

**Personalentwicklungskonzept für
promovierte Hochschulmitglieder in der Qualifizierungsphase**

Hochschule OWL

■ Abstract

Das vorliegende Personalentwicklungskonzept spiegelt die Empfehlung der 16. Mitgliedsversammlung der Hochschulrektorenkonferenz vom 13. Mai 2014 zur Einreichung von Personalentwicklungskonzepten für promovierte Hochschulmitglieder neben der Professur wider. Neben der Analyse des Ist-Zustandes der Personalentwicklung, ihrer institutionellen Verankerung, der hochschulspezifischen Zielgruppe sowie den Zielen der hochschulinternen Personalentwicklung, wird ein Maßnahmenkatalog der Hochschule vorgestellt, um die gesetzten Ziele erreichen zu können. Dabei wird zwischen institutionalisierten und Weiterbildungsmaßnahmen unterschieden. Anschließend erfolgt die Darlegung des hochschulinternen Qualitätssicherungssystems im Hinblick auf Personalentwicklung.

■ Inhalt

Einführung	4
Hochschule OWL	6
Ist-Zustand und Zielgruppe	6
Personalentwicklung an der Hochschule OWL	8
Ziele der Personalentwicklung für Promovierte	9
Maßnahmen der Hochschule	10
Institutionalisierte Maßnahmen	10
Weiterbildungsmaßnahmen	13
Qualitätssicherung	15
Fazit	15

■ Einführung

Die 16. Mitgliedsversammlung der Hochschulrektorenkonferenz am 13. Mai 2014 brachte einen „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademische Karrierewege neben der Professur“ hervor. Darin wurden die Mitglieder aufgefordert, Personalentwicklungskonzepte für diese Mitarbeitergruppe zu erarbeiten und einzureichen. Die Hochschule OWL hat sich dazu entschlossen, ein entsprechendes Personalentwicklungskonzept vorzubereiten.

Grundlage des Orientierungsrahmens der HRK sind folgende Sachverhalte¹:

Es gibt eine zunehmende Anzahl an abgeschlossenen Promotionen an Hochschulen, die überproportional zum Verhältnis der freiwerdenden Professuren ansteigt. Das Verhältnis von abgeschlossener Promotion zur Professur beträgt seit Jahren etwa 1/20, was dazu führt, dass der überwiegende Teil der Promovierten Karrierewege außerhalb der klassischen Professur gehen wird. Gleichzeitig ist es, durch die Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen (WissZeitVG) sowie den Anstieg an Drittmittelfinanzierung, zu einem starken Anstieg von befristeten Stellen/befristeten Projektstellen nach der Promotion gekommen. Die an Hochschulen beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können zwei verschiedenen Postdoc-Phasen zugerechnet werden. Während die erste Postdoc-Phase primär eine Qualifikationsphase (soll: nicht länger als 3 Jahre) darstellt, ist die zweite Postdoc-Phase bereits eine, durch eine selbstständige und unabhängige Tätigkeit gekennzeichnete, Entscheidungsphase mit Klarheit über den weiteren Karriereweg. Das Papier unterscheidet zwischen sechs verschiedenen Karrierewegen für promovierte Hochschulmitglieder: Forschung, Lehre, Forschungs- und Informationsinfrastruktur, Wissenschaftsmanagement, Forschende Tätigkeit in der Wirtschaft und Tätigkeiten in der Gesellschaft.

Es werden ferner folgende Aspekte genannt, die bei der Ausarbeitung der Personalentwicklungskonzepte bedacht werden sollten.

- Beratungsangebote
- Qualifizierungsmaßnahmen für Tätigkeit in Wissenschaft/Gesellschaft
- Internationalisierung
- Rückbindung zum Gesamtsystem
- Befristung/Drittmittelbefristung
- Karrierewege „neben der Professur“

¹ Orientierungsrahmen HRK

■ Hochschule OWL

Die Hochschule Ostwestfalen-Lippe (Hochschule OWL) ist geprägt durch ihre geographische und fachliche Diversität. Insgesamt 6700 Studierende studieren derzeit, einen der insgesamt 44 Studiengänge an den drei Standorten Lemgo, Detmold, Höxter und dem Studienort Warburg, verteilt auf neun Fachbereiche. Etwa 60 Doktoranden promovieren und forschen außerdem im Rahmen eines kooperativen Promotionsstudiums. Der Studiums- und Forschungsschwerpunkt der Hochschule OWL liegt überwiegend in den Ingenieurwissenschaften. Studiengänge mit Alleinstellungsmerkmal bundesweit und in NRW, wie unter anderem die Lebensmitteltechnologie oder der Studiengang Zukunftsenergien, runden das attraktive Studienangebot ab und sind weit über die Landesgrenzen hinaus bekannt.

Lehre und Forschung sind in der Hochschule OWL als gleichwertige Säulen anerkannt. Geographisch gesehen ist die Hochschule ländlich gelegen inmitten einer großen, von Maschinenbau und Lebensmitteltechnologie geprägten Industrieregion. Sie bietet im regionalen Raum einen der wenigen Anlaufpunkte für Forschung und Nachwuchsrekrutierung in diesen Bereichen. So bestehen hervorragende Kontakte zur heimischen Industrie und Wirtschaft, mit der zusammen Forschungs- und Entwicklungsprojekte bearbeitet werden, aber auch Studienangebote, beispielsweise das Duale Studium, entwickelt werden. Daneben hat die Hochschule in den letzten Jahren durch einzigartige Lehrangebote und herausragende Forschungsaktivitäten eine weit überregionale Strahlkraft erlangt. Dazu gehört die Etablierung des bundesweit ersten Fraunhofer Anwendungszentrums an einer Fachhochschule sowie eine maßgebliche Beteiligung an der BMBF-Hightech-Strategie durch das Engagement im Spitzencluster „it's OWL – intelligente technische Systeme OWL“. Exzellente Lehre und ein klares Forschungsprofil mit den zwei Forschungsschwerpunkten „Institut für Lebensmitteltechnologie, NRW“ und „Institut für Industrielle Informationstechnik“ – so sieht sich die Hochschule OWL gewappnet für zukünftige Herausforderungen.

Mit rund 65% der insgesamt 697² Mitarbeitenden überwiegt der Anteil des wissenschaftlichen Personals an der Hochschule OWL bei weitem. Neben den 169 Professoren und Professorinnen forschen und qualifizieren sich 276 wissenschaftliche Mitarbeitende. Davon sind rund 70% im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Insgesamt arbeiten 37% der Beschäftigten im Rahmen von Drittmittelprojekten. Seit 2007 ist diese Hochschulgruppe zahlenmäßig um mehr als die Hälfte (124/276) angewachsen.

An der Hochschule sind außerdem insgesamt 15³ (24⁴) promovierte, nicht professorale Hochschulmitglieder, die entweder den Karriereschritt Professur anstreben oder sich in Karrierewegen neben der Professur befinden, beschäftigt. Während einige dieser Mitarbeitenden sich in Qualifizierungsphase 1 oder 2⁵ befinden, ist ein großer Teil bereits an dem angestrebten Karriereziel angekommen.

² Stand 1.10.2014, Personaldaten Personaldezernat

³ Personaldaten- Personaldezernat

⁴ interne Telefonliste der Hochschule

⁵ Orientierungsrahmen HRK

Ist-Zustand und Zielgruppe

Die Personalstruktur der Hochschule Ostwestfalen-Lippe war ebenso wie die Hochschule insgesamt in den vergangenen Jahren einem enormen Wandel unterzogen. Die Hochschule hat sich dabei als eine der forschungsintensivsten Fachhochschulen in der deutschen Forschungslandschaft⁶ etabliert.

Der Ausbau der Forschungsaktivitäten gehört auch weiterhin zu den Kernstrategien in der Hochschulentwicklung. Damit verbunden hat die Hochschule OWL aber auch einen überproportionalen Anstieg des wissenschaftlichen Personals, insbesondere in befristeten Arbeitsverhältnissen, zu verzeichnen. Dieses wissenschaftliche Personal übernimmt, aufgrund der gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Beschäftigung und Befristung, auch zunehmend nichtwissenschaftliche Aufgaben. Gleichzeitig ist der Anteil der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten mit 35%⁷, im Vergleich zu Universitäten⁸ in der Region, an der Hochschule OWL gering und hat proportional zum Anstieg des wissenschaftlichen Personals seit 01.01.2007⁹ abgenommen.

Wissenschaftliches Personal¹⁰ an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe:

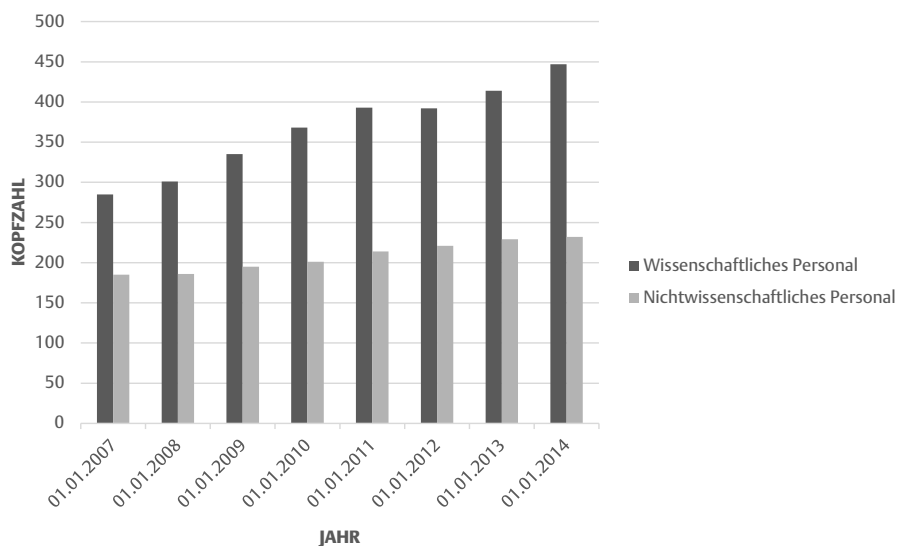


Abb. 1: Entwicklung der Personalzahlen an der Hochschule OWL

Da Fachhochschulen als anwendungsorientierte Hochschulen traditionelle Lehr- und nicht Forschungsanstalten sind, basiert die Forschung bisher überwiegend auf Drittmitteln aus öffentlicher Hand sowie Industrie. Sie sind somit einer spezifischen Verstetigungs- und Kontinuitätsproblematik untersetzt, was neue Strategien der Qualitätssicherung erfordert. Gleichzeitig führt der Ausbau der Forschungsaktivitäten zu einem Spannungsverhältnis zur traditionellen Säule der Lehre, deren Qualitätssicherung in gleichen Maßen eine Herausforderung darstellt.

6 Statistisches Bundesamt 2012: Platz 7 in Fachhochschulen Deutschland, eingeworbene Drittmittel je Professor und Platz 2, Fachhochschulen NRW

7 Stand 1.10.2014

8 Universität Bielefeld: ca. 47,7% (Quelle: <http://www.uni-bielefeld.de/prniwi/>)

9 Anteil des nichtwissenschaftlichen Personals am Gesamtpersonal (ohne wissenschaftliche Hilfskräfte, Lehrbeauftragte und studentische Hilfskräfte): 2007 (39%), 2014 (35%)

10 Wissenschaftliches Personal: Professoren und Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Nicht aufgeführt sind wissenschaftliche Hilfskräfte und studentische Hilfskräfte.

Als Arbeitgebertypus Fachhochschule unterscheiden sich die wissenschaftlichen Karrierewege an der Hochschule OWL von denen einer klassischen Universität. So müssen Professuranwärter an Fachhochschulen für eine erfolgreiche Berufung neben der Promotion und ihrer wissenschaftlichen Eignung eine mindestens dreijährige berufspraktische Tätigkeit außerhalb der Hochschule nachweisen.¹¹

Der traditionelle Fokus auf Lehre und die Erfordernis der berufspraktischen Komponente für Fachhochschulprofessoren und -professorinnen führt dazu, dass die Gruppe der Postdocs mit dem Karriereziel Professur an der Hochschule OWL stark unterrepräsentiert ist, deren Existenz aber erforderlich ist, um die Exzellenz im Bereich Forschung weiter ausbauen zu können. Daneben gibt es aber auch eine Anzahl von promovierten Personen, die mit der Hochschule durch Tätigkeiten in hochschulnahen Forschungseinrichtungen wie dem Fraunhofer Anwendungszentrum oder in Kooperationsprojekten mit Unternehmen affiliert sind, jedoch nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen. Anders als im Falle von Universitäten stellt die Gruppe der Postdocs keine homogene Gruppe an der Hochschule OWL dar. Ferner setzt die Notwendigkeit der Weiterqualifizierung und damit die Qualifizierungsphase¹² häufig aufgrund der berufspraktischen Komponente an Fachhochschulen bereits in der Promotionsphase ein.



Abb. 2: Qualifizierungsphasen Hochschule OWL

Gleichzeitig bietet die Hochschule durch die Nähe zur Industrie und durch ihren anwendungsbezogenen Fokus sehr gute Rahmenbedingungen für Karrierewege neben der Professur. Dazu zählen neben der Tätigkeit in Industrie die Tätigkeiten in öffentlichen Einrichtungen und an der Hochschule selbst im Bereich Wissenschaftsmanagement.

Während der Anteil des wissenschaftlichen Personals in den vergangenen Jahren rapide gestiegen ist und die Weiterqualifizierung dieser Gruppe eine grundlegende Voraussetzung ist, um die Exzellenz im Bereich Forschung weiter auszubauen, verfügt die Hochschule Ostwestfalen-Lippe nach wie vor über kein eigenständiges Promotionsrecht und ist somit auf Kooperationen mit Universitäten angewiesen. Zwar schafft die Hochschule durch die Einrichtung eines hochschulweiten Graduiertenzentrums sowie mehrerer fachspezifischer Promotionskollegs das notwendige Format für eine qualitativ hochwertige Doktorandenausbildung, dennoch besteht noch kein rechtlicher Kontext für eine eigenständige Weiterqualifizierung des wissenschaftlichen Personals.

Die institutionellen Rahmenbedingungen spiegeln sich in den Karrierewegen der Promovierenden und des wissenschaftlichen Personals insgesamt wider und erfordern innovative Konzepte im Hinblick auf die Personalentwicklung und Qualifikation für promovierte und nicht promovierte Hochschulmitglieder.

¹¹ HZG NRW, § 36/5

¹² Orientierungsrahmen HRK

Personalentwicklung an der Hochschule OWL

Der Bereich der Personalentwicklung und Weiterbildung wird von der Hochschule sowohl als eine der vier Kernaufgaben als auch als eine wichtige Querschnittsaufgabe in der strategischen Hochschulentwicklung¹³ identifiziert. Institutionell ist die Personalentwicklung durch eine Verzahnung des Personaldezernats als dienstrechtliche Einheit und dem Institut für Kompetenzentwicklung als ausführendes Organ gekennzeichnet. Das Institut für Kompetenzentwicklung strebt beider Konzeption und Umsetzung der Personalentwicklungspläne eine enge Rückbindung zur Einheit der strategischen Hochschulentwicklung und damit zur Hochschule als Gesamtsystem an.

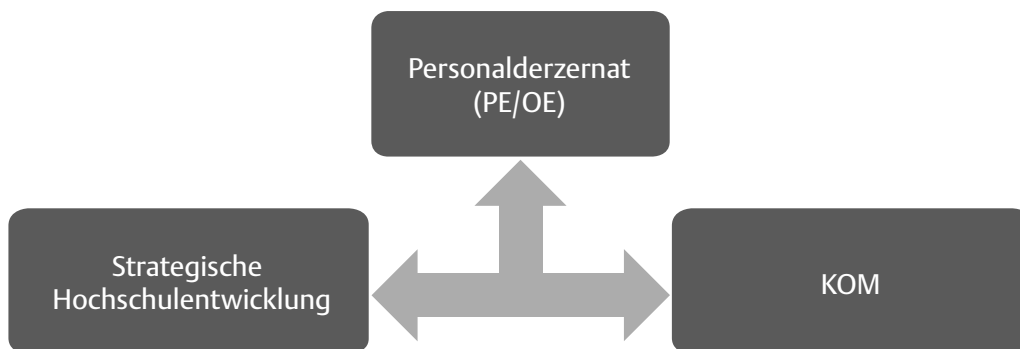


Abb. 3: Personalentwicklung Hochschule OWL

Während der Bereich der Hochschulentwicklung die Entwicklungsziele der Hochschule, unter der Berücksichtigung der rechtlichen und politischen Vorgaben sowie der gesellschaftlichen Herausforderungen und der internen Dynamik, zu einem hochschulweiten Fahrplan zusammenfasst, wovon die Personalentwicklung einen Teilfahrplan darstellt und das Personaldezernat als Verwaltungsorgan den Bereich der Personalentwicklung initiiert, führt das Institut für Kompetenzentwicklung als Dienstleister die Vorgaben des Personaldezernats und des Gesamtentwicklungsplanes aus.

Das Institut für Kompetenzentwicklung als zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Hochschule OWL beschäftigt sich mit der Konzeptualisierung, Förderung und Erforschung individueller Management- und Schlüsselkompetenzen. Mit seinem Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogramm richtet sich das Institut vordergründig an alle Mitglieder der Hochschule sowie an Schulen. Darüber hinaus werden wissenschaftliche Weiterbildungsangebote für Professionals aus Wissenschaft und Wirtschaft konzipiert und umgesetzt.

¹³ Hochschulentwicklungsplan 2012 – 2017: http://www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/PDFs/hsowl_entwicklungsplan_12-17.pdf

Ziele der Personalentwicklung für promoviertes Personal an der Hochschule OWL

Die Hochschule OWL will die gesellschaftlichen und institutionellen Herausforderungen als Ausgangspunkt nehmen und ihre Mitarbeitenden auf ihrem Karriereweg begleiten und unterstützen. Mit ihrer Personalentwicklungsstrategie für promoviertes Personal möchte die Hochschule folgende Ziele erreichen:

- Erhöhung des Anteils an promoviertem Personal

Der Anteil des promovierten Personals an der Hochschule OWL ist sowohl im nichtwissenschaftlichen als auch und insbesondere im wissenschaftlichen Bereich stark unterrepräsentiert. Der starke personelle Anstieg im Mittelbau wird bisher primär von Nichtpromovierten getragen. Mit rund 2/3¹⁴ überwiegt der Anteil derjenigen in befristeten, zumeist projektbezogenen Arbeitsverhältnissen, die sich in keiner Qualifizierungsmaßnahme wie einem Promotionsstudium befinden, bei weitem den Anteil der sich qualifizierenden Nachwuchsforscher. Die Hochschule möchte diesem Umstand begegnen und strebt somit einen signifikanten Anstieg von promovierten, insbesondere wissenschaftlichen Mitarbeitenden an.

- Begleitung & Beratung

Die Hochschule OWL strebt an, das Beratungsangebot und die Beratungsarchitektur gezielt auszubauen und sichtbar zu machen. Dazu sollte ein strukturiertes Konzept für Einsatzleitungen und Betreuerinnen erstellt werden, das Karriereziele und entsprechende Karriereschritte definiert und ein individuelles Curriculum für das Erreichen dieser Ziele erstellt.

- Schaffung nachhaltiger Strukturen

Die Hochschule will den rechtlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen mit dem Aufbau nachhaltiger Strukturen begegnen. Neben der Entwicklung einer nachhaltigen Entfristungsstrategie sollten Strukturen aufgebaut werden, um promoviertes und hochqualifiziertes Personal gezielt in Beschäftigungen zu halten und in neue Beschäftigungen in und außerhalb der Hochschule zu überführen.

- Stärkung des Mittelbaus

Der strukturelle Wandel in der deutschen Hochschullandschaft, die Zunahme an Drittmittelprojekten und die zahlenmäßige Zunahme an wissenschaftlichen Mitarbeitenden in befristeten Arbeitsverhältnissen haben zu einer Schwächung des akademischen Mittelbaus geführt. Die Hochschule OWL nimmt sich der Herausforderung an, eine zukunftsfähige Strategie im Rahmen ihrer Personalentwicklung aufzubauen um den Mittelbau zu stärken.

- Heterogenität & Internationalisierung

Die Einbeziehung heterogenitätsbezogener Überlegungen in die interne Personalentwicklung stellt eines der weiteren Ziele dar. Mitarbeitende sollen in Zukunft gezielt für die Heterogenität ihres Umfelds sensibilisiert werden. Daneben strebt die Hochschule an, die Internationalisierung ihrer promovierten und promovierenden Mitglieder zu fördern und zu begleiten.

■ Maßnahmen der Hochschule OWL

Die Hochschule OWL hat es sich somit zum Ziel gesetzt, die Gruppe der promovierten und promovierenden Hochschulmitglieder in ihren Karrierevorstellungen zu fördern und zu beraten. Eine der obersten Prioritäten der Hochschule ist dabei die Stärkung des Mittelbaus. Die Hochschule möchte sich als eine attraktive Arbeitgeberin für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie für promovierte Personen in Karrierewegen neben der Professur positionieren und den Anteil des promovierten Personals weiter ausbauen. Um ihre Ziele erfolgreich erreichen zu können, hat die Hochschule einen Maßnahmenkatalog entwickelt, der die unterschiedlichen Karrierewege adressiert und dessen Umsetzung in der Hochschulentwicklungsstrategie verankert werden soll. Dazu zählen nicht nur Strategien wie die Steigerung des Drittmittelvolumens und die Intensivierung der Kontakte zur Industrie, sondern auch die Schaffung der institutionellen Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Verstetigung der Forschungsaktivitäten. So entstehen gerade, neben den bereits etablierten Strukturen, ein zweites Science-to-Business-Center auf dem Gelände der Hochschule und ein fachübergreifendes Graduiertenzentrum, das die Qualität der an der Hochschule durchgeführten Promotionen steigern und langfristig sichern soll. Daneben führt die Hochschule aktuell ein Projekt zum Thema „Employer Branding“ durch, um ihre Attraktivität weiter ausbauen zu können.

Institutionalisierte Maßnahmen

Die Hochschule OWL hat eine Reihe von institutionalisierten Maßnahmen entwickelt, um den promovierten und promovierenden Nachwuchs erfolgreich auf seinen Karrierewegen begleiten und eine langfristige Perspektive aufzeigen zu können. Ziel dieser Maßnahmen ist die Qualifizierung auf ein konkretes, visualisierbares und erreichbares Karriereziel hin. Das Ziel der Qualifizierung sollte nicht in der Qualifizierung selbst liegen.

FH Nachwuchsprofessur

Die Hochschule OWL führt als erste Hochschule deutschlandweit eine FH Nachwuchsprofessur ein. Damit sollen Postdocs mit dem Karriereziel FH Professur strukturiert auf ihrem Karriereweg begleitet werden. Dazu haben promovierte Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit, sich im Rahmen eines 6-jährigen Programms, das sich in zwei Abschnitte, entsprechend der beiden Qualifizierungsphasen 1 und 2 gliedert, für eine Regelprofessur zu qualifizieren, in die das Arbeitsverhältnis nach Abschluss dieser Phase überführt werden soll. Während der ersten drei Jahre erwerben die Nachwuchsprofessoren und -professorinnen die Grundqualifikationen, die für eine FH Regelprofessur notwendig sind. Dazu arbeiten sie je zur Hälfte in einem kooperierenden Unternehmen und an der Hochschule. Bei Abschluss dieser dreijährigen Phase verfügen die Nachwuchsprofessorinnen und -professoren sowohl über die berufspraktische Komponente als auch über die Lehrkomponente, die für eine Regelprofessur an einer Fachhochschule notwendig ist. Das Arbeitsverhältnis erfüllt demnach bereits nach drei Jahren die rechtlichen Voraussetzung¹⁵ für eine erfolgreiche Berufung und wird somit zunächst in eine Professur auf Zeit überführt. Mit der Einführung der FH Nachwuchsprofessur schafft die Hochschule OWL als erste Fachhochschule ein institutionell verankertes Programm für die Qualifizierung des promovierten Nachwuchses mit dem Karriereziel Forschung & Lehre an Fachhochschulen.

¹⁵ Nach § 36/5 des HZG NRW

Entfristungsstrategie

Die Hochschule OWL möchte sich als zukunftsfähige Arbeitgeberin positionieren und damit den gesellschaftlichen und rechtlichen Herausforderungen für den Mittelbau begegnen. Die veränderte Befristungssituation im Nachwuchsbereich ist eine der zentralen Rahmenbedingungen für den Mittelbau an Hochschulen. Obwohl keine Erhöhung des Planstellensolls mittelfristig zu erwarten ist, hat die Hochschule als erste Hochschule deutschlandweit eine innovative Entfristungsstrategie, die auf zwei Säulen zugleich aufbaut, entwickelt. Zum einen können die Fachbereiche und die zentralen Serviceeinheiten der Hochschule künftig 50% der ihnen zur Verfügung stehenden Qualitätsverbesserungsmittel, die sich auf dem Studiumsqualitätsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen¹⁶ begründen, für die Schaffung und dauerhaften Finanzierung von Stellen einsetzen. Bislang konnten diese Mittel nur für befristete Stellen genutzt werden. Diese Neuregelung betrifft Positionen im akademischen Mittelbau, aber auch nicht-wissenschaftliche Stellen. Mit den Mitteln können außerdem bereits bestehende Stellen entfristet werden. Zum anderen erhält die Hochschule OWL durch das Programm zur Stärkung der Fachhochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen acht zusätzliche Professuren, die ab 2024, also nach Ablauf des kürzlich beschlossenen Hochschulpakts III, voraussichtlich mit jeweils 250.000 Euro jährlich hinterlegt sind. Diese fließen unter anderem nicht nur in die Besetzung der Professuren, sondern auch in die Einstellung von Beschäftigten im akademischen Mittelbau, die den Professorinnen und Professoren zur Seite stehen.

Graduiertenzentrum.OWL

Die Hochschule strebt daneben an, Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen bereits während der Promotion institutionell zu begleiten und zu fördern. Sie erkennt dabei insbesondere den Wandel in den Karrierewegen des promovierten Nachwuchses an und hat dazu ein neues Konzept entwickelt um Nachwuchsforscher bereits während der Promotion für Karrierewege in und außerhalb des Wissenschaftssystems zu qualifizieren. So entsteht an der Hochschule OWL ein teilstrukturiertes Graduiertenzentrum als Dachstruktur für alle Promotionen und Promotionskollegs der Hochschule. Das Graduiertenzentrum soll nicht nur die zentrale Serviceeinrichtung für die Promovierenden darstellen, sondern auch die primäre Austauschplattform und Kommunikationsinfrastruktur für Forschung, Industrie und öffentliche Hand werden. Dabei erhalten z.B. Promovierende in regelmäßigen Veranstaltungen die Möglichkeit, mit Vertreterinnen und Vertreter der drei Bereiche in Kontakt zu treten. Darüber hinaus werden Aktivitäten wie Gründungsbemühungen, die den Ausbau von Kooperationen fördern, auch finanziell gefördert. Damit möchte die Hochschule ihre Nähe zu Industrie und öffentlicher Hand zusammen mit ihrer Forschungsstärke als Ausgangspunkt nehmen und gezielt im Rahmen von kooperativen Promotionen Promovierenden in ihren unterschiedlichen Karrierewegen fördern. Während ihrer Mitgliedschaft am Graduiertenzentrum absolvieren die Promovierende zudem eine dreijährige Weiterbildung mit einer jeweiligen Schwerpunktlegung auf Management, Wissenschaftsmanagement oder Forschung & Lehre. Sie erhalten somit am Ende ihres Promotionsstudiums neben der Promotion ein qualifizierendes Weiterbildungszertifikat über einen dreijährigen Lehrgang mit dem Schwerpunkt ihres jeweiligen Karriereweges.

Damit nimmt sich die Hochschule ihrer Verantwortung an Beschäftigte zu qualifizieren und den Mittelbau zu stärken.

¹⁶ Studiumsqualitätsgesetz: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000250

Traineeprogramm „Wissenschaftsmanagement“

Darüber hinaus plant die Hochschule die Einführung eines modernen Traineeprogramms für promovierten und/oder hochqualifizierten Nachwuchs mit dem Karriereziel Wissenschaftsmanagement. Das Traineeprogramm richtet sich an frisch promovierten Nachwuchs oder besonders qualifizierte Masterabsolventen/Masterabsolventinnen, die im Rahmen von Projektstellen oder anderen befristeten Stellen an der Hochschule tätig sind oder tätig werden wollen. Diese gezielt in Teilzeit konzipierten Stellen werden durch ein Stellenvolumen von 50% TVL 13 ergänzt und an ein zweijähriges Traineeprogramm gekoppelt. Dabei durchlaufen die Programmteilnehmer und Programmteilnehmerinnen, je nach Stellenschwerpunkt, unterschiedliche Stationen an den Fachbereichen und in der Verwaltung und werden in die Aufgaben der jeweiligen Bereiche eingebunden. Darüber hinaus nehmen sie regelmäßig an einem internen und externen Weiterbildungsangebot teil, das sich aus fachlichen und überfachlichen Maßnahmen, wie juristischen/betriebswirtschaftlichen Grundlagen und Führungskompetenzen, zusammensetzt. Dabei erwerben sie die für sie je nach Stellenschwerpunkt und fachlichen Hintergrund notwendigen Kenntnisse für eine Tätigkeit im Bereich Wissenschaftsmanagement. Mit Abschluss des Programms werden sie entweder gezielt in verfestigte Stellen überführt oder erhalten damit im Falle eines Ausscheidens eine Zusatzqualifikation im Bereich Wissenschaftsmanagement neben ihrer eigentlichen beruflichen Tätigkeit.

Beratungsangebote und Industriekooperationen

Die Hochschule OWL bietet eine Vielzahl von Beratungsangeboten für den promovierten Nachwuchs an. So setzt der Sonderbereich Forschung & Transfer im Bereich Forschungs- und Industriekooperationen an und berät und begleitet Nachwuchswissenschaftler und -Nachwachswissenschaftlerinnen in allen notwendigen Schritten, von der Anbahnung einer Kooperation über die Konkretisierung einer Projektidee bis zur Antragsstellung für nationale oder internationale Forschungsförderung. Das Thema „Gründung“ ist ebenso großgeschrieben wie Industriekooperationen, bei denen der Sonderbereich zur Seite steht. Daneben entsteht gerade ein zweites Science-to-Business Center, „CIIT2“ im Anschluss an das Erfolgsprojekt CIIT auf dem Gelände der Hochschule, in dem Hochschule und Industrie Seite an Seite arbeiten und forschen. Promovierte Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen sind dabei institutionell je in die Hochschule oder in das kooperierende Unternehmen eingebunden. Sie forschen und arbeiten aber häufig im Rahmen von Kooperationsprojekten. Promovierende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden damit gezielt in industriennahe Projekte eingebunden, womit der Übergang nach Abschluss der Promotion sowohl in die Industrie als auch in den Bereich Forschung & Lehre an Hochschulen erleichtert wird. Ein Wechsel in die Industrie ist durch die enge räumliche Kooperation und Vernetzung und damit in die Karrierewege in der Industrie in der Regel komplikationslos möglich.

Internationalisierung

Die Hochschule verfolgt das Ziel, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler auch für den internationalen Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Sie erhalten neben der Beratung & Begleitung zum Thema internationale Forschungsförderung zielgerichtete Schulungen, um sich auch auf dem internationalen Parkett erfolgreich positionieren zu können. Neben dem Fokus auf Lehre & Forschung auf Englisch finden in regelmäßigen Abständen Trainings in dem Bereich „internationale Publikationsstrategien“, „Erfolgreich bewerben und präsentieren auf internationalen Konferenzen“ und „International Networking Strategies“ statt. Die Mitgliedschaft am Graduiertenzentrum OWL ist an internationale Qualitätsstandards gebunden. So müssen sowohl professorale als auch promovierende Mitglieder im Rahmen ihrer Mitgliedschaft

international publizieren. Des Weiteren bietet das Zentrum den institutionellen Rahmen für Gastaufenthalte von internationalen Gastwissenschaftlern und Gastwissenschaftlerinnen an.

Professorinnenprogramm und Gleichstellung

Die Hochschule OWL strebt eine signifikante Erhöhung von Wissenschaftlerinnen an. Als Hochschule mit einem ingenieurwissenschaftlichen Schwerpunkt ist der Anteil von Professorinnen mit 18%¹⁷ unterdurchschnittlich. Die Hochschule hat diese Herausforderung bereits 2012 im Rahmen des Hochschulentwicklungsplanes identifiziert und einen Frauenförderungsplan auf den Weg gebracht. Mit ihrem zukunftsfähigen Gleichstellungsplan war die Hochschule außerdem erfolgreich bei ihrer Bewerbung um BMBF Mittel im Rahmen des Professorinnenprogramms 2. Die Pläne sehen eine gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und eine gezielte Hinführung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zum Karriereziel „Fachhochschulprofessorin“ vor. Neben Ausschreibung einer FH Nachwuchsprofessur setzt die Hochschule dieses neue Konzept um, das Bausteine wie die Qualifizierung und Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen beinhaltet und das zu einer Steigerung des weiblichen wissenschaftlichen promovierten und nicht promovierten Personals an der Hochschule führen soll. Das Konzept enthält außerdem innovative Elemente wie ein „Headhunting“ Budget, um qualifizierte Frauen gezielt für eine Tätigkeit an der Hochschule anzuwerben.

Weiterbildungsmaßnahmen

Die Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeitenden stellt einen wichtigen Baustein in der Hochschulentwicklung dar. Neben den institutionalisierten Maßnahmen, gibt es eine Reihe von internen und externen Angeboten, die gezielt Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen in den beiden Qualifizierungsphasen ansprechen.

Weiterbildungslehrgänge

Die Hochschule bietet eine Reihe von institutionalisierten Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen unterschiedlicher Weiterbildungsprogramme für promovierte und hochqualifizierte Mitarbeitende an. Diese werden vom Institut für Kompetenzentwicklung konzipiert und in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat angeboten. Promovierte und hochqualifizierte Mitarbeitende werden gezielt auf ihren angestrebten Karriereweg hin qualifiziert und schließen die zumeist mehrjährigen Weiterbildungslehrgänge mit einem Zertifikat ab. Der Fokus liegt insbesondere auf Tätigkeiten innerhalb des Wissenschaftssystems, d.h. Forschung & Lehre bzw. Verwaltung, qualifiziert aber auch für Tätigkeiten in Wirtschaft und Gesellschaft. Neben dem mehrjährigen Traineeprogramm „Wissenschaftsmanagement“ wird ein modularer Lehrgang in Projektmanagement angeboten, in dem die Teilnehmer und Teilnehmerinnen neben Hard Skills auch Soft Skills wie Führungskompetenzen erwerben, um erfolgreich als Projektleitungen tätig sein zu können. Promovierende an der Hochschule OWL haben darüber hinaus die Möglichkeit, ein drei jähriges Zusatzprogramm im Bereich Management, Wissenschaftsmanagement oder Forschung & Lehre gemäß ihrer Karriereambitionen zu absolvieren. Diese Zusatzqualifikation soll dem Nachwuchs eine konkurrenzfähige Position auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen und die Vorteile einer Promotion an einer anwendungsorientierten Hochschule, so z.B. die Nähe zum zukünftigen Arbeitsbereich, noch stärker zum Ausdruck bringen.

¹⁷ Stand 2011

Interne Angebote

Darüber hinaus bietet die Hochschule eine Reihe interner Veranstaltungen an, an denen die promovierten und hochqualifizierten Mitarbeitenden teilnehmen können. Während die Veranstaltungen von unterschiedlichen Stellen wie dem Sonderbereich Forschung & Transfer, S(KIM), dem Institut für Kompetenzentwicklung und dem Personaldezernat angeboten werden, werden sie durch das Institut für Kompetenzentwicklung gebündelt, zielgruppenspezifisch differenziert und präsentiert. Damit haben die Mitarbeitenden eine zentrale Anlaufstelle und Ansprechpersonen für interne Weiterbildungen an der Hochschule. Neben technischen Schulungen wie Softwareschulungen werden Schulungen zum Thema Patente, nationale und EU Forschungsförderung, Drittmittelakquise, aber auch Persönlichkeitsentwicklungstrainings wie Strategic Leadership oder Konfliktmanagement angeboten. Daneben organisieren die Fachbereiche fachspezifische Schulungen für Lehrende und Forschende ihres jeweiligen Bereiches. So sind z.B. die Angebote der Werkstatt Emilie als Weiterbildungsträger von der Architektenkammer Nordrhein-Westfalen akkreditierte Fort- und Weiterbildungsseminare für Architekten, Innenarchitekten und Stadtplaner an und sie sind somit auch extern geöffnet. Damit besteht ein breites internes Angebot für die Qualifizierung und Weiterbildung der promovierten und hochqualifizierten Hochschulmitglieder.

Externe Angebote

Um die Qualität und Bandbreite des Angebotes zu erhöhen, bietet die Hochschule ihren Mitarbeitenden an, die Veranstaltungen bestimmter externer Anbieter zu besuchen. Darüber hinaus hat sie sich unterschiedlichen Netzwerken angeschlossen und Kooperationen aufgebaut, in deren Rahmen weitere Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden. So bietet das Netzwerk Hochschuldidaktische Weiterbildung Nordrhein-Westfalen hdw nrw, dem sich insgesamt 20 anwendungsorientierte Hochschulen angeschlossen haben, für Lehrende der Mitgliedshochschulen vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten an. Die Hochschulübergreifende Fortbildung (HÜF) richtet sich an nichtwissenschaftliches Personal. Dieses Programm wird durch die Koordinierungsstelle der Hochschulübergreifenden Fortbildung an der Fernuniversität Hagen (HÜF) in Zusammenarbeit mit den Hochschulen des Landes NRW für Beschäftigte aus Verwaltung und Betriebstechnik herausgegeben. Daneben können Mitarbeiterinnen, je nach Stelle, an Veranstaltungen des Zentrums für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung (ZBIW), des Fortbildungsprogramm des Innenministeriums (Fortbildungsakademie Mont-Cenis Herne) und des IT.NRW - Fortbildungsprogramm des Innenministerium teilnehmen.

■ Qualitätssicherung

Um die Qualität der Einzelmaßnahmen und die Ziele der Personalentwicklung den gesellschaftlichen Herausforderung und der Hochschulstrategie anzupassen, findet eine jährliche Evaluation der Maßnahmen statt, die ggfs. zu einer Modifikation oder Ergänzung der Ziele und Maßnahmen führt. Jede Einzelmaßnahme wird auf der Grundlage eines kurzen Zwischenberichtes der jeweiligen Maßnahme, zunächst durch ein Gremium aus je einer Person aus der strategischen Hochschulentwicklung, dem Personaldezernat und des Institut für Kompetenzentwicklung beurteilt. Ggfs. wird eine Zielanpassung oder Modifikation dem Präsidium vorgeschlagen. Damit möchte die Hochschule sicherstellen, dass die Ziele der Personalentwicklung in einer hohen Qualität erreicht werden und ggfs. den wechselnden gesellschaftlichen und institutionellen Herausforderungen angepasst werden.

■ Fazit

Als Kern- und Querschnittsaufgaben haben die Personalentwicklung und Weiterbildung eine hohe Priorität an der Hochschule OWL. Die Hochschule erkennt die Rolle ihrer Mitarbeitenden im Hinblick auf den Erfolg, Entwicklung und die Zukunftsfähigkeit der Hochschule an und möchte nachhaltige Strukturen für Tätigkeiten an der Hochschule aufbauen. Die Zunahme, der primär drittmittelfinanzierten Forschungsaktivitäten und die damit verbundene Zunahme an wissenschaftlichen Mitarbeitenden in befristeten Arbeitsverhältnissen erfordert innovative Konzepte in der Personalentwicklung. Während eine angemessene Entfristungstrategie, wie sie im Rahmen dieses Papiers vorgestellt worden ist, notwendig ist und eine Stärkung des akademischen Mittelbaus erfolgen muss, ist nicht von einer mittelfristigen, flächendeckenden Entfristung der Mitarbeitenden auszugehen. Damit muss eine zukunftsfähige Personalentwicklung Ideen enthalten, wie befristetes Personal in neue Arbeitsverhältnisse überführt werden kann und durch Zusatzqualifikationen konkurrenzfähiger auf dem Arbeitsmarkt gemacht wird um Ausfallzeiten zu vermeiden. Dazu sind einige Maßnahmen wie der Aufbau eines Traineeprogramms im Bereich „Wissenschaftsmanagement“ vorgestellt worden. Insgesamt muss die Hochschule den Anteil des promovierten, nicht professoralen Personals weiter ausbauen, um die Qualität in der Forschung halten und ausbauen zu können. Als forschungsintensive Fachhochschule ist die Fachhochschule in einer starken von Maschinenbau- und Lebensmitteltechnologie geprägten Region verankert. Sie ist eine attraktive Arbeitgeberin für promoviertes und promovierendes Personal in der Qualifizierungsphase, dessen primäres Karriereziel nicht die klassische Universitätsprofessur ist und die den überwiegenden Teil der Promovierenden darstellen.

■ Literatur

Empfehlung der 16. Mitgliederversammlung der HRK (13. Mai 2014): Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewegenebenen der Professur, Frankfurt am Main.

http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/HRK_Empfehlung_Orientierungsrahmen_13052014.pdf

Stand: 29.03.2015

Hochschule OWL (2011) Gleichstellungskonzept der Hochschule OWL zur Antragstellung im Professorinnenprogramm II, Lemgo.

http://www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/PDFs/hsowl_entwicklungsplan_12-17.pdf

Stand: 29.03.2015

Hochschule OWL (2012) Hochschulentwicklungsplan 2012 – 2017.

http://www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/PDFs/hsowl_entwicklungsplan_12-17.pdf

Stand: 29.03.2015

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG) (12. April 2007)

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/wisszeitvg/gesamt.pdf>

Stand: 29.03.2015

Gesetz- und Verordnungsblatt GV. NRW., Ausgabe 2014 Nr. 27 (29. August. 2014)

Hochschulzukunftsgesetz NRW, Seite 543 bis 606

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=6&vd_id=14567

Stand: 29.03.2015

Gesetz zur Verbesserung der Qualität in Lehre und Studium an nordrhein-westfälischen Hochschulen (Studiumsqualitätsgesetz) (1. März 2011)

Stand: 29.03.2015

Universität Bielefeld. Wissenswertes über den Personalrat.

<http://www.uni-bielefeld.de/prniwi/>

Stand: 29.03.2015

Statistisches Bundesamt (2012): Monetäre Hochschulstatistische Kennzahlen. Fachserie 11, Reihe 4.3.2 – 2012, Wiesbaden.