

**Tagung „Personalentwicklung im Wissenschaftsbetrieb“  
an der RWTH Aachen**

**Wissenschaftsmanagement als Karriereoption  
– Perspektiven und Anforderungen an die  
Personalentwicklung**

**1./2. Oktober 2013**

Frank Eisoldt

Kanzler der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

## Gliederung

1. Definition Wissenschaftsmanagement
2. Spezifische Kompetenzen
3. Anforderungen an die Personalentwicklung
4. Perspektiven des Berufsfeldes
5. Zusammenfassung und Ausblick

## Gliederung

1. Definition Wissenschaftsmanagement
2. Spezifische Kompetenzen
3. Anforderungen an die Personalentwicklung
4. Perspektiven des Berufsfeldes
5. Zusammenfassung und Ausblick

## Definition Wissenschaftsmanagement

Wissenschaftsmanagement umfasst alle Positionen in Verwaltung und Management von Wissenschaftseinrichtungen,

für die es einen **strukturellen Unterschied** im Kompetenzprofil ausmacht, ob sie in einer Wissenschafts- oder einer beliebigen anderen (öffentlichen) Einrichtung angesiedelt sind.

Ein **struktureller Unterschied** im Berufsbild ist dann gegeben, wenn

- a) die Tätigkeit originär wissenschaftsspezifisch ist (Management von Lehre und / oder Forschung)
- b) die Tätigkeit durch die Rahmenbedingungen des Wissenschafts-systems so determiniert ist, dass sie ein eigenständiges Kompetenzprofil begründet.

## Definition Wissenschaftsmanagement

Wissenschaft	Wissenschaftler/innen <u>ohne</u> (weitergehende) <u>Management- / Führungsaufgaben</u>	<p>Wissenschaftsmanagement</p> <p>Wissenschaftler/innen mit (zumeist) <u>zeitweisen und nebenamtlichen Management- / Führungsaufgaben</u></p> <p><b>Akademische Führungskräfte</b></p>
Wissenschafts- spezifische Aufgabenfelder		<p>Führungskräfte (<i>und Mitarbeiter/innen</i>) mit <u>ausschließlich wissenschafts-spezifischem</u> Berufsbild</p> <p><b>Wissenschaftsmanager/innen i.e.S.</b></p>
Nicht wissen- schaftsspezifische Aufgabenfelder	Führungskräfte und Mitarbeiter/innen <u>ohne wissenschaftsgeprägtes</u> Berufsbild	<p>Führungskräfte (<i>und Mitarbeiter/innen</i>) mit <u>wissenschaftsgeprägtem sonstigen</u> Berufsbild</p> <p><b>Wissenschaftsmanager/innen i.w.S.</b></p>

## Gliederung

1. Definition Wissenschaftsmanagement
2. Spezifische Kompetenzen
3. Anforderungen an die Personalentwicklung
4. Perspektiven des Berufsfeldes
5. Zusammenfassung und Ausblick

## Spezifische Kompetenzen

**Akademische  
Führungskräfte**

**Wissenschafts-  
manager/innen  
i.e.S.**

**Wissenschafts-  
manager/innen  
i.w.S**

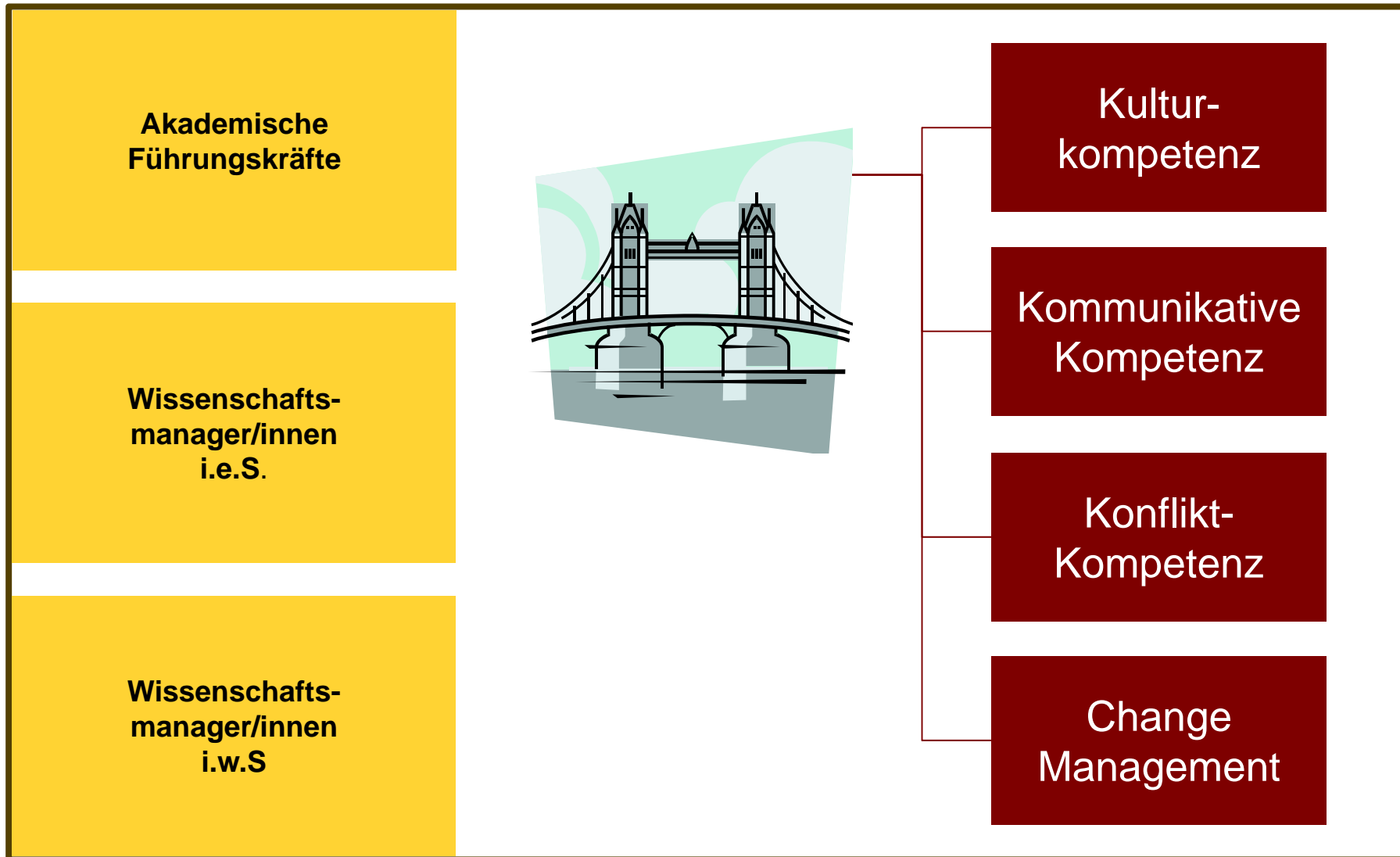
**Wissenschaftsmanager/innen sind  
Brückenbauer/innen.**

Wissenschaft



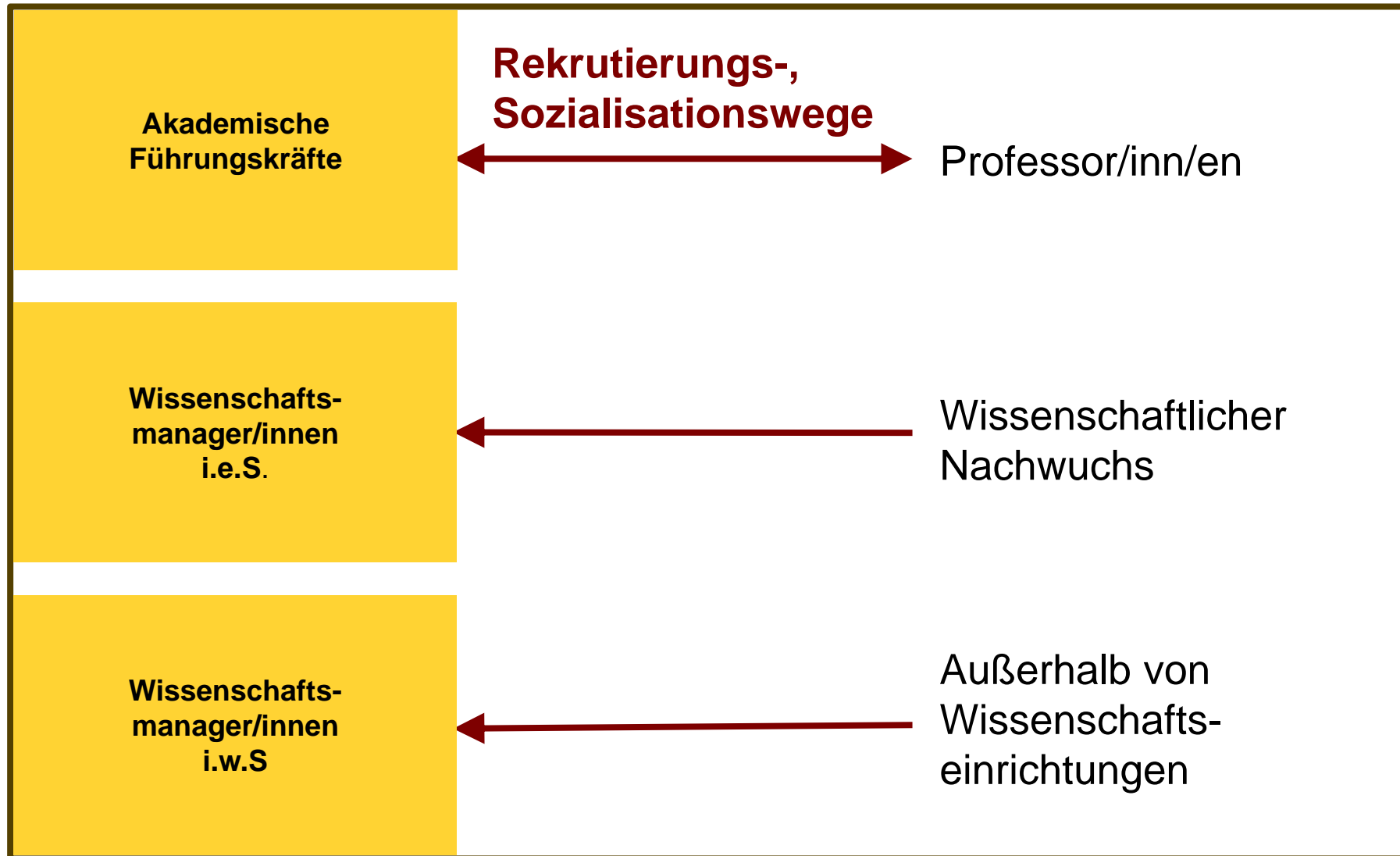
**Management /  
„Verwaltung“**  
Steuerung  
Controlling  
Führung  
Administration

## Spezifische Kompetenzen





## Spezifische Kompetenzen



## Spezifische Kompetenzen



## Gliederung

1. Definition Wissenschaftsmanagement
2. Spezifische Kompetenzen
3. Anforderungen an die Personalentwicklung
4. Perspektiven des Berufsfeldes
5. Zusammenfassung und Ausblick

## Anforderungen an die Personalentwicklung

**Akademische  
Führungskräfte**

Führungskompetenz  
(-Trainings)

Rekrutierungswege  
professionalisieren

Anreize für  
Kontinuität in  
akademischen  
Führungspositionen

## Anforderungen an die Personalentwicklung

**Wissenschafts-  
manager/innen  
i.e.S.**

Akzeptanz und  
Identität des  
Berufsfeldes stärken

Fort- und  
Weiterbildung  
verbindlicher  
machen

**Wissenschafts-  
manager/innen  
i.w.S.**

Einarbeitungs- /  
Trainee-Programme

Mobilität

## Anforderungen an die Personalentwicklung

**Wissenschafts-  
manager/innen  
i.e.S.**

Bewusste Karriere-  
entscheidungen  
fördern

(Führungs-)  
Verantwortung

Organisatorische  
Isolationen  
minimieren

Befristungspolitik

## Gliederung

1. Definition Wissenschaftsmanagement
2. Spezifische Kompetenzen
3. Anforderungen an die Personalentwicklung
4. Perspektiven des Berufsfeldes
5. Zusammenfassung und Ausblick

## Perspektiven des Berufsfeldes





## Gliederung

1. Definition Wissenschaftsmanagement
2. Spezifische Kompetenzen
3. Anforderungen an die Personalentwicklung
4. Perspektiven des Berufsfeldes
5. Zusammenfassung und Ausblick

## Zusammenfassung

1. Wissenschaftsmanagement ist ein eigenständiges, attraktives Kompetenz- und Berufsfeld mit guten Karrierechancen.
2. Als „Brückenbauer“ brauchen Wissenschaftsmanager/innen ein besonders hohes Maß an Sensitivität und Kulturkompetenz.
3. Wissenschaftsmanagement braucht eine an Rekrutierungspfaden orientierte, zielgruppenspezifische Personalentwicklung.
4. Um Top-Positionen im Wissenschaftsmanagement zu erreichen, bedarf es einer hinreichenden Breite im Kompetenzprofil. Dies zu fördern ist eine der wesentlichen Aufgaben der Personalentwicklung.



Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.