

Berufswahl Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften Forschungsstand und Forschungsagenda

Prof. Dr. Carina Braun, Dr. Edith Wilson
Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg

GfHf Jahrestagung
16. September 2022, Wien



- 1. Ausgangslage**
- 2. Forschungsstand**
- 3. Schnittstellen zu bestehender Forschung**
- 4. Forschungsagenda und Ausblick**

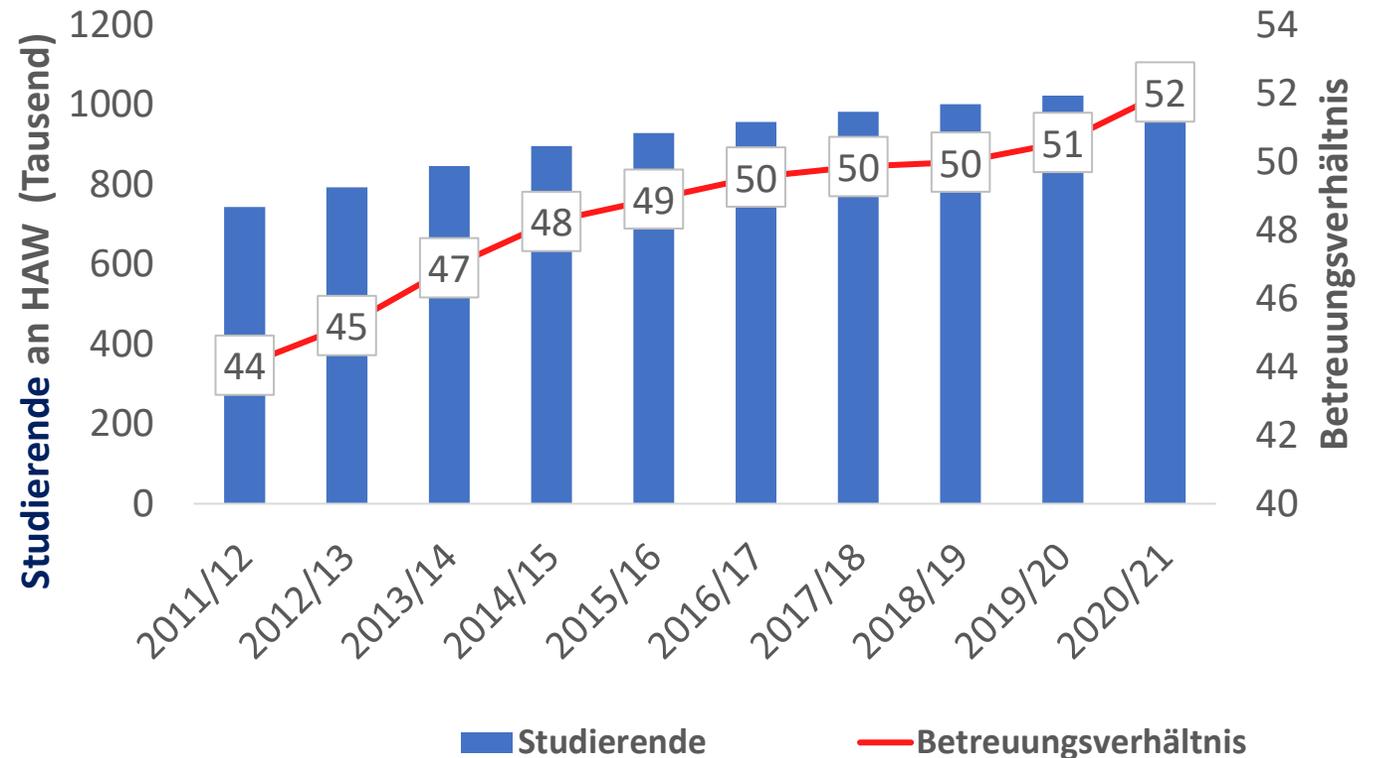
Entwicklung der deutschen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW)

Praxisbezogene Ausbildung ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor der HAW → HAW haben eine wichtige Rolle in der deutschen Bildungslandschaft

ABER:

- **Betreuungsverhältnis hat sich über die Jahre verschlechtert!**
- Rekrutierung von HAW-Professor:innen kann mit dieser Entwicklung seit geraumer Zeit nicht mehr Schritt halten

Studierende und Betreuungsverhältnis an deutschen HAW



Quelle: Studierende: Angaben für Wintersemester, Bayerisches Landesamt für Statistik, Professor:innen: Angaben für Kalenderjahr, Statistisches Bundesamt (Destatis), Betreuungsverhältnis – eigene Berechnung.

Anforderungen an eine HAW-Professur sind gesetzlich geregelt

Voraussetzungen nach §44 Hochschulrahmengesetz und Landeshochschulgesetzen (z.B. nach Art. 7 Abs. 3 BayHSchPG):

- Hochschulabschluss
- besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer **Promotion** nachgewiesen wird
- **pädagogische** Eignung
- mindestens fünfjährige **berufliche Praxis**, die nach Abschluss des Hochschulstudiums erworben sein muss und von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen



Quelle: Darstellung adaptiert von Lay und Ruf, 2019, S. 151 und Wissenschaftsrat 2016, S. 54

- **Traditioneller Zugang:** Promotion, anschließende außerhochschulischer Berufspraxis, Berufung an HAW; Lehrerfahrung parallel zu anderen Phasen möglich
- Zugang kann auch einer angestrebten Universitäts-Karriere entspringen.
- Denkbar sind **alle Wege**, die zur Erfüllung der Berufungsvoraussetzungen führen.
- Alle Wege bedingen einen mehrfachen Wechsel zwischen Systemen (In der Smitten et al. 2017)

Problematik: Gewinnung und Entwicklung von Professor:innen an HAW

- **Hochqualifiziertes Personal für HAW-Professuren anzuwerben, erweist sich oft als schwierig (z.B. Wissenschaftsrat, 2016):**
 - Hohe Anforderungen an Professor:innen (z.B. §44 Hochschulrahmengesetz und Landeshochschulgesetze)
 - Karriereweg erfordert Wechsel zwischen Systemen und ist weder einheitlich noch klar vorgezeichnet (In der Smitten et al. 2017) – in der Literatur wird deshalb immer wieder gefordert, die Informationen über den Karriereweg zu verbessern (z.B. Lackner 2019a)
 - Anforderung der Promotion in manchen Fachdisziplinen schwer erfüllbar (z.B. Pflege, Soziale Arbeit, Hebammenkunde)
 - Konkurrenz zwischen Hochschulen hoch, v.a. aber auch zur Privatwirtschaft; Mehrfachausschreibungen (In der Smitten et al. 2017)

→ hoher Bedarf, relevante Einflussfaktoren für diese Berufswahl zu identifizieren
- **Aktivitäten im Rahmen des BMBF-Projekts „FH-Personal“ (Veröffentlichte Förderrichtlinie Februar 2020, Bewilligung des Projekts an der OTH Regensburg im Zuge der ersten Ausschreibungsrunde) → ZAP.OTHR**
 - Entwicklung von operativen Maßnahmen und Programmen zur Gewinnung und Entwicklung von HAW-Professor:innen
 - Aber auch: Forschung und neue Erkenntnisse zum Themengebiet mit direktem Anwendungsbezug (an der OTH und darüber hinaus)

1. Ausgangslage
- 2. Forschungsstand**
3. Schnittstellen zu bestehender Forschung
4. Forschungsagenda und Ausblick

Vorgehensweise bei der Literaturrecherche

- Literatur zur Erforschung von Karrierewegen in universitäre Professuren adressiert nicht die gleiche Problematik wie an HAW:
„Gerade das (...) Anforderungsmerkmal in Form der geforderten Praxiserfahrung außerhalb des Hochschulbereichs unterscheidet die HAW ganz wesentlich von einer Universität und deren Eigengesetzlichkeiten bei Berufungen. Während Universitäten über einen großen Pool an Nachwuchswissenschaftlern unterhalb der Professur (...) verfügen (...), können HAWs nicht aus den eigenen Reihen rekrutieren.“ (Lay & Ruf, 2019, S.151)
- Die HAW-Professur stellt mit den Berufungsvoraussetzungen und auch der Verbeamtung ein außergewöhnliches Profil dar → Wegen Annahme des Alleinstellungscharakters der HAW: Recherche zunächst auf deutschsprachigen Raum konzentriert

Methodische Vorgehensweise:

- Recherche von Keywords: z.B. Hochschule(n) für angewandte Wissenschaften (HAW), Fachhochschule(n) (FH) (Personal-)Gewinnung, Rekrutierung, Auswahl, Entwicklung
- Medien: Universitätskataloge, Internetrecherche, z.B. Google Scholar, Ministerien und Einrichtung (z.B. BMBF, DZHW)
- Katalogisieren und Verschlagwortung der Ergebnisse in Literaturerfassungssoftware

Karrierewege in die HAW-Professur – ausgewählte Ergebnisse

Themengebiet	Erkenntnisse
Zeitpunkt der Wahrnehmung des Berufsbildes	<ul style="list-style-type: none"> • Eine HAW-Professur rückt oft bereits während der Phase der akademischen Qualifikation (Promotion) ins Bewusstsein.
Relevanz interner Kandidat:innen	<ul style="list-style-type: none"> • Bewerber:innen kommen in der Regel "von außen", haben ihre Lehrerfahrung aber nicht selten an einer HAW gesammelt.
Bewerberlage - quantitativ	<ul style="list-style-type: none"> • HAWs erhalten durchschnittlich 22 Bewerbungen auf eine Ausschreibung, nur wenige Bewerber:innen sind habilitiert. • Professuren in den Bereichen Gesundheit und Ingenieurwissenschaften erhalten durchschnittlich die wenigsten Bewerbungen (15 bzw. 18). • Es lässt sich ein regionaler Vorteil bei der Besetzung nach erstmaliger Ausschreibung für die östlichen Bundesländern feststellen. Insgesamt (nach mehrmaliger Ausschreibung) wird aber ein höherer Prozentsatz der Professuren in westlichen Bundesländern besetzt.
Bewerberlage - qualitativ	<ul style="list-style-type: none"> • In vielen Fällen sind die formalen Berufungsvoraussetzungen (29%) nicht erfüllt oder die Einschlägigkeit sowie fachliche Passung sind unzureichend (28%)

Quellen: Schlegel (2006), In der Smitten et. al (2017), Lay & Ruf (2019)

Karrierewege in die HAW-Professur – ausgewählte Ergebnisse

Themengebiet	Erkenntnisse
Lebensläufe	<ul style="list-style-type: none"> Die Bewerber:innen weisen in der Regel einen einschlägigen beruflichen Hintergrund auf: Sie kommen entweder aus der universitären Laufbahn, der privatwirtschaftlichen Karriere, der Selbstständigkeit oder aus NGO`s.
Lebensphase und Motive	<ul style="list-style-type: none"> Autonomie bei der Gestaltung der Arbeit sowohl in der Arbeitsform als auch mit Blick auf Inhalt (Forschung und Lehre) sowie Sinnstiftung durch die Lehre sind wichtige Aspekte; die intrinsische Motivation steht im Vordergrund Die Möglichkeit zur Nebentätigkeit ist für viele attraktiv.
Zufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> Daten zeigen unschlüssige Ergebnisse zu Facetten der Zufriedenheit: 2006 wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als positiver bewertet. <ul style="list-style-type: none"> 2013 klagten viele Professor:innen über Überbelastung, fehlende Ressourcen, schlechte Forschungsbedingungen und mangelnde Unterstützung in der Einarbeitungsphase. Nur 35% waren mit der Work-Life-Balance zufrieden. 2017 wurde von einer relativ hohen Zufriedenheit mit der Arbeitssituation berichtet.

Quellen: Schlegel (2006), Niemeijer und Bauer (2013, 2014), In der Smitten et. al (2017)

Erkenntnisse zur Gewinnung und Entwicklung von HAW-Professor:innen

- Wichtige **Erkenntnisse** wurden bereits gewonnen, aber sind hauptsächlich von **deskriptiver** Art und beziehen sich auf Befragungen bereits berufener HAW-Professor:innen (oft nur Neuberufene)
- Theoretisch fundierte Ergebnisse über **relevante Einflüsse** für diesen Karriereweg und wie man die Entscheidung, eine HAW-Professur anzustreben, (auch als HAW) positiv beeinflussen kann, sind hingegen **selten** (Sembritzki & Thiele, 2019).
- Die Karrierewege in die HAW-Professur sind nach wie vor ein **untererforschtes Gebiet**:
„Erst seit kurzem werden die Fachhochschulen als Gegenstand der Hochschulforschung entdeckt. In der Vergangenheit konzentrierte sich die Hochschulforschung in Deutschland zu einseitig allein auf Universitäten.“ (Lackner 2019b, S. 139)



1. Ausgangslage
2. Forschungsstand
3. **Schnittstellen zu bestehender Forschung**
4. Forschungsagenda und Ausblick

Forschungsstand als Basis für die Entwicklung einer Forschungsagenda



Theorien und mögliche Anknüpfungspunkte zur HAW-Professur

Theorie	Anknüpfungspunkte zur HAW-Professur
Social Cognitive Career Theory (Lent, Brown, Hackett, 1994)	Erklärung für Berufswahl im akademischen und nicht-akademischen Bereich. Empirisch im akademischen Bereich angewandt (z.B. Briedis et al. 2014, Mueller et al. 2015, Berweger & Keller, 2005)
Protean Career Orientation (Hall, 1996)	Merkmal der wertorientierten und selbstgesteuerten Karriere, die konzeptionell auch auf die die akademische Karriere zutrifft, "... scholars can shape their work and their path according to their will and aspirations" (Baruch, 2013, S.198)
Boundaryless Career Orientation (Arthur 1994; Arthur und Rousseau 2001)	Merkmal des mehrmaligen Berufswechsels. Konzeptionelle Anwendung im universitären Bereich, mit Verweis, dass der Wechsel hauptsächlich innerhalb des gleichen Berufsbildes vollzogen wird (z.B. Bandow et al. 2007, Baruch 2013)
Circumscription and Compromise Theory of Vocational Aspirations (Gottfredson, 1981)	Relevanz für Erklärungsansätze der Entwicklung der Berufswahl und möglichen Geschlechterunterschieden in der Entscheidung für eine HAW-Professur → Professorinnen an HAW sind bis heute stark unterrepräsentiert.
Career Construction Theory/Career Adaptability (Savickas, 1997)	Relevanz für die Karriereentwicklung von HAW-Professor:innen insbesondere der laufbahnbezogenen Anpassung an einen neuen Beruf/ berufliches Umfeld und deren (positive) Auswirkung auf den Karriereerfolg.

Internationale Forschung der „Prakademiker:innen“

Definition „pracademics“: Personen mit einem dualen Erfahrungsschatz aus Wissenschaft und Praxis, d.h. (frühere) Praktiker:innen, die nun an Hochschulen lehren bzw. arbeiten (z.B. Dickinson et al., 2020).

Zusammenfassung der Bedeutungen des Begriffs „pracademic“, abgeleitet von Powell et al. (2018)

- Eine „prakademische“ Verbindung, d.h. eine kooperative Beziehung zwischen Praktikern und Wissenschaftlern.
- Ein Kollaborator und Vermittler, welcher als Übersetzer und Wissensvermittler zwischen der wissenschaftlichen Gemeinschaft und der Praxis fungiert.
- Eine Person, welche sowohl als Praktiker als auch als Wissenschaftler arbeitet

Themen der „pracademics“-Literatur

Profil und Relevanz der „pracademics“

(z.B. Panda 2014; Wilson 2015)

Karrierewege der „pracademics“ und Herausforderungen auf diesem Weg

(z.B. Dickinson et al. 2020; Posner 2009)

Motive für die „Transition“

(z.B. Wilson et al. 2014 a, b; Knittel Mabry et al. 2004; Blenkinsopp & Stalker 2004)

Sozialisierungsprozess von „pracademics“

(z.B. Wilson 2014b; Thornton 2010; Knittel Mabry et al. 2004)

Gemeinsamkeiten von Pracademiker:innen und HAW-Professor:innen

Inhalt	Gemeinsamkeiten
Praxiserfahrung als Voraussetzungen	Mehrere Jahre der Praxiserfahrung werden als Voraussetzung in die Lehre mitgebracht.
Motive für Wechsel	Die aufgeführten Motive für die Transition von der Praxis in eine akademische Einrichtung sind ähnlich, z.B. die intrinsische Motivation zu lehren und Erfahrung aus der Praxis an die nächste Generation weiterzugeben (Wilson et al. 2014b).
Reduktion des Gehalts	Das Gehalt in der akademischen Einrichtung ist in den meisten Fällen geringer als das in der Praxis, meist sind die Arbeitsstunden gleich oder sogar höher (Wilson et al. 2014b; In der Smitten et al. 2017b; Knittel Mabry et al. 2004).
Onboarding/ Sozialisierungsprozess	Die Personen müssen sich auf eine neue Kultur, die sich als abgegrenzt von der Praxis anfühlt, einstellen. In der Pracademiker-Literatur wurde beschrieben, dass dies zu einer Art „Kulturschock“ führen kann (Wilson et al. 2014a).
Wertschätzung des „ambidextren Mindsets“	Die besondere Kombination aus Erfahrungen in der Praxis und Wissenschaft ist nicht nur im Kontext der deutschen HAW gesucht, sondern auch international geschätzt (Panda 2014).

Trotz bestehender Unterschiede zu einer Professur in anderen Ländern scheinen auf konzeptioneller Ebene HAW-Professor:innen der Gruppe der „Pracademics“ zugeordnet werden zu können.

1. Ausgangslage
2. Forschungsstand
3. Schnittstellen zu bestehender Forschung
4. **Forschungsagenda und Ausblick**

Impulse zur Nutzung aufgezeigter Schnittstellen

- **Ausweitung der befragten Personengruppen**
auf z.B. Studierende und Promovierende, „nicht erfolgreiche“
Bewerber:innen sowie langjährige Professor:innen
- **Anwendung bestehender Theorien**
(z.B. SCCT) auf Karriereentscheidungen im HAW-Kontext
- **Übertragung der Pracademics-Literatur**
auf den HAW-Kontext und Überprüfung der Gültigkeit für
HAW-Professuren



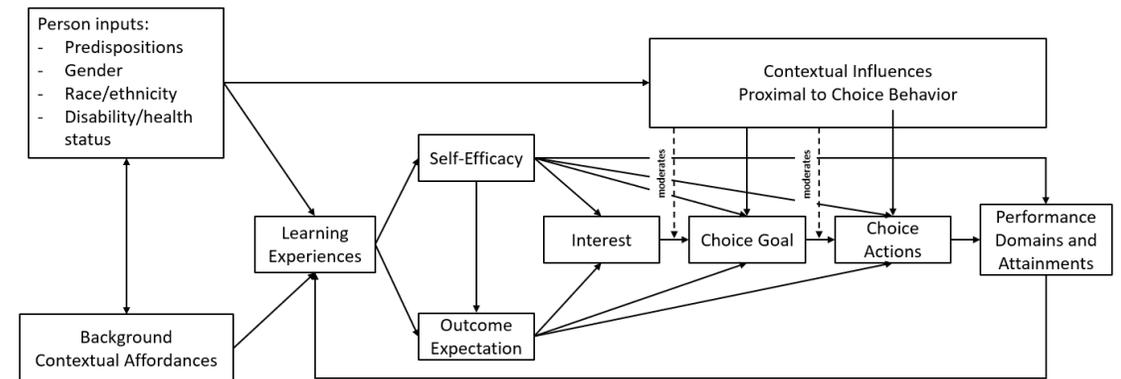
Aktuelle Forschungsvorhaben an der OTH Regensburg

1. Mixed Methods Approach zur Modellierung der Karrierewege von HAW-Professor:innen und Erfassung relevanter Einflussfaktoren für Hochschulen

- Interviews mit HAW-Professor:innen in Bayern (2022)
- Online Befragung von HAW-Professor:innen in Bayern (2023)

<p>Wann und unter welchen Umständen rückte das Berufsbild der HAW Professur ins Bewusstsein?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmung des Berufsbildes • Berufliche und private Situation während Phase der beruflichen Umorientierung • Motivation für die berufliche (Um-) Orientierung • Hindernisse und unterstützende Faktoren 	<p>Was sind die Attraktivitätsmerkmale einer HAW-Professur?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erwartungen an die HAW-Professur zum Zeitpunkt der Bewerbung und Erfüllung dieser Erwartungen • Attraktivitätsmerkmale aus heutiger Perspektive
--	---

Quelle: ZAP.OTHR



Quelle: Lent et al. 1994

2. Befragung von Studierenden und Promovierenden an der OTH Regensburg (2022/23) zur Erfassung von Vorstellungen und Attraktivität des Berufsbilds „HAW-Professur“ und dem Interesse an einer HAW-Karriere

„Die Professur an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) oder Fachhochschule (FH) ist eine attraktive Karriereoption, die oft unterschätzt wird oder vielen gar nicht bekannt ist.“

[Schumann, 8. September 2021, www.idw-online.de]

Sowohl in den Karrieretheorien als auch in der Pracademics-Literatur finden sich aber zahlreiche Impulse, wie die Forschung rund um HAW-Professuren angereichert werden kann.

Gerne beantworten wir Ihre Fragen. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Prof. Dr. Carina Braun

Professorin für Personalmanagement und Betriebswirtschaftslehre

Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg

carina.braun@oth-regensburg.de

www.oth-regensburg.de/zap.othr



Dr. Edith Wilson

Wissenschaftliche Mitarbeiterin - ZAP.OTHR Karrierewege

Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg

edith.wilson@oth-regensburg.de

www.oth-regensburg.de/zap.othr

- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295–306. <https://doi.org/10.1002/job.4030150402>
- Arthur, Michael B.; Rousseau, Denise M. (2001): *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*. New ed. New York, N.Y., Oxford: Oxford University Press.
- Bandow, Diane; Minskey, Barbara D.; Voss, Richard Steven (2007): Reinventing the Future: Investigating Career Transitions from Industry to Academia. In: *Journal of Human Resource Education* 1 (1), S. 23–37. Online verfügbar unter <https://journals.troy.edu/index.php/JHRE/article/view/16>.
- Baruch, Yehuda (2013): Careers in academe: the academic labour market as an eco-system. In: *Career Dev Int* 18 (2), S. 196–210. DOI: 10.1108/CDI-09-2012-0092.
- Berweger, Simone; Keller, Carmen (2005): Prädiktoren der akademischen Laufbahnintention. In: *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie* 19 (3), S. 145–158. DOI: 10.1024/1010-0652.19.3.145.
- Blenkinsopp, John; Stalker, Brenda (2004): Identity work in the transition from manager to management academic. In: *Management Decision* 42 (3/4), S. 418–429. DOI: 10.1108/00251740410518903.
- Briedis, K., Jaksztat, S., Preßler, N., Schürmann, R. & Schwarzer, A. (2014). *Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere*.
- Dickinson, J., Fowler, A. & Griffiths, T.-L. (2020). Pracademics? Exploring transitions and professional identities in higher education. *Studies in Higher Education*, 1–15. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1744123>
- DIPF & Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation. (2022). *Bildung in Deutschland 2022: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal*. Bildung in Deutschland: Bd. 2022. wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/6001820hw>
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Hall, D. T. (1996). *The career is dead - long live the career: A relational approach to careers* (1. Aufl.). The Jossey-Bass business & management series. Jossey-Bass Publishers.
- In der Smitten, S., Sembritzki, T., Thiele, L., Kuhns, J., Amadou, S. & Valero-Sanchez, M. (2017). *Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (BeFHPro)*: Forum Hochschule 3|2017. DZHW.
- Kleimann, B., In der Smitten, S., & Klawitter, M. (2015). Forschungserfahrung als Berufungskriterium. Anforderungen an zukünftige Professorinnen und Professoren. *Forschung und Lehre*, 8, 644-645.

- Knittel Mabry, C., May, G. L. & Berger, N. (2004). Moving from practice to academia: three perspectives. *Human Resource Development International*, 7(3), 395–402. <https://doi.org/10.1080/1367886042000245987>
- Lackner, Hendrik (2019a): Die Stellung der Fachhochschulen im deutschen Hochschulsystem. In: Jingmin Cai und Hendrik Lackner (Hg.): *Jahrbuch Angewandte Hochschulbildung 2016. Deutsch-chinesische Perspektiven und Diskurse*. Unter Mitarbeit von Hendrik Lackner. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Springer eBook Collection), S. 133–157.
- Lackner, Hendrik (2019b): Ist die Fachhochschulprofessur noch hinreichend attraktiv? In: Cai, Jingmin, Lackner, Hendrik (Hg.): *Jahrbuch Angewandte Hochschulbildung 2017. Deutsch-Chinesische Perspektiven und Diskurse*. Unter Mitarbeit von Hendrik Lackner. Wiesbaden: Vieweg (Springer eBook Collection), S. 127–141.
- Lay, Maren; Ruf, Michael (2019): Nachhaltige Personalbeschaffung – Am Beispiel der Stellenbesetzung von Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften. In: Wanja Wellbrock und Daniela Ludin (Hg.): *Nachhaltiges Beschaffungsmanagement*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 149–172.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Mueller, E. F., Flickinger, M. & Dorner, V. (2015). Knowledge junkies or careerbuilders? A mixed-methods approach to exploring the determinants of students' intention to earn a PhD. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 75–89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.001>
- Niemeijer, C; Bauer, A (2013): Online-Befragung zur Workload von Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen (2). Online verfügbar unter https://www.hlb.de/fileadmin/_migrated/news_uploads/2013-hlb-Workload-Umfrage-Ergebnisse-FINAL.pdf, zuletzt geprüft am 14.12.2021.
- In: *Die neue Hochschule* 2, 42–45, 56.
- Panda, Abinash (2014): Bringing Academic and Corporate Worlds Closer. In: *Management and Labour Studies* 39 (2), S. 140–159. DOI: 10.1177/0258042X14558174.
- Posner, P. L. (2009). The Pracademic: An Agenda for Re-Engaging Practitioners and Academics. *Public Budgeting & Finance*, 29(1), 12–26. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5850.2009.00921.x>
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(248-259).
- Schlegel, M. (2006). *Professoren und Professorinnen an den Fachhochschulen in Niedersachsen: – eine berufssoziologische empirische Untersuchung –*. zur Erlangung des akademischen Grades Dr. rer. pol. genehmigte Dissertation.

- Schumann, S. (2021, 8. September). Karriere an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Online Artikel - Informationsdienst der Wissenschaft <https://idw-online.de/de/news775386>
- Sembritzki, T. & Thiele, L. (2019). Geschlechterunterschiede bei Karrierewegen von FachhochschulprofessorInnen: eine empirische Bestandsaufnahme. GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, *Kultur und Gesellschaft*, 11(1), 11–30. <https://doi.org/10.3224/gender.v11i1.02>
- Thornton, Annette Bordelon (2010): Understanding the Socialization Experiences of New Technical Faculty: A Transition from Industry to the Technical College. Online verfügbar unter <https://scholarworks.uno.edu/td/1152>, zuletzt geprüft am 20.01.2022.
- Wilson, M. D. (2015): Pracademia: The Future of the Lifelong Learner. In: *About Campus* 20 (2), S. 28–31. DOI: 10.1002/abc.21189.
- Niemeijer, C; Bauer, A (2014): Ergebnisse der Umfrage des Hochschullehrerbundes zum Workload der Professorenschaft Teil II. Wilson, Michael J.; Wood, Leigh; Solomonides, Ian; Dixon, Peter; Goos, Merrilyn (2014a): Navigating the Career Transition from Industry to Academia. In: *Industry and Higher Education* 28 (1), S. 5–13. DOI: 10.5367/ihe.2014.0189.
- Wilson, Michael J.; Wood, Leigh N.; Solomonides, Ian; Goos, Merrilyn; Dixon, Peter B. (2014b): *Down the rabbit hole navigating the transition from industry to academia*. Sydney: Australia. Office for Learning and Teaching
- Wissenschaftsrat. (2016). Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5637-16.html>