

Fördern und Entwickeln

Ein Konzept zur akademischen
Personalentwicklung für die nächste Dekade



1. Ausgangslage

An der Universität Tübingen sind derzeit insgesamt ca. 4.900 WissenschaftlerInnen beschäftigt, die an sieben Fakultäten forschen und lehren. Rund 500 davon gehören der Gruppe der HochschullehrerInnen an. Dazu kommen ca. 4.900 Promovierende.

Durch die Anpassung an akademische und gesellschaftliche Paradigmenwechsel entwickelt sich die Universität als Wissensorganisation kontinuierlich weiter. Diese Weiterentwicklung setzt auch die Entwicklung der einzelnen Mitglieder voraus, die sich dadurch auszeichnen, dass sie hochqualifiziert sind und über spezialisiertes Wissen verfügen. Akademische Personalentwicklung stärkt die Universität im Wettbewerb mit anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, indem sie bedarfsorientierte Strategien zur Rekrutierung, Weiterentwicklung und Bindung von exzellenten WissenschaftlerInnen entwirft. Als strategisches Instrument der Hochschulentwicklung hat sie dabei folgende Ziele:

- Die Gewinnung exzellenter WissenschaftlerInnen, die zur Erhaltung des Spitzenniveaus in Forschung und Lehre beitragen.
- Die Bindung herausragender WissenschaftlerInnen durch das Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten und das Schaffen von Transparenz hinsichtlich verschiedener Karrierewege.
- Die Weiterentwicklung des akademischen Personals, damit dieses die Kernaufgaben der Universität, d.h. Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung, kompetent erfüllen kann.
- Die Weiterentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht nur für die eigene Institution, sondern auch für andere Forschungseinrichtungen und für den außerakademischen Arbeitsmarkt; die Universität kommt damit ihrer Verantwortung als Teil des Wissenschaftssystems und gegenüber der Gesellschaft nach.
- Die Ermöglichung kurzer Qualifikationszeiten durch frühzeitige Information und Anregung zur Reflexion von Karriereperspektiven für NachwuchswissenschaftlerInnen.

Aus diesen Zielen leitet die Universität Tübingen drei Handlungsfelder der akademischen Personalentwicklung ab:

1.) Rekrutierung

Um im nationalen und internationalen Wettbewerb mit anderen Forschungseinrichtungen um exzellente WissenschaftlerInnen zu bestehen, entwickelt und optimiert die Universität geeignete Modelle zur Bestenauslese.

2.) Laufbahnentwicklung

Die Organisationsziele der Universität sind in Einklang zu bringen mit den individuellen Situationen und dem sich daraus ergebenden Entwicklungsbedarf der MitarbeiterInnen. Die grundsätzliche Verantwortung für die individuelle Gestaltung der Karriere und beruflichen Entwicklung trägt die/der Einzelne; die Universität entwickelt Angebote zur Unterstützung der individuellen Karriereentwicklung und schafft Transparenz hinsichtlich möglicher Karrierewege an der Universität und den jeweiligen Zugangsvoraussetzungen.

3.) Qualifizierung

Die Universität unterstützt die Weiterqualifizierung des wissenschaftlichen Personals für die eigene Institution, andere Forschungseinrichtungen sowie den außerakademischen Arbeitsmarkt.

Ein Querschnittsthema für das gesamte Personalentwicklungskonzept (PEK) und die drei Handlungsfelder ist die Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit. Die Universität Tübingen betrachtet die Erreichung des Gleichstellungsziels und die (Weiter-)Entwicklung von Strategien und Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels als permanenten Prozess der Qualitätssicherung. Alle Strukturen und Instrumente der Personalentwicklung auf dezentraler wie zentraler Ebene werden im Hinblick darauf konzipiert und stetig weiterentwickelt.

Die akademische Personalentwicklung orientiert sich an den wissenschaftlichen Karrierephasen. Als Zielgruppen umfasst sie:

1. die **Promotionsinteressierten** im Masterstudium bzw. MasterabsolventInnen,
2. die **Promovierenden**, die an einer der Fakultäten der Universität als DoktorandInnen angenommen sind (d.h. auch diejenigen, die nicht an der Universität beschäftigt sind),
3. die **promovierten WissenschaftlerInnen**, die sich teilweise in der Qualifizierungsphase befinden (d.h. Postdocs in der frühen Phase, AssistentInnen mit Habilitationsabsicht, NachwuchsgruppenleiterInnen, JuniorprofessorInnen ohne Tenure Track, Tenure Track-ProfessorInnen; dies schließt auch promovierte WissenschaftlerInnen ein, die nicht an der Universität beschäftigt sind, z.B. StipendiatInnen) und teilweise Dauerstellen im akademischen Mittelbau haben (akademische RätInnen, apl. ProfessorInnen),
4. die **Beschäftigten im Wissenschaftsmanagement**,¹
5. die **ProfessorInnen**.

Eine Besonderheit der akademischen Personalentwicklung ist, dass ein großer Teil der Zielgruppe, überwiegend aus den Untergruppen 2-4, die Universität verlassen wird – entweder um in den außeruniversitären Arbeitsmarkt überzutreten oder um den nächsten Schritt der Wissenschaftskarriere an einer anderen Institution zu machen. WissenschaftlerInnen, die die Universität Tübingen verlassen, tragen durch ihre Entwicklung maßgeblich zur Entwicklung anderer Institutionen sowie verschiedener gesellschaftlicher Bereiche bei. Gleichermaßen profitiert die Universität Tübingen von Personalentwicklungsbestrebungen anderer Forschungseinrichtungen, wenn WissenschaftlerInnen neu an die Universität kommen.

Das vorliegende Konzept wurde 2017 von der Universität Tübingen verabschiedet sowie in den Folgejahren durch aktuelle Entwicklungen ergänzt. Es definiert die Verankerung und Standards der Personalentwicklung an der Universität Tübingen. Zudem gibt es einen kurzen Überblick über die Personalstruktur der Universität und über mögliche Karrierewege. Darüber hinaus geht das Konzept ausführlich auf die drei zentralen Handlungsfelder der Personalentwicklung an der Universität Tübingen ein. Für diese Handlungsfelder werden bereits vorhandene Strukturen und Angebote erläutert und geplante Maßnahmen umrissen. Das Personalentwicklungskonzept wird kontinuierlich weiterentwickelt.

¹ Beschäftigte im Wissenschaftsmanagement übernehmen administrative sowie wissenschaftsunterstützende Aufgaben, z.B. als KoordinatorInnen in Verbund-Forschungsprojekten.