

Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung

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

FH-Personal Programm

- Zusammenarbeit oder Konkurrenz – HAWs im Verbund bei der Personalgewinnung
- Regionale Profilschärfung für Qualifizierung und Rekrutierung von professoralen Personal
- *Doing PhD* an HAW: Personal- und Organisationsentwicklung in und durch strukturierte Promotionsförderung
 - Strategisches Modell zur professoralen Qualifikation im Zusammenwirken von HAW, Praxis und Universität
 - Akademische Nachwuchskompetenzförderung – eine empirische Studie zu Handlungsansätzen aus HAW-Perspektive
- NextGen – Entwicklung eines Personalentwicklungsystems für den professoralen Nachwuchs an der Hochschule Mittweida
- Transformative Wissenschaftspraxis im Tandemprogramm der TH Köln
 - Personal-Sharing auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere
- Auf dem Weg zur FH-Professur: Duale Modelle mit strategischen Partnern
 - Mehr als ein Bauchgefühl – Transparenz bei den überfachlichen Kompetenzen für Professuren
- Gewinnung professoralen Personals durch datengetriebene Personas

3+4 | 2023

Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung

Forum für Führung, Moderation, Training, Programm-Organisation

Einführung der geschäftsführenden Herausgeber*innen

65

Employer Branding und Rekrutierung in der Kooperation

Antje Gellerich, Kai-Friederike Oelbermann, Linda Skiebe & Olena Stamann

Zusammenarbeit oder Konkurrenz – HAWs im Verbund bei der Personalgewinnung

68

Tamara Breitbach, Markus Ehses, Hanna Hettrich & Juliane Tatarinov

Regionale Profilschärfung für Qualifizierung und Rekrutierung von professoralen Personal – Die Hochschulkooperation Trier-Kaiserslautern-Saarbrücken im Programm FH-Personal

74

Gewinnung und Qualifizierung von professoralen Nachwuchs

Birgit Dörner, Christoph Ellßel, Angelika Mayer, Barbara Purschke, Heike Singer & Martina Wolfinger
Doing PhD an HAW: Personal- und Organisationsentwicklung in und durch strukturierte Promotionsförderung

79

Leif-Alexander Garbe, Hagen Rogalski & Rana Gradmann
Strategisches Modell zur professoralen Qualifikation im Zusammenwirken von HAW, Praxis und Universität

85

Cornelia M. Enger, Kevin Fuchs und Anja Westphal
Akademische Nachwuchskompetenzförderung – eine empirische Studie zu Handlungsansätzen aus HAW-Perspektive zur (Weiter-)Entwicklung einer institutionalisierten akademischen Personalentwicklung

90

Ramona Kusche, Kerstin Strangfeld and Angela Freche
NextGen – Entwicklung eines Personalentwicklungssystems für den professoralen Nachwuchs an der Hochschule Mittweida mit Schwerpunktsetzung auf die Qualifizierung durch Peer Learning

95

Tandem Programme als neue Qualifizierungsweg

Birgit Szczyrba, Denis Anders, Dagmar Linnartz & Stefan Herzig

Transformative Wissenschaftspraxis im Tandemprogramm der TH Köln

100

Christoph Rosenbusch, Jesus Pineda, Alesya Ayzikova, Ann-Kristina Gleim & Franziska Hedrich
Personal-Sharing auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere an Hochschulen für angewandte Wissenschaften: Erste Erkenntnisse aus der Frankfurt University of Applied Sciences

106

Serviola Beqiraj, Sylvia Schmid & Eva Schmitt-Rodermund
Auf dem Weg zur FH-Professur: Duale Modelle mit strategischen Partnern

111

Persönlichkeitsprofile in Rekrutierungs- & Auswahlprozessen

Walter Rehberg, Karolina Engenhorst, Bina Herb, Gisela Schubert & Veronika Thurner

Mehr als ein Bauchgefühl – Transparenz bei den überfachlichen Kompetenzen für Professuren

115

Petra Kneip, Gabriela Tullius, Larissa Zierow & Yvonne Müller

Gewinnung professoralen Personals durch datengetriebene Personas

121

Seitenblick auf die Schwesterzeitschriften

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

IV

3+4 | 2023

Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) spielen eine entscheidende Rolle in der deutschen Bildungslandschaft. Sie zeichnen sich durch ihre praxisorientierte Ausrichtung aus und sind maßgeblich daran beteiligt, den steigenden Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften in verschiedenen Branchen zu decken. Um diese Aufgabe erfolgreich zu bewältigen, bedarf es engagierter und kompetenter Professor:innen, die sowohl über fundiertes Fachwissen als auch über umfangreiche praktische Erfahrungen verfügen. Gleichzeitig sind HAWen selbst von einem zum Teil dramatischen Fachkräftemangel bei der Besetzung von Professuren betroffen. Hochschulen und Politik haben mittlerweile verstanden, dass die Qualifizierung von Talenten und die Gewinnung von Professor:innen nicht mehr dem Zufall überlassen werden darf, sondern strukturiert und systematisch angegangen werden muss. Das Förderprogramm FH-Personal setzt genau hier an: Es unterstützt Hochschulen dabei, die Hochschul-Professur als attraktive Karriereoption offensiv zu bewerben und das Profil der Hochschulen als Arbeitgeberinnen zu schärfen. So soll es gelingen, herausragende Talente aus Wissenschaft und Praxis zu gewinnen und ihnen die Möglichkeit zu bieten, sich in ihrer akademischen Laufbahn weiterzuentwickeln. Dies trägt nicht nur zur Qualität der Lehre an den Hochschulen bei, sondern stärkt auch die Forschung und den Wissenstransfer in den jeweiligen Fachbereichen.

Seit 2021 werden an 64 Hochschulen die in einer Konzeptphase erarbeiteten Maßnahmen im Rahmen einer ersten Projektrunde gefördert. 34 weitere Hochschulen kamen in der zweiten Projektrunde dazu. Die Konzepte und Instrumente der Hochschulen schließen dabei an Diskurse zur verbesserten Strukturierung und Planbarkeit von Karrierewegen in der Wissenschaft an. Maßnahmen und Konzepte zur Personal- und Organisationsentwicklung wie Personalmarketing und Employer Branding werden nun von Hochschulen aufgegriffen, um einem War for Talents entgegenzuwirken. Der Transfer dieser Diskurse und Konzepte auf den Kontext Hochschulen für angewandte Wissenschaften erfordert eine präzise Analyse der bisherigen Umsetzungsbedingungen, die neben Erfolgsgeschichten naturgemäß auch von Herausforderungen und Misserfolgen geprägt sein können. Nach zwei Jahren des Bund-Länder-Programms FH Personal wird mit diesem Themenheft ein erstes Resümee gezogen. Wir geben ausgewählten Erfahrungen und Erkenntnissen der FH-Personal-Projekte aus der ersten Förderrunde (2021-2027) Raum.

Mit den Beiträgen des Themenhefts möchten wir Ihnen einen Überblick über die verschiedenen Facetten des Förderprogramms FH-Personal geben. In Anlehnung an das Maßnahmenpaket der Bund-Land-Förderung gliedert sich das Themenheft dabei in vier Schwerpunkte:

Employer Branding & Rekrutierung in der Kooperation

Antje Gellerich, Kai-Friederike Oelbermann, Linda Skiebe und Olena Stamann vom Verbundprojekt CASE@Sachsen-Anhalt analysieren, inwiefern sich Personalgewinnung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in einem Verbund als Zusammenarbeit oder Konkurrenz verortet.

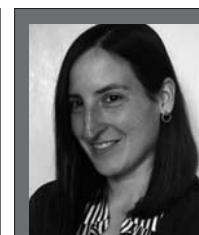
Seite 68



Petra Kneip



Stefanie Kröner



Louisa Söllner



Gabriela Tullius



Thorben Sembritzki

Tamara Breitbach, Juliane Tatarinov, Hanna Hettrich und Markus Ehses stellen vor, wie das im Programm FH-Personal verankerte regionale Personalmarketing in der Hochschulkooperation Trier-Kaiserslautern-Saarbrücken einen Beitrag dazu leistet, die Qualifizierung und Rekrutierung von professoralem Personal regional zu optimieren.

Seite 74

Gewinnung & Qualifizierung von professoralem Nachwuchs

Birgit Dörner, Christoph Ellßel, Angelika Mayer, Barbara Purschke, Heike Singer und Martina Wolfinger von der KSH München diskutieren Personal- und Organisationsentwicklung in und durch strukturierte Promotionsförderung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Dabei gehen sie auf kooperative Promotionen und Promotionsprogramme ein.

Seite 79

Leif-Alexander Garbe, Hagen Rogalski und Rana Gradmann stellen ein strategisches Modell zur professoralen Qualifikation im Zusammenwirken von HAW, Praxis und Universität vor, welches sie im Rahmen des FH-Personal Programms an der Hochschule Neubrandenburg konzipiert haben und umsetzen.

Seite 85

Cornelia M. Enger, Kevin Fuchs und Anja Westphal widmen sich der akademische Nachwuchskompetenzförderung an der Westsächsischen Hochschule Zwickau. Dabei analysieren sie auf Grundlage empirischer Daten Handlungsansätze, um die akademische Personalentwicklung im Hinblick auf HAW-Professuren zu optimieren und Nachwuchswissenschaftler:innen gezielt für dieses Berufsbild zu qualifizieren.

Seite 90

Ramona Kusche, Kerstin Strangfeld und Angela Freche stellen das Personalentwicklungssystem NextGen an der Hochschule Mittweida vor. Dieses möchte acht Nachwuchswissenschaftler:innen durch Peer-Learning auf eine HAW-Professur vorbereiten und sie für das Berufsfeld qualifizieren.

Seite 95