

Gesundheitsberufe an HAW studieren

Armutat, Sascha:
**Berufsperspektive HAW-Professur –
Attraktivitätsfaktoren für die Berufswahl**
In: Die neue Hochschule, 2022-5, S. 26–29.

Permalink:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7050611>

Impressum

Herausgeber:

Hochschullehrerbund –
Bundesvereinigung e. V. **h**l**b**
Godesberger Allee 64 | 53175 Bonn
Telefon: 0228 555 256-0
Fax: 0228 555 256-99

Chefredakteur:

Prof. Dr. Christoph Maas
Molkenbührstr. 3 | 22880 Wedel
Telefon: 04103 141 14
christoph.maas@haw-hamburg.de
(verantwortlich im Sinne des Presserechts
für den redaktionellen Inhalt)

Redaktion:

Dr. Karla Neschke
Telefon: 0228 555 256-0
karla.neschke@h**l**b.de

Gestaltung und Satz:

Nina Reeber-Laqua,
www.reeber-design.de

Herstellung:

Wienands Print + Medien GmbH
Linzer Straße 140 | 3604 Bad Honnef

Erscheinung:

zweimonatlich

Verbands offiziell ist die Rubrik „**h**l**b** aktuell“.
Alle mit Namen der Autorin/des Autors
versehenen Beiträge entsprechen nicht
unbedingt der Auffassung des **h**l**b** sowie
der Mitgliedsverbände.

ISSN 0340-448 x

Berufsperspektive HAW-Professur – Attraktivitätsfaktoren für die Berufswahl

Der War for Talents ist auch bei den Professuren in den Hochschulen für angewandte Wissenschaften angekommen. Welche Faktoren eine Professur an einer HAW attraktiv machen, zeigt eine Studie der Fachhochschule Bielefeld in Zusammenarbeit mit dem Hochschullehrerbund.

Von Prof. Dr. rer. pol. Sascha Armutat



Foto: privat

PROF. DR. SASCHA ARMUTAT
Allgemeine BWL, insb.
Personalmanagement und
Organisation
Fachhochschule Bielefeld
sascha.armutat@fh-bielefeld.de

Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) sind eine etablierte Größe im Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland. Steigende Studierendenzahlen, überdurchschnittlich gute Beschäftigungsquoten der Absolventinnen und Absolventen sind ein deutlicher Ausweis dieser institutionellen Erfolgsgeschichte (vgl. Lackner 2019). Dennoch: In vielen HAW ist die personelle Situation bei den Professuren trotzdem angespannt (vgl. In der Smitten et al. 2017a), wie sinkende Bewerbungszahlen, Einer- oder Zweierlisten und Mehrfachausschreibungen vakanter Professuren verdeutlichen.

Neben demografischen Gründen, der geringen Bekanntheit der Karriereoption HAW-Professur bei relevanten Bewerbergruppen und dem anspruchsvollen Anforderungsprofil mit der Bereitschaft zum „doppelten Lebenslaufbruch“ (vgl. In der Smitten et al. 2017b) zeigt sich aber auch ein personalwirtschaftliches Problem. Bisher haben es viele HAW versäumt, sich systematisch Gedanken über die Attraktivität des Berufes HAW-Professur, über ihre eigene Attraktivität als Arbeitgeber, über die Rolle zielgruppenadäquater Prozesse und Strukturen und über eine systematische Ansprache und Bindung hochqualifizierter Fachkräfte zu machen – ein echter Wettbewerbsnachteil im Kampf um die besten Talente (vgl. In der Smitten et al. 2017a).

Zentral dafür ist die Kenntnis der Faktoren, die die HAW-Professur in den Augen potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten – ganz unabhängig von den Bedingungen der jeweiligen Institution – interessant machen und ein entscheidungsrelevantes Kriterium für Kandidatinnen und Kandidaten sind, um eine

berufliche Perspektive als Professorin und Professor an einer HAW zu ergreifen. Derartige Attraktivitätsfaktoren sind eine wichtige Voraussetzung für die passgenaue Rekrutierung, aber auch für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Personalauswahl- und -managementprozessen an Hochschulen.

Attraktivitätsfaktoren des Berufsbildes HAW-Professur

In einem mehrstufigen Prozess wurde mittels Literaturanalysen und Expertengesprächen im Rahmen des Bund-Länder-Programms „FH Personal“ an der FH Bielefeld ein Modell mit neun Attraktivitätsfaktoren und jeweils vier Subfaktoren entwickelt (vgl. Abb 1):

Ein zentraler Attraktivitätsfaktor für eine HAW-Professur ist die Verwirklichung von Sinn und einer nachhaltigen Verantwortung. Die Region mit ihren Organisationen und Unternehmen, die eigene Hochschule, die fachliche Disziplin und die Studierenden, denen man das Rüstzeug für die berufliche Zukunft gibt, sind in diesem Zusammenhang relevant.

Mit Blick auf die Arbeitsbedingungen lassen sich zwei Attraktivitätsfaktoren feststellen: Erstens die Möglichkeit, der Arbeit den eigenen Stempel aufdrücken und das machen zu können, was man gerne tut. Man kann sich mit Themen beschäftigen, die einen interessieren, kann Projekte anstoßen und Ideen ausprobieren und hat die Möglichkeit, sich durch Lehre, Forschung, Transfer und Selbstverwaltung einen abwechslungsreichen Arbeitsalltag zu organisieren. Zweitens geht es darum,

„Wer eine HAW-Professur ergreifen möchte, wird maßgeblich durch die inhaltlichen Gestaltungsmöglichkeiten, durch die organisationale Selbstbestimmung und durch das intellektuelle Arbeitsklima angezogen, das mit dem Beruf gegeben ist.“



Abbildung 1: Attraktivitätsfaktorenmodell HAW-Professur (eigene Darstellung)

die Art und Weise der Arbeitserledigung in hohem Maße selbstorganisiert, flexibel und balanciert gestalten zu können: Wann man arbeitet, wo man arbeitet, womit man sich beschäftigt und wie man berufliches und privates Leben integriert, ist einem bei einer HAW-Professur in hohem Maße selbst überlassen.

Neben den Arbeitsbedingungen werden auch die Tätigkeitsinhalte durch zwei zentrale Attraktivitätsfaktoren bestimmt. Dabei geht es zum einen um den Reiz, Wissen und Erfahrungen an die Studierenden weiterzugeben, was insbesondere dadurch charakterisiert ist, dass man das eigene Wissen teilen kann, sich als Vorbild gegenüber den Studierenden positioniert, Freude an der lehrenden Vermittlung erlebt und zugleich als Lernbegleiter den Studierenden zur Seite steht. Zum anderen macht den Beruf HAW-Professur attraktiv, dass man anwendungsbezogenen Wissenschaft-Praxis-Transfer praktizieren und das Beste aus zwei Welten für sich verwirklichen kann. Anwendungsbezogen forschen, Transfer in die Praxis begleiten, Netzwerke mit Praktikern bilden und Impulse aus der Praxis aufnehmen zu können, spielen hier eine Rolle.

Weitere Attraktivitätsfaktoren ergeben sich in Zusammenhang mit der Arbeitskultur, die durch die Besonderheiten des Wissenschaftssystems geprägt wird. Da ist das intellektuelle Arbeitsklima, in dem man sich an Hochschulen bewegt: Es besteht Zeit für das gründliche Beschäftigen mit Themen, Gelegenheit für intellektuell bereichernden Austausch mit Kolleginnen und Kollegen – auch international – und ein kreativitätsförderlich begrenzter wirtschaftlicher Leistungsdruck. In einem derartigen Arbeitsklima werden das eigene Lernen und die berufliche Selbstverwirklichung

zu einem weiteren prägenden Attraktivitätsfaktor: Die Chance, lebenslang zu lernen, sich kontinuierlich fachlich weiterzubilden, die Reifung der eigenen Persönlichkeit an den Aufgaben und die möglichen differenzierten Karrierechancen in Lehre, Forschung und Selbstverwaltung, die sich ergeben, unterstützen diese individuelle Entwicklung. Schließlich lassen sich noch zwei Attraktivitätsfaktoren finden, die die Wertschätzung des Berufs zum Ausdruck bringen: Da ist erstens der gesellschaftliche Status eines Professors oder einer Professorin. Zweitens geht es um Aspekte der Berufsautorität und des fachlichen Expertentums. Zum anderen drückt sich Wertschätzung darin aus, dass HAW-Professuren mit einem soliden Entgelt entlohnt werden und dass sich der Arbeitsplatz – insbesondere im Fall der Verbeamtung – durch Krisenfestigkeit auszeichnet.

Attraktivitätsbefragung unter HAW-Professorinnen und -Professoren

Dieses Attraktivitätsfaktorenmodell war die Basis für eine Online-Befragung, die vom 31. Mai bis zum 21. Juni 2022 mit dem Befragungstool Unipark unter den Mitgliedern des Hochschullehrerbundes durchgeführt wurde. Vermittelt durch die Bundesgeschäftsstelle und die Landesverbände konnte eine Stichprobe von 577 Befragungsteilnehmenden realisiert werden. 46,6 Prozent der Teilnehmenden sind unter 50 Jahre, immerhin 53,4 Prozent sind über 50 Jahre alt. Seit bis zu fünf Jahren haben 27,2 Prozent der Teilnehmenden eine Professur an einer HAW, 26,8 Prozent sind seit sechs bis zehn Jahren Professorin bzw. Professor, 21,4 Prozent seit 11 bis 15 Jahren. Mehr als 16 Jahre üben 24,4 Prozent den Beruf aus. Bei den Fachgebieten dominieren

die Ingenieurwissenschaften (27,4 Prozent), dicht gefolgt von den Wirtschaftswissenschaften mit Wirtschaftsrecht und -psychologie (25,5 Prozent) sowie Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften (22,9 Prozent). Hinsichtlich des Geschlechts zeigt sich, dass die Professoren mit 70,2 Prozent die realisierte Stichprobe dominieren. 28,9 Prozent der Befragungsteilnehmenden ordnen sich dem weiblichen Geschlecht zu, 0,9 Prozent der Kategorie „Divers“.

Befragt nach der Stelle vor der aktuellen Professur zeigt sich ein zentrales Identitätsmerkmal der HAW: Über die Hälfte der Befragten (55,3 Prozent) haben sich aus einer Führungs- oder Mitarbeiterposition in einem öffentlichen oder privatwirtschaftlichen Unternehmen in eine HAW-Professur entwickelt. Praxiserfahrungen sind damit ein wichtiger Kern der Profession. 13,7 Prozent sind Hochschulwechsler, die bereits zuvor schon eine Professur an einer anderen Hochschule innehatten. 17,3 Prozent der befragten Professorinnen und Professoren waren zuvor wissenschaftliche Mitarbeitende an Hochschulen oder Forschungsinstituten, 7,3 Prozent haben sich aus der Selbstständigkeit für eine Professur an einer HAW entschieden. Die meisten Befragungsteilnehmenden (57 Prozent) haben nach den ersten Berufserfahrungen außerhalb der Hochschule den Schluss gefasst, eine HAW-Professur anzustreben;

für 19 Prozent festigte sich der Gedanke während der Promotion, für 16 Prozent während der Post-Doc-Phase.

Zentrale Befragungsergebnisse

Mit Blick auf die vorab beschriebene Bedeutung der Attraktivitätsfaktoren für die Berufswahl zeigt sich ein eindeutiges Ergebnis. Über alle Alters-, Fachgebiets- und Herkunftsgruppen hinweg beeinflussen drei Faktoren die Bereitschaft, eine HAW-Professur als Berufsperspektive zu ergreifen:

Der Faktor „Abwechslung und individuelle Schwerpunkte“ ist mit einem Indexwert von 1,4 – wobei 1 – sehr wichtig und 5 – gar nicht wichtig bedeutet – für die meisten Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer das schlagende Argument dafür, sich beruflich umzuorientieren und sich auf eine HAW-Professur zu bewerben. Auffällig ist, dass die 36- bis 40-Jährigen, vor allem aber die 41- bis 50-Jährigen diesem Faktor eine größere Wichtigkeit zusprechen als die anderen Altersgruppen. Hier zeigen sich statistisch signifikante, möglicherweise generationsbezogene Unterschiede hinsichtlich der Einschätzung von berufsbezogenen Attraktivitätsfaktoren.

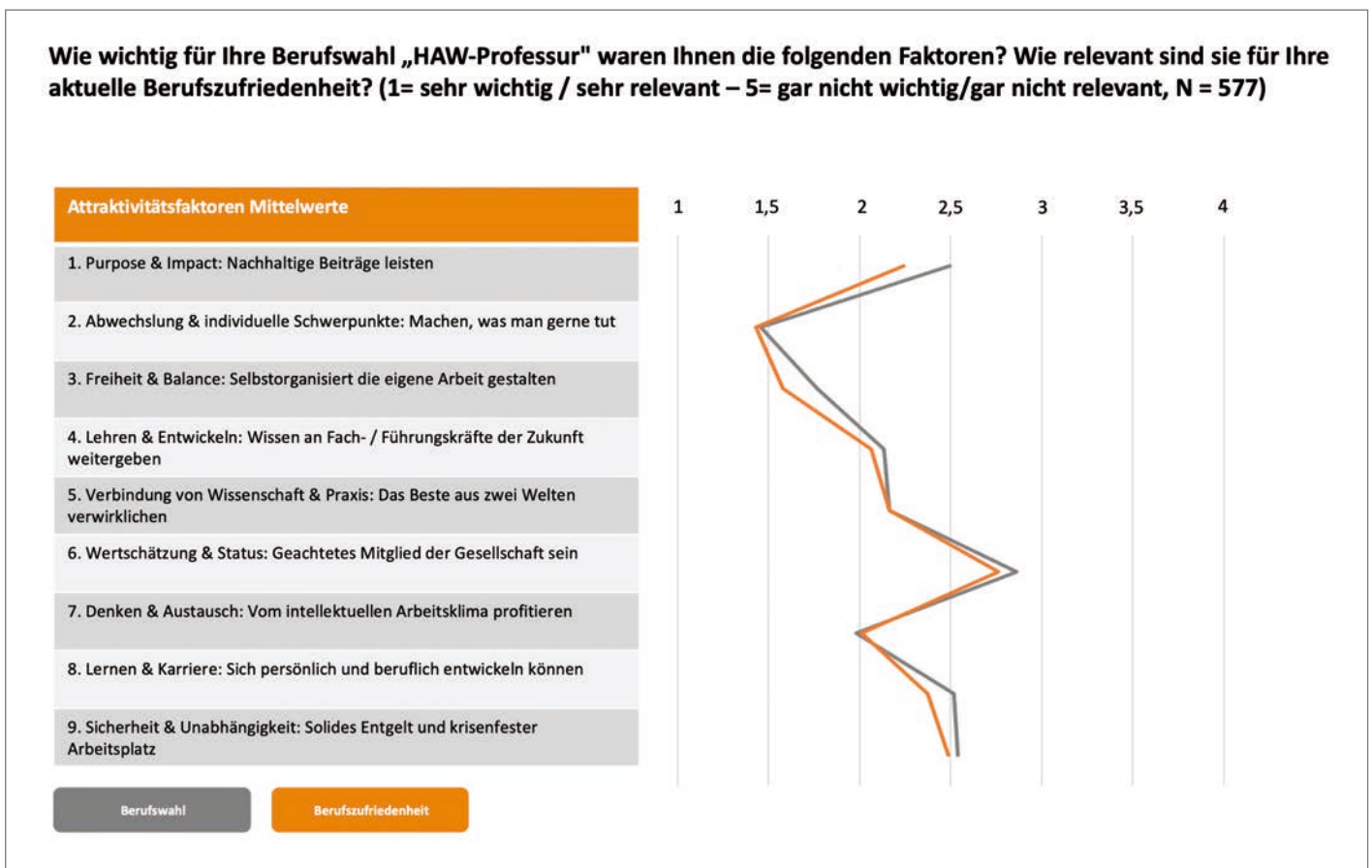


Abbildung 2: Bedeutung der Attraktivitätsfaktoren für Berufswahl und Berufszufriedenheit (eigene Darstellung)

Der Faktor „Freiheit und Balance“ ist mit einem durchschnittlichen Index von 1,7 der für die Attraktivität der HAW-Professur zweitbedeutendste Faktor. Auch hier gibt es eine große Einigkeit über alle Gruppen hinweg, wobei die Gruppe der 36- bis 40-Jährigen Befragungsteilnehmenden diesem Faktor eine herausragende Wichtigkeit im Vergleich zu allen anderen Altersklassen zuweist (Indexwert 1,3). Zudem lässt sich feststellen, dass dieser Attraktivitätsfaktor der selbstorganisierten Arbeitsgestaltung für die früheren Selbstständigen (Indexwert 1,4) bedeutender für die Berufswahl ist als für die Vergleichsgruppen anderer beruflicher Herkunft. Mit Blick auf die Fachrichtungen lässt sich aus den Ergebnissen ablesen, dass Professorinnen und Professoren der Gebiete Wirtschaftswissenschaften, teilweise auch Architektur/Bauwesen, Agrar-/Forst-/Ernährungswissenschaften und Geisteswissenschaften/Soziale Arbeit die Wichtigkeit dieses Faktors für die Berufswahl höher bewerten als diejenigen der anderen Fachgebiete.

„Denken und Austausch“ ist der dritte Attraktivitätsfaktor, der mit einem Indexwert von 1,9 die Berufswahl über alle Befragtengruppen hinweg beeinflusst. Auch wenn Einigkeit bei der Einschätzung der generellen Bedeutung für die Berufswahl besteht, gibt es einige Differenzierungen in der Ausprägung dieser Bedeutung, die für zielgruppenorientierte Rekrutierungsprozesse eine große Relevanz haben. Akteure der Fachrichtung Geisteswissenschaften/Soziale Arbeit messen dem Faktor eine größere Bedeutung zu als die Angehörigen technisch-mathematisch geprägter Disziplinen wie den Ingenieurwissenschaften (Indexwert 1,7 vs. 2).

Auf der Ebene der Einzelitems, den Attraktivitätstreibern, die die Attraktivitätsfaktoren begründen, zeigt sich eine Top-Fünf von Argumenten für die Wahl der Berufsperspektive Hochschulprofessur: Die Befragten sind Professorin bzw. Professor geworden, weil sie ...

1. ... Themen bearbeiten können, die ihnen Spaß machen,
2. ... inhaltlichen Gestaltungsspielraum individuell nutzen und ihre Ideen verwirklichen können,
3. ... Studierende zukunftsfit machen und die Initialzündung für individuelle Karrieren geben können,
4. ... die Freiheit haben, interne und externe Projekten anstoßen und umsetzen zu können,
5. ... den Arbeitsalltag individuell organisieren können.

Interessanterweise stimmen die Trends der Berufswahl in weiten Teilen mit den Ergebnissen der Berufszufriedenheitseinschätzung der Teilnehmenden überein. Offensichtlich sind die „anziehenden“ Faktoren auch diejenigen, die nachhaltig die Berufszufriedenheit der Professorinnen und Professoren an HAW begründen. Manche Faktoren, z. B. „Purpose und Impact“, haben für die Berufszufriedenheit (\bar{X} 2,2) eine geringfügig größere Bedeutung als für die Berufswahl (\bar{X} 2,5).

Insgesamt zeigt sich: Wer eine HAW-Professur ergreifen möchte, wird maßgeblich durch die inhaltlichen Gestaltungsmöglichkeiten, durch die organisationale Selbstbestimmung und durch das intellektuelle Arbeitsklima angezogen, das mit dem Beruf gegeben ist. In Verbindung mit der gesellschaftlichen Aufgabe, Studierende auf deren berufliche Zukunft vorzubereiten, entsteht daraus die Motivation, eine zweite Karriere an einer HAW zu starten. Die spezifischen Bedingungen der jeweiligen HAW sind dabei weniger wichtig für die Berufswahl als die Charakteristika des Berufes selbst.

Diese und weitere Ergebnisse der Befragung sollen dabei helfen, evidenzbasierte Personas – Prototypen von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern für HAW-Professuren – zu formulieren, mit denen Rekrutierungsprozesse zielgruppenspezifischer gestaltet werden können. Denn dass es neben der Zielgruppenorientierung auch in den Rekrutierungsprozessen an HAW noch Optimierungsmöglichkeiten gibt, haben die Befragungsteilnehmenden ebenfalls deutlich gemacht: Bedingt attraktive Rekrutierungsmedien (\bar{X} 2,6 auf einer 5er-Skala mit 5 für „trifft gar nicht zu“), ansatzweise intransparente Administrationsprozesse (\bar{X} 2,7) und eher langwierige Bearbeitungsprozesse (\bar{X} 2,7) sorgen für eine wenig förderliche Candidate Experience beim Kennenlernen der Institution Hochschule.

Zielgruppenorientierung und Prozessoptimierung sind zwei wichtige Ansatzpunkte, um mit geeigneten Signalen und bewerberorientierten Rekrutierungsabläufen die richtigen Kandidaten zu begeistern und ihnen mit bindungsförderlichen Arbeitsbedingungen eine langfristige Perspektive an den HAW zu geben. ■

In der Smitten, Susanne; Sembritzki, Thorben; Thiele, Lisa; Kuhns, Johannes; Sanou, Amadou; Varero-Sanchez, Marco (2017a): Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (BeFHPro). Forum Hochschule, hrsg. vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsförderung, Band 03/2017. Hannover.

In der Smitten, Susanne; Thiele, Lisa; Sembritzki, Thorben (2017b): Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachhochschulprofessuren. In: Die Neue Hochschule Ausgabe DNH 05/2017, S. 26–30.

Lackner, Hendrik (2019): Ist die Fachhochschulprofessur noch hinreichend attraktiv? In: Cai, J. et al. (Hrsg.): Jahrbuch Angewandte Hochschulbildung 2017. Wiesbaden, S. 127–141.