

Aktuelle Entwicklungen in der Förderung, Platzierung und Rekrutierung wissenschaftlichen Nachwuchses

- Ein Meinungsbild -

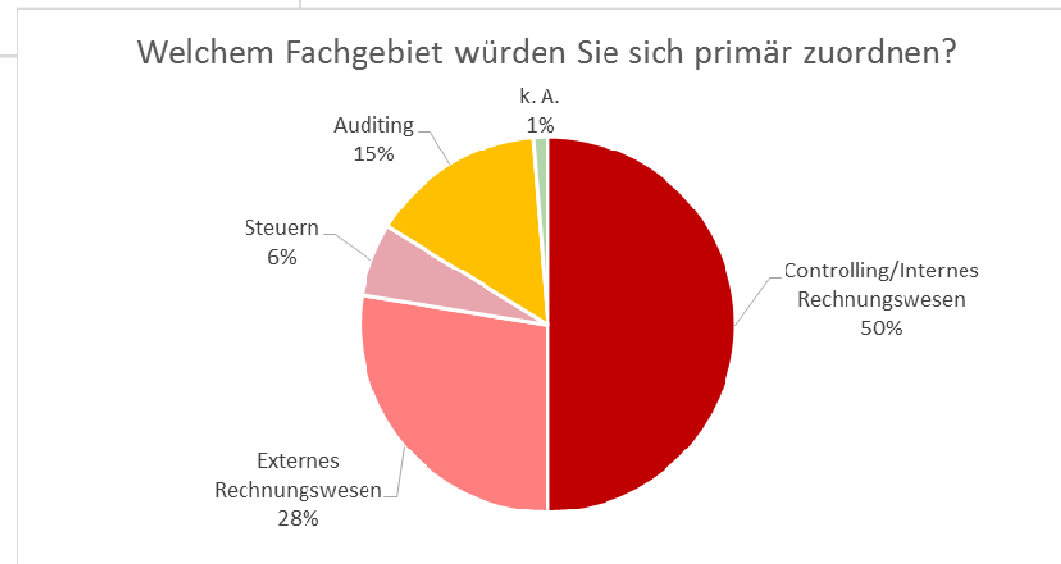
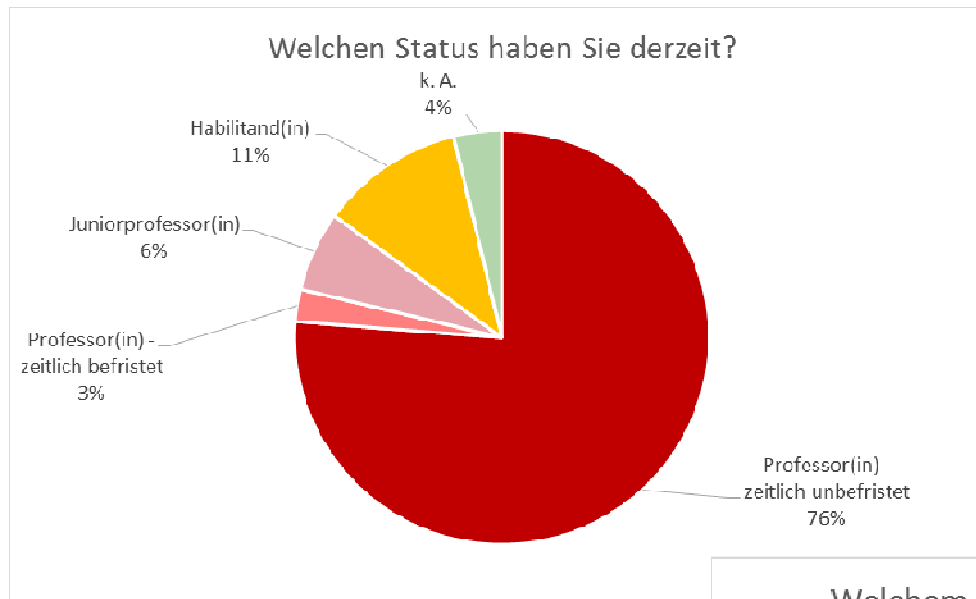
Prof. Dr. Annette G. Köhler

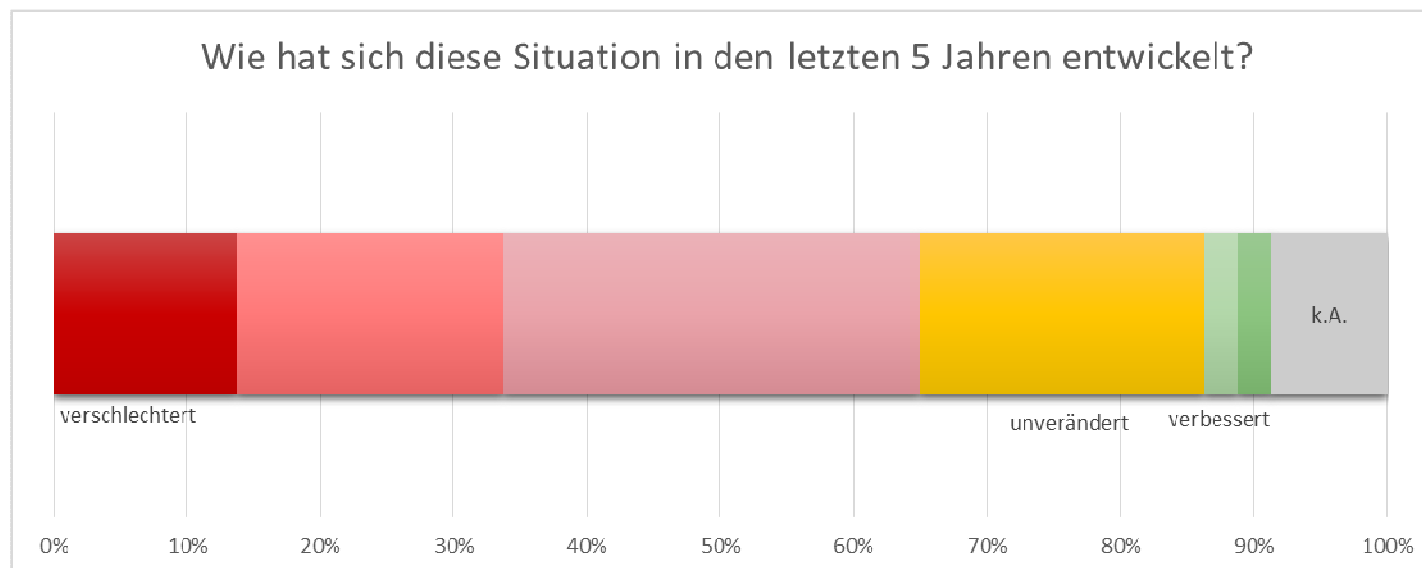
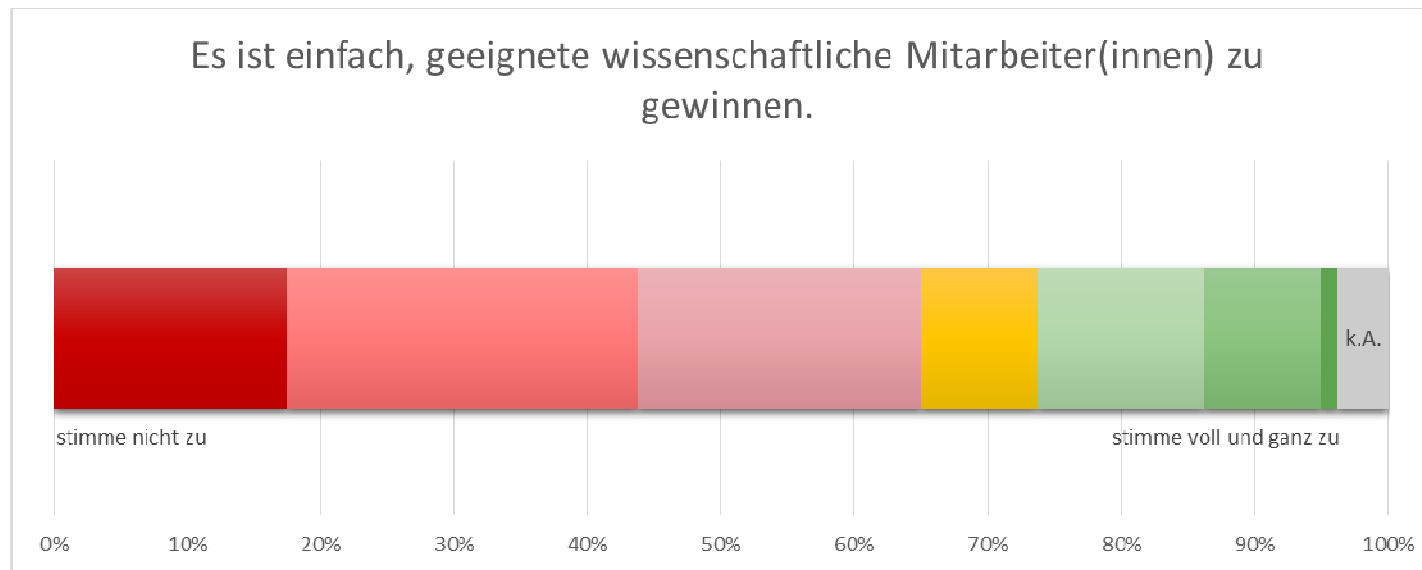
Lehrstuhl für Rechnungswesen, Wirtschaftsprüfung und Controlling, Universität Duisburg-Essen

Agenda

- ◆ Zielsetzung der Befragung
- ◆ Ergebnisse

- ◆ Einholen eines groben Meinungsbildes zu ausgewählten Fragen in Zusammenhang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs an Universitäten
 - ◆ Es konnten 80 Fragebögen ausgewertet werden
- ⇒ Impulse für die Paneldiskussion
„Aktuelle Entwicklungen in der Förderung, Platzierung und Rekrutierung wissenschaftlichen Nachwuchses“



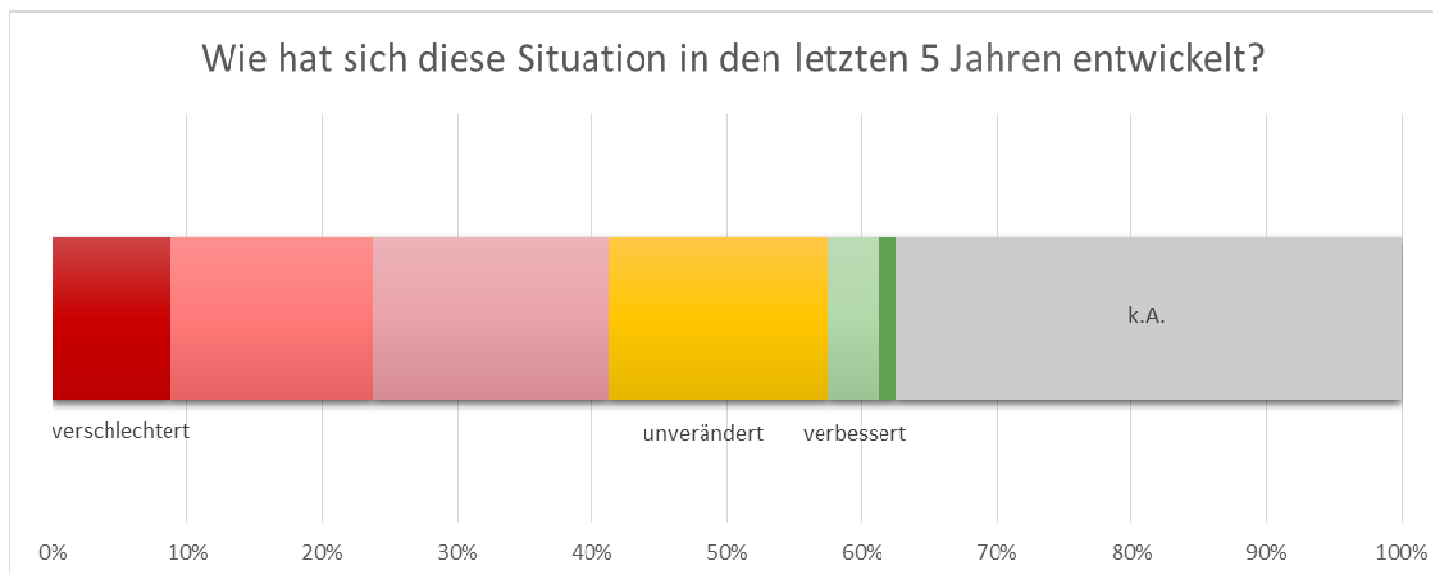
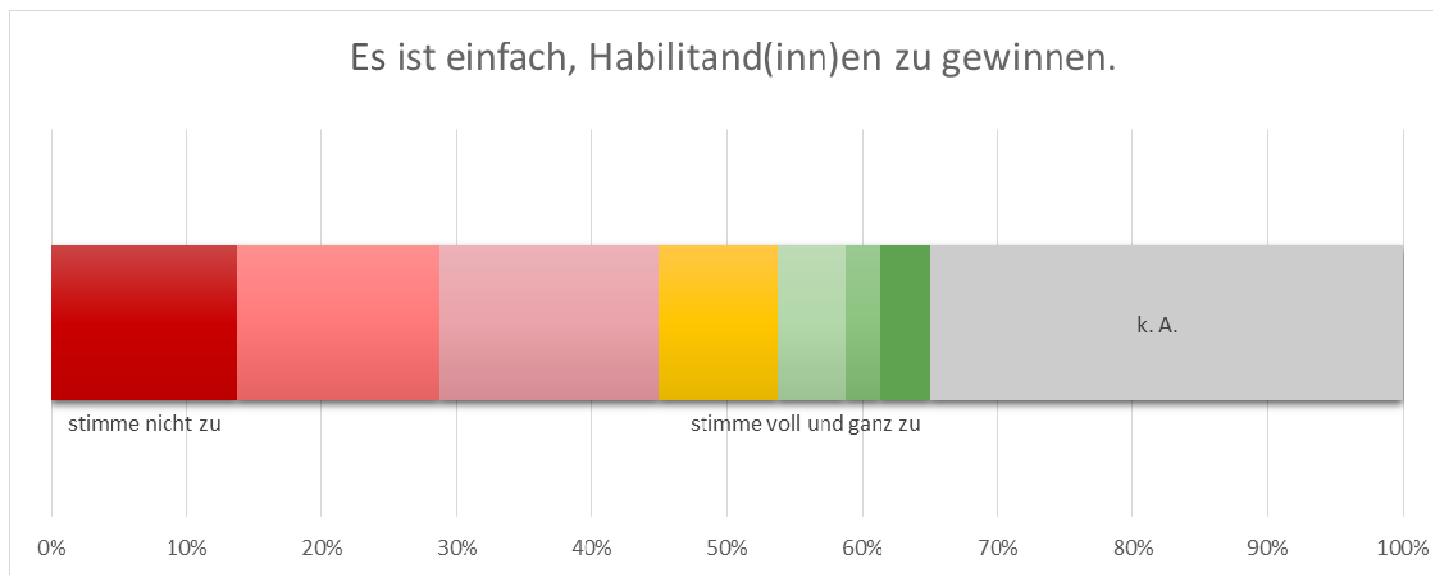


Schwierigkeiten bei der Gewinnung geeigneter Mitarbeiter(innen)

- ◆ Alternativen besonders für gute Bewerber in der Wirtschaft
- ◆ Unzureichende Qualifikation der Bewerber
- ◆ Unattraktivität der Tätigkeit/Ansprüche der Bewerber
- ◆ Promotion lohnt sich nicht
- ◆ Wettbewerb mit anderen Unis/Ausland/Programmen
- ◆ Systembedingte Hürden

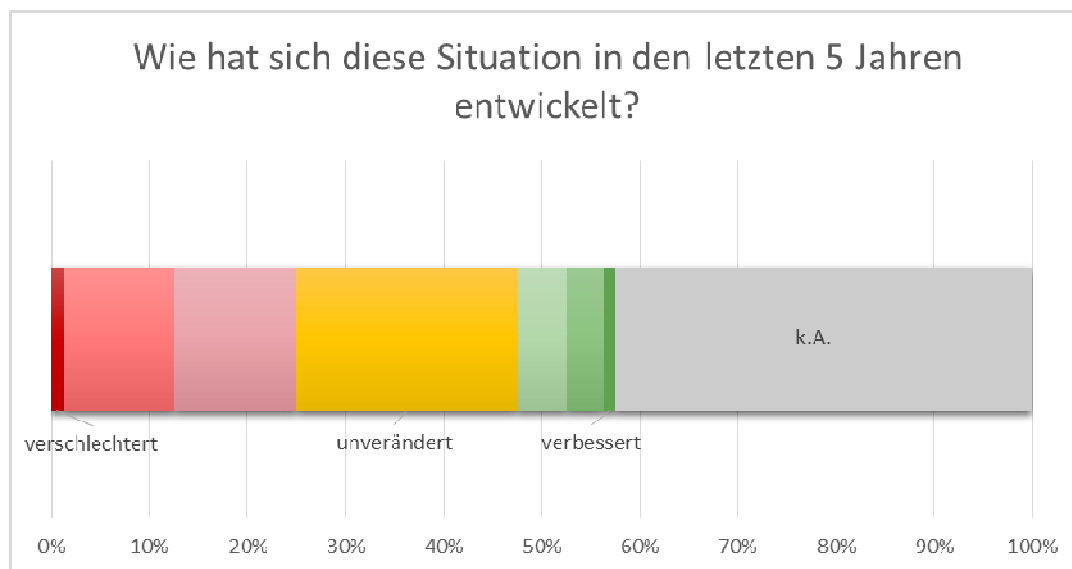
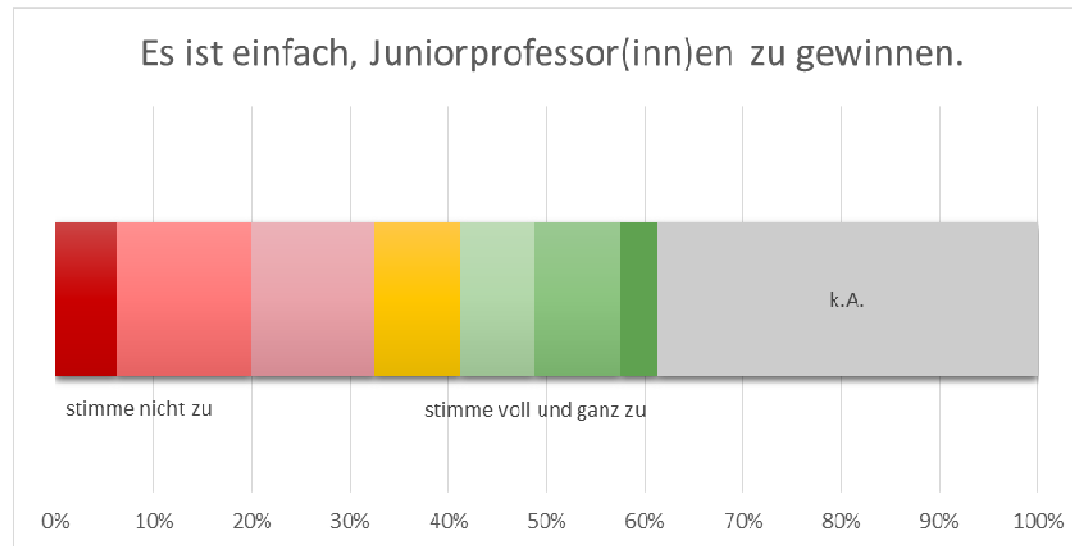
Ergebnisse

Gewinnung von Habilitanden



Ergebnisse

Gewinnung von Juniorprofessoren



Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Habilitand(inn)en/ Juniorprofessor(inn)en

- ◆ Schlechte Karriereaussichten/Unsicherheit
 - ◆ Verschärfung durch Stellenbefristungen
 - ◆ Verschärfung durch Publikationsdruck
- ◆ Mangelnde finanzielle Attraktivität
- ◆ Alternativen (im Ausland)

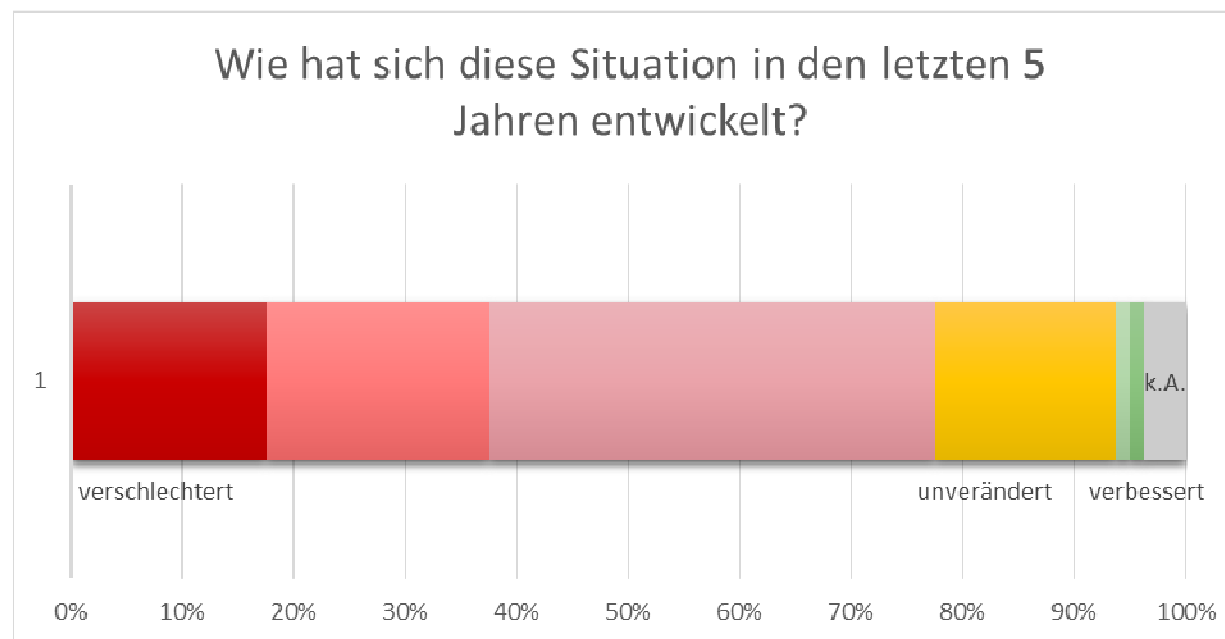
- ◆ Keine wesentlichen Unterschiede zwischen Antworten in Bezug auf Habilitand(inn)en und Juniorprofessor(inn)en

Was macht die Hochschullehrer(innen)laufbahn attraktiv?

- ◆ Eigenverantwortlichkeit/Autonomie/Selbstbestimmtheit
- ◆ Internationalität/Abwechslung
- ◆ Intellektuelle Herausforderung
- ◆ Beitrag zur Ausbildung/Förderung junger Erwachsener

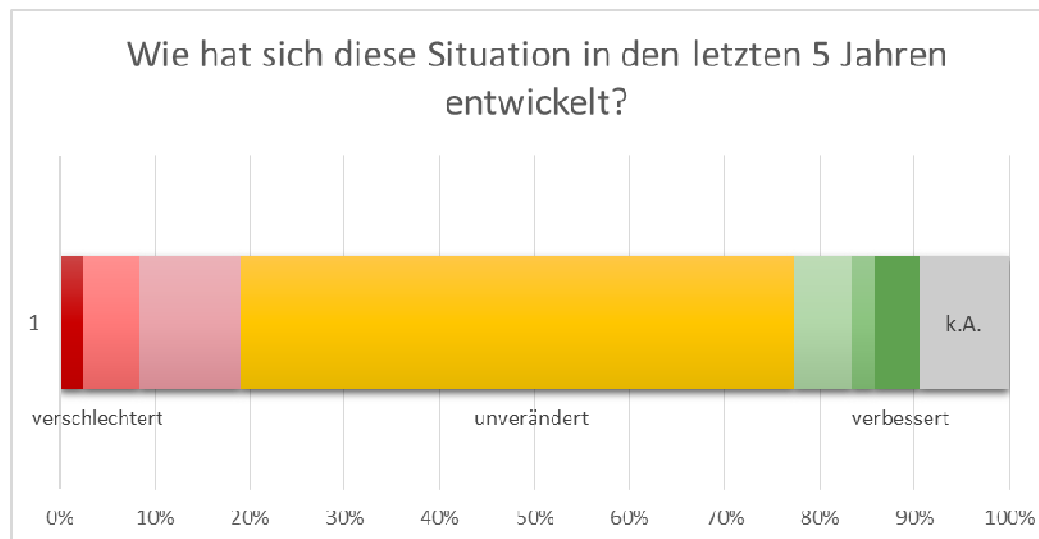
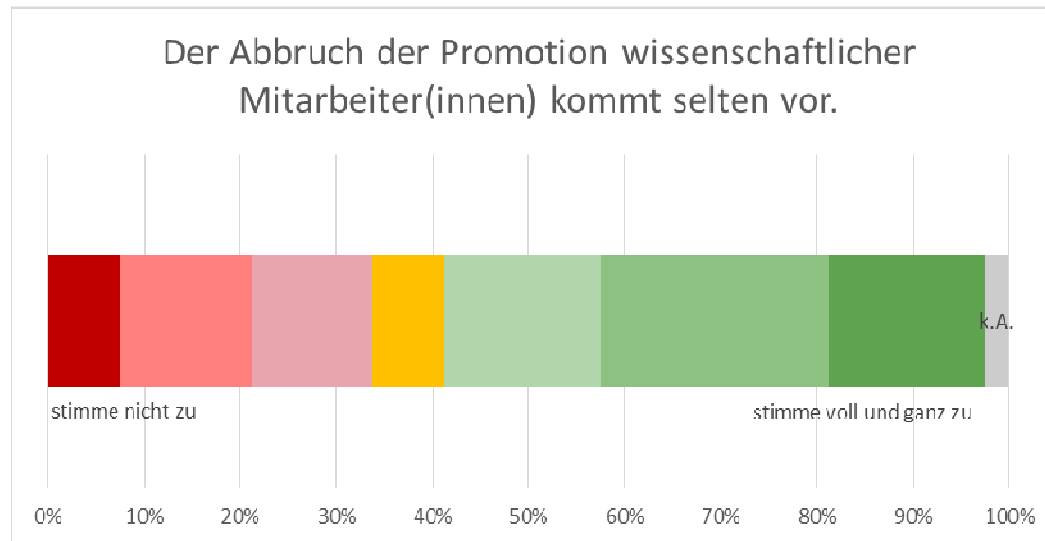
Was macht die Hochschullehrer(innen)laufbahn unattraktiv?

- ◆ (Finanzielle) Unsicherheit, verschärft durch Stellenbefristungen
- ◆ Druck durch Mainstream/Rankings/Performancemessung
- ◆ Druck durch Drittmittelerwartungen, Publikationen
- ◆ Verwaltungstätigkeiten/Bürokratie
- ◆ Lehrbelastung
- ◆ Vergütung



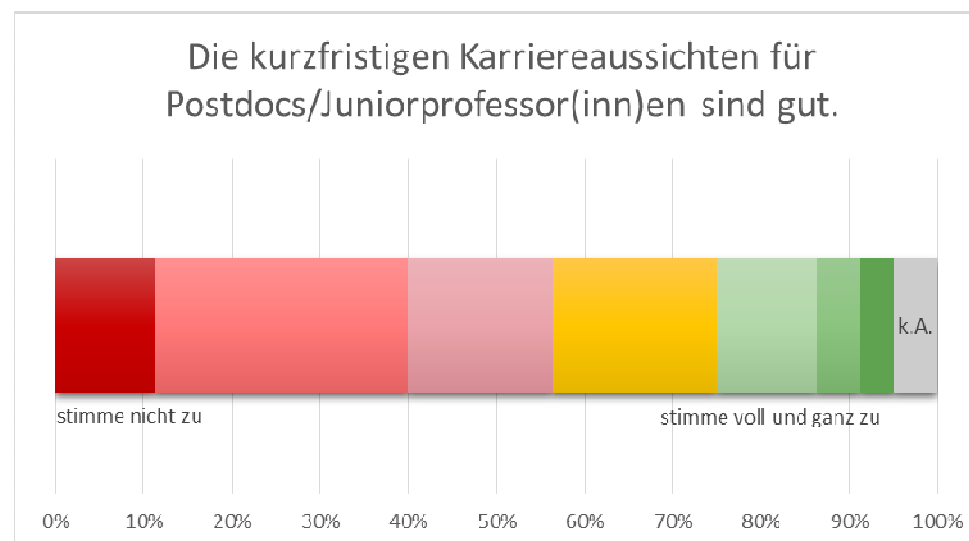
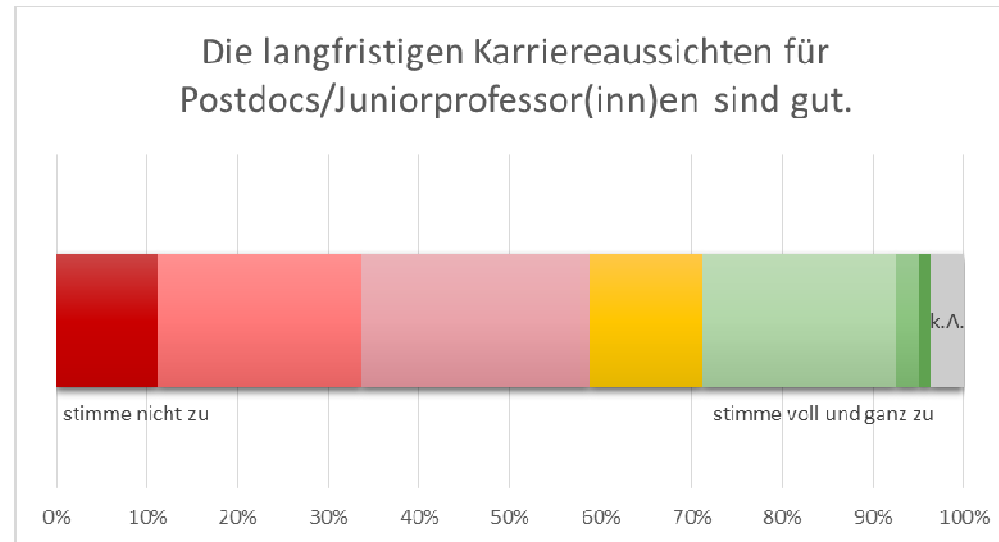
Ergebnisse

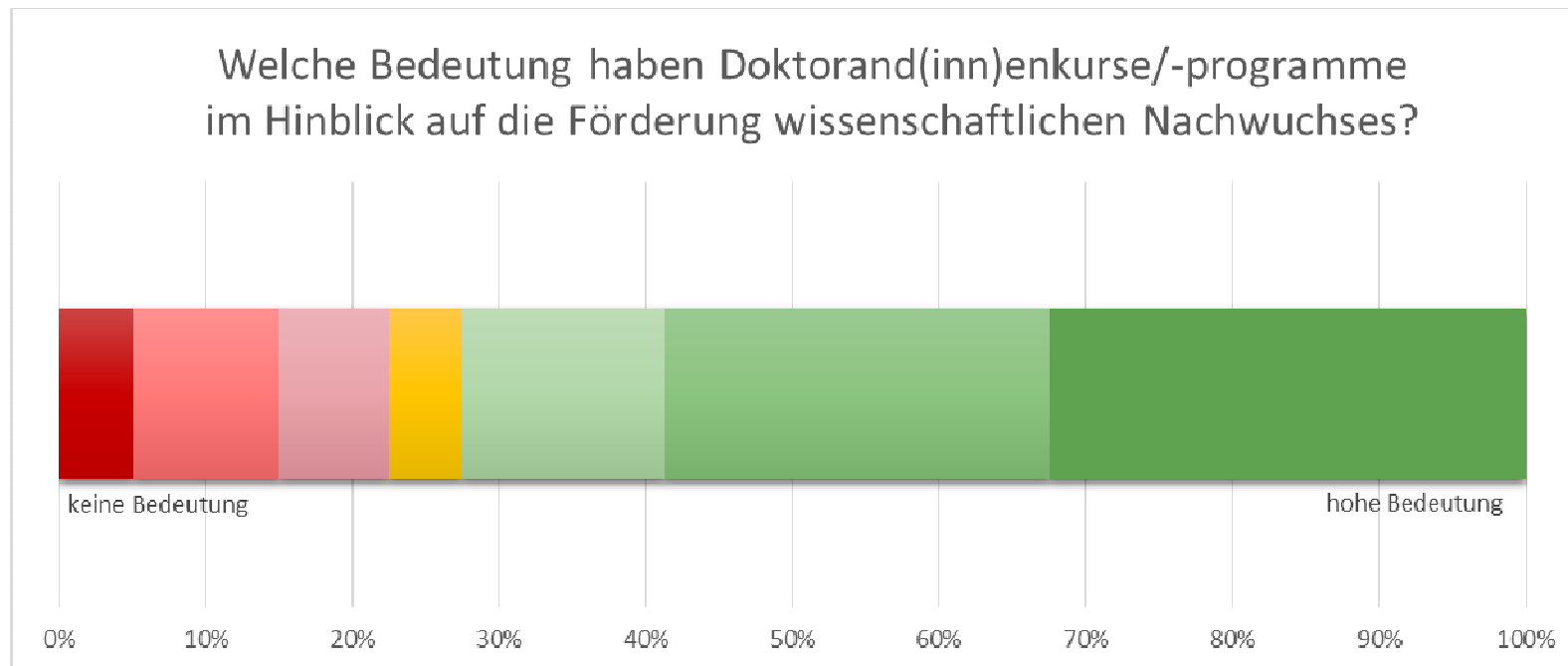
Abbruch Promotionen



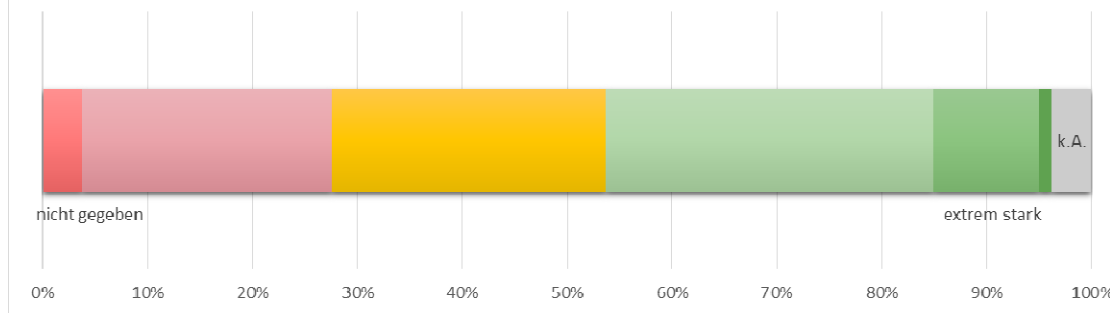
Ergebnisse

Karriereaussichten Postdocs

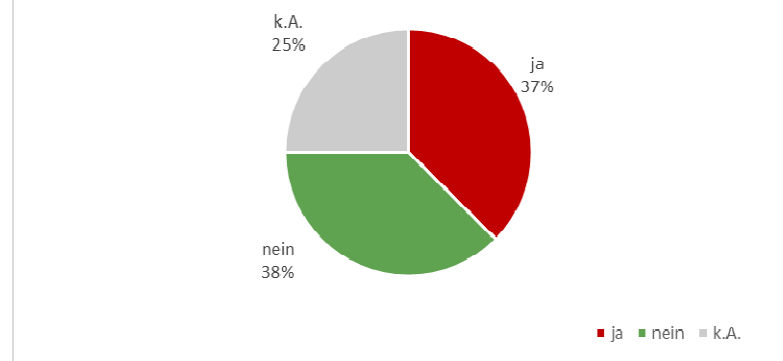




Wie stark ist der deutsche wissenschaftliche Nachwuchs international ausgerichtet (z.B. durch Teilnahme an Ph.D. Programmen im Ausland, Auslandsaufenthalten während der Promotionsphase, Annahme von Post-Doc-Stellen im Ausland)?



Sollten wir vermehrt Nachwuchswissenschaftler(innen) aus dem Ausland rekrutieren?



Warum sollten wir (nicht) vermehrt Nachwuchs aus dem Ausland rekrutieren?

Pro

- ◆ Internationale Bereicherung, Diversität
- ◆ Vernetzung

Con

- ◆ Fachspezifische Inkompatibilität (v.a. Steuerlehre, Controlling)
- ◆ Kulturelle Unterschiede/Unkenntnis über deutsches Hochschulsystem/Umfeld
- ◆ Verschärfung der Wettbewerbssituation für Inländer
- ◆ Unzureichende Qualifikation/Sprachkenntnisse; verschärft durch Negativselektion bedingt durch internationalen Wettbewerb

Herkunft spielt keine Rolle

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.