

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 Ehse, Hanna Hettrich &
Juliane Tatarinov*
Regionale Profilschärfung für Qualifizierung und
Rekrutierung von professoralen Personal – Die
Hochschulkoooperation 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 Organisationsentwick-
lung 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.

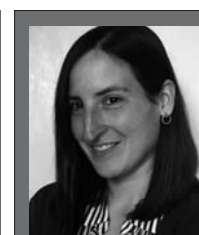
Seite 68



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 Hochschulkoooperation 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 Berufsbild qualifizieren.

Seite 95

Tandem-Programme als neue Qualifizierungswege

Birgit Szczyrba, Denis Anders, Dagmar Linnartz und Stefan Herzig stellen das Tandem Programm der TH Köln vor und analysieren dieses Karriereentwicklungsprogramm als transformative Wissenschaftspraxis.

Seite 100

Christoph Rosenbusch, Jesús Pineda, Alesya Ayzikova, Ann-Kristina Gleim und Franziska Hedrich von der Frankfurt University of Applied Sciences widmen sich in ihrem Beitrag dem Personal-Sharing auf allen Stufen einer wissenschaftlichen Karriere an einer HAW.

Seite 106

Serviola Beqiraj, Sylvia Schmid und Eva Schmitt-Rodermund diskutieren duale Modelle mit strategischen Partnern der FH Potsdam. Dabei haben sie positive Auswirkungen auf die Anzahl von gestellten Drittmitelanträgen und auf innovative Leuchtturmprojekte beobachtet.

Seite 111**Persönlichkeitsprofile in Rekrutierungs- und Auswahlprozessen**

Walter Rehberg, Karolina Engenhorst, Bina Herb, Gisela Schubert und Veronika Thurner präsentieren eine Methode, die an der Hochschule München spezifisch für HAW-Professuren entwickelt wurde, um überfachliche Kompetenzen von Bewerber:innen einzuschätzen. Dabei berichten sie von den ersten Erfahrungen, die in Berufungsverfahren mit dem Instrument gesammelt wurden.

Seite 115

Petra Kneip, Gabriela Tullius, Larissa Zierow und Yvonne Müller zeigen eine innovative Möglichkeit auf, Professor:innen durch datengetriebene Personas zu gewinnen. Dieser Ansatz verortet sich fachlich im Bereich People Analytics und bereichert dieses interdisziplinäre Themenheft um die Perspektive des Data-Driven Recruiting.

Seite 121

Wir freuen uns über das außergewöhnlich hohe Interesse an diesem Themenheft, für welches wir 43 Abstracts erhalten haben. Das hohe Interesse zeigt den Mehrwert und die Innovativität, die das Bund-Länder-Programm FH-Personal initiiert und ermöglicht hat. Hochschulen reflektieren im Rahmen des Programms ihre bisherigen Strategien in der Personalgewinnung und -bindung und entwickeln individuelle und neue Konzepte. In der aktuellen Debatte setzen die Beiträge wichtige Impulse in der Personal- und Organisationsentwicklung.

Die vorgestellten Vorhaben werden alle in einer Bund-Länder Initiative durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die jeweilig beteiligten Landesministerien in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz finanziert. Wir bedanken uns herzlich bei den Fördergebern, allen Autor:innen sowie dem UniversitätsVerlagWebler für die sehr gute Zusammenarbeit. Wir hoffen, dass Sie beim Lesen viele Anregungen und Erkenntnisse erhalten, die Sie auf den Kontext Ihrer Hochschule übertragen können.

Petra Kneip, Stefanie Kröner, Louisa Söllner, Gabriela Tullius & Thorben Sembritzki

■ **Petra Kneip**, Prof. Dr., Professorin für Human Resources, Organizational Behaviour and Leadership, Projektleitung professorTalent, Hochschule Reutlingen

■ **Stefanie Kröner**, Dr., Wissenschaftliche Referentin, evalag, zuvor Projekt professorTalent, Hochschule Reutlingen

■ **Louisa Söllner**, Dr., Projekt professorTalent, Hochschule Reutlingen

■ **Gabriela Tullius**, Prof. Dr., Professorin für Interaktive und Kooperative Systeme, Hochschule Reutlingen

■ **Thorben Sembritzki**, Dr., Projektleitung HannoTalents, Hochschule Hannover

Jahresverzeichnis 2023

Das **Inhaltsverzeichnis des Jahrgangs 2023** der Zeitschrift *P-OE* finden Sie auf unserer Website als PDF-Datei:
<https://www.universitaetsverlagwebler.de/jvz>