

Forschungsreferent*innen 2020

Ein Beitrag zur Profilierung unseres Berufsbilds

Wir möchten mit diesem Papier für Euch einige unserer Überlegungen öffnen, die darauf abzielen, das Berufsbild der/s Forschungsreferent*in weiter zu entwickeln und zu schärfen. Wo stehen wir heute, was macht eine/n qualifizierte/n Forschungsreferenten*in aus und wo sehen wir uns perspektivisch? Unsere Gedanken verstehen wir dabei nicht als abschließend oder definitiv, sondern als Orientierungshilfe und Basis für die Weiterentwicklung unseres professionellen Selbstverständnisses. Sie stehen im Kontext unseres Workshops „DFG-Verbundprojekte professionell beraten“, den wir auf der Jahrestagung der Forschungs- und Technologiereferent*innen 2018 in Potsdam gemeinsam durchführen, und wir möchten sie hier ergänzend vertiefen. Wir laden ausdrücklich zur Diskussion dieses Beitrags auf der Jahrestagung und in anderen Fachrunden ein und freuen uns auf weitere Anregungen und Feedback.

Unsere Überzeugung ist, dass erfolgreiche Veränderung an Hochschulen ganz wesentlich vom Beitrag des Wissenschaftsmanagements abhängt. Wir schließen uns damit zum Beispiel den Ergebnissen der Studie „Wandel der Arbeit im wissenschaftsunterstützenden Bereich“ (2017) der Böckler-Stiftung an. Unser neuer Beitrag liegt darin, dass wir diese Beobachtung jetzt für uns als Forschungsreferent*innen in unserem spezifischen Kontext konkret inhaltlich füllen möchten, indem wir beschreiben, wie wir unsere Rollen einnehmen, leben und weiter definieren und somit zur gelingenden Hochschulentwicklung beitragen. Unsere Gedanken hierzu sind aus der Praxis heraus entstanden und nicht wissenschaftlich abgeleitet. Ungeachtet dessen scheint uns diese Reflexion sehr lohnenswert, möchten wir durch sie unser professionelles Selbstverständnis schärfen und zugleich unsere Arbeit sichtbarer machen. Wir sind unverzichtbar!

Belegen möchten wir unsere Position durch eine Reflexion unserer Berufserfahrung im Bereich der Koordinierten Programme der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) – wir beide beraten und begleiten in unseren Universitäten die Anträge auf Graduiertenkollegs (GRK) seit rund zehn Jahren. Als Einrichtungen der Hochschulen zielen GRKs auf die strukturelle Weiterentwicklung der Promotionsphase und es wird erwartet, dass das Graduiertenkolleg die mittelfristige wissenschaftliche Schwerpunktsetzung an der antragstellenden Universität unterstützt (vgl. DFG Merkblatt Graduiertenkollegs).

Unser Expertenwissen – Unsere Prozessberatung

Selbstverständlich kennen wir unsere jeweiligen Universitäten mit ihren spezifischen Strukturen und Abläufen, mit ihren Forscherpersönlichkeiten und organisationsbezogenen Eigenheiten. Ebenso verstehen wir Förderlogiken, wissen über das Programm „Graduiertenkollegs“ der DFG hinsichtlich der formalen Anforderungen an den Aufbau des Antrags, an den Antragsweg etc. Bescheid. Von der Skizze bis zur Bewilligung eines Graduiertenkollegs vergehen oft bis zu zwei Jahre – ein Antragsprozess, der es in sich hat: Wir erläutern den Antragsteller*innen, wie das Förderprogramm aufgebaut ist und wie die Begutachtung funktioniert. Darüber hinaus geben wir Feedback zu den Antragstexten und unterstützen und coachen die Wissenschaftler*innen bei der Vorbereitung auf anstehende Vor-Ort-Begutachtungen (vgl. auch Meyer 2017 und Zempel-Gino 2017). Wir stellen

vielfältige Bezüge zwischen unterschiedlichsten Beteiligten am Antrag her und fördern ein gutes Zusammenspiel. Wir nehmen wahr, analysieren und intervenieren. Dort, wo die Dynamiken einzelner Wissenschaftler*innen, der Verbundforschungsgruppen und der Organisation Hochschule komplex ineinanderwirken, ist unsere Beratungskompetenz in ganz besonderer Weise gefragt.

Aus der Begleitung der Anträge kennen wir die Gutachten, die Voten der Fachkollegien und natürlich auch die Diskussionen bei den Vor-Ort-Begutachtungen. Diese Erfahrungen sind wertvolles empirisches Feld-Wissen. Wir werten es sorgfältig aus und lassen es wieder in die Beratung neuer Initiativen, in die Universitätsgremien, in beteiligte Fachabteilungen und Einrichtungen unserer Hochschulen einfließen. Zusätzlich ermöglichen Rückkopplungen an die DFG auch Systemlernen in der Förderorganisation.

Selbstverständlich verfolgen wir auch die Weiterentwicklung des Förderprogramms Graduiertenkolleg und die Anforderungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft an die Forschung und die Ausbildung des Wissenschaftlichen Nachwuchses. Diese Anforderungen sind selbst auch wieder dynamischen Prozessen unterworfen (vgl. Strohschneider 2018) und entwickeln sich beständig durch die Arbeit der DFG-Gremien weiter. Das bedeutet für uns die Bereitschaft und Fähigkeit, unser Expertenwissen stets aktuell zu halten und mit dem Wandel mitzugehen.

Ausgestattet mit diesem Expertenwissen, unserer Felderfahrung und unserer Kompetenz für komplexe, individuelle Prozessberatung bringen wir unsere hohe Expertise zur Geltung. Sie kommt in der Interaktion mit Wissenschaftler*innen und auch mit den Entscheidungsträger*innen zum Ausdruck, die über gesamtuniversitäre Gestaltungsfragen befinden und die mit mehr Status und innerinstitutioneller Macht ausgestattet sind. Wir agieren dabei in dem Bewusstsein, dass wir als Forschungsreferent*in in verschiedenen Rollen - als Management-Unterstützende und Service-Leistende - in einem hybriden Bereich zwischen Wissenschaft und Management wirken (vgl. auch Schneijderberg et al. 2014).

„Change Agents“ für einen Kulturwandel

Zunehmend haben sich Hochschulen in den letzten Jahren eigene Leitlinien gegeben, die für die Forschung und die Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses – und somit auch für Graduiertenkollegs - relevant sind. Zu nennen sind zum Beispiel Leitlinien zu Open Access, zum Umgang mit Forschungsdaten, zur Chancengleichheit oder zur Betreuung und Karriereförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Universitäten positionieren sich damit als Organisation zu diesen Themen und geben ihren Wissenschaftler*innen einen Orientierungsrahmen. Auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft erwartet in den Anträgen auf Graduiertenkollegs unter anderem Konzepte zur Chancengleichheit und zum Umgang mit Forschungsdaten. Zudem wünscht die DFG, dass die Ergebnisse der Forschung möglichst Open Access publiziert werden.

Für die an Graduiertenkollegs beteiligten Wissenschaftler*innen bedeutet das, sich neben der eingeübten Konzentration auf das Forschungsprogramm und das Qualifizierungs- und Betreuungskonzept auch den Anforderungen an diese Themen in der notwendigen Qualität und Intensität zu stellen – und das sowohl während der Antragstellung als auch während der Projektdurchführung. Hier kommen wir als Forschungsreferent*innen ins Spiel, und zwar in der Rolle von „Change Agents“. Mit einer guten Kommunikation wirken wir daran mit, die Wissenschaftler*innen zu informieren und ein Bewusstsein für die Notwendigkeit von

Veränderungen zu erzeugen. Aktiv suchen wir im Verlauf der Beantragung und Durchführung von Graduiertenkollegs in co-kreativen Prozessen gemeinsam nach Lösungen. Wir versuchen, mit den Beteiligten mögliche Stolpersteine aus dem Weg zu räumen und Konflikten vorzubeugen. Wir tragen dafür Sorge, dass die jeweiligen Leitlinien unserer Universitäten und die Anforderungen der DFG in den Graduiertenkollegs möglichst in Einklang gebracht werden und dass sie im Projektverlauf in die Umsetzung kommen. Wichtig ist dabei, dass wir diese Arbeit für die Umsetzung der Leitlinien nicht als einseitig verstehen. Unbedingt werten wir unsere „Feld-Erfahrungen“ aus - wenn wir die Umsetzung der Leitlinien unterstützen - und lassen die Ergebnisse wieder in die Universität zurückfließen. Systemlernen auch hier. Indem wir diese Veränderungen in die Anträge auf Graduiertenkollegs integrieren, dort vorantreiben und sie spätestens vor der Zwischenbegutachtung evaluiert werden, unterstützen wir bei der nachhaltigen Verankerung, leisten wir unseren Beitrag zum Kulturwandels an unseren Universitäten.

Der Beitrag von Forschungsreferent*innen zum Gelingen von Veränderungen hängt unserer Erfahrung nach mit davon ab, inwieweit wir selbst Basiswissen über die Sach-Themen sowie über Wandelprozesse haben und es überzeugend kommunizieren. Als förderlich nehmen wir wahr, wenn wir möglichst hohe Transparenz im Verfahren herstellen und Vertrauen in der Zusammenarbeit besteht. Zudem haben wir sehr gute Erfahrungen damit gemacht, uns nicht als Einzelkämpferinnen zu verstehen, sondern ein Netzwerk mit anderen zu bilden, um gemeinsam in solch flexibler Netzwerkstruktur mit den Antragsteller*innen zu interagieren. Wir beziehen also systematisch weitere Expert*innen unserer Organisation, etwa aus Bibliotheken, den Rechenzentren, dem Büro für Gleichstellung und Diversität oder den zuständigen Graduiertenschulen, in den Beratungsprozess mit ein. Erkennen zu können, wo es sinnvoll ist, Aufgaben mit anderen zu teilen und wo in der Folge die Zusammenarbeit als gemeinsamer Beitrag zum Projekterfolg erlebbar werden wird, ist hierbei besonders gefragt. Ausgestattet mit viel Handlungs- und Entscheidungsspielraum stecken wir in solchen Multi-Akteurkonstellationen projektbezogen ganz individuell und kreativ unsere Beratungsfelder ab. Mit einem hohen Maß an Eigenverantwortung initiieren wir diese flexiblen Strukturen mit interdisziplinären Teams und arbeiten weitgehend selbstorganisiert. Wir geben unsere Expertise in die angrenzenden Bereiche weiter – und profitieren gleichermaßen vom Input unserer Kolleg*innen.

Gestaltungsperspektiven

Die Forschungs(förder)welt wird komplizierter, ihre Organisationen – Hochschulen wie Forschungsfördereinrichtungen - verändern sich. Das Förderhandeln, seine Instrumente werden umgestaltet und Verfahren werden neu konzipiert (vgl. auch Strohschneider 2018). Müssen wir als Forschungsreferent*innen, als Forschungsabteilung und als Universität reagieren? Und wenn ja, wie könnte das aussehen – beziehungsweise, haben wir nicht bereits erste Antworten gefunden, die dieser hohen Umfeldynamik Rechnung tragen?

Nach der Reflexion auf unseren Beratungsalltag meinen wir, ja, unbedingt! Wir gehen den Wandel mit, sind wachsam und können jederzeit auf veränderte Rahmenbedingungen flexibel reagieren. Sowohl auf der organisationalen als auch auf der persönlich professionellen Ebene gestalten wir die strukturellen und prozessualen Anpassungen mit. Dabei sehen wir unser Gestaltungspotential bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Allein durch den aufmerksamen, bewussten Blick auf unsere Arbeit – sei es durch Publikationen, mündlichen Austausch, gemeinsame Workshops, passgenaue Weiterbildung oder durch

Vernetzung – wird offensichtlich, dass wir perspektivisch noch vieles auf den Weg bringen und erreichen können.

Unser Anliegen ist, durch diesen kurzen, exemplarischen Einblick in unseren beruflichen Alltag zu verdeutlichen, wie wir als Forschungsreferent*innen sowohl für die Hochschule als Organisation als auch für die einzelnen Forschenden wirksam werden, wertvolle Arbeit leisten – und daran auch noch viel Freude haben. Mit diesem Papier möchten wir unsere Kolleg*innen jetzt zum Mitmachen aufrufen und dazu einladen, verstärkt miteinander ins Gespräch zu kommen, um den Wert unserer Arbeit und das hohe Potential noch weiter herauszuarbeiten und sichtbarer werden zu lassen.

Quellen

Banscherus, U. et al.: „Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen. Hans-Böckler-Stiftung. 2017.

https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_362.pdf (24.02.2018)

DFG Merkblatt Graduiertenkollegs und Internationale Graduiertenkollegs

http://www.dfg.de/formulare/50_07/50_07_de.pdf (20.02.2018)

Meyer, A.: Antragstellung DFG Graduiertenkollegs – Welche Unterstützung ist sinnvoll? 2017.

Doi: 10.5281/zenodo.556098

<https://zenodo.org/record/556098#.WpB8t3wiHIU> (23.02.2018)

Schneijderberg, C., Schneider, N., & Teichler, U. (2014). Die Berufssituation von Hochschul-professionellen. Aufgaben, Tätigkeiten, Kompetenzen, Rollen und berufliche Identität.

<http://www.uni->

[kassel.de/einrichtungen/fileadmin/datas/einrichtungen/incher/PDFs/140922HOPRO_Brosch%C3%BCre_Text_01.pdf](http://www.uni-kassel.de/einrichtungen/fileadmin/datas/einrichtungen/incher/PDFs/140922HOPRO_Brosch%C3%BCre_Text_01.pdf) (20.02.2018)

Strohschneider, P.: Rede anlässlich des Neujahrsempfangs der DFG, Berlin, 15. Januar 2018.

http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2018/180115_rede_strohschneider_neujahrsempfang_de.pdf (20.02.2018)

Zempel-Gino, M.: Graduiertenkollegsinitiativen im Antragsprozess unterstützen - Aus der Praxis der Forschungsförderberatung an der Georg-August-Universität Göttingen. 2017.

Doi: 10.5281/zenodo.557006

<https://zenodo.org/record/557006#.WpKffGeWzGh> (23.02.2018).

Göttingen / Hannover 2018

Kontakt

Anneke Meyer, Leibniz Universität Hannover, Dezernat Forschung und EU-Hochschulbüro, Technologietransfer anneke.meyer@zuv.uni-hannover.de

Maren Zempel-Gino, Georg-August-Universität Göttingen, Abteilung Forschung

maren.zempel-gino@zvw.uni-goettingen.de