Karrierewege FH-Professur

Erfahrungen aus der Modellphase für die Förderung professoralen Nachwuchs in der Sozialen Arbeit an Fachhochschulen und HAW'en

Im Jahr 2016 bewarb das Land NRW erstmalig das Modellprogramm „Karrierewege FH-Professur“ zur Förderung promovierter Wissenschaftler_innen auf ihrem Weg in die Hochschule. Inwieweit konnten die Ziele des Programms während der Modellphase realisiert werden? Der Beitrag gibt Einblicke in die Erfahrungen einer Teilnehmerin und einer programmdurchführenden Hochschule. Darüber hinaus werden Vorschläge zur möglichen Fort- und Weiterentwicklung der Förderung von Karrierewegen in Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften gemacht.

Ausgangspunkt des Programms „Karrierewege FH-Professur“ war die schwierige Berufungssituation in manchen Fachbereichen. Das Programm zielte darauf ab, die Zahl der Personen zu erhöhen, die die Voraussetzungen für einen Ruf auf eine Professur an einer Fachhochschule (FH) bzw. einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW)¹ erfüllen. Dabei sollte insbesondere das Potenzial gut

qualifizierter Frauen gefördert werden (Möhler 2016), indem promovierte Personen zeitgleich berufspraktische Erfahrungen außerhalb des Hochschulbereichs und Lehr- bzw. Forschungserfahrungen innerhalb der Hochschule gewinnen. Mit der Programmteilnahme werden die Berufungsvoraussetzungen auf eine Professur an eine HAW geschaffen (Möhler 2016).

Die Soziale Arbeit stellt einen dieser Bereiche mit einer schwierigen Berufungssituation dar. Zum einen promovieren nur wenige Personen, die ein Studium der Sozialen Arbeit abgeschlossen haben. Dies liegt u. a. daran, dass es an HAW'en nur wenige Möglichkeiten für Absolvent_innen gibt, genuin in Sozialer Arbeit zu promovieren (siehe hierzu den Beitrag von May und Alisch in diesem Schwerpunkt). Zum anderen zeigt sich, dass, selbst wenn potenzielle Kandidat_innen den Teil der wissenschaftlichen Voraussetzungen für eine Professur an einer HAW erfüllt haben (abgeschlossenes Hochschulstudium, qualifizierte Promotion, anspruchsvolle Publikationen), es ihnen häufig an den für die Besetzung erforderlichen einschlägigen berufspraktischen Erfahrungen außerhalb des Hochschulbereichs fehlt. Damit fehlen promovierte Wissenschaftler_innen – insbesondere aber solche, die ein Studium der Sozialen Arbeit absolviert haben und über entsprechende Fachpraxis verfügen. Infolgedessen fehlen schließlich Professor_innen, die den Studierenden Orientierung für die Ausbildung einer professionellen Identität als Sozialarbeiter_in bieten (Gahleitner et al. 2012). So zeigt sich bei den an HAW'en ausgeschriebenen Professuren für Lehrgebiete der „Sozialen Arbeit“, dass ein Großteil der Bewerber_innen entweder nicht über ein grundständiges Studium der Sozialen Arbeit oder/und die einschlägige Berufspraxis verfügen.

Anna Lena Rademaker

Fachhochschule Bielefeld, Bielefeld, Deutschland

*1984, Dr. phil., Studium der Sozialen Arbeit (B.A. und M.A.), Doktorin der Philosophie, 2017–2020 Stelleninhaberin im Programm „Karrierewege FH-Professur“ mit einer Praxistätigkeit als Fachreferentin in der Deutschen Vereinigung für Soziale Arbeit im Gesundheitswesen e.V. (DVSG) in Berlin, seit 2020 Professorin für das Lehrgebiet Soziale Arbeit im Gesundheitswesen am Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Bielefeld.

anna-lena.rademaker@fh-bielefeld.de

Michael Stricker

Fachhochschule Bielefeld, Bielefeld, Deutschland

*1964, Studium der Wirtschaftswissenschaften, Doktor der Staatswissenschaften, zehnjährige Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs, seit 2005 Professuren an der ehemaligen Fachhochschule Oldenburg, Ostfriesland, Wilhelmshaven (bis 9/2017), der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (bis 12/2009) und seitdem an der Fachhochschule Bielefeld, jeweils im Lehrgebiet Unternehmensführung im Nonprofit-Bereich bzw. Sozialmanagement, seit 2015 Dekan des Fachbereichs Sozialwesen.

michael.stricker@fh-bielefeld.de

Zusammenfassung Der Beitrag setzt sich aus Teilnehmendensicht mit dem Modellprogramm „Karrierewege FH-Professur“ auseinander, das 2016 bis 2020 in NRW durchgeführt wurde und gibt Anregungen zu dessen Fort- und Weiterentwicklung.

Schlüsselwörter Karrierewege FH-Professur, Soziale Arbeit, Professor_innenprogramm, Arbeitsort Hochschule, Professorales Personal an Fachhochschulen

Projektbeschreibung

Die Kernidee des Programms besteht darin, dass die Teilnehmer_innen während eines Förderzeitraums von bis zu drei Jahren berufspraktische Erfahrungen außerhalb des Hochschulbereichs sowie Lehr- und Forschungserfahrungen innerhalb der Hochschule gleichzeitig gewinnen. Die geförderten Personen haben dazu jeweils einen Arbeitsvertrag mit der Hochschule und mit einer kooperierenden Organisation geschlossen, die beide zusammen eine volle Stelle ergeben. Die Eckpunkte des Programms sind in der Abb. 1 zusammengefasst.

Die geförderten Personen werden in der Hochschule als Lehrkraft für besondere Aufgaben tätig. Außerhalb des Hochschulbereichs erbringen sie die „besonderen Leistungen bei der Anwendung und Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden“ über einen Zeitraum von drei Jahren. Da dieser Anteil überwiegt (mehr als 50 %), ist die Zeit in vollem Umfang auf die außerhochschulische Berufstätigkeit anrechnungsfähig. Darüber hinaus wird über die Programmlaufzeit ein gemeinsames Praxisprojekt verwirklicht. Für die Durchführung des Projektes werden Teile der Arbeitsleistung der geförderten Person bei der kooperierenden Organisation erbracht. Hierin liegt das besondere Innovationspotential, denn diese Akteure können nunmehr Projekte in enger Zusammenarbeit mit der Hochschule umsetzen, die sie ohne die Förderung nicht durchgeführt hätten. Das Projekt trägt auch dazu bei, dass dem für HAW'en typischen Transfergedanken anwendungsorientierter Forschung Rechnung getragen wird.

Erfolgsfaktoren aus Sicht der Hochschule

Insgesamt werden am Fachbereich Sozialwesen der FH Bielefeld sieben Personen gefördert. Vier Anträge wurden aus unterschiedlichen Gründen nicht gestellt (z. B. fehlende biographische Voraussetzungen) und ein Antrag wurde abgelehnt. Bei der Programmumsetzung hat sich gezeigt, was in den sehr unterschiedlichen Phasen zum Erfolg – auf Ebene der Hochschule – beigetragen hat. Dazu zählt:

- **Alles geht.** Eine thematische Schwerpunktsetzung (z. B. Digitalisierung), an denen sich typischerweise Drittmittelförderungen ausrichten, ist für ein Programm zur Karriereförderung nicht zielführend. Gerade das Finden relevanter Forschungslücken ist in einer Vielzahl wissenschaftlicher Disziplinen Bestandteil des Qualifizierungsprozesses. Insofern widersprechen thematische Vorgaben dem wissenschaftlichen Selbstverständnis der Zielgruppe. Die FH Bielefeld hat auf eine inhaltliche Schwerpunktsetzung zugunsten einer thematischen Vielfalt verzichtet. Das hat allerdings dazu geführt, dass keine Profilierung der Hoch-

schule oder des Fachbereichs entstanden ist. Zudem wird dadurch der wissenschaftliche Austausch innerhalb der Hochschule erschwert.

- **Ergebnis im Blick haben.** HAW'en denken in Berufsfeldern und nicht in universitären Disziplinen. Daher werden nicht alle wissenschaftlichen Fachrichtungen an HAW'en angeboten. Gleichwohl ist es sinnvoll, auch Absolvierende von Fächern zu qualifizieren, die nicht als Studienfächer an HAW'en angeboten werden (z. B. Psychologie, Medizin, Erziehungswissenschaft, Soziologie, Politologie oder dergleichen). Entscheidend ist, dass die Bezugswissenschaft für einen HAW-Studiengang relevant ist und das Feld, in dem die berufspraktische Erfahrung gesammelt wird, dem angestrebten Berufsfeld (hier: Soziale Arbeit) entspricht. Deshalb ist die Wahl des Kooperationspartners für die Schaffung der Berufungsfähigkeit ausschlaggebend. So sollte beispielsweise eine Psychologin zur Vorbereitung auf eine Professur im Feld der Sozialen Arbeit Erfahrungen in einer Drogenberatungsstelle – und nicht in einer Klinik – sammeln, damit sie Einblicke in ein relevantes Handlungsfeld gewinnt. Damit wird zwangsläufig der psychologische Blick auf ein genuines Handlungsfeld der Sozialer Arbeit gelenkt.
- **Individueller Plan statt einheitlicher Standard.** Die wissenschaftlichen Qualifikationen sind sehr unterschiedlich und vielfältig. Deshalb ist es notwendig, einen individuellen Plan zu erstellen. Am Ende der Projektlaufzeit müssen die berufungsfähigen Personen über ausreichende Publikationen, breite Lehrerfahrung, Erfahrung in Selbstverwaltungsgremien, erste eigenständige Forschungs- bzw. Transfererfahrung und über die notwendige berufspraktische Tätigkeit verfügen. Es sollte ein Nachweis der pädagogischen Eignung und über ausreichende Kenntnisse der englischen Sprache vorliegen. An diesen Parametern ist der individuelle Karriereplan auszurichten. Das geht aber nur personenbezogen und nicht standardisiert.
- **Mentor_innen gewinnen.** Die teilnehmenden Personen brauchen zuverlässige Mentor_innen, die sie auf Fallstricke am Arbeitsort Hochschule aufmerksam machen und die sie fördern. Damit Lehrende für die Unterstützung und Begleitung von teilnehmenden Personen gewonnen werden, müssen ihnen Anreize geboten werden. Das können Mittel für den Besuch von Tagungen, Einstellung von Hilfskräften, Erhöhung des Arbeitszeitkontingents für Hilfskräfte, veränderte Infrastruktur oder andere Vergünstigungen sein. Auch hier gilt, es sind individuelle Lösungen für die bzw. den Mentor_in zu finden. Mit möglichen Professor_innen sind daher Vorgespräche zu führen und die

Beschäftigungsumfang	Vollzeitbeschäftigung = 39,83 Stunden		
Vertragspartner (Arbeitsvertrag)	Fachhochschule Bielefeld (74,9%)	Kooperationspartner (25,1%)	
Ort der Tätigkeit	Hochschule	außerhalb des Hochschulbereichs	
Tätigkeitsinhalt	Lehrtätigkeit als Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA)	Besondere Leistungen bei der Anwendung und Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden	
		Transferprojekt	Mitarbeit in den üblichen Handlungsfeldern des Kooperationspartners
Tätigkeitsumfang	49,8% der regelmäßigen Arbeitszeit	50,2% der regelmäßigen Arbeitszeit	
	19,83 Stunden (= 8 SWS)	10 Stunden	10 Stunden
Vertragsgrundlage	unmittelbar	Zuweisung durch FH	unmittelbar
Kostenübernahme	Land NRW		Kooperationspartner

Abb. 1 Eckpunkte des Programms „Karrierewege FH-Professur“

- Rahmenbedingungen zu klären. Die unkoordinierte Ansprache durch mögliche Kandidat_innen hat sich als nicht zielführend herausgestellt. Umgekehrt muss auch Offenheit bestehen, wenn Mentor_innen Vorschläge für förderwürdige Personen unterbreiten. Allen Vorschlägen ist ausnahmslos nachzugehen, auch wenn diese letztlich nicht zu einer Umsetzung führen.
- **Zukunftsträchtiges Lehrgebiet.** Die Lehrgebietsbeschreibung muss zukunftsträchtig sein und ausreichend Spielraum für eine spätere Profilbildung bieten. Gleichzeitig darf diese Profilbildung aber nicht zu einer Einengung in der Berufungsfähigkeit führen. Es muss darauf geachtet werden, dass das wissenschaftliche Profil offen genug formuliert ist, um im späteren Berufungsprozess die „Einschlägigkeit“ der wissenschaftlichen Ausrichtung zu gewährleisten. Hier sind standardisierte und in der wissenschaftlichen Community akzeptierte Formulierungen geboten. Experimente oder individuelle Wünsche sind an diesem Punkt zurückzustellen.
 - **Ideen für kooperierende Organisation gemeinsam entwickeln.** Es sollten Ideen gemeinsam entwickelt werden, wer als kooperierender Akteur in Frage kommt. Es hat sich als sehr fruchtbar erwiesen, wenn die zur Förderung vorgesehenen Personen unmittelbar auf mögliche Institutionen zugehen. Das Kernargument für dieses Vorgehen ist, dass die potenzielle Person

später dort tätig sein wird und beide Akteure zueinander passen müssen. Die Passung zur Hochschule kann hier zunächst zurückgestellt werden. Die weitere Kontaktpflege sollte auf gleicher Augenhöhe erfolgen und muss höchste Priorität haben. Denn dadurch wird gegenseitiges Vertrauen gebildet und die Wichtigkeit des Programms für die Hochschule unterstrichen. Neben der zur Förderung vorgesehen Person ist es sinnvoll, dass eine Mentorin bzw. ein Mentor die wesentlichen Gespräche begleitet. Der zeitliche Aufwand ist gerechtfertigt, da die Vertragsabwicklung und die Zusammenarbeit über einen längeren Zeitraum deutlich vereinfacht werden.

Am Fachbereich Sozialwesen sind bisher zwei Teilprojekte planmäßig abgeschlossen worden. Beide Kandidatinnen haben das angestrebte Ziel erreicht und wurden auf Professuren berufen. Fünf Personen befinden sich noch in der Förderung, die schrittweise bis Anfang 2022 abgebaut wird.

Erfahrungen aus der Förderpraxis

Das Programm wurde seitens der beteiligten Organisationen grundsätzlich positiv aufgenommen. Für den kooperierenden Fachverband „Deutsche Vereinigung für Soziale Arbeit im Gesundheitswesen (DVSG)“ ergab sich aus der Zusammenarbeit beispielsweise die Möglich-

keit, ein Transferprojekte zur Gründung und Verstärkung eines neuen Fachbereichs für „Gesundheitsförderung und Prävention“ im Fachverband durchzuführen.² Synergetisch dazu lag das angestrebte Berufungsfeld in der gesundheitsbezogenen Sozialen Arbeit und wurde so auch im Lehrschwerpunkt ausformuliert. Darüber hinaus trug die Kooperation zur Nachwuchsförderung bei. Seitens des Verbands, indem durch die Hochschullehre Studierende informiert und für eine fachpolitische Arbeit gewonnen werden konnten. Seitens der Hochschule, indem Studierende bspw. in dem Fachmagazin der DVSG *FORUM sozialarbeit + gesundheit* unter Begleitung der Stelleninhaberin Bachelorarbeiten publizierten³, sich an kleineren Forschungsprojekten wie der Mitgliedsbefragung im Verband in Form von Masterarbeiten beteiligten (Cosanne und Huck 2020) oder am Bundeskongress des Fachverbandes als Seminarexkursion teilnahmen. Die fachpolitische Arbeit lebe von solchen Gemeinschaftsprojekten mit der Hochschule, betont Prof. Dr. Stephan Dettmers, 1. Vorsitzender der DVSG. „Wenn wir uns einerseits die aktuellen Herausforderungen der Sozialen Arbeit im Gesundheitswesen und andererseits die Alterspyramide der Mitglieder in der DVSG anschauen, wissen wir schon jetzt, dass es eines unserer zentralen Anliegen sein muss, Studierende möglichst früh auf den Verband aufmerksam zu machen und für die fachpolitischen Arbeit zu begeistern“, sagt Dettmers im Resümee des Projektzeitraumes.

In den anderen geförderten Teilprojekten waren eine kirchliche Stiftung, ein Wohlfahrtsverband auf Landesebene, eine Stadt mit gut 50.000 Einwohnern, eine private Stiftung (Kinder- und Jugendhilfe), ein kommunales Unternehmen und ein Kreisverband eines Wohlfahrtsverbandes als Akteure außerhalb des Hochschulbereichs beteiligt. Es zeigten sich aber gleichsam auch Schwierigkeiten in der Programmdurchführung.⁴ Die Arbeitsbelastung für die geförderten Personen durch die zwei parallelen Beschäftigungsverhältnisse, mit unterschiedlichen Interessen – im Praxis- bzw. Lehrbezug – ist nicht zu unterschätzen. Eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten, wie sie in der Hochschule typisch ist, kann dazu beitragen, die Tätigkeiten miteinander zu vereinen. Außerhalb des Hochschulbereichs sind solche Modelle aber nicht immer möglich. Die doppelte Anstellung geht mit einem hohen Anspruch einher, Aufgaben und Zeiten gut zu strukturieren, aufeinander abzustimmen und die eigenen verfügbaren Ressourcen pro Arbeitgeber aktiv zu begrenzen. Mit Blick auf die Förderung von Wissenschaftlerinnen, wie es in der Ausschreibung als Ziel vermerkt ist, wurde in der Umsetzungspraxis deutlich, dass diese erschwerten Bedingungen ausgesetzt wa-

ren. So fehlen Regelungen und Lösungsansätze zur guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ähnlich zeigt es sich auch in der Entlohnung. Zwei unterschiedliche Arbeitsverträge, die programmtypisch sind, gehen mit zwei Lohnsteuerklassen für die geförderten Personen und einem geringeren sofort verfügbaren Nettogehalt einher. Mit Blick auf die anvisierte Förderung der Personen, sich auch wissenschaftlich zu profilieren, wurde ebenfalls unbedacht gelassen, dass ein Lehrdeputat von bis zu acht Semesterwochenstunden (SWS), hinzukommende Aufgaben in der Selbstverwaltung und einem Praxisanteil von mindestens 51 % nicht mehr viel Raum für Publikationen und Forschungstätigkeiten lassen.

Ausblick: FH Karrierewege deutschlandweit?⁵

Bildung ist Ländersache und die Kompetenz des Bundes beläuft sich auf die Motivation der Länder durch zusätzliche Programm- und letztendlich durch Finanzversprechen. Das Professorinnenprogramm des BMBF wäre eine dieser Zusatzanregungen, die eine Blaupause für eine Förderung von HAW-Professuren sein könnte.⁶ In der zweiten Programmphase (PP) der Förderlinie des BMBF lässt sich eine Zunahme eingereichter Anträge der Fachhochschulen⁷ von 66 (PP 1) auf 87 (PP 2) verzeichnen (Löther und Glanz 2017, S. 25). Dabei ist zu konstatieren, dass der Anteil positiv begutachteter Anträge in PP 1 und 2 insgesamt bei den Universitäten mit 61 % gegenüber den Fachhochschulen mit 24,2 % überwiegt (Löther und Glanz 2017, S. 29).

Im November 2018 hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) das Programm zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen, mit einem Volumen von ca. 430 Mio. € beschlossen (BMBF 2020). In der ersten Konzeptphase ab 2018 wurden HAW'en für bis zu acht Monate gefördert, „ihr hochschulspezifisches strategisches Konzept zur Gewinnung und Entwicklung von Professorinnen und Professoren zu entwickeln.“ (BMBF 2020) Dem schließen sich ab 2020 Umsetzungsvorhaben an, in denen die Hochschulen basierend auf einem fundierten strategischen Konzept, Maßnahmen zur Gewinnung und Entwicklung von Professorinnen und Professoren umsetzen können (BMBF 2020). Analoge Konzepte zum Programm „Karrierewege FH Professur“ sind dabei denkbar und möglich. Sie könnten sich für die Soziale Arbeit als durchaus anschlussfähig erweisen, wenn dabei explizit auf die disziplinspezifischen Probleme, wie die einschlägige Praxiserfahrung in einem Handlungsfeld Sozialer Arbeit, unter Berücksichtigung familienfreundlicherer Karrierephasen bereits in der Promotionsphase, fokussiert werden würde. Perso-

alentwicklung müsste daher langfristiger und unabhängig der drei Jahre aus dem Karrierewege-Programm gedacht werden. Möglich wäre z. B. auch ein Ruf auf Zeit für sechs Jahre, in deren Rahmen Praxiskorridore von drei Jahren zu absolvieren sind.

Auch stellt sich die Frage, wie und ob die HAW'en selbst getragene Projekte ähnlich des Modellprojektes „Karrierewege FH-Professur“ autonom und unabhängig der Bundes- und Landesförderungen realisieren könnten. Die HAWK in Niedersachsen hat [in meinem Einzelfall; Anm. ALR] die programmintendierten Vorgaben übernommen und ein Anstellungsverhältnis von 75 % als Verwaltungsprofessorin, mit 26%iger Zuweisung an den Praxispartner, auch ohne Refinanzierung des Landes, realisiert. Das Beschäftigungsverhältnis in der DVSG blieb in dem bereits in NRW gebildeten Umfang bestehen.

Unabhängig vom Charakteristikum „einer schwierigen Berufungssituation“ (Möhler 2016) können Programme wie „Karrierewege FH-Professur“ dazu beitragen, dass Wissenschaftler_innen, die ein Studium der Sozialen Arbeit absolviert haben und über entsprechende Fachpraxis verfügen, Professor_innen werden, die den Studierenden Orientierung für die Ausbildung einer professionellen Identität als Sozialarbeiter_in bieten. Die im Projektzeitraum an der FH Bielefeld identifizierten Erfolgsfaktoren können helfen, projektbezogene Anstellungsmodelle mit Akteuren außerhalb der Hochschule gemeinsam zu entwickeln, in denen Kandidat_innen sich parallel in der Lehre und Praxis qualifizieren. Das trägt nicht nur der Förderung berufungsfähigen professoralen Personals bei, sondern stärkt zudem die Hochschul-Praxis-Kooperation und Praxisforschung im Sinne einer *Third Mission*⁸, einer kooperativen Austauschbeziehung mit der Gesellschaft (Roessler et al. 2015, S. 5 f.). Das hätte positive Effekte für ein Studium, das einen Theorie-Praxis Kreislauf schließt und wäre damit ein unmittelbar qualitätssteigernder Benefit solcher Modelle: Studien- und Praxisprojekte, integrierte Praktika, Abschlussarbeiten und eine praxisnah gestaltete Lehre, die sich über mehrere Jahre genau in diesem Kreislauf entwickeln kann – und nicht lediglich Praxiserfahrungen der vorprofessoralen Zeit reproduziert. Letztendlich investieren die Hochschulen dabei in Lehre, Praxis Kooperationen, spätere potenzielle Professor_innen und auch wenn diese Vorhaben zunächst einmal nach zusätzlichen Kosten für die Hochschulen aussehen, würden sie weitestgehend kostenneutral bleiben, da das Tandem-Modell zur Zielerreichung immer auch Lehre umfassen muss.

Eingegangen. 11. Mai 2020

Angenommen. 1. Juni 2020

Funding. Open Access funding provided by Projekt DEAL.

Open Access. Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

1. Im folgenden Text werden Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften zusammengefasst unter der Abkürzung HAW.

2. Der Fachbereich wurde im Dezember 2017 gegründet und nahm 2018 die Arbeit auf. Mittlerweile wurde eine Vielzahl von Projekten durchgeführt und die Kooperation zwischen dem Verband und den programmdurchführenden Hochschulen intensiviert. Weitere Informationen zu dem Fachbereich: <https://dvsg.org/die-dvsg/fachbereiche/gesundheitsfoerderung-und-praevention/>.

3. Neumann, Kirsten (2019): *Rehabilitation und Teilhabe von Kindern mit Schlaganfall. Möglichkeiten und Grenzen der medizinischen Rehabilitation*. FORUM sozialarbeit + gesundheit, Heft 1/2019, S. 40–43. Andres, Sabrina (2019): *Stabilisierung in schweren Zeiten. Welchen Beitrag leistet Soziale Arbeit in stationären Kinderhospizen*. FORUM sozialarbeit + gesundheit, Heft 4/2019, S. 44–47.

4. Die dargestellten Eindrücke entstammen Gesprächen mit Teilnehmenden im Modellprojekt und erheben keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit.

5. Anm. ALR: Ich danke Prof. Dr. Rudolf Schmitt (DGSA Fachgruppe Promotionsförderung) und Prof. Dr. Alexandra Engel (HAWK Holzminden), die durch Anregung und Expertise den Beitrag deutlich angereichert haben.

6. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zielt lt. Bekanntmachung auf eine Erhöhung des Professorinnenanteils und die Stärkung struktureller Gleichstellungswirkungen. Ziel ist es u. a. die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem zu verbessern (<https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html>).

7. In dem Bericht wird lediglich zwischen Universitäten, Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen unterschieden.

8. „Third Mission“ ist ein Sammelbegriff für gesellschaftsbezogene Hochschulaktivitäten, z. B. unter Beachtung gesellschaftlicher Trends und Bedürfnisse, inklusive sozialen und zivilgesellschaftlichen Engagements.

Literatur

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2020). Professorales Personal an Fachhochschulen. Das Bund-Länder-Programm „FH-Personal“ nimmt die Gewinnung und Entwicklung von Fachhochschulprofessorinnen und -professoren in den Blick. <https://www.bmbf.de/de/professorales-personal-an-fachhochschulen-10777.html>. Zugegriffen: 11. Apr. 2020.

Cosanne, E. & Huck, F. (2020). Fortbildung: Zugang, Motivation und Bedarfe. Ergebnisse der DVSG-(Mitglieder-)Befragung 2019. *FORUM sozialarbeit + gesundheit*, 2, 12–15.

Gahleitner, S. B., Kraus, B., & Schmitt, R. (2012). *Über Soziale Arbeit und über Soziale Arbeit hinaus. Ein Blick auf zwei Jahrzehnte Wissenschaftsentwicklung, Forschung und Promotionsförderung*. Lage: Jacobs.

Löther, A., & Glanz, S. (2017). Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Erweiterter Bericht. Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-54112-9>. Zugegriffen: 18. Mai 2020.

Möhler, D. (2016). *Ausschreibung Landesprogramm „Karrierewege FH Professur“*. Düsseldorf: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen.

Roessler, I., Duong, S., & Hachmeister, C.-D. (2015). Welche Missionen haben Hochschulen? Third Mission als Leistung der Fachhochschulen für die und mit der Gesellschaft. Arbeitspapier Nr. 182. Gütersloh. http://www.che.de/downloads/CHE_AP_182_Third_Mission_an_Fachhochschulen.pdf. Zugegriffen: 17. Mai 2020.

Hier steht eine Anzeige.