

Personalentwicklung an der Otto-von-Guericke-Universität

(Kompaktfassung für das TTP, vom Senat am 17. Mai 2017 zustimmend zur Kenntnis genommen)



Präambel

Die Otto-von-Guericke-Universität (OVGU) ist eine mittelgroße Profiluniversität, die in den Ingenieur- und den Naturwissenschaften sowie in der Medizin einen traditionellen Schwerpunkt hat, und in den Wirtschafts-, Sozial- und Geisteswissenschaften für eine moderne Universität in der Informationsgesellschaft unerlässliche Disziplinen sieht. Sie rekrutiert aktuell 60% ihrer Studierenden außerhalb des Landes Sachsen-Anhalt. Mit fast 17% internationalen Studierenden hat sie sich zu einer international nachgefragten Einrichtung entwickelt. Der Universität ist es in den vergangenen Jahren sehr gut gelungen, auch unter schwierigen finanziellen Rahmenbedingungen Forschungsschwerpunkte mit nationaler bzw. internationaler Sichtbarkeit auszubauen. Da die Universität diese Entwicklung konsequent weiter vorantreiben wird, muss sie auch zukünftig im internationalen Wettbewerb um hervorragende Studierende, Nachwuchswissenschaftler und Professoren erfolgreich agieren. Die OVGU sieht eine kontinuierliche Personalentwicklung aller Mitglieder der Universität als eine ihrer zentralen Querschnittsaufgaben und als wesentlichen Garanten zur Umsetzung der zuvor genannten Entwicklung. Sie ist sich dabei ihrer Verantwortung für ihr Personal bewusst und stellt mit diesem Konzept eine zielgruppenorientierte Leitlinie auf. Personalentwicklung beginnt schon bei der Gewinnung von neuen MitarbeiterInnen und findet statt als ein Prozess der kontinuierlichen, wertschätzenden Begleitung.

Durch Angebote von Beratungen, Coaching, Mentoring und Training sowie von Informations- und Netzwerkveranstaltungen wird die Karriereentwicklung aller Personen, die in einem erweiterten Sinn als Personal der Universität aufgefasst werden, gefördert. Ergänzt wird dieses durch ein Strukturkonzept mit Überlegungen, wie künftig die Personalstruktur in den verschiedenen Einheiten innerhalb der Universität definiert und entwickelt wird. Damit wollen wir:

- Karrierewege innerhalb der Universität transparenter gestalten,
- die Tenure-Track-Professur als eigenständigen Karriereweg neben dem herkömmlichen Berufungsverfahren auf eine Professur etablieren,
- qualifiziertem oder sich qualifizierendem Personal Karrieremöglichkeiten aller Art ermöglichen,
- dem vorhandenen Personal Möglichkeiten zur Reflexion und Verbesserung der Arbeitsprozesse sowie zur persönlichen Weiterentwicklung und zur Persönlichkeitsentfaltung geben,

- den Wissenschaftsstandort attraktiv zur Gewinnung von neuem bzw. zum Verbleib von qualifiziertem Personal machen und die Identifikation der Beschäftigten mit dem Wissenschaftsstandort stärken,
- unsere Position als regionale Profiluniversität mit internationaler Ausstrahlung gemäß unserem Leitbild ausbauen sowie
- den wissenschaftlichen Nachwuchs auch auf Aufgaben außerhalb der OVGU und der Hochschullandschaft vorbereiten und damit zur Sicherung der Fachkräfte für die Region beitragen.

Dieses hier vorliegende Personalentwicklungskonzept kann dabei bereits auf Satzungen, Dienstvereinbarungen, Richtlinien und Konzepten aufbauen; hier sind hier die Regelungen zur Durchführung von Berufungsverfahren allgemein, zur Durchführung von Tenure-Track-Berufungen, und zur Entfristung befristeter Professuren zu nennen.

Inhaltverzeichnis

1	ZIELGRUPPEN.....	2
2	AUFGABENFELDER	2
2.1	Forschungs- und Innovationsfähigkeit ausbauen	2
2.2	Lehrkompetenz kontinuierlich entwickeln.....	2
2.3	Führungsqualitäten entwickeln	3
2.4	Persönliche Entwicklung und Leistungsfähigkeit fördern	3
2.5	Chancengleichheit verwirklichen	3
2.6	Diversität und Internationalisierung als Chance für die OVGU nutzen	4
3	ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE PERSONALENTWICKLUNG.....	5
3.1	Professorinnen und Professoren.....	5
3.2	Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, befristet beschäftigte Professorinnen und Professoren, ggf. mit Tenure-Track-Option.....	5
3.3	Befristet beschäftigte NachwuchswissenschaftlerInnen	6
3.4	Unbefristet beschäftigtes wissenschaftliches Personal („Mittelbau“)	8
3.5	Nichtwissenschaftliches Personal (Verwaltung und Technik).....	9
3.6	Wissenschaftsmanagement	10
3.7	Studentische Beschäftigte	11
3.8	Auszubildende	11
4	ANSPRECHPARTNER/-INNEN	12
5	RELEVANTE BEKANNTMACHUNGEN DER OTTO-VON-GUERICKE-UNIVERSITÄT.....	12
5.1	Satzungen und Ordnungen	12
5.2	Dienstvereinbarungen (DV)	12
5.3	Richtlinien / Konzepte	12

1 Zielgruppen

Im Rahmen der Personalentwicklung macht die Otto-von-Guericke-Universität allen Mitarbeitenden spezifische Angebote, die auf ihre Aufgabenfelder zugeschnitten sind. Zielgruppen sind:

1. unbefristete oder befristete Professorinnen und Professoren,
2. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren,
3. wissenschaftlicher Nachwuchs*,
4. akademischer Mittelbau (unbefristet Beschäftigte inkl. BeamtInnen),
5. nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
6. Beschäftigte im Wissenschaftsmanagement,
7. studentische Beschäftigte,
8. Auszubildende.

*Unter *wissenschaftlichem Nachwuchs* wird in diesem Konzept die Gesamtheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ab einem promotionsbefähigenden Abschluss verstanden, die sich in einer wissenschaftlichen Qualifizierungsphase befinden und zumeist befristet beschäftigt sind, inkl. StipendiatInnen und extern beschäftigte Promovierende oder Habilitierende.

2 Aufgabenfelder

2.1 Forschungs- und Innovationsfähigkeit ausbauen

Die Erzielung hervorragender Forschungsleistungen ist eine der Hauptaufgaben der Universität. Neben der fachlichen Exzellenz gibt es überfachliche Aspekte der Forschung, zu denen zentral organisierte Angebote eine sinnvolle Unterstützung der Fakultäten leisten können. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Otto-von-Guericke-Universität erhalten insbesondere Beratung und Unterstützung zu folgenden Schwerpunkten:

- Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis,
- Publikation und Präsentation auf internationaler Ebene,
- Selbstorganisation und Selbstreflexion der wissenschaftlichen Arbeit,
- Projektmanagement und interdisziplinäre Zusammenarbeit in Teams,
- Erfolgreiche Drittmittelwerbung,
- Patentanmeldung.

2.2 Lehrkompetenz kontinuierlich entwickeln

Studium und Lehre machen den Kernbereich des Handelns von Universitäten aus. Sie stellen die Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Befähigung junger Menschen zu einer wettbewerbsfähigen Teilnahme an akademischen Arbeitsmärkten sicher. Auf diese Weise tragen sie unmittelbar zur Wertschöpfung der regionalen Wirtschaft bei. Die Absolventinnen und Absolventen der Otto-von-Guericke-Universität sind erfolgreich in Forschung und Entwicklung der regionalen, deutschen und internationalen Wirtschaft und Wissenschaft tätig.

Die Universität stellt sich der Aufgabe, auch unter den sich verändernden Bedingungen der Arbeitswelt in der Wissensgesellschaft und unter zunehmender Digitalisierung, ihre Aufgaben optimal zu erfüllen. E-Learning und transdisziplinäre Arbeitsweisen sind zwei markante Beispiele für das sich rasch verändernde Umfeld.

Diesen Entwicklungen will die OVGU mit ihrem Personalentwicklungskonzept Rechnung tragen, um auch zukünftig sicher zu stellen, dass ihre Lehrangebote die Studierenden mit Kompetenzen ausstatten, die ihnen eine aktive Teilnahme an der Gestaltung der Gesellschaft und an der Lösung gesellschaftlich relevanter Probleme ermöglicht. Die Maßnahmen der Personalentwicklung in diesem Bereich zielen entsprechend darauf, Lehrende darin zu unterstützen, ihre Professionalität unter der Bedingung neuer Herausforderungen für die Hochschullehre weiterzuentwickeln. Dafür bieten wir individuelle Beratungen und Weiterbildungen an, kultivieren aber insbesondere auch einen kollegialen Austausch der Lehrenden untereinander sowie mit den Studierenden über die Wirkung und Nützlichkeit von Lehrinnovationen für den Lernfortschritt der Lernenden. Lehrentwicklung und Lehrinnovation werden im Format der Forschung vorangetrieben und reflektiert. Sie bleiben auf diese Weise anschlussfähig an die fachwissenschaftlichen Diskurse in den Disziplinen und interdisziplinären Kooperationsarrangements.

2.3 Führungsqualitäten entwickeln

Auf verschiedenen Ebenen wird in unserer Universität Führungsverantwortung wahrgenommen. Von ihrer sachgerechten Ausübung hängen die Erfolge der Universität wesentlich ab. Deshalb werden Beratungen, Weiterbildungen und Trainings für Personen in Führungsverantwortung angeboten. Beschäftigte, die zukünftig in Führungspositionen innerhalb oder außerhalb der OVGU arbeiten werden, erhalten das notwendige Rüstzeug zur Bewältigung dieser Aufgaben.

Dabei werden berücksichtigt:

- Grundsätze modernen Führens, Personalführung
- Formulierung und Kommunikation von fachlichen Zielen,
- Wertschätzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Persönlichkeit und Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten,
- Schaffung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit und Teamarbeit,
- Wertschätzung von Diversität und Internationalität als Chance,
- gesundheitsgerechtes Führen,
- Führen von Konfliktgesprächen.

Individuelle Coaching- oder Mentoringangebote sind in diesem Kontext besonders wertvoll und werden allen Führungskräften angeboten.

2.4 Persönliche Entwicklung und Leistungsfähigkeit fördern

Es werden zielgruppenspezifische Angebote für alle Beschäftigtengruppen vorgehalten, die auf das Gleichgewicht zwischen Familie und Beruf sowie die Bewältigung arbeitsbedingter Belastungen abzielen:

- Zeit- und Selbstmanagement,
- Stress-Prävention,
- Gesundheitsangebote auch in Verbindung mit dem Hochschulsport,
- Trainings zu erfolgreichen Karrierestrategien,
- psychosoziale Beratung,
- Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- individuelle Coaching- oder Mentoringangebote.

2.5 Chancengleichheit verwirklichen

Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft haben die Chancengleichheit in der Wissenschaft insgesamt und auch an der OVGU grundlegend verbessert. Es

bleibt eine zentrale Aufgabe der OVGU, weiterhin auf allen Ebenen chancengerechtes Arbeiten, Forschen und Lehren zu ermöglichen. Chancengleichheit ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung und der Hochschulentwicklung insgesamt.

In Übereinstimmung mit dem Hochschulentwicklungsplan sind hier besonders zu nennen:

- verstärkte Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für Chancengleichheit, insbesondere der Vorgesetzten,
- Durchführen von Berufungen auf Grundlage eines geschlechtergerechten Berufungsleitfadens,
- gendergerechte Stellenbesetzungsverfahren,
- Angebote zur Karriereunterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen,
- Förderinstrumente wie die Postdoc-Brückenförderung, die Erleben-Professur, der Fonds zur Unterstützung von Auslandsaufenthalten,
- Familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen,
- Unterstützungsangebote in schwierigen familiären Situationen (z.B. Pflege und Betreuung von Angehörigen),
- Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschungskontexten und in der Lehre.

2.6 Diversität und Internationalisierung als Chance für die OVGU nutzen

Diversität und Internationalisierung sind Querschnittsaufgaben der Universität und werden auf allen Ebenen berücksichtigt. Beides wird sich verstärkt in der künftigen Zusammensetzung des Personals widerspiegeln.

Wir machen Angebote mit denen:

- die Sensibilität und Akzeptanz für die Ziele der Diversitätspolitik und der Internationalisierungsstrategie der Universität erhöht werden,
- die Willkommenskultur an der Universität und im Umfeld ausgebaut wird,
- internationale Mobilität unterstützt wird,
- eine Verbesserung von Sprachfähigkeiten in deutscher und englischer sowie weiterer Sprachen ermöglicht wird,
- Diversität und Internationalisierung als Chance für die Universität, die Wissenschaft und die Wissensgesellschaft erfahrbar gemacht wird

3 Zielgruppenspezifische Personalentwicklung

3.1 Professorinnen und Professoren

3.1.1 Gewinnung

Berufungsverfahren werden transparent und chancengerecht nach einem detaillierten Berufungsleitfaden durchgeführt. Das Rektorat begleitet alle Berufungsvorgänge und bündelt die Zusammenarbeit mit den beteiligten Stellen (Fakultäten, Büro des Kanzlers, Dezernat Personal, Familienservice, Dual Career). Willkommenstage für Neuberufene unterstützen das erste Kennenlernen, die Netzwerkbildung, und vermitteln grundlegende Informationen zur Universität.

3.1.2 Personalentwicklung

Für neuberufene ProfessorInnen wird ein Angebot zur Weiterbildung für alle relevanten Kompetenzfelder bereitgestellt, die Nutzung desselben wird in Zielvereinbarungen fixiert und die Effektivität solcher Maßnahmen im Rahmen der Evaluation überprüft.

Für neu- und erstberufene ProfessorInnen wird darüber hinaus ein orientierendes Workshop-Programm angeboten.

Wichtige Vertiefungen sind:

- Hochschuldidaktik,
- Führungskompetenzen,
- Interkulturelle Sensibilisierung,
- spezielle Angebote der Verwaltungsbereiche exklusiv für diese Beschäftigtengruppe.

Erasmus+ - Staff Mobility wird zur Lehrbefähigung im internationalen Kontext sowie zum Hochschulmanagement an Partnereinrichtungen im Ausland angeboten.

Bei Bedarf kann Coaching in Anspruch genommen werden. Konkrete Absprachen zur Personalentwicklung werden in den Berufungsverhandlungen und in Zielvereinbarungen, die mit dem Rektor abgeschlossen werden, festgehalten.

Es wird ein Angebot für alle ProfessorInnen geschaffen, das bei Bedarf in Anspruch genommen werden kann. Neben einem individuellen Coaching können speziell für HochschullehrerInnen zugeschnittene Weiterbildungen zu den oben genannten Schwerpunkten, aber auch zu individuellen Themenwünschen angeboten oder unterstützt werden.

3.2 Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, befristet beschäftigte Professorinnen und Professoren, ggf. mit Tenure-Track-Option

3.2.1 Gewinnung

Die Gewinnung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie befristeten Professorinnen und Professoren erfolgt grundsätzlich nach denselben Standards wie die Berufung auf Regelprofessuren unter Nutzung des Berufungsleitfadens.

Die OVGU sieht eine große Chance darin, künftig verstärkt junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach der Promotion von außen zu gewinnen und für die Übernahme einer Professur an unserer Universität zu qualifizieren. Die Fakultäten werden ihre Planung zukünftiger Berufungen verstärkt so langfristig anlegen, dass auch Tenure-Track-Optionen realisierbar sind.

Der von der OVGU bereitgestellte Pool an Professorenstellen ermöglicht dabei abweichend vom vorhandenen Stellenplan die Etablierung auch neuer Lehr- und Forschungsfelder. Die

fakultätsübergreifend besetzte Strategiekommission hat dabei die besondere wichtige Aufgabe, derartige Themen zu identifizieren und dem Rektorat/ den universitären Gremien eine Empfehlung für neu einzurichtende Tenure-Track-Professuren auszusprechen.

3.2.2 Personalentwicklung

Die Willkommenstage für Neuberufene richten sich besonders an diese Beschäftigtengruppe. Neben der Unterstützung des ersten Kennenlernens, der Netzworkebildung und der Vermittlung grundlegender Informationen zur Universität liegt hier ein Schwerpunkt auf der Entwicklung eines individuellen Weiterbildungsangebotes in Abhängigkeit von den individuell getroffenen Zielvereinbarungen. Mit einem transparenten Verfahren ist es möglich, passende Bewerberinnen und Bewerber für befristete wissenschaftliche Positionen zu gewinnen.

Durch einen Maßnahme- und Weiterbildungskatalog, der auch Module umfassen kann, werden für JuniorprofessorInnen sowie befristeten ProfessorInnen während der gesamten Laufzeit der Professur Angebote geschaffen, die die Voraussetzung für die Schaffung von Rahmenbedingungen, die eine positive Zwischen- oder Endevaluation ermöglichen, darstellen. Die Vereinbarung konkreter Ziele erfolgt im Rahmen der Berufungs- oder Evaluierungsgespräche. Im Sinne einer systematischen Begleitung finden außerhalb der vorgeschriebenen Evaluation(en) regelmäßige Feedback-Gespräche statt, damit die betreffende Person den erreichten Stand einschätzen kann und ggf. Maßnahmen, die zur Erreichung der festgelegten Ziele führen, eingeleitet werden können. Wenn Interesse durch die Begleitung durch einen Mentor oder eine Mentorin besteht, wird eine entsprechende Unterstützung gegeben.

Die Schwerpunkte der Angebote liegen auf folgenden Themen:

- Aufbau von Führungskompetenzen und Managementkompetenzen,
- Forschungstätigkeit,
- Hochschuldidaktik,
- Interkulturelle Sensibilisierung,
- Erweiterung der Lehrbefähigung im internationalem Kontext (Staff Mobility - Teaching im Rahmen von ERASMUS+),
- Erwerb von Kenntnissen im Hochschulmanagement (Staff Mobility - Training im Rahmen von ERASMUS+).

3.2.3 Karrierewege

Tenure-Track-Professuren mit angestrebter Übernahme in eine unbefristete Professur wird einer der möglichen Wege zur Besetzung von Lebenszeitprofessuren an der OVGU sein.

Unabhängig von der tatsächlichen Übernahme in eine unbefristete Professur erfolgt eine Unterstützung der wissenschaftlichen Karriere. Die OVGU schöpft den gesetzlichen Rahmen aus, um auch ohne erneute Ausschreibung für den Fall einer Rufabwehr Entfristungen vornehmen zu können.

3.3 Befristet beschäftigte NachwuchswissenschaftlerInnen

3.3.1 Gewinnung

Grundlage für die Ausschreibung von Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist die Richtlinie für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und die darin definierten Mindeststandards für die Beschäftigung. Werden Qualifikationsstellen ausgeschrieben, ist darauf zu achten, dass die Beschäftigung überwiegend zur eigenen Qualifikation erfolgt. Im Drittmittelbereich ist die Dauer der Projektlaufzeit bzw. das Erreichen definierter Meilensteine in der Regel Grundlage für die Laufzeit des Vertrages. Die Einhaltung dieser Mindeststandards ist eine wesentliche Voraussetzung für die Gewinnung der besten Köpfe.

Bei der Besetzung von Wissenschaftlerstellen werden grundsätzlich transparente Ausschreibungsverfahren durchgeführt. Bewerberinnen und Bewerber werden über den Ablauf des Auswahlprozesses regelmäßig informiert. An speziellen Willkommenstagen wird der wissenschaftliche Nachwuchs an der OVGU begrüßt. Die OVGU möchte NachwuchswissenschaftlerInnen vor allem mit guten Arbeitsbedingungen, die der Profilierung und Qualifizierung dienen, sowie durch gelebte Gendergerechtigkeit, der Schaffung familienfreundlicher Bedingungen und gesunder Arbeitsbedingungen und Angebote zur systematischen Weiterbildung und Personalentwicklung gewinnen.

3.3.2 Personalentwicklung

Personalentwicklungsangebote für diese Beschäftigtengruppe, zu der auch die Promovierenden im universitären Umfeld gehören, sind an der OVGU an vielen Stellen vorhanden. Die vorhandenen Aktivitäten werden durch die *Graduate Academy* gebündelt und koordiniert. Eine individuelle Nutzung der Angebote wird ermöglicht.

Angebote der *Graduate Academy* für die **Promovierenden** sind insbesondere:

- Beratung zu allen nicht-fachlichen Fragen im Zusammenhang mit einer Promotion,
- Beratung zur Karriereentwicklung für Karrieren innerhalb und/oder außerhalb der Forschung,
- Kursangebote zu „transferable skills“, wie z.B. wissenschaftliches Schreiben und Präsentieren,
- Aufbau von Management- und Führungskompetenzen,
- Vernetzungsmöglichkeiten über Doktorandenvertreter/-innen, Netzwerkveranstaltungen und „DocAGs“,
- Kursangebote zur interkulturellen Sensibilisierung,
- Angebote im Rahmen von ERASMUS+: Lehrbefähigung im internationalem Kontext und Kenntnisse im Hochschulmanagement

Ergänzend bieten verschiedene strukturierte Promotionsprogramme für ihre Promovierenden derartige Unterstützungsangebote. Diese Angebote werden ständig inhaltlich weiterentwickelt.

Bei der Personalentwicklung des **promovierten** wissenschaftlichen Nachwuchses werden alle Karriereoptionen berücksichtigt:

- akademische Karriere, Professur,
- Wissenschaftsmanagement, Administration,
- außeruniversitäre Karrierewege.

Das Angebot der *Graduate Academy* umfasst:

- Beratung zu allen nicht-fachlichen Fragen,
- Beratung zu Karriereentwicklung für Karrieren sowohl innerhalb als auch außerhalb der Forschung,
- Kursangebote, z.B. zu
 - Führungskompetenz / Management,
 - Lehrkompetenz / Hochschuldidaktik,
 - Verhandlungstrainings,
 - Konfliktmanagement / Kommunikation,
 - Selbst- und Teambotivation, Teambildung,
 - Forschungsförderung,
 - Schlüsselqualifikationen,
 - Gendersensibilisierung, besonders im Kontext von Lehre und Forschung,
- Vernetzungsmöglichkeiten,
- Angebot von individuellen oder Gruppen-Coachings sowie ein Mentoring-Angebot für die Postdoc-Phase.

Voraussetzung für die gezielte Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen sind regelmäßige strukturierte Gespräche mit den Vorgesetzten / Lehrstuhlinhaberinnen bzw. Lehrstuhlinhabern. Sie helfen, rechtzeitig die verschiedenen Karriereoptionen kennenzulernen und eine realistische Einschätzung der Chancen für einen Verbleib in der Wissenschaft vornehmen zu können.

Im Gleichstellungsbereich wird spezifisches Mentoring und Coaching für Frauen auf der akademischen Karriereleiter angeboten (Mentoringprogramme *COMETiN** und *MeCoSa***).

*COMETiN: „Coaching, Mentoring and Training in a Network“ – Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der OVGU (bilingual deutsch und englisch).

**MeCoSa: „Mentoring & Coaching Programm für Sachsen-Anhalt“ - gemeinsames Mentoringprogramm der beiden Universitäten und der vier Hochschulen des Landes.

3.3.3 Karrierewege

Eine langfristige oder dauerhafte Anstellung an der OVGU ist nur in Ausnahmefällen eine Option für den wissenschaftlichen Nachwuchs, daher ist die frühzeitige Karriereberatung von großer Wichtigkeit. Optionen der Weiterbeschäftigung an der OVGU sind:

A) befristete Weiterbeschäftigung nach der Promotion mit dem Ziel der weiteren Qualifizierung
Diese Möglichkeit besteht nur für Beschäftigte, die die Promotion erfolgreich abgeschlossen haben. Bei Abschluss eines neuen befristeten Arbeitsverhältnisses für die Postdoc-Phase sollte nach spätestens drei Jahren, wenn eine mögliche Verlängerung ansteht, eine Prognose über die berufliche Perspektive vorgenommen werden. Es gelten in dem Fall die unter C) definierten Entwicklungs- und Karrierewege.

B) zeitlich befristete Mitarbeit in Forschungsprojekten auf Drittmittelbasis
Diese Beschäftigungsmöglichkeit ersetzt keine Dauerstelle. Die Beschäftigung in einem Forschungsprojekt ist eine Möglichkeit, erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen und weitere zusätzliche Kompetenzen zu erwerben. Ziel ist die Berufstätigkeit außerhalb der Universität oder auch die weitere wissenschaftliche Qualifizierung. Die berufliche Perspektive muss klar kommuniziert werden, in dieser Phase können durch gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten zusätzliche Kompetenzen erworben werden.

C) unbefristete Weiterbeschäftigung an der eigenen Hochschule
Die OVGU wird in einem angemessenen Rahmen Dauerstellen für Promovierte / Habilitierte bereitstellen, die Lehre, Forschung oder das Wissenschaftsmanagement wesentlich stützen. Grundlage für die Besetzung solcher Stellen ist das Dauerstellenkonzept der Fakultäten. Für alle unbefristeten Stellen werden transparente Ausschreibungsverfahren durchgeführt. Mit Hilfe von langfristigen Personalentwicklungs-Vereinbarungen kann Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in ausgewählten Fällen eine dauerhafte Perspektive an der OVGU eröffnet werden.

3.4 Unbefristet beschäftigtes wissenschaftliches Personal („Mittelbau“)

3.4.1 Gewinnung

Bei der Besetzung von Wissenschaftlerstellen werden grundsätzlich transparente Ausschreibungsverfahren durchgeführt. Bewerberinnen und Bewerber werden über den Ablauf des Auswahlprozesses regelmäßig informiert. An speziellen Willkommenstagen werden neueingestellte Angehörige des Mittelbaus an der OVGU begrüßt.

3.4.2 Personalentwicklung

Die Angebote für den unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mittelbau entsprechen in vieler Hinsicht den Angeboten für den befristet beschäftigten Nachwuchs. Ein besonderer Fokus liegt in der

Personalentwicklung hier jedoch auf den Kompetenzen, die besonders an der Hochschule von Relevanz sind, gerade auch im Kontext der strategischen Ausrichtung der OVGU, z.B.

- Angebote zur Hochschuldidaktik,
- Stärkung der Führungskompetenz,
- Kursangebote zur interkulturellen Sensibilisierung,
- Angebote im Rahmen von ERASMUS+: Lehrbefähigung im internationalem Kontext und Kenntnisse im Hochschulmanagement,

Durch eine Differenzierung und Ausrichtung der Personalentwicklung nach der Aufgabe als Fachkraft oder Führungskraft kann hier eine Justierung sinnvoll sein, die in regelmäßigen strukturierten PE Gesprächen erfolgt.

3.4.3 Karrierewege

Regelmäßige Gespräche mit den Vorgesetzten sind die Voraussetzung für eine ständige fachliche oder persönliche Weiterentwicklung. Gerade auch unbefristet Beschäftigte werden ermutigt, sich beruflich innerhalb der OVGU weiterzuentwickeln und ggf. auf Stellenausschreibungen zu bewerben.

Beim Ausscheiden von langjährigen Erfahrungsträgerinnen und Erfahrungsträgern wird großer Wert auf einen umfangreichen Wissenstransfer und gute Einarbeitung der Nachfolgerinnen und Nachfolger gelegt.

3.5 Nichtwissenschaftliches Personal (Verwaltung und Technik)

3.5.1 Gewinnung

Bei der Besetzung von Positionen in Verwaltung und Technik werden grundsätzlich transparente Ausschreibungsverfahren durchgeführt. Bewerberinnen und Bewerber werden über den Ablauf des Auswahlprozesses regelmäßig informiert. Willkommenstage für das nichtwissenschaftliche Personal helfen bei einem erfolgreichen Start an der OVGU.

3.5.2 Personalentwicklung

Die Personalentwicklung des nicht-wissenschaftlichen Personals wird weiter ausgebaut. Dabei wird dem Wandel von Tätigkeitsfeldern und der Unterstützung der wissenschaftlichen Ziele der Universität besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Ein weiterer Schwerpunkt sind Maßnahmen zur Erhöhung der Selbstkompetenzen.

Für folgende Personengruppen werden spezifische Angebote unterbreitet:

- Führungskräfte,
- SekretärInnen,
- FinanzsachbearbeiterInnen,
- MitarbeiterInnen im Prüfungsamt,
- Technisches und handwerkliches Personal.

Die Schwerpunkte liegen auf folgenden Gebieten:

- Führungskräfteentwicklung,
- Sprachkenntnisse (Englisch),
- EDV-Kenntnisse,
- Erweiterung der Fachkenntnisse,
- Angebote zur interkulturellen Sensibilisierung,
- Angebote zum Erwerb von Kenntnissen im Hochschulmanagement (Staff Mobility - Training im Rahmen von ERASMUS+),
- Stress-, Zeit- und Selbstmanagement,

- Projektmanagement,
- Angebote zur Unterstützung gesundheitsgerechten Verhaltens.

Es werden Einzel- wie auch Inhouse-Seminare angeboten. Es wird halbjährlich ein Weiterbildungskatalog erarbeitet. Zusätzlich werden Fort- und Weiterbildungen unterstützt, die sich durch fachspezifische Anforderungen ergeben.

3.5.3 Karrierewege

Um Qualifikations- und Weiterbildungsbedarf zu identifizieren oder ggf. auch einzufordern, bedarf es gezielter Gespräche zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten im Sinne eines strukturierten Mitarbeitergesprächs. In diesem Rahmen kann auch über Entwicklungsmöglichkeiten Einvernehmen geschaffen werden.

Alle Beschäftigten können sich über ausgeschriebene Stellen über die online-Plattform der OVGU informieren. In der Regel werden die Stellen zunächst intern ausgeschrieben, ggf. mit der Möglichkeit einer langfristigen Personalentwicklung. Damit erhöht sich die Chance, Potentiale bei Beschäftigten zu entdecken und diese gezielt zu fördern.

3.6 Wissenschaftsmanagement

3.6.1 Gewinnung

Bei der Besetzung von Positionen im Wissenschaftsmanagement werden grundsätzlich transparente Ausschreibungsverfahren durchgeführt. Bewerberinnen und Bewerber werden über den Ablauf des Auswahlprozesses regelmäßig informiert. Willkommenstage für das nichtwissenschaftliche Personal helfen bei einem guten Start an der OVGU.

3.6.2 Personalentwicklung

Tätigkeitsfelder im Wissenschaftsmanagement erweitern sich ständig, Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber sehen sich mit einer Vielzahl neuer Aufgabenfelder konfrontiert. Sie werden als wichtige Bindeglieder zwischen Forschung, Lehre und Administration der Universität anerkannt. Angesprochen sind die Referentinnen und Referenten der Dekanate, des Rektorates und des Kanzlerbüros sowie der zentralen Einrichtungen, sowie Koordinatorinnen und Koordinatoren von Verbundprojekten und Forschungszentren, in der Förder- und Gründer-Beratung und im Technologietransfer.

Schwerpunkte für eine Weiterbildung/Qualifizierung sind:

- Vermittlung spezifischer Themen des Wissenschaftsmanagements bei externe Fortbildungen, z.B. des Zentrums für Wissenschaftsmanagement in Speyer, des DHV und ähnlicher Akteure:
 - Förderlandschaft Deutschland und EU,
 - Projektmanagement,
 - Teambildung und Teamentwicklung,
 - Führung und Kommunikation, laterale Führung,
 - Wissenschaftsrecht und Wissenschaftssystem Deutschland,
 - Haushaltsrecht,
- Vernetzung und Erfahrungsaustausch mit anderen Hochschulen.

3.6.3 Karrierewege

Um Qualifikations- und Weiterbildungsbedarf zu identifizieren oder ggf. auch einzufordern, bedarf es gezielter Gespräche zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten im Sinne eines strukturierten Mitarbeitergesprächs. In diesem Rahmen kann auch über Entwicklungsmöglichkeiten Einvernehmen geschaffen werden.

3.7 Studentische Beschäftigte

3.7.1 Gewinnung

Studentische Beschäftigte werden häufig aus direkten Kontakten in Lehrveranstaltungen oder unter Einbezug des Career- Service der OVGU gewonnen. Da es sich hier in der Regel um kurzfristig benötigte Hilfskräfte handelt, ist eine förmliche Ausschreibung nicht zwingend erforderlich. Jedoch soll die Perspektive auch für diese Gruppe im Blick gehalten werden, da sie Potential für eine spätere wissenschaftliche Arbeit birgt.

3.7.2 Personalentwicklung

Studentische Beschäftigte leisten erhebliche Unterstützung in vielen Bereichen der Universität, in Forschung, Lehre, Verwaltung und Management. Ihnen kann es ermöglicht werden, analog zu den MitarbeiterInnen an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen, wenn es sinnvoll ist und Kapazitäten vorhanden sind. Besonders sind fortgeschrittene Masterstudierende zu berücksichtigen, die ggf. eine Promotion und weitere wissenschaftliche Karriere anstreben.

3.7.3 Karrierewege

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Erreichen des berufsqualifizierenden Abschlusses, spätestens mit dem Masterabschluss. Fortgeschrittene Masterstudierende sind auf Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Universität hinzuweisen. Der Career-Service gibt dabei Unterstützung.

3.8 Auszubildende

3.8.1 Gewinnung

Auszubildende werden durch Ausschreibungen auf der Internet-Plattform der OVGU gewonnen, daneben werden Bewerberinnen und Bewerber erfolgreich auf Ausbildungsmessen gefunden. Durch ein onlinegestütztes Bewerbungsverfahren werden alle Bewerberinnen und Bewerber über den Stand des Verfahrens informiert.

3.8.2 Personalentwicklung

Für Auszubildende werden neben den gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildungsinhalten Weiterbildungsangebote unterbreitet. Diese werden sowohl berufsspezifisch differenziert als auch allen Auszubildenden angeboten.

Schwerpunkte dabei sind:

- Vermittlung von spezifischen Fachkompetenzen, die über den gesetzlich vorgeschriebenen Inhalt der beruflichen Ausbildung hinausgehen
- Vermittlung von Sprachkompetenzen (insbesondere Englisch)
- Vermittlung von sozialen und interkulturellen Kompetenzen

Verstärkt sollen Auszubildende in gesundheitsbezogene Projekte und in internationale Austauschprogramme einbezogen werden.

3.8.3 Karrierewege

Die Ausbildung erfolgt über Bedarf; die OVGU bietet sehr gute Ausbildungsbedingungen. Damit werden Fachkräfte für die Region ausgebildet. Allen Auszubildenden wird ein Jahr Nachbeschäftigung im erlernten Beruf angeboten. Werden Stellen planmäßig frei, können die Auszubildenden in die Nachfolgeplanung einbezogen werden. Bewerbungen auf interne Stellenausschreibungen sind möglich.

4 Ansprechpartner/-innen

Die Umsetzung und Koordinierung von Personalentwicklungsmaßnahmen wird in einer ständigen Arbeitsgruppe Personalentwicklung koordiniert. In ihr arbeiten zusammen:

- das Personaldezernat für die nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beschäftigten im Wissenschaftsmanagement sowie die Auszubildenden.
- die Otto von Guericke Graduate Academy für den Wissenschaftlichen Nachwuchs und den akademischen Mittelbau sowie studentische Hilfskräfte,
- das Prorektorat für Planung und Haushalt für die Entwicklung und Begleitung der Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal,
- das Rektorat für die Durchführung von Berufungsverfahren und die Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren sowie den Abschluss von Zielvereinbarungen und ihrer Evaluierung,
- der Personalrat für die von ihm zu vertretenden Beschäftigten.

In dieser Arbeitsgruppe wird die Personalentwicklung an der OVGU regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt. Weitere Akteurinnen und Akteure werden einbezogen, die Expertise zu den geplanten Maßnahmen besitzen. Dabei sind insbesondere zu nennen: das akademische Auslandsamt, das Büro für Gleichstellungsfragen, die Familienbeauftragte, der Schwerbehindertenbeauftragte, die Professur für Hochschulforschung und Professionalisierung der akademischen Lehre sowie zentrale Einrichtungen wie das Universitätsrechenzentrum, die Universitätsbibliothek, das Technologie-Transfer-Zentrum, das Gründer-Zentrum und das Sprachenzentrum.

5 Relevante Bekanntmachungen der Otto-von-Guericke- Universität

5.1 Satzungen und Ordnungen

<http://www.verwaltungshandbuch.ovgu.de/-p-132>

- Ordnung zur Ausgestaltung von Tenure-Track-Berufungen (Entwurfsfassung)
- Satzung der OVG Graduate Academy
- Ordnung der OVGU zur Entfristung befristeter Beamtenverhältnisse / privatrechtlicher Beschäftigungsverhältnisse für W2-/W3-Professuren

5.2 Dienstvereinbarungen (DV)

<http://www.verwaltungshandbuch.ovgu.de/-p-318>

- DV zum Abschluss von Personalentwicklungsvereinbarungen (11.10.2007)
- DV zur Berufsausbildung, Fort- und Weiterbildung (07.12.2012)
- DV zur Durchführung von jährlichen Mitarbeiter/Vorgesetzten-Gesprächen (20.08.2010)

5.3 Richtlinien / Konzepte

<http://www.verwaltungshandbuch.ovgu.de/-p-174>

- Richtlinie zur Durchführung von Berufungen an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU) einschließlich der Medizinischen Fakultät (MED)
- Richtlinie für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- Zentrales Gleichstellungskonzept