

Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung

**Forum für Führung, Moderation, Training,
Programm-Organisation**

Onboarding – Gut ankommen – nach der Berufung in eine Professur

- „Gut angekommen“ – nach der Berufung
Zur Dokumentation von Onboarding-Modellen für
neuberufene Professor*innen an eine Hochschule
- Präsentation vielfältiger Varianten des Onboarding
- Die Forschungseinrichtung als Karriereberaterin ihrer Postdocs:
Die Helmholtz Career Development Centers for Researchers.
Ein Erfahrungsbericht aus der Perspektive der Dachorganisation
- Chancengleichheitsarbeit nachhaltig umsetzen – ein Beispiel
für einen organisationsweiten Beteiligungsprozess
 - P-OE-Gespräch zwischen Christa Cremer-Renz
und Wolff-Dietrich Webler
Die schwierige Einmündung in eine FH-Professur
unmittelbar nach der Berufung

3+4 | 2020

Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung

Forum für Führung, Moderation, Training,
Programm-Organisation

Einführung des geschäftsführenden Herausgebers

57

Personal- und Organisations- entwicklung/-politik

Wolff-Dietrich Webler

„Gut angekommen“ – nach der Berufung
Zur Dokumentation von Onboarding-Modellen für
neuberufene Professor*innen an eine Hochschule

58

Präsentation vielfältiger Varianten des Onboarding

75

Anregungen für die Praxis/ Erfahrungsberichte

Korinna Strobel & Julia Bettina Eberhardt

Die Forschungseinrichtung als Karriereberaterin ihrer
Postdocs: Die Helmholtz Career Development Centers
for Researchers. Ein Erfahrungsbericht aus der
Perspektive der Dachorganisation

99

Katrin Klink & Roxane Soergel

Chancengleichheitsarbeit nachhaltig umsetzen
– ein Beispiel für einen organisationsweiten
Beteiligungsprozess

104

P-OE-Gespräch

P-OE-Gespräch zwischen Christa Cremer-Renz und
Wolff-Dietrich Webler

Die schwierige Einmündung in eine FH-Professur
unmittelbar nach der Berufung

107

Meldungen

116

Seitenblick

auf die Schwesterzeitschriften

Hauptbeiträge der aktuellen Hefte
Fo, HSW, HM, ZBS und QiW

IV

Die vorliegende Doppelausgabe der P-OE versammelt in ihrem Themenschwerpunkt „Onboarding – Gut ankommen – nach der Berufung in eine Professur“ mehrere markante Muster des Onboarding als einen ersten Überblick. Berichtet werden soll über regelmäßig stattfindende Einführungen und Einführungsprogramme für Neuberufene der jeweiligen Hochschule, die über eine (mehr oder weniger ausführliche) Begrüßung hinausgehen (z.B. einwöchig kompakt oder über Einzeltermine verteilt). Es geht um die Dokumentation einer Auswahl existierender Angebote. Das Spektrum möglicher Initiativen ist damit gut abgedeckt. Sich nach der Rufannahme am neuen Hochschulort ein- und zurecht zu finden, ist zeitaufwändig und kostet Kraft, die eigentlich in die normalen Aufgaben investiert werden könnte. Daher sind immer mehr Hochschulen dazu übergegangen, für Neuberufene ganze Betreuungsprogramme zu entwickeln. Diese Programme können sehr verschieden ausgestaltet sein. Sich diese Vielfalt einmal in einem Überblick vor Augen zu führen, kann sowohl für die Beteiligten in der Personalentwicklung, als auch für diejenigen informativ sein, die vor einer eigenen Berufung stehen.

In einem Rahmenartikel, einer Art Vorwort zu den dann folgenden Einzelberichten, geht zunächst *Wolff-Dietrich Webler* auf das Phänomen der Zeit nach der Rufannahme ein. In seinem Artikel „Gut angekommen“ – nach der Berufung. Zur Dokumentation von Onboarding-Modellen für neuberufene Professor*innen an eine Hochschule zeichnet er zunächst den Rahmen, in dem sich solche Modelle entwickeln, und skizziert deren Umrisse. Hier bietet sich eine bunte Landschaft, aus deren Betrachtung eine Menge gelernt werden kann. Insgesamt neun Modelle haben ihre Kurzbeschreibung hierfür zur Verfügung gestellt. In einer weiteren Ausgabe der P-OE haben sie dann Gelegenheit, Hintergründe und Erfahrungen mit ihren Programmen vorzustellen.

Folgende Hochschulen tragen zu der **Präsentation vielfältiger Varianten des Onboarding** bei:

Universität Duisburg-Essen, Universität Bonn, Hochschule Düsseldorf, TH Köln, Universität Hamburg, Universität Bielefeld, RWTH Aachen, LMU München, TU München. Wir dürfen auf die Fortsetzung gespannt sein.

ab Seite 58

Korinna Strobel & Julia Bettina Eberhardt beginnen ihren Beitrag gleich mit der Formulierung ihrer ungewöhnlichen Konstellation, „dass sich arbeitgebende Institutionen in die Rolle begeben, ihre Mitarbeitenden zum nächsten Karriereschritt zu beraten, ist etwas eher Ungewöhnliches. Zumal dann, wenn es klar ist, dass dieser Karriereschritt mit großer Wahrscheinlichkeit aus der Institution herausführt.“ Und erklären dann den funktionalen Zusammenhang: **Die Forschungseinrichtung als Karriereberaterin ihrer Postdocs: Die Helmholtz Career Development Centers for Researchers. Ein Erfahrungsbericht aus der Perspektive der Dachorganisation.** Was zunächst merkwürdig – zumindest nicht strikt interessenbezogen klingt, stellt sich auf den zweiten Blick aber als häufiger im Wissenschaftssystem heraus: Schon die Doktorand*innen an Universitäten werden – wenn die Trägerinstitution verantwortungsvoll handelt – auf den



Wolff-Dietrich
Webler

Ausstieg vorbereitet. Und bei den Workshops zur Erweiterung der Lehrkompetenz, die überwiegend von jüngeren Lehrenden mit befristeten Verträgen besucht werden, hat sich ein Universitätskanzler auch mal nahezu geweigert, die Kosten für eine „verlorene“ Zielgruppe zu übernehmen. Wenn die Verwunderung überwunden ist: Der Beitrag stellt ein nachahmenswertes Modell vor.

Seite 99

Gerade in naturwissenschaftlich-technisch geprägten Wissenschaftseinrichtungen weist die Chancengleichheit – abgesehen am Frauenanteil auf den verschiedenen Karrierestufen – noch deutliche Defizite auf. Ein Ausgleich durch Personalfuktuation verläuft natürlicherweise langsam, beginnt aber weit vor Entscheidungen zur Stellenbesetzung. Am KIT wurde mit dem Projekt Equity 1 unter Beteiligung aller Organisationsebenen ein Maßnahmenpaket durchgeführt, das die Sensibilität für Chancengleichheit erhöht hat. *Katrin Klink & Roxane Soergel* berichten in ihrem Beitrag **Chancengleichheitsarbeit nachhaltig umsetzen – ein Beispiel für einen organisationsweiten Beteiligungsprozess** über Anlage und Erfolg der Maßnahmen.

Seite 104

Die Gruppe der Professor*innen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften hat eine Reihe ungünstiger Rahmenbedingungen zu überwinden. Neben der Rückkehr aus der beruflichen Praxis in eine Rolle als Lehrende mit hohem Lehrdeputat (allerdings hoher Vertragssicherheit) gibt es noch eine Reihe anderer Probleme, die *Christa Cremer-Renz und Wolff-Dietrich Webler* in einem **P-OE-Gespräch** vertiefen und Lösungsmöglichkeiten erörtern: Es geht um **Die schwierige Einmündung in eine FH-Professur unmittelbar nach der Berufung.** Während Lehrende an Universitäten gewohnt sind, Theorien zu entwickeln und auf Praxis anzuwenden, wird von anwendungsbezogener Lehre an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften erwartet, dass die frisch berufenen Lehrenden lernen, z.T. zumindest den umgekehrten Weg zu gehen: ihre Praxiserfahrung – die Berufungsvoraussetzung war – auf hohem Niveau in Inhalte einer hochschuladäquaten Lehre zu verwandeln – was sie in dieser Form nie gelernt haben. Das Problem ist lösbar, wenn es von allen Beteiligten ernstgenommen und per Weiterbildung angegangen wird. Dazu müssen aber von den verschiedenen Verantwortlichen auch geeignete Rahmenbedingungen geschaffen werden... **Seite 107**

W.W.