



UNIVERSITÄT
ERFURT

Akademische Personal- und Kompetenzentwicklung an der Universität Erfurt

Mai 2025

Inhalt

1	Personalförderung in der Wissenschaft	3
2	Grundsätze der akademischen Personal- und Kompetenzentwicklung an der Universität Erfurt	4
2.1	Definition von akademischer Personalentwicklung.....	4
2.2	Zielgruppe	5
2.3	Ziele, Handlungsfelder und Instrumente.....	5
3	Portfolio der Angebote in der akademischen Personal- und Kompetenzentwicklung an der Universität Erfurt	6
3.1	Akademisches Qualifizierungsprogramm.....	8
3.1.1	Förderung fächerübergreifender Schlüsselkompetenzen	8
3.1.2	Karriere-Coaching.....	8
3.1.3	Mentoringprogramm	9
3.2	Angebote für akademische Führungskräfte.....	11
3.2.1	Führungskräfte-Coaching	11
3.2.2	Reihe „Fokus Führung“.....	11
3.2.3	Ko-Finanzierung.....	12
4	Anmerkungen und Verweise.....	13

1 Personalförderung in der Wissenschaft

Personalförderung im akademischen und im wissenschaftsadministrativen Bereich sowie in der Verwaltung hat im letzten Jahrzehnt für Hochschulen zunehmend an Bedeutung gewonnen. Im Wettbewerb um Fachkräfte sind inzwischen auch sie aufgerufen, gut ausgebildete Interessent:innen zu gewinnen und Mitarbeiter:innen zu halten. Dazu gehört zum einen, attraktive Stellen anzubieten sowie gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten – beispielweise durch entsprechende zeitliche Flexibilität im Arbeiten (Gleitzeit, Teilzeit oder Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten), um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben zu verbessern, durch eine ansprechende Willkommenskultur oder durch Angebote im Gesundheitsmanagement. Zum anderen gehört dazu aber auch, sich als Universität verstärkt dem Thema der Personalentwicklung zu widmen – sowohl für das wissenschaftsadministrative Personal bzw. das Verwaltungspersonal als auch für das wissenschaftliche Personal. Dies hat zur Folge, dass der Bereich der Personalentwicklung auch bei mittelgroßen und kleineren Hochschulen nunmehr schon seit knapp einem Jahrzehnt zu den strategischen Handlungsfeldern gehört.

Zunächst davon ausgehend, dem Bedarf an überfachlicher Kompetenzentwicklung bei Wissenschaftler:innen in der Promotionsphase Rechnung zu tragen, verfolgt die Universität Erfurt seit 2017 eine systematische Personalentwicklung für das wissenschaftsadministrative- und Verwaltungspersonal, für die Mitarbeiter:innen in Technik¹ sowie für das gesamte akademische Personal als einem zentralem Handlungsfeld². Durch eine breitangelegte, fachunabhängige akademische Qualifizierung und Förderung (vgl. Abschnitt „Portfolio der Angebote in der akademischen Personal- und Kompetenzentwicklung an der Universität Erfurt“) erfüllt sie zum einen den Auftrag der Förderung und Unterstützung individueller akademischer Karrieren. Zum anderen leistet sie aber auch einen übergeordneten Beitrag für die Gesellschaft und Wirtschaft.

Dabei bekennt sich die Universität Erfurt zur Vielfalt von Karrierewegen. In der akademischen Personal- und Kompetenzentwicklung zielt ihre Strategie sowohl auf die Förderung der individuellen Karriereentwicklung und der Kompetenzen im akademischen Umfeld als auch auf den Ausbau von Kompetenzen für Wissenschafts- und Wissenstransfer in die Gesellschaft ab. Da inzwischen viele Promovierte den akademischen Sektor verlassen und sogar die Mehrheit gut ausgebildeter Akademiker:innen außerhalb von Hochschulen beschäftigt ist³, fokussiert die Universität Erfurt mit ihren Angeboten in der Personalentwicklung sowohl auf eine berufliche Zukunft in einer Hochschule bzw. einer außeruniversitären Forschungseinrichtung als auch auf eine außerhochschulische Berufsperspektive.

Neben der Förderung von Wissenschaftler:innen auf dem Karriereweg ist auch die Unterstützung wissenschaftlicher Führungskräfte ein zentrales Anliegen in der

akademischen Personalentwicklung. Diese wichtige Gruppe, die auf Dauerstellen den großen Teil des wissenschaftlichen Personals an der Universität Erfurt ausmacht, benötigt ein höchst passendes Angebotsspektrum für ihre Bedarfe. All diese Maßnahmen erhöhen die Attraktivität der Universität Erfurt als Arbeitsgeberin und stärken ihr Profil angesichts der steigenden Ansprüche der Hochschul- und Wissenschaftspolitik sowie der Fördermittelgeber.

2 Grundsätze der akademischen Personal- und Kompetenzentwicklung an der Universität Erfurt

2.1 Definition von akademischer Personalentwicklung

Personalentwicklung im akademischen Bereich wird an der Universität Erfurt als **Kompetenzentwicklung und als Förderung von Fähigkeiten** gelebt und umgesetzt.⁴ Dies gilt, weil das für den wissenschaftlichen Bereich geltende Beschäftigungssystem von und in Hochschulen ein auf akademische **Ausbildung bzw. Qualifizierung** angelegtes System ist und damit einem festgelegten gesetzlichen und gesellschaftlichen Auftrag nachkommt – anders als Wirtschaftsunternehmen oder öffentliche Verwaltungen. Mit den dort gängigen oder ähnlichen personalfördernden Maßnahmen wäre den Hochschulen insofern weder ausreichend gedient, noch wären sie systematisch umsetzbar. Konkret bedeutet dies auch, dass die Universität Erfurt daher nur im Einzelfall und unter bestimmten Voraussetzungen im wissenschaftlichen Bereich Personalentwicklung im Sinne von Beförderung ermöglichen kann und dies stets nur im Zusammenspiel von Fakultäten bzw. Einrichtungen und dem Dezernat Personal bzw. ggf. auch Präsidium.

Es geht der Universität Erfurt insofern im Rahmen ihrer akademischen Personalförderung darum, ihren Wissenschaftler:innen in Qualifizierungsphasen neben der fachlichen Betreuung eine überfachlich orientierte Weiterbildung zukommen zu lassen, die sie optimal für den weiteren Karriereweg ausrüstet – innerhalb und außerhalb von Hochschulen. Den an der Universität Erfurt befristet oder auf Dauer tätigen Wissenschaftler:innen soll zudem durch spezielle Angebote ermöglicht werden, sich zur Führungskraft zu entwickeln oder sich als Führungskraft begleiten zu lassen sowie überfachliche Kompetenzen und Fähigkeiten als Hochschullehrende:r ausbilden bzw. weiterentwickeln zu können.

Wegen der Diversität der Wissenschaftskulturen und von Karriereentwicklungen sowie sehr verschiedenen Entwicklungsbedarfen der Wissenschaftler:innen ist das Qualifizierungs-, Weiterbildungs- und Beratungsangebot für alle Karrierestufen in verschiedenen Bereichen und in verschiedenen Formaten breit gefächert und stets bedarfsorientiert zugeschnitten.

2.2 Zielgruppe

Akademische Personalentwicklung an der Universität Erfurt richtet sich an das **gesamte wissenschaftliche Personal**. Der Begriff „Personal“ ist dabei in einem weiten Sinne zu verstehen: Adressiert werden neben Mitgliedern auch Angehörige der Universität Erfurt, also neben wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und Hochschullehrenden beispielsweise auch Stipendiat:innen oder Masterstudierende – und zwar unabhängig davon, ob sie an der Universität Erfurt einen Arbeitsvertrag haben oder ohne (dauerhaftes) Beschäftigungsverhältnis zeitweise an ihr forschen bzw. lehren. Folgende Gruppen sind daher die Zielgruppen der akademischen Personal- und Kompetenzentwicklung der Universität Erfurt:

- Promotionsinteressierte, die sich am Ende ihres Masterabschlusses und vor der Annahme als Doktorand:in befinden (Predocs bzw. Masterstudierende),
- Doktorand:innen der Universität Erfurt (wissenschaftliche Mitarbeiter:innen auf Qualifikations- oder auf Projektstellen, Stipendiat:innen, Kollegiat:innen, Projektmitarbeiter:innen, extern finanzierte Doktorand:innen, die an der Universität Erfurt angenommen wurden),
- Postdoktorand:innen bzw. Habilitand:innen (Mitglieder und Angehörige),
- Junior-Professor:innen bzw. Tenure/Career Track-Professor:innen,
- Professor:innen,
- Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte.

2.3 Ziele, Handlungsfelder und Instrumente

Wie auch für die Mitarbeiter:innen in Technik, Wissenschaftsadministration und Verwaltung orientiert sich die Universität Erfurt auch für das akademische Personal in ihrer Personalentwicklung an den generellen Zielen der Rahmenleitlinie „PERMANENT – Personalmanagement für Thüringen“⁵. Dazu gehören z. B. die Sicherstellung der Chancengleichheit aller Beschäftigten, die Förderung des lebenslangen Lernens, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder die Gewährleistung eines positiven Arbeitsklimas.⁶

Dementsprechend teilt sich der Ansatz für Personalentwicklung an der Universität Erfurt für beide Personalbereiche auch gemeinsame Handlungsfelder und Instrumente⁷ wie u. a. einen aktiven Einsatz für Personalgewinnung, eine qualitativ abgesicherte, professionelle und zielorientierte Personalauswahl, die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen und nicht zuletzt die Förderung eines wertschätzenden Umgangs, von teamorientierter Zusammenarbeit sowie von gutem und respektvollem Führungsverhalten.

Ein wesentliches Instrument ist dabei das obligatorische **Mitarbeitenden-Vorgesetzten-** bzw. im Rahmen von Betreuungsverhältnissen **Karriere-Gespräch** zwischen Betreuer:in bzw. Führungskraft und Mitarbeiter:in bzw. Wissenschaftler:in in der Qualifizierungsphase.⁸ Es dient dazu, Kommunikation fortzusetzen, zu

verbessern oder zu etablieren, gemeinsame, kurz-, mittel oder langfristige (Karriere-) Ziele zu besprechen, bestehende oder drohende Konflikte anzusprechen bzw. bestenfalls zu lösen und einen allgemein vertrauensvollen Austausch über die Aufgaben und Arbeitsbedingungen zu stärken.

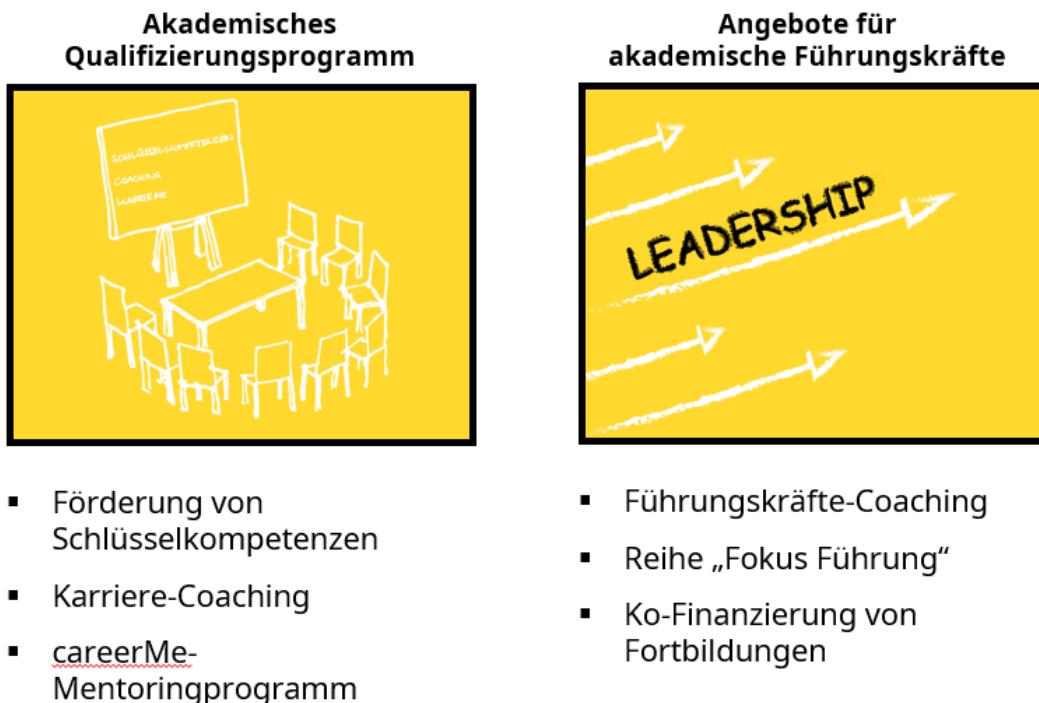
Für das akademische Personal gilt dabei vor allen Dingen, dass sich (Junior- bzw. Tenure- oder Career-Track) Professor:innen und Postdoktorand:innen – je nach Lage – in ihrer Aufgabe nicht nur als Betreuer:innen und Mentor:innen sondern auch als Führungskräfte wahrnehmen und umgekehrt Mitarbeiter:innen neben ihrer Rolle als Promovierende oder Postdoktorand:innen auch Teammitglied und Mitarbeiter:in sind und dementsprechend ihre:n Betreuer:in auch als Führungskraft adressieren. Beide Seiten können dafür entsprechende Unterstützung in Anspruch nehmen. Zum einen helfen Leitfäden, die Mitarbeitenden-Vorgesetzten- bzw. Karrieregespräche bei Bedarf zu strukturieren sowie mögliche und passende Themenfelder für das Gespräch vorzusehen. Für das wissenschaftliche Personal beziehen sich diese neben Fragen hinsichtlich des Arbeitsumfeldes auf die Bereiche Lehre, Forschung, akademische Selbstverwaltung sowie Entwicklungsperspektiven und wurden gemeinsam mit wissenschaftlichen Führungskräften und Mitarbeiter:innen festgelegt.⁹

Überdies hinaus dient zur Unterstützung aber vor allen Dingen auch das breite, alle Personalgruppen des wissenschaftlichen Bereichs adressierende **Angebots-Portfolio der akademischen Personal- und Kompetenzentwicklung**.

3 Portfolio der Angebote in der akademischen Personal- und Kompetenzentwicklung an der Universität Erfurt

Die akademische Personal- und Kompetenzentwicklung an der Universität Erfurt besteht aus zwei Säulen: Zum einen aus dem **Akademischen Qualifizierungsprogramm** für Promotionsinteressierte, Promovierende, Postdoktorand:innen sowie Hochschullehrende und zum anderen aus **Angeboten für akademische Führungskräfte** (vgl. Abb. 1). Ergänzend hält die Universität Erfurt Angebote zur hochschuldidaktischen Weiterbildung vor (z. B. Hochschuldidaktisches Programm, eTeach)¹⁰.

Abbildung 1



Grundprinzipien der Angebote in der akademischen Personal- und Kompetenzentwicklung der Universität Erfurt sind ihre Aktualität und Bedarfsorientierung, basierend auf **umfassender Evaluation**. Dafür werden laufend Entwicklungen und Trends in der Kompetenz- und Schlüsselqualifikationsförderung gesichtet, bewertet und mit Angeboten anderer Dienstleister:innen an und außerhalb von Hochschulen abgeglichen. Darüber hinaus fließen in die Angebotsplanung auch Anregungen aus der Vernetzung mit anderen Hochschulen ein. Eine Orientierung an Leitlinien der akademischen Personalförderung ist für die Programmplanung ebenfalls maßgeblich. Dadurch ist es möglich, das Programmpotential an jeweils zeitgemäßen, auch internationalen Bedarfen für wissenschaftliche Karriereentwicklungen auszurichten.

Zuletzt orientiert sich das Programm insbesondere auch an den Bedarfen und Bewertungen der Wissenschaftler:innen, basierend auf Meldungen aus den Zielgruppen, auf der langfristigen Beobachtung der Teilnahmequoten und auf den Evaluationsergebnissen. Jedes einzelne Angebot der akademischen Personal- und Kompetenzentwicklung wird evaluiert – angefangen von Workshops und Veranstaltungen bis hin zum Mentoring. So werden nach jedem Workshop und jeder Veranstaltung schriftlich Daten über u. a. die Zufriedenheit mit den Referent:innen und mit dem Angebot insgesamt erhoben, (Weiter-) Empfehlungen oder Erkenntnisgewinne abgefragt sowie Bedarfe eruiert. Zudem werden alle Ergebnisse an die Referent:innen zurückgespiegelt, um diesen eine Anpassung ihres Angebots zu ermöglichen. Im Rahmen des Mentoringprogramms werden beispielsweise die

Teilnehmenden neben einer Abschlussevaluation bereits nach etwa der Hälfte der Programmlaufzeit darum gebeten, an einer Zwischenevaluation teilzunehmen, sodass die Programminhalte frühzeitig an die Bedürfnisse der Mentor:innen und Mentees angepasst werden können. Bei Coachings wird offenes Feedback zu den Coaches und zum Nutzen des Coachings eingeholt. Die Angebote werden sodann auf Grundlage der in den Evaluationen gewonnenen Ergebnisse angepasst, neu zugeschnitten oder weitergeführt.

3.1 Akademisches Qualifizierungsprogramm

Das Angebotsportfolio im Qualifizierungsprogramm¹¹ erstreckt sich von vielfältigen Workshops zur (Weiter-) Entwicklung von Schlüsselqualifikationen und fachunabhängigen Kompetenzen bis hin zu hochindividueller Karriereunterstützung im Rahmen von Coachings und einem One-to-One-Mentoring. Neben speziellen Angeboten und Coachings für Frauen in der Wissenschaft und Workshops zur Work-Life-Balance werden dabei auch Veranstaltungen und Coachings zu Karrieremöglichkeiten außerhalb von Hochschulen angeboten.

3.1.1 Förderung fächerübergreifender Schlüsselkompetenzen

Ein grundlegendes Anliegen der Universität Erfurt ist es, Wissenschaftler:innen den Erwerb fächerübergreifender **Schlüsselkompetenzen** zu ermöglichen bzw. die Weiterentwicklung solcher Fähigkeiten zu fördern. Das Programm, welches sich insbesondere an Doktorand:innen und Postdoktorand:innen, teilweise aber auch an alle Wissenschaftler:innen richtet, beinhaltet dafür neben „klassischen“ Themen wie z. B. Präsentationstraining, Strategisches Netzwerken oder Disputationstraining regelmäßig auch neue Themen, um mit den sich ständig fortentwickelnden Anforderungen Schritt zu halten (z.B. Effizienzsteigerung durch KI: Tools für Wissenschaftler:innen). Darüber hinaus werden auch immer wieder neue Formate ausprobiert, um dem vielfältigen Bedarf der Zielgruppen gerecht zu werden.

Ein weiterer Schwerpunkt der Angebote zur Förderung fächerübergreifender Schlüsselkompetenzen betrifft die „Karriereorientierung und -entwicklung“. So gibt es verschiedene karriereunterstützende Workshops und Veranstaltungen im Portfolio, die auf eine Karriere sowohl innerhalb als auch außerhalb der Hochschule abzielen und sich u. a. auch daran orientieren, welche Fähigkeiten zukünftig auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden (Future Skills). Neben Workshops werden über das Programm überdies vermehrt Austauschforen veranstaltet z. B., um Karrierebeispiele aus verschiedenen Feldern nach der Promotion kennenzulernen oder um sich anhand von Best Practice-Beispielen zu Themen wie z. B. „Wissenschaftskommunikation“ zu vernetzen.

3.1.2 Karriere-Coaching

Mit dem Karriere-Coaching sollen Postdoktorand:innen und Hochschullehrende in ihrer wissenschaftlichen Karriereplanung und -entwicklung **individuell** unterstützt und gestärkt werden. Im Rahmen eines Karriere-Coachings können vielfältige, mit der

wissenschaftlichen Karriere zusammenhängende Aspekte behandelt werden, z. B. Karriereplanung innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere mit Familie bzw. Privatleben und einer gesunden Work-Life-Balance, Stärkung der Selbstsicherheit im Arbeitskontext oder Übernahme von Führungsaufgaben.

Ein Karriere-Coaching kann von Postdoktorand:innen in Anspruch genommen werden, die ihre Dissertation eingereicht haben und die mindestens ein Jahr an der Universität Erfurt verbleiben. Zu dieser Gruppe gehören wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, Projektmitarbeiter:innen, Habilitand:innen, Stipendiat:innen und Gastwissenschaftler:innen (mit Vertrag). Hochschullehrende haben ebenfalls die Möglichkeit, ein Einzelcoaching wahrzunehmen¹². Darüber hinaus können den Zielen des Thüringer Netzwerks für Kooperative Promotionen entsprechend Doktorand:innen ein Einzelcoaching beantragen, die kooperativ promovieren, was sowohl Doktorand:innen mit einer klassischen, kooperativen Promotion als auch Doktorand:innen, die kooperativ mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung promovieren, inkludiert.

Für das Coaching greift die Universität Erfurt auf externe Coaches zurück. Ausgewählt werden die Coaches nach verschiedenen Kriterien, z. B. hinsichtlich einer relevanten Zertifizierung (insbesondere DCV), der Zugehörigkeit zu renommierten Coaching-Gemeinschaften (z.B. Coachingnetz Wissenschaft e.V.) oder auch aufgrund nachweisbarer Berufserfahrung. Die ausgewählten Coaches werden in einen Pool von mehr als 20 Coaches aufgenommen. An einem Coaching Interessierten werden meist drei Vorschläge aus diesem Pool zugesandt, zwischen denen sie nach einem kurzen Kennenlernen der Coaches wählen können.

3.1.3 Mentoringprogramm

Das überfachliche careerMe-Mentoringprogramm¹³ der Universität Erfurt dient als Hilfestellung und Förderung für die individuelle Karriereplanung und -entwicklung. Sinn des Mentoring ist demzufolge nicht die Unterstützung einer fachlichen Qualifikation oder bei einem Projektvorhaben. Mentor:innen fungieren **nicht** als fachspezifische Co-Betreuer:innen, sondern als Ratgeber:innen und Unterstützer:innen. Dabei steht die persönliche Beziehung zwischen Mentor:in und Mentee und die Zusammenarbeit im Tandem ganz im Mittelpunkt, worauf sich jeweils beide Programmbeteiligte im Rahmen einer Vereinbarung zu Beginn einer Programmrunde verständigen. So erhält das One to One-Mentoring für beide Seiten Verbindlichkeit und einen festen Rahmen. Ergänzt wird es von Veranstaltungen für die Teilnehmer:innen (s.u. Programmbeschreibung).

Im Rahmen des Programms werden zwei Programmlinien bespielt: eine für Postdoktorand:innen sowie Tenure/Career Track-Professor:innen und eine Programmlinie für Doktorand:innen. Die adressierten Postdoktorand:innen sollen mindestens ihre Dissertation eingereicht haben und während der Programmlaufzeit als Mitglieder oder Angehörige an der Universität Erfurt angegliedert sein. Für die Tenure/Career Track-Professor:innen dient eine Teilnahme am Mentoring als

Ergänzung im Rahmen der Tenure- und Career Track-Verfahren.¹⁴ Für diese Gruppe zielt das Programm vor allen Dingen darauf ab, bei der Verwirklichung der individuellen Karriereziele oder beim Aufbau eines beruflichen Netzwerkes zu unterstützen sowie durch persönliche Beratung und den Erfahrungsaustausch die Chancen auf eine (langfristige) Wissenschaftskarriere zu erhöhen oder auf Führungsaufgaben vorzubereiten. Fortgeschrittene Doktorand:innen wiederum sollen insbesondere in ihrer individuellen beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung sowie bei der Orientierung und Karriereplanung unterstützt werden. Darüber hinaus sollen Einblicke in die Berufspraxis von Wissenschaftler:innen ihnen dazu dienen, qualifiziert entscheiden zu können, wie es nach der Promotion für sie weitergehen soll.

Auch für die Mentor:innen bietet eine Teilnahme am Mentoringprogramm Chancen zur Weiterentwicklung. Sie können sich über ihre Funktion als Betreuer:in hinaus für die Förderung von Wissenschaftler:innen engagieren, darüber hinaus aber auch ihre eigenen Beratungskompetenzen ausbauen, ihre (interdisziplinären) Netzwerke durch den Austausch mit anderen Mentor:innen erweitern sowie noch einmal den eigenen Karriereweg und die Führungserfahrungen reflektieren und selbst Impulse erhalten.

Als Mentor:innen fungieren erfahrene Professor:innen der Universität Erfurt, die seit mindestens drei Jahren eine Professur inne haben und bestenfalls schon über Erfahrungen im Mentorieren verfügen. In der Programmlinie für Doktoran:innen werden die Mentees durch Postdoktorand:innen, Junior- bzw. Tenure/Career Track-Professor:innen und erfahrene Professor:innen begleitet. Bei der Zusammenführung von Mentor:in und Mentee spielen insbesondere Aspekte wie wissenschaftliche Interessen, ggf. spezielle Qualifikationen und Stationen (z. B. Auslandsaufenthalte) der Mentor:innen, Teilnahmemotivation bzw. Ziele und individuelle Karrierebedarfe der potenziellen Mentees eine Rolle. Ein sorgfältiger Matching-Prozess und damit eine bestmögliche Passung der Tandempartner:innen ist essenziell für eine gelingende Mentoring-Beziehung.

Programmbeschreibung

Das Mentoringprogramm besteht neben dem One to One-Mentoring (ggfs. auch Gruppen-Mentoring) aus einem Rahmenprogramm, das neben der Teilnahme an einer Auftakt- und einer Abschlussveranstaltung auch je nach Bedarf Netzwerktreffen und Workshops vorsieht. Das Rahmenprogramm, das zum Qualitätsstandard für Mentoringprogramme gemäß Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft (ForumMentoring) gehört, soll unter anderem dazu beigetragen, dass Austausch nicht nur innerhalb der Tandems, sondern auch unter allen Programmteilnehmer:innen stattfinden kann. Darüber hinaus soll es die Mentoring-Beziehung der Tandems und die jeweilige Karriereentwicklung unterstützen.

Das Rahmenprogramm wird grundsätzlich für beide Programmlinien gemeinsam gestaltet. So wird z. B. ein Vorbereitungsworkshop für alle Mentees angeboten oder nach Bedarf finden gemeinsame Netzwerktreffen statt. Bei den Workshops wird u. U.

von gemeinsamen Angeboten abgewichen, um den spezifischen Bedarfen der Gruppen gerecht zu werden (z.B. Berufungstraining für Postdoktorand:innen). Die Dauer des jeweiligen Programms beträgt circa ein Jahr.

3.2 Angebote für akademische Führungskräfte

Seit 2024 haben auch akademische Führungskräfte die Möglichkeit, verschiedene, speziell auf ihre Zielgruppe zugeschnittene Angebote in Anspruch zu nehmen, die sie bei ihrer Arbeit und in ihrer Weiterentwicklung unterstützen sollen.¹⁵ Ziel der Angebote ist es insbesondere, die akademischen Führungskräfte für Herausforderungen zu stärken und ihnen die Möglichkeit zu eröffnen, ihre Führungskompetenzen zu professionalisieren. Dazu gehört das Angebot eines individuellen Führungskräfte-Coachings oder die Teilnahme an Workshops bzw. Veranstaltungen im Rahmen der Reihe „Fokus Führung“ sowie die (Ko-) Finanzierung von Fortbildungen externer Anbieter, die zur Weiterentwicklung von Führungskompetenzen dienen.

Die genannten Angebote richten sich an Nachwuchsgruppenleiter:innen, Junior- bzw. Tenure/Career Track-Professor:innen und Professor:innen. Bei einzelnen Workshops kann die Zielgruppe z. B. um fortgeschrittene Postdoktorand:innen erweitert werden.

3.2.1 Führungskräfte-Coaching

Beim Führungskräfte-Coaching können zusammen mit einem qualifizierten und professionellen Führungscoach höchst individuell Aspekte der eigenen Führungsposition und -rolle in den Blick genommen werden. Dabei werden häufig Themen ausgewählt, die sich den Führungskräften stellen, wenn sie z. B. neu in dieser Position sind oder die dazu dienen, das eigene Führungsverhalten zu reflektieren bzw. die eigenen Führungskompetenzen auszuweiten oder auszudifferenzieren. Auch der Umgang mit Konflikt- und Krisensituationen als Führungskraft oder die Herausforderungen, die heute noch immer damit einhergehen, als Frau eine Führungsrolle zu übernehmen bzw. innezuhaben, können im Rahmen des Coachings intensiv bearbeitet werden.

3.2.2 Reihe „Fokus Führung“

In der Reihe „Fokus Führung“ werden in der Regel 90-minütige Online-Veranstaltungen angeboten, um ein Schlaglicht auf Aspekte zu werfen, mit denen akademische Führungskräfte täglich beschäftigt sind. Das reicht von Themen wie Konfliktmanagement oder Überlastung bis hin zu Führung auf Distanz. Das Kurzformat soll akademischen Führungskräften einen Reflexionsraum ermöglichen, der in einen termindichten und anspruchsvollen Alltag integrierbar ist und genutzt werden kann, um Denkanstöße oder erste Handlungsansätze zu erhalten. Die Anstöße können dann z. B. in einem individuellen Coaching vertieft werden. Zuletzt bietet „Fokus Führung“ die Gelegenheit, sich zu vernetzen. Wenn ein Thema nicht im Kurzformat angeboten werden kann oder Interessierte sich dies wünschen, werden den akademischen Führungskräften in dieser Reihe auch einzelne, eintägige Workshops, wie z. B. zum Thema „Promotionen erfolgreich begleiten“, angeboten.

3.2.3 Ko-Finanzierung

Ein weiteres Angebot für Führungskräfte ist die Möglichkeit der Ko-Finanzierung von Fortbildungen externer Anbieter, die sich mit Führung in der Wissenschaft beschäftigen. Dieses Angebot kann beantragt werden, wenn Führungskräfte Veranstaltungen oder Workshops besuchen wollen, die seitens der Universität Erfurt nicht angeboten werden (können) oder wenn es sich um eine Veranstaltungsreihe bzw. einen Weiterbildungskurs handelt, der über mehrere Wochen oder Monate dauert. Da die Universität Erfurt aufgrund von Personal- sowie finanziellen Gründen solche Angebote nicht selbst unterbreiten kann, diese aber durchaus sinnfällig sein können oder gewünscht werden, versucht sie, zusammen mit der jeweiligen Führungskraft passende Angebote auszuwählen. Dabei muss jeweils im Einzelfall entschieden werden, welche Fortbildung in welchem Umfang und zu welchen Bedingungen unterstützt werden kann.

4 Anmerkungen und Verweise

¹ Vgl. Personalmanagement- und Personalentwicklungskonzept der Universität Erfurt, Februar 2020 (<https://www.uni-erfurt.de/interner-service/personalmanagement-und-entwicklung/personal-und-kompetenzentwicklung/personal-und-kompetenzentwicklung-fuer-mitarbeiterinnen-in-technik-und-verwaltung>)

² Per Präsidiumsbeschluss vom 08.03.2017

³ Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase 2025, S. 157 & 163 ff., (<https://buwik.de/wp-content/uploads/buwik-2025.pdf>)

⁴ www.uni-erfurt.de/go/akademische-pke

⁵ <https://innen.thueringen.de/wir/personalmanagement>

⁶ Vgl. Anmerkung 1 (<https://www.uni-erfurt.de/interner-service/personalmanagement-und-entwicklung/personal-und-kompetenzentwicklung/personal-und-kompetenzentwicklung-fuer-mitarbeiterinnen-in-technik-und-verwaltung>)

⁷ <https://www.uni-erfurt.de/interner-service/personalmanagement-und-entwicklung/personal-und-kompetenzentwicklung>

⁸ Vgl. Leitfaden Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gespräch sowie Betreuungsvereinbarung, S. 2 (<https://www.uni-erfurt.de/interner-service/personalmanagement-und-entwicklung/personal-und-kompetenzentwicklung/akademische-personal-und-kompetenzentwicklung>)

⁹ Vgl. ebd. Anlage 3 zum Leitfaden, Gesprächsthemen für das wissenschaftliche Personal

¹⁰ <https://uni-erfurt.de/go/hochschuldidaktik>

¹¹ www.uni-erfurt.de/go/akademische-qualifizierung

¹² „Hochschullehrende“ wird hier nicht im engen Sinne des ThürHG verstanden, sondern inkludiert neben Professor:innen und Junior-Professor:innen auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die längerfristig (mindestens 3 Semester) an der Universität Erfurt tätig sind, und Lehrbeauftragte, die gemäß § 21 Abs. 1 Satz 4 ThürHG Mitglied der Hochschule sind.

¹³ <https://uni-erfurt.de/go/careerme>

¹⁴ Vgl. § 3 Satzung über die Besetzung von Professuren im Tenure Track und im Career Track an der Universität Erfurt (Tenure- und Career-Track-Satzung, https://www.uni-erfurt.de/fileadmin/Hauptseiten/Studium/Hochschulrecht/Satzungsrecht_UE/weitere-Satzungen/TCT-Satzung_2024_07_31__24-07-29_Veroeffentlichung-1.pdf)

¹⁵ <https://uni-erfurt.de/go/akademische-fk>