



HS Gesundheit
BOCHUM

Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Hochschule für Gesundheit
University of Applied Sciences

www.hs-gesundheit.de

Stand: 07.06.2023



1. Ziele

Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen befinden sich häufig in einer vulnerablen Situation: Die Karrierewege sind häufig von Unsicherheiten bei der Planung, u.a. im Rahmen der individuellen Weiterqualifizierung wie etwa einem Promotionsvorhaben, und von prekären Beschäftigungsverhältnissen geprägt. Hinzu kommt ein zunehmender Wettbewerb von Hochschulen um qualifizierte Nachwuchswissenschaftler*innen.

Zur Unterstützung der individuellen Weiterqualifizierung verfolgt die HS Gesundheit im Bereich der Nachwuchsförderung insbesondere folgende Ziele (vgl. Hochschulentwicklungsplan 2022-26):

- Wissenschaftliche Talente (High Potentials) sind frühzeitig identifiziert und schon während des Studiums durch Seminarangebote und interdisziplinäre Projektarbeit individuell gefördert.
- Die HS Gesundheit strebt zehn neu gestartete und sechs erfolgreich absolvierte Promotionsverfahren bis 2026 an.
- Ein besonderer Fokus liegt auf der expliziten Förderung junger Wissenschaftlerinnen, die eine Karriere als Hochschullehrerin anstreben.

Außerdem wird - im Sinne der Nachwuchswissenschaftler*innen - angestrebt, insgesamt karrierefördernde Ziele wie optimale Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten auch mit Blick auf vielfältige Karrierewege gemeinsam mit den Fachvorgesetzten zu definieren und regelmäßig zu evaluieren.

Zur Erreichung dieser Ziele werden nachfolgende Instrumente vorgeschlagen.

2. Instrumente

Die Instrumente lassen sich in die Phasen der Personalgewinnung, des Onboarding und der daran anknüpfenden weiteren Entwicklung, die auch diverse Unterstützungssysteme umfassen, unterteilen.

2.1 *Personalgewinnung*

- Im Bewerbungsprozess werden Entwicklungsmöglichkeiten als Tool zur Attraktivitätssteigerung der HS Gesundheit verdeutlicht. So beinhaltet die Stellenausschreibung eine Aufzählung von fachspezifischen Möglichkeiten zur individuellen Weiterqualifikation, insbesondere bei Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Lehrkräfte



für besondere Aufgaben. Fachvorgesetzte planen schon bei Beantragung der Personalmaßnahme entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten ein.

- Interessent*innen, die eine Karriere an der HS Gesundheit anstreben, werden eingeladen, ihre Entwicklungsziele frühzeitig zu kommunizieren, um Karriereschritte später gemeinsam mit den Fachvorgesetzten zu planen und in einen individuellen Entwicklungsplan münden zu lassen. So sollte schon in Vorstellungsgesprächen Raum zur Diskussion der Entwicklungswünsche und -potenziale der Bewerber*innen gegeben und diese gezielt erfragt werden.
- Voraussetzungen für die Weiterentwicklung der neu akquirierten Nachwuchswissenschaftler*innen sind zu Tätigkeitsbeginn festzustellen und zeitnah herzustellen. Beratungs- und Schulungsangebote (insbesondere der Stabsstelle Forschung & Transfer und des Dezernat IV - Personal) stehen von Anfang an offen. Außerdem wird auf jährliche Mitarbeiter*innenjahresgespräche hingewiesen, in deren Rahmen der Fortschritt konkret vereinbarter Ziele evaluiert und weitere Entwicklungsbedarfe thematisiert werden.
- Nachwuchswissenschaftler*innen, die neu an die HS Gesundheit kommen, erfahren Unterstützung durch einen strukturierten, in Fortentwicklung befindlichen Onboardingprozess.

2.2 Weiterentwicklung

- Mitarbeiter*innen werden Möglichkeiten zur Persönlichkeitsentwicklung (z.B. Erwerb sog. „Soft Skills“ wie Kommunikations- und Führungskompetenz, Konfliktmanagement etc.) und eigener Schwerpunktsetzungen in Hinblick auf Weiterbildungsmaßnahmen gegeben.
- Angesichts dynamischer Arbeits- und Forschungsumfelder bedürfen auch Stellenprofile regelmäßiger Prüfung und Aktualisierung. Es wird Sorge dafür getragen, dass Mitarbeiter*innenjahresgespräche regelmäßig angeboten und Tätigkeitsprofile mindestens alle 2 Jahre überprüft und ggf. angepasst werden. Hierbei ist besonders auf die Möglichkeit zur wissenschaftlichen Profilierung und Qualifizierung der*des Mitarbeiter*in zu achten.
- Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in der Promotionsphase soll künftig – entsprechend der Empfehlung des WR - Lehre vorwiegend in Bachelorstudiengängen zur unselbständigen Wahrnehmung übertragen werden können, sofern im Gegenzug die



Lehrverpflichtung des*der betreuenden Professor*in zur Promotionsbetreuung vermindert wird. Dabei muss gewährleistet sein, dass der*die Promovierende über eine ausreichende didaktische Qualifikation verfügt bzw. die Möglichkeit geschaffen wird, sich eine solche didaktische Qualifikation durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen im Vorfeld der Durchführung anzueignen. Die Lehrübertragung darf nicht der ausschließlichen Lehrentlastung der Professor*innen dienen (vgl. auch § 5 Abs. 4 Ziffer 7 der Kooperationsvereinbarung mit dem Promotionskolleg NRW), sondern muss der Weiterqualifizierung der Promovierenden dienen. Eine Lehrübertragung durch Verminderung der Lehrverpflichtung zum Zweck der Betreuung einer Promotion ist im Rahmen der regulären Antragsfristen zur Verminderung der Lehrverpflichtung als Kombinationsantrag möglich.

- Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen kann bei Vorliegen didaktischer Qualifikation und erfüllter personalrechtlicher Voraussetzungen Lehre zur unselbstständigen Wahrnehmung übertragen werden. Im Gegenzug ist die Lehrverpflichtung eine*r Professor*in zur Wahrnehmung von Forschungs-/Transferaufgaben im gleichen Umfang zu vermindern. *[Es gilt die Berichtspflicht nach § 7 Abs. 4 der Richtlinie Lehrverflechtung, Lehrverpflichtung & Lehrnachweis (RL LLL). Die Antragsstellung erfolgt auf Grundlage der nach § 15 Abs. 1 der RL LLL zu entnehmenden Fristen des entsprechenden Plans.]*
- Sofern wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen Lehre übertragen wurde (s.o.), können diese in diesem Zusammenhang auch als Erst- oder Zweitprüfer in den Modulabschlussprüfungen oder bei Abschlussarbeiten tätig sein. Zur weiteren Stärkung fachlicher und überfachlicher Kompetenzen werden wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auch darüber hinaus nach Möglichkeit auch in den Prüfungsbetrieb einbezogen, z.B. durch Tätigkeit als Beisitzer*innen.
- Nachwuchswissenschaftler*innen, die innerhalb der HS Gesundheit einen Stellenwechsel vollziehen, erfahren Unterstützung durch ein gemeinsames Gespräch mit ihren jeweiligen Fachvorgesetzten. Hiermit wird sichergestellt, dass auch interne Wechsel zwischen Stellen und/oder Abteilungen begleitet werden.
- Mitarbeiter*innen ist die Möglichkeit zum Ausbau von Leitungskompetenz zu eröffnen. Bei entsprechendem Wunsch sind zur schrittweisen Übernahme von Leitungs- und Gestaltungsaufgaben können wissenschaftliche Nachwuchskräfte entsprechende Weiterbildungsangebote wahrnehmen und z.B. die Leitung von Hilfskräften oder (Teil-)Projekten übertragen werden. Dies ist in der Postdoc-Phase besonders relevant.
- Die Mitarbeiter*innen werden von den Fachvorgesetzten ermuntert, sich aktiv weiterzuentwickeln und schrittweise Verantwortung zu übernehmen und darüber hinaus auch



internationale Erfahrung zu sammeln und sich beispielweise an Austauschprogrammen zu beteiligen.

- Zudem unterstützen die Fachvorgesetzten die Mitarbeiter*innen dabei, sich fachlich zu positionieren und unterstützen und beraten aktiv bei verschiedenen fachspezifischen Publikationsvorhaben und Präsentationen auf nationalen und internationalen Fachkongressen.

2.3 *Über die HS Gesundheit hinaus*

- Zur Vorbereitung auf außerhochschulische Karrieren sind transferierbare Skills wie allgemeine Managementaufgaben oder die Erweiterung wissenschaftlicher Kernkompetenzen, die vielseitig einsetzbar sind (z.B. Präsentationstechniken, *academic writing*, systemisches Denken), zu fördern. Hierzu gibt es bereits verschiedene Angebote, die stärker transparent und niederschwellig zugänglich gemacht werden sollen.
- Insbesondere in der Postdoc-Phase ist in Zusammenarbeit mit der*dem Mitarbeiter*in dedizierte Karriereplanung notwendig. Professor*innen stehen Postdocs, die in Richtung Professur streben, beratend zur Seite und unterstützen auch bei der Suche externer Mentor*innen in diesem Kontext.
- Außerhochschulische Kooperationen werden vertieft und formalisiert. Wissenschaftlichen Nachwuchskräften wird die Möglichkeit zur Vernetzung gegeben. Der Wissenschaft-Praxis-Transfer wird gefördert, indem z.B. Mehrfachbeschäftigung berücksichtigt und Existenzgründung unterstützt wird.
- Nachwuchswissenschaftler*innen werden als „Botschafter*innen“ der HS Gesundheit verstanden, die ihre Erfahrungen an der Hochschule an künftige Arbeitsstätten weitertragen. Angesichts der besonderen gesellschaftlichen Relevanz sowohl von Gesundheit als auch als Wissenschaftseinrichtung an sich möchte sich die HS Gesundheit als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin und Ausbildungsort in der Region positionieren.

Zentrale Unterstützungsangebote durch die HS Gesundheit

Promotionsvorhaben werden gefördert, indem Tätigkeitsprofile wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen, die nicht drittmittelfinanziert sind, dedizierte Stellenanteile für die Bearbeitung des Promotionsprojektes vorhalten.



Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen können an externen (über-)fachlichen Fort- und Weiterbildungen teilnehmen, insbesondere an hochschul- und mediendidaktischen sowie forschungsmethodischen Angeboten.

a) Unterstützung durch die Stabsstelle Forschung & Transfer

Promotionsinteressierte können für die organisatorische Vorbereitung ihres Promotionsvorhabens Beratung durch die Stabsstelle Forschung & Transfer in Anspruch nehmen. Dies betrifft auch die Unterstützung bei der Suche nach fachlichen Betreuer*innen und die Vermittlung ins PK NRW.

Sowohl promotionsinteressierte als auch bereits im Promotionsvorhaben begriffene Nachwuchswissenschaftler*innen sind eingeladen, sich bei der Stabsstelle Forschung & Transfer zwecks Aufnahme auf einem Promotions-Infomailverteiler zu melden. Ihnen steht das Promotionskolloquium der HS Gesundheit als Austausch-, Informations- und Beratungsplattform zur Verfügung.

Es werden regelmäßige Veranstaltungen (z.B. „Tag der Nachwuchswissenschaftler*innen“) zum Zweck der Karriereförderung und Vernetzung angeboten. Der Stabsstelle können auch neue Bedarfe gemeldet werden, auf die - nach Möglichkeit - zeitnah reagiert wird.

b) Unterstützung durch die Stabsstelle Qualität in Studium & Lehre

Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen stehen die Angebote des Lehr-Lernzentrums zur Verfügung. Sie können insbesondere Workshops und Beratung in den Bereichen Hochschul- und Mediendidaktik, Forschungsmethoden und wissenschaftliches Schreiben in Anspruch nehmen. Weitere Angebote können bei Bedarf z.B. in Kooperation mit der Stabsstelle Forschung & Transfer gerne realisiert werden.

c) Unterstützung durch Fachvorgesetzte/Professor*innen

Der enge und vertrauensvolle Austausch zwischen Fachvorgesetzten und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und die MJG bilden den Kern der Nachwuchsförderung. Dazu ist es notwendig, auch die Fachvorgesetzten entsprechend zu sensibilisieren und sie regelmäßig über Instrumente und Möglichkeiten der Nachwuchsförderung zu informieren.



Promotionsinteressierte erhalten fachliche Beratung und Unterstützung durch ihre Fachvorgesetzten und weitere Professor*innen, die als mögliche Betreuer*innen in Frage kommen. Seitens der Hochschule wird eine Vertrauensperson für Promovierende genannt, die bei Konflikten die Promovierenden beraten und ggf. zwischen den Parteien vermitteln.

Zudem sind Fachvorgesetzte dazu angehalten, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wohlwollend zu prüfen und nach Prüfung der Ressourcen zu genehmigen, damit der*die Nachwuchswissenschaftler*in adäquate Angebote zur Weiterentwicklung wahrnehmen kann.

Sollte im Rahmen der Beschäftigung an der HS Gesundheit ein Promotionsvorhaben verfolgt werden, ist das Tätigkeitsprofil anzupassen und eine Qualifizierungsvereinbarung gemeinsam zu erarbeiten. Sollte der*die Fachvorgesetzte nicht zugleich Betreuer*in des Promotionsvorhabens sein, ist diese*r in die Erarbeitung der Qualifizierungsvereinbarung einzubeziehen.

3. Erfolgssicherung

3.1 Strategische Analyse

Die HS Gesundheit ist bestrebt, ihre Entwicklung und die Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses voranzutreiben. Die HS Gesundheit evaluiert zu diesem Zweck regelmäßig die Bedarfe der Gruppe der Nachwuchswissenschaftler*innen.

Die Stabsstelle Forschung & Transfer entwickelt ihre Serviceangebote für Nachwuchswissenschaftler*innen fortlaufend weiter. Fragen, Anregungen und Wünsche der Nachwuchswissenschaftler*innen können jederzeit bei den Forschungsreferent*innen eingebracht werden, um den Angebotskatalog stetig zu verbessern.

Zur Verbesserung der wissenschaftlichen Leistungs- und Strahlkraft der HS Gesundheit werden die Forschungsschwerpunkte der Hochschule als Foci der Förderung avisiert. Bei künftig erwartbar steigendem Promovierendenvolumen werden fachspezifische Angebote geprüft.

3.2 Individuelle Analyse

Professor*innen, die wissenschaftliche Mitarbeiter*innen beschäftigen, prüfen regelmäßig (z.B. im Rahmen der Mitarbeiter*innenjahresgespräche), ob und welche Entwicklungspotenziale vorhanden sind und erarbeiten (idealerweise gemeinsam mit dem*der Mitarbeiter*in) adäquate Maßnahmen. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sind eingeladen, Gebrauch von den Mitarbeiter*innenjahresgesprächen zu machen. In Konfliktsituationen steht die Personalvertretung unterstützend zur Verfügung.



Professor*innen, die Promovierende betreuen, prüfen regelmäßig (z.B. im Rahmen regelmäßiger Betreuungsgespräche), ob und welche Entwicklungspotenziale vorhanden sind und erarbeiten (idealerweise gemeinsam mit dem*der Mitarbeiter*in) adäquate Maßnahmen. Zudem behalten sie gemeinsam mit den Promovierenden das Ziel Promotion im Blick und evaluieren regelmäßig den aktuellen Stand des Vorhabens.

Promovierende sind eingeladen, Gebrauch von den Mitarbeiter*innenjahresgesprächen zu machen. In Konfliktsituationen steht die Personalvertretung unterstützend zur Verfügung. Außerdem steht die Vertrauensperson für Promovierende bei Konflikten oder sonstigen kritischen Situationen im Promotionsverlauf zur Verfügung.

Nachwuchswissenschaftler*innen selbst wird die Möglichkeit gegeben, mittels regelmäßig stattfindender Gespräche, Workshops oder Interviews ihre Bedarfe und Wünsche zu äußern.

4. Weiterentwicklung

Erfolgreiche Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses endet nicht notwendigerweise auf dieser Karrierestufe. Die Fachdisziplinen der HS Gesundheit bedürfen weiteren professoren Personal. Mit dieser Schwerpunktsetzung ist die individuelle Weiterentwicklung der einzelnen Mitarbeiter*innen hin zu weiteren wissenschaftlichen Karriereschritten zu planen.

Um allen Gegebenheiten, persönlichen Voraussetzungen und individuellen Wünschen Sorge tragen zu können, sind auch Karrierewege abseits der möglichen Professur zu fokussieren. Qualifikationen, die an der HS Gesundheit erworben werden, sollen transferierbar sein und Mitarbeiter*innen sichere, planbare Karriere-Fortentwicklungen ermöglichen.

Dieses Konzept ist gültig bis zum 01.08.2026 und wird mit Ablauf dieser Frist aktualisiert und überarbeitet.