

Tenure, Joint und Change Track

Personalentwicklung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU)

| IM GESPRÄCH | Was bedeutet es für die Konzeption einer Personalentwicklung, wenn die überwiegende Mehrheit des wissenschaftlichen Nachwuchses keine Chance auf eine dauerhafte Perspektive an der Universität hat? Wie ist die Verantwortung für die Umsetzung der Personalentwicklungsmaßnahmen verteilt? Fragen an zwei Hochschulleitungs-Mitglieder.

Forschung & Lehre: Was versteht die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) unter (Weiter-)Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals und mit welchen Maßnahmen setzt sie diese um?

Karl Wilbers: An der FAU gibt es vier strategische Handlungsfelder: „People“, „Education“, „Research“ und „Outreach“ (PERO). Wir unterstützen unser Personal in allen vier Bereichen. Für die Koordination, zum Teil für die Planung, Durchführung und die Evaluation sowie die strategische Weiterbildung sind spe-

zielle Dienstleistungseinheiten zuständig, z.B. das Graduiertenzentrum für die Nachwuchskräfte „Research“ – Promovierende, Postdocs, Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter etc. –, für

»Personalentwicklung ist immer Gegenstand der Zielvereinbarung.«

„Education“ unser Fortbildungszentrum Lehre. Sozusagen quer dazu liegen Verantwortungseinheiten, die handlungsfeldübergreifende Ansprüche verfolgen. So unterstützt uns beispielsweise das Büro für Gender und Diversity dabei, Chancengleichheit in der Personalentwicklung zu gestalten.

F&L: Wie verpflichtend bzw. bindend sind die Maßnahmen und wie sind sie mit der Freiheit von Forschung und Lehre zu vereinbaren?

Friedrich Paulsen: Zwang erscheint hier wenig zielführend. Wir sind zu Zielvereinbarungen und Evaluationen übergegangen, die alle vier PERO-Leistungsbereiche berücksichtigen. Die Personalentwicklung an der FAU muss die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dabei unterstützen, die vereinbarten Ziele auch erreichen zu können.

F&L: Welche Rolle bzw. Verantwortung wird den Professorinnen und Professoren im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes zugesprochen?

Karl Wilbers: Über die Zielvereinbarung in der PERO-Struktur ist die Personalentwicklung als ein Leistungsbereich eingebunden. D.h. es werden Ziele gesetzt, die Erreichung der Ziele wird evaluiert und daraus werden Anschlussmaßnahmen abgeleitet. Die Verantwortung in der Personalentwicklung ist damit sehr unterschiedlich verteilt. Sie kann sich für Professorinnen und Professoren in großen Instituten auf große Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erstrecken, aber auch – etwa beim wissenschaftlichen Nachwuchs – ausschließlich auf die betreuten studentischen Hilfskräfte. Aber: Die Personalentwicklung ist immer Gegenstand der Zielvereinbarungen.

F&L: Eine steigende Zahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wis-



Karl Wilbers ist Professor für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung sowie Sonderbeauftragter für Personalentwicklung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU).



Friedrich Paulsen ist Professor für Anatomie und Vizepräsident „People“ an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU).

senschaftlern wird an den Universitäten qualifiziert, die überwiegende Mehrheit hat dort jedoch keine Chance auf eine dauerhafte Perspektive. Wie lässt sich eine Personalentwicklung konzipieren, wenn das Personal zu einem überwiegenden Anteil langfristig nicht an der eigenen Universität bleibt?

Friedrich Paulsen: Personalentwicklung an Universitäten kann sich nicht nur auf die Perspektive einer wissenschaftlichen Karriere beziehen. Das ist und war nie Realität – schon gar nicht beim wissenschaftlichen Personal. Sie sollte auch nicht nur auf die Optimierung der Performance der eigenen Institution zielen und schon gar nicht nur in einem Leistungsbereich. In der modernen Wirtschaft und Gesellschaft gibt es eine Fülle von Aufgaben für Wissenschaftende auch außerhalb der Universität. Der Bedarf an Personalentwicklungsmaßnahmen wird in Zukunft eher zunehmen.

F&L: Was bieten Sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs konkret an?

Karl Wilbers: Offboarding ist aus unserer Sicht ein zentraler Prozess. Wir unter-

»Personalentwicklung an Universitäten kann sich nicht nur auf die Perspektive einer wissenschaftlichen Karriere beziehen.«

stützen den Wechsel in die außeruniversitäre Karriere, zu Gründungsaktivitäten und auf dem Weg ins Ausland. Jedes dieser Ziele beinhaltet konkrete Maßnahmen. Beispiele an der FAU sind die Gründungsberatung und der jährlich stattfindende Postdoc-Day, der Themen wie den Karriereweg zur Professur, das Gespräch mit der Berufungskommission, aber auch Wege aus der Universität umfasst. Auch das FAU-Coaching von Betreuenden und ein Code of Conduct zwischen betreuenden Professorinnen und Professoren und Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern, der explizit auch Gespräche über die Entwicklungsmöglichkeiten außerhalb unserer FAU vorsieht, gehören dazu.

F&L: Die teils langen Qualifizierungsphasen mit befristeten projektbezogenen Beschäftigungsverhältnissen gehen mit

häufigen Wechseln einher. Geht der Universität dadurch nicht sehr viel Organisationswissen verloren?

Karl Wilbers: Das stimmt. Aber Wechsel liefert immer auch neue Impulse. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs haben wir beispielsweise drei FAU-Entwicklungspfade etabliert: Der FAU Tenure Track bildet ein Rückgrat für besonders forschungsstarke Bereiche, der FAU Joint Track sichert Karriereentwicklung gemeinsam mit unseren außeruniversitären Partnern und der FAU Change Track unterstützt bewusst den Wechsel. Wechsel hilft uns also immer auch, innovationsstärkste Universität in Deutschland zu bleiben. Kommen und Gehen sehen wir als ständigen Prozess!

F&L: Mit welchen Maßnahmen gelingt es der FAU, wissenschaftliches Personal (sowohl auf Professuren als auch Dauerstellen) an die eigene Universität zu binden?

Friedrich Paulsen: Die Angebote an der FAU werden auf alle Karrierestufen ausgerichtet. Auf der Ebene der Professorinnen und Professoren gehört das Onboarding-Programm für Neuberufene

dazu. Promovierenden bieten wir eine jährliche Auftaktveranstaltung, ein umfangreiches Weiterqualifizierungsprogramm und Mentoring-Angebote durch das Graduiertenzentrum und wei-

tere FAU-Stakeholder, der bereits erwähnte Code of Conduct sowie fünf fakultätsübergreifende Graduiertenschulen mit strukturierten Einzelpromotionen und Promotionsprogrammen. Darüber hinaus gibt es konkrete Maßnahmen für weibliche Postdocs, International Visiting Scholarships, Interimsfinanzierungen in Form von Stellenanteilen, Publikations- und Forschungspreise sowie Postdoc Research Grants. Für den sog. Mittelbau bieten wir bislang wenig an. Hier sehen wir in der Zukunft weiteren Handlungsbedarf, um besonders ausgewiesene Personen stärker zu fördern.

Die Fragen stellte Vera Müller.



abtipper.de

Die Nr. 1 in Deutschland für die Verschriftlichung von Video- und Audiodateien



► Schnell und zuverlässig mit Zufriedenheitsgarantie und DSGVO-konform

► Top-Referenzen:

ROBERT KOCH INSTITUT



TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT



HARVARD UNIVERSITY



arte

► Hochwertige wissenschaftliche Transkriptionen

ab 1,18 € pro Audiomminute

► Professionelle Übersetzungen und Untertitel - in Deutsch und allen Weltsprachen

Wir beraten Sie gerne:

 www.abtipper.de

 kontakt@abtipper.de

 0511-51515817