



fact sheet

Vernetzung und Alumni

Funktionsbereich: Personal

Handlungsfeld: Vernetzung und Kooperation

Juni 2016

1 Kurzbeschreibung

Vernetzungsaktivitäten sind im Wissenschaftssystem wichtige Voraussetzungen für die Qualitätssicherung der Forschung. Dies betrifft auch das Personalmanagement, das durch nationale und internationale wissenschaftliche Kooperationen und Netzwerke herausgefordert ist, kompetent und flexibel mit den vielfältigen und komplexen Fragen der Personalentwicklung umzugehen (siehe fact sheet *Personalentwicklung*). Daher muss sich auch das Personalmanagement innerhalb des Wissenschaftssystems mit anderen außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Hochschulen oder mit gesellschaftlichen Akteuren, wie z. B. Unternehmen oder Kommunen vernetzen. Dieser Wissens- und Erfahrungsaustausch kann die kontinuierliche Kompetenzentwicklung des Personalmanagements selbst unterstützen und Synergien für z. B. Personalentwicklungsmöglichkeiten nutzen.

Die Vernetzung mit Alumni ermöglicht zudem den Forschungsorganisationen, weiterhin mit den ehemaligen erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu kooperieren, den Bekanntheitsgrad der Einrichtung zu stärken, Alumni für beratende Tätigkeiten zu gewinnen sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern Einblicke in diverse Berufsfelder zu geben. Über Alumni können Kooperationen mit deren wissenschaftlichen Einrichtungen, Unternehmen oder zivilgesellschaftlichen Organisationen gestärkt werden.

2 Zuständigkeiten

Das fact sheet richtet sich an die Personalleitung, an alle Personal- und Personalerinnen und – für die fachliche Vernetzung – an die Leitung der Organisation.

3 Relevanz für eine Nachhaltige Entwicklung

Der Bezug zur Nachhaltigkeit im Bereich Vernetzung und Kooperationen ergibt sich aus deren Zielsetzungen. Für den Bereich Personalmanagement ist z. B. ein Ziel, über Kooperationen dem wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Personal eine nachhaltige Berufs- und Karriereentwicklung zu ermöglichen. Darüber hinaus trägt die Vernetzung mit Akteuren aus der Region zur regionalen Entwicklung bei, indem z. B. Beschäftigungspotenziale zwischen regionalen Organisationen ausgeschöpft werden können, um damit auch qualifiziertes Personal in der Region zu halten. Weiterhin sind Kooperationen mit Hochschulen und Bildungsträgern, die sich im Bereich der „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ entwickeln wollen, sinnvoll.

Eine wichtige Vernetzungsaktivität für Forschungsorganisationen ist der Aufbau von Alumni-Netzwerken. Alumni sind Multiplikatoren für den Bekanntheitsgrad und die Reputation der Forschungsorganisation und transportieren auch innovative Organisationsziele in ihre jeweiligen Netzwerke. Das Kontakthalten mit Alumni ermöglicht darüber hinaus auch den langfristigen Erhalt von institutionellem Wissen der Organisation und dessen Transfer an Nachwuchskräfte, z. B. über Mentoring.

4 Herausforderungen für Forschungsorganisationen

Kooperationen und Vernetzung sind in der Wissenschaft – zumal unter den Bedingungen einer forcierten Internationalisierung – wichtige Instrumente für erfolgreiche Forschung. Komplexe Forschungsfragen werden zunehmend mit einer international vergleichenden und interdisziplinären Perspektive bearbeitet und erfordern somit vielfältige Formen der Zusammenarbeit zwischen Forschungseinrichtungen, Hochschulen, Unternehmen und auch zivilgesellschaftlichen Akteuren. Auch das Personalmanagement ist durch diese wissenschaftlichen Kooperationen und Netzwerke herausgefordert, kompetent und flexibel mit Personalfragen umzugehen. Dafür entwickelt das Personalmanagement eigene Vernetzungsstrategien untereinander: Sowohl innerhalb der Forschungsorganisation als auch mit anderen Forschungseinrichtungen, Hochschulen oder Unternehmen, um durch einen Wissens- und Erfahrungsaustausch für die eigene Personalarbeit zu profitieren. Ein Beispiel auf europäischer Ebene ist EARTO (European Association of Research and Technology Organisations), ein Zusammenschluss industrienaheer Forschungs- und Technologieorganisationen, die ihre Interessen auf europäischer Ebene gemeinsam vertreten wollen. In diesem Dachverband ist z. B. auch das Personalmanagement vernetzt. Aber auch die noch stärker auszubauende interne Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und dem Personalmanagement ist eine weitere Herausforderung, die durch informelle Kontakte und Austausch, aber auch durch formalisierte Formen der Kooperation, etwa in Arbeitsgruppen oder in Gremien, vorangetrieben werden kann.

Zunehmend an Bedeutung gewinnt der Aufbau von Alumni-Netzwerken. Ehemalige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, einschließlich Gastwissenschaftler, aber auch das wissenschaftsunterstützende Personal, die sich weiter der Forschungseinrichtung verbunden fühlen, stärken den Bekanntheitsgrad der Organisation in den wissenschaftlichen Communities und darüber hinaus in anderen gesellschaftlichen Bereichen. Die Alumni als Teil von Expertennetzwerken kooperieren mit der Forschungsorganisation in vielfältiger Form, z. B. als Projektpartner oder Auftraggeber. Sie unterstützen das Personalmanagement, indem sie Erfahrungen ihrer eigenen beruflichen Entwicklung oder Kenntnisse im Bereich der Personalentwicklung aus anderen (Forschungs-)Organisationen teilen und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler als Mentorinnen und Mentoren zur Verfügung stehen. Somit dienen Kontakte mit den Alumni der Forschungsorganisation weltweit dem wissenschaftlichen Nachwuchs für seine berufliche Weiterentwicklung. Der Aufbau und die Weiterentwicklung von Alumni-Netzwerken ist eine strategische Aufgabe der Institutsleitung und des Personalmanagements.

5 Inhaltliche Schwerpunkte

Vernetzungen des Personalmanagements gibt es bereits innerhalb oder zwischen den Forschungsorganisationen, z. B. über etablierte Arbeitskreise. Zum Informations- und Erfahrungsaustausch über Personalstrategien und Personalentwicklung können sie mit dem Personalmanagement von Hochschulen (z. B. für die Gewinnung von Nachwuchskräften), Unternehmen oder Verwaltungen noch weiter ausgebaut werden. Insbesondere dezidierte Kenntnisse der gesetzlichen Grundlagen im internationalen Arbeits- oder Sozialversicherungsrecht spielen für die Gewinnung ausländischen Personals und für erfolgreiche Forschungsk Kooperationen eine maßgebliche Rolle. Hierfür sind internationale Netzwerke des Personalmanagements förderlich (siehe fact sheet *Internationalität*). Vernetzungen mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Akteuren aus der Wirtschaft, der Politik oder Administrationen können Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über das Wissenschaftssystem hinaus Möglichkeiten für berufliche Perspektiven eröffnen. Zusätzlich befördert eine regionale Vernetzung mit Unternehmen, Kommunen, Berufsschulen und Hochschulen auch die Berufsausbildung in Forschungsorganisationen durch Verbundausbildungen (siehe fact sheet *Ausbildung*).

Kooperationen mit Hochschulen, Organisationen oder Bildungsträgern für Weiter- und Fortbildungen, die sich am Prozess der „Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)“ beteiligen und bereits Maßnahmen und Instrumente in Personalkonzepten oder Graduiertenschulen für die Entwicklung von Gestaltungskompetenzen für Nachhaltigkeit formuliert und erprobt haben, sind zukunftsweisende neue Wege der Vernetzung und Kooperation.

Die Vernetzung mit Alumni ist ein weiteres wichtiges strategisches Element. Wollen außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und Mitarbeitende in Kontakt zu Leistungsträgern aus der Wissenschaft, aber auch der Industrie und Politik bleiben, dann bietet ein Alumni-Netzwerk hierfür Potenzial. Die Alumni der Forschungsorganisation werden einerseits zu Botschaftern der Forschungseinrichtung, andererseits können sie Wege für neue Forschungsk Kooperationen oder Karrieremöglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses eröffnen.

6 Umsetzung

Kooperationen des Personalmanagements finden auf unterschiedlichen Ebenen, z. B. in bereits etablierten Netzwerken statt. Diese können von strategischen Kooperationen der Leitungen bis hin zu informellen Netzwerken der Personalsachbearbeitenden reichen. Zu den verschiedenen Themen von Kooperationen initiieren die Personalleitungen Kontakte mit dem Personalmanagement anderer Organisationen wie Hochschulen, Unternehmen oder Kommunen und bedienen unterschiedliche Formate der Zusammenarbeit.

Für den Aufbau von Alumni-Netzwerken empfiehlt sich eine institutionelle Verankerung einer Stabsstelle oder die Schaffung einer personellen Verantwortlichkeit, die bei der Personalleitung und/oder der Institutsleitung angesiedelt ist.

7 Instrumente

- Auftaktveranstaltungen „Kick-off“ für Netzw erkbildungen
- Etablierung von Arbeitskreisen/Arbeitsgruppen für spezifische Personalthe men, wie z.B. diagnostische Instrumente, Talentmanagement etc.
- Newsletter als regelmäßiges Kommunikationsinstrument
- Gemeinsamen Workshops und/oder Konferenzen mit dem Personalmanagement verschiedener Organisationen wie Hochschulen, Unternehmen o.ä.
- Strategieg espräche mit Leitungen verschiedener Organisationen und deren Personalleitungen
- Durchführung gemeinsamer Fortbildungen, z. B. von arbeitsrechtlichen Fragen
- Entwicklung einer Strategie für Alumni-Netzwerke sowie Einrichtung einer personellen Verantwortung für die Umsetzung. Ausstattung mit Ressourcen
- Online-Plattform für Alumni
- Exit-Befragung von Mitarbeitenden, die die Organisation verlassen

8 Praxisbeispiele

8.1 Fraunhofer-Gesellschaft

Fraunhofer-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter können sich im Fraunhofer-Alumni-Portal registrieren. Mit der Registrierung werden sie Mitglieder des Fraunhofer-Alumni e. V.

Das Alumni-Portal ist die Informations- und Kommunikationsplattform dieses Vereins, und kann von den Instituten für Kontaktpflege zu ihren Alumni genutzt werden. Darüber hinaus stehen für jedes Institut nach Bedarf die gleichen Tools zur Verfügung wie auf der Startseite des Alumni-Portals: Nachrichten über Blogfunktion, Nachrichten über RSS-Feed, Jobbörse und Veranstaltungen.

<https://www.fraunhofer.de/de/schnelleinstieg/alumni.html>

8.2 Leibniz-Gemeinschaft

Über einen Preis im Wettbewerb „Research Alumni Strategies“ der Alexander von Humboldt Stiftung hat das Leibniz Zentrum für Marine Tropenökologie (ZMT) eine Alumni Strategie zum Informations- und Personalaustausch implementiert und dazu ein „Alumni Relations Office“ und eine LinkedIn Gruppe etabliert.

<http://www.zmt-bremen.de/alumni.html>

9 Weiterführende Literatur

Bundesministerium für Bildung und Forschung und Alexander von Humboldt Stiftung (Hg.): Die Entdeckung der Forscher-Alumni - Internationale Forschende nachhaltig an Deutschland binden, Duz Special: Raabe Fachverlag für Wissenschaftsinformationen, 2015.