

# AKADEMISCHE PERSONALENTWICKLUNG

EINE FORSCHUNGSORIENTIERTE SICHT AUF  
KARRIEREVERLÄUFE UND HERAUSFORDERUNGEN VON  
NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN

PROF. DR. PRISCA BROSI  
KÜHNE LOGISTICS UNIVERSITY

## PROF. DR. PRISCA BROSI

Seit 09/2018

Professor of Human Resource Management  
Kühne Logistics University, Hamburg

2009 - 2018

Doktorandin und Habilitandin  
Lehrstuhl für Strategie and Organisation  
Technische Universität München

2012 - 2017

Funding im Rahmen der Exzellenzinitiative  
Projekte zu Karrierewegen in der Wissenschaft und Employer Branding

2011

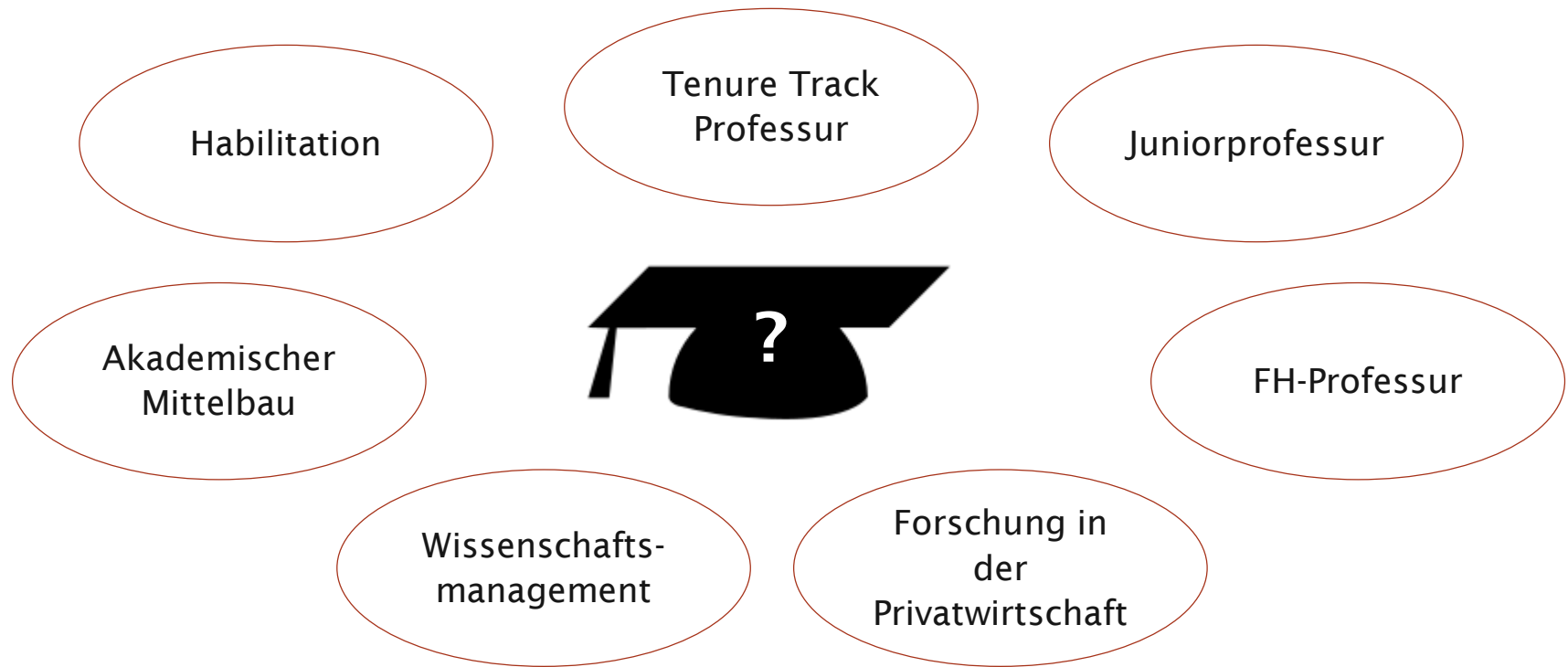
Benchmark-Studien zu Human Resource Management und Diversität im Rahmen  
der Vorbereitung der Exzellenzinitiative

## KARRIEREWEGE IN DER WISSENSCHAFT



Gibt es Herausforderungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen?

## HERAUSFORDERUNG 1: HOHE VIELFALT AN KARRIEREWEGEN



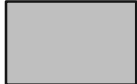
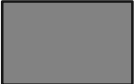
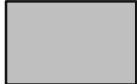


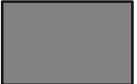

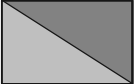
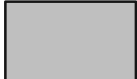

Informierte Selbstselektion oder zufalls- und fremdbestimmte Fügung?  
Welche Wege sind mit der persönlichen Entwicklung vereinbar?

## HERAUSFORDERUNG 2: KOMPETENZERWERB

Was Nachwuchswissenschaftlerinnen wollen?

Attraktivität akademischer Nachwuchspositionen	$\beta$
(Forschungsorient.) Mentoring	.36
Wissenschaftliche Freiheit	.26
Forschungsstipendien	.21
Trainingmöglichkeiten	.16
Tenure Track Systeme	.13

Was Nachwuchswissenschaftlerinnen lernen müssen?

	Jahre nach PhD	
	< 2	> 2
Forschungskompetenzen		
Lehrkompetenzen		
Führungskompetenzen		
Wissenschaftsmanagement		
Basiskompetenzen		

Mentoring ist wichtige Basis des Kompetenzerwerb –  
Zugang für Nachwuchswissenschaftlerinnen?

## HERAUSFORDERUNG 3: WAS SUCHEN AUSWAHLKOMMISSIONEN?

### Was Auswahlkommissionen wollen?

---

- Top-Publikationen
- Qualitativ hochwertige Forschung
- Auslandserfahrung
- Venia Legendi
- Praxiserfahrung
- Drittmittel
- Qualität der Lehre
- Passung (Ähnlichkeit, Komplementarität)
  - Universität/Hochschule
  - Fakultät
- Vernetzung
- Vorhandensein eines Mentors
- Etc.

### Warum das problematisch für Nachwuchswissenschaftlerinnen ist?

---

#### Unspezifische Suchprofile

- Vielzahl von Dimensionen
- Gewichtung unklar und intransparent
- Dimensionen schwer messbar

*„Bounded transparency and limited accountability“* (Van den Brink, Benschop, & Jansen, 2010, p. 1459)

Unspezifische Suchprofile ermöglichen die Wirkung von Stereotypen und den direkten Einfluss von Geschlechterunterschieden

## HERAUSFORDERUNG 4: HOHE UNSICHERHEIT

Unsicherheitsfaktor 1:  
Unklare Zielkriterien

- Vielzahl von Anforderungen
- Unklare Instrumentalität der Anstrengungen

Unsicherheitsfaktor 2:  
Forschung ist  
risikobehaftet

- Forschung: Systematische Suche nach Erkenntnissen, nicht das systematische Finden

Unsicherheitsfaktor 3:  
Befristung von  
Forschungsprojekten

- Befristete Zeitdauer von Arbeitsverträgen

Unsicherheitsfaktor 4:  
Publikationsprozess ist  
risikobehaftet

- Dissenz zwischen Reviewern
- Akzeptanzraten von Journals

Wissenschaftlerinnen sind häufiger auf befristeten Positionen

# HERAUSFORDERUNG 5: ES GIBT KEINE AKADEMISCHE PERSONALENTWICKLUNG – ODER ETWA DOCH?



## Es gibt sie nicht?

Personalabteilungen auf Personaladministration fokussiert

## Es gibt sie doch?

- Zielgruppenspezifische Abteilungen (Postdocs) ← Angebot?
- Betreuende Professoren ← Neutral?
- Eigenverantwortung ← Wissen?



## ZUSAMMENFASSUNG

### Hohe Vielfalt an Karrierewegen

Manchmal ist es schwer zu erkennen, welcher Weg zielführend sind

-> Sind Wege mit der persönlichen Entwicklung vereinbar?

### Kompetenzerwerb

Der Weg ist multi-dimensional steinig

-> Geschlechterunterschiede im Zugang zu Qualifikationsmaßnahmen

### Unklare Zielkriterien

Die Suche nach einem Weg, der zu einem beweglichen Ziel führt

-> Unklare Zielkriterien ermöglichen die Wirkung von Geschlechterstereotypen

### Hohe Unsicherheit

Der Weg ist gepflastert mit Stolpersteinen und unsichtbaren Falltüren

-> Nachwuchswissenschaftlerinnen sind häufiger auf unsicheren Positionen

### Akademische Personalentwicklung

Man ist häufig allein auf diesem Weg

-> Allein sein kann sich unter „Token-Status“ gravierender anfühlen

HERZLICHEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

Haben Sie noch Fragen oder Anregungen?



**Email:** [prisca.brosi@the-klu.org](mailto:prisca.brosi@the-klu.org)