

Nachreichung 7: Personalentwicklungskonzept der PH Ludwigsburg (inkl. wiss. Nachwuchsförderung)

Aus dem Gutachterbericht S. 22:

Folgende Unterlagen sollen bis zur zweiten Begehung vorgelegt werden:

7. Darstellung zur Personalentwicklung (Personalentwicklungskonzept o.ä., Nachwuchsförderung)

Die PH Ludwigsburg (PHL) befindet sich zur Thematik der Personalentwicklung derzeit in einem vom Senat angestoßenen Qualitätsentwicklungsprozess. Dieser erfolgt nach dem im QM-Handbuch festgelegten Qualitätszirkel ZOME (Zustand- Option - Maßnahmen - Evaluation).

Die Analyse des *Zustands* wurde gemeinsam durch Rektorat, QM-Steuergruppe und Senat vorgenommen. Sie ergab, dass zwar durchaus eine Reihe erfreulicher Maßnahmen zur Personalentwicklung für verschiedene Beschäftigtengruppen bestehen, diese aber noch nicht in ein grundlegendes Personalentwicklungskonzept eingebunden sind, das die Entwicklungsmöglichkeiten für alle Gruppen systematisch auflistet und in die Gesamtstrategie der PHL einbettet. Dies wurde als *Option* festgehalten.

Als erste *Maßnahme* wurde ein entsprechender Prozess eingeleitet und der vorliegende Text erstellt, der als Entwurf für die Beratung und erste Lesung in die Gremien Personalrat, Fakultätsräte und Senat gegeben wurde. Im Senat wurde beschlossen, an dem Konzept im Wintersemester vertiefend weiterzuarbeiten. Der Text befindet sich somit noch in der Entwicklung und wird fortlaufend optimiert bzw. gegebenenfalls ergänzt. Eine weitere Befassung erfolgt im WS 17/18, hierzu liegen erste Ergänzungsvorschläge aus dem Bereich des akademischen Mittelbaus, des Personalrats und der Fakultät II vor. Hierzu wird mit diesen Personen eine QuoD-Gruppe gegründet.

Anlage N 7.1

Personalentwicklungskonzept der PH Ludwigsburg (inkl. wiss. Nachwuchsförderung)

1. Allgemeine Grundsätze

Personalentwicklung an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg (im Folgenden: PHL) bedeutet eine systematische Förderung und Weiterentwicklung der Kompetenzen von Beschäftigten in allen Bereichen der Hochschule und unterstützt damit die individuelle berufliche Entwicklung der Beschäftigten (vgl. den Kodex für gute Personalentwicklung an Universitäten). Da Personalentwicklung auf der Basis des Leitbilds und des Struktur- und Entwicklungsplans der PHL erfolgt, trägt sie zugleich zur Erfüllung der Aufgaben der Hochschule und zur Erreichung und Sicherung ihrer strategischen Ziele bei. Aufgabe der Personalentwicklung ist es somit auch, von den institutionellen Entwicklungszielen geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen abzuleiten und deren Umsetzung zu verantworten. Damit unterstützt und begleitet sie organisationale Veränderungsprozesse der PHL und ihrer Einheiten, trägt zur Profilierung im nationalen und internationalen Kontext bei und gestaltet die Kultur der Hochschule mit.

Das vorliegende Konzept ist nicht statisch, sondern dynamisch angelegt: Es fasst die derzeit vorhandenen Ziele und Maßnahmen zusammen, wird aber mit den betroffenen Personen beständig weiterentwickelt und kontinuierlich ergänzt bzw. vertieft.

Handlungsfelder der Personalentwicklung sind

- Personalplanung und -gewinnung (u.a. Personalauswahl, Unterstützung von Berufungsverfahren, Dual Career),
- Personaleinsatz und -entwicklung (u.a. Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, strukturierte Zielvereinbarungs- und Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen-Gespräche, Unterstützungsformen (z.B. interne Fort- und Weiterbildung, Coaching, Supervision, Mentoring...) in Fragen der Teamentwicklung, der Hochschuldidaktik, der Karriere- und Laufbahnentwicklung, der Führungskräfteentwicklung,
- Personalerhaltung und -bindung (u.a. Konfliktberatung/Mediation, Betriebliches Gesundheitsmanagement/Gesundheitsförderung, Familienservice),
- Personalfreistellung (Austritt von Mitarbeitenden), Nachfolgeplanung

2. Bezug zum Leitbild

Das von allen Hochschulmitgliedern partizipativ erstellte Leitbild der PH Ludwigsburg nimmt die Personalentwicklung ausdrücklich auf:

„Die fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter/innen wird durch vielfältige Maßnahmen unterstützt. Die PH Ludwigsburg beteiligt sich aktiv an der Berufsausbildung, wo sie Beschäftigungsmöglichkeiten für Auszubildende hat.“

„Personale, fachliche und hochschuldidaktische Kompetenzen bei Lehrenden und Prüfenden werden von uns vorausgesetzt und weiterentwickelt (personale Dimension).“

Auch die Förderung der Gender-Gleichstellung bis zur paritätischen Besetzung der Stellen in allen Statusgruppen gehört zum gesetzlichen Auftrag der Hochschule (§4 (1) LHG) und ist ebenfalls im Leitbild der PHL verankert:

„Wir setzen uns für die Gleichstellung von Frauen und Männer in allen Bereichen und auf allen Ebenen ein und erkennen Gender Mainstreaming als durchgängigen Grundsatz an.“

Die PHL achtet darauf, dass bei Personaleinsatz und Personalentwicklung Diversität in allen ihren Dimensionen positiv berücksichtigt wird und Maßnahmen der Personalentwicklung auf ihre Passung für verschiedene Personengruppen hin geprüft wird. Weiterhin sollen für alle Maßnahmen nach §4 (1) LHG ihre Vereinbarkeit mit Familienaufgaben beachtet werden.

Personalentwicklung betrifft somit alle Mitarbeitenden der Hochschule: Wissenschaft (Professorinnen und Professoren, Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Lehre, Forschung und Weiterbildung), Mitarbeitende der Verwaltung / Serviceeinrichtungen und der Haustechnik, ob befristet oder unbefristet beschäftigt.

Sie beinhaltet in regelmäßigen Abständen gemeinsam in den verschiedenen Organisationseinheiten eine Bestandsaufnahme, Zielermittlung und Maßnahmenfindung in den Bereichen

- Entwicklungsmöglichkeiten in der Institution
- Entwicklungsmöglichkeiten in der Zusammenarbeit/Teamentwicklung
- Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten (durch Schulungen und Weiterbildung)

Zielsetzung der PH Ludwigsburg ist es, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Ausrichtung, ihrer religiös-kulturellen Identität, ihres Alters u.a. Diversitätsdimensionen hinsichtlich der Entwicklung ihrer Fähigkeiten optimal zu fördern. Für die unterschiedlichen Anspruchs- und Berufsgruppen werden auf der Basis von Bedarfsanalysen Maßnahmen entwickelt, die für die Anforderungen des spezifischen Arbeitsumfelds bzw. für zukünftige Aufgaben qualifizieren. Die Angebote berücksichtigen die persönlichen Interessen der Mitarbeitenden, ihre vorhandenen Kompetenzen und Potenziale sowie die organisationalen Anforderungen.

3. Institutionelle Verankerung der Personalentwicklung

a) Rektorat

Personalentwicklung bedarf einer zentralen institutionellen Verortung, die die Umsetzung ihrer strategischen Aufgaben gewährleistet. Nach § 16 (3) LHG BW ist das zuständig für die Personalentwicklung, die daher an der PHL direkt an die Hochschulleitung angebunden ist (hier insbesondere an die Kanzlerin als hauptamtliches Mitglied für die Personalverwaltung und den Rektor v.a. in seiner Zuständigkeit für das wissenschaftliche Personal). Zugleich wird Personalentwicklung aber als ein Querschnittsprinzip verstanden, das in allen strategischen Prozesse und Entscheidungen der Gremien der PHL eine Rolle spielen muss. Das Rektorat unterstützt die Leiterinnen und Leiter der Hochschuleinrichtungen mit Personalverantwortung als Personalentwicklerinnen und Personalentwickler vor Ort. Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzepts, bei der Entwicklung von Umsetzungsstrategien und der Konzipierung neuer Maßnahmen regelmäßig mit einbezogen.

b) Personalrat

Für alle Gruppen ist der Personalrat als Interessenvertretung der Beschäftigten Ansprechpartner in Fragen der Personalentwicklung. Die halbjährliche Personalversammlung sowie regelmäßige Sprechzeiten bieten ein Forum für die Bedarfsanmeldungen durch die Mitarbeitenden. Vorschläge zur Personalentwicklung werden vom Personalrat regelmäßig an die Hochschulleitung weitergegeben, fester Sitzungsturnus sind zwei Termine im Semester.

c) Instituts- und Abteilungsleiterkonferenz

Die im QM-System der Hochschule bewusst als Querschnittsgremium verankerte Instituts- und Abteilungsleiterkonferenz (gemeinsam mit dem Rektorat) dient zum einen dem Erfahrungsaustausch, zum anderen der Information, z.B. über arbeitsrechtliche Regelungen. Für Leitungspersonen bietet sie eine gute Möglichkeit für die Reflexion der eigenen Arbeit. Sie werden dabei unterstützt, ihre leitenden Funktionen im Sinne der Personalentwicklung der Mitarbeitenden wahrzunehmen. Die Instituts- und Abteilungsleiterkonferenz findet mindestens einmal pro Semester statt.

d) Weitere Gremien

Personalentwicklung als Querschnittsprinzip ist auch Gegenstand der Arbeit in weiteren Hochschulgremien, so z.B.:

- Für die Beschäftigten in Forschung und Lehre in den Fakultäts- und Institutssitzungen, in denen z.B. der Einsatz der Deputate, die Belastungssituation und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses regelmäßig thematisiert werden.
- In den jour fixes der Verwaltungsabteilungsleiter/innen mit der Kanzlerin, in denen der Einsatz der Mitarbeitenden in den jeweiligen Feldern besprochen wird.
- In der Qualitätskommission, wenn ein QuoD-Projekt mit dieser Thematik initiiert wird (Beispiel: Lehrbeauftragtenprojekt).

In den jeweils zuständigen Gremienbefassungen soll erreicht werden, dass angesichts der sich entwickelnden und wandelnden Aufgaben durch den richtigen Einsatz der jeweiligen Personen nach ihren Fähigkeiten und Kenntnissen sowie ihren sozialen Kompetenzen möglichst gute Ergebnisse für die Studierenden und in der Forschung erzielt werden und zugleich eine hohe Zufriedenheit unter den Beschäftigten erhalten bleibt. Dabei wirken die Vorgesetzten und ihre Mitarbeitenden zusammen.

Es geht bei diesen Gremienbefassungen aber auch darum, dass Möglichkeiten geschaffen werden, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen optimal zu fördern, um ihre Fähigkeiten im Hinblick auf kompetentes Handeln in ihrem Aufgabenfeld weiterentwickeln zu können.

4. Instrumente

Das Personalentwicklungskonzept setzt Instrumente ein, die passend für den Hochschulkontext sind. Diese wirken auf den Ebenen Person, Team und/oder Organisation. Die Instrumente werden zielgruppenspezifisch und bedarfsorientiert eingesetzt.

Personalplanung und -gewinnung:

Hierfür stehen vom Senat verabschiedete Richtlinien für Berufungen und Besetzungen zur Verfügung, die ständig weiterentwickelt werden. Näheres ist dort nachzulesen.

Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Pro Semester findet zum Dienstantritt aller neuen Beschäftigten - unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit - ein gemeinsames Dienstantrittsgespräch mit dem Rektorat statt, in dem über die Personalsituation und -entwicklung an der PH Ludwigsburg informiert wird. Es werden Informationsmaterialien aller Art im Downloadzentrum zur Verfügung gestellt.

Dienstaufgabenbeschreibung

Die Dienstaufgabenbeschreibung wird zum Einstellungszeitpunkt mit der/dem Mitarbeitenden besprochen und entsprechend schriftlich fixiert. Sie ist die Basis für die weitere Entwicklung des Arbeitsfelds.

- Im Fall von Professorinnen und Professoren erfolgt die erste Besprechung der Dienstaufgaben im Rahmen der Berufungsgespräche und des Berufungsangebots durch den Rektor.
- Im Fall der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt die erste Besprechung der Dienstaufgaben im Rahmen des Einstellungsgesprächs mit dem/der Dienstvorgesetzten. Dabei werden die Dienstaufgaben in sieben Kategorien unterteilt und in einem entsprechenden Formular festgehalten:
 - o Lehrveranstaltungen
 - o Prüfungen
 - o Studienorganisation
 - o Forschung
 - o Tätigkeiten in der Weiterbildung
 - o Eigene Weiterbildung
 - o Sonstige Aufgaben, v.a. in der akademischen Selbstverwaltung
- Im Fall der Mitarbeitenden in Verwaltung und Haustechnik erfolgt die erste Besprechung der Dienstaufgaben im Rahmen des Einstellungsgesprächs mit dem/der Dienstvorgesetzten.

Strukturierte Zielvereinbarungsgespräche

Auf der Basis der Dienstaufgabenbeschreibung findet für jede Akademische Mitarbeiterin / jeden Akademischen Mitarbeiter halbjährlich ein individuelles Zielvereinbarungsgespräch mit der/dem Vorgesetzten statt, in dem die Umfänge der einzelnen Dienstaufgaben gemeinsam reflektiert und ggf. Veränderungen besprochen werden. Als erstes Gespräch dieser Art ist ein „100-Tage-Gespräch“ vorgesehen, in dem die Einarbeitung reflektiert wird, dann folgen alle 6 Monate weitere Gespräche.

In der Festlegung der sieben Kategorien für die Dienstaufgaben ist auch ausdrücklich die eigene Weiterbildung im Sinne der Personalentwicklung vorgesehen und wird als Teil der Arbeitszeit unterstützt.

Die Anteile der Arbeitszeit in den sieben Kategorien werden auch in der Arbeitszeiterfassung der Akad. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Selbstaufschriebe, die zentral von der Controllerin ausgewertet werden) entsprechend dokumentiert und nachgewiesen. Durch das System der Arbeitszeiterfassung stehen somit generelle Daten über Arbeitszeitanteile und Belastungen für strategische Entscheidungen der Personalentwicklung auf Hochschulebene zur Verfügung.

Bedarfsermittlung und Unterstützungsformen

Um diese Zielsetzungen zu erreichen und in den genannten Bereichen kontinuierlich zu arbeiten, werden Bedarfe über die verschiedenen Interessengruppen und Gremien ermittelt und die Mitarbeitenden regelmäßig selbst gebeten, eigenen Wünsche, Anregungen und Vorschläge zu entwickeln. Dabei geht es vor allem um Unterstützungsformen und interne Fort- und Weiterbildungen in Bereichen wie z.B. Teamentwicklung, Hochschuldidaktik, Laufbahnentwicklung, aber auch in Fragen der Konfliktberatung/Mediation oder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Auf diese Weise werden Angebote zur Personalentwicklung und Weiterbildung abgeleitet, die entweder hochschulöffentlich ausgeschrieben werden (z.B. Workshop Stimme, Englischkurs für Verwaltungsmitarbeiter/innen) oder gezielt für bestimmte Gruppen angeboten werden (z.B. Doktorandenkolloquium). Diese Angebote werden von den Mitarbeitenden freiwillig wahrgenommen. Beispiele hierfür sind

- Workshops/Seminare zur Mitarbeitergesprächsführung über KomBi (Abt.) Hochschulverband
- Workshops zur Forschungsmethoden, Antragstellung etc.
- Workshops für Promovierende und Postdocs, z.B. zur Gestaltung der Qualifizierungsphase, wissenschaftlichen Karriereplanung
- Vorträge zu Plagiat, Urheberrecht, personalrechtlichen Themen etc.
- Angebote im betrieblichen Gesundheitsmanagement (Ernährung/ Sport/ Organisation/ Gesundheitsförderung physisch und psychisch)
- Hochschuldidaktische Angebote

5. Anreizsysteme und Aufstiegsmöglichkeiten

Personalentwicklung an der PH Ludwigsburg findet im Rahmen der Strukturen des Staatshaushaltsplanes statt. Das bedeutet, dass Stellenzuordnungen nicht durchlässig sind (Stellenpläne/Hausberufungsverbot etc.) und finanzielle Gratifikationen für Leistungen nur im professoralen Bereich über Leistungsbezüge vergeben werden können, im Bereich der akad. MA nur über wenige Beförderungen, nicht jedoch über Zulagen.

Gruppe der Professoren und Professorinnen:

Professoren- und Professorinnenstellen sind per se mit einem bedeutenden Deputat für Forschung, Publikationen, Weiterbildung verbunden. Außerdem werden für sie zunehmend spezifische fachbezogene und hochschuldidaktische Workshop-Angebote gemacht.

Alle drei Jahre findet eine Ausschreibung für Leistungsbezüge statt. Das Verfahren ist in den vom Senat verabschiedeten Richtlinien festgelegt. Befristet vergebene Leistungszulagen werden mit einer Zielvereinbarung zur Qualitätssicherung verbunden, deren Erfüllung Voraussetzung für eine Entfristung nach zwei Jahren ist.

Akademische Rätinnen und Räte:

Verbeamtete Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können von A 13 nach A 14 befördert werden, sofern Beförderungsstellen zur Verfügung stehen. Diese werden in regelmäßigen Abständen ausgeschrieben (in der Regel alle 2-3 Jahre, wenn genügend Beförderungsstellen frei geworden sind). Das Beförderungsverfahren folgt den leistungsorientierten Beförderungsrichtlinien mit Selbstberichten, Stellungnahmen/Beurteilungen durch die Institutsleitung, Reihungen der Dekane und einem Bepunktungssystem.

Angestellte:

Hier bestehen i.d.R. keine finanziellen Anreizmöglichkeiten, es werden aber alle Stellen auch hausintern ausgeschrieben, sodass ggf. bei entsprechendem Kompetenzprofil ein Wechsel in eine andere Position möglich wird.

Befristet Beschäftigte: Entfristungsmöglichkeit im Rahmen der Leitlinie „Gute Arbeit“:

Die Institute und Abteilungen sind gehalten, nach dem vom Senat verabschiedeten Leitlinien dafür Sorge zu tragen, dass im Falle einer Ausschreibung einer Dauerstelle die Möglichkeit

besteht, dass sich befristet Beschäftigte darauf bewerben können - dies bedeutet also, dass die Ausschreibungsmodalitäten so zu gestalten sind, dass die eigenen befristet Beschäftigten nicht durch die Kriterien vorneherein ausgeschlossen sind, sondern eine faire Chance im Wettbewerb haben.. Dies ist besonders bedeutsam für angestellte Beschäftigte, die keine Anschlussperspektive haben. Auch sie müssen sich allerdings in einem Besetzungsverfahren gegen potenzielle Konkurrenz Bewerber im Rahmen der Bestenauslese durchsetzen.

Diese Regelung betrifft außerdem auch eine Sondergruppe: Über Landesprogramme, aber auch im Rahmen von Drittmittelprojekten sind immer wieder Lehrerinnen und Lehrer auf befristete Akademische Mitarbeiterstellen abgeordnet - i.d.R. bis zu 6 Jahren. Während dieser Zeit ruht die Beamtenstelle in der Schule, sodass eine gute soziale Absicherung aufgrund der vorgehaltenen Rückkehrmöglichkeit besteht. Aber auch aus dieser Gruppe besteht Interesse an einer Versetzung auf eine verbeamtete Ratsstelle. Nach erfolgreicher Qualifizierung besteht daher auch für abgeordnete Lehrerinnen und Lehrer die Möglichkeit, sich auf freie Dauerstellen zu bewerben.

6. Personalentwicklung für verschiedene Statusgruppen im wissenschaftlichen Bereich

Die Entwicklung des wissenschaftlichen Personals der PHL zielt darauf ab, die Kompetenzen der Wissenschaftler/innen in den unterschiedlichen Statusgruppen so weiterzuentwickeln, dass sie ihre aktuellen und künftigen Aufgaben in Forschung, Lehre und Transfer/Weiterbildung erfüllen können und für neue Herausforderungen handlungs- und gestaltungsfähig sind. Daneben soll die Personalentwicklung die persönliche Entwicklung und Qualifikation des wissenschaftlichen Personals befördern sowie hervorragenden wissenschaftlichen Nachwuchs für die wissenschaftliche Community ausbilden.

Um diese Ziele zu erreichen, fördert die Pädagogische Hochschule Ludwigsburg die Weiterentwicklung des wissenschaftlichen Personals in seiner wissenschaftlichen Arbeitsfähigkeit sowie die Weiterentwicklung der fachübergreifenden Kompetenzen. Dies erfolgt durch personalstrukturelle und personalentwickelnde Instrumente und Maßnahmen.

In den letzten Jahren wurden die forschungsbezogenen Personalentwicklungsinstrumente ergänzt, weiterentwickelt und für das gesamte wissenschaftliche Personal ausgebaut. Die Maßnahmen und Angebote für alle Statusgruppen des wissenschaftlichen Personals sollen im Zuge der Qualitätssicherung weiterhin regelmäßig evaluiert und bedarfsorientiert (weiter)entwickelt werden. Die personalentwickelnden Maßnahmen sind je nach Thematik teils statusgruppenübergreifend, teils statusgruppenspezifisch ausgerichtet, da sich in unterschiedlichen Phasen eines wissenschaftliche Karrierewegs und je nach Statusgruppe an der Hochschule unterschiedliche Herausforderungen und Rahmenbedingungen ergeben, im Kontext derer Personalentwicklung stattfindet (z.B. Doktorandenkolloquium). Im Bereich der Promotionsstellen und der Juniorprofessuren findet die Personalentwicklung stärker formalisiert statt.

Statusübergreifende Maßnahmen

Statusübergreifende Maßnahmen im Bereich Forschung betreffen v.a. Informations- und Workshopangebote der Forschungsförderungsstelle zu forschungsbezogenen Themen und Kompetenzen sowie zu Personal- und Sozialkompetenzen, die im Bereich der Forschung relevant sind. Diese Angebote haben teilweise zielgruppenspezifische Schwerpunkte, können aber mit wenigen Ausnahmen bei Interesse von allen Statusgruppen des wissenschaftlichen Personals besucht werden, darunter z.B. auch von den Stabsstellen im Wissenschaftsmanagement.

Ein weiteres Instrument der Personalentwicklung im Bereich der Forschung sind verschiedene Unterstützungsmaßnahmen, die der Finanzierung und damit der Ermöglichung von kleineren Forschungsvorhaben oder der Anschubfinanzierung für größere, drittmittelfinanzierte Projekte dienen sowie die persönliche Weiterqualifikation und die Integration der (Nachwuchs)Wissenschaftler/innen in die (internationale) scientific community fördern. Dazu gehören die finanzielle Förderung kleinerer Anschubprojekte aus Hochschulmitteln, Reisebeihilfen für die aktive Teilnahme an internationalen wissenschaftlichen Tagungen, Zuschüsse zu Übersetzungsarbeiten für Publikationen in peer-reviewten Journals u.Ä.

Qualifikationsstellen

Trotz großer Personalengpässe hält die PH Ludwigsburg insgesamt 14 E-13-Stellen (also 28 0,5-Stellen) für den wissenschaftlichen Nachwuchs vor, die bei Neuberufungen oder von den Fakultäten für Promotionsprojekte oder Post-Doc-Projekte vergeben werden.

Darüber hinaus sind im Stellenplan drei W-1-Stellen für Juniorprofessuren ohne Tenure Track reserviert. Neben diesen drei Juniorprofessuren ohne Tenure Track wird zunehmend der Weg gewählt, Juniorprofessuren in Unterbesetzung von W-3-Planstellen mit Tenure Track nach W 3 auszuschreiben (im SoS 2017 sind z.B. 6 Stellen der 85 W-3-Professuren mit Juniorprofessuren besetzt oder ausgeschrieben, davon 5 mit Tenure Track; insgesamt sind damit zur Zeit 9 Juniorprofessuren an der PH Ludwigsburg vorhanden, davon 5 mit Tenure Track).

Mit der Förderung von Qualifikationsstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs dient das Personalentwicklungskonzept immer auch zur Qualifikation geeigneter Bewerberinnen und Bewerber auf Stellen und insbesondere Professuren an anderen Hochschulen. Diese "uneigennützig" Personalentwicklung ist aufgrund des wissenschaftlichen Austausches und des Hausberufungsverbots in unserem Wissenschaftssystem unbedingt notwendig.

Doktoranden/innen

Die Personalentwicklung der Promovierenden in Bereich Forschung stützt sich v.a. auf zwei Instrumente:

Erstens sind dies Qualifizierungsangebote für die forschungsbezogenen fachlichen sowie außerfachlichen Kompetenzen, die von der Forschungsförderungsstelle der PH Ludwigsburg und der Gemeinsamen Graduiertenakademie der Pädagogischen Hochschulen Baden-Württembergs sowie auf der jeweiligen Institutsebene angeboten werden. Die mit dem Betreuer/der Betreuerin abzuschließende Promotionsvereinbarung trifft auch Festlegungen zum individuellen, an die Bedürfnisse des jeweiligen Vorhabens und des Faches angepassten Studien- und Weiterqualifikationsprogramm. Durch den Besuch von Veranstaltungen der Graduiertenakademie und der PH Ludwigsburg für Nachwuchswissenschaftler/innen in festgelegten Bereichen (z.B. Forschungsprozess und Methodenkompetenz, Sozial- und Personalkompetenz, Forschungs- und Wissenschaftspraxis) kann ein Zertifikat der Graduiertenakademie erworben werden.

Zweitens sind die Fördermaßnahmen der hochschulinternen Forschungsförderung (Projektförderung, Reisebeihilfe für die aktive Teilnahme an internationalen wissenschaftlichen Tagungen, Zuschuss zu Übersetzungsarbeiten für Publikationen in peer-reviewten Journals) auch für alle Promovierende geöffnet, um diese bei diesem Qualifikationsschritt und ihrer Integration in die wissenschaftliche Community optimal zu unterstützen.

Durch den 2014 gemäß § 38 Abs. 7 LHG eingerichteten Doktorandenkonvent können die Promovierenden in Fragen, die die Promotion betreffen, Empfehlungen an die Organe der

Hochschule aussprechen, so dass die Perspektive der Promovierenden bei sie betreffenden Entscheidungen Eingang findet.

Post Docs (auch auf Akademischen Ratsstellen) und Juniorprofessuren

Für Wissenschaftler/innen an der PH Ludwigsburg, die sich in der Post Doc-Phase oder auch im Bereich des Wissenschaftsmanagements befinden, wurde das Angebot in der letzten Zeit ausgebaut, um ihre Entwicklung optimal zu unterstützen. Sowohl von der Graduiertenakademie als auch an der PH Ludwigsburg werden vermehrt spezifische Angebote für Post Docs ausgebracht, z.B. zur Netzwerkbildung und zur Karriereplanung. Post Docs mit einer Stelle an der Pädagogischen Hochschule können auf die Angebote und Förderinstrumente der Hochschule zugreifen, um ihre Forschungsvorhaben und die Integration in die Scientific Community zu unterstützen und sie zu exzellenten Kandidaten/innen für Dauerstellen in der Wissenschaft weiterzuentwickeln. Wie alle promovierten Wissenschaftler/innen der Hochschule können sie sich auf den im 2-jährigen Rhythmus ausgeschriebenen Forschungspreis der PH Ludwigsburg für herausragende Forschungsaktivitäten bewerben. Während das Angebot für Doktoranden/innen in den letzten Jahren stark ausgebaut und auch institutionalisiert wurde, steht dieser Prozess bei den spezifischen personalentwickelnden Maßnahmen und Instrumenten für Post Docs noch stärker am Anfang und wird als wichtige aktuelle und zukünftige Aufgabe gesehen, gerade auch, weil es einen großen Anteil an promovierten Akademischen Räten (allerdings zumeist bereits auf Dauerstellen) gibt, für die dies eine interessante Personalentwicklungsmöglichkeit darstellt.

Die Juniorprofessuren stellen eine besondere Gruppe unter den Post Docs dar, da es hier ein vom Senat beschlossenes Qualitätssicherungskonzept gibt, das die Verfahrens- und Evaluationsregelungen für Juniorprofessuren und deren Entfristung beinhaltet. Ergänzend finden zwischen Juniorprofessuren und Prorektorat Forschung regelmäßige (i.d.R. halbjährliche) Gespräche zum Stand der Forschung und der Personalentwicklung statt (siehe Anlage). Zugleich sind Juniorprofessuren der Gruppe der Professoren zugeordnet und genießen von daher weitgehend die gleichen Rechte bzw. können die dort angebotene Unterstützung in Anspruch nehmen.

Die Hochschule unterstützt die wissenschaftliche Profilierung und die Drittmittelaktivitäten ihrer Juniorprofessuren auch durch die Zusicherung geforderter Eigenmittel in Drittmittelanträgen (z.B. Juniorprofessurenprogramm des Landes BW).

Neben der forschungsbezogenen Unterstützung wird an der PH Ludwigsburg auch das komplementäre Nachholen anderer Qualifikationen, die für eine Berufung auf eine PH-W3-Professur erforderlich sind, ermöglicht und unterstützt, z.B. Weiterbildungen in der Hochschuldidaktik.

Insbesondere wird derzeit ein Nachqualifizierungsprogramm für die Schulpraxis (nach LHG erforderlich für eine Berufung) entwickelt, das es Juniorprofessorinnen und -professoren sowie auch Professurbewerberinnen und -bewerber ermöglicht, im Rahmen eines definierten Zeitraums und Deputatsumfangs an einer mit der PH Ludwigsburg kooperierenden Schule zu unterrichten. Dieser „Praxis-Track“ bedarf z.B. auch eines begleitenden Coachings durch erfahrene PH-Lehrende.

Professoren und Professorinnen

Im Bereich Lehre (etwa 60% der Arbeitszeit einer PH-Professur) gelten Angebote natürlich auch für Professorinnen und Professoren. In Kooperation mit der Universität Stuttgart soll künftig hier vor allem im Bereich der Hochschuldidaktik das Angebot erweitert werden.

Neben der Nutzung des Freiraums von ca. 30 % der Arbeitszeit im Bereich Forschung und Entwicklung besteht für Professoren/innen die Möglichkeit zur Beantragung eines Freisemesters zur Durchführung von spezifischen Forschungsvorhaben (Forschungssemester). Außerdem werden für sie zunehmend spezifische Workshopangebote gemacht - z.B. zum Thema Betreuung von Promovierenden. Der Forschungspreis für herausragende Forschungsaktivitäten von promovierten Wissenschaftler/innen der PH Ludwigsburg (2 jähriger Turnus) kann als Anreiz für die individuelle forschungsbezogene Weiterentwicklung betrachtet werden. Auch für die Professoren und Professorinnen soll das personalentwickelnde Angebot ausgebaut werden, so dass sie ihre aktuellen und künftigen Aufgaben im Bereich Forschung optimal erfüllen können und für neue Herausforderungen handlungs- und gestaltungsfähig sind.

Meilensteine für die kommenden Jahre

Für die kommenden Jahre sind folgende Maßnahmen geplant:

- Bündelung der Workshop-, Beratungs- und Finanzierungsangebote für Post-Docs/Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen auf einer eigenen Homepage durch die Forschungsförderungsstelle
- Etablierung von jährlichen Fortbildungen zu den rechtlichen und organisatorischen Aspekten der Selbstverwaltung durch die Kanzlerin
- Spezielle Angebote durch das Kompetenzzentrum für Bildungsberatung der PHL zum Umgang mit Beratungssituationen
- Ausweitung des hochschuldidaktischen Angebots im Bereich E-Learning durch die entsprechenden Stellen im Hause sowie in Kooperation mit der Universität Stuttgart im Rahmen des Projekts „Lehrerbildung PLUS“
- Ausweitung des Weiterbildungsangebots in den Themenbereichen des Wissensmanagement (Drittmittelakquise, Projektmanagement, Forschungsdatenmanagement,...) oder des Berufsfeld von Professuren (Mitarbeiterführung, Prüfungen abnehmen, Betreuung von Doktoranden,...) im Hause
- Einführung einer finanziellen Unterstützung für den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen aus den oben genannten Themenbereichen, sofern sie nicht im Hause angeboten sind.