



Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

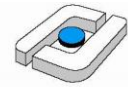
12. Osnabrücker Kolloquium zum Hochschul- und
Wissenschaftsmanagement

Der Streit um die Promotion - Unis und FHs zwischen Kooperation und Konkurrenz

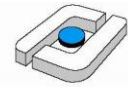
Impuls zur Strategie und Profilbildung

Andreas Bertram
Präsident Hochschule Osnabrück

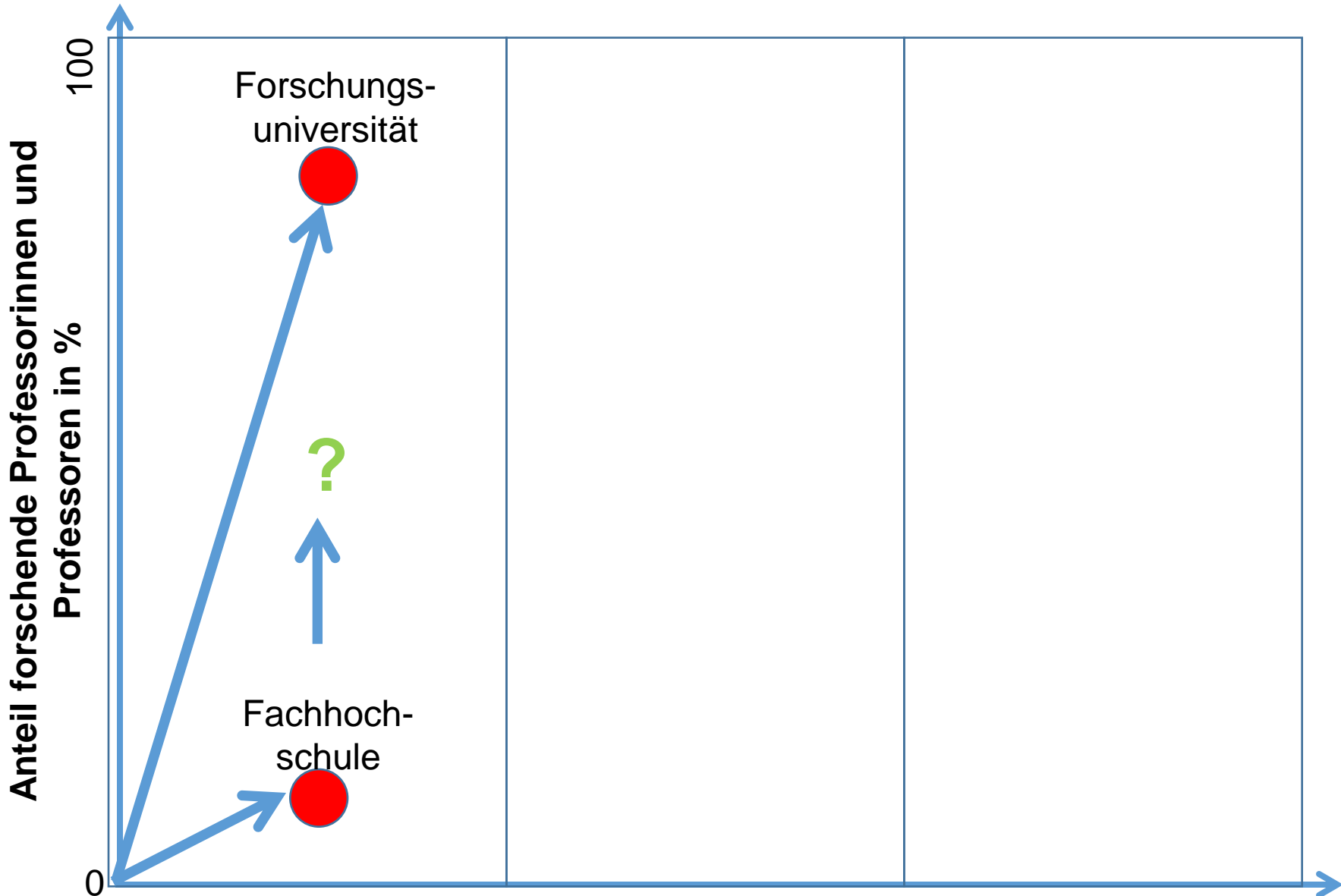




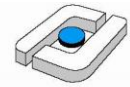
- In den vergangenen Jahren ist es vielen Fachhochschulen gelungen, Forschung als zusätzliches Profilvermerkmal zur Lehre und zur Weiterbildung an ihrer Institution zu etablieren. Die Aufgabe der Forschung ist inzwischen in vielen Hochschulgesetzen festgeschrieben.
- Dieser zusätzlichen Leistung steht in der Regel keine zusätzliche Finanzierung gegenüber. Die Finanzierung der zusätzlichen Infrastruktur und der notwendigen Reduzierung des Lehrdeputats kann an Fachhochschulen nur durch Schwerpunktbildung und die Konzentration von Ressourcen auf einen eher kleinen Teil der Professorinnen und Professoren realisiert werden.



- Um diese Schwerpunktbildung zu fördern, wurden in der Regel interne, wettbewerbliche Anreizsysteme etabliert. Um die notwendige Verlagerung aus den traditionellen Handlungsfeldern Lehre und Weiterbildung in die Forschung zu erreichen, mussten die Anreizsysteme entsprechend selektiv gestaltet werden.
- Dies wirft für die Fachhochschulen die Frage auf, welchen Stellenwert Lehre und Weiterbildung und die dort vollbrachten Leistungen gegenüber der Forschung langfristig einnehmen soll. Wie werden die notwendigen Leistungen für die Entwicklung der Weiterbildung verortet?
- Der Blick auf die Universitäten zeigt, dass in diesem Konflikt oft die Lehre zugunsten von Forschung unterliegt. Auch die Weiterbildung muss sich in der Regel der Forschung unterordnen.

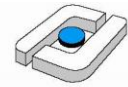


Gleichbehandlung der Handlungsfelder Lehre, Forschung und Weiterbildung



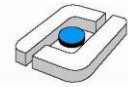
Forschende Professorinnen und Professoren

- Sind regelmäßig im Wettbewerb um öffentliche Drittmittel erfolgreich
- Qualifizieren regelmäßig Forscherinnen und Forscher im Rahmen der Durchführung der Forschungsprojekte
- Veröffentlichen regelmäßig ihre Forschungsergebnisse in wissenschaftlichen Zeitschriften und berufsbezogenen Fachzeitschriften



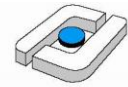
Gleichbehandlung

- Für die Erbringung besonderer Leistungen werden in allen drei Handlungsfeldern Freistellungen gewährt
- Für die Erbringung besonderer Leistungen werden für alle drei Handlungsfelder die notwendige Infrastruktur und Sachmittel zur Verfügung gestellt
- Für ein erfolgreiches Engagement bei der Erbringung besonderer Leistungen wird für alle drei Handlungsfelder die gleiche Zulage gewährt



- Was können Fachhochschulen daraus lernen?
- Wie können sie sich ihr einzigartiges Profil erhalten?
- Können sie hier ein eigenständiges Selbstverständnis von Karrierewegen an ihren Institutionen formulieren und auch glaubhaft umsetzen?

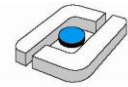
Anhand von 5 Thesen soll hier ein mögliches Selbstverständnis formuliert werden.



These 1:

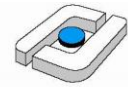
Die anwendungsbezogene Lehre ist das gemeinsame Fundament der Fachhochschulen.

Aufbauend darauf profilieren sich die Fachhochschulen im Wesentlichen in den Bereichen „Weiterentwicklung der Lern-/Lernkultur“, „Ausprägung von Forschungsschwerpunkten“ und „Ausbau der Weiterbildungsangebote“.



These 2:

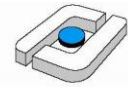
Das Engagement der Professorinnen und Professoren für die Profilbildung in den Bereichen „Weiterentwicklung der Lehr-/Lernkultur“, „Ausprägung von Forschungsschwerpunkten“ und „Ausbau der Weiterbildungsangebote“ muss in der Wertschätzung durch und die Unterstützung seitens der Hochschulleitung gleichwertig nebeneinander stehen.



These 3:

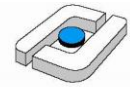
Wettbewerbliche Anreizsysteme als strategisches Instrument einer Hochschulleitung zur Unterstützung der Profilbildung erschweren es, die Potentiale der Hochschulmitglieder in allen Handlungsfeldern voll zur Entfaltung zu bringen.

Die leistungsbezogene Vergütung eignet sich nicht als Steuerungsinstrument für die Profilbildung. In der leistungsbezogenen Vergütung steht das zusätzliche Engagement zur eigentlichen Lehrtätigkeit im Vordergrund. Dabei sollten alle Handlungsfelder gleichwertig berücksichtigt werden.



These 4:

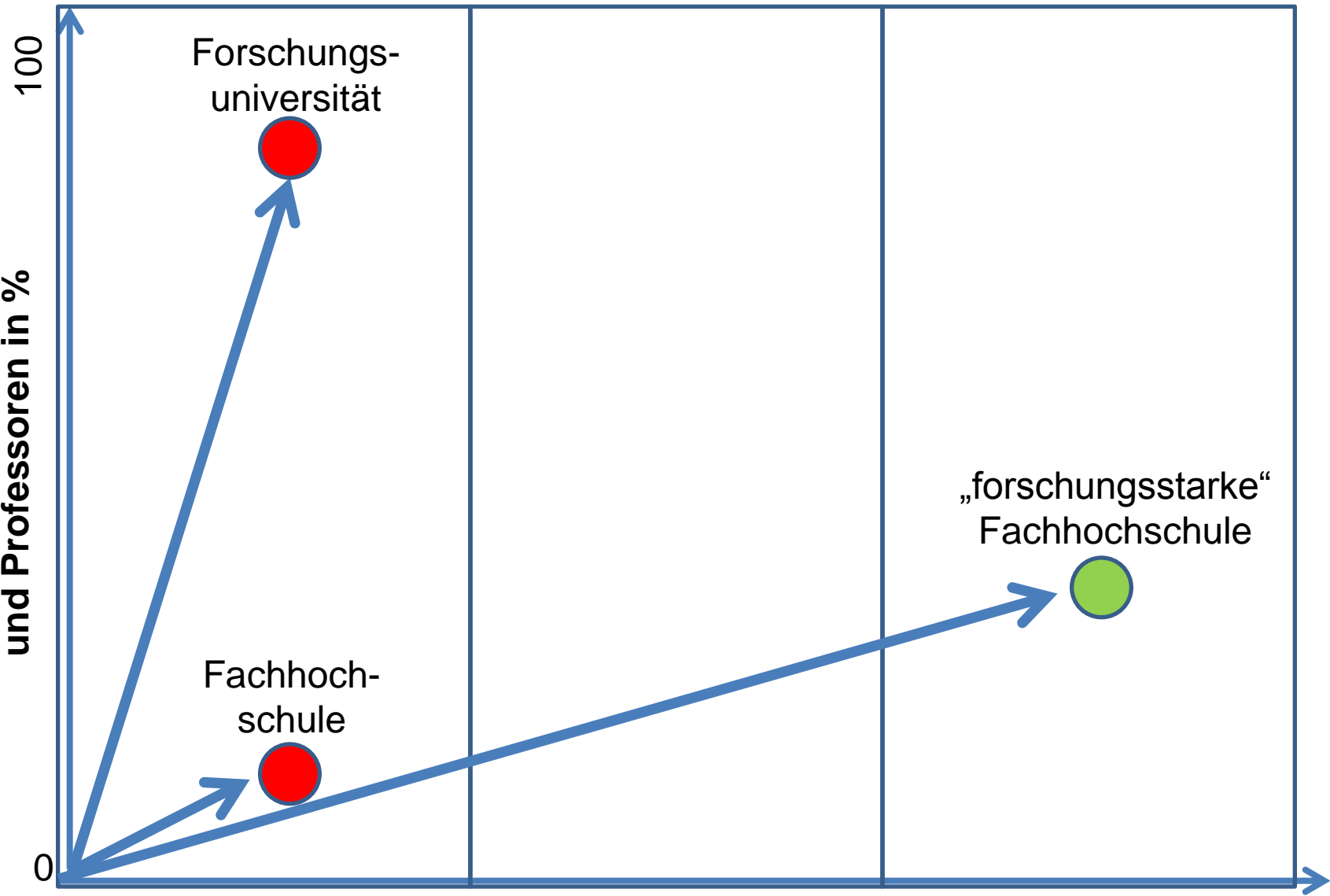
Statt wettbewerbsorientierte Anreizsysteme muss die Hochschulleitung ausreichend Unterstützungsstrukturen für alle Handlungsfelder Lehre, Forschung und Weiterbildung zur Verfügung stellen. Dies betrifft insbesondere Zeit (Freistellung) und Infrastruktur (Personal, Service, Räume).



These 5:

Innerhalb einer Institution müssen die profilbezogenen Karrierewege und die entsprechenden Unterstützungsstrukturen eindeutig definiert und klar kommuniziert werden. Dies betrifft auch den Grad der Durchlässigkeit im Laufe der Tätigkeit an der Hochschule.

Anteil forschende Professorinnen und Professoren in %



Forschungsuniversität

Fachhochschule

„forschungsstarke“
Fachhochschule

gering

mittel

hoch

Gleichbehandlung der Handlungsfelder Lehre, Forschung und Weiterbildung