

Scouting for talent – a European challenge



Prof. Dr. Peter Gaehtgens
President emeritus, FU Berlin
European University Association
Board Member

Wissensproduktion in Europa

- Investition in FuE: EU 1.93% BIP; USA 2.59%; Japan 3.15%
- Investition in Bildung (HiEd): EU 1.1% BIP; USA 2.3%
- FuE-Beschäftigte pro 1000 Beschäftigte: EU 5.5; USA 9.1; Japan 10.1

Europas Stärken:

- Hoher professioneller (Aus-)bildungsstand
- Neugier-getriebene Denkweise ("Erfindergeist")
- Organisatorische und administrative Erfahrung
- Elaboriertes Sozialmodell bei hohem Lebensstandard
- Historisch-kulturelle Erfahrungsvielfalt

Europas Schwächen:

- Ungenügendes Engagement für Bildung und Forschung
- Fragmentierung politischer Entscheidungsmechanismen
- Demographische Perspektive: Alterung und Schrumpfung
- Problembewußtsein und Veränderungswille gering ("no experiments")
- Starke Abgrenzung Wissenschaft/Wirtschaft
- FuE-Engagement der Wirtschaft außerhalb von Europa
- Distanz zu Natur- und Technikwissenschaften

- **Programme für Europa**

Lissabon-Strategie, Barcelona, 7th framework, ERC, EIT, Hampton Court, Bologna

- **Programme für Deutschland**

Exzellenzinitiative, Forschung- u. Innovationsfonds, Initiative Geisteswissenschaften, High-Tech-Strategie, Austausch Wissenschaft/Wirtschaft

SCIENCE (2004): „The U.S. is a sponge that’s happy to soak up talent from across the globe.....“

- ▶ Why they leave:
 - inadequate resources
 - stifling bureaucracy
 - poor career opportunities
- ▶ What may lure them back:
 - higher funding
 - more meritocracy
 - stronger pan-EU-networks

GSO-Tagung 2007:

- 1. Europa (und erst recht Deutschland) muss vorhandene Talente wirksamer rekrutieren und solche von außen anziehen**
- 2. Europa (und ebenso Deutschland) könnte viele der Besten anziehen, wenn**
 - Bürokratie und Überregulation reduziert würden
 - das institutionelle Interesse stärker entwickelt/erkennbar wäre
 - Bezahlung/Ausstattung besser und flexibler wäre
- 3. Der Generationswechsel an Universitäten wird ungenutzt bleiben, wenn sich die Verfahren von Personalentwicklung und Personalrekrutierung nicht ändern.**

4. Kritische Faktoren sind (und bleiben!)

- Finanzierung
- berufliche Perspektive
- Stellen/Dotierung/Aufgaben
- Leistungsevaluierung statt Formalkriterien
- Kulturelle/mentale Veränderungen
 - Wissenschaftstarifvertrag / Beamtenstatus
 - Diskriminierung des Alters
 - doppelte Staatsbürgerschaft
 - talent scouting / management / Berufungsverfahren
 - soziale/familiäre Belange
 - Stellenwert der Lehre
- Chancen der nicht-Erfolgreichen (strukturelle Differenzierung)

5. Wie/Wer/Wann?

■ **Quintessenz/Bewertung:**

1. Vieles ist in Bewegung geraten
2. Es gibt eine Chance für ein Grundvertrauen
3. Vieles wird unzureichend bleiben
4. Für viele von Ihnen wird manches zu spät kommen

Ergo:

Ihre Perspektive wird weiterhin überwiegend in Ihren eigenen Händen liegen

Daher sollten Sie nicht nachlassen: "Keep the spirit and make things happen!"