Hochschule OWL

Akademische Personalentwicklung

Wachstum im Wettbewerb kann nur ermöglicht werden mit einer Begleitung, Anpassung und Neugestaltung der Kategorie Personal!

„innovative, fachhochschulspezifische Personalentwicklung“

- Strukturelle Begleitung des neuen Mittelbaus
- Rückbindung zum Gesamtsystem der Hochschule und Wissenschaft
- Management und Begleitung der professoralen Ebene

1. Umgebungsvariablen

Wissenschaft

Veränderungen - rechtlicht, politisch, gesellschaftlich (WissZeitVG, Bologna, Lissabon, Hochschulpakt)

Structural resistance to adaption and change → Flexibilisierung & Management der Wissenschaft Wettbewerb um:

a.) Drittmittel
b.) Studierende
c.) Personal

Personal: Stabilität & Planungssicherheit → Befristung, Fluktuation, keine Planungssicherheit

Hochschule OWL

Wachstum im globalen Wettbewerb

Hohe Kosten gestiegener Verwaltungsaufwand

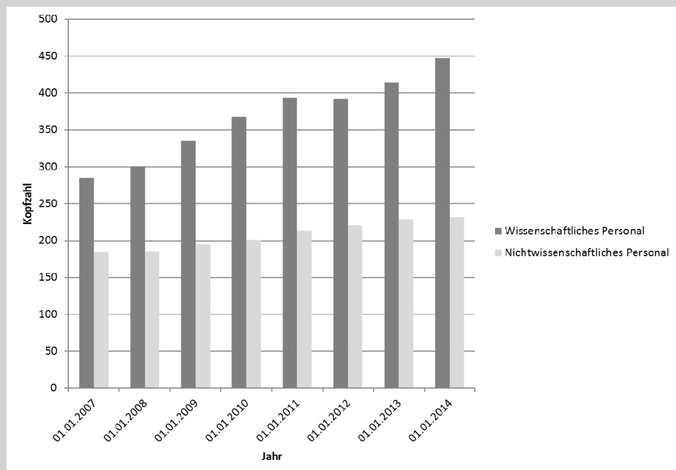
Fachhochschule

Lehre	Lehre & Forschung
kein Mittelbau – ‚Laboringenieur‘	deutlich mehr ‚wissenschaftliches Personal‘, insbesondere auf Mittelbauebene (2x in 10 Jahren) – überwiegend drittmittelbefristet
anwendungsorientiert	deutlich mehr Drittmittel (3x pro Professur in 10 Jahren, 7te FH deutschlandweit), mehr Forschung
Ländlicher Raum und drei Standorte, ein Studienort Umgeben von Industrie	signifikante Zunahme an Projekten & Kooperationen mit regionalen Industriepartnern In- und Off Campus

- Finanzierung der Forschung und der **Forschenden** überwiegend aus Drittmitteln
- Die Qualifizierung der **Forschenden** erfolgt extern
  a.) Kein eigenes Promotionsrecht („kooperative Promotionen“)
  b.) Postdoc/Habilitation extern in der Berufspraxis
- Gute Rahmenbedingungen für Karrierewege neben der Professur durch den anwendungsorientierten Fokus

2. Zielgruppe

Wissenschaftliches Personal an der Hochschule OWL

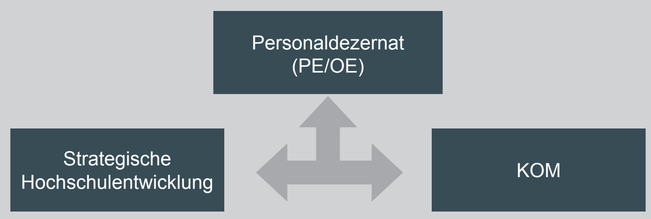


a.) Mittelbau

Abb. 2: Qualifizierungsphasen Hochschule OWL

b.) Professuren

4. Struktur



- Personalentwicklung und Weiterbildung als Querschnitt- und Kernaufgabe im Hochschulentwicklungsplan.

a.) Strategische Hochschulentwicklung: Zusammenfassung der Entwicklungsziele der Hochschule unter der Berücksichtigung der rechtlichen und politischen Vorgaben sowie der gesellschaftlichen Herausforderungen zu einem Fahrplan

b.) Personaldezernat: Verwaltungsorgan, Initiierung der Personalentwicklung

c.) Institut für Kompetenzentwicklung: Konzeptualisierung und Ausführung der Vorgaben des Personaldezernats und des Gesamtentwicklungsplanes als Dienstleister

3. Ziele

Hochschule OWL als attraktive Arbeitgeberin für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sowie für promovierte Personen in Karrierewegen neben der Professur. Verbesserung der Position im Wettbewerb um Forscherinnen und Forscher, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Studierende und Forschung (Forschungsgelder)

a.) Erhöhung des Anteils an promoviertem Personal
b.) Begleitung & Beratung
c.) Schaffung nachhaltiger Strukturen
d.) Stärkung des Mittelbaus
e.) Heterogenität & Internationalisierung

5. Qualitätssicherung

Jährliche Evaluation und ggfs. Anpassung der Ziele und Maßnahmen durch ein Komitee aus strategischer Hochschulentwicklung (HE), dem Personaldezernat und dem Institut für Kompetenzentwicklung

6. Maßnahmen

- Adressierung der unterschiedlichen Karrierewege
- Verankerung der Umsetzung in der Hochschulentwicklungsstrategie
- Steigerung des Drittmittelvolumens und die Intensivierung der Kontakte zur Industrie
- Schaffung der institutionellen Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Verstetigung der Forschungsaktivitäten

MAßNAHMEN

6.1 Institutionelle Maßnahmen

FH Nachwuchsprofessor
Projekt, analog zur Juniorprofessur: dreijährige Qualifizierungsphase, die dem Erwerb der zur erfolgreichen Berufung notwendigen Qualifikationsvoraussetzungen (Berufspraxis) dient, folgt eine fünfjährige Professur auf Zeit. Während Phase 1, Beschäftigung je 50% in einer einschlägigen Einrichtung außerhalb der Hochschule und zu 50% als LfbA an der Hochschule tätig. Die Berufung erfolgt vor der Einstellung in Phase 1.
Status 2015: in der Umsetzung, erste Ausschreibungen im Oktober 2015 - Berufungen voraussichtlich im Sommer/Herbst 2016

Entfristungsstrategie
Frühe Freigabe langfristiger Finanzierungszusagen des Landes für die sofortige Einstellung und Entfristung von Arbeitsplätzen
Status 2015: in der Umsetzung in den Fachbereichen, erste Verstetigungen 1. Quartal 2016

Graduiertenzentrum.OWL
Aufbau einer Dachstruktur zur Begleitung von kooperativen Promotionen an der Hochschule
Status 2015: umgesetzt

Traineeprogramm „Wissenschaftsmanagement“
Aufbau eines Traineeprogramms für promovierten und/oder hochqualifizierten Nachwuchs mit dem Karriereziel Wissenschaftsmanagement, die im Rahmen von befristeten Stellen an der Hochschule tätig sind
Status 2015: in Planung

Beratungsangebote und Industriekooperationen
- Gezielte Beratung und Begleitung von Wissenschaftlern im Bereich Wissens- und Technologietransfer durch den Sonderbereich Forschung & Transfer
- Beratung und Unterstützung von Ausgründungen durch ein Gründer Café, einschlägige Beratungs- und Schulungsangebote sowie finanzielle Unterstützung, Gründungsinkubator
- Science-to-Business Center (CIIT und CIIT2), Smart Factory: räumliche Nähe von Hochschule und Industrie durch Industrie auf dem Campus

Status 2015: Umsetzung fortlaufend

Internationalisierung
Gezielte Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern für den internationalen Arbeitsmarkt und Internationalisierung der Forschung im Rahmen von internationalen Kooperationen, Publikationen und Gastaufenthalten
Status 2015: Umsetzung fortlaufend

Professorinnenprogramm und Gleichstellung
Erhöhung von Wissenschaftlerinnen im Mittelbau und auf der professoralen Ebene im Hochschulentwicklungsplan und im Frauenförderungsplan verankert und durch Programme wie das Professorinnenprogramm, FH-Nachwuchsprofessur mit gezielter Ansprache von Frauen durch Recruitingagenturen sowie jährliche Gender-Controlling Gespräche umgesetzt
Status 2015: Umsetzung fortlaufend

MAßNAHMEN

6.2 Weiterbildungsmaßnahmen

Interne Angebote
- Internes Weiterbildungsangebot wird durch das Institut für Kompetenzentwicklung gebündelt, zielgruppenspezifisch differenziert und präsentiert
- Die Fachbereiche organisieren fachspezifische Schulungen für Lehrende und Forschende ihres jeweiligen Bereiches (z.B. Werkstatt Emilie)

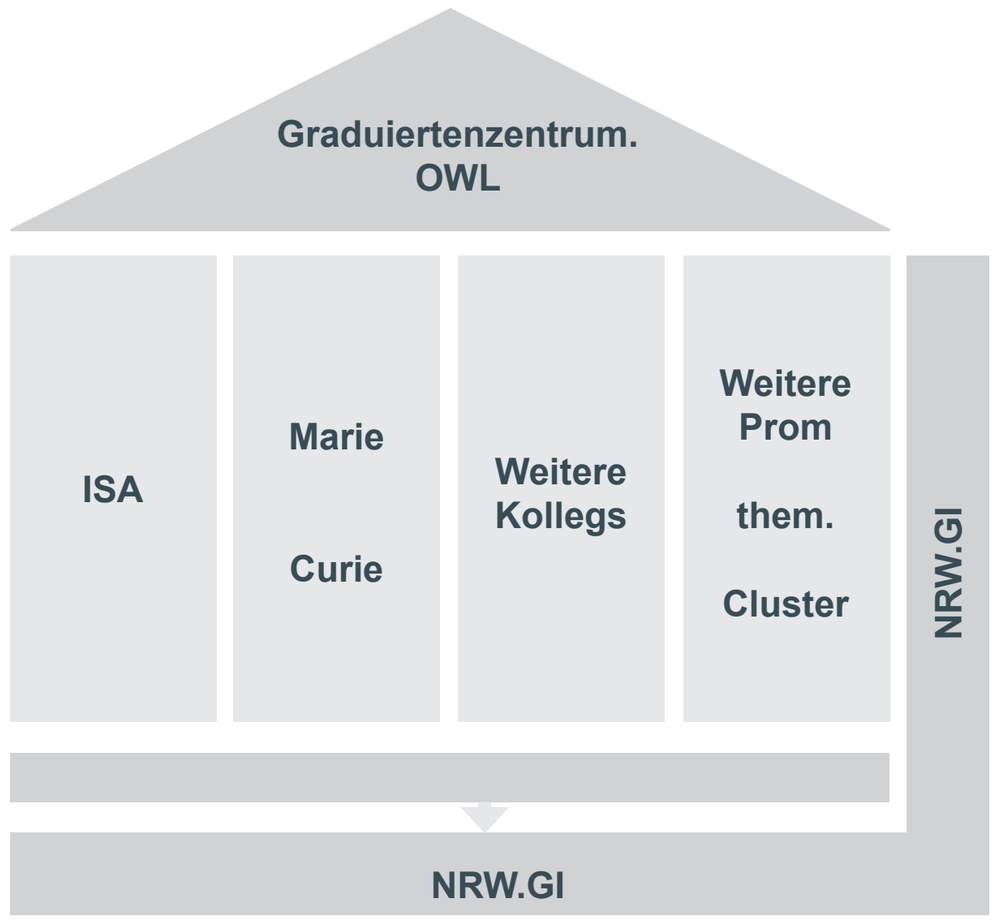
Status 2015: Umsetzung fortlaufend

Externe Angebote
Erhöhung der Bandbreite des Angebotes durch Anschluss an externe Anbieter, Netzwerke und Kooperationen zu besuchen (Netzwerk Hochschuldidaktische Weiterbildung Nordrhein-Westfalen hdw nrw, die Hochschulübergreifende Fortbildung (HÜF), Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung (ZBIW), des Fortbildungsprogramm des Innenministeriums (Fortbildungsakademie Mont-Cenis Herne) und des IT.NRW - Fortbildungsprogramm des Innenministerium)
Status 2015: Umsetzung fortlaufend

Graduiertenzentrum.OWL

Warum?

- Fachhochschulen bilden bis dato nur begrenzt eigenen Nachwuchs auf
- Zunahme an befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden
- Lücke zwischen Masterabschluss und Professur
- Nachteile auf dem Arbeitsmarkt für wissenschaftliche Mitarbeitende aufgrund der fehlenden Qualifizierung

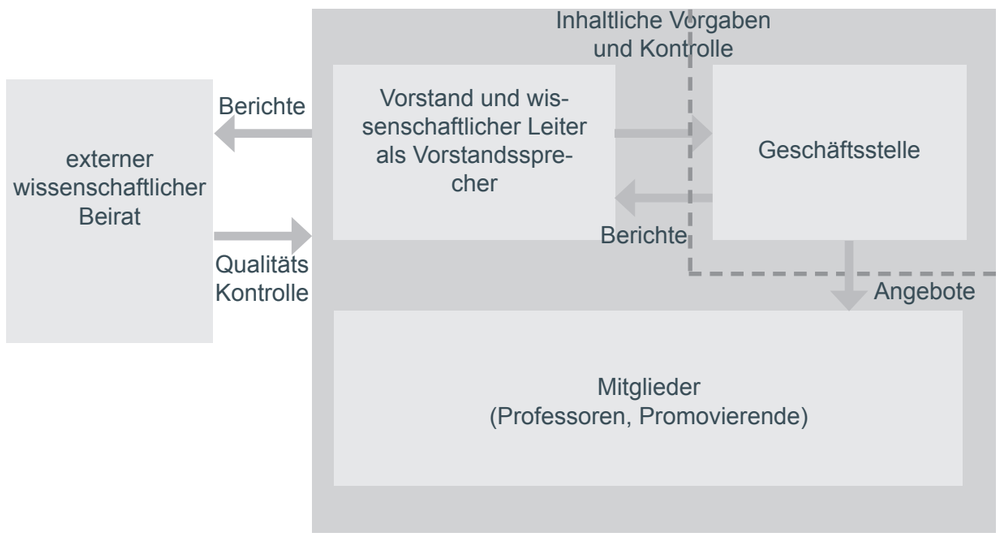


Wie?

- Aufbau eines teilstrukturierten Graduiertenzentrums
- Koppelung von kooperativen Promotionen an transparente Qualitätsstandards und ein transparentes Qualitätssicherungssystem
- Begleitung von Promotionen durch Weiterbildungsmaßnahmen, finanzielle Unterstützung und Transferaktivitäten

Angebote

- Weiterbildungsangebot
- Promotionsstipendien
- Firmennetzwerke
- Forschungskolloquien
- Reiseunterstützung
- Internationaler wissenschaftlicher Austausch
- Veranstaltungsreihen
- Wissenschaftstag und Absolventenfeier
- Unterstützung beim Aufbau von Kooperationen mit Universitäten



Qualitätssicherung

- Abschluss eines Betreuungsvertrages
- Nachweis der Professoren von Befähigung zur Begleitung einer Promotion durch gutachterliche Tätigkeit in Promotionsverfahren oder exzellente Forschung auf internationalem Niveau
- Festlegung eines transparenten und überprüfbaren Meilensteinplans gemäß internationalen Standards
- Bildung einer promotionsbegleitenden Kommission
- Supervision durch einen externen Beirat

- Institutionalisierung von Promotionen an der Fachhochschule
- Schaffung einer fachhochschulspezifischen, anwendungsorientierten Struktur zur Begleitung von Promotionen (Transferaktivitäten)
- Bindung von Promotionen an transparente Qualitätsstandards
- Schließung der Lücke zwischen dem Masterabschluss und der Professur
- Ausbildung des eigenen Nachwuchses
- Schaffung und Stärkung eines fachhochschulspezifischen Mittelbaus

Mehr Planungssicherheit und bessere Positionierung im Wettbewerb für das System Fachhochschule

Entfristungsstrategie

Problemstellung

- Befristungen als Normalzustand im Wissenschaftssystem
- Planstellenpool sehr begrenzt
- damit keine Planungssicherheit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und die Hochschulen
- Verlust an potenziellen Nachwuchskräften

50% der Mittel zur Qualitätsverbesserung (1,6 Millionen)

Sofortige Freigabe von 1,0 Millionen aus dem Landesprogramm NRW zur Stärkung der Fachhochschulen (ab 2024)

Zwischenfinanzierung durch die Fachbereiche

Freigabe der Mittel an die Fachbereiche zur Schaffung von dauerhaften Stellen

Lösungsansatz

- Finanzierungsstrategie aus gegebenen und zugesagten Mittelzuwendungen des Landes, um Stellen zu entfristen oder neue entfristete Stellen zu schaffen
- Damit Institutionalisierung von Planungssicherheit für Fachbereiche und Personal trotz gegebener politischer und finanzieller Vorgaben

Innovativer Umgang mit den Veränderungen im Wissenschaftssystem durch die Schaffung von neuen Stellenstrukturen und ihrer Finanzierung

Planungssicherheit im Wettbewerb und damit Wettbewerbsfähigkeit

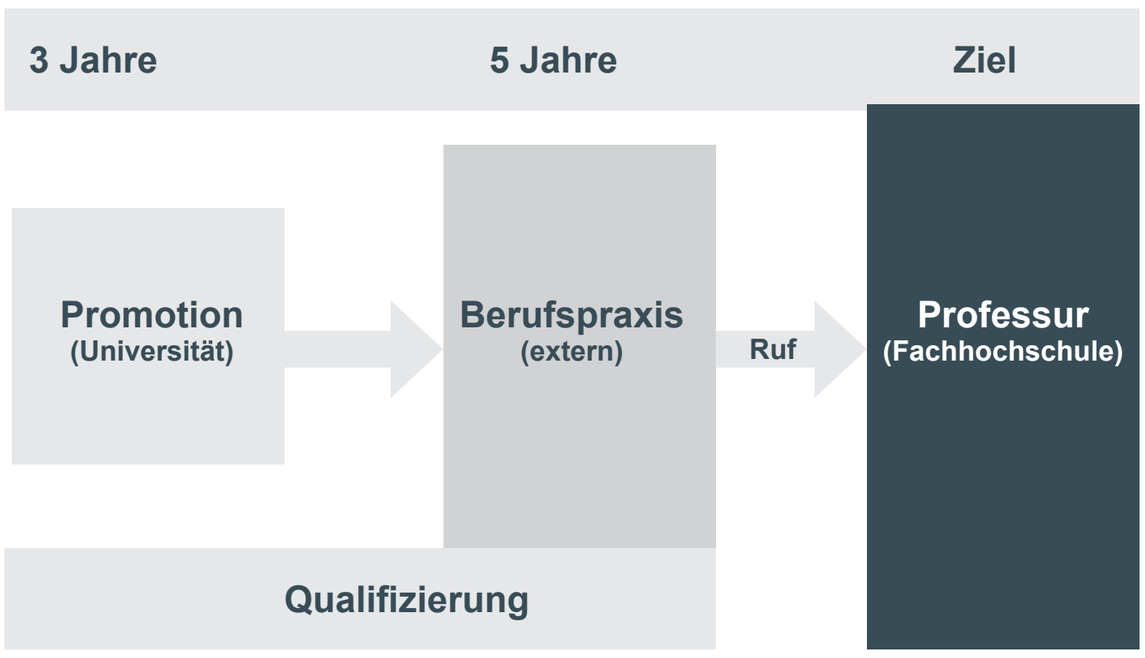
- Wachstum im Wettbewerb kann nur mit einer entsprechenden Personalentwicklungsstrategie einhergehen
- Dazu gehört auch die gezielte nachhaltige Nutzung der neuen gegebenen Strukturen für nachhaltiges Wachstum
- Entfristungsinseln anhand einer festgelegten Entfristungsstrategie und ihre Bündelung an Qualifizierungsmaßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Hochschule als Arbeitgeberin, des Berufsbildes „Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler“ sowie des Hochschulbetriebes insgesamt
- zielgerichtete Personalplanung und Personalentwicklung für gezielten Umgang mit Veränderungen

FH Nachwuchsprofessur

(1) Ziel „FH Professur“ - Bisher

Problemstellung

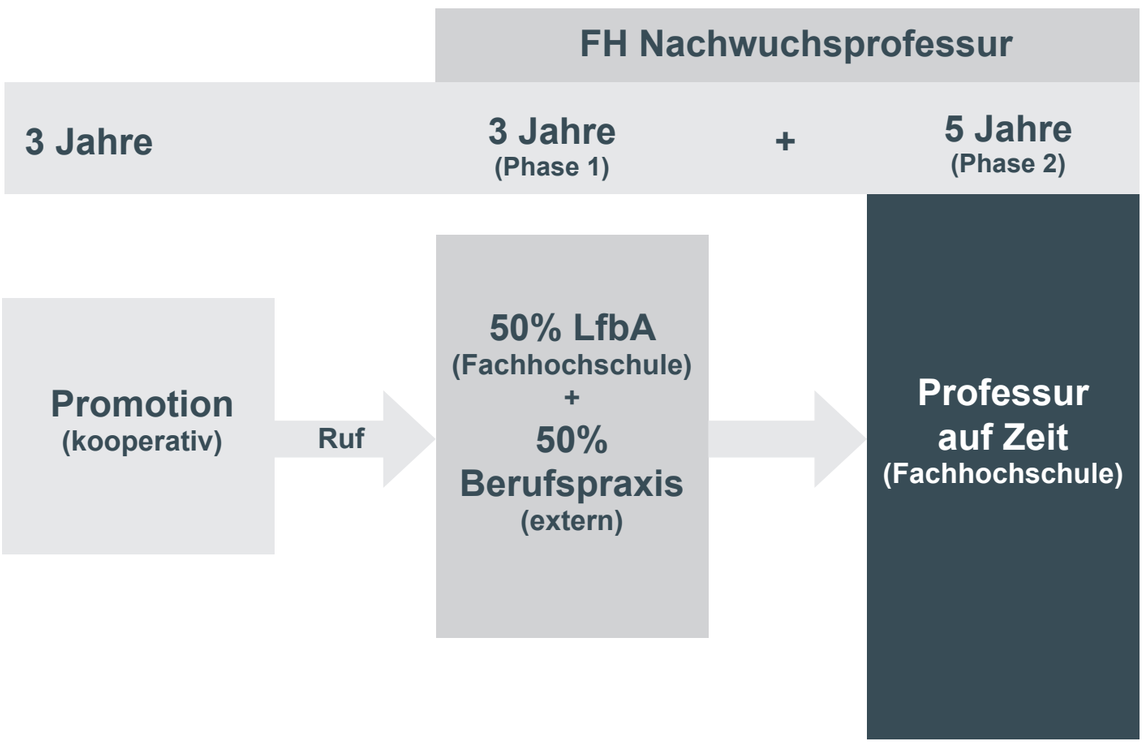
- Wettbewerbsnachteil um Forschende für Fachhochschulen, da Verlust an externe Stellen (Universitäten + Unternehmen)
- Damit ein Wettbewerbsnachteil um Forschung
- Lücke zwischen Masterabschluss und Professur
- Keine Planungssicherheit



Lösung

- FH Nachwuchsprofessur als analoges Verfahren zur Juniorprofessur
- Erwerb der nach § 36 Abs. 1, Nr. 5 (Berufspraxis) notwendigen Qualifikationsvoraussetzungen für eine Professur
- dreijährige berufspraktische Tätigkeit an der Hochschule (LfbA 50%) und außerhalb (50%)

(2) Ziel „FH Professur“ - FH Nachwuchsprofessur



Phase 1

- Tätigkeit zu 50% als LfBA an der Hochschule und zu 50% extern z.B. im Unternehmen zwecks des Erwerbs von Berufspraxis
- Ordentliches Berufungsverfahren mit externen Gutachtern vor der Einstellung als LfbA (frühe Berufungsentscheidung)
- Verbindliches Festlegen auf einen Qualifizierungsplan
- Reduktion der Lehrtätigkeit auf 5 SWS auf der Grundlage von „wissenschaftlichen Dienstleistungen“

Phase 2

- alle nach § 36 Abs.1 Hochschulgesetz NRW notwendigen Voraussetzungen für eine Professur sind erfüllt
- Damit gilt die zu Beginn der Qualifizierungsphase getroffene Qualifizierungsvereinbarung, nach einer Überprüfung durch externe Gutachter/Gutachterinnen und einer Lehrevaluation, als erfüllt.
- Überführung des Dienstverhältnisses in eine W2 Professur

- Gezielte Bindung des Nachwuchses im Anschluss an eine (kooperative) Promotion
- Förderung von Industriekooperationen
- Planungssicherheit
- Fachhochschulspezifische Ausgestaltung der Postdocphase für exzellenten Nachwuchs