



*Karriere im Doppel - Herausforderung für Wissenschaft und Wirtschaft*

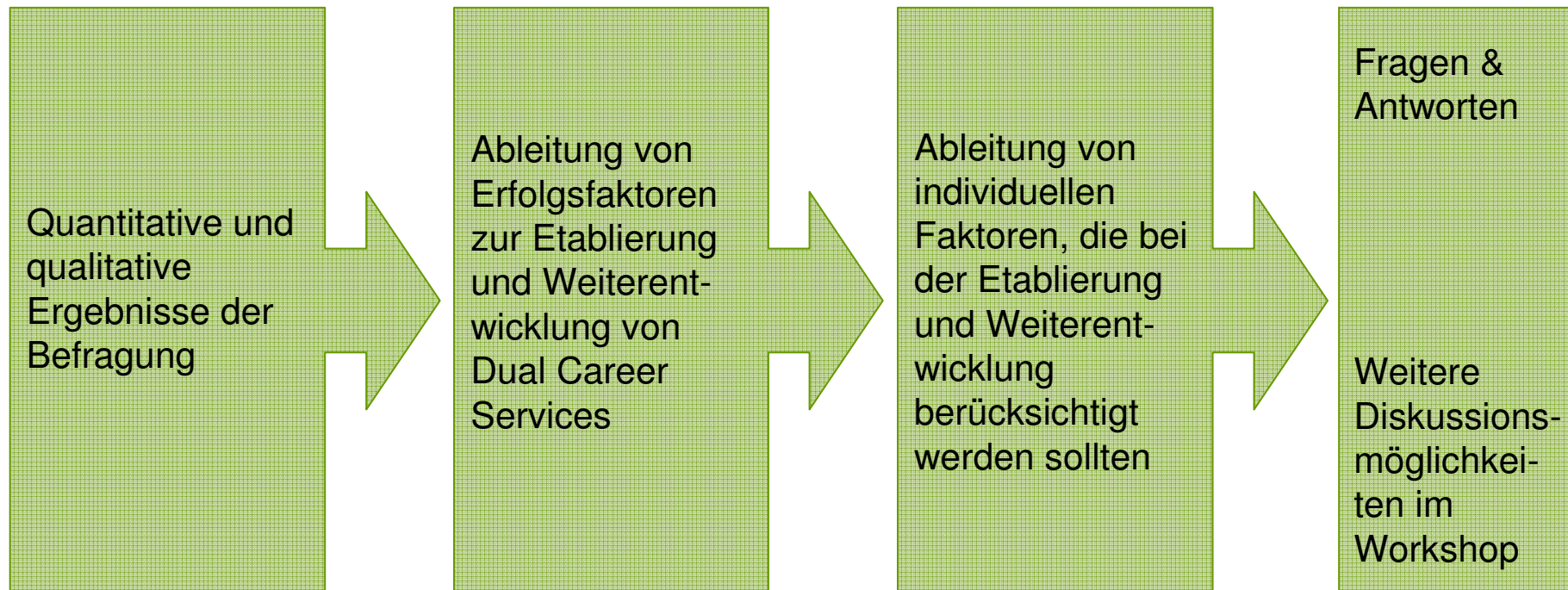
## **Dual Career Services an deutschsprachigen Universitäten - Doppelkarrierepaare als Chance und Herausforderung für Universitäten**

**Katharina Hochfeld**

Technische Universität Berlin

Fachgebiet Gender und Diversity in Organisationen

# Aufbau der Präsentation



# Methodisches Vorgehen



- Untersuchungsobjekte: Universitäten und Hochschulen mit Promotionsrecht (143 Universitäten)
- Bestandsaufnahme durch Telefon- und Internetrecherche (Kontaktpersonen: Pressestelle, Gleichstellungsbeauftragte, Personalentwicklung)
- Vollerhebung durch 31 qualitative halb-strukturierte Leitfadeninterviews mit den Leiter/-innen aller Dual Career Services in Deutschland und der Schweiz (10 persönliche und 21 telefonische Interviews)
- Auswertung durch quantitative und qualitative Inhaltsanalyse

# Dual Career Services in Deutschland, der Schweiz und Österreich



	Dual Career Service vorhanden	Dual Career Service in Planung	Dual Career Service nicht geplant
<b>Deutschland (109)</b>			
<b>absolut</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>55</b>
<b>in %</b>	<b>27,5</b>	<b>22</b>	<b>50,5</b>
<b>Schweiz (12)</b>			
<b>Absolut</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
<b>in %</b>	<b>33,3</b>	<b>25,0</b>	<b>41,7</b>
<b>Österreich (22)</b>			
<b>Absolut</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>16</b>
<b>in %</b>	<b>0,0</b>	<b>27,3</b>	<b>72,7</b>
<b>DACH-Region (143)</b>			
<b>Absolut</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>76</b>
<b>in %</b>	<b>23,8</b>	<b>23,1</b>	<b>53,1</b>
Stand: Mai 2010			

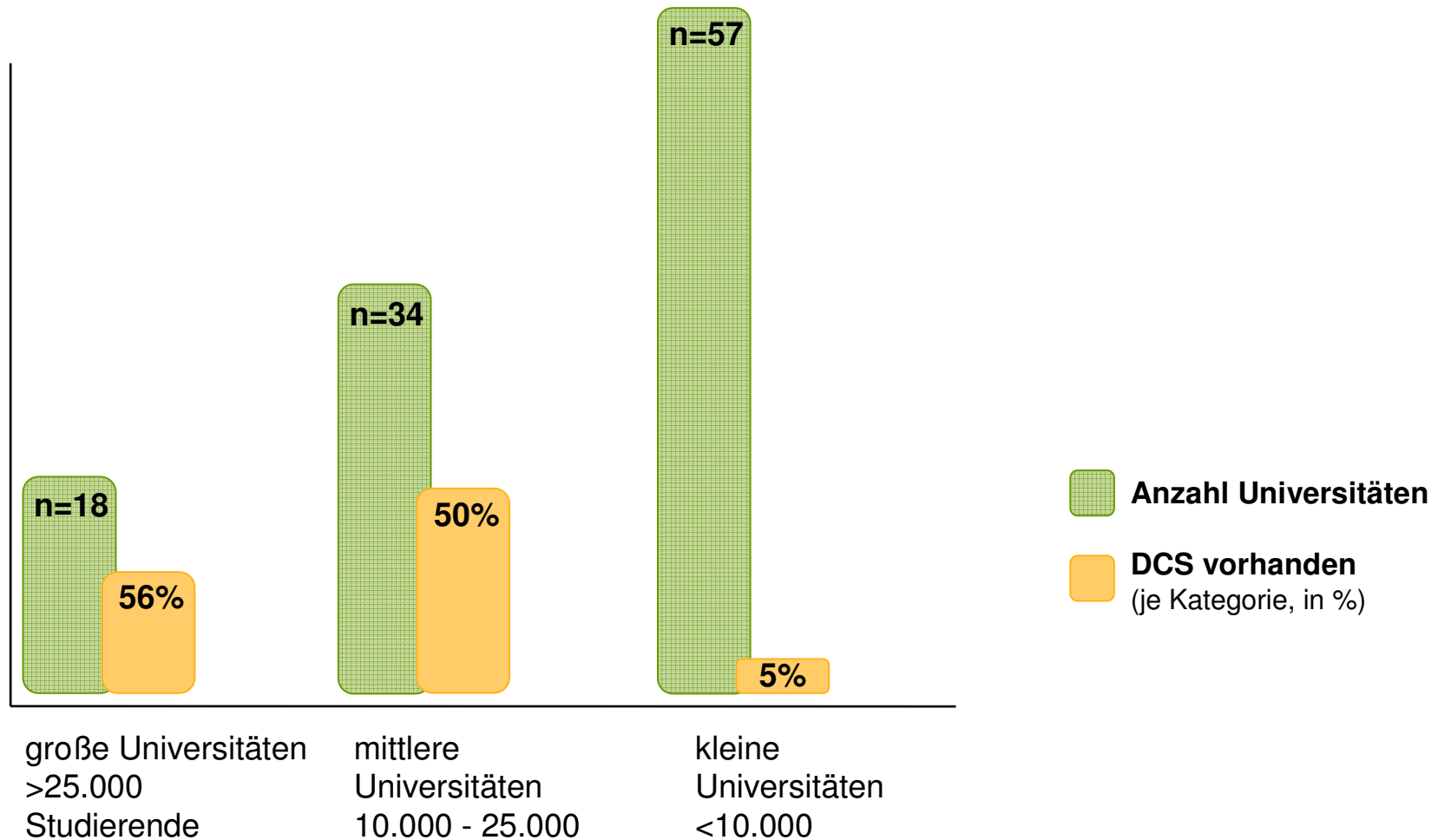
Quelle: eigene Darstellung

N = 143



# Detaillierte Ergebnisse für Deutschland

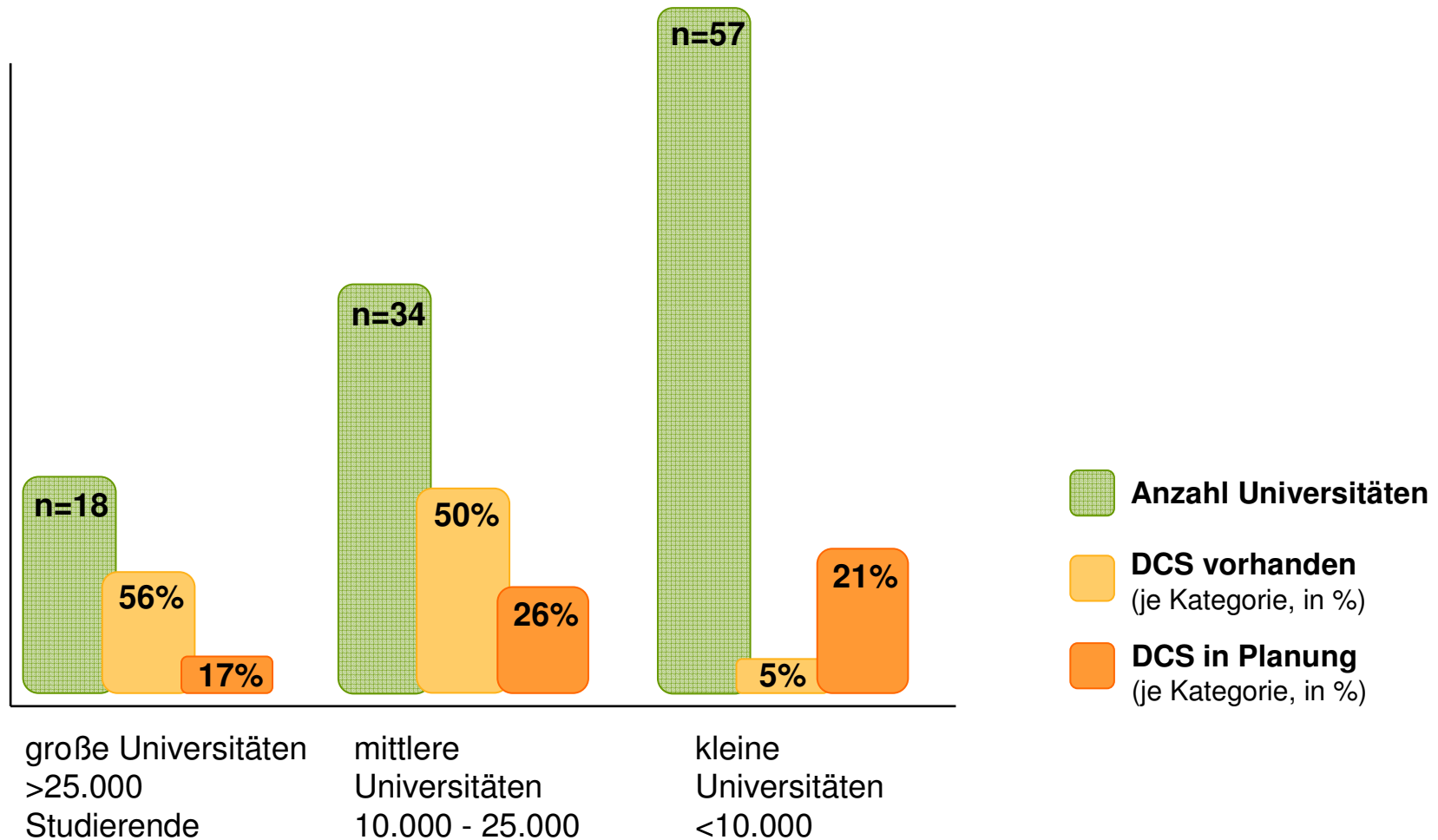
# Anteil der Universitäten mit Dual Career Service nach Größe der Universität



Quelle: eigene Darstellung, Zahlen WS 2008/2009

N = 109

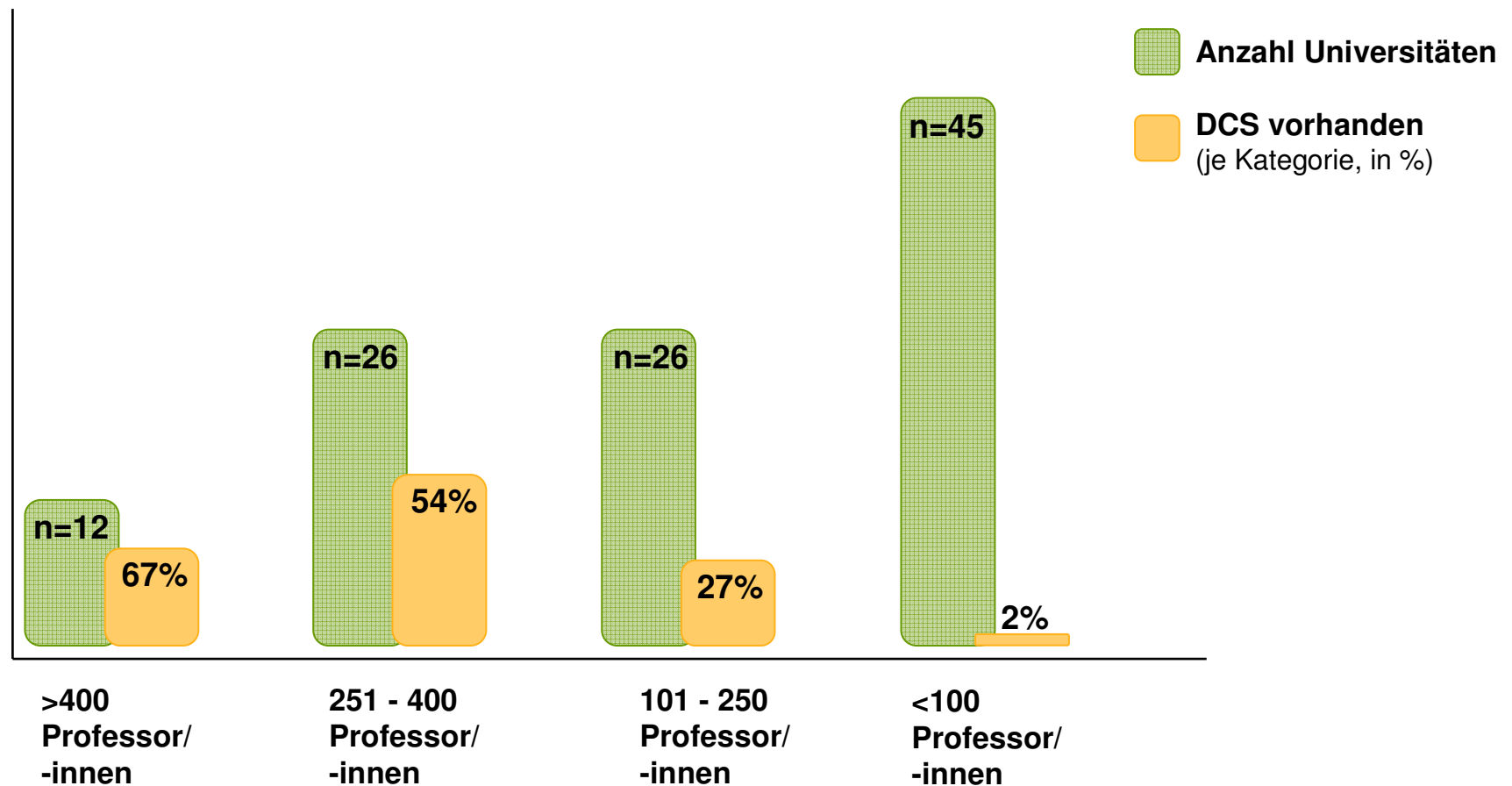
# Anteil der Universitäten mit Dual Career Service nach Größe der Universität



Quelle: eigene Darstellung, Zahlen WS 2008/2009

N = 109

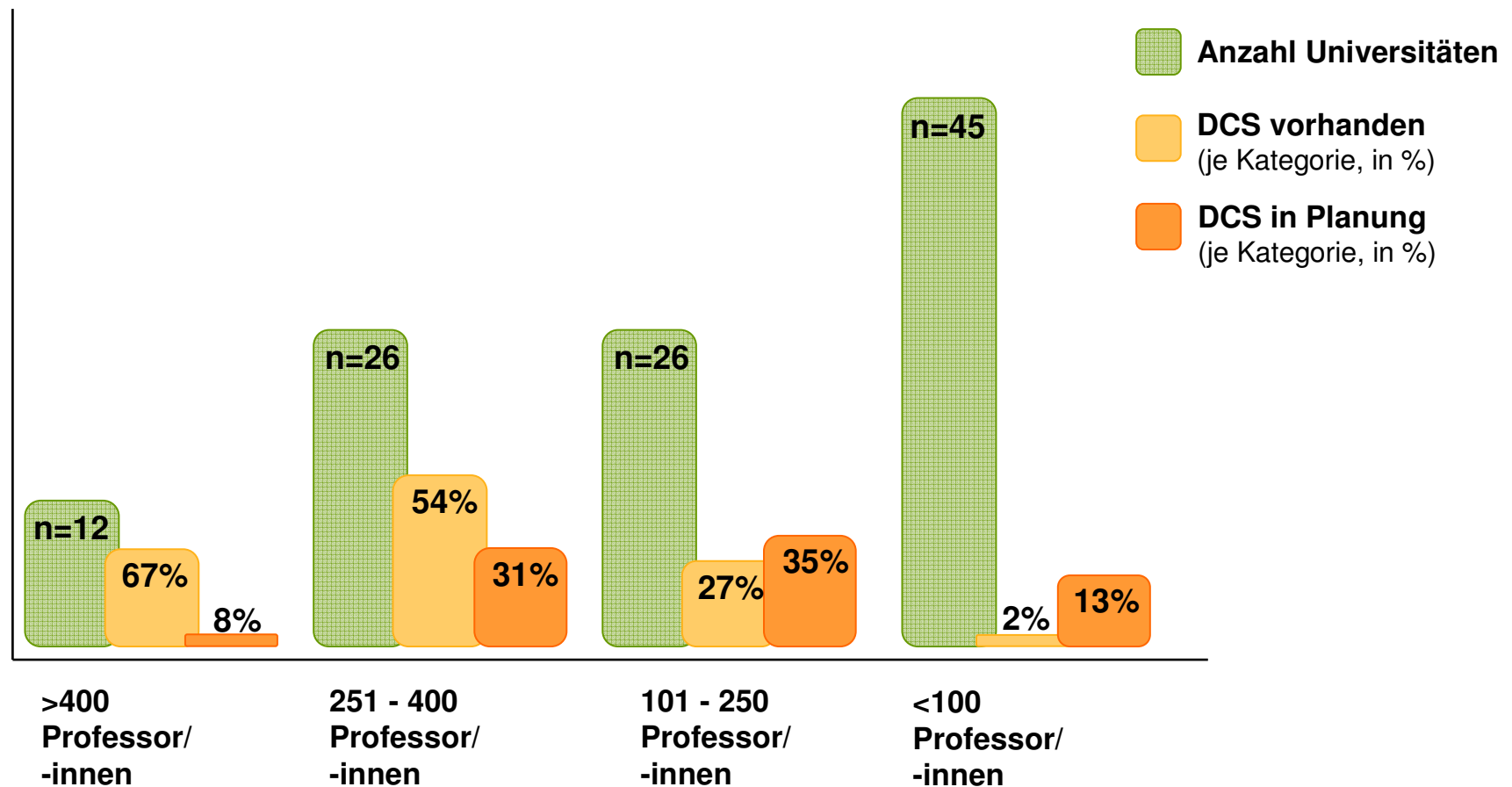
# Anteil der Universitäten mit Dual Career Service nach Anzahl Professoren



Quelle: eigene Darstellung; Zahlen von 2008

N = 109

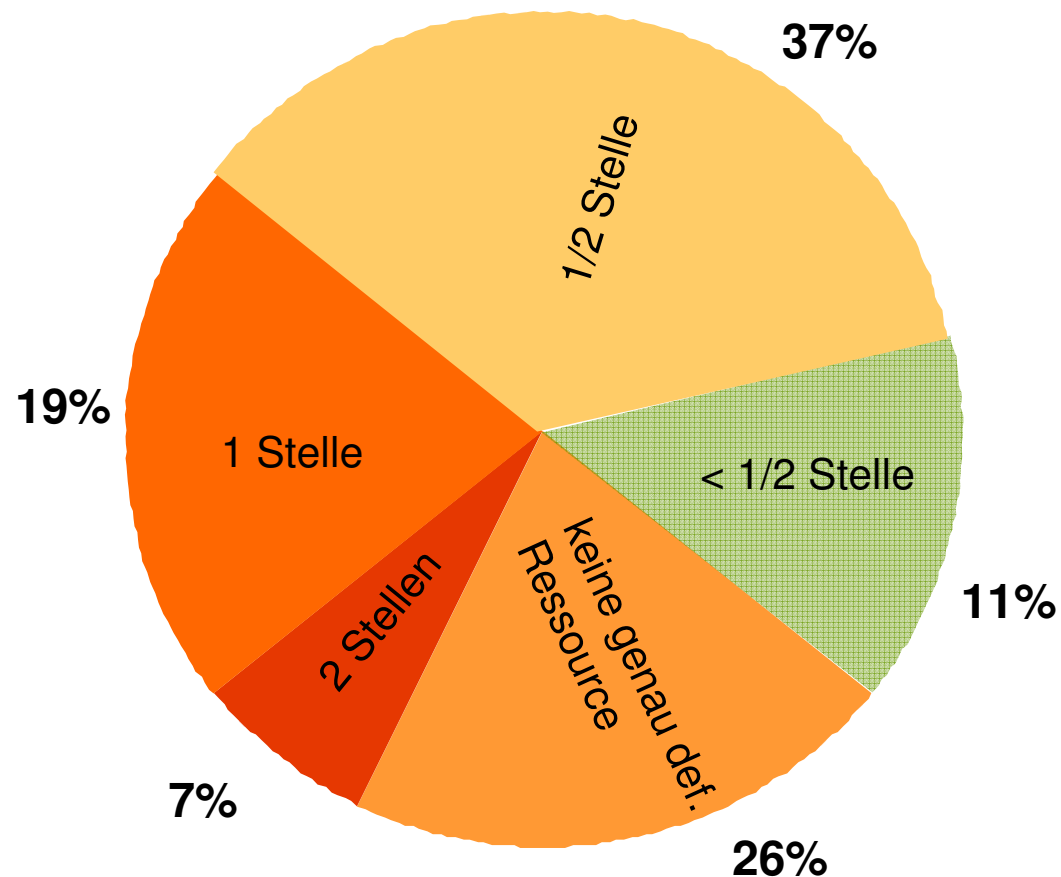
# Anteil der Universitäten mit Dual Career Service nach Anzahl Professoren



Quelle: eigene Darstellung; Zahlen von 2008

N = 109

# Personelle Ressourcen der Dual Career Services



- Es besteht kein Zusammenhang zwischen Größe der Universität/ Anzahl Professoren und personellen Ressourcen der DCS
- Die Exzellenzuniversitäten mit DCS verfügen im Schnitt über mehr personelle Ressourcen als Nicht-Exzellenzuniversitäten mit DCS
- 4 der 13 DCS (15%) die eine 1/2 Stelle oder weniger Ressourcen haben, gaben an, dass sie gegenwärtig mehr personelle Ressourcen für sinnvoll halten würden.

Quelle: eigene Darstellung

N = 27

# Monetäre Ressourcen zur Finanzierung von Stellen für Partner/-in



- Sechs der befragten Services (22%) gaben an, über finanzielle Ressourcen zur Schaffung von Stellen für Partner/-in zu verfügen (Anschubfinanzierung)
- Bei fünf von diesen Universitäten handelt es sich um Exzellenzuniversitäten
- Fünf weitere Services berichten, dass Kanzler/-in oder Präsident/-in im Bedarfsfall Mittel zur Finanzierung von Stellen zur Verfügung stellen kann
- Zwei Universitäten haben finanzielle Mittel in Form eines gemeinsamen Kooperationsfund zu Verfügung

# Zielgruppen der befragten Dual Career Services



Professor/-innen; **geplant**  
auch Nachwuchswissenschaftler/-innen **7%**

■ 6 der DCS gaben explizit an auch  
Leitungspositionen der Verwaltung zu  
berücksichtigen.

**15%**

Professor/-innen;  
**informell** auch  
Nachwuchswissenschaftler/-innen

**48%**

Professor/-innen

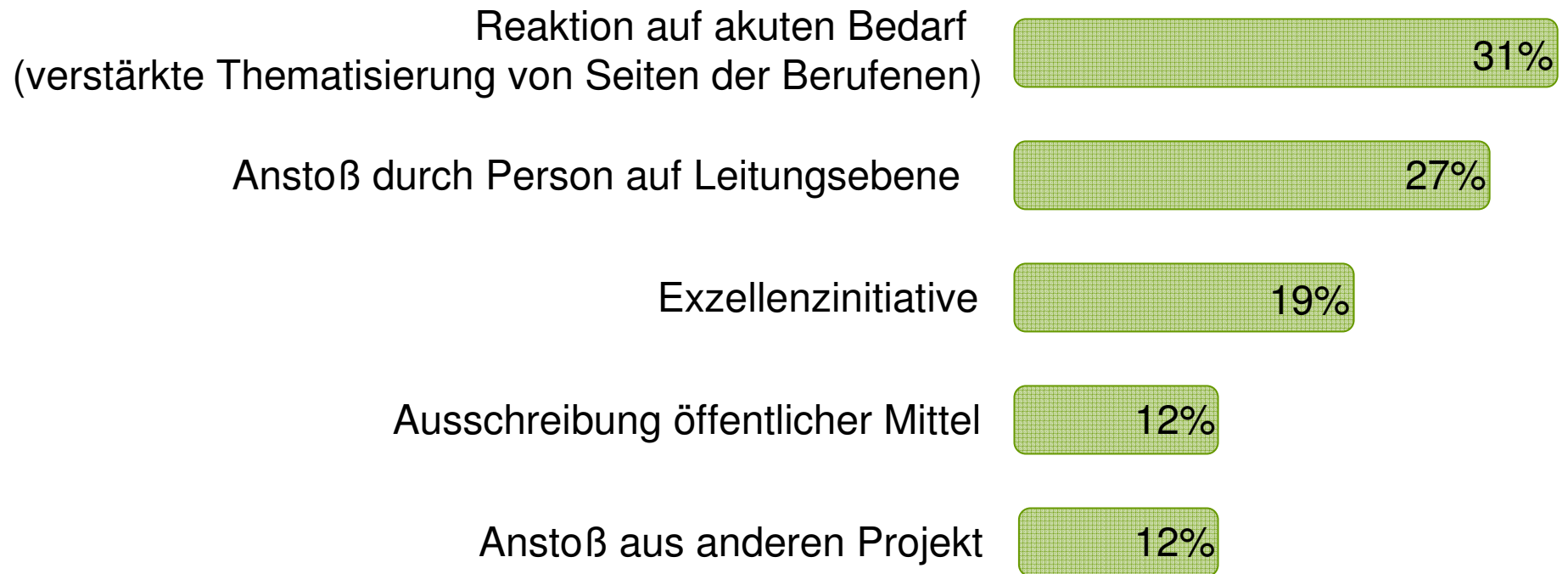
Professor/-innen;  
Nachwuchswissenschaftler/-innen

**30%**

Quelle: eigene Darstellung

N = 27

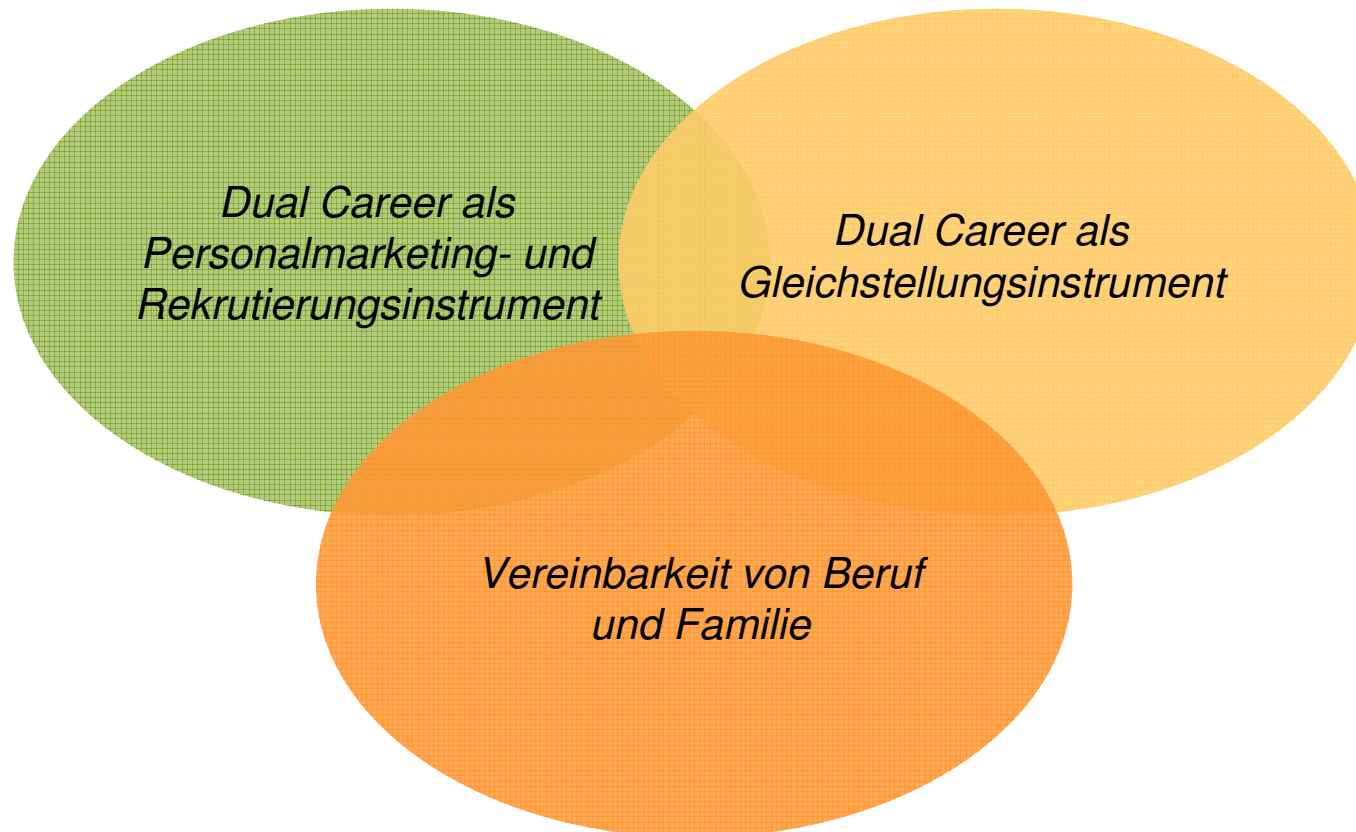
# Gründe für die Etablierung von Dual Career Services



Quelle: eigene Darstellung

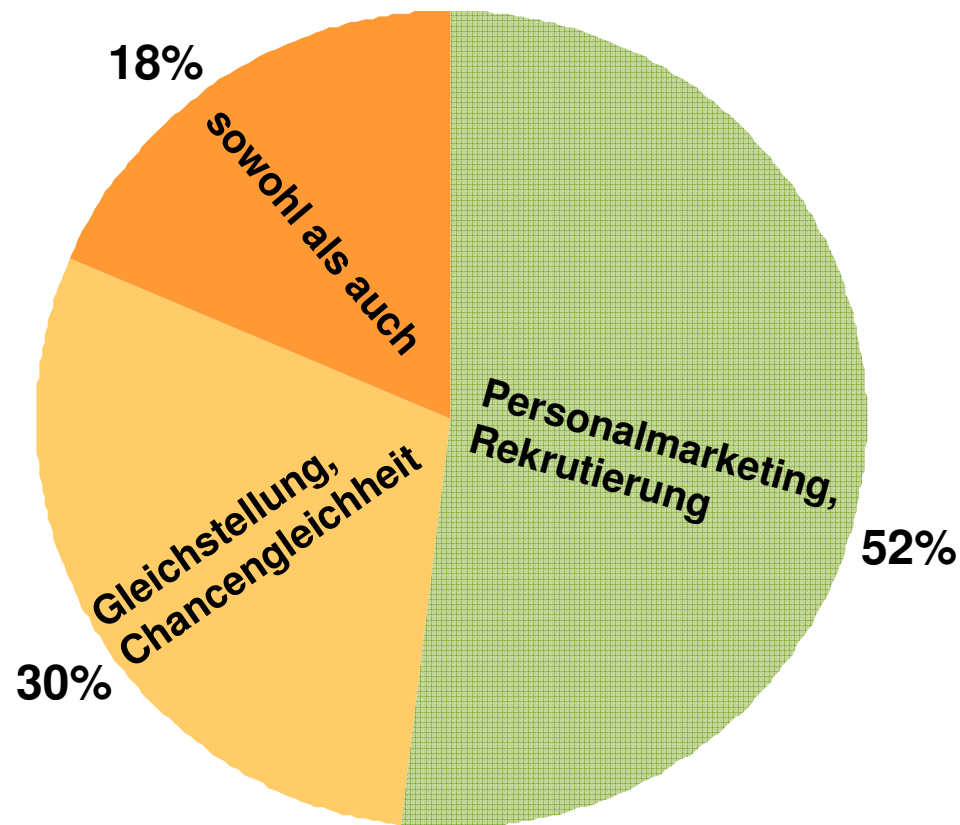
N = 26

# Motive für die Etablierung von Dual Career Services



Quelle: eigene Darstellung

# Strategische Ausrichtung

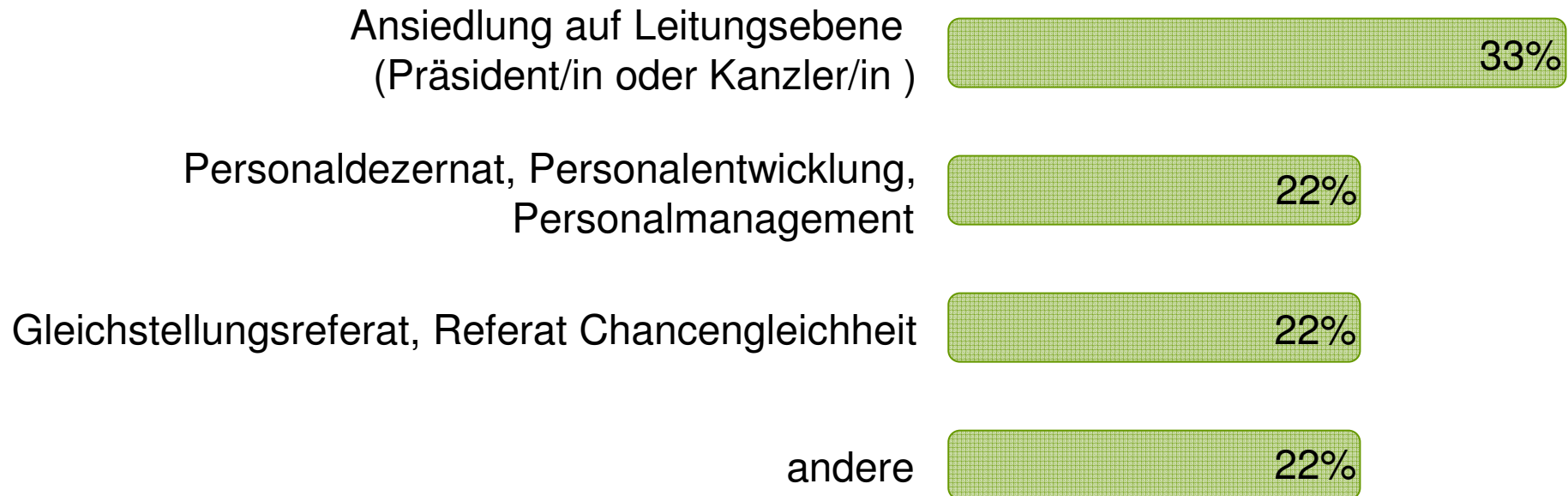


- Die unterschiedlichen Motive finden sich in der strategischen Ausrichtung wieder
- Ziele bestimmen die strategische Ausrichtung
- Strategische Ausrichtung ist bedeutsam für organisatorische Verortung

Quelle: eigene Darstellung

N = 27

# Organisatorische Verortung der Services

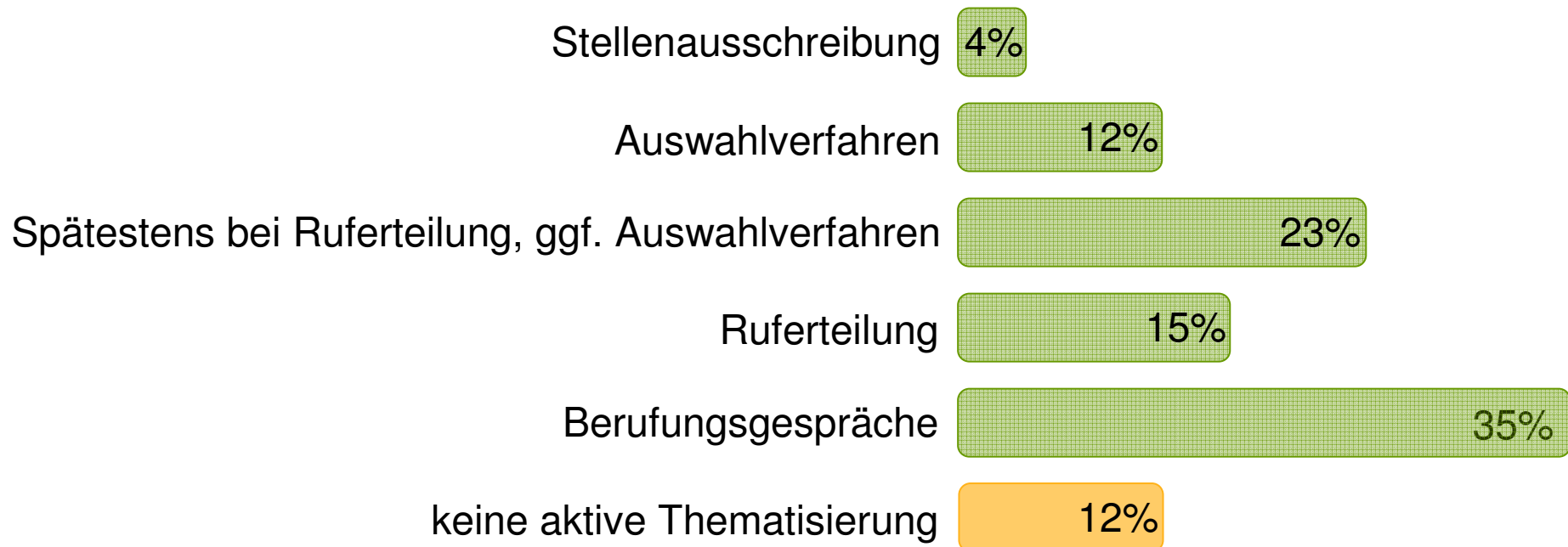


In 7 Fällen ist der Dual Career Service Teil eines weiteren Serviceangebots bzw. in einen anderen Service integriert: Welcome Service, Career Center, Family Support o.ä.

Quelle: eigene Darstellung

N = 27

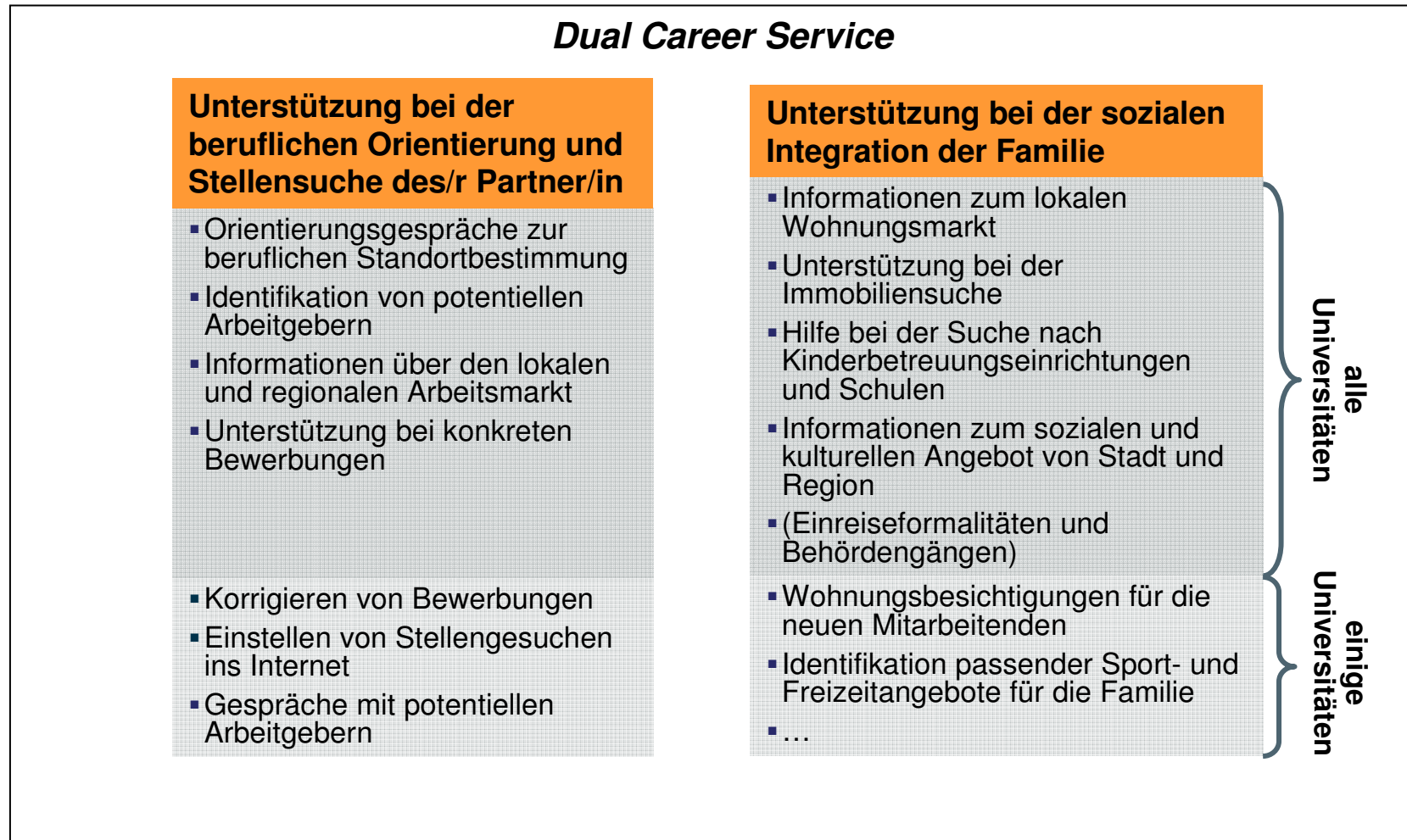
# Zeitpunkt der Thematisierung von Dual Career von Seiten der Universität



Quelle: eigene Darstellung

N=26

# Zwei Säulen des Dual Career Service



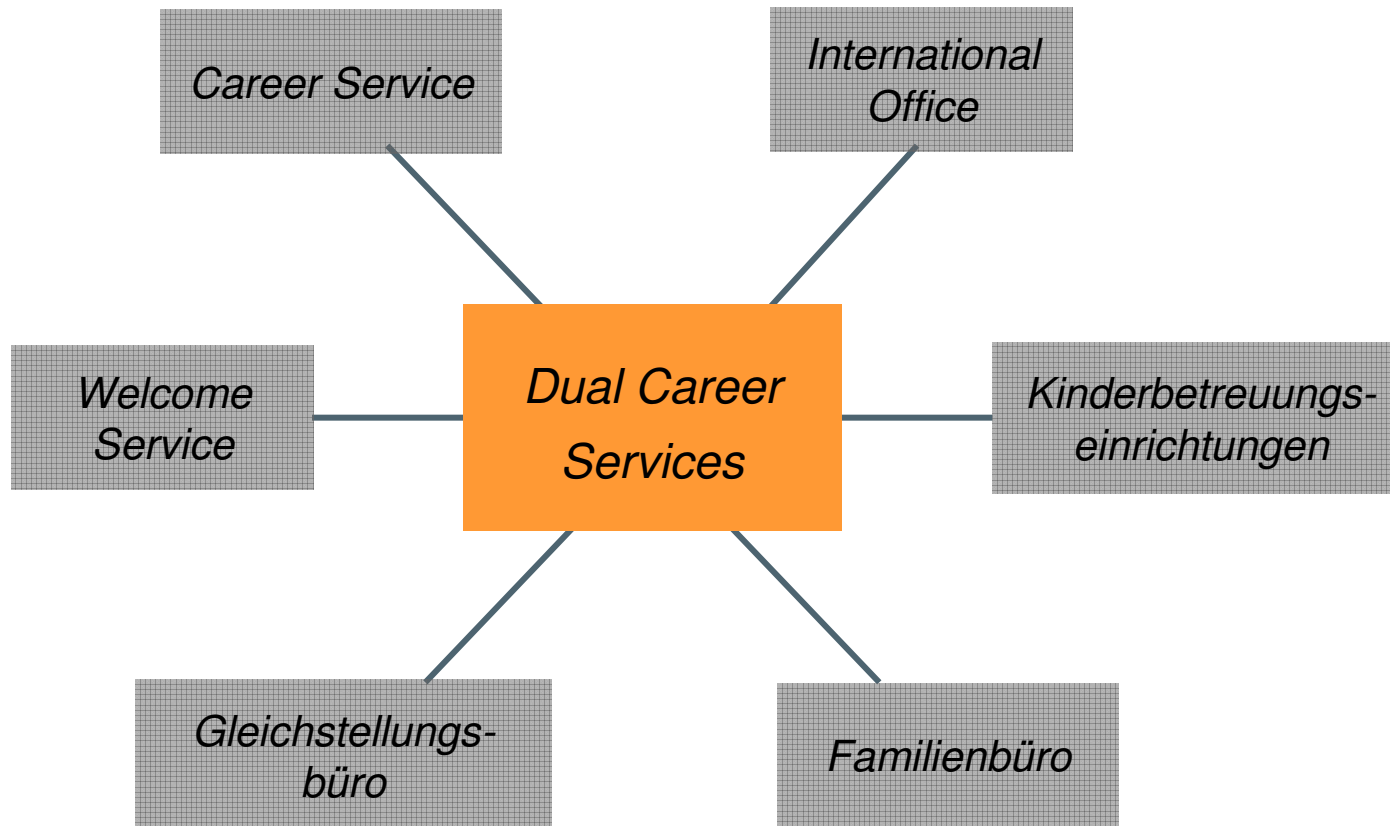
Quelle: eigene Darstellung

# Konkrete Leistungen der Dual Career Services



- Die beiden unterschiedlichen Bereiche (Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und Stellensuche und Unterstützung bei der sozialen Integration) werden von den Dual Career Services unterschiedlich gewichtet:
  - 52% bieten Unterstützung in beiden Bereichen gleichermaßen an
  - 22% legen den Schwerpunkt auf den Bereich berufliche Orientierung
  - 15% legen den Schwerpunkt auf die soziale Integration
  - 11% decken *ausschließlich* den Bereich der beruflichen Orientierung ab
- Leistungen der Dual Career Services sind auch in Abhängigkeit ihrer Verortung zu betrachten (→ Beispiel: Integration in den Welcome-Service: Dual Career Service bietet Unterstützung und Beratung zur Karriereplanung, Welcome Service zur sozialen Integration)

# Wichtige Vernetzungsmöglichkeiten von Dual Career Services innerhalb der Universität



Quelle: eigene Darstellung

# Öffentlichkeitsarbeit



- Interne sowie externe Öffentlichkeitsarbeit
- Interne Öffentlichkeitsarbeit zur Awareness-Bildung und Sensibilisierung für das Thema innerhalb der Universität
- Externe Öffentlichkeitsarbeit zur Attraktion von Bewerbern und Bewerberinnen, zur Gewinnung von Kooperationspartner sowie zur Förderung der Reputation der Universität (auch bezüglich des Images als Arbeitgeber, der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv möglich macht)
  - 63 % der DCS haben eine eigene Homepage
  - 48 % werben mit einem eigenem Flyer für den DCS (bei weiteren 11% in Planung)
  - 7% bewerben den DCS in einem allgemeineren Service-Flyer
  - 11% haben einen internen Leitfaden zum Umgang mit Dual Career Fällen

# Anzahl der Beratungsfälle



- Momentan sind hier nur ungefähre Schätzungen möglich, da
  - Dual Career Services noch sehr junge Institutionen sind
  - Nicht alle Dual Career Services Statistiken führen
  - Definition „Beratungsfall“ nicht eindeutig ist

## Schätzung Anzahl der beratenden Paare (pro Jahr):

<10 Fälle:	23 %
10 – 20 Fälle:	38 %
20 – 30 Fälle:	31 %
> 30 Fälle:	8 %

# Zusammensetzung der Paare



- Noch gibt es zu wenige Fallzahlen für klare Aussagen
- Es existieren bisher wenige ausreichende Statistiken für solche Angaben
- Durchschnittlich werden mehr neue Mitarbeiter mit Partnerinnen betreut
- Die Verteilung der Partner/-innen auf die Arbeitsbereiche Wirtschaft und Wissenschaft schwankt stark, ebenso der Anteil an internationalen Mitarbeiter/-innen
- Eine Hypothese, die von mehreren Interviewpartner/-innen aufgestellt wurde, lautet, dass in Großstädten und Ballungsgebieten der Anteil der ebenfalls karriereorientierten Partner/-innen höher ist als in kleineren und/ oder strukturschwachen Gebieten
- Um solche und ähnliche Fragestellungen untersuchen zu können, müssen neben Geschlecht und Nationalität ebenfalls Angaben über Bildungsgrad, Art der Ausbildung, gewünschtem Arbeitsbereich gesammelt werden

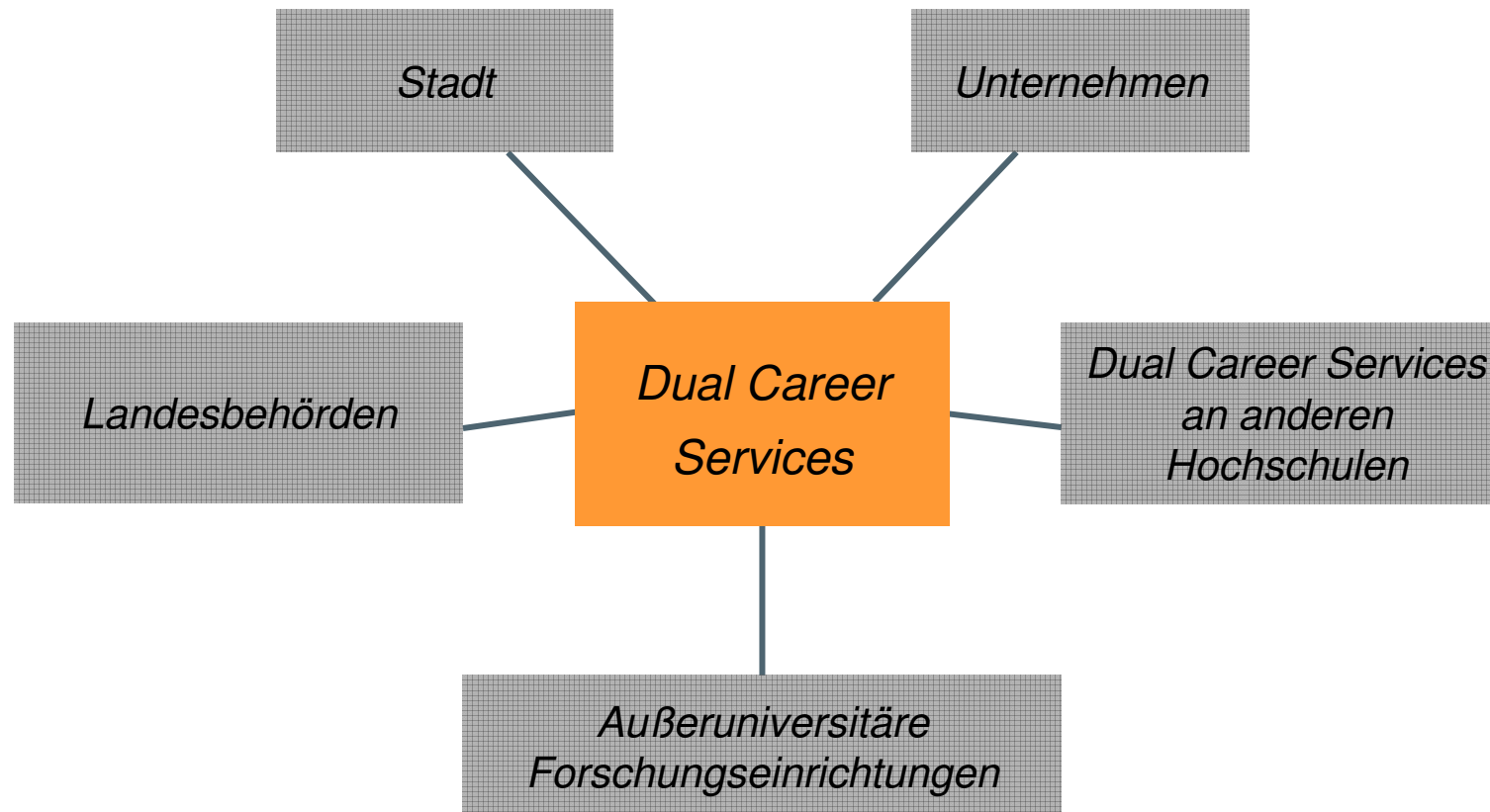
→ begleitende Evaluation

# Evaluation



- Es existieren noch wenige Konzepte zur Evaluation der DCS
- Als Gründe werden genannt, dass der DCS erst seit kurzer Zeit existiert bzw. es noch zu wenige Fälle gibt
- Wenn DCS durch Gelder der Exzellenzinitiative oder durch Drittmittelgelder finanziert werden, sind sie zur Berichterstattung verpflichtet
- Empfohlen wird neben der Dokumentation der Fälle (mit Angaben über Geschlecht, Nationalität, Bildungsgrad, Art der Ausbildung, Arbeitsbereich etc.) auch ein Fragebogen zur Abfrage der Zufriedenheit der beratenden Paare
- Um ein effektives Ergebnis-Controlling zu gewährleisten, sollte
  - die Anzahl der Fälle
  - die Zufriedenheit der unterstützten Paare
  - die Anzahl der tatsächlich durch den DCS (direkt oder indirekt) vermittelten Stellendokumentiert werden

# Externe Vernetzungs- und Kooperationsmöglichkeiten von Dual Career Services



Quelle: eigene Darstellung

# Dual Career Netzwerke



- Dual Career Netzwerke = regionale Netzwerke
- 33% der befragten DCS sind in institutionalisierten Dual Career Netzwerken vernetzt
- Dabei unterscheiden sich die Netzwerk in ihrer Partnerstruktur voneinander
- Zwei der fünf Netzwerke bestehen aus Universitäten und Hochschulen, ein Netzwerk aus Universitäten, Hochschulen sowie außeruniversitären Forschungseinrichtungen und in zwei Netzwerken sind zusätzlich auch Unternehmen aktiv



# Erfolgsfaktoren

# Erfolgsfaktoren



- Faktoren, die von den Interviewten selbst als förderliche Erfolgsfaktoren benannt wurden
- Faktoren, die bei den etablierten, von den Interviewten als erfolgreiche beschriebenen DCS vorhanden sind
- Von den Interviewten als wünschenswert bezeichnete Faktoren

# Abgeleitete Erfolgsfaktoren



- Commitment der Leitung zum Dual Career Service/ zur Bedeutung des Themas Dual Career/ zur Verankerung in der Universitätsstrategie
- Ansiedlung auf Leitungsebene (kurze und direkte Entscheidungswege)
- Vorhandene finanzielle Mittel
- DCS als Ziel des Audits/ Teil des Excellenzstrategie
- Wirtschaftsstärke/ Infrastruktur der Region
- Traditionell gute Kontakte der Universität zur regionalen Wirtschaft

# Hemmende Faktoren

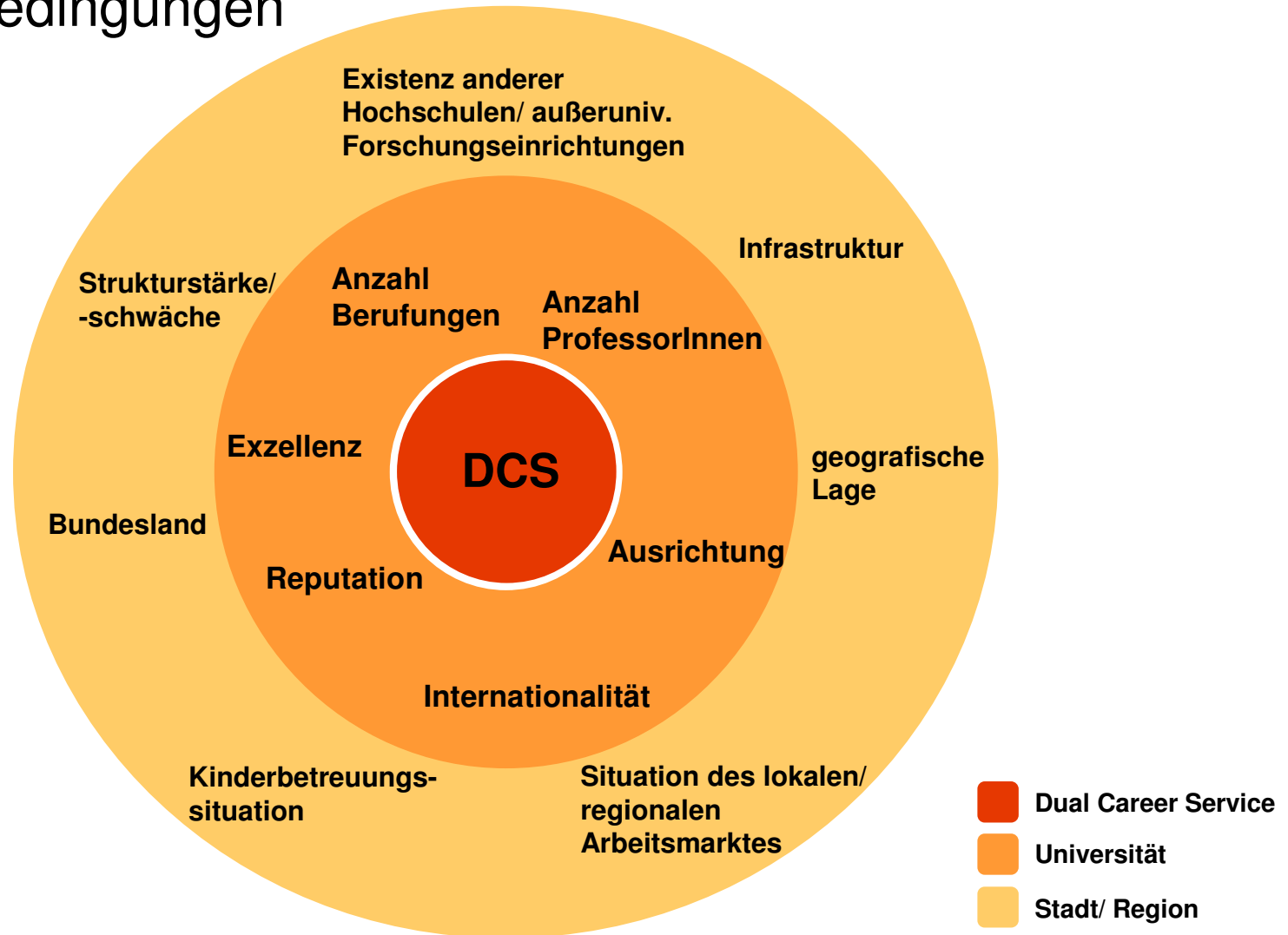


<b>Hemmende Faktoren</b>	<b>Möglichkeiten</b>
Nepotismusverdacht Widerstände in den Fakultäten	Interne Öffentlichkeitsarbeit/ Awareness-Bildung Interner Leitfadens
Mangelnde finanzielle Ausstattung	Klärung im Vorfeld → Finanzielle Ausstattung muss zu Zielen und Leistungsangebot passen
Leitungsebene steht nicht voll hinter dem Service oder gibt keine strategische Ausrichtung vor	Commitment der Leitung einfordern



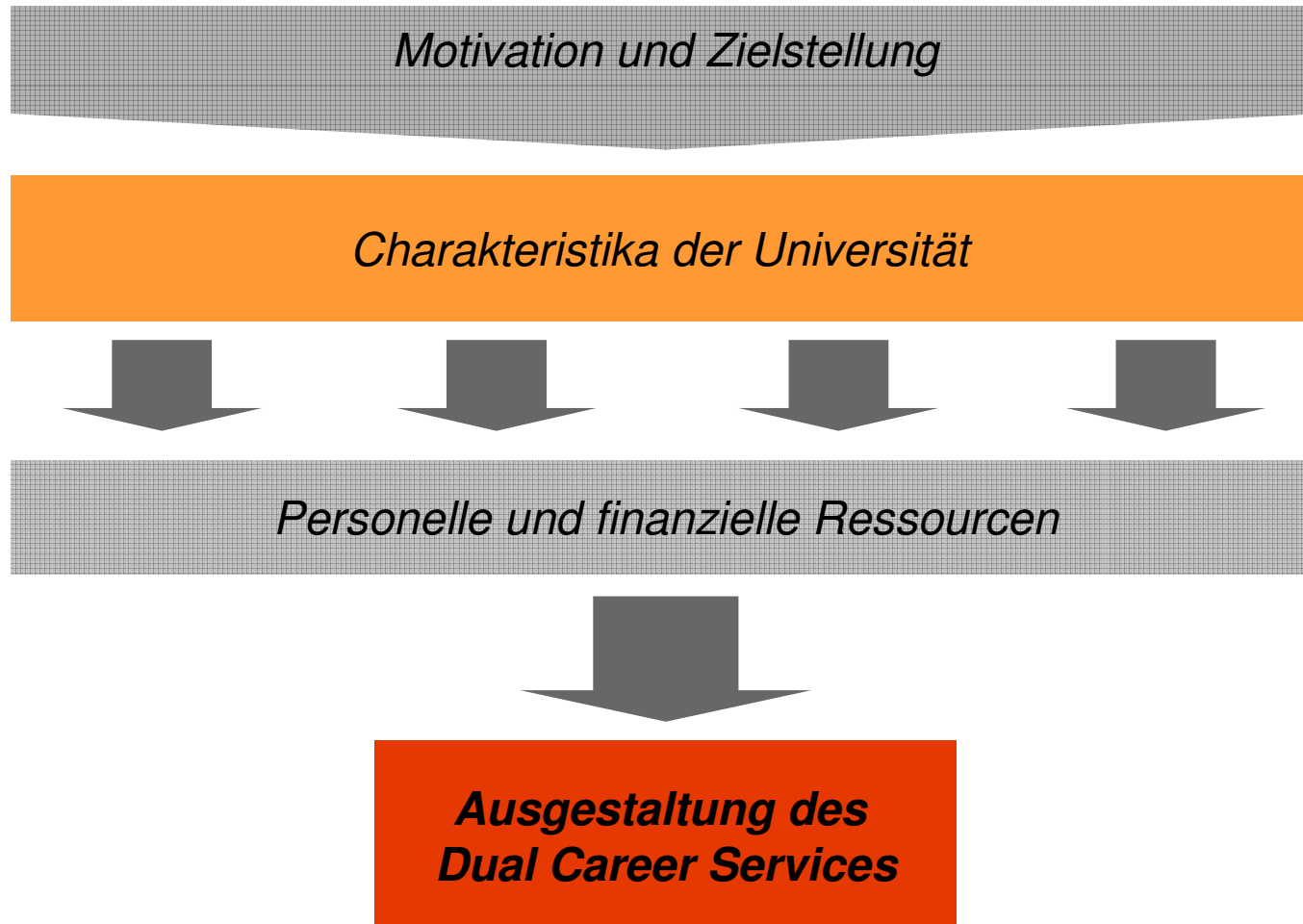
# Etablierung und Weiterentwicklung von Dual Career Services in Abhängigkeit externer Rahmenbedingungen

# Dual Career Service in Abhängigkeit von externen Rahmenbedingungen



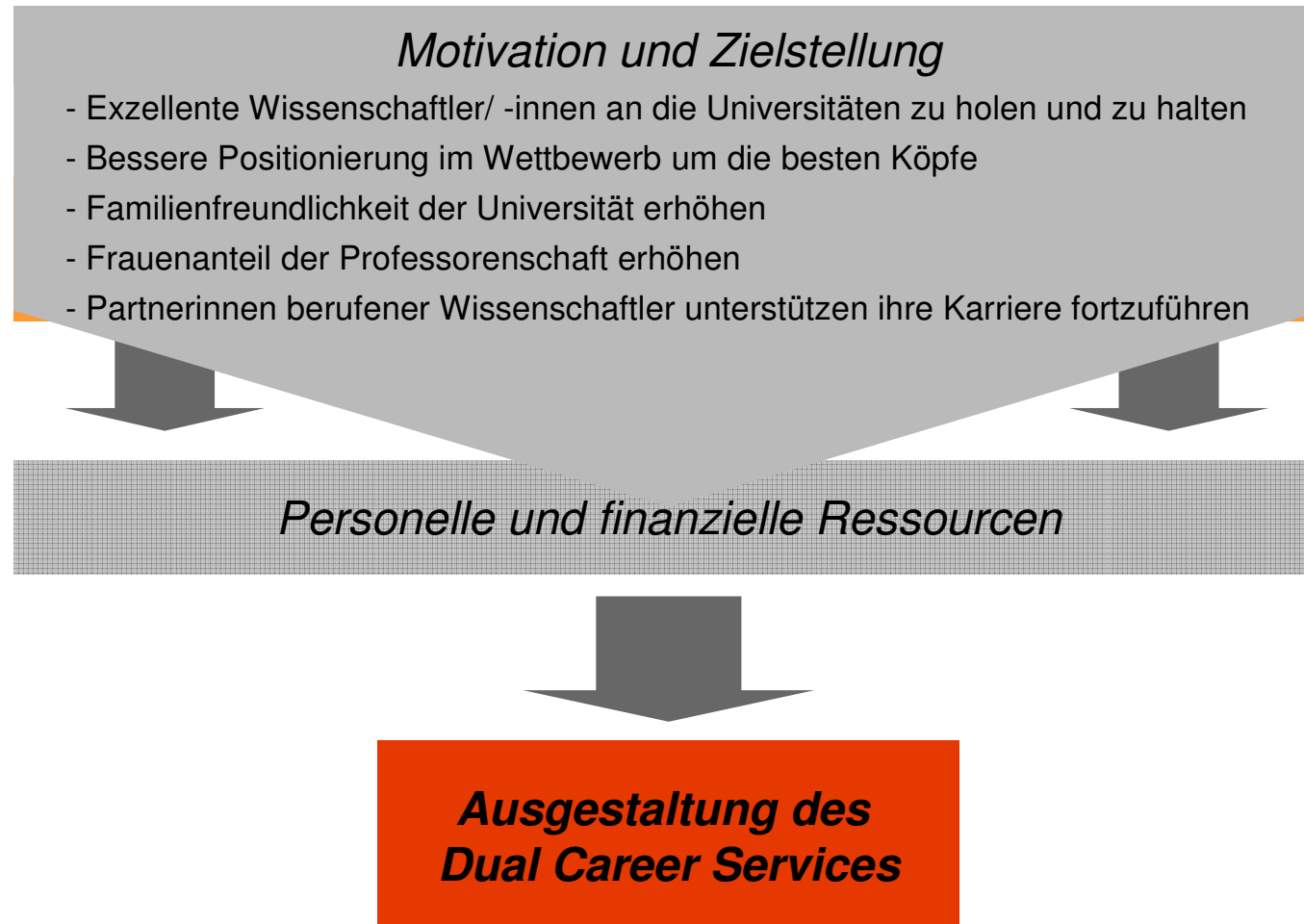
Quelle: eigene Darstellung

# Zu berücksichtigende individuelle Faktoren bei der Etablierung und Weiterentwicklung von Dual Career Services



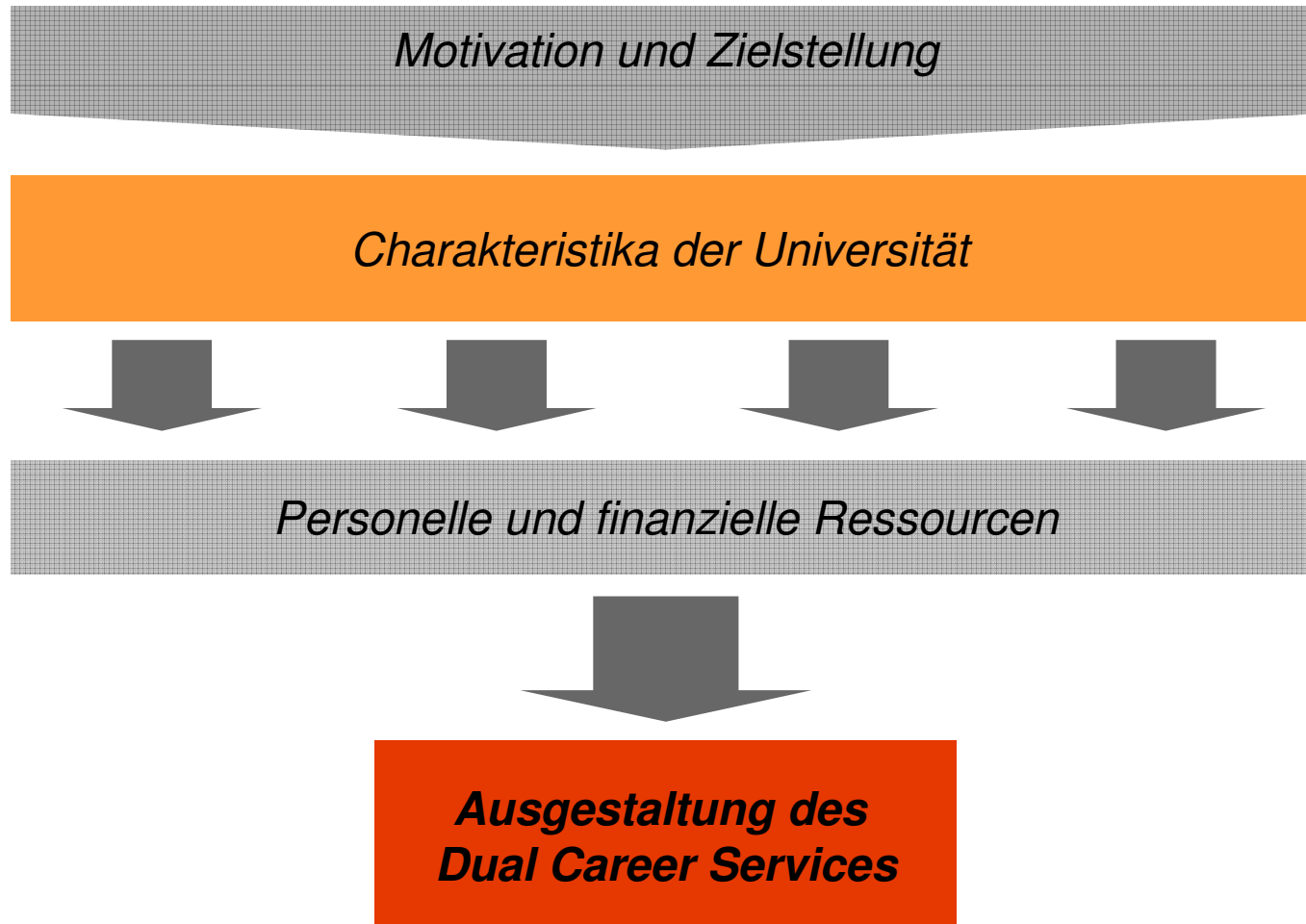
Quelle: eigene Darstellung

# Zu berücksichtigende individuelle Faktoren bei der Etablierung und Weiterentwicklung von Dual Career Services



Quelle: eigene Darstellung

# Zu berücksichtigende individuelle Faktoren bei der Etablierung und Weiterentwicklung von Dual Career Services



Quelle: eigene Darstellung

# Zu berücksichtigende individuelle Faktoren bei der Etablierung und Weiterentwicklung von Dual Career Services



*Motivation und Zielstellung*

*Charakteristika der Universität*

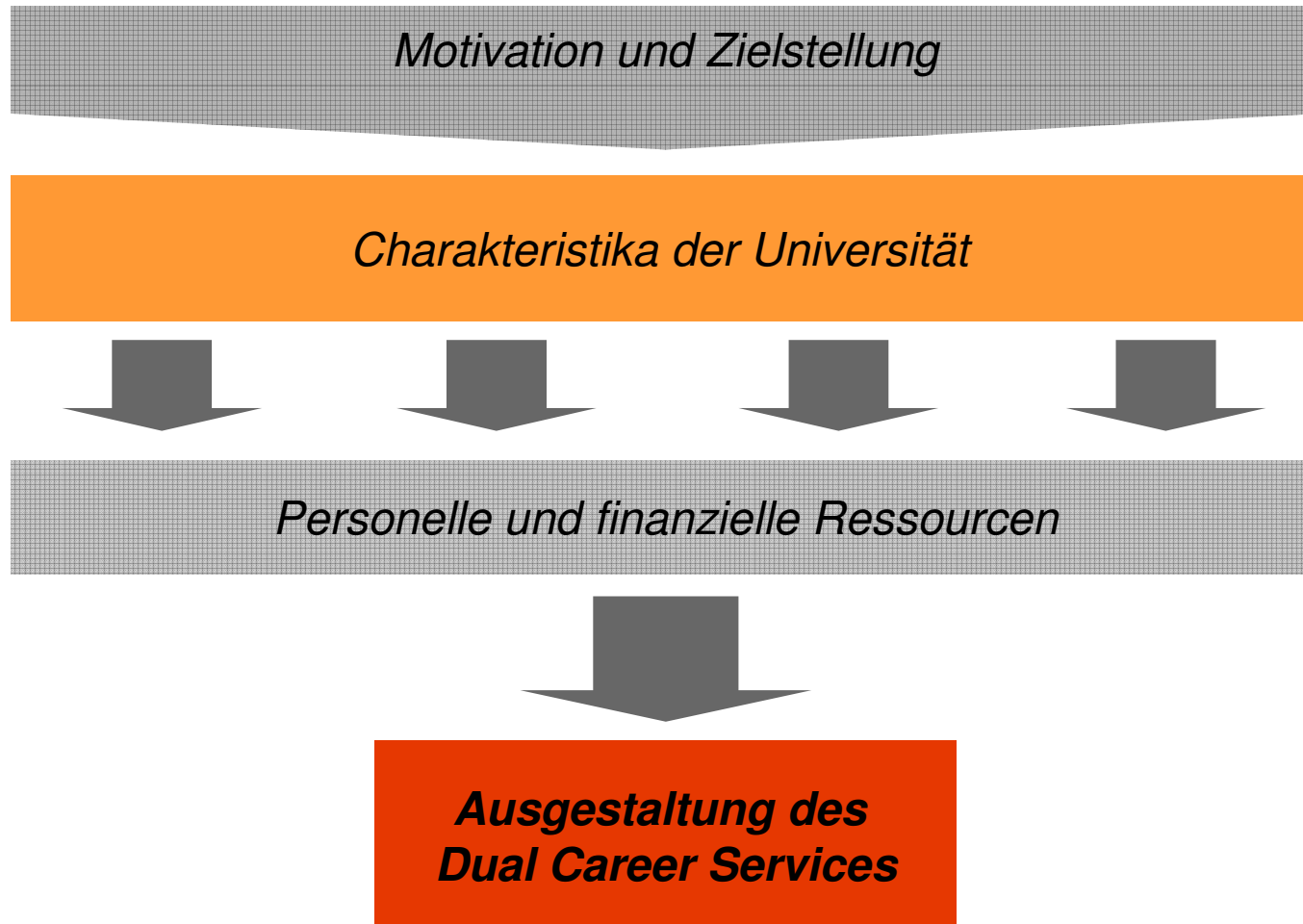
Anzahl Beschäftigter/ ProfessorInnen	Anzahl Berufungen	Internationalität	Ausrichtung	Frauenanteil in der Professoren- schaft	Exzellenz & Reputation
---	-------------------	-------------------	-------------	--	------------------------------



***Ausgestaltung des  
Dual Career Services***

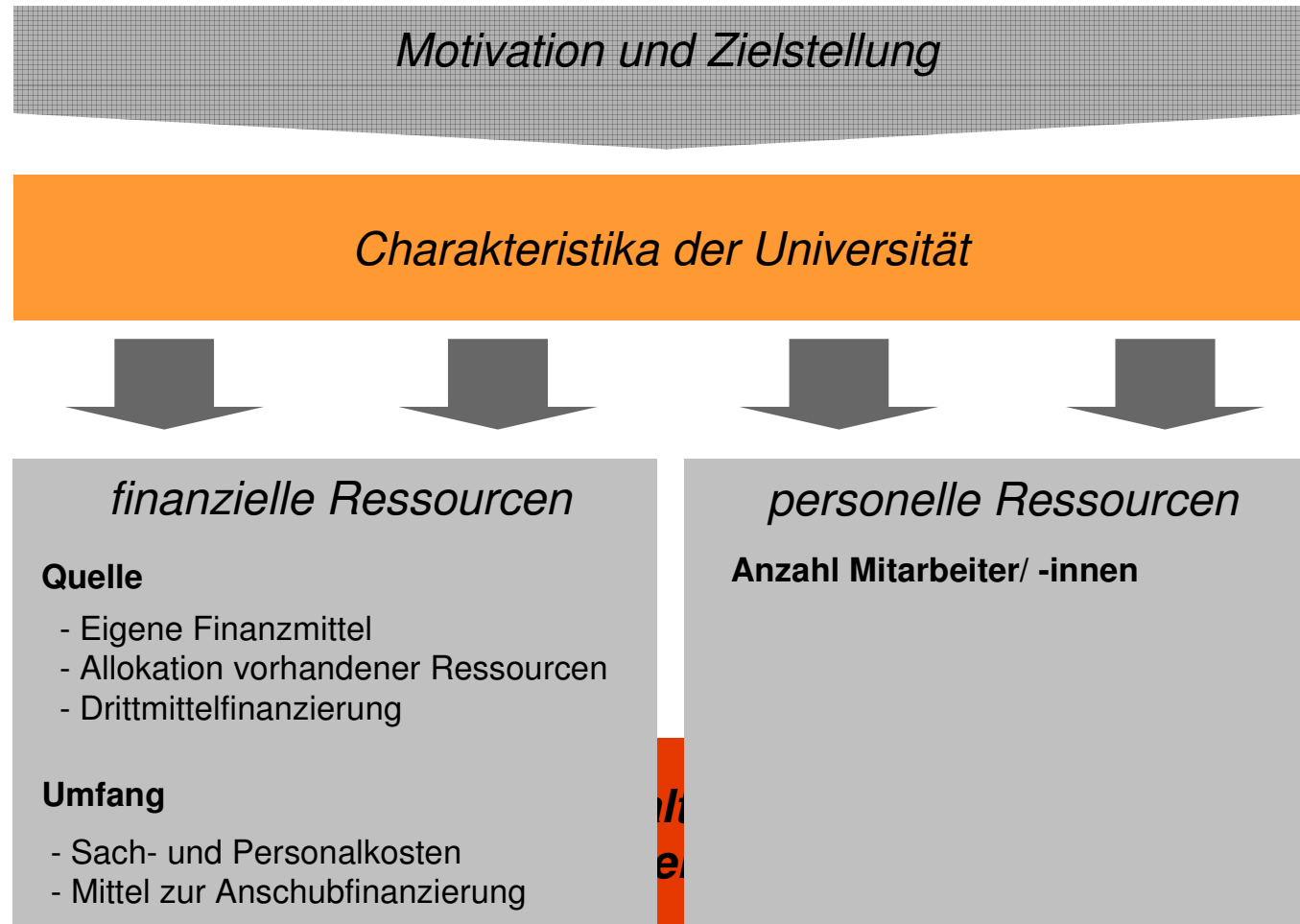
Quelle: eigene Darstellung

# Zu berücksichtigende individuelle Faktoren bei der Etablierung und Weiterentwicklung von Dual Career Services



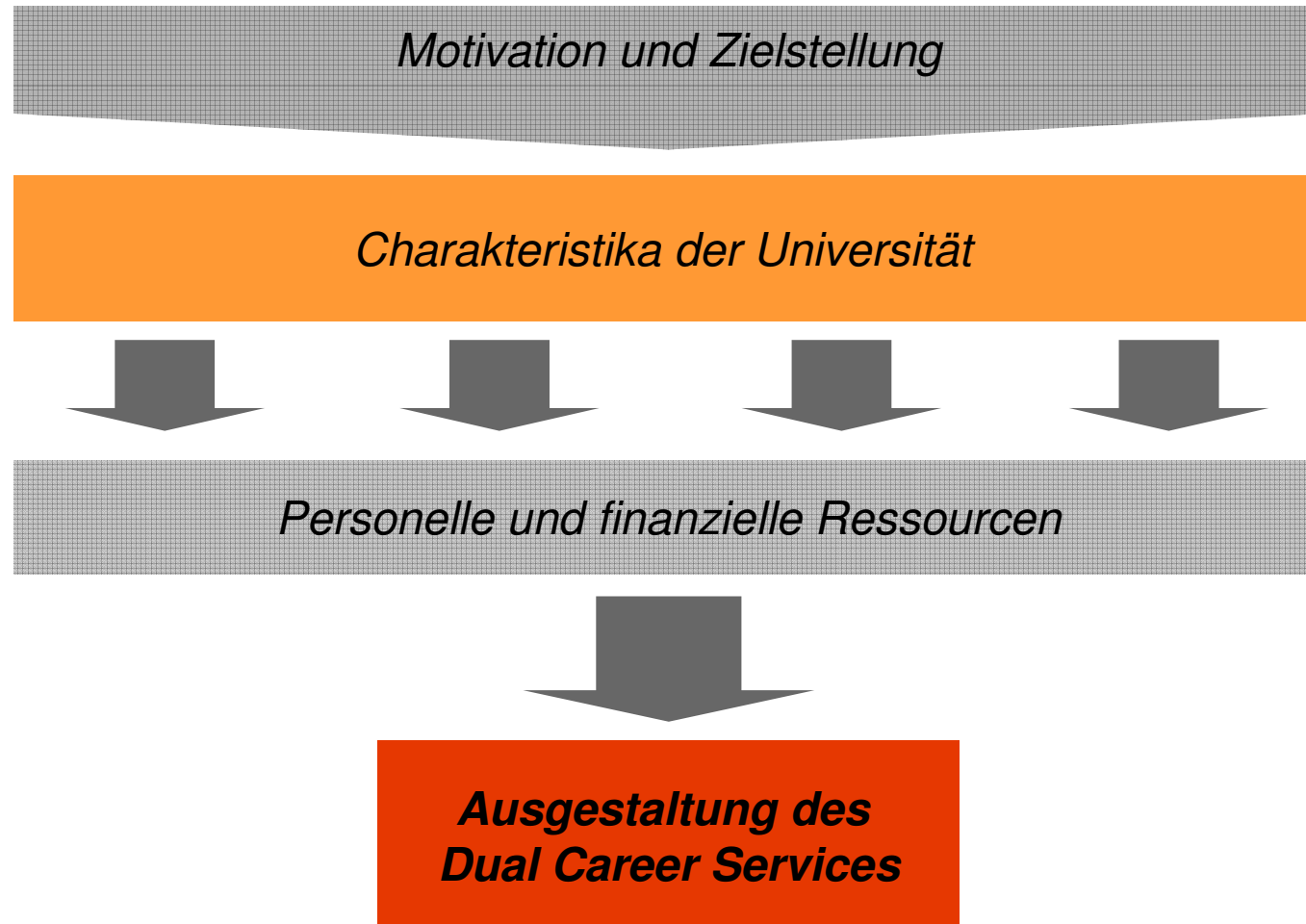
Quelle: eigene Darstellung

# Zu berücksichtigende individuelle Faktoren bei der Etablierung und Weiterentwicklung von Dual Career Services



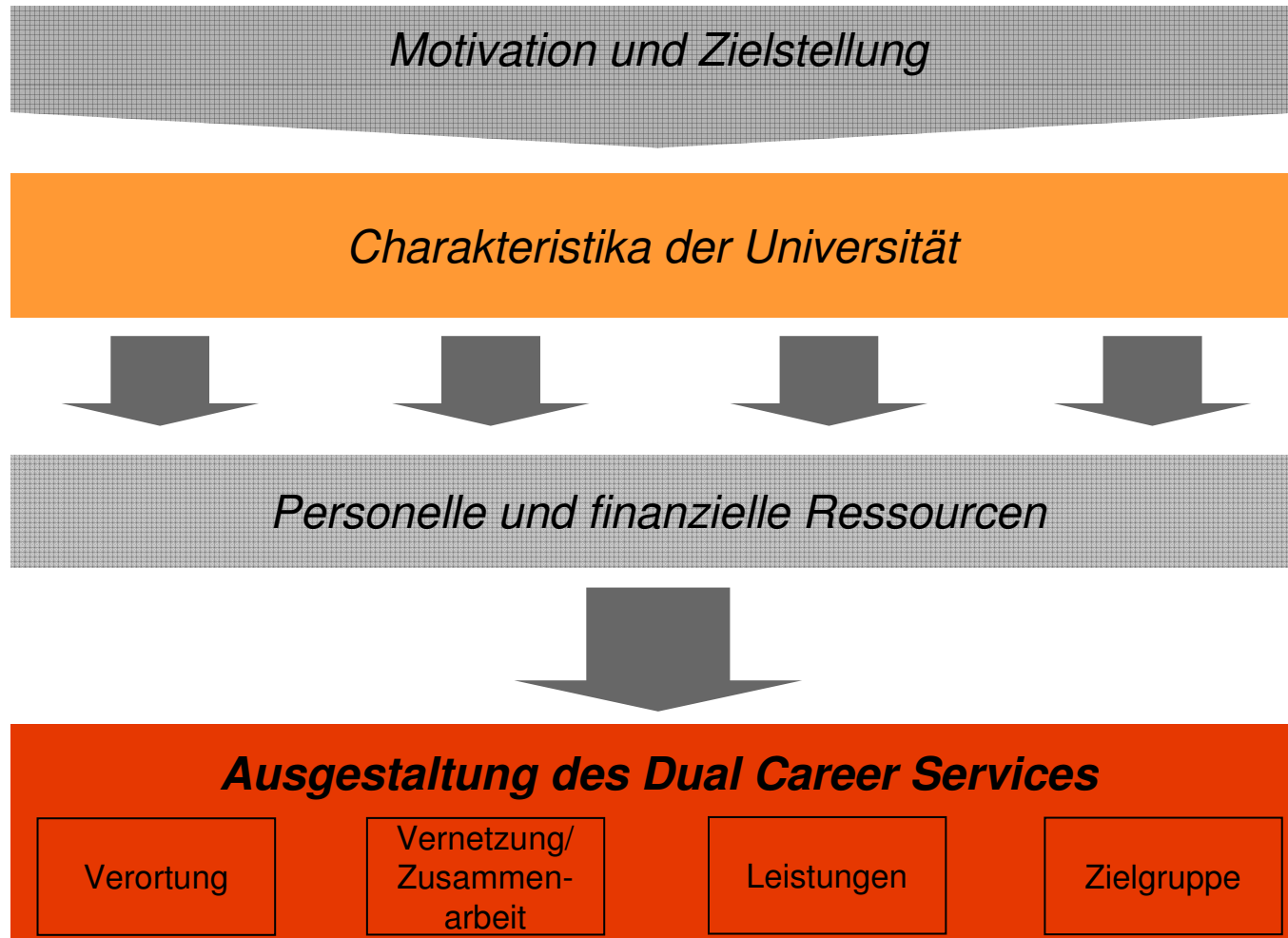
Quelle: eigene Darstellung

# Zu berücksichtigende individuelle Faktoren bei der Etablierung und Weiterentwicklung von Dual Career Services



Quelle: eigene Darstellung

# Zu berücksichtigende individuelle Faktoren bei der Etablierung und Weiterentwicklung von Dual Career Services



Quelle: eigene Darstellung



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Katharina Hochfeld

Fachbereich Gender und Diversity in Organisationen

Technische Universität Berlin

PTZ3, Pascalstraße 8-9

10587 Berlin

[katharina.hochfeld@tu-berlin.de](mailto:katharina.hochfeld@tu-berlin.de)

Tel: 00-49 (0) 30 314 21780

# Offene Fragen zur Diskussion



- Ist *Dual Career Service* der richtige Begriff? Werden nur Doppelkarrierepaare unterstützt oder auch Familien mit anderen Lebensmodellen?
- Qualifikation und Persönlichkeit der Leiterin/ des Leiters des DCS – wie sollte diese Stelle besetzt werden und wie wichtig ist diese Entscheidung?
- Begleitende Evaluation – wie kann eine systematische interne oder externe Evaluation gestaltet sein und wie sinnvoll ist eine standortübergreifende Evaluation?