage zur Beteiligung an der Umfrage wurde an alle Mitarbeitenden in den Fachbereichen verschickt, die auf den Homepages der Fachbereiche präsent sind und einen Dokortitel tragen (insgesamt 299 Personen).

² EvaSys (2017). Evasys (Version 7.0) [Computerprogramm]. Lüneburg: Electric Paper.

Den Professorinnen und Professoren wurden zum einen Fragen zu bestehenden Maßnahmen und Instrumenten der Nachwuchsförderung, zur Bekanntheit der Maßnahmen und zu ihren Einschätzungen in Bezug auf den Nutzen für die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gestellt. Zum anderen wurde der Bedarf an ergänzenden Maßnahmen und Instrumenten erfragt, die aus ihrer Sicht hilfreich für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind.

Die Online-Befragung wurde vom Zentrum für Promovierende und Postdocs (ZePrOs) mit Unterstützung der Servicestelle Lehrevaluation der Universität Osnabrück vom 03. Juli bis zum 18. August 2017 durchgeführt. Die Befragung fand auf Deutsch und Englisch statt. Die Fragebögen befinden sich im Anhang.

3.2. Methode zur Datenauswertung

Die Auswertung der quantitativen Daten erfolgte mit der Software SPSS Statistics. Es wurde zunächst eine deskriptive Auswertung durchgeführt, wobei Mittelwerte, Standardabweichungen und prozentuale Anteile zu den einzelnen Fragestellungen berechnet wurden. Bei fünfstufigen Skalafragen wurden die prozentualen Häufigkeiten der ersten beiden Stufen der Skala berichtet. Zur Ermittlung signifikanter Unterschiede zwischen relevanten Vergleichsgruppen innerhalb der Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie innerhalb der Gruppe der Professorinnen und Professoren wurden Signifikanztests durchgeführt. Zur Analyse von Gruppenunterschieden in den untersuchten abhängigen Variablen kamen t-Tests sowie Varianzanalysen mit anschließendem Post-Hoc-Test zur Anwendung. Für die Signifikanztests wurde ein 5%-Signifikanzniveau festgelegt. In der Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler wurden die Gruppen nach folgenden Variablen gegenübergestellt: Fächergruppe, Geschlecht, Kinder im eigenen Haushalt lebend und zu pflegende Angehörige. In der Gruppe der Professorinnen und Professoren erfolgte eine Gegenüberstellung nach Fächergruppen.

Die Auswertung der offenen Fragen zur Bedarfserhebung in den unter Kapitel 3.1 genannten Themenbereichen erfolgte qualitativ. Bei der Auswertung der qualitativen Daten wurden zunächst sämtliche Aussagen von zwei Personen gesichtet und Kategorien zugeordnet. In einem weiteren Schritt folgte eine weitere Clustering der Rückmeldungen in übergeordnete Kategorien. Die Kategorien zu denen mehrfach Rückmeldungen eingegangen sind, werden in den folgenden tabellarischen Übersichten zu den Bedarfen, sortiert nach Häufigkeiten dargestellt. Die Rückmeldungen, die am häufigsten erfasst wurden, stehen jeweils an erster Stelle. Die Anzahl der Rückmeldungen in den Kategorien ist in den Tabellen in Klammern vermerkt.

Im Kapitel 5.7 und 5.9 werden die Bedarfe und thematischen Ergänzungswünsche zur überfachlichen Qualifizierung und Vernetzung sowie zur finanziellen Unterstützung differenziert nach Zielgruppen dargestellt. In diesen Kapiteln werden sämtliche Rückmeldungen (Mehrfachnennungen und Einzelnennungen) berücksichtigt. Die Vorschläge, die mehrfach von den genannten Gruppen eingebracht wurden, sind fett gedruckt und stehen an erster Stelle.

Bei den Angaben der Fragennummern in den folgenden Diagrammen und Tabellen steht das »N« für den Fragebogen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler und das »P« für den Fragebogen für Professorinnen und Professoren.

4. Beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

4.1. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler

An der Studie haben sich insgesamt 231 Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler beteiligt, davon 156 Promovierende (=17 % der Promovierenden), 62 Postdocs (=ca. 31,0-41,0% der Postdocs) sowie 12 Juniorprofessorinnen und -professoren¹. Die Mehrheit der teilnehmenden Promovierenden war fortgeschritten und befand sich in der Forschungs- bzw. in der Abschlussphase. Die teilnehmenden Postdocs verteilten sich gleichmäßig über die Orientierungs- und die Entscheidungsphase (Tabelle 4.1.). Es haben sich Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus allen Fächergruppen an der Bedarfsabfrage beteiligt (Abbildung 4.1.).

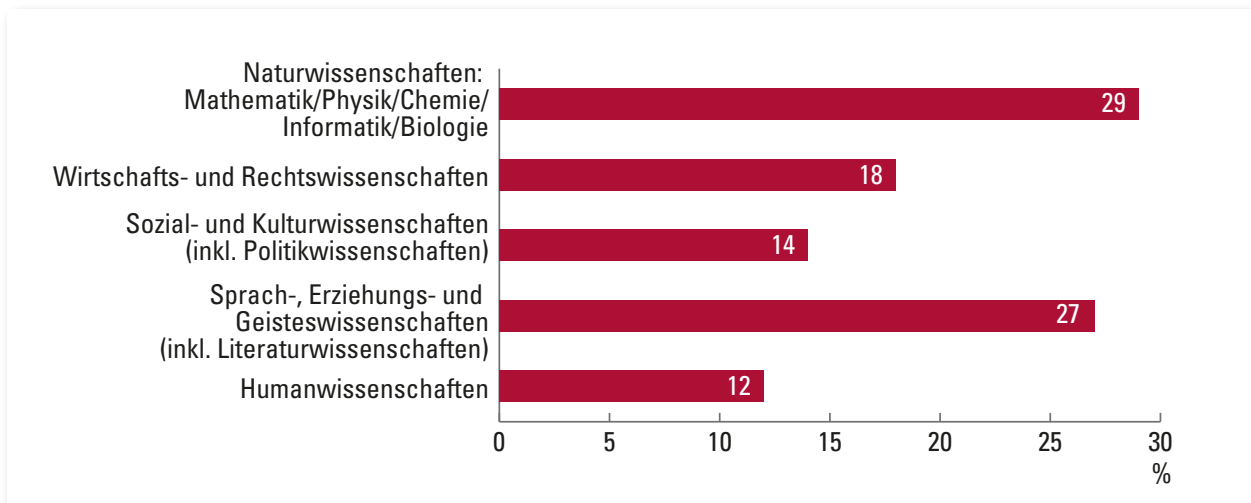


Abbildung 4.1. Beteiligte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler differenziert nach Fächergruppen

(Prozentualer Anteil der teilnehmenden Nachwuchswissenschaftler*innen in den Fächergruppen, n=230)

Der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen an der teilnehmenden Gruppe betrug 58%. 16 Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gaben an, dass sie Deutsch nicht auf muttersprachlichem Niveau beherrschen. 60 Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. -wissenschaftler gaben an, mit Kindern in ihrem Haushalt zu leben (=26% von n=229); zehn Personen gaben an, sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern (=4% von insgesamt n=225) (Anhang, Tabellen VII.1-N und VII.2-N, Seite 1).

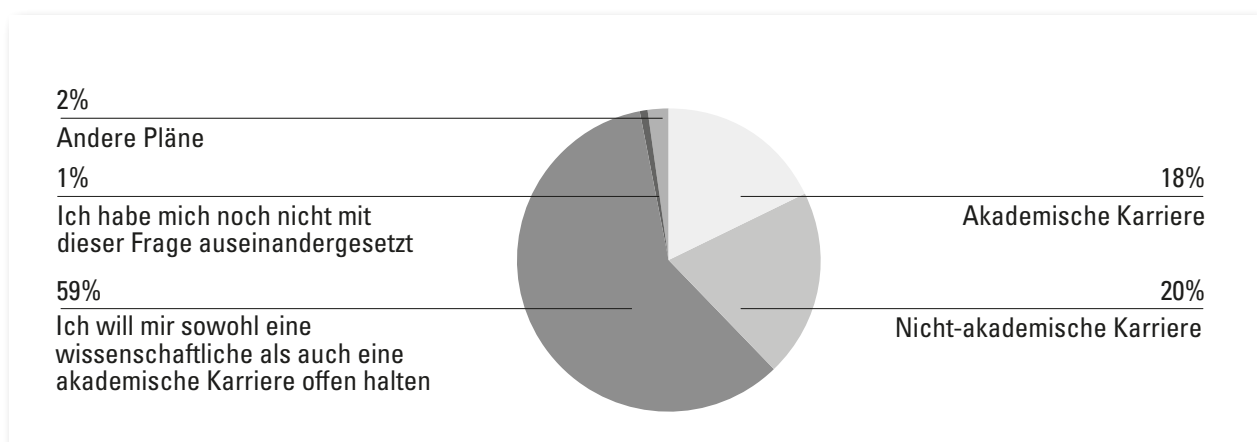
¹ Eine Person gab keine Qualifizierungsstufe an.

Tabelle 4.1. Anzahl der befragten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler differenziert nach Qualifikationsstufen und Geschlecht (n=230)¹

Qualifizierungsstufen	Anzahl der befragten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (n=230)*	
	Männer	Frauen
Promovierende in der Orientierungsphase	1	1
Promovierende in der Einstiegsphase	5	11
Promovierende in der Forschungsphase	34	58
Promovierende in der Abschlussphase	18	28
Postdocs in der Orientierungsphase	11	17
Postdocs in der Entscheidungsphase	18	10
Juniorprofessorinnen und -professoren	7	5

*Ohne Angabe des Geschlechts: 6 Personen

Mit Blick auf zukünftige Karrierewege unterschied sich die Gruppe der teilnehmenden Promovierenden von den Postdocs und Juniorprofessorinnen bzw. -professoren insbesondere dadurch, dass ein erheblich geringerer Anteil das Karriereziel der Professur anstrebt (**Abbildungen 4.2. und 4.3.**). Während 73% der Postdocs und Juniorprofessorinnen sowie -professoren angaben, eine akademische Karriere zu verfolgen, definierten zum aktuellen Zeitpunkt nur 18% der teilnehmenden Promovierenden dieses Karriereziel für sich. 59% der Promovierenden wollten sich zum Zeitpunkt der Umfrage sowohl eine wissenschaftliche als auch eine akademische Karriere offenhalten, während 20% der Promovierenden angaben, eine nichtakademische Karriere anzustreben.


Abbildung 4.2. Angestrebte Karrierewege der Promovierenden

(Angestrebte Karrierewege der Promovierenden in Prozent, n=156)

¹ Qualifikationsstufen: Promovierende*r in der Orientierungsphase (ca. 1-3 Monate: Themenfindung, Betreuung, Finanzierung, Promotionsart), Promovierende*r in der Einstiegsphase (ca. 3-9 Monate: Exposé / Projektplan / Einarbeitung in das Forschungsthema), Promovierende*r in der Forschungsphase (ca. 2,5-3 Jahre: Projektumsetzung, Überprüfung, Änderung / Anpassung / Ergebnissicherung / Dokumentation), Promovierende*r in der Abschlussphase (ca. 3-12 Monate: Projektabschluss, Fertigstellung Dissertation), Postdoc in der Orientierungsphase (in den ersten zwei Jahren nach der Promotion), Postdoc in der Entscheidungsphase (ab dem dritten Jahr nach der Promotion), Juniorprofessor*in. (Vurgun, Sibel (Hrsg.) (2016): Kompetenzen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern. Entwicklung eines Kompetenzmodells. UniWiND-Publikationen Band 6., Seite 16-17. [www.uniwind.org/publikationen/publikationsreihe/\(27.12.2017\)\)](http://www.uniwind.org/publikationen/publikationsreihe/(27.12.2017)))

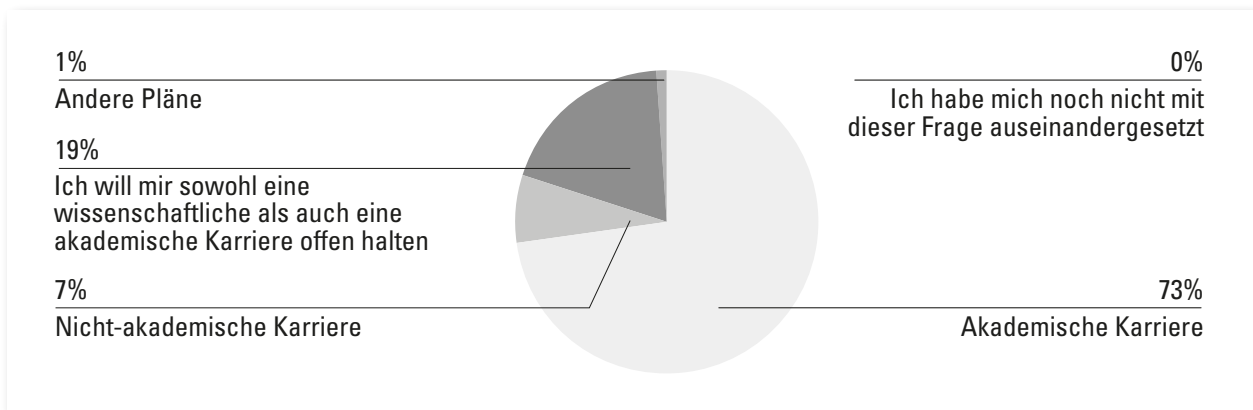


Abbildung 4.3. Angestrebte Karrierewege der Postdocs und Juniorprofessorinnen sowie -professoren

(Angestrebte Karrierewege der Postdocs und Juniorprofessorinnen und -professoren in Prozent, n=74)

71% (=155 Personen) der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (n=218) gaben an, eine Stelle an der Universität Osnabrück innezuhaben. Davon waren 68% auf einer Landesstelle beschäftigt und 26% in einem Drittmittelprojekt. 2% (3 Personen) gaben an, als Lehrkraft für besondere Aufgaben tätig zu sein. 12% der Teilnehmenden finanzierten ihre Qualifikationsphase über ein Stipendium und 18% gingen einer externen Beschäftigung nach¹. Von den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern mit einer Stelle an der Universität gaben 36% (n=154) an, eine Vollzeitstelle inne zu haben. 94% (von n= 155) der Beschäftigten waren befristet beschäftigt. Die Hälfte (52%) der befristet Beschäftigten gab an, dass ihr aktueller Arbeitsvertrag auf drei Jahre befristet ist (21% gaben eine Vertragslaufzeit von 2 Jahren und 15% von einem Jahr an) (Anhang, Tabellen II.3-N –II.6-N, Seite 1-2).

4.2. Professorinnen und Professoren

Auf Seiten der Professorinnen und Professoren haben 51 Personen an der Befragung teilgenommen, dies entspricht 25% der Professorinnen und Professoren an der Universität Osnabrück. Es waren Professorinnen und Professoren aus allen Fächergruppen vertreten (**Abbildung 4.4.**). 92% der teilnehmenden Professorinnen und Professoren (n=48) betreuten zur Zeit der Umfrage Promovierende, 48% (n=48) der Professorinnen und Professoren beschäftigten zu der Zeit Postdocs.

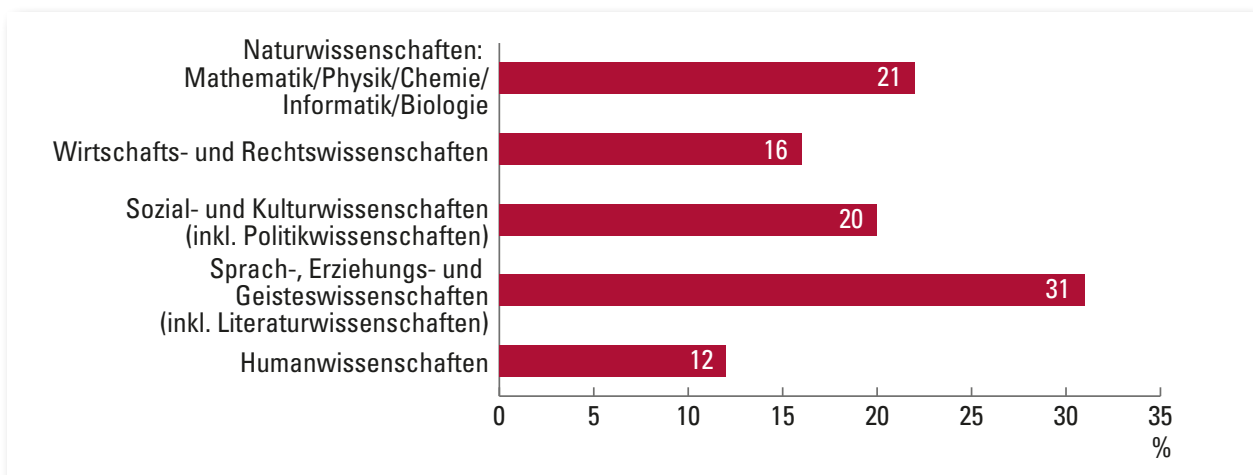


Abbildung 4.4. Beteiligte Professorinnen und Professoren differenziert nach Fächergruppen

(Prozentualer Anteil der teilnehmenden Professor*innen in den Fächergruppen in Prozent, n=51)

¹ Mehrfachnennungen waren bei dieser Frage möglich.

5. Ergebnisse

5.1. Stellenbesetzung und Willkommenskultur

In Bezug auf die Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren und auch hinsichtlich der Unterstützung von neuen Mitarbeitenden an der Universität Osnabrück wurden seitens des wissenschaftlichen Nachwuchses und seitens der Professorinnen und Professoren Bedarfe geäußert, die sich auf zentrale Maßnahmen und Instrumente sowie auf Maßnahmen in den Fachbereichen beziehen.

Bezüglich der Auswahlprozesse lag bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern ein deutlicher Schwerpunkt auf dem Wunsch nach mehr Transparenz. Professorinnen und Professoren äußerten hingegen den Wunsch nach einer stärkeren Unterstützung bei der Rekrutierung von (internationalen) Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern z.B. mit Blick auf das Marketing für die Universität (**Tabelle 5.1.**).

Mit Blick auf die Unterstützungsangebote zum Stellenantritt stimmten 44% der beteiligten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (n=163) der Aussage zu, dass ein spezielles Serviceangebot zum Stellenantritt zur Unterstützung bei nicht akademischen Angelegenheiten für sie hilfreich gewesen wäre (14%: »stimme voll und ganz zu«, 29% »stimme eher zu«). Ein Zusammenhang zwischen diesem Ergebnis und dem Merkmal »Internationalität« konnte nicht festgestellt werden. Seitens der Professorinnen und Professoren stimmten 82% (n=46) der Aussage zu, »Ein spezielles Serviceangebot zum Stellenantritt zur Unterstützung bei nicht akademischen Angelegenheiten ist hilfreich für internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler« (54% »stimme voll und ganz zu«, 28% »stimme eher zu«). Diese Ergebnisse bestätigen auf der einen Seite den Unterstützungsbedarf insbesondere neuer internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Auf der anderen Seite weisen sie auch auf einen Unterstützungsbedarf für nicht akademische Angelegenheiten hin, der über die Gruppe der internationalen Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler hinausgeht.

Bezüglich des Einstiegs in die Arbeit an der Universität Osnabrück stimmten 66% der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (n=164) zu, dass eine feste Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für neue Mitarbeitende innerhalb des Fachbereiches den Stellenantritt erleichtern würde (24%: »stimme voll und ganz zu«, 42%: »stimme eher zu«). Der Gruppenvergleich zeigte hier einen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern, wobei mehr Wissenschaftlerinnen eine feste Ansprechpartnerin bzw. einen festen Ansprechpartner als besonders hilfreich einstufen als Wissenschaftler ($M_w = 2,07$, $SD_w = 1,01$, $M_m = 2,57$, $SD_m = 1,06$; $p < .05$)¹.

Darüber hinaus wurden von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, Professorinnen und Professoren weitere Bedarfe kommuniziert, die in **Tabelle 5.1.** zusammengefasst sind. Sowohl Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler als auch Professorinnen und Professoren hoben den Bedarf nach einer Zusammenstellung von fachbereichs- und universitätsweiten Informationen für neue Mitarbeitende hervor.

¹ _w=weiblich, _m=männlich

Tabelle 5.1. Bedarfe in Bezug auf die Gestaltung von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren sowie auf den Stellenantritt

Bedarfe der Nachwuchswissenschaftler*innen	Angaben der Professor*innen
II.9-N Welche Aspekte fehlten Ihnen in Ihrem eigenen Stellenbesetzungsverfahren bzw. im Auswahlprozess für Ihre Stelle?	II.3-P Welche Maßnahmen würden Sie darüber hinaus gerne zusätzlich einführen bei der Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftler*innen und Stellenbesetzungsverfahren?
II.14-N Welche konkreten Unterstützungsmaßnahmen für neue Mitarbeitende an der Universität Osnabrück wären für Sie darüber hinaus hilfreich gewesen?	II.5-P Welche konkreten Unterstützungsmaßnahmen seitens der Universität Osnabrück für neue Nachwuchswissenschaftler*innen in Ihrem Bereich wären aus Ihrer Sicht darüber hinaus hilfreich?
Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren (II.9-N)	Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren (II.3-P)
<ul style="list-style-type: none"> Höhere Transparenz (10) in Bezug auf: <ul style="list-style-type: none"> das Auswahl- und Einstellungsverfahren das anstehende Promotionsverfahren die Ausgestaltung der Stelle (Gehalt, Versicherungen, Lehre etc.) Ansprechpartner*innen an der Universität Osnabrück Kürzere Verfahrensdauern bei Stellenbesetzungsverfahren für neue Mitarbeitende (4) Längere Vertragslaufzeit (2) 	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung bei der Rekrutierung (z.B. Liste mit Anreizen, an die UOS zu kommen, Informationen für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) (2) Tools für die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen (dt., eng.) (2) Fonds der Universität, der Stellenverlängerungen von Personen in Drittmittelprojekten nach Elternzeit ermöglicht, deren Projekte keine kostenneutrale Verlängerung vorsehen (2)
Stellenantritt (II.14-N)	Stellenantritt (II.5-P)
<ul style="list-style-type: none"> Einführung eines Informationspakets für neue Mitarbeitende (u.a. Informationen zum Fachbereich, zu Ansprechpartner*innen, Gremien, Kinderbetreuung, Formalitäten, Organisation der Lehre, Prüfungsformalitäten, Vernetzungsmöglichkeiten, ZePrOs etc.) (9) Informelles Mentoring/Einarbeitung am Lehrstuhl (6) Technischer Support (EDV-Unterstützung) (6) Unterstützung bei außerwissenschaftlichen Angelegenheiten (Organisatorisches, VBL, Wohnung, Visa etc.) (6) 	<ul style="list-style-type: none"> Einführung einer »Erste-Schritte / Info-Mappe« bzw. Leitfäden, Checklisten oder FAQ-Seite für neue (internationale) Mitarbeitende (Informationen zum Forschungspool, ZePrOs, Campuscard, zu Abläufen, Ansprechpartner *innen, Kinderbetreuung etc.) (8) Unterstützung bei der Einstellung internationaler Mitarbeiter*innen oder Stipendiat*innen (Ämter, Wohnungssuche, englischsprachige Veranstaltungen, interkulturelle Kompetenz etc.) (8) Vernetzung und internes Mentoring (2)

Hinsichtlich der eigenen Erfahrungen im Rahmen der Auswahlprozesse an der Universität Osnabrück gaben die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sehr positive Rückmeldungen. So wurden bezogen auf die Auswahlprozesse insgesamt hohe Zufriedenheitswerte ermittelt. Über 70% der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit einer Stelle an der Universität Osnabrück gaben an, dass sie mit dem Bewerbungsverfahren und dem Auswahlverfahren für die Stellenbesetzung »sehr zufrieden« (19%) bzw. »zufrieden« (52%) waren (**Abbildung 5.1.**).

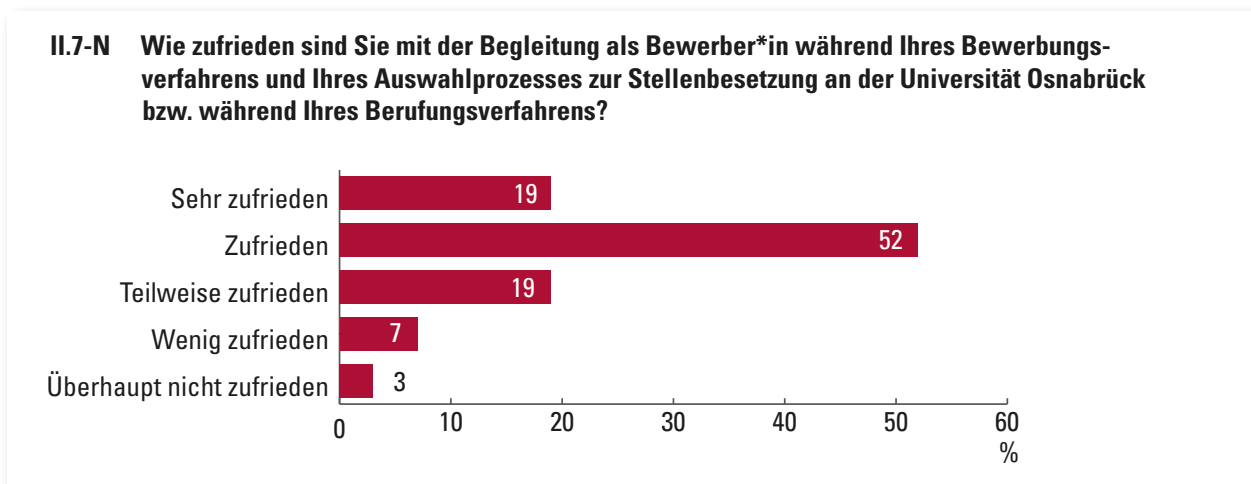


Abbildung 5.1. Zufriedenheit mit den Auswahlprozessen in Stellenbesetzungsverfahren (Prozentualer Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, n=157)

Darüber gaben acht von elf Juniorprofessorinnen und -professoren an, dass sie mit der Begleitung während ihres Berufungsverfahrens »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« waren (Anhang, Tabelle II.7-N, Seite 2).

Zur Einführung von neuen Mitarbeitenden bietet die Universität auf zentraler Ebene die Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeitende an. 42% der befragten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gaben an, die Veranstaltung zu kennen (n=166), 60% der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die die Veranstaltung besucht haben (n=25), gaben an, dass sie damit »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« waren (Anhang, Tabelle II.12-N, Seite 3).

5.2. Arbeitsbedingungen in Forschung und Lehre

Mit Blick auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen wurde sowohl seitens der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler als auch der Professorinnen und Professoren mehrfach geäußert, dass klare Absprachen und Vereinbarungen zwischen Professorinnen bzw. Professoren und dem wissenschaftlichen Nachwuchs zentral sind, um gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten (Tabelle 5.2.). Beide Gruppen führten zudem eine Gewährleistung der Kinderbetreuung und die Reduzierung forschungsferner Aufgaben als weitere Kriterien guter Arbeitsbedingungen für die Forschung an. Darüber hinaus wurden von beiden Gruppen finanzielle Mittel für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (z.B. für Reise- und Sachkosten) hervorgehoben. Zur Stärkung der Selbständigkeit wünschten sich Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler vielfach ein eigenes Budget.

Tabelle 5.2. Bedarfe in Bezug auf die Arbeitsbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler

Arbeitsbedingungen für die Forschung	
Bedarfe der Nachwuchswissenschaftler*innen	Angaben der Professor*innen
III.3-N Welche weiteren Maßnahmen wären aus Ihrer Sicht hilfreich, um flexible Arbeitsbedingungen für Nachwuchswissenschaftler*innen zu gewährleisten?	III.3-P Welche weiteren Maßnahmen wären aus Ihrer Sicht hilfreich, um flexible Arbeitsbedingungen für Nachwuchswissenschaftler*innen zu gewährleisten?
III.4-N Welche weiteren Maßnahmen wären aus Ihrer Sicht erforderlich, um gute Arbeits- und Forschungsbedingungen für Nachwuchswissenschaftler*innen zu gewährleisten?	III.4-P Welche weiteren Maßnahmen wären aus Ihrer Sicht erforderlich, um gute Arbeits- und Forschungsbedingungen für Nachwuchswissenschaftler*innen zu gewährleisten?
III.3-N <ul style="list-style-type: none"> • Transparenz und klare Absprachen mit Vorgesetzten (Zielvereinbarungen, Absprachen zu Zeiten für die eigene Qualifikation etc.) (5) • Kinderbetreuung (4) • Weniger Aufgaben neben der Forschung (administrative Tätigkeiten, Lehre) (4) • Flexible Einteilung der Lehre (3) • Zugang und gute Ausstattung von forschungsrelevanten Räumen (3) • Freistellung für Gastaufenthalte im Ausland bzw. an anderen Forschungseinrichtungen (2) 	III.3-P <ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Absprachen und Vereinbarungen (z.B. zu Zielen, »Arbeitspaketen«, Präsenzzeiten, Zeiten zur Weiterbildung) (6) • Flexible Gestaltung der Arbeitszeiten und der Lehre (3) • Schaffen guter Rahmenbedingungen (Räume, EDV) (2) • Kinderbetreuung (2)
III.4-N <ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Unterstützung bzw. eigenes Budgets (für Sach- und Reisemittel, Stellenverlängerung nach Elternzeit) (6) • Planbare Karrierewege: Längere Vertragslaufzeiten / mehr Dauerstellen (4) • Verbesserung der finanziellen und personellen Ausstattung von Juniorprofessuren (4) • Stärkung der Vernetzung und des fachlichen Austausches • Erhöhung der Transparenz in Bezug auf die Arbeitseinteilung am Lehrstuhl und auf die Arbeitszeit, die für die eigene Qualifikation verwendet werden darf (2) • Verbesserung des Bibliotheksangebots (z.B. Fachzeitschriften) (2) 	III.4-P <ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Mittel für Nachwuchswissenschaftler*innen: Reisekosten und Konferenzen, Überbrückungsfinanzierungen, Abschlussstipendien, Hilfskräfte (8) • Längerfristige Verträge (4) • Stärkung von Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftler*innen (3) • Reduzierung administrativer Aufgaben und der Pflichten während der vorlesungsfreien Zeit (2) • Weiterbildungsangebote für Professor*innen (Mitarbeiterführung, Gesprächsführung) (2)

Flexible Arbeitsbedingungen wurden von der Mehrheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler als wichtige Voraussetzung für kreatives Forschen eingestuft (Abbildung 5.2.). Ebenso stimmten 84% der Professorinnen und Professoren (n=51) der Aussage zu, dass flexible Arbeitsbedingungen notwendig sind, um kreativ in der Forschung zu sein (65%: »stimme voll und ganz zu«, 20%: »stimme eher zu«) (Anhang, Tabelle III.1-N, Seite 3).

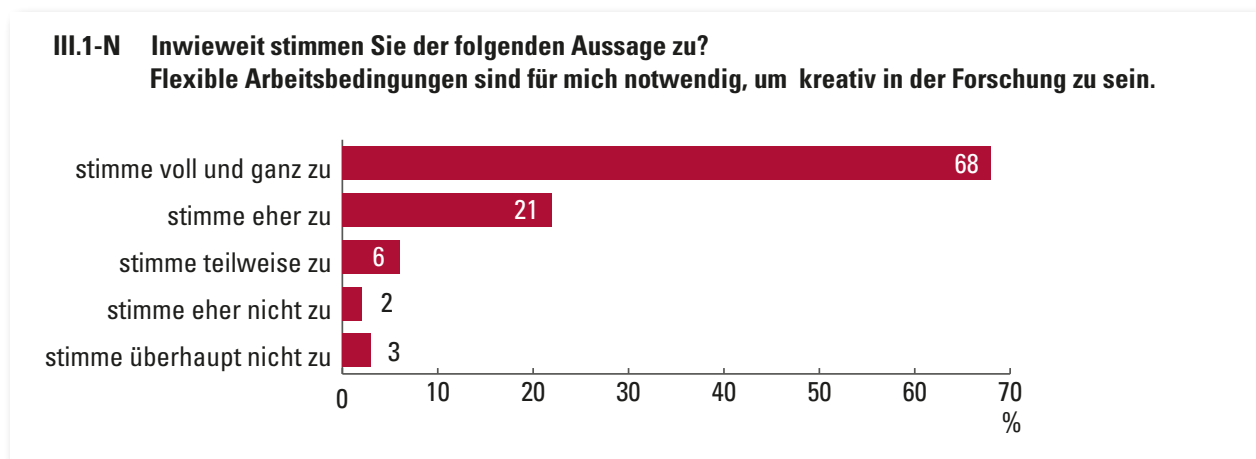


Abbildung 5.2. Flexible Arbeitsbedingungen als Voraussetzung für kreative Forschung

(Prozentualer Anteil der Nachwuchswissenschaftler*innen, n=107)

Als Maßnahmen, die die erforderliche Flexibilität weiter unterstützen können, wurden seitens des wissenschaftlichen Nachwuchses insbesondere »Homeoffice« und Telearbeit sowie die Unterstützung durch studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte genannt. »Homeoffice« und Telearbeit wurden dabei von Nachwuchswissenschaftlerinnen signifikant als hilfreicher eingestuft als von Nachwuchswissenschaftlern ($M_w=1,35$; $SD_w=0,76$, $n=57$; $M_m=1,83$; $SD_m=0,96$, $n=52$; $p<.05$)¹.

Während die Eingruppierung in die Fächergruppen (Abbildung 4.1.) bei den Rückmeldungen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler keinen Zusammenhang mit der Wertung von »Homeoffice« und Telearbeit als hilfreiche Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitsflexibilität aufwies, besteht in Bezug auf diesen Punkt ein signifikanter Unterschied bei der Professorenschaft: Die Professorinnen und Professoren, die sich der Fächergruppe »Naturwissenschaften« zuordneten, stufen »Homeoffice« und Telearbeit signifikant als weniger hilfreich ein ($M_N=3,91$, $SD_N=1,30$; $M_{WR}=2,00$, $SD_{WR}=0,92$; $M_{SK}=1,78$, $SD_{SK}=0,83$; $M_{SEG}=2,28$, $SD_{SEG}=1,09$; $M_H=1,8$, $SD_H=0,87$; $p<.05$)² als die Professorinnen und Professoren anderer Fächergruppen (Anhang, Tabelle III.2-P, Seite 4).

Der Einsatz von studentischen Hilfskräften wird insbesondere von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern mit Kindern signifikant als hilfreicher eingestuft ($M_K=1,34$; $SD_K=0,72$) als von Personen ohne Kinder ($M_{OK}=1,7308$; $SD_{OK}=0,96$; $p<.05$)³.

Die Universität Osnabrück hat 2017 mit der »Dienstvereinbarung Arbeitszeit wissenschaftliches Personal« die Vertrauensarbeitszeit für wissenschaftliche Mitarbeitende eingeführt. Hierdurch wurden die Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten hinsichtlich ihrer Arbeitszeit erweitert und flexible Arbeitsbedingungen und die Familienfreundlichkeit gefördert.

In Bezug auf die Gestaltung der Rahmenbedingungen für ihre Lehre gaben 20-25% der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler an, sich mehr Mitbestimmung bei der Wahl der Lehrveranstaltungsthemen ($n=151$), bei der Entscheidung für die Studierendenanzahl in den Veranstaltungen ($n=148$) und bei der Raumausstattung ($n=149$) als bisher zu wünschen. Über 34% wünschten sich mehr Unterstützung durch Tutorinnen und Tutoren bzw. studentische Hilfskräfte als bisher ($n=148$) (Anhang, Tabellen VI.2-N, Seiten 4-5). Die Beteiligung an der Planung der Lehrveranstaltungsthemen gehört auch auf Seiten der Professorinnen und Professoren zu den am häufigsten genannten Rahmenbedingungen für Lehre – insbesondere mit Blick auf das Lehrportfolio der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (Tabelle 5.3.). Das Klären von Erwartungen in Bezug auf die Lehre und Feedbackgespräche gehören ebenfalls zu den mehr-

1 w =Weiblich, m =Männlich

2 N =Naturwissenschaften, WR =Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, SK =Sozial- und Kulturwissenschaften, SEG =Sprach-, Erziehungs- und Geisteswissenschaften, H =Humanwissenschaften

3 K = Kinder im eigenen Haushalt, OK =Ohne Kinder im eigenen Haushalt

fach genannten Aspekten. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie Professorinnen und Professoren schlugen zudem mehrfach eine Stärkung des kollegialen Austausches unter den Lehrenden sowie eine Beratung durch erfahrene Lehrende in den Fachbereichen vor. Als weitere Rahmenbedingungen für gute Lehre wurden folgende Aspekte vorgeschlagen:

Tabelle 5.3. Bedarfe in Bezug auf die Rahmenbedingungen für gute Lehre

Rahmenbedingungen für die Lehre	
Bedarfe der Nachwuchswissenschaftler*innen	Angaben der Professor*innen
VI.3-N Welche weiteren Rahmenbedingungen wünschen Sie sich, um Ihre Lehre gut zu gestalten?	VI.1-P: Welche Rahmenbedingungen sind aus Ihrer Sicht notwendig, damit Nachwuchswissenschaftler*innen gute Lehre gestalten können?
<ul style="list-style-type: none"> • Mehr Anerkennung und Wertschätzung der Lehre (auch in Bezug auf den zeitlichen Aufwand) (4) • Bessere Raumausstattung und EDV (4) • Mehr Absprachen unter den Lehrenden innerhalb des Faches und gemeinsames Entwickeln von Curricula (Entwicklung einer Lehrkultur) (3) • Unterstützung in der Lehre durch hochschuldidaktische Fortbildungen (3) • Zeitliche Flexibilität der Lehre (3) • Unterstützung und Beratung durch erfahrene Lehrende (2) • Gerechte Verteilung der Lehre (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitbestimmung bei der Planung der Lehrveranstaltungsthemen (u. a. mit Blick auf das eigene Lehrportfolio) (9) • Klären von Erwartungen und Feedbackgespräche (5) • Hochschuldidaktische Qualifizierung auf Deutsch und Englisch (4) • Austausch von Lehrkonzepten und Ideen unter den Lehrenden (4) • Beratung durch erfahrene Lehrende (2) • Unterstützung durch Hilfskräfte (2)

Bezogen auf die aktuellen Rahmenbedingungen für die Lehre spiegelten die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ein sehr positives Bild. So gaben 70% von 146 Befragten, die in der Lehre tätig sind, an, dass sie mit den Rahmenbedingungen für Ihre Lehre »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« sind (Abbildung 5.3.).

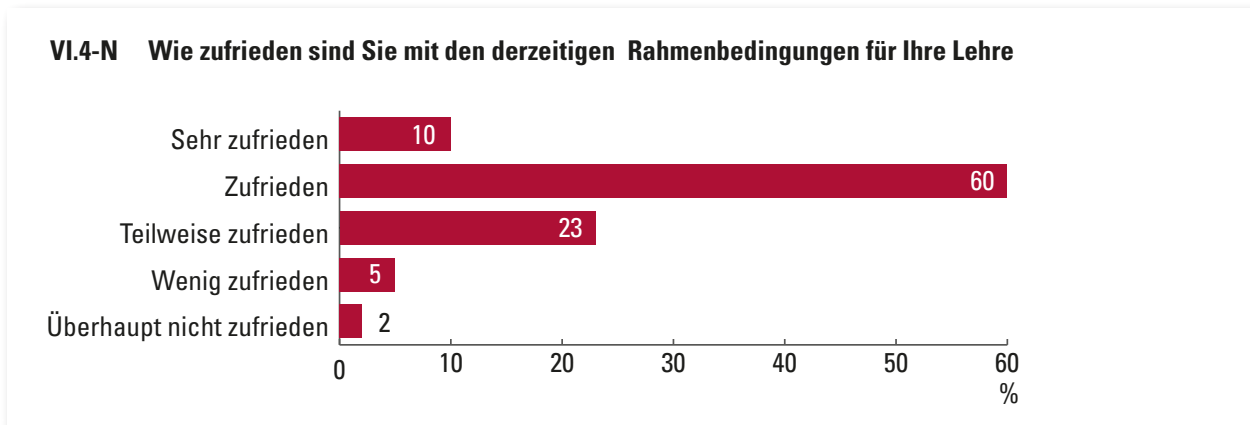


Abbildung 5.3. Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen für Lehre
(Prozentualer Anteil der Nachwuchswissenschaftler*innen, n=146)

5.3. Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere

Als eine wichtige Maßnahme zur Stärkung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie gaben Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie Professorinnen und Professoren den Ausbau des Kinderbetreuungsangebotes sowie familienfreundliche Besprechungs- bzw. Gremien- und Konferenzzeiten an. Auch die Einrichtung von Dauerstellen bzw. längere Vertragslaufzeiten wurden in diesem Kontext von beiden Gruppen als wichtige Aspekte für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie hervorgehoben. Darüber hinaus wurde auf Seiten der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler der Wunsch nach einer höheren Akzeptanz teilzeitarbeitender Elternteile genannt (Tabelle 5.4.).

Tabelle 5.4. Vorschläge zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere (Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, Professorinnen und Professoren)

Vorschläge zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere	
Angaben der Nachwuchswissenschaftler*innen	Angaben der Professor*innen
VII.13-N Welche (weiteren) Maßnahmen (z.B. bezogen auf Informationen zur Elternzeit und zu Finanzierungsmöglichkeiten) wünschen Sie sich, um die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie für Sie zu verbessern?	VII.2-P Welche (weiteren) Maßnahmen wünschen Sie sich, um die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie für Nachwuchswissenschaftler*innen zu verbessern? VII.3-P Welche Form der Unterstützung wünschen Sie sich für den Fall, dass Nachwuchswissenschaftler*innen aufgrund von Elternzeiten für einen längeren Zeitraum ausfallen?
<ul style="list-style-type: none"> • Mehr Kinderbetreuungsangebote, Betriebskindergarten und Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsplätzen (7) • Dauerstellen, Jobsicherheit (3) • Familienfreundliche Zeiten für Besprechungen / Konferenzen (2) • Berücksichtigung bzw. Akzeptanz von Teilzeitarbeit im Rahmen der wissenschaftlichen Qualifikation (2) 	<p>VII.2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Breiteres und flexibles Kinderbetreuungsangebot (9) • Verlängerung von Drittmittelstellen im Falle der Elternzeit (auch in BMBF-Projekten) (4) • Familienfreundliche Gremien- und Konferenzzeiten (2) • Längere Vertragslaufzeiten, unbefristete Stellen im wissenschaftlichen Dienst (2) • Flexible Präsenzzeiten (2) <p>VII.3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexible Stellenbesetzung mit einer Vertretung, wenn Mitarbeitende in Elternzeit gehen (7) • Sicherstellen der kompletten Finanzierung der Ausfallzeiten bei allen Drittmittelprojekten (2) • Kein Verlust von Stellenmitteln, wenn es nicht möglich ist, eine Vertretung zeitlich passgenau einzustellen (2)

Gleichwohl besteht auf Seiten der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Bezug auf die Familienfreundlichkeit an der Universität Osnabrück eine hohe Zufriedenheit (Abbildung 5.5.). Ein ähnliches Resultat ergab sich im Kontext der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bezüglich der Arbeitszeiten. So gaben 77% der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (n=97) an, dass sie mit den Arbeitszeiten »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« sind. 13% gaben an, dass sie »teilweise zufrieden« sind und weitere 13% waren weniger mit den Arbeitszeiten zufrieden (Abbildung 5.4.). Geschlechterspezifische Unterschiede wurden bei den genannten Zufriedenheitsangaben nicht festgestellt. Auch wurde kein signifikanter Unterschied in Abhängigkeit dazu festgestellt, ob Kinder im eigenen Haushalt leben oder nicht.

VII.3-N Wie zufrieden sind Sie mit der Familienfreundlichkeit an der Universität Osnabrück?

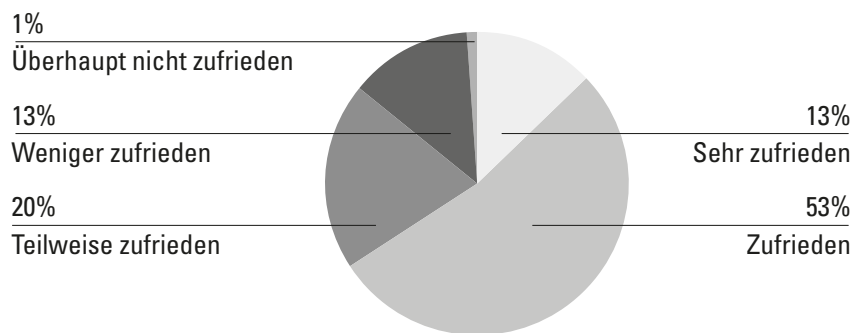


Abbildung 5.4. Zufriedenheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit der Familienfreundlichkeit der Universität Osnabrück

(Prozentualer Anteil der Nachwuchswissenschaftler*innen, n=78)

VII.4-N Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitszeiten an der Universität Osnabrück mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

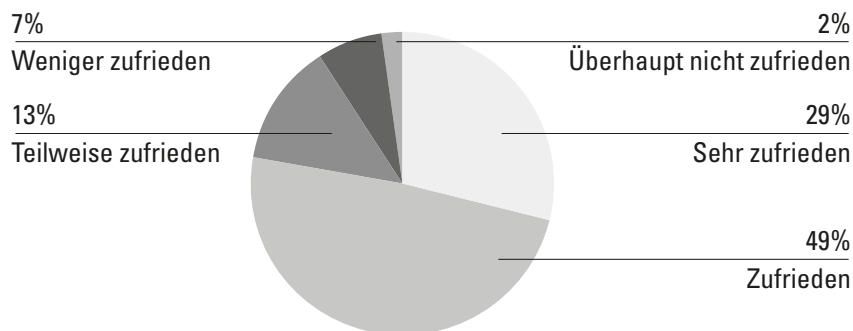


Abbildung 5.5. Zufriedenheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit den Arbeitszeiten bezüglich der Familienfreundlichkeit (n=97)

Ein signifikanter Unterschied wurde demgegenüber zwischen den Personengruppen mit pflegebedürftigen Angehörigen und ohne pflegebedürftige Angehörige festgestellt. Erstere sind mit Blick auf die Familienfreundlichkeit der Arbeitszeiten weniger zufrieden: $M_{MP}=3,20$; $SD_{MP}=1,20$, $n=5$; $M_{OP}=1,99$; $SD_{OP}=0,91$, $n=91$; $p<.05$.¹

Insgesamt gaben 72% (von n=25 Teilnehmenden) an, dass Sie mit der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« sind. (Abbildung 5.6).

¹ M_{MP} =Mit pflegebedürftigen Angehörigen, M_{OP} =Ohne pflegebedürftige Angehörige

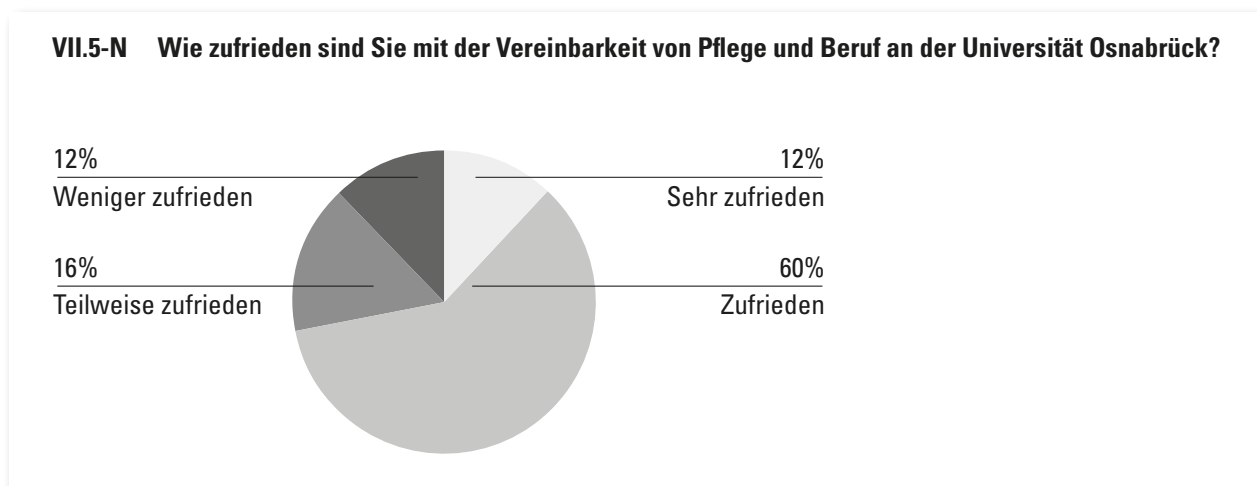


Abbildung 5.6. Zufriedenheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf an der Universität Osnabrück

(Prozentualer Anteil der Nachwuchswissenschaftler*innen, n=25)

Unter den Professorinnen und Professoren wurde ein hoher Bekanntheitsgrad der Angebote des Familienservice im Gleichstellungsbüro (Kinderbetreuung bei Veranstaltungen und Tagungen, Notfallbetreuung für Kinder, Ferienfreizeit) ermittelt. Beispielsweise gaben 71% der Professorinnen und Professoren an (n=51), dass sie das Beratungsangebot zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium des Familienservice kennen und 62% (n=50) gaben an, die Unterstützungsangebote bei der Betreuung für Kinder bei Veranstaltungen und Tagungen innerhalb und außerhalb der Universität Osnabrück zu kennen (Anhang, Tabelle VII.1-P, Seite 7).

Auf Seiten der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler lag der Bekanntheitsgrad der bestehenden Unterstützungsangebote bei der Kinderbetreuung des Familienservice im Gleichstellungsbüro zwischen 11% und 20% (n=227). Der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die die Angebote bisher in Anspruch genommen haben, lag zwischen 0,9 und 1,4%. Diejenigen, die die Angebote zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung wahrgenommen haben, gaben eine hohe Zufriedenheit mit den Angeboten an (Anhang, Tabelle VII.8-N, VII.11-N, Seite 6).

5.4. Begleitung und Betreuung in der Promotionsphase

Zentrale Elemente in der Promotionsbetreuung stellen der Individuelle Entwicklungsplan zur Promotion (IDP) sowie regelmäßige Statusgespräche zum Promotionsvorhaben zwischen Betreuenden und Promovierenden dar. Der IDP wird zu Beginn der Promotionsphase zwischen Promovierenden und Betreuenden abgeschlossen. Neben seiner Funktion als Leitfaden für die gemeinsame Planung der Promotionsphase und die Klärung gegenseitiger Erwartungen erfüllt der IDP die Funktion einer Betreuungsvereinbarung und ist daher seit 2016 ein verpflichtendes Element in Promotionsverfahren.

Bezüglich der Häufigkeit der Statusgespräche zum Promotionsvorhaben gab die Mehrheit der Promovierenden an, dass die Gespräche monatlich bzw. vierteljährlich stattfinden sollten (**Abbildung 5.8.**). Während 21 % bzw. 22% der Promovierenden sich die Gespräche zur beruflichen Laufbahn halbjährlich bzw. jährlich wünschten, gaben 48% der Promovierenden an, dass sie sich diese Gespräche eher auf Anfrage ihrerseits wünschen (**Abbildung 5.10.**).

Der Vergleich mit den Angaben der Professorinnen und Professoren zur Häufigkeit der genannten Betreuungsgespräche zeigte, dass die Bedarfe der Promovierenden mit den Häufigkeitsangaben der Betreuenden weitgehend übereinstimmen (**Abbildungen 5.7. und 5.9.**). So gaben 40% der Professorinnen und Professoren an, dass sie Statusgespräche zum Promotionsverfahren einmal im Monat führen. 28% gaben an, dass sie diese Gespräche einmal im Vierteljahr führen. Gespräche zur weiteren beruflichen Laufbahn von Promovierenden

fürten 45% der Professorinnen und Professoren der Größenordnung des geäußerten Bedarfs der Promovierenden entsprechend auf Anfrage der Promovierenden (**Abbildung 5.9**). Ein Viertel der beteiligten Professorinnen und Professoren gab an, diese Laufbahngespräche einmal im halben Jahr zu führen.

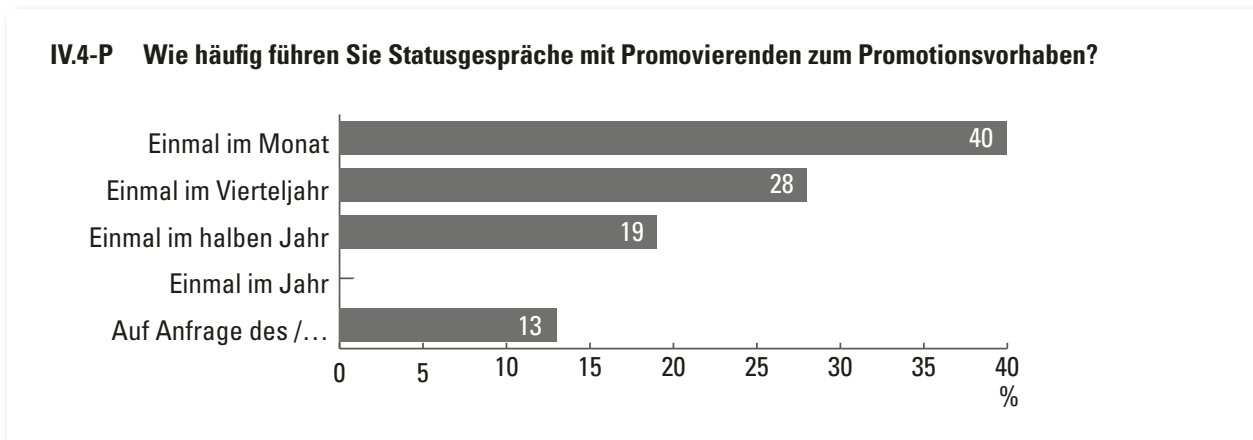


Abbildung 5.7. Angaben zur Häufigkeit von Statusgesprächen in der Promotionsphase seitens der Professorinnen und Professoren
(Prozentualer Anteil der Professor*innen, n=47)

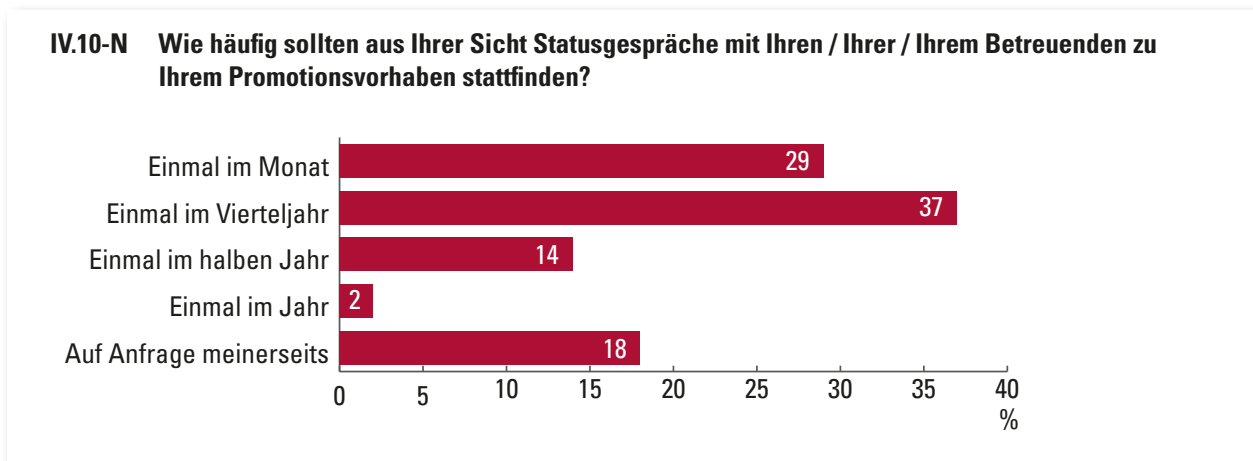


Abbildung 5.8. Bedarf der Promovierenden hinsichtlich der Häufigkeit der Statusgespräche
(Prozentualer Anteil der Promovierenden, n=155)

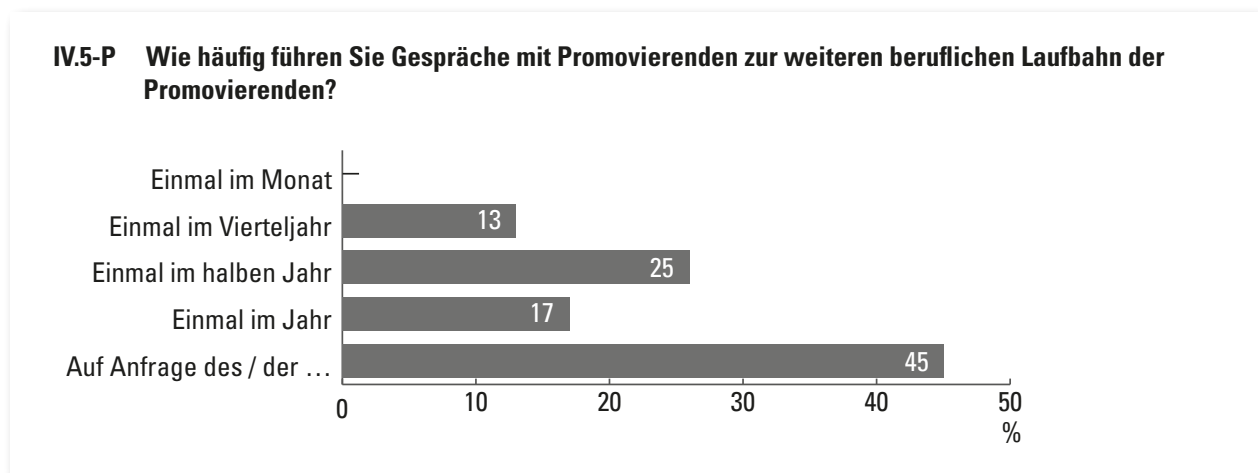


Abbildung 5.9. Angaben zur Häufigkeit von Gesprächen zur beruflichen Laufbahn der Promovierenden seitens der Professorinnen und Professoren
(Prozentualer Anteil der Professor*innen, n=21)

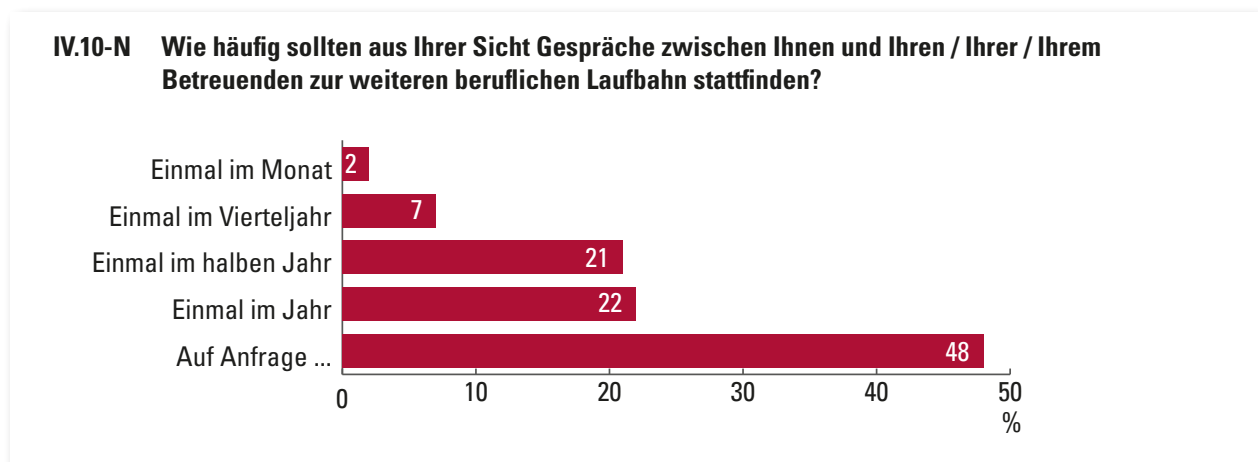


Abbildung 5.10. Bedarf der Promovierenden hinsichtlich der Häufigkeit von Gesprächen zur beruflichen Laufbahn
(Prozentualer Anteil der Promovierenden, n=154)

Die befragten Professorinnen und Professoren werteten regelmäßige Statusgespräche zum Promotionsvorhaben (98%) und Gespräche zur beruflichen Laufbahn (80%) als »nützlich« bzw. »sehr nützlich«. Im Vergleich dazu wurden strukturierte Gespräche auf der Grundlage des IDP oder institutionalisierte Mitarbeitergespräche als weniger nützlich in der Promotionsbetreuung bewertet (Abbildung 5.11.).

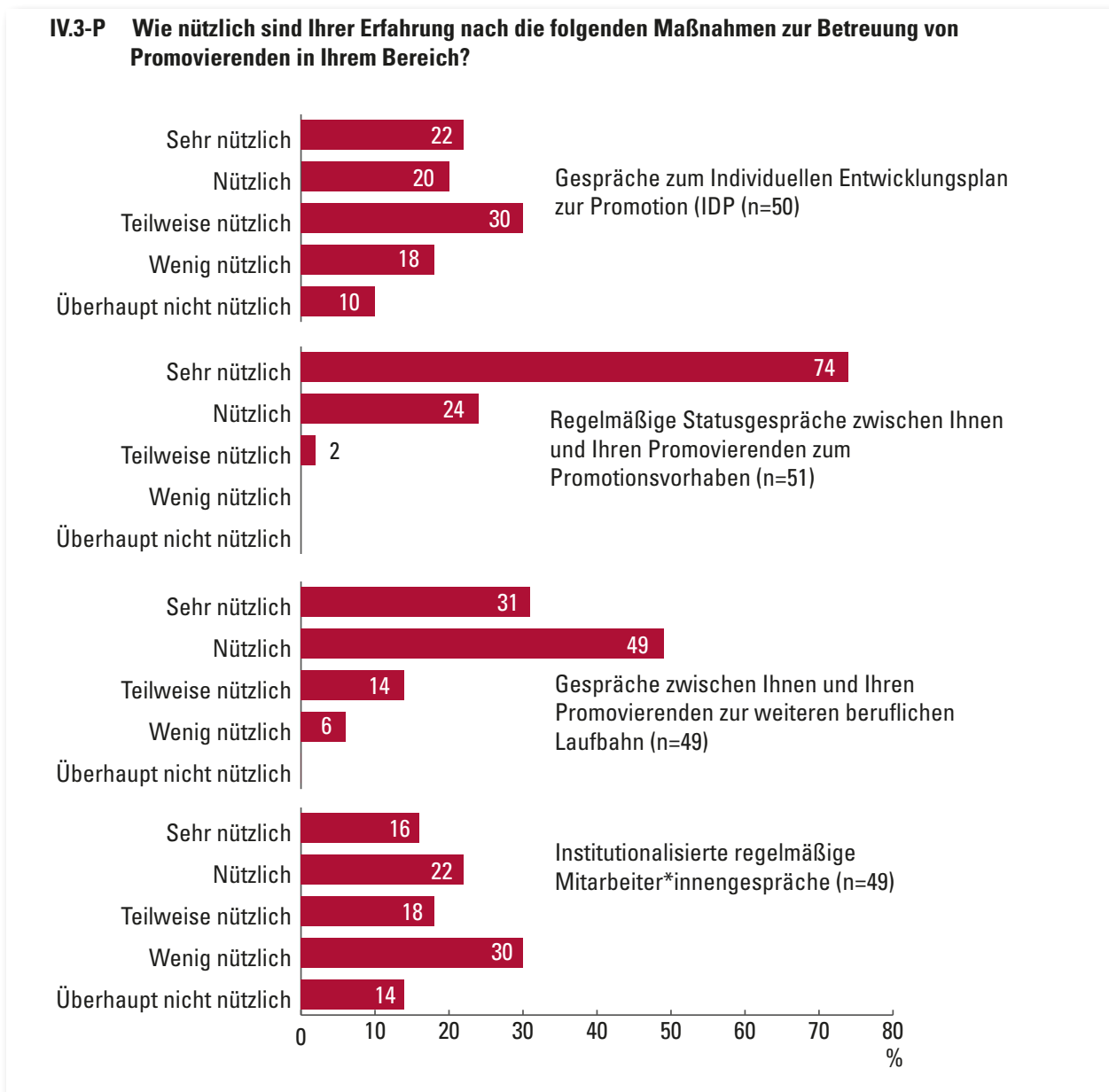


Abbildung 5.11. Nutzen der Betreuungsinstrumente in der Promotionsphase aus Sicht der Professorinnen und Professoren
(Prozentualer Anteil der Professor*innen)

Hinsichtlich der Begleitung und Betreuung der Promovierenden in ihrer Qualifizierungsphase wurden weitere Bedarfe geäußert. So wurde grundsätzlich der Wunsch nach einer regelmäßigen und strukturierten Betreuung kommuniziert (Tabelle 5.5.). In diesem Zusammenhang wurde auch die Einbindung weiterer Personen in den Betreuungsprozess vorgeschlagen. Konkret auf den IDP bezogen, äußerten die befragten Promovierenden mehrfach den Wunsch nach einer höheren Verbindlichkeit des IDP und dass der IDP als Grundlage für die Statusgespräche zum Promotionsvorhaben verwendet und damit fortgeschrieben werden sollte. Seitens der Professorinnen und Professoren wurden neben dem Austausch der Promovierenden untereinander der wissenschaftliche Austausch und die Vernetzung auf Konferenzen und innerhalb der Institute als nützlich hervorgehoben, wodurch ein externes Feedback zum Promotionsvorhaben gewährleistet wird. Darüber hinaus wurde die Anrechnung der Betreuungsleistung auf das Lehrdeputat der Professorinnen und Professoren gewünscht.

Tabelle 5.5. Bedarfe hinsichtlich der Betreuung in der Promotionsphase

Bedarfe der Promovierenden	Angaben der Professor*innen
IV.4-N Welche Aspekte fehlen Ihrer Meinung nach bisher im IDP?	IV.6-P Welche (weiteren) Maßnahmen in Ihrem Fachbereich zur Betreuung von Promovierenden wären aus Ihrer Sicht nützlich?
IV.11-N Haben Sie weitere Anmerkungen zur Begleitung bzw. Betreuung während Ihrer wissenschaftlichen Qualifikationsphase?	
IV.4-N <ul style="list-style-type: none"> • Höhere Verbindlichkeit des IDP und Nutzung des IDP als Betreuungsinstrument (10) • Einbeziehung weiterer Personen in die Betreuung (2) IV.11-N <ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige und strukturierte Betreuung (mit Feedback zu dem Geleisteten) (7) • Austausch mit Kolleg*innen bzw. anderen Promovierenden (z.B. Kolloquien) (3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftlicher Austausch: Promotionskolloquien, Summerschools, Doktorand*innen-Treffen, Konferenzen, Netzwerke (4) • Engmaschige Besprechungen (2) • Einmal jährlich (Kurz-)Präsentationen der Dissertationsvorhaben im Institut (z.B. mit allen Professoren*innen (zur Qualitätssicherung) (2) • Anrechnung der Betreuungsleistung der Professor*innen und der Kolloquien auf das Lehrdeputat (2)

Insgesamt konnte eine hohe Zufriedenheit der Promovierenden mit der Promotionsbetreuung an der Universität Osnabrück festgestellt werden. Ein Großteil der Promovierenden gab an (n=118) mit den Gesprächen zum IDP »sehr zufrieden« (28%) bzw. »zufrieden« (45%) zu sein. Ein ähnliches Resultat zeigte sich in Bezug auf die Zufriedenheit mit den Statusgesprächen (»sehr zufrieden«: 39%, »zufrieden«: 43%, n=127) und den Gesprächen zur beruflichen Laufbahn (»sehr zufrieden«: 33%, »zufrieden«: 42%, n=60) (Anhang, Tabellen IV.3, 6, 8-N, Seiten 7-8). Letztere wurden allerdings nur mit 40% der Promovierenden (n=155) geführt (Anhang, Tabelle IV.7-N, Seite 8).

5.5. Begleitung und Betreuung in der Postdoc-Phase

Die Postdoc-Phase ist im Vergleich zur Promotionsphase durch ein höheres Maß an Selbständigkeit in der Zusammenarbeit im Wissenschaftskontext gekennzeichnet. Die Begleitung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in dieser Qualifizierungsphase erfolgt in der Regel durch (Dienst-) Vorgesetzte. Zu den Maßnahmen zur Begleitung von Postdocs zählen:

- Gespräche zur Klärung gegenseitiger Erwartungen, Rechte und Pflichten zum Stellenantritt,
- regelmäßige Gespräche zur fachlichen Förderung und Entwicklung des Forschungsprofils,
- Feedbackgespräche zu den Leistungen,
- Gespräche zur weiteren Entwicklung der beruflichen Laufbahn und / oder
- Mitarbeitergespräche.

Die Gespräche zum Stellenantritt von Postdocs zur Klärung gegenseitiger Erwartungen und die regelmäßigen Gespräche zur fachlichen Förderung und Entwicklung des Forschungsprofils (n=41) wurden von über 90% der Professorinnen und Professoren (n=40) als »sehr nützlich« bzw. »nützlich« eingestuft. Über 85% der Befragten (n=39) werteten zudem Feedbackgespräche zu den Leistungen der Postdocs sowie Gespräche zur weiteren beruflichen Laufbahn (n=40) als »sehr nützlich« bzw. »nützlich«. Demgegenüber wurde von der Mehrheit der Professorinnen und Professoren den institutionalisierten Mitarbeitergesprächen ein geringer Nutzen mit Blick auf die Begleitung von Postdocs zugeschrieben (12% der Professorinnen und Professoren werteten institutionalisierte Mitarbeitergespräche als »überhaupt nicht nützlich«, 23% als »wenig nützlich«) (**Abbildung 5.12.**).

IV.9 -P Wie nützlich sind Ihrer Erfahrung nach die folgenden Maßnahmen zur Begleitung von Postdocs in Ihrem Bereich?

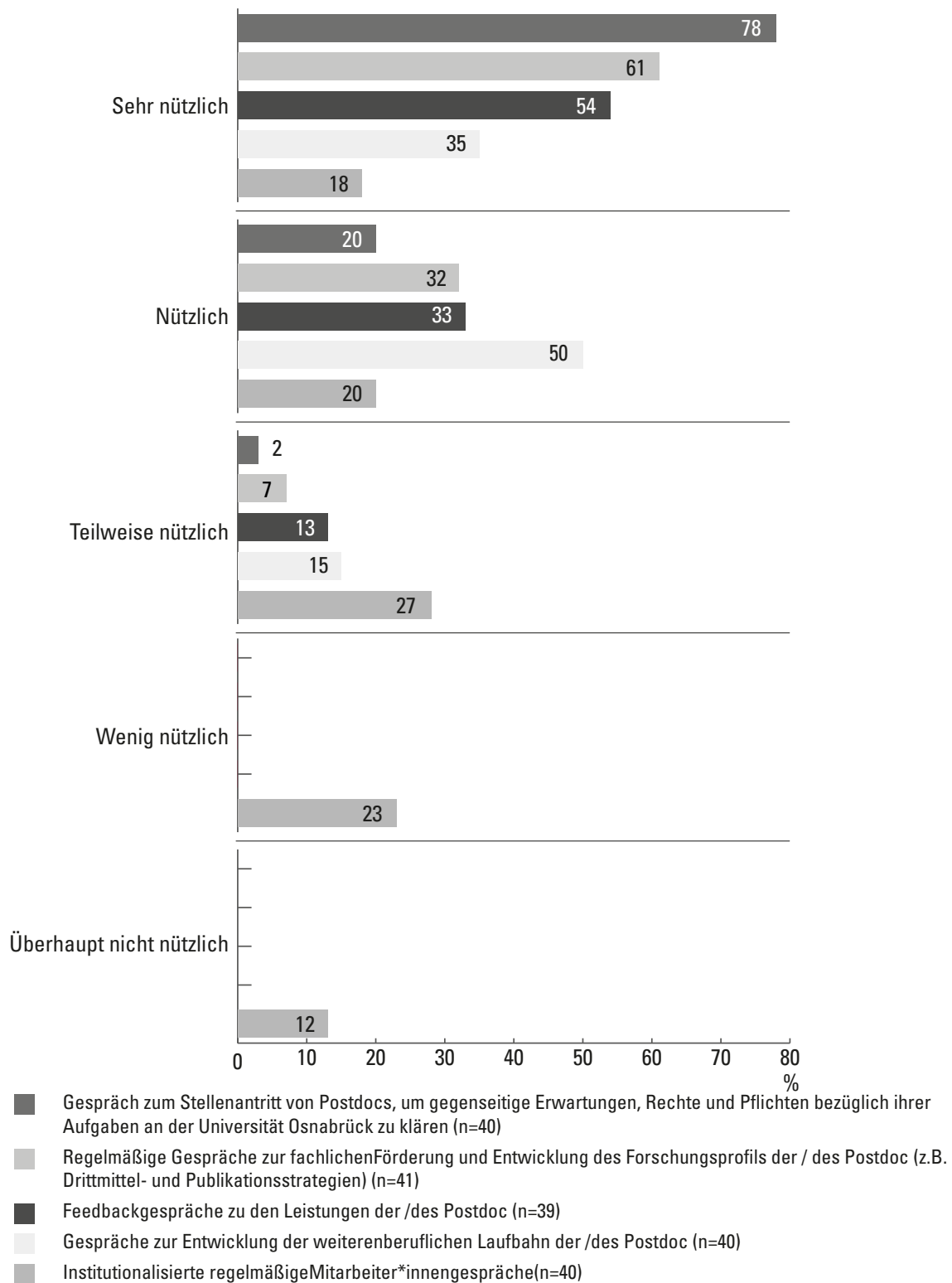


Abbildung 5.12. Nutzen der Gespräche zur Begleitung von Postdocs aus Sicht der Professorinnen und Professoren
(Prozentualer Anteil der Professor*innen)

Diese Ergebnisse deuten auch darauf hin, dass Reglementierungen oder Vorgaben bezüglich der Betreuungsgespräche kritisch gesehen werden. Das nachfolgende Zitat einer Professorin bzw. eines Professors unterstreicht diese Annahme:

»Auch hier richtet sich das Timing der Meetings nach den Bedürfnissen des PostDocs und des Projektes. Inhaltliche Meetings finden relativ häufig statt (ca. einmal im Monat.). Darüber hinaus führe ich einmal im Jahr ein Mitarbeitergespräch durch. Der PostDoc bringt dazu eine Aufstellung seiner Aktivitäten im letzten Jahr und seiner Pläne für das kommende Jahr mit. Diese gehen wir dann gemeinsam durch und ich gebe Feedback dazu. Und gebe Gelegenheit, auch mir Feedback zu geben. Dieses Vorgehen hat sich sehr bewährt und wird von den Mitarbeitern sehr begrüßt. **Auch hier halte ich zu starke Institutionalisierung in Form von Formularen oder Benotungen für kontraproduktiv. Wohl aber die Anregung, regelmäßig ein Gespräch durchzuführen.**« (Zitat, Bogen Nr. 26)

52% der Postdocs (n=62) gaben an, dass zum Stellenantritt ein Gespräch zur Klärung gegenseitiger Erwartungen, Rechte und Pflichten stattgefunden hat (**Abbildung 5.13.**). Darüber hinaus bestätigten jeweils über die Hälfte der Postdocs, dass regelmäßige Gespräche zur fachlichen Förderung und Entwicklung des Forschungsprofils, Feedbackgespräche zu den Leistungen und / oder Gespräche zur beruflichen Laufbahn mit Dienstvorgesetzten bzw. Betreuenden stattfanden. 43% der Postdocs gaben an, dass Mitarbeitergespräche mit ihnen geführt wurden (**Abbildung 5.15.**).

Ein Großteil der Postdocs, die die genannten Gespräche zur Begleitung in der Postdoc-Phase nicht mit ihren Vorgesetzten bzw. Betreuenden geführt haben, äußerte den Bedarf nach Betreuungsgesprächen. So gaben viele der befragten Postdocs an, dass sie die Gespräche zum Stellenantritt, Gespräche zum eigenen Forschungsprofil und zur beruflichen Laufbahn sowie Feedbackgespräche zu den eigenen Leistungen nicht geführt haben und dass sie sich diese Gespräche wünschen (**Abbildungen 5.13. - 5.15.**).

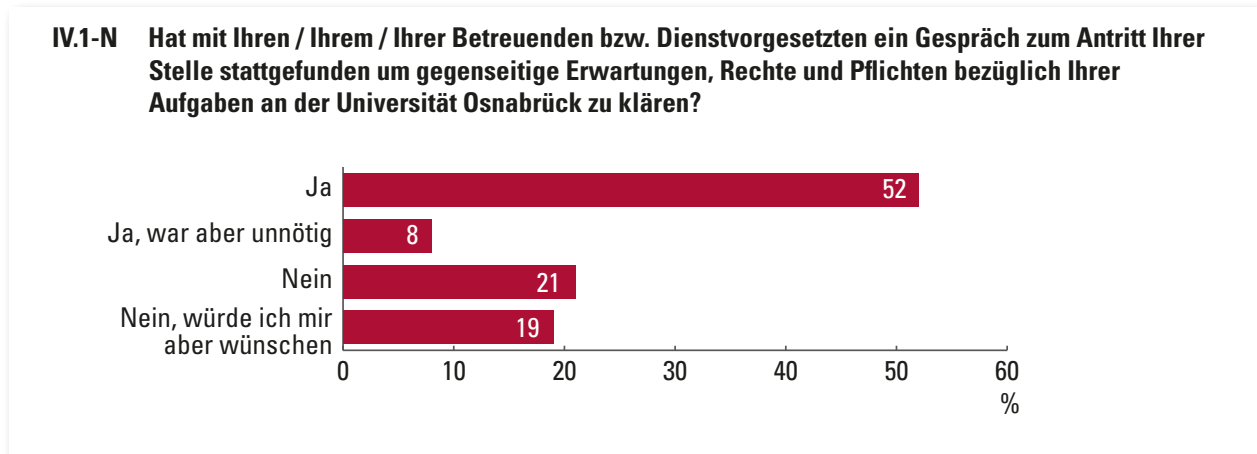
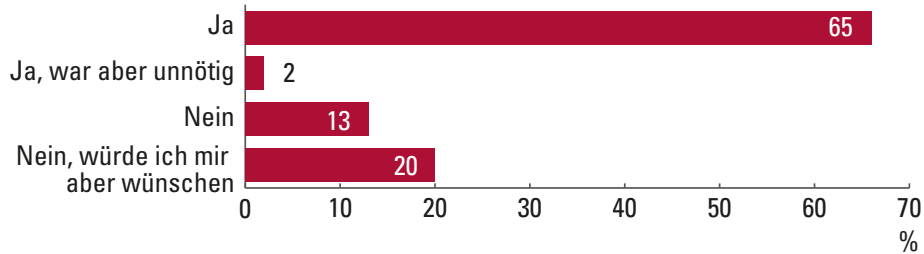


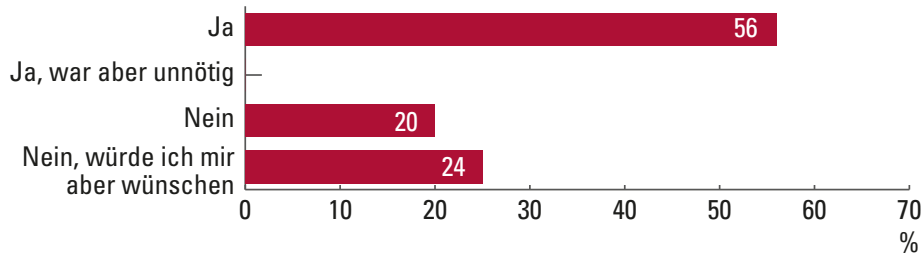
Abbildung 5.13. Gespräche zum Stellenantritt von Postdocs
(Prozentualer Anteil der Postdocs, n=62)

IV.3-N Finden regelmäßige Gespräche zwischen Ihnen und Ihren / Ihrer / Ihrem Dienstvorgesetzten bzw. Betreuenden statt zu den folgenden Punkten?

Forschungsprofil (z.B. Drittmittel- und Publikationsstrategie)



Feedbackgespräche zu Ihren Leistungen



Entwicklung der beruflichen Laufbahn

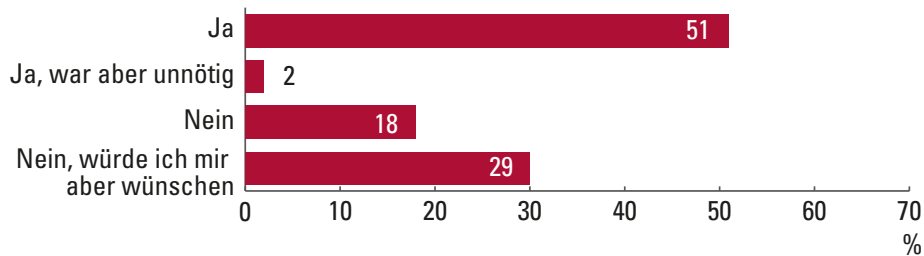


Abbildung 5.14. Gespräche zwischen Postdocs und Vorgesetzten zum Forschungsprofil und zur beruflichen Laufbahn sowie Feedbackgespräche zu den Leistungen

(Prozentualer Anteil der Postdocs, n=61)

IV.2-N Finden regelmäßige institutionalisierte Mitarbeiter*innengespräche zwischen Ihnen und Ihrem Vorgesetzten / Ihrer Vorgesetzten statt?

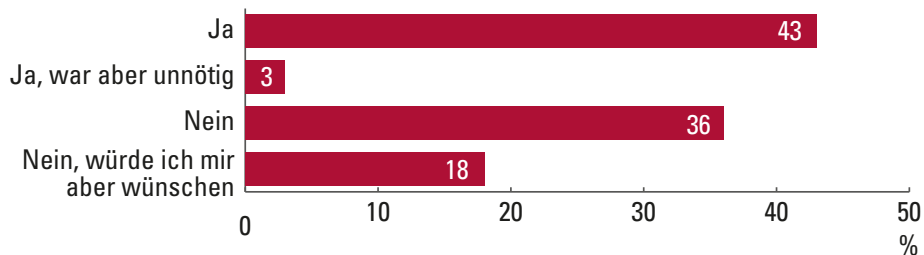


Abbildung 5.15. Regelmäßige institutionalisierte Mitarbeitergespräche mit Postdocs

(Prozentualer Anteil der Postdocs, n=61)

Die geäußerten Bedarfe der Postdocs zur Häufigkeit der Gespräche mit ihren Dienstvorgesetzten bzw. Betreuenden zeigen, dass die Gespräche zum Forschungsprofil mit einer höheren Frequenz (vierteljährlich: 33%, halbjährlich: 27%, n=60) gewünscht wurden, als Feedbackgespräche zu den Leistungen (halbjährlich: 30%, jährlich bzw. auf Anfrage der Postdocs: jeweils 23%, n=60) und zur beruflichen Entwicklung (halbjährlich: 31%, auf Anfrage der Postdocs: 30%, n=61) (Anhang, Tabelle IV.5-N, Seiten 10-11). Diese Bedarfe stimmen weitgehend mit den Angaben der beteiligten Professorinnen und Professoren überein. So wurden die Gespräche zum Forschungsprofil sowie Feedbackgespräche zu den Leistungen der Postdocs von der Mehrheit der beteiligten Professorinnen und Professoren (n=29) monatlich oder einmal im Vierteljahr geführt. Gespräche zur weiteren beruflichen Entwicklung fanden überwiegend auf Anfrage der Postdocs statt (Anhang, Tabelle IV.10-P, Seiten 11-12).

Weitere Bedarfe und Wünsche in Bezug auf die Begleitung während der Postdoc-Phase lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Tabelle 5.6. Bedarfe und Wünsche hinsichtlich der Begleitung in der Postdoc-Phase

Bedarfe und Wünsche hinsichtlich der Betreuung in der Postdoc-Phase Angaben der Professor*innen	
Bedarfe der Postdocs	Angaben der Professor*innen
IV.6-N Welche Unterstützungsmaßnahmen wünschen Sie sich darüber hinaus von Ihren Vorgesetzten bzw. Betreuenden bei der Betreuung bzw. Begleitung Ihrer wissenschaftlichen Qualifikationsphase an der Universität Osnabrück?	IV.11-P Welche (weiteren) Maßnahmen in Ihrem Fachbereich zur Begleitung der wissenschaftlichen Qualifikationsphase von Postdocs haben sich aus Ihrer Sicht bewährt?
IV.7-N Haben Sie weitere Anmerkungen zur Begleitung bzw. Betreuung während Ihrer wissenschaftlichen Qualifikationsphase?	
<p>IV.6-N und IV.7-N</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung beim Ausbau von Netzwerken und Vermittlung von Kontakten in die Fachkultur (3) • Besprechung und Unterstützung bei der Entwicklung von Publikationsstrategien (2) • Feedback zu den Leistungen und zum Status der Berufbarkeit (2) • Verständnis seitens der Vorgesetzten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige bzw. häufige Gespräche (z.B. zu Zielen, zur Zusammenarbeit im Institut, zum Projektmanagement, zu Planungen, zum Feedback, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc.) (5) • Einbinden in Kolloquien und die Erarbeitung von Anträgen (2) • Unterstützung von Konferenzbesuchen und Kontaktvermittlung (2)

Zusammenfassend weisen die Rückmeldungen bezüglich der Begleitung während der Postdoc-Phase darauf hin, dass auf Seiten der Postdocs durchaus ein Bedarf an Beratungs- bzw. Betreuungsgesprächen mit Dienstvorgesetzten besteht. Auch wird der Nutzen dieser Betreuungsgespräche auf Seiten der Professorinnen und Professoren bestätigt. Darüber hinaus gaben über 50% der Postdocs, mit denen die genannten Gespräche zur Begleitung in der Postdoc-Phase geführt wurden, an, dass sie mit den Gesprächen »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« waren (Anhang, Tabelle IV.4-N 1-5, Seiten 9-10).

5.6. Fachliche Qualifizierung und Vernetzung

In Bezug auf die fachliche Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern werden seitens der Befragten Seminarangebote bzw. Veranstaltungen gewünscht, die konkret auf die Unterstützung ihrer Forschungstätigkeit ausgerichtet sind. Die Rückmeldungen zu den Bedarfen der Promovierenden und Postdocs sowie der Professorinnen und Professoren lassen in allen Fächergruppen auf eine große Nachfrage nach Angeboten zur Stärkung von Methodenkompetenzen schließen (Tabelle 5.7.). Von einigen Professorinnen und Professoren (3 Nennungen) wurde darauf hingewiesen, dass diese Angebote mit Blick auf die fachspezifische Ausrichtung der jeweiligen Forschungsmethoden von den Fächern bzw. Fachbereichen bereitgestellt werden sollten.

Tabelle 5.7. Vorschläge zur Ergänzung fachlicher Qualifizierungsangebote

Vorschläge zur Ergänzung der Angebote zur fachlichen Qualifizierung	
Bedarfe der Nachwuchswissenschaftler*innen	Angaben der Professor*innen
<p>Vorschläge zur fachlichen Qualifizierung (X.2-N)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seminare und weitere Unterstützungsangebote zu quantitativen und qualitativen Methoden (Beispiele: Entwicklung von Fragebögen, Datenerhebung, Datenauswertung durch Erlernen einer Programmiersprache, Statistik etc.) (21 von 29 Nennungen) • Unterstützung bei der Entwicklung des Forschungsdesigns (5) 	<p>Vorschläge zur fachlichen Qualifizierung (X.1-P)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seminare und weitere Unterstützungsangebote zu quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden (statistische Methoden und Programme, empirische Sozialforschung etc.) (15 von 28 Nennungen) • Entwicklung eines Forschungsdesigns • Ethik in der Wissenschaft (2) • Umgang mit Medien und Wissenstransfer (2) • International publizieren (2)

Auf die Frage nach ihrem Bedarf an fachlichen Vernetzungsmöglichkeiten, äußerten sowohl Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler als auch Professorinnen und Professoren den Wunsch nach einer stärkeren Unterstützung internationaler Vernetzungsmöglichkeiten sowie eine Stärkung der disziplinären und interdisziplinären Zusammenarbeit innerhalb der Universität Osnabrück (Tabelle 5.8.) Für eine interdisziplinäre hochschulweite Zusammenarbeit, wie sie beispielsweise in der ZePrOs-Umweltgruppe¹ erfolgt, wurden von den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern verschiedene Themen vorgeschlagen:

26% der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (n=231), gaben an, dass sie sich zum Thema Hochschuldidaktik austauschen möchten, 14% präferierten die Themen Umwelt und Gender (Frage IX.43-N). Weitere 11% schlugen weitere Themen für eine interdisziplinäre Zusammenarbeit vor:

- | | | |
|---|---|------------------------------------|
| • eHealth, eLearning | • Mensch und Technik | • Staat und Politik |
| • Entwicklungsforschung und Entwicklungsförderung | • Quantitative und Qualitative Methoden | • soziale Ungleichheit und Bildung |
| • Parlament und Entscheidung | • Migration | • Interkulturalität |
| • Immigration | • Ethnizität | • Friedensforschung |
| • Informatik | • Recht | • Literatur |
| • Digitale Kulturen | • Europa | • Kreativität |
| • Sprachen und Gesellschaft | • Soziologische Fragestellungen | • Emotion |
| • Bildungsungleichheit | • Evaluationsforschung | • Selbstentfaltung |

Als weiteres Format wurden interdisziplinäre Vortragsveranstaltungen mit anschließenden Diskussionen zu wechselnden Themen vorgeschlagen. Weitere Bedarfe zur Stärkung der fachbezogenen Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt.

¹ www.uni-osnabrueck.de/forschung/nachwuchsfoerderung/zepros.html

Tabelle 5.8. Zusammenfassender Überblick über die Vorschläge zur Stärkung der fachbezogenen Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern

Vorschläge zur Stärkung der fachbezogenen Vernetzung von Nachwuchswissenschaftler*innen	
Bedarfe der Nachwuchswissenschaftler*innen	Angaben der Professor*innen
V.3-N Welche (weiteren) Vernetzungsmöglichkeiten mit fachlichem Bezug wünschen Sie sich für Ihre Forschungstätigkeit, die Sie derzeit noch nicht wahrnehmen können?	V.1-P Welche Vernetzungsmöglichkeiten mit fachlichem Bezug wären aus Ihrer Sicht nützlich für Ihre Nachwuchswissenschaftler*innen?
<ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Unterstützung zur Stärkung internationaler Vernetzungen, für Forschungsaufenthalte im Ausland, Projekte und Workshops (10) • Intensivierung der disziplinären und interdisziplinären Vernetzung der Promovierenden untereinander (auch externer Promovierender) (Stammtische, Austausch für Stipendiat*innen, Peer-Coaching, interdisziplinäres Kolloquium etc.) (5) • Englischsprachige Kolloquien und Vernetzungstreffen an der Universität zur besseren Einbindung internationaler Wissenschaftler*innen (2) • Stellenbezogenes festes Budget für Promovierende und Postdocs zur Gewährleistung der Planungssicherheit in Bezug auf Konferenz- und Forschungsreisen (2) • Finanzielle Möglichkeiten zur Organisation von Tagungen und zum Einladen von Gastwissenschaftler*innen (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tagungen, (internationale) Konferenzen, Summer Schools, fachliche Workshops (11) • Regelmäßige Treffen der Nachwuchswissenschaftler*innen und Unterstützung der Vernetzung innerhalb des Fachbereiches z.B. in Fach- und Institutskolloquien (5) • Vernetzung mit Graduiertenkollegs (2) • Nutzen internationaler Partnerschaften (z.B. durch Erasmus Staff Mobility) (2) • Einbindung der Nachwuchswissenschaftler*innen in Fachgesellschaften bzw. fachlichen Netzwerken (4) • Intensivierung der informellen Vernetzung der Promovierenden (2)

Auf die Frage zu den derzeitigen fachlichen Vernetzungsaktivitäten antworteten Promovierende (10% sehr häufig, 29% häufig), Postdocs sowie Juniorprofessorinnen und -professoren (16% sehr häufig und 45% sehr häufig), dass sie die Möglichkeiten des fachlichen Austausches innerhalb der Fachbereiche und Institute an der Universität Osnabrück sowie auf Fachtagungen nutzen. Ein fachübergreifender Austausch zu Forschungsthemen innerhalb der Universität fand bei 19% der Juniorprofessorinnen, -professoren und Postdocs (n=73) häufig statt (**Abbildung 5.17**). Der Anteil der Promovierenden, die den fachübergreifenden Austausch innerhalb der Universität wahrgenommen haben, ist dem gegenüber weitaus geringer. 38% der Promovierenden (n=154) gaben an, einen fachübergreifenden Austausch zu Forschungsthemen innerhalb der Universität Osnabrück gar nicht wahrzunehmen, 32% gaben an, diesen Austausch selten wahrzunehmen (**Abbildung 5.16**). Gastaufenthalte an anderen Universitäten oder Forschungseinrichtungen wurden von beiden Gruppen kaum wahrgenommen.

Tagungen und Kongresse wurden von 78% der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (n=231) für die fachliche Qualifikation genutzt. Darüber hinaus gaben 27% der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler an, dass sie ergänzend Weiterbildungsangebote externer Anbieterinnen und Anbieter nutzen; 19% nahmen innerhalb ihrer Fachbereiche Weiterbildungsangebote wahr (Anhang, Tabelle X.1-N, Seiten 12-13).

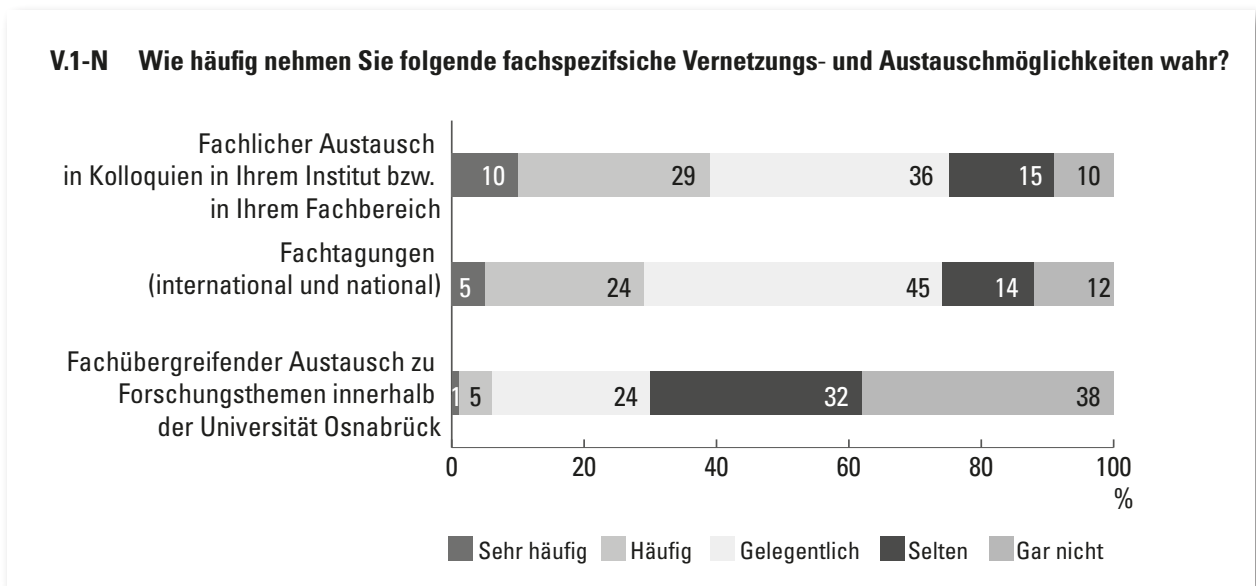


Abbildung 5.16. Inanspruchnahme fachlicher Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten durch Promovierende

(Prozentualer Anteil der Promovierenden, n=154)

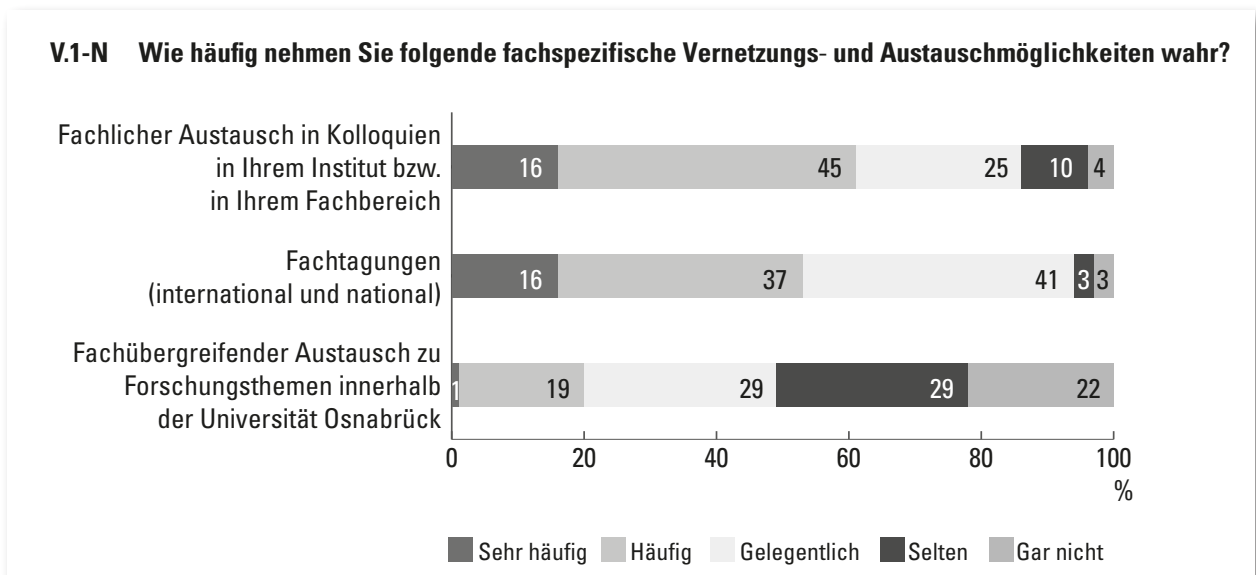


Abbildung 5.17. Inanspruchnahme fachlicher Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten durch Postdocs und Juniorprofessorinnen und -professoren

(Prozentualer Anteil der Postdocs und Juniorprofessor*innen, n=73)

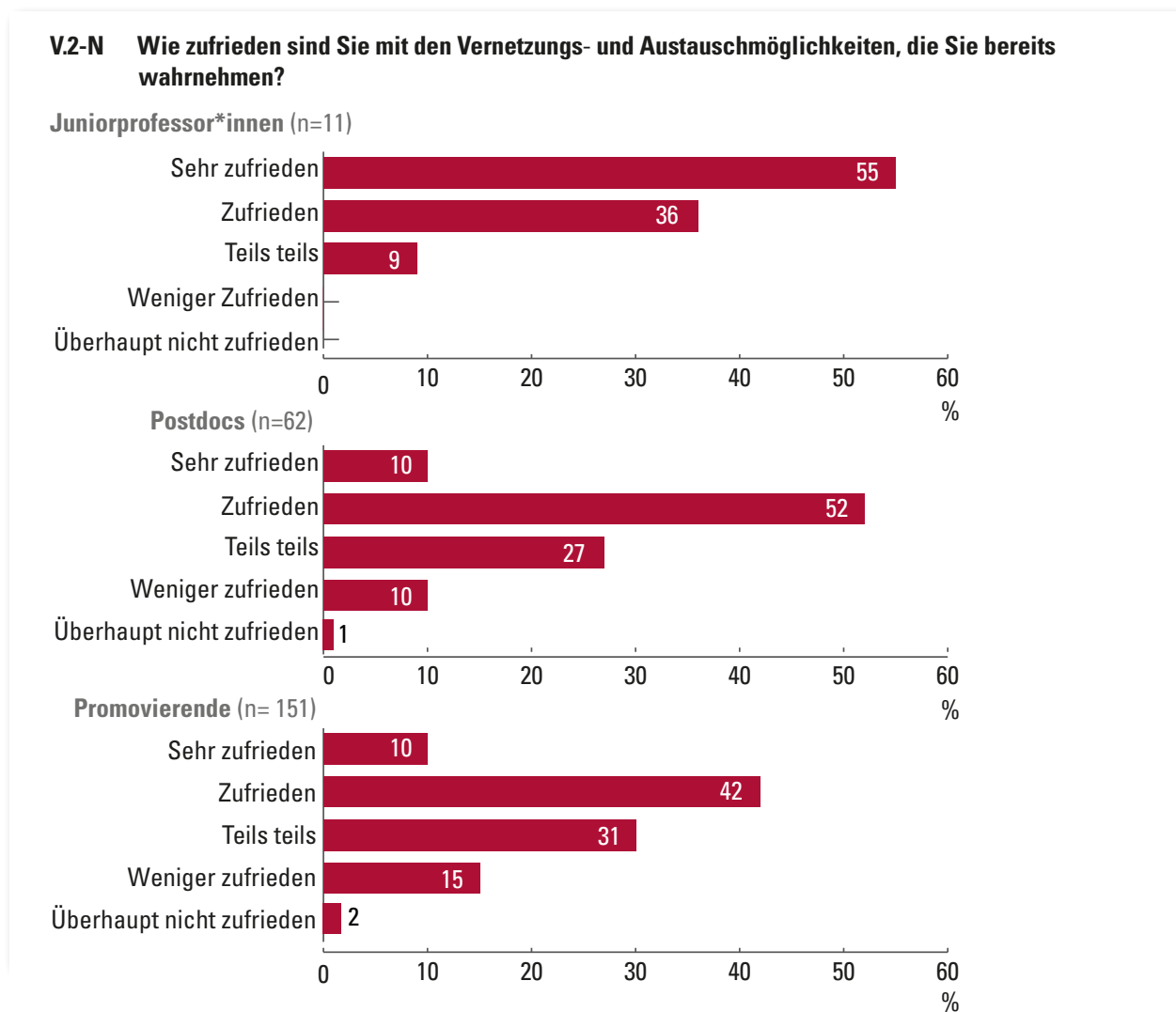


Abbildung 5.18. Zufriedenheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit den fachbezogenen Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten
(Prozentualer Anteil der Nachwuchswissenschaftler*innen)

Die Mehrzahl der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gab an, mit den derzeitigen fachbezogenen Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten »zufrieden« bzw. »sehr zufrieden« zu sein (Abbildung 5.18.).

5.7. Überfachliche Qualifizierung und Vernetzung

Überfachliches Qualifizierungsprogramm, Mentoring-Programme und »Karriere konkret«

Das überfachliche Seminarangebot des ZePrOs gliedert sich in die vier Schwerpunktbereiche »Wissenschaft und Methode«, »Führungskompetenzen«, »Selbstführungskompetenzen und Karriereplanung« und »Arbeitstechniken sowie Sprach- und Medienkompetenz«. Die Angebote sind zielgruppenspezifisch ausgerichtet. In diese Schwerpunktbereiche sind auch die Seminare für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler der Personal- und Organisationsentwicklung (Dezernat 2: Personal) und die des Sprachenzentrums integriert. Darüber hinaus bieten die Hochschuldidaktik an der Universität Osnabrück, die Universitätsbibliothek sowie der Wissens- und Technologietransfer der Osnabrücker Hochschulen (WTT) überfachliche Seminare für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler an. Das ZePrOs bündelt sämtliche Angebote in seinem Kurs- und Veranstaltungsprogramm¹. Für Nachwuchswissenschaftlerinnen bietet das ZePrOs darüber hinaus zwei Mentoring-Programme zur individuellen Karriereentwicklung an, ein Programm für Doktorandinnen (»Wege in Wissenschaft und Wirtschaft«) und ein Programm für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen (»Wissenschaftlerinnen machen Karriere«)². Das Programm »Karriere konkret«³ richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen in beruflichen Übergangsphasen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. Es umfasst die Vorbereitung auf Bewerbungs- und Berufungsverfahren, den zielgerichteten Aufbau beruflicher Netzwerke innerhalb und außerhalb der Wissenschaft sowie die Unterstützung des Selbstmarketings.

Die meisten Seminarangebote zur überfachlichen Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern und die Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen verfügen über eine gute Sichtbarkeit innerhalb der Universität. Sie sind bei 59% bis 80% der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bekannt. Demgegenüber lässt sich bei dem Programm »Karriere konkret« des ZePrOs und der Workshopreihe des Gründungsservice (im Wissens- und Technologietransfer der Osnabrücker Hochschulen, WTT) eine geringere Bekanntheit verzeichnen (**Abbildungen 5.19.** und **5.20.**). Beide Angebote richten sich an kleinere Zielgruppen. Das 2016 eingeführte und über das Professorinnen-Programm finanzierte Programm »Karriere konkret« richtet sich ausschließlich an Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen, die sich konkret auf ihren nächsten Karriereschritt (z.B. ein Berufungsverfahren oder Stellenbesetzungsverfahren) vorbereiten. Die Angebote des Gründungsservice richten sich an die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die eine Selbständigkeit in Betracht ziehen.

1 www.uni-osnabrueck.de/forschung/nachwuchsfoerderung/zepros/kurs_und_veranstaltungsprogramm.html

2 www.uni-osnabrueck.de/forschung/nachwuchsfoerderung/mentoring.html

3 www.uni-osnabrueck.de/forschung/nachwuchsfoerderung/zepros/unser_angebot.html#c90550

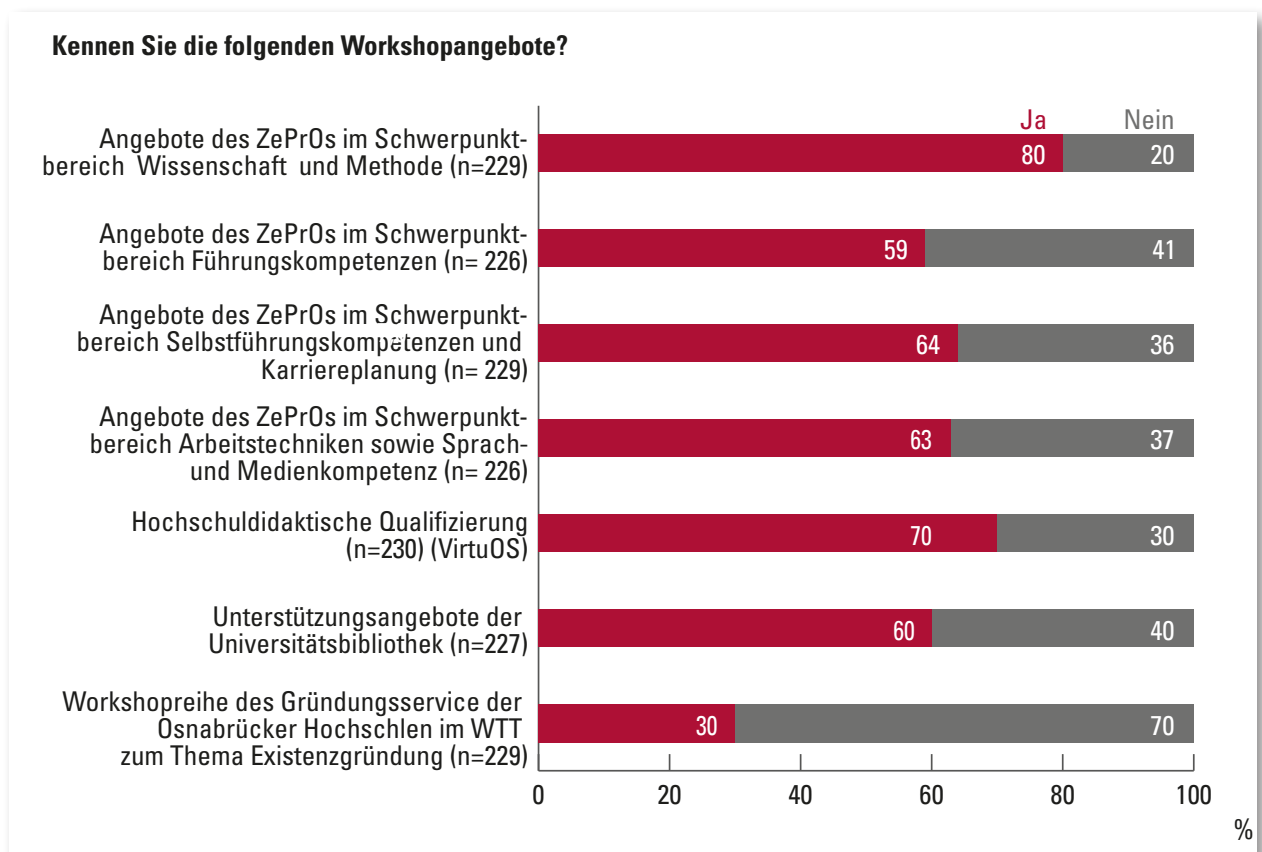


Abbildung 5.19. Sichtbarkeit der Workshop-Angebote zur überfachlichen Qualifizierung
 (Fragen: IX 1,5,9,13,17,29,33-N), (Prozentualer Anteil der Nachwuchswissenschaftler*innen)

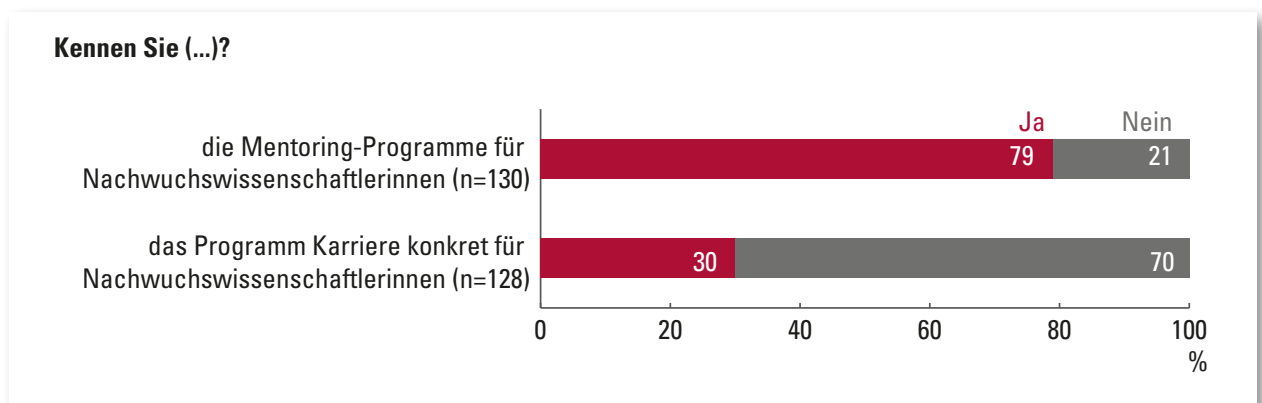


Abbildung 5.20. Sichtbarkeit der Mentoring-Programme und des Programms »Karriere konkret«
 (Fragen: IX 21,25-N) (Prozentualer Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen)

Die Fragen an die Professorinnen und Professoren zur Sichtbarkeit des überfachlichen Qualifizierungsangebotes für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ergaben ein ähnliches Bild. Während 92% (n=50) angaben, das Programm zur hochschuldidaktischen Qualifizierung und die Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu kennen, gaben 56% bis 76% an, die Workshop-Angebote in den vier Schwerpunktbereichen des ZePrOs (Wissenschaft und Methode: 77%, Führungskompetenzen: 56%, Selbstführungskompetenzen und Karriereplanung: 62%, Arbeitstechniken sowie Sprach- und Medienkompetenz: 70%) und die Angebote der Universitätsbibliothek zu kennen. Das Programm »Karriere konkret« und die

Workshopreihe zum Thema »Existenzgründung« waren demgegenüber bei einem weitaus geringeren Anteil der Professorinnen und Professoren bekannt (27% bzw. 43%, n=49) (Anhang, Tabellen IX.1, 3, 5, 7, 9, 11, 15-P, Seiten 13-15).

Es ist ein Anliegen des ZePrOs, das überfachliche Qualifizierungsangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler möglichst zielgruppenspezifisch auszurichten. Daher werden die ermittelten Bedarfe bzw. Themenvorschläge für das Qualifizierungsprogramm in der nachfolgenden Tabelle (**Tabelle 5.9.**) differenziert nach Promovierenden, Postdocs, Juniorprofessorinnen und -professoren sowie Professorinnen und Professoren aufgeführt. In der Tabelle werden alle ermittelten Vorschläge berücksichtigt. Aufgeführt sind auch die vorgeschlagenen Themen, die bereits Bestandteil des überfachlichen Qualifizierungsangebotes sind. Diese Vorschläge unterstreichen den Unterstützungsbedarf in den genannten Bereichen und sind daher relevant für die zukünftige Weiterentwicklung des Seminarprogramms bzw. der akademischen Personalentwicklung. Themenwünsche, die mehrfach genannt wurden, werden unter den jeweiligen Rubriken zuerst genannt; sie sind fettgedruckt.

Die Rückmeldungen der Promovierenden und Postdocs zeigen auch hier einen deutlichen Unterstützungsbedarf bei der Anwendung wissenschaftlicher Methoden in Form von Workshops, Beratung oder Interpretationstreffen. Hinsichtlich der hochschuldidaktischen Qualifizierung wurde unter anderem der Wunsch nach einer stärkeren fachlichen Ausrichtung geäußert. Mit Blick auf das Unterstützungsangebot zur Karriereentwicklung wurde seitens der Postdocs mehrfach der Wunsch nach Angeboten zu Karrierewegen außerhalb der Wissenschaft kommuniziert. Dieses Themenfeld wurde ebenso von den Professorinnen und Professoren als relevant identifiziert. Der Bedarf nach Qualifizierungsangeboten zu außerwissenschaftlichen Karriereoptionen entspricht den Angaben der Postdocs und Promovierenden zu ihren angestrebten Karrierewegen. In beiden Gruppen befindet sich ein größerer Teil der Personen, die sich Karriereoptionen noch offenhalten möchten bzw. die sich bereits für einen außerwissenschaftlichen Karriereweg entschieden haben (**Abbildung 4.2.** und **4.3.**).

Ein von den Promovierenden, Postdocs, Professorinnen und Professoren mehrfach geäußertes Wunsch war es, das Angebot an englischsprachigen Seminaren auszuweiten. Der Wunsch nach mehr zielgruppenspezifischen Unterstützungsangeboten zum Schreiben wissenschaftlicher deutscher und englischer Texte wurde ebenfalls von Promovierenden und Postdocs geäußert. In diesem Zusammenhang wurde von den genannten Gruppen der Wunsch nach einer Finanzierung von Lektoraten für englische Texte kommuniziert. Postdocs, Professorinnen und Professoren schlugen zudem Übersetzungshilfen als unterstützende Maßnahmen vor.

Tabelle 5.9. Vorschläge zur Ergänzung der Seminarangebote zur überfachlichen und fachlichen Qualifizierung

Vorschläge zur Ergänzung der Seminarangebote zur überfachlichen Qualifizierung
Bedarfe der Promovierenden
[Überfachliche Qualifizierung (Fragen: IX.4,12,16,20,32 - N)]
Wissenschaft und Methode
<ul style="list-style-type: none">• Methodenworkshops/-schulen (quantitative und qualitative Forschung) und/oder Methodentreffen (4)• Statistikberatung und »Interpretationstreffen« (3)• Expert*innennetzwerk, Ansprechpartner*innen für unterschiedliche Methoden (2)• Programmierkurse, Datenauswertung
Hochschuldidaktische Qualifizierung
<ul style="list-style-type: none">• Austauschrunden (zu Lehrveranstaltungen, Evaluierungen) zwischen Lehrenden eines Studiengangs (2)• Berücksichtigung internationaler Standards• Coaching• Fachspezifische Ausrichtung der Angebote
Führungskompetenzen und Selbstführungskompetenzen und Karriereplanung
<ul style="list-style-type: none">• Führungskompetenzen (2)• Aufbau von Netzwerken, Organisation und Aufrechterhaltung internationaler Kooperationen (2)• Selbstorganisation• Disputationstraining• Leiten von Meetings und Veranstaltungen• Work-Live-Balance• Stressmanagement
Arbeitstechniken, Sprach- und Medienkompetenz
<ul style="list-style-type: none">• Wissenschaftliches Schreiben und Publizieren (Deutsch, Englisch) (inkl. Review-Prozesse) (3)• Sprachkurse für Promovierende (2)
Veröffentlichung von Forschungsergebnissen
<ul style="list-style-type: none">• Lektorate (2)• Literaturverwaltung• Fachbezogene Informationen über Veröffentlichungsmöglichkeiten
Weiteres
<ul style="list-style-type: none">• Englischsprachige Angebote (2)

Vorschläge zur Ergänzung der Seminarangebote zur überfachlichen Qualifizierung

Bedarfe der Postdocs

Wissenschaft und Methode

- Methodenseminare: Auswertungsmethoden (z.B. Datamining), zielgruppenorientierte Statistik, Programmierkurse (3)
- ‚Hands-on‘-Kurse zu Drittmittelanträgen
- Publikationspolitik

Hochschuldidaktische Qualifizierung

- Fachspezifische Workshopangebote (3)
- Fachspezifischer Austausch unter den Lehrenden an der Universität Osnabrück

Führungskompetenzen und Selbstführungskompetenzen und Karriereplanung

- Karrieremöglichkeiten im Ausland und Rückkehrstrategien (2)
- Alternative Karrierewege (2)
- Mein Weg zur Professur: Erfahrungsberichte von Professor*innen an der Universität Osnabrück
- Bestimmung der Eignung als Führungskraft und Führungskompetenzen
- Zeitmanagement

Arbeitstechniken, Sprach- und Medienkompetenz

- Schreibwerkstatt speziell für Postdocs
- Präsentationstechniken

Unterstützung bei der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen

- Lektorate (insbesondere für englische Texte) (3)
- Übersetzungsservice

Weiteres

Englischsprachige Seminare (3)

Bedarfe der Juniorprofessor*innen

Hochschuldidaktische Qualifizierung

Neue Medien

Führungskompetenzen und Selbstführungskompetenzen und Karriereplanung

Bewerbungs-/Berufungs- oder Verhandlungstraining

Unterstützung bei der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen

- Publizieren in englischsprachigen Journals
- Open Science and Data Sharing: Strategien und Plattformen zur Unterstützung der Replizierbarkeit von Forschungsergebnissen

Vorschläge zur Ergänzung der Seminarangebote zur überfachlichen Qualifizierung

Angaben der Professor*innen

[Überfachliche Qualifizierung (Fragen: IX.2,4,6,8,10,12,14,16 - P)]

Wissenschaft und Methode

- Quantitativen und qualitativen Methoden (3)
- Methodenschule
- Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten (z.B. zu Forschungsmethoden)
- Wissenschaftsethik und gute wissenschaftliche Praxis

Hochschuldidaktische Qualifizierung

- Gestaltung der Beziehung zu den Studierenden (Duzen oder Siezen, Kommunikation von schlechten Noten etc.)
- Wie kann Lehre gendergerecht gestaltet werden?
- Umgang mit Plagiatsfällen
- Gestaltung von Sprechstunden und von großen Lehrveranstaltungen
- Angstfreies Unterrichten und Umgang mit Misserfolgen in der Lehre
- Austausch mit Nachwuchswissenschaftler*innen anderer Universitäten
- Umgang mit großen Lehrveranstaltungen
- Schaffung einer Lernerfahrung durch Gruppendynamik
- Beratung von Studierenden

Führungskompetenzen und Selbstführungskompetenzen und Karriereplanung

- Planung alternativer Karrierewege (2)
- Interdisziplinäres Arbeiten
- Selbstbehauptung in Abhängigkeitsverhältnissen
- Kommunikation und Gesprächsführung
- Konfliktmanagement
- Zeitmanagement und Stressbewältigung

Arbeitstechniken, Sprach- und Medienkompetenz

- Präsentation von Forschungsergebnissen (2)
- Schreiben wissenschaftlicher (englischer) Texte
- Erstellen von Grafiken

Unterstützung bei der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen

- Lektorate (2)
- Übersetzungshilfen (2)

Weiteres

Englischsprachige Angebote (4)

Hinsichtlich der Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen und des Unterstützungsangebotes für Juniorprofessorinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen in beruflichen Übergangsphasen (Programm »Karriere konkret«) wurde seitens der Professorinnen und Professoren mehrfach eine Öffnung der Angebote für Nachwuchswissenschaftler gefordert (3 Nennungen).

Darüber hinaus wurde von Seiten der Professorinnen und Professoren angeregt (2), neben den Seminaren für den wissenschaftlichen Nachwuchs auch Veranstaltungen zur Stärkung von Führungskompetenzen für Professorinnen und Professoren anzubieten (siehe Beispielzitat, Bogen 48).

»Nicht nur für Nachwuchswissenschaftler_innen sondern auch für Professor_innen könnte es eine Fortbildung zum Beispiel zu Führungskompetenz, Projektmanagement und Teamarbeit geben.« (Zitat, Bogen 48)

Die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die das bestehende Qualifizierungsangebot, die Mentoring-Programme und das Programm »Karriere konkret« bisher in Anspruch genommen haben, gaben einen hohen Zufriedenheitsgrad an. So waren über 80% der Befragten mit den Angeboten »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« (Abbildungen 5.21. und 5.22.).

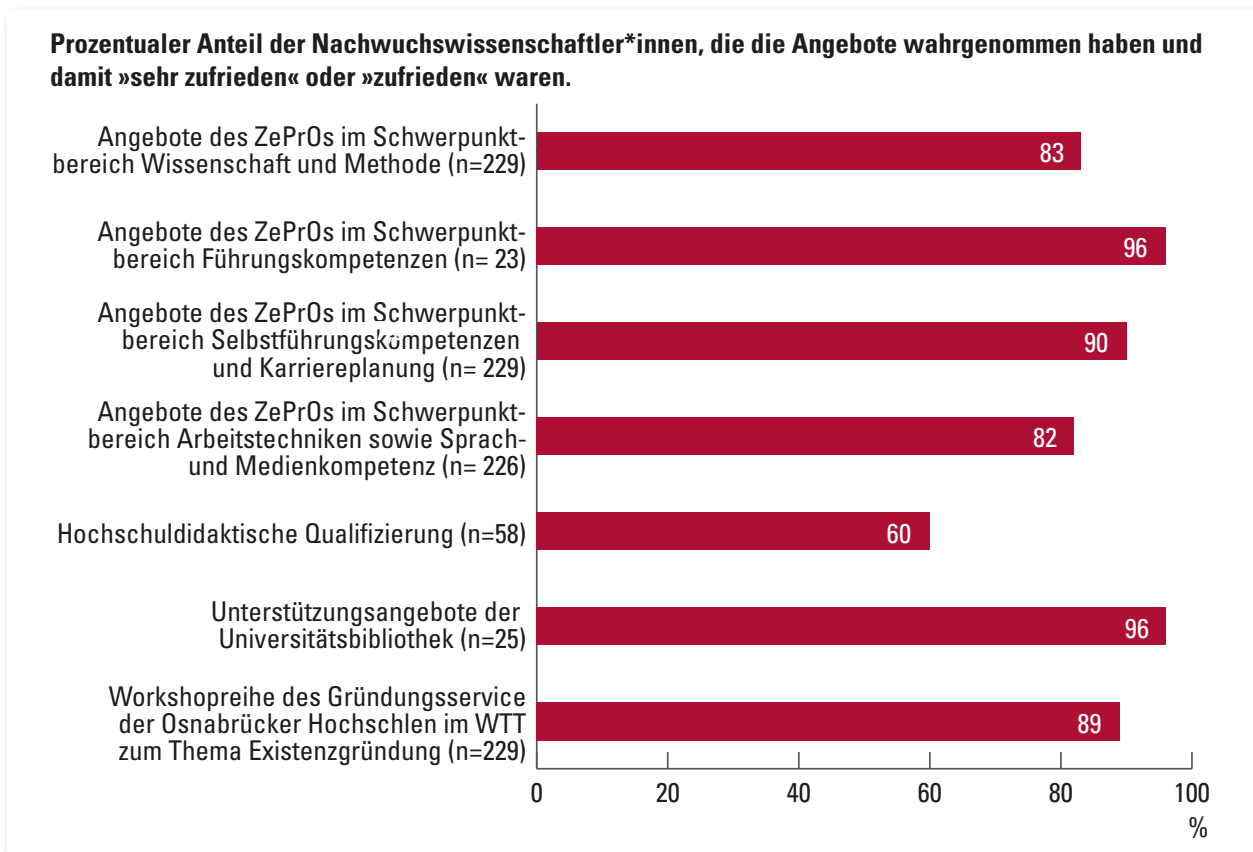


Abbildung 5.21. Zufriedenheit mit den Angeboten zur überfachlichen Qualifizierung
 (Fragen: IX.2,7,11,15,19,31,35-N) (Prozentualer Anteil der Nachwuchswissenschaftler*innen)

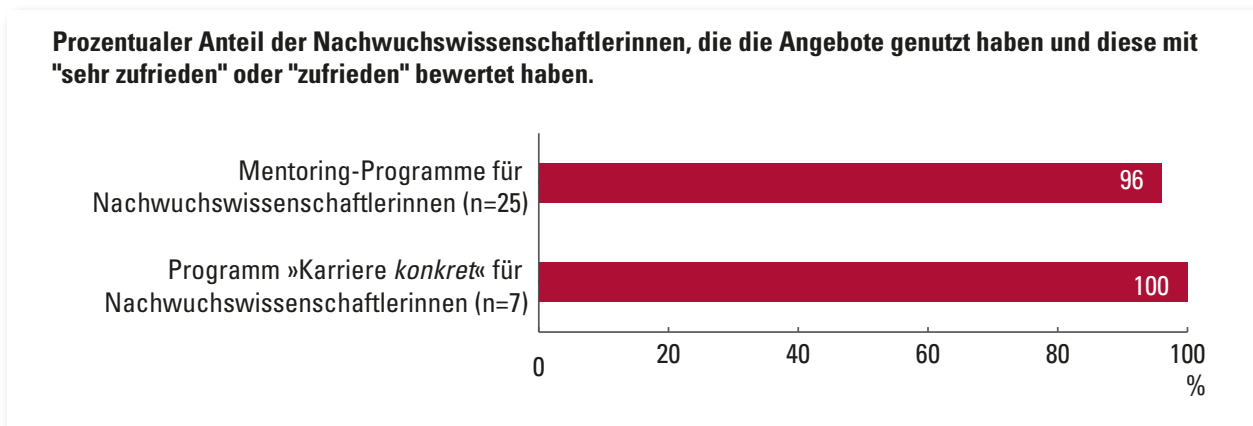


Abbildung 5.22. Zufriedenheit mit den Mentoring-Programmen und dem Programm »Karriere konkret«
 (Fragen: IX.23, 27-N) (Prozentualer Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen)

Vortragsveranstaltungen und themenbezogene Diskussionsabende

Das ZePrOs bietet Vorträge, themenbezogene Diskussionsveranstaltungen (*»Wine & Discussion«*) und Symposien zur guten wissenschaftlichen Praxis an, die für die gesamte Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler geöffnet sind. Neben der überfachlichen Qualifikation unterstützt das ZePrOs damit zusammen mit seinen Kooperationspartnerinnen und -partnern die interdisziplinäre Vernetzung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler innerhalb der Universität und die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedlicher Statusgruppen und Qualifizierungsstufen. Die Vorträge sind zum Teil in die zweijährlich stattfindenden *»Tage des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Osnabrück«* integriert, zum Teil sind sie als separate Abendveranstaltungen organisiert oder mit den jährlich stattfindenden Vollversammlungen der Promovierenden und Postdocs kombiniert.

Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie Professorinnen und Professoren hatten die Möglichkeit, thematische Ergänzungsvorschläge für Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen des ZePrOs einzubringen.

Als Themenvorschlag für zukünftige Vortragsveranstaltungen des ZePrOs gaben 36% der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (n=231) das Thema *»Qualifizierungswege innerhalb der Wissenschaft«* an. Für Diskussionsabende wurde von der Mehrheit der Teilnehmenden das Thema *»Karrierewege nach der Promotion – innerhalb und außerhalb der Wissenschaft«* (58%, n=231) gewünscht. Folgende weitere Themen wurden von den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern vorgeschlagen:

- **für Vortragsabende** (n=231): Interdisziplinarität in der Wissenschaft (30%), Finanzierung von Auslandsaufenthalten (27%), Wissenschaftspolitik (27%), Gutachterinnentätigkeiten (25%) und Möglichkeiten der Promotionsförderung (16%). Darüber hinaus wurden Themen wie *»Karrieremöglichkeiten im europäischen Ausland«* sowie *»Wissenschaftliche Methoden«* genannt.
- **für Diskussionsabende** (n=231): Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (27%), Gremienarbeit in der Universität (17%), Existenzgründung (17%).

Auf die Frage nach konkreten Berufsfeldern, die in Diskussionsveranstaltungen, wie der Reihe *»Wine & Discussion«*, näher beleuchtet werden sollen, wurde von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sowie Professorinnen und Professoren eine Vielzahl außerwissenschaftlicher Bereiche genannt. In der **Tabelle 5.10.** werden sämtliche Vorschläge in Kategorien zusammengefasst. Diese Vielfalt der Berufsfelder zu denen Informationen gewünscht wurden, unterstreicht auch an dieser Stelle den bestehenden Unterstützungsbedarf für Karrierewege außerhalb der Wissenschaft.

Tabelle 5.10. Berufsfelder, die in Diskussionsabenden für Nachwuchswissenschaftler*innen näher beleuchtet werden sollten (es sind alle Rückmeldungen berücksichtigt).

Nachwuchswissenschaftler*innen	Professor*innen
IX.42-N Zu welchen Berufsfeldern wünschen Sie sich Diskussionsabende mit Expert*innen, die über ihre Erfahrungen bezüglich ihrer beruflichen Laufbahn berichten?	IX.24-P Zu welchen Berufsfeldern wünschen Sie sich Diskussionsabende für Nachwuchswissenschaftler*innen mit Expert*innen, die über ihre Erfahrungen bezüglich ihrer beruflichen Laufbahn berichten?
<ul style="list-style-type: none"> • Forschung/Hochschule: Fachhochschulprofessur, außeruniversitäre Forschung • Öffentlicher Dienst, Politik und Wirtschaft • Wissenschaftsmanagement: Informations- und Wissensmanagement, Hochschulmanagement, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Wissenschaftskommunikation, Stiftungsarbeit • Bildung: Frühpädagogik, Bildungsmanagement • Consulting, Coaching, Beratung • Existenzgründung: Selbständigkeit für Geisteswissenschaftler*innen, Kombinationen aus Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung • Weitere außeruniversitäre Berufsfelder für Promovierte in den Geisteswissenschaften sowie in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften 	<ul style="list-style-type: none"> • Außeruniversitäre Berufsfelder z.B. in den Bereichen: Gesundheit, Biologie, Naturwissenschaften, Rechtswissenschaften, Textilindustrie, Journalismus, Verlagswesen • Beratung: (Unternehmen-)Beratungsfirmen, Think Tanks • Verlagswesen: z.B. Lektor*innentätigkeiten • Referent*innentätigkeiten: Erwachsenenbildung, Politik, Hochschulmanagement, NGOs

Die bestehenden Veranstaltungen des ZePrOs, die Vortragsabende, die Reihe »Wine & Discussion« sowie das Symposium zur guten wissenschaftlichen Praxis wurden insgesamt von der Mehrheit der Teilnehmenden sehr positiv gewertet (Tabelle 5.11.).

Tabelle 5.11. Bewertung von ZePrOs-Veranstaltungen

(Frage: IX.39-N)

Veranstaltungen des ZePrOs	Anzahl der Befragten, die die Angebote wahrgenommen haben (n)	Prozentualer Anteil der Nachwuchswissenschaftler*innen, die mit den Veranstaltungen »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« sind
Vortragsabende des ZePrOs	53	87
»Wine & Discussion« (Diskussionsabende des ZePrOs zu karriererelevanten Themen und zur beruflichen Laufbahnentwicklung mit Expert*innen aus unterschiedlichen Berufsfeldern)	33	82
Symposium zur guten wissenschaftlichen Praxis	46	68

5.8. Beratungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler

Die Universität Osnabrück verfügt über ein breites themen- und zielgruppenspezifisches Beratungsangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (Tabelle 5.12.). Die teilweise geringe Anzahl der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die die Beratungsangebote wahrgenommen und bewertet haben, deutet darauf hin, dass die Bekanntheit einiger Beratungsangebote gering ist. Aus den folgenden Zitaten zweier Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. -wissenschaftler ist ebenfalls zu entnehmen, dass der Bekanntheitsgrad des differenzierten Beratungsangebotes relativ gering ist (Zitate aus den Bögen 149 und 185). Über die bestehenden Beratungsangebote hinaus wünschen sich einige Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler eine Statistik- und Methodenberatung.

»Ich würde mir eine bessere Sichtbarkeit dieser Angebote wünschen. Von Seiten des eigenen Arbeitsumfeldes würde ich mir eine bessere Einbindung in das ZePrOs und bspw. auch mehr zeitlichen Raum zur Nutzung dieser Angebote wünschen. Insbesondere der Umfang der Beratungsangebote, die es bereits gibt, war mir nicht bewusst.« (Zitat, Bogen 185)

»I am highly appreciated ZePrOs effort...I really want to use all advisory service which unfortunately I wasn't aware before.« (Zitat, Bogen 149)

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über das Beratungsangebot, die anbietenden Organisationen und die Zufriedenheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die die Beratungsangebote wahrgenommen haben. Bei neun von elf Beratungsangeboten gaben über 80% der Befragten an, dass sie damit »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« sind (Tabelle 5.12.).

Tabelle 5.12. Bewertung der Beratungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen und-wissenschaftler
 (Frage: IX.37-N) (Die unterschiedlichen Zielgruppen für die Beratungsangebote sind gefettet.)

Beratungsangebote für Nachwuchswissenschaftler*innen (und Zielgruppen)	Anzahl der Befragten, die die Angebote wahrgenommen haben (n)	Prozentualer Anteil der Nachwuchswissenschaftler*innen, die mit den Veranstaltungen »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« sind
Beratungsangebot des ZePrOs für Promovierende und Promotionsinteressierte (Beratungsschwerpunkte: Entscheidungsfindung zur Promotion, Promotionsfinanzierung, Entwicklung beruflicher Zielperspektiven innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, Prozessbegleitung während der Promotion, Konfliktberatung)	84	85
Verfahren mit Konflikten im Bereich Promotionen (nach dem »Verfahrensleitfaden zum Umgang mit Konflikten im Bereich Promotionen«) (Promovierende)	20	60
Karriereberatungsangebot des ZePrOs für Postdocs [Beratungsschwerpunkte: Karriereberatung (Qualifizierungsmodelle in der Wissenschaft, Positionsbestimmung, berufliche (Neu-)Orientierung außerhalb der Wissenschaft, Unterstützung von Entscheidungs- und Arbeitsprozessen), Konfliktberatung]	36	86
Beratungsangebot des ZePrOs zur Vermittlung von Orientierungsgesprächen mit Expert*innen außeruniversitärer Einrichtungen und Unternehmen zur Berufsfeldanalyse (Promovierende und Postdocs)	21	95
Beratungsangebot der Forschungsreferent*innen zum Themenschwerpunkt »Wissenschaftliche Karriere und Drittmittelförderung« (z.B. Finanzierung von Auslandsaufenthalten, Finanzierung der eigenen Stelle etc.) (Promovierende, Postdocs, Juniorprofessor*innen)	41	83
Beratungsangebot der Forschungsreferentinnen zur Forschungsförderung (Beantragung von Drittmittelprojekten) (Postdocs, (Junior-) Professor*innen)	55	80
Karriereberatung des Gleichstellungsbüros unter besonderer Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten (Promovierende, Postdocs, Juniorprofessor*innen)	11	73
Beratung der Gleichstellungsbeauftragten zu Vereinbarkeitsstrategien bei der Karriereplanung (Promovierende, Postdocs, Juniorprofessor*innen)	12	83
Beratungsangebot des Gleichstellungsbüros zu den Themen sexuelle Belästigung oder Mobbing (Promovierende, Postdocs, (Junior-) Professor*innen)	4	100
Beratungsangebot des Gleichstellungsbüros zum Thema Diskriminierung (Promovierende, Postdocs, (Junior-) Professor*innen)	4	100
Individuelle Schreibberatung (Deutsch/ Englisch) der Schreibwerkstatt des Sprachenzentrums	31	87

5.9. Angebote zur finanziellen Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern

Der Forschungspool¹ der Universität Osnabrück unterstützt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einer Reihe von Förderlinien bei der Vorbereitung von Drittmittelanträgen. Die Mittel sind insbesondere für Personalkosten, Reisekosten und Workshops zur Vorbereitung von Drittmittelprojekten einsetzbar. Mit dem Pool Frauenförderung² fördert die Universität gezielt den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Gefördert werden Abschlussstipendien, Forschungsprojekte im Bereich der Geschlechterforschung an der Universität und Projekte zur Durchsetzung der Chancengleichheit.

65% der an der Umfrage beteiligten Postdocs und Juniorprofessorinnen und -professoren (n=73) gaben an, den Forschungspool zu kennen, 50% der weiblichen Promovierenden und Postdocs und der Juniorprofessorinnen kannten den Pool Frauenförderung (Anhang, Tabelle XI.1-N, Seite 15). Auf Seiten der Professorinnen und Professoren gaben 84% an, den Forschungspool zu kennen (n=51) und 85% gaben an, den Pool Frauenförderung zu kennen (n=48) (Anhang, Tabelle XI.1-P, Seite 16).

Über die bestehenden Finanzierungsinstrumente hinaus wurden seitens der Promovierenden und Postdocs sowie der Professorinnen und Professoren weitere Bedarfe bzw. Ergänzungswünsche geäußert. Eine finanzielle Förderung von Männern, zum Beispiel in Form von Promotions-Abschlussstipendien (analog zum Pool Frauenförderung) wurde von allen drei Gruppen als Vorschlag eingebracht. Darüber hinaus äußerten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie Professorinnen und Professoren einen Finanzierungsbedarf für Auslandsaufenthalte, Tagungsreisen, Summerschools, Einladungen von Gastvortragenden etc. Während Postdocs hierfür ein eigenes selbstverwaltetes Budget vorschlugen, 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 kritisch gewertet und diesbezüglich eine Aufweitung der Förderkriterien gewünscht. Die nachfolgende Tabelle (Tabelle 5.13.) fasst sämtliche Ergänzungsvorschläge zusammen.

1 Forschungspool der Universität Osnabrück:

www.uni-osnabrueck.de/forschung/finanzierung/anschubfinanzierung.html (30.11.2017)

2 Pool Frauenförderung der Universität Osnabrück: www.uni-osnabrueck.de/universitaet/organisation/zentrale_verwaltung/gleichstellungsbuero/verknuepfte_seiten/pool_frauenfoerderung.html (30.11.2017)

Tabelle 5.13. Ergänzungsvorschläge zur finanziellen Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler*innen
 (Mehrfachnennungen sind fettgedruckt, Juniorprofessor*innen haben keine Ergänzungsvorschläge eingebracht)

XI.3 -N Welche (weiteren) Angebote zur finanziellen Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler*innen wünschen Sie sich?

Bedarfe der Promovierenden	Angaben der Professor*innen
<ul style="list-style-type: none"> • Abschlussstipendien für Männer (2) • Verlängerung des Förderzeitraums für den Pool Frauenförderung • Stipendien für Auslandsaufenthalte, Fahrtkosten für Tagungen und Workshops • Überbrückungsfinanzierungen zwischen einem aktuellen Vertrag und einem geplanten Drittmittelprojekt 	<ul style="list-style-type: none"> • Etat für Nachwuchswissenschaftler*innen auf zentraler Ebene (z.B. für Reisekosten, Gastvorträge, Auslandsaufenthalte, Exkursionen, Summerschools, wissenschaftliche Hilfskräfte) (4) • Abschlussstipendien für Männer (3) • Finanzierungsmöglichkeiten für Übersetzungen und Lektorate • Ausweitung der Förderkriterien des Pools Frauenförderung: Förderung von Frauen, die zu anderen Themenfeldern als Gender forschen
<p>Bedarfe der Postdocs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finanzierungsmöglichkeiten für Tagungsreisen (2) • Eigenes Budget für Postdocs (z. B. für die Einladung von auswärtigen Wissenschaftler*innen zu Vortragsveranstaltungen) (2) • Finanzierungsmöglichkeiten für Männer • Abschluss- oder Überbrückungsstipendien nach oder zwischen Drittmittelprojekten für Männer und Frauen • Ausweitung der Förderkriterien des Pools Frauenförderung: Förderung von Frauen, die zu anderen Themenfeldern als Gender forschen • Wiedereinstiegs-Förderung nach Familienzeiten 	

Die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die diese Förderinstrumente in Anspruch genommen haben, waren mehrheitlich damit zufrieden. 83% der Personen, die den Forschungspool in Anspruch genommen haben (n=42), gaben an, dass Sie mit der Förderung »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« sind. 63% der Personen, die über den Pool Frauenförderung gefördert wurden, gaben an, dass sie damit »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden« sind (n=22).

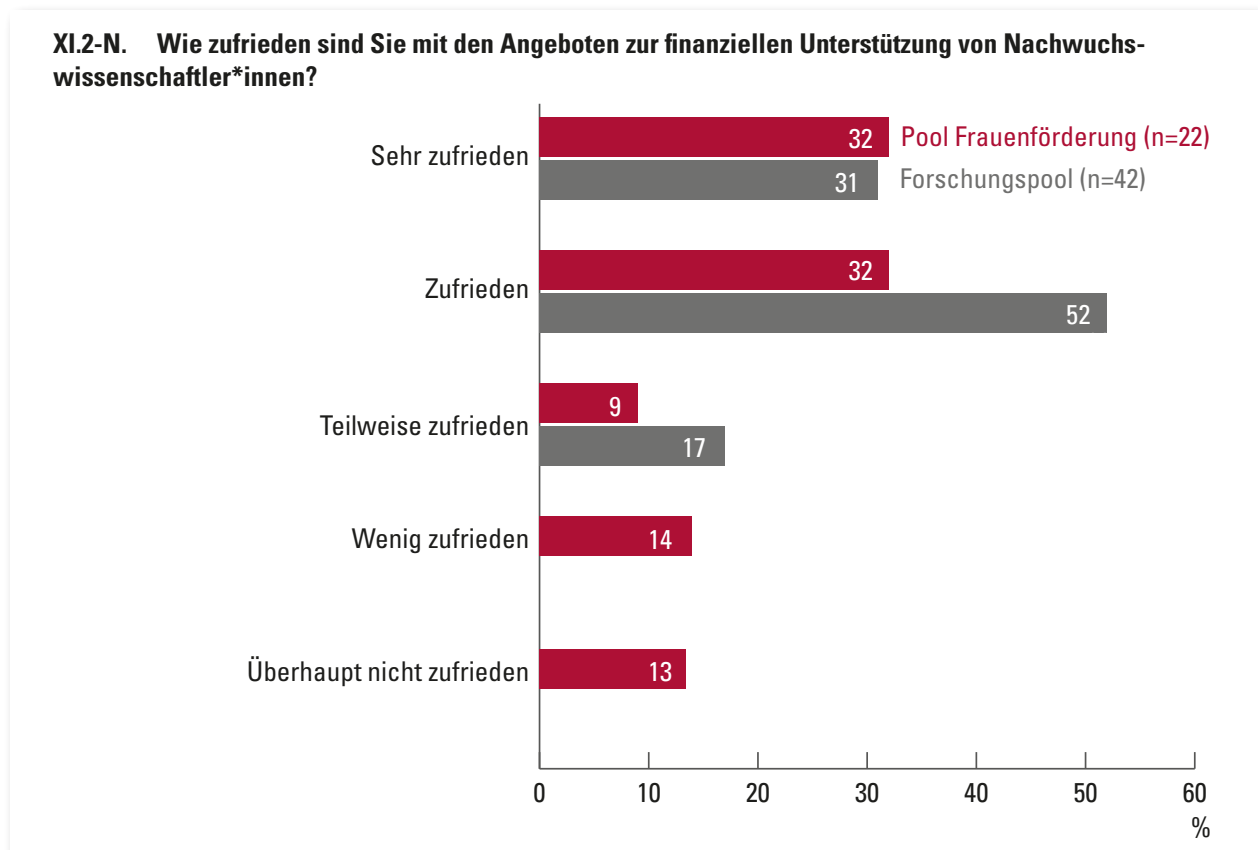


Abbildung 5.23. Zufriedenheit mit den Angeboten zur finanziellen Unterstützung
(Prozentanteil der Nachwuchswissenschaftler*innen)

6. Anhang

- **Tabellen (Anhang Seiten 1-16)**
- **Fragebögen zur Bedarfsabfrage zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

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