

Gezielte Förderung für die Wissenschaftskarriere

Fachtagung zur Akademischen Personalentwicklung in Berlin

Coaching, Führungskräfteentwicklung, Karriereplanung: Auf der Fachtagung »Perspektiven der Akademischen Personalentwicklung – Chancen der Karriereförderung in der Wissenschaft« diskutierten im Umweltforum Berlin Praktiker für Personalentwicklung aus Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen Möglichkeiten der Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Die Fachtagung wurde vom Academic Staff Development der Universität Konstanz und dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft organisiert.

Akademische Personalentwicklung ist ein wichtiges Zukunftsthema an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Immer komplexer werdende Aufgabenspektren und unsichere Karrierewege in der Wissenschaft verlangen nach einer professionellen Personalentwicklung. So sind in den vergangenen Jahren verstärkt Angebote Akademischer Personalentwicklung entstanden, die sich im Spannungsfeld zwischen Serviceleistung, Nachwuchsförderung und Organisationsentwicklung bewegen.

Gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) griffen der Stifterverband, das HIS-Institut für Hochschulforschung und die Universität Konstanz diese Diskussion im Rahmen der Fachtagung auf. Gemeinsam mit Verantwortlichen für Akademische Personalentwicklung aus Wissenschaft und Politik wurden Beispiele guter Praxis an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen vorgestellt, der Stellenwert, der Bedarf und die Perspektive der Karriereförderung in der Wissen-

schaft diskutiert und Praktikerinnen und Praktiker der Akademischen Personalentwicklung vernetzt.

Diskutiert wurde unter anderem, wie Personalentwicklung dauerhaft in den Strukturen von Forschungseinrichtungen verankert werden kann. »Der Bedarf an Förderangeboten für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist groß, allerdings haben noch nicht alle Universitäten ein entsprechendes Angebot entwickelt. Zudem wissen die Zielgruppen oft nicht ausreichend Bescheid über die existierenden Angebote«, stellte Kolja Briedis von HIS fest. Briedis stellte gemeinsam mit Dr. Julia Schneider vom Stifterverband die Ergebnisse der Studie »Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme« vor, die im Auftrag des BMBF durchgeführt wurde. Neben der Karriereförderung für die Wissenschaft wurde auch das Thema Berufsorientierung jenseits der Wissenschaft stark gemacht.

Die Universität Konstanz bietet bereits seit 2008 mit dem Academic Staff Development – ergänzend zur Karriere-




förderung an den Professuren – eine umfassende Qualifizierung des akademischen Nachwuchses mit den Instrumenten der Personalentwicklung an. Besonders erfolgreich ist in Konstanz das Coaching durch interne Wissenschaftscoaches: Etwa 20 Prozent aller Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler nutzen dieses Angebot, um individuell an ihren Kompetenzen oder an Karriereentscheidungen zu arbeiten. Auf der Tagung wurde unter anderem das Instrument Coaching von Mirjam Müller, Mitorganisatorin der Konferenz und Referentin für Academic Staff Development an der Universität Konstanz, vorgestellt.

uni'kon: *Frau Müller, Sie haben nicht nur den Anstoß gegeben, die Tagung zu veranstalten, Sie waren auch von Anfang maßgeblich an der Konzeption und Referentenauswahl beteiligt. Was war das Besondere an dieser Tagung?*

Mirjam Müller: Wie stark Akademische Personalentwicklung nachgefragt wird, erleben wir täglich bei unserer Arbeit im Academic Staff Development. Gleichzeitig ist es ein relativ neues Feld. Die Tagung war für uns ein Forum um zu zeigen, welche wirkungsvollen Programme bereits aufgesetzt wurden, und deutschlandweit erstmals gezielt Personalentwicklerinnen und -entwickler zu vernetzen. Dies ist ein wichtiger Schritt, um Standards zu schaffen und die professionalisierte Personalentwicklung als Instrument zu etablieren, das an deutschen Universitäten fest verankert ist. Davon profitieren sowohl die Universitäten als Organisationen als auch die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Wie aktuell dieses Anliegen war, zeigten die große Resonanz der 160 Teilnehmenden und die engagierten Diskussionen bei den Vernetzungsangeboten rund um die Tagung.

Welche Themen standen für Sie im Mittelpunkt?

Mir persönlich lagen die Praxis-Impulse aus ganz Deutschland sehr am Herzen. Hier wurde vorgestellt, wie Coaching, Mitarbeitergespräche, Mentoring, Personalauswahl, kollegiale Beratung und Führungskräfteentwicklung bei der Karriereförderung in der Wissenschaft sinnvoll eingesetzt werden können – auch um Professorinnen und Professoren bei ihren Aufgaben in der Nachwuchsförderung zu unterstützen. Wichtig war auch, dass am Nachmittag Strategien zur Etablierung von Akademischer Personalentwicklung vorgestellt und zu Finanzierung und Nachhaltigkeit diskutiert wurde.



Mirjam Müller ist seit 2010 Referentin für Postdocs und das Zukunftskolleg im Academic Staff Development der Universität Konstanz. Als Personalentwicklerin und zertifizierte Coach unterstützt sie Nachwuchswissenschaftler insbesondere bei der Karriereplanung und bei der Bewerbung auf Professuren.

Wie ist der Stand der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern an der Universität Konstanz?

Wir konnten seit 2008 ein Spektrum an Informationsangeboten, Workshops und Beratungen aufbauen, mit dem wir Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler von der Promotionsentscheidung bis zur ersten Professur genau da unterstützen können, wo sie es brauchen. In dieser Breite ist das deutschlandweit einmalig. Dadurch, dass Hochschuldidaktik Teil des Academic Staff Development ist, können wir Kompetenzen in Forschung und Lehre aus einer Hand fördern. Durch die positive Resonanz der jungen Forschenden wächst das Interesse bei erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, selbst Personalentwicklung in Anspruch zu nehmen. Hier sehen wir Entwicklungspotenzial, vor allem bei den Themen Führung, Personalauswahl und Berufungsverfahren. Zudem wird künftig das Thema alternative Karrierewege einer unserer Schwerpunkte sein.

» Das Gespräch führte Patrizia Barbera.