



Fotos: Karla Fritze



„Talente entwickeln – Potenziale fördern“

Personalentwicklungskonzept

der Universität Potsdam

- 31. März 2017 -

Inhalt

Vorbemerkung.....	2
1. Konzeptioneller Rahmen	3
2. Zielsetzung.....	3
3. Bestandsaufnahme.....	4
3.1 Institutionelle Verankerung.....	4
3.2 Vorhandene Personalentwicklungsangebote	5
3.2.1 Wissenschaft	6
3.2.2 Wissenschaftsmanagement	10
3.2.3 Technik und Verwaltung.....	12
3.2.4 Querschnittsangebote.....	13
4. Empfehlungen	14
5. Implementierung.....	16
6. Qualitätssicherung.....	17
7. Ausblick	17
Abkürzungsverzeichnis	18
Abbildungsverzeichnis.....	18
Literaturverzeichnis.....	18
Anhang	20
I. Übersicht Maßnahmenplan mit Meilensteinen	20
II. Dokumentation SWOT-Analyse.....	23
III. Langfassung Beschreibung der vorhandenen Maßnahmen.....	24

Vorbemerkung

Die Universität Potsdam ist mit gut 20.000 Studierenden und über 2.700 Beschäftigten die größte Hochschule Brandenburgs. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, Spitzenforschung und -lehre im Dienste des Landes zu erbringen und sieht sich als Kristallisationspunkt und Motor der wissens- und innovationsbezogenen regionalen Entwicklung. Eine strategische Personalentwicklung ist zentral zur Bewältigung der Anforderungen, die sich aus dem Aufgabenwandel der Hochschulen im Allgemeinen und aus dem Leitbild und dem Hochschulentwicklungsplan der Universität Potsdam im Speziellen ergeben.

Zur Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sind beispielsweise geeignete Personalentwicklungsinstrumente wesentlich. Neben vielfältigen Wegen zur klassischen akademischen Berufstätigkeit streben immer mehr Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler eine berufliche Tätigkeit in der Wirtschaft an, wie aktuelle Studien zeigen.¹ Auch im wissenschaftsnahen Management entwickeln sich zunehmend neue Berufswege. Die Personalentwicklung an Universitäten steht vor der Herausforderung, auf Karrierewege sowohl in der Wissenschaft als auch im Wissenschaftsmanagement und in der Wirtschaft vorzubereiten und entsprechende Angebote zu machen.

Bereits seit dem 12.11.2012 nimmt die Universität Potsdam an der Europäischen Initiative „*Human Resources Strategy for Researchers*“ (HRS4R) zur Qualitätssicherung im Personalmanagement von akademischen Beschäftigten teil und hat mit der Einreichung des erstellten Aktionsplans als erste Universität in Deutschland das EU-Siegel „*Human Resources Excellence in Research*“ verliehen bekommen.

Personalentwicklung ist bereits seit der Gründung der Universität Potsdam im Jahr 1991 gelebte Praxis. Seither hat sich ein breit gefächertes Angebot an Personalentwicklungsinstrumenten (z.B. überfachliche Kompetenzentwicklung, Vernetzungsmöglichkeiten, Coaching und Mentoring-Angebote, Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche) herausgebildet.

Mit dem hier vorliegenden, Beschäftigungsgruppen übergreifenden Personalentwicklungskonzept erfolgt eine systematische Bestandsaufnahme, konzeptionelle Rahmung und strategische Einbettung von bereits existierenden, jedoch bisher nur lose verbundenen Personalentwicklungsinstrumenten. Es sollen das Umfeld betrachtet, Entwicklungsbedarfe aufgezeigt und die Notwendigkeit neuer bedarfsorientierter Angebote analysiert werden. Mit dem Konzept möchte die Universität Potsdam ihrer Verantwortung für die befristet und unbefristet Beschäftigten noch stärker als bisher gerecht werden und ihre Attraktivität als Arbeitgeberin und Forschungs- und Lehreinrichtung weiter erhöhen.

¹ vgl. Stifterverband/DZHW (2016), S. 29: Danach strebte 2015 die Mehrheit der Nachwuchswissenschaftler eine Tätigkeit *außerhalb* der akademischen Wissenschaft an. Im Jahr 2012 beabsichtigte noch eine Mehrheit (53%), dauerhaft *innerhalb* der akademischen Wissenschaft bleiben zu wollen.

1. Konzeptioneller Rahmen

Personalentwicklung an der Universität Potsdam umfasst die systematische Gewinnung, den Einsatz, die Erhaltung und die Bindung, Qualifizierung, Kompetenzentwicklung sowie die Karriereentwicklung des gesamten Personals. Sie bedarf angemessener Instrumente und Angebote, die sich an identifizierten Entwicklungsbedarfen orientieren sowie einer laufenden Weiterentwicklung und Qualitätssicherung. Personalentwicklung muss organischer Bestandteil der Organisationskultur werden.

Personalentwicklung soll dazu beitragen, dass

- die Universität Potsdam ihre Entwicklungsziele erreicht und auf zukünftige Herausforderungen vorbereitet ist und
- die Beschäftigten in die Lage versetzt werden, die an sie gerichteten vielfältigen Aufgaben mit hohem Commitment und hoher Arbeitszufriedenheit effektiv zu erfüllen sowie neue Herausforderungen zu bewältigen.



Personalentwicklung ist ein strategischer Prozess, der systematisch angegangen werden muss. Der Prozess zur Implementierung des Personalentwicklungskonzepts lässt sich in einem Qualitätszirkel darstellen, in dem die jeweiligen Schritte zur Implementierung der Personalentwicklungsstrategie aufgezeigt werden.

Der Aufbau des vorliegenden Konzepts orientiert sich an den in Abb. 1 definierten Phasen des Personalentwicklungsprozesses.

Abb. 1: Phasen des Personalentwicklungsprozesses²

2. Zielsetzung

In zwei ganztägigen, extern moderierten Workshops mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Hochschulleitung, den Fakultätsleitungen, der zentralen Verwaltung sowie zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und unter der fachlichen Expertise von Professorinnen und Professoren aus den Bereichen der Arbeits- und Organisationspsychologie, der Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Führung, Organisation und Personal wurden Fragen der Personalentwicklung diskutiert, die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses (Commitment) vorangetrieben sowie strategische Ziele und Schwerpunkte formuliert.

² Abb.1: Systematischer Personalentwicklungsprozess in Anlehnung an: Becker, M. (2005): Personalentwicklung 4. Auflage. Stuttgart.

Die institutionelle Mission einer Universität lässt sich übergreifend in drei Hauptaufgaben formulieren, zu denen auch die Personalentwicklungsaktivitäten beitragen sollen:

- Hervorbringen exzellenter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
- Wissen generieren, das neu, innovativ und gesellschaftlich relevant ist
- Studierenden sowohl Persönlichkeitsentwicklung ermöglichen als auch Arbeitsmarktfähigkeit vermitteln.

Diese Mission wurde mit den zentralen strategischen Zielen des Hochschulentwicklungsplanes der Universität Potsdam (2014-2018)³ abgeglichen, indem sieben Leitziele (LZ) der Personalentwicklung formuliert wurden:

Leitziele

- LZ 1 Optimierung der Personal- und Nachwuchsgewinnung
- LZ 2 Entwicklung, Förderung und Bindung von Beschäftigten
- LZ 3 Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfeldes mit einer modernen und motivierenden Arbeitskultur
- LZ 4 Integration von Chancengerechtigkeit, Familiengerechtigkeit und Diversity auf allen Ebenen der Hochschule
- LZ 5 Kontinuierliche Weiterentwicklung von Lehr- und Forschungsqualität
- LZ 6 Verstärkung der internationalen Sichtbarkeit
- LZ 7 Strategieunterstützende Gestaltung des Generationswechsels

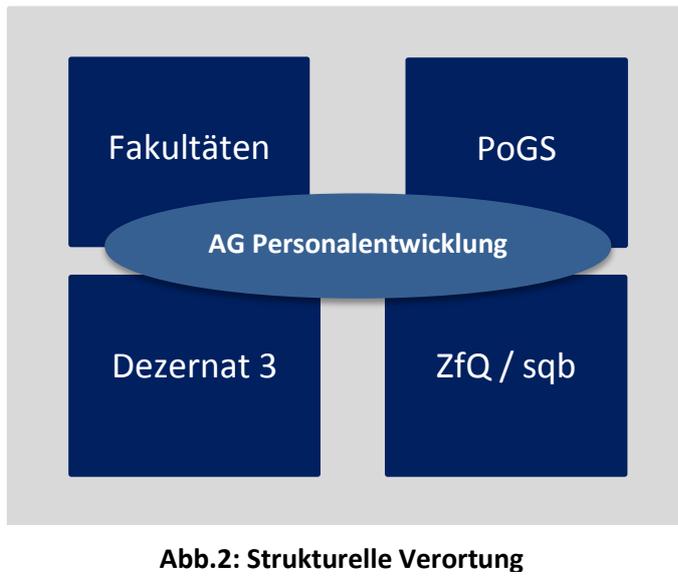
3. Bestandsaufnahme

Bevor Empfehlungen zur Erreichung der sieben Leitziele erarbeitet und operationalisiert werden, erfolgt in diesem Abschnitt zunächst eine Darstellung des Ist-Zustandes der Personalentwicklung an der Universität Potsdam.

3.1 Institutionelle Verankerung

Die vielfältigen Personalentwicklungsinstrumente werden zielgruppen- und aufgabenspezifisch in unterschiedlichen Struktureinheiten der Universität Potsdam bedarfsorientiert konzipiert, durchgeführt und weiterentwickelt.

³ Universität Potsdam (2014): Hochschulentwicklungsplan 2014 – 2018. Spitzenforschung und -lehre im Dienste des Landes. Download auf: https://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/up-entdecken/docs/Universitaet_Potsdam_Hochschulentwicklungsplan_2014-2018.pdf.

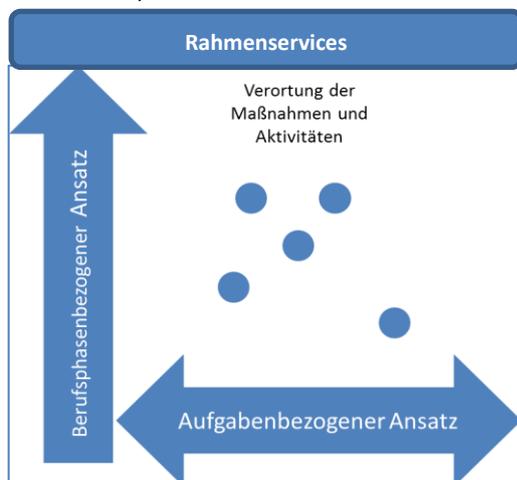


Im Hinblick auf die strukturelle Verortung der jeweiligen Personalentwicklungsangebote sind hier insbesondere die Fakultäten, die Potsdam Graduate School (PoGS), das Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ) verbunden mit dem Netzwerk Studienqualität Brandenburg (sqb) und der Bereich Personalentwicklung im Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten (Dezernat 3) zu nennen. Als Steuerungsgruppe fungiert die Arbeitsgruppe Personalentwicklung der Universität unter der Leitung des Kanzlers, in der alle diese Bereiche vertreten sind. Sie wurde als Fachgremi-

um für Strategien und Maßnahmen der Personalentwicklung unter Beteiligung der Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung gebildet. Die Fakultäten sind durch zwei Fakultätsgeschäftsführungen sowie durch die Professuren „Public & Nonprofit Management“ und „Arbeits- und Organisationspsychologie“ vertreten; die zentralen Einrichtungen wirken durch Vertreterinnen und Vertretern der Universitätsbibliothek und des Zentrums für Informationstechnologie und Medienmanagement mit. Die Arbeitsgruppe sieht sich nicht als weitere Akteurin oder Konkurrenz zu den Bereichen, in denen Personalentwicklungsmaßnahmen konkret konzipiert und bereitgestellt werden, sondern will zu einem ganzheitlichen Ansatz der Personalentwicklung in der Universität beitragen. In der Arbeitsgruppe werden Entwicklungen und Trends in der Personalentwicklung, neu entwickelte Instrumente sowie die Evaluation bestehender Maßnahmen diskutiert. Zudem ist sie Ansprechpartner für Anregungen und Wünsche von Gremien und Beschäftigten der Universität.

3.2 Vorhandene Personalentwicklungsangebote

Die vielfältigen Angebote der Universität und ihrer Einrichtungen lassen sich in zwei Dimensionen betrachten, die miteinander verschränkt sind:



Der berufsphasenbezogene Ansatz setzt die unterschiedlichen Personalentwicklungsangebote in Bezug zu den jeweiligen Berufsphasen. Der aufgabenbezogene Ansatz verortet die Angebote in ihrem jeweiligen fachspezifischen Kontext: Wissenschaft (Lehre, Forschung, Transfer), Wissenschaftsmanagement, Technik/ Verwaltung. Gerahmt werden diese Angebote durch übergreifende Konzepte, Gremien und Services, z.B. den Service für Familien (SfF) oder die Fort- und Weiterbildung.

Abb. 3: Berufsphasen- und Aufgabenbezogener Ansatz

Im Folgenden werden die bestehenden Personalentwicklungsangebote nach dem aufgaben- und berufsphasenbezogenen Ansatz strukturiert dargestellt. Ausführliche Beschreibungen der jeweiligen Angebote finden sich im Anhang.

3.2.1 Wissenschaft

Für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Potsdam existiert eine Vielzahl von Förderungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen (Abb. 4). Exemplarisch sollen hier einige Aspekte, welche die aktuellen Herausforderungen berühren, beschrieben werden.

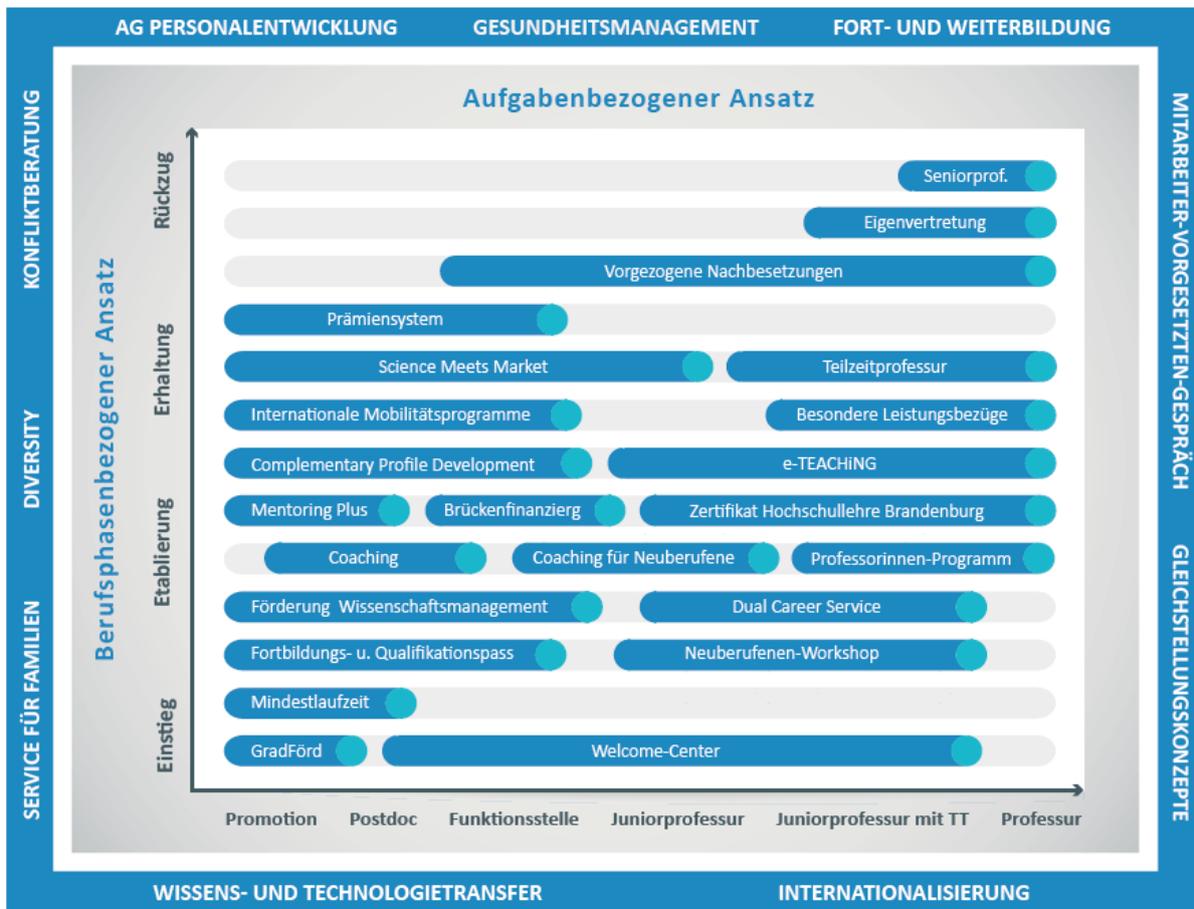


Abb. 4: Bestandsaufnahme: Angebote für die wissenschaftlichen Karrierewege

Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Sehr viele akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren in den letzten Jahren in vergleichsweise kurz laufenden, befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Um vielversprechenden Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern einen fairen Berufseinstieg zu gewährleisten und der Verantwortung als Arbeitgeberin gerecht zu werden, hat die Universität hier gegen gesteuert. Nachdem einige Jahre mit freiwilligen Leitlinien gearbeitet wurde, hat der Senat der Uni-

versität im Jahr 2014 obligatorische Mindestlaufzeiten bei der Ersteinstellung befristeter akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschlossen.⁴

Die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom Frühjahr 2016 betont zudem den Aspekt der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung beim befristeten wissenschaftlichen Personal. Gelegenheit zur eigenen, vertieften wissenschaftlichen Arbeit muss danach sowohl in der Phase vor wie nach der Promotion bestehen. Betreuungsvereinbarungen mit Promovierenden sind an der Universität Potsdam bereits seit der Festlegung der Qualitätskriterien der Promotion der Universität Potsdam im akademischen Senat im März 2009 obligatorisch. Die Änderungen des Hochschulgesetzes des Landes Brandenburg im Jahr 2014 sollen zu einem verbindlicheren Betreuungsverhältnis zu den Gutachterinnen und Gutachtern der Arbeit führen. Entsprechende Mentoring-Konzepte für Doktorandinnen und Doktoranden sind in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und Juristischen Fakultät (JurMEP) inzwischen etabliert.

Intensiv und konsequent fördert die Universität Potsdam die Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Bereits im Jahr 2007 wurde die Potsdam Graduate School (PoGS) als fakultätsübergreifende Einrichtung gegründet mit dem Ziel, die Promotionsbedingungen zu verbessern und übergreifende verbindliche Qualitätsstandards bei Promotionen festzulegen. Sie vernetzt die Einzelpromovierenden und strukturierten Graduiertenprogramme der Universität Potsdam sowie der außeruniversitären Partnerinstitute. Die PoGS ist Ansprechpartnerin und Fördereinrichtung für Promovierende und Postdocs aller Fakultäten. Das Angebot umfasst neben finanziellen Förderungen und Zuschüssen auch fachübergreifende Workshops in den Kompetenzfeldern Presentation, Communication, Writing sowie Management Skills und Career Development & Orientation.

Promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler leisten als hochspezialisierte Expertinnen und Experten an ihren jeweiligen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen beträchtliche Beiträge in Forschung und Lehre. Sie befinden sich in einer für ihre weitere persönliche Laufbahn inner- oder außerhalb der Wissenschaft entscheidenden Karrierephase, die hoher Aufmerksamkeit bedarf. Das Karriereziel einer Lebenszeitprofessur können nur die wenigsten Postdocs erreichen, denn bundesweit ist die Zahl der Dauerstellen und Professuren nicht im gleichen Maße gestiegen wie die Anzahl der Promotionen.

In der fachübergreifenden Initiative „*High Potentials - Academy for Postdoctoral Career Development*“, welche speziell auf die Bedarfe der Postdocs zugeschnitten ist, können Postdocs Kompetenzen für Tätigkeitsfelder innerhalb sowie außerhalb der Wissenschaft erwerben. Die von der PoGS begründete Initiative unterstützt die Teilnehmenden, ihre Kompetenzen für unterschiedliche Tätigkeitsfelder innerhalb sowie außerhalb der Wissenschaft zu erweitern. Die vier wesentlichen Begleitelemente der Initiative sind der „*Potential Check*“ als ein Format zur individuellen Kompetenz- und Standortbestimmung, das Basic Module „*Management Skills for Research and University*“ als Einstieg

⁴ Beschäftigte, die aus laufenden Haushaltsmitteln finanziert werden (sog. „Strukturstellen“), werden bei der Ersteinstellung auf Qualifikationsstellen mindestens für die Dauer von drei Jahren befristet. Akademische Mitarbeiter/innen, die aus Dritt- oder Sondermitteln finanziert werden, werden bei der Ersteinstellung auf Qualifikationsstellen mindestens für drei Jahre eingestellt, wenn die Laufzeit der bewilligten Mittel drei Jahre übersteigt. Andernfalls ist die Laufzeit des Dritt- /Sondermittelprojekts auszuschöpfen. (<http://www.intern.uni-potsdam.de/u/statistik/planung/Kapazitaet/Befristung.pdf>).

in mögliche Berufsfelder, das Frauenförderprogramm *Mentoring Plus*, individuelle *Coaching-Angebote* und das *Network of Talents* mit unterschiedlichsten Vernetzungsformaten und -angeboten.

Um dem erhöhten Orientierungsbedarf für weitere potenzielle Berufsfelder (Wissenschaftsmanagement, Industrie, Selbständigkeit) in dieser Karrierephase Rechnung zu tragen, bietet Potsdam Transfer, das Gründungs- und Transferzentrum der Universität Potsdam, Workshops und individuelle Coachings für gründungsinteressierte Personen an.

Die **unbefristeten akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** sind in der Regel auf sogenannten Funktionsstellen mit unterschiedlichen Schwerpunkten tätig, hierzu wurden auch regelmäßig Berufungszusagen über unbefristet zu besetzenden Personalstellen getätigt. Aktuell werden derzeit erneut Strukturdiskussionen hierzu geführt.

Im vergangenen Jahr wurde zudem ein neues Bandbreitenmodell zur Festsetzung der Lehrverpflichtung festgelegt. Ziel ist es, zu einer transparenteren Gewichtung von Lehr-, Forschungs- und Serviceaufgaben zu kommen und die Veränderlichkeit dieser Aufgabenanteile durch eine regelmäßige Neufestsetzung nachzuvollziehen.⁵

Aus Sicht der Personalentwicklung erscheint es wichtig, die Rolle und Bedeutung des unbefristet beschäftigten „Mittelbaus“ für die Lehre und die Funktionsfähigkeit der Universität in der Forschung herauszuarbeiten und die vielfältigen Angebote (z.B. Lehrzertifikate, internationale Austauschprogramme oder komplementäre Profilentwicklung) auch auf diese Gruppe zuzuschneiden.

Juniorprofessuren:

Die Universität Potsdam hat bereits im Jahr 2013 ein eigenes Modell (das sogenannte „Potsdamer Modell“⁶) für Juniorprofessuren mit Tenure-Track entwickelt, das auf vorgezogenen Nachfolgebesetzungen von Professuren basiert. Die Humanwissenschaftliche und die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät hatten in eigener Initiative zuvor bereits Tenure-Track-Verfahren erprobt. Das Modell ist aus Sicht der Universität ein wichtiger Baustein ihrer langfristig orientierten Berufungspolitik. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass auf diese Weise hervorragend qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aus dem In- und Ausland rekrutiert werden können. Bei der Auswahl der Fachgebiete spielen auch die zukunftsorientierten strategischen Schwerpunktsetzungen der Universität eine wichtige Rolle. Die für die Übergangsphase zusätzlich anfallenden Personalkosten sind im laufenden Hochschulvertrag vorgesehen. Aus diesem Grund und wegen der Bindung an eine zeitnah freiwerdende Strukturprofessur ist die Zahl der realisierbaren Juniorprofessuren allerdings bisher begrenzt.

⁵ Universität Potsdam (2015): Merkblatt zur Festlegung der Lehrverpflichtung für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Download auf: https://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/verwaltung/docs/Dezernat3/Merkblatt_LehrVV.pdf.

⁶ Günther, Oliver / Seckler, Robert (2014): Tenure-Track nachhaltig – Das Potsdamer Modell. In: Forschung & Lehre. 2/14. S. 114f. Download auf: https://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/praesidialbereich/docs/GuentherSecklerFuLTenureTrack_01.pdf.

Die Aneignung von hochschuldidaktischen Kompetenzen ist ein wichtiger Bestandteil dieser akademischen Qualifizierungsphase. Auf dem Gebiet der Hochschullehre ist eine Professionalisierung durch die vielfältigen Angebote des Netzwerks Studienqualität Brandenburg (sqb) möglich. Dazu stehen hochschuldidaktische Workshops, das Zertifikatsprogramm Hochschullehre Brandenburg und Veranstaltungen zum kollegialen Austausch zur Verfügung, die ebenfalls für W2- und W3-Professorinnen und Professoren angeboten werden, wie beispielsweise das hochschulübergreifende, landesweite Programm PROF(i)-RETREAT. Zudem bietet das Zentrum für Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre (ZfQ) neben individueller Beratung und konkreter Unterstützung bei der Umsetzung von Lehrkonzepten auch verschiedene Weiterbildungsformate zum Einsatz digitaler Medien (E-Learning-Angebote) an. Im zielgruppenspezifischen „*Teaching Professionals*“ Programm der PoGS werden insbesondere Kompetenzen zur forschungsbasierten Lehre vermittelt. Für international ausgerichtete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird eine englischsprachige Programmlinie angeboten.

Das im Jahr 2016 neu konzipierte „Onboarding für Neuberufene“ (Begrüßungsworkshop für Neuberufene, Kamingespräche, Einzelcoachings) ist für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie neu berufene Professorinnen und Professoren offen. Im Rahmen dessen besteht die Möglichkeit, sich hochschuldidaktische Lehr- und Führungskompetenzen über Workshops mit Experten-Input anzueignen. Zudem gibt es an der Universität Potsdam den Dual Career Service, der Beratung und Unterstützung für die jeweiligen Partnerinnen und Partner anbietet.

W2- und W3-Professuren:

Die um 2002 eingeführte W-Besoldung hat das Ziel, leistungsbezogene Elemente in der Besoldung der Professorinnen und Professoren zu stärken. Neben den Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen gibt es die sogenannten „besonderen Leistungsbezüge“, die gemäß der Brandenburgischen Regelungen gewährt werden können.⁷ Um insbesondere den in einer frühen Karrierephase an die Universität Potsdam berufenen Professorinnen und Professoren die Möglichkeit einer moderaten Gehaltsentwicklung unabhängig von Bleibeverhandlungen zu bieten, werden die besonderen Leistungsbezüge an der Universität Potsdam seit 2016 nach einem neu entwickelten Stufenmodell vergeben.

Mit Ablauf der Berufsvereinbarung (i.d.R. 3 Jahre nach Berufung) und danach alle 5 Jahre wird über die Gewährung einer definierten Stufe der besonderen Leistungsbezüge entschieden. Das Kriterium das zum Erreichen der jeweiligen Stufe führt, wird wie folgt abstrakt beschrieben:

- Stufe 1: Leistungen, die die wissenschaftliche Sichtbarkeit der Fakultät entscheidend mitprägen;
- Stufe 2: Leistungen, die die wissenschaftliche Sichtbarkeit der Universität Potsdam im nationalen Rahmen nachhaltig prägen;
- Stufe 3: Leistungen, die die wissenschaftliche Sichtbarkeit der Universität Potsdam insbesondere im internationalen Rahmen herausragend und nachhaltig prägen.

Neben einer anreizorientierten Gehaltsgestaltung und der entsprechend erhöhten Bindungswirkung an die Universität bietet das Stufenmodell auch unterschiedliche Ansatzpunkte für die Personalentwicklung.

⁷ Es heißt: „für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen“.

Zur Weiterentwicklung des Tenure-Track-Modells strebt die Universität Potsdam zudem die Möglichkeit an, Professorinnen und Professoren bei hervorragenden Leistungen auch ohne externen Ruf von W2 auf W3 befördern zu können. Auf diese Weise wäre eine systematische Karriereentwicklung von W1 (Juniorprofessur) über eine „Tenured W2“ bis hin zu einer „Full W3“-Professur denkbar. Dies ist zurzeit jedoch beamtenrechtlich nicht möglich, da es sich bei W2/W3 nicht um Laufbahnämter handelt.

3.2.2 Wissenschaftsmanagement

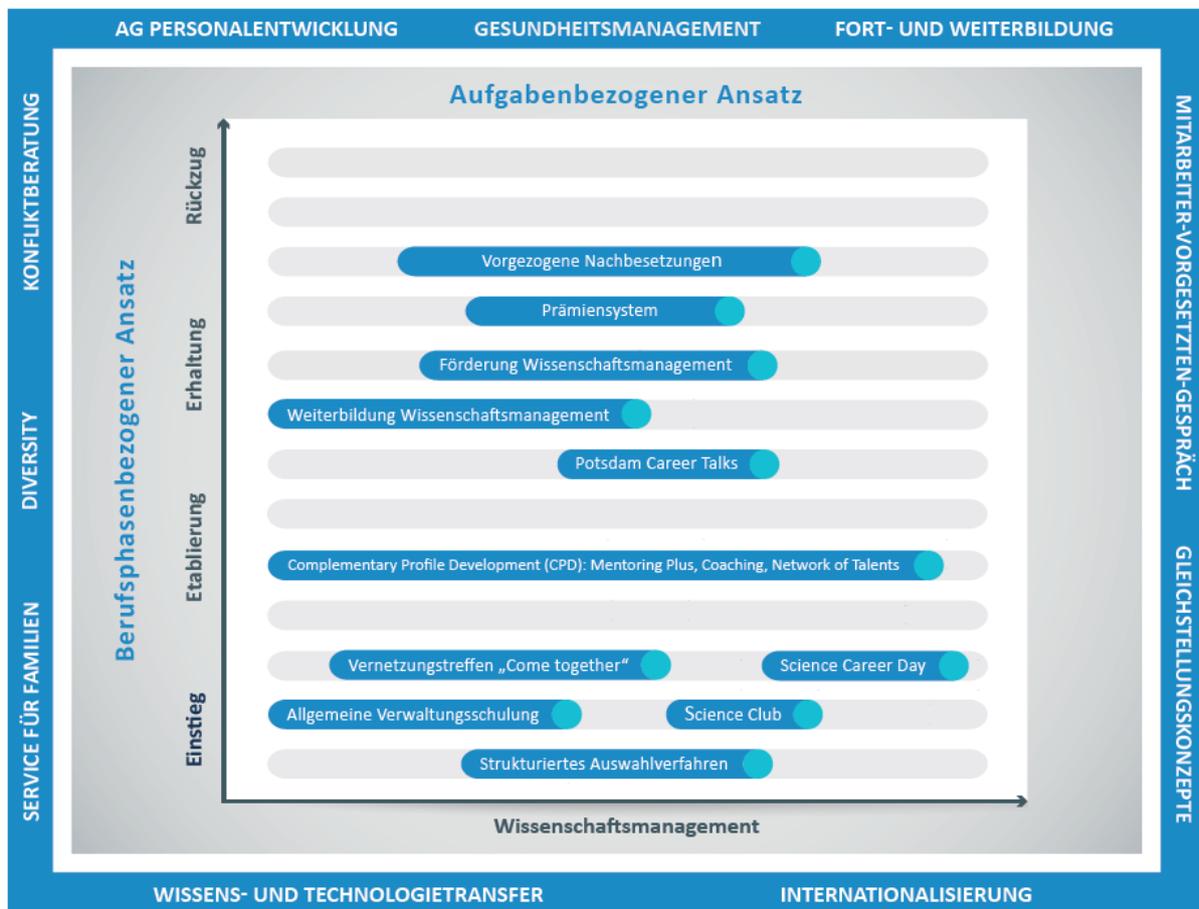


Abb. 5: Bestandsaufnahme der Angebote im Bereich Wissenschaftsmanagement

Der Begriff des Wissenschaftsmanagements umfasst wissenschaftsnahe Aufgaben und wissenschaftliche Dienstleistungen etwa im Bereich Koordination, Berichtswesen, Strategiebildung oder Qualitätsentwicklung mit Bezügen zur Verwaltung. In den letzten Jahren sind viele solcher Tätigkeitsbereiche neu entstanden und es gibt kaum standardisierte Wege der Ausbildung und Vorbereitung darauf. Oft ist „learning on the job“ gefordert, unterstützt durch gezielte Fort- und Weiterbildung.

Der Wissenschaftsrat schreibt dazu: „Mit ‘Wissenschaftsmanagement als Beruf’ hat sich ein neues Tätigkeitsfeld entwickelt, das mit bestimmten Erwartungen an die Kompetenzen und Vorkenntnisse der dort tätigen Personen verbunden ist. Gefragt sind Personen mit Wissenschaftserfahrung und Kenntnissen in der Projektverwaltung, Antragstellung, Organisation, ggf. im Bereich Personalführung, außerdem mit betriebswirtschaftlichem Verständnis. In der Öffentlichkeit und in einigen Einrichtun-

gen ist das Berufsbild bislang erst schwach verankert, was eine professionelle Personalplanung in diesem Bereich erschwert.“⁸

In der Fachdiskussion existieren verschiedene Einschätzungen darüber, ob das Wissenschaftsmanagement überwiegend neu entstandene Aufgaben in einem „third space“ zwischen Verwaltung und Wissenschaft darstellt oder aber es schlicht eine Vielzahl von Funktionen umfasst, die in gewissem Maße spezifisch für Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Forschungsförderorganisationen oder Wissenschaftsministerien sind und klassisch entweder der Wissenschaft oder der Verwaltung zugeordnet würden. Die Universität Potsdam ist mit dieser Situation pragmatisch umgegangen und hat neu entstehende oder expandierende Aufgabenbereiche wie den Technologietransfer, das akademische Controlling oder das Qualitätsmanagement in der Lehre zum Teil in eigenen Organisationsformen wie Stabsstellen oder zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen realisiert und zum Teil in die Universitätsverwaltung integriert. Wir erhoffen uns davon einen lebendigen, konstruktiven und innovativen Dialog zwischen wissenschaftlichen Einrichtungen und klassischer Verwaltungsstruktur.

Dies spiegelt sich auch auf der individuellen Qualifizierungsebene wider: Da es bisher kaum standardisierte Qualifizierungswege in das Wissenschaftsmanagement gibt, ist hier der berufliche Quereinstieg vorherrschend. In dem Bereich Wissenschaftsmanagement gibt es derzeit vereinzelte Angebote der Universität, wie etwa ein spezielles Förderprogramm für den Besuch von externen Weiterbildungsangeboten aus dem Bereich des Wissenschaftsmanagements, die Programmlinie „Wissenschaftsmanagement“ der PoGS im Rahmen der Initiative „*High Potentials - Academy for Postdoctoral Career Development*“ oder die neu von der Universität eingeführten Schulungen der Verwaltung, die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger die Grundlagen der Verwaltungsstrukturen und Verwaltungsarbeitsweisen an der Universität vermitteln sollen.

Neu entstehende wissenschaftsnahe Managementaufgaben sollen sowohl erreichbar sein für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die keinen dauerhaften Verbleib in der akademischen Wissenschaft anstreben, als auch für Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter, die sich und ihr Tätigkeitsspektrum an der Hochschule weiterentwickeln wollen.

⁸ Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Köln, S. 30f.

3.2.3 Technik und Verwaltung

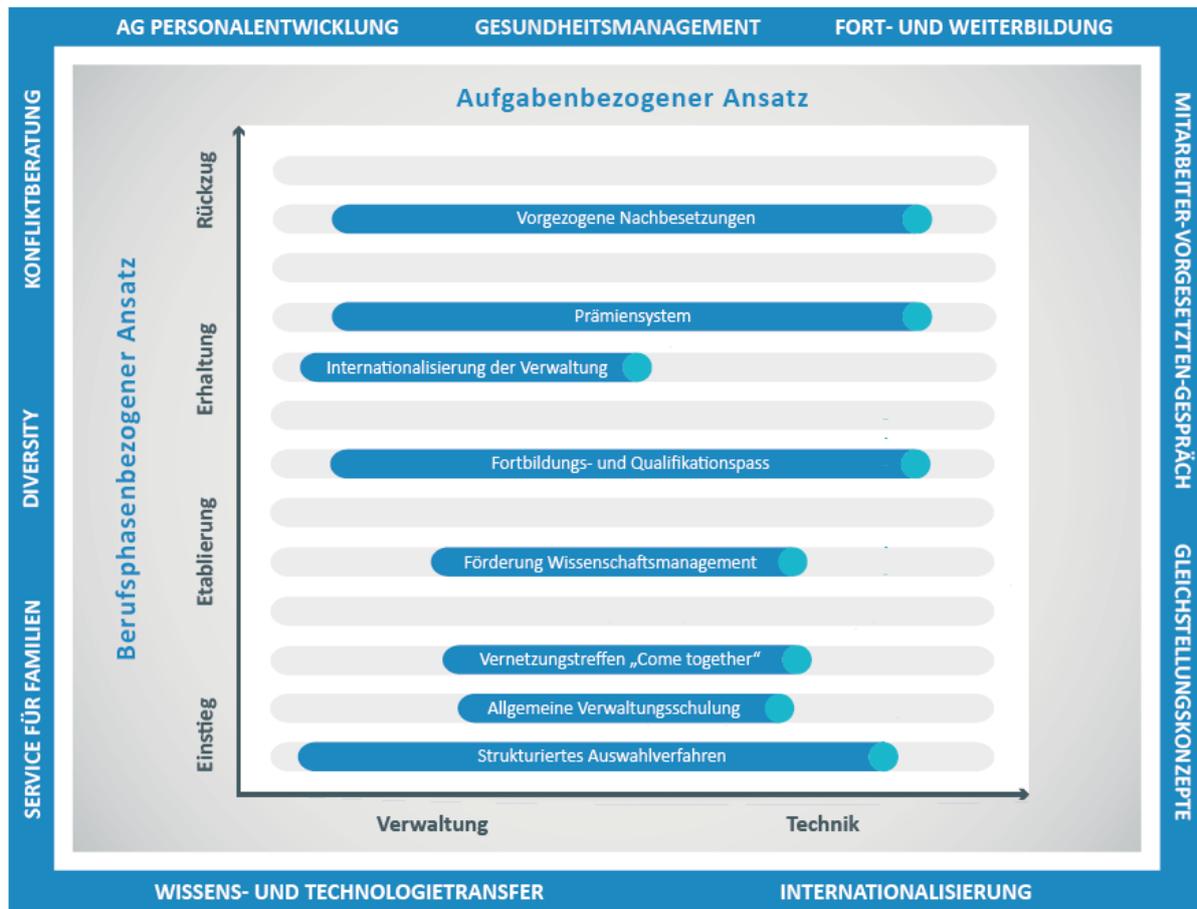


Abb. 6: Bestandsaufnahme der Angebote im Bereich Technik und Verwaltung

In der **Verwaltung** der Universität sind nach wie vor die Nachwirkungen der finanziellen Restriktionen der späten 90er- und frühen 2000er-Jahre zu erkennen: Eine vergleichsweise geringe Personalausstattung der Verwaltung geht mit wachsenden Studierendenzahlen, rasant anwachsenden Drittmittelerfolgen, neuen Aufgabenzuweisungen und daher kontinuierlich steigenden Anforderungen einher. Aufgrund der vor 26 Jahren erfolgten Neugründung der Universität ist seit einigen Jahren ein verstärkter Generationswechsel zu verzeichnen, der nach wie vor anhält. Arbeitshilfen und Formen des Wissenserhalts und der Wissensweitergabe wurden schrittweise etabliert. Angebote zur Internationalisierung, Digitalisierungsprojekte beim Reisekosten- und Beschaffungsmanagement und ein kontinuierliches Qualitätsmanagement wurden aufgelegt. Durch Vernetzungstreffen und überlappende Nachfolgebeseetzungen werden eine systematische Wissensweitergabe und eine bereichsübergreifend noch weiter verstärkte Kultur der Zusammenarbeit angestrebt. Diese Aktivitäten gilt es zu intensivieren, systematisieren und institutionell zu verankern. Die persönlichen Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten von Verwaltungsbeschäftigten innerhalb der Universität und die möglichen Übergänge in das Wissenschaftsmanagement sind zukünftig noch stärker zu fördern und herzustellen.

Bei den Beschäftigten im Bereich der **Technik** ist ein Spannungsfeld zwischen der inhaltlich sinnvollen Zuordnung zu mehreren Professuren und der dadurch nicht immer eindeutigen Verantwortung für

die Personalentwicklung der Beschäftigten zu verzeichnen. Auch die Auswirkungen der WissZeitVG-Novelle, wonach technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr aufgrund von eingeworbenen Drittmittelprojekten befristet werden können, sind noch nicht vollständig absehbar.

3.2.4 Querschnittsangebote

Unabhängig von Berufsphase und Aufgabengebiet der/des jeweiligen Beschäftigten existieren weiterhin folgende übergreifende Personalentwicklungsangebote:

- **Chancengerechtigkeit/ Vereinbarkeit Familie und Beruf/ Gender und Diversity** bilden wichtige Querschnittsaufgaben der Universität. Dies kommt durch sichtbare Konzepte und Programme sowie durch eine Mehrebenenstruktur bei der Gleichstellungsarbeit (zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC)) zum Ausdruck. Gemäß dem Selbstverständnis als **familiengerechte Hochschule** berät, betreut und informiert der Service für Familien (SfF) über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gender und Diversity werden in die Lehramtsausbildung integriert und in hochschulpolitischen Strategien, in Weiterbildung und Lehre mitgedacht.
- Ein Anliegen der Universität Potsdam ist es, einen Beitrag dazu zu leisten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit **gesundheitlichen Beeinträchtigungen** zu unterstützen und Hilfestellungen zu geben, beispielsweise bei der Verbesserung ihrer Arbeitssituationen, unterstützt durch die Beauftragte für die Belange von Hochschulmitgliedern mit gesundheitlicher Beeinträchtigung und Behinderung.
Die Beauftragten für Behinderte arbeiten eng mit der Betriebsärztin, dem Personalbüro und der Behindertenvertretung zusammen. Bei länger erkrankten Beschäftigten versucht das **betriebliche Eingliederungsmanagement** beispielsweise durch ein individuelles Maßnahmenpaket, gezielte präventive oder gesundheitsfördernde Maßnahmen, die individuelle Arbeitsfähigkeit positiv zu beeinflussen.
- Als Ergebnis des HRK-Audits „Internationalisierung der Hochschulen“ konnte sich an der Universität eine übergreifende **Internationalisierungsstrategie** herausbilden. Der Ausbau von internationalen Kooperationen, die den Austausch von Lehr- und Verwaltungspersonal befördern, und die Stärkung der Willkommenskultur (Welcome Center, „Campus International“) sind hierbei zentrale Anliegen. Es werden schrittweise Formulare, Dokumente und Webseiten der Universität ins Englische übersetzt, mehr englischsprachige Promotionsprogramme sowie Englisch-Sprachkurse und Kurse zur interkulturellen Sensibilisierung für die Verwaltung angeboten. Lehrenden werden Angebote unterbreitet, um die notwendigen Sprachkenntnisse (bspw. Englisch bei allen Lehrenden und Deutsch bei internationalen Lehrenden) auszubauen.
- Der **Wissens- und Technologietransfer** erfolgt mit brandenburgischen Unternehmen und deren regionalen Verbänden. Die Zusammenarbeit wurde in den letzten Jahren intensiviert, beispielsweise durch die Kooperation mit dem „Partnerkreis Industrie und Wirtschaft“. Die Aneignung von Kompetenzen im Bereich Wissens- und Technologietransfer wird im Rahmen der „*Entrepreneurship Academy*“ von Potsdam Transfer ermöglicht. Forschende, die sich selbstständig machen möchten, können an Workshops und an Lehrangeboten über gründungsrelevante Themen teilnehmen.
- Der im Jahr 2008 ins Leben gerufene „**Steuerkreis Gesundheit**“ hat es sich zur Aufgabe gemacht, ein effektives und effizientes Gesundheitsmanagement an der Universität zu etablieren und

zielgerichtete Angebote („PausenExpress“, Ernährungsworkshops) zur Verfügung zu stellen. Der Hochschulsport der Universität Potsdam bietet eine breite Vielfalt an Kursen.

- Um Probleme, Schwierigkeiten und Konflikte im Arbeits- oder auch Studienalltag aufzufangen und zu verhindern, wurde die Steuerungsgruppe „**Konfliktmanagement**“ gegründet. Dafür stehen an allen drei Universitätsstandorten geschulte Vertrauenspersonen zur Verfügung, die unkompliziert, anonym und vertraulich ein offenes Ohr für Hilfesuchende haben.

Die in diesem Abschnitt thematisierten berufsphasen- und aufgabenbezogenen Angebote zur Personalentwicklung sowie die Querschnittsangebote zeigen ein vielfältiges Instrumentarium auf, das zur Realisierung der im Abschnitt 2 geschilderten Leitziele beiträgt. Die aktuellen Hochschulpolitischen Diskurse geben Anreize zur Weiterentwicklung und Initiierung von Personalentwicklungsinstrumenten, auf welche beispielhaft im nachfolgenden Kapitel eingegangen wird.

4. Empfehlungen

Die zielgruppenspezifischen Empfehlungen wurden im Rahmen eines Workshops im Dezember 2016 aus einer SWOT-Analyse (Stärken/ Schwächen/ Chancen/ Risiken, vgl. Anhang II) abgeleitet. Diese spiegeln sich in diesem Konzept in drei Leitaktionen für die Bereiche Wissenschaft, Wissenschaftsmanagement sowie Verwaltung und Technik sowie einigen allgemeinen Empfehlungen wider. Die Einzelmaßnahmen tragen jeweils zu den 7 Leitzielen (Abschnitt 2, LZ 1 – LZ 7) bei.

Leitaktion Wissenschaft: Nachhaltige Sicherung der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit

Unter diese Leitaktion fallen beispielsweise folgende Maßnahmen:

- a) Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet und unbefristet:
 - Als ein zentrales Personalentwicklungsinstrument zur Erhebung von Entwicklungsbedarfen der/des jeweiligen Beschäftigten sollte über die Einführung von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen auch im Wissenschaftsbereich in den zuständigen Gremien diskutiert werden (LZ 2, LZ 3).
 - Lehrende sollen bei der Aneignung der notwendigen Sprachkenntnisse (beispielsweise Englisch bei allen Lehrenden und Deutsch bei internationalen Lehrenden) weiter unterstützt werden (LZ 5, LZ 6).

- b) Juniorprofessuren:
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf dem Weg zur Professur: Zur Unterstützung könnte die Universität für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit elterlichen Verpflichtungen erhöhte Sachmittel zur Verfügung stellen. Diese Sachmittel könnten z.B. für zusätzliche WHK-Stunden verwendet werden. Die Unterstützung durch die Zuarbeit einer WHK kann zu einer Arbeitsentlastung für den/die jeweilige/n Juniorprofessorin und Juniorprofessor führen (LZ 4, LZ 1).
 - Zur Begleitung von TT-Professorinnen und TT-Professoren sollten regelmäßige Beratungs- und Planungsgespräche stattfinden, um sie optimal auf die erste (nach drei Jahren) und zweite Evaluierungsrunde (nach sechs Jahren) und die weitere Karriereentwicklung vorzubereiten (LZ 2, LZ 5, LZ 7).

- c) Professuren:
 - In den Zielvereinbarungen von Neuberufenen soll der Hinweis auf Qualifizierungsangebote in der Personalführung (inklusive familiengerechter Führung) und Hochschuldidaktik als integraler Bestandteil aufgenommen werden. Durch die Wahrnehmung von Weiterbildungen soll ein Bewusstsein für Personalverantwortung geschaffen sowie didaktische und überfachliche Kompetenzen erweitert werden (LZ 5, LZ 7, LZ 1, LZ 4).
 - Die Nutzung der besonderen Leistungsbezüge sollte evaluiert werden. Zudem sollten die Möglichkeiten betrachtet werden, die das Stufenmodell bietet, um Impulse in der Personalentwicklung zu setzen: Bei Antritt einer neuen Stufe bestünde beispielsweise die Gelegenheit, in einem Perspektivgespräch eine Bilanz der vergangenen Arbeit der Professorin und des Professors zu ziehen, über Zukunftspläne zu sprechen sowie etwaige Unterstützungswünsche aufzunehmen (LZ 3, LZ 5).

Leitaktion Wissenschaftsmanagement: Qualifizieren und beraten

Unter diese Leitaktion fallen beispielsweise folgende Maßnahmen:

- Die Universität sollte befristete Wissenschaftsmanagerinnen und Wissenschaftsmanager gut qualifizieren und besser über Perspektiven an oder außerhalb der Universität Potsdam informieren (Karriereplanung). Dies ist Aufgabe der Führungskräfte, auf die diese vorbereitet werden sollen (LZ 2, LZ 3).
- Durch Hospitationen und Job-Rotation innerhalb der Universität Potsdam sollen befristet beschäftigte Wissenschaftsmanagerinnen und Wissenschaftsmanager vielfältige Kompetenzen in unterschiedlichen Bereichen erlangen (LZ 1, LZ 7).

Leitaktion Verwaltung und Technik: Generationswechsel gestalten

Unter diese Leitaktion fallen beispielsweise folgende Maßnahmen:

- Systematischere Nutzung von vorgezogenen Nachbesetzungen: In den Personalkonzepten der Bereiche können aus Anlass von Reorganisationen vorgezogene Neubesetzungen eingesetzt werden, um eine vorübergehende Verstärkung, eine geordnete Wissensweitergabe und einen teilweisen Neuzuschnitt von Arbeitsgebieten zu ermöglichen (LZ 7, LZ 2, LZ 1).
- Durchführung zeitlich befristeter Verwaltungsprojekte: Zur Modernisierung von Geschäftsprozessen können Verwaltungsbereiche zeitlich befristetes Projektpersonal beantragen (LZ 1, LZ 3).
- Digitalisierung des Bewerbungsverfahrens: Durch den Aufbau eines Arbeitgeber- und Bewerbungsportals könnten interne Arbeitsprozesse beim Bewerbungsverfahren erleichtert werden (LZ 1, LZ 3).
- Die Verwaltungsschulungen für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger sollen fortgeführt werden (LZ 1, LZ 2).
- Es soll erhoben werden, welche Verwaltungsthemen auch in Form von abrufbaren Kursen aufbereitet werden können (*online on demand*) (LZ 3).
- Die Verbesserung der englischen Sprachkenntnisse und die interkulturelle Sensibilisierung der Verwaltung sollen weiter unterstützt werden (LZ 3, LZ 4, LZ 7).
- Einführung von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen auch im Bereich Technik in den Gremien diskutieren: Um das Spannungsfeld zwischen der inhaltlich oft sinnvollen Zuordnung zu mehreren Professuren und der dadurch nicht immer eindeutigen Verantwortung zur Personalentwicklung aufzulösen, erscheint der Einsatz von MAVG sinnvoll (LZ 2, LZ 3).

Leitaktion Allgemein:

- Die übergreifende Darstellung von Weiterbildungsangeboten im Internet sollte fortgeführt werden. Zusätzlich sollten maßgeschneiderte Online-Angebote (*on demand, just in time*) entwickelt werden. Zur Bedarfsabfrage können Mitarbeiterbefragungen dienen.
- Personalentwicklung sollte im Leitbild der Universität verankert werden, um sie als strategisches Handlungsziel nach außen zu kommunizieren (LZ 1, LZ 6, LZ 3).
- Aufbau einer Website zur Personalentwicklung, um es als strategisches Handlungsfeld nach innen sowie nach außen hin zu kommunizieren (Gesamtschau bestehender Instrumente, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, „Ideen-Forum“) (LZ 2, LZ 3).
- Die bisher mit Erfolg umgesetzten Angebote zur Familiengerechtigkeit und zu Dual Career sollen weiterentwickelt werden (LZ 4).

Diese Empfehlungen sollen einen Beitrag zur Erreichung der Leitziele der Personalentwicklung an der Universität Potsdam (vgl. Abschnitt 2) leisten und zu diesem Zweck die bestehenden Angebote (vgl. Abschnitt 3) organisch weiterentwickeln. Ihre Implementierung und Qualitätssicherung werden in den folgenden Abschnitten diskutiert.

5. Implementierung

Die strategische Bedeutung, die die Hochschulleitung dem Thema Personalentwicklung zumisst, wird unterstrichen, indem aus den fachlich betroffenen Mitgliedern des Präsidiums ein Lenkungskreis gebildet wird, der neue Entwicklungen in der Personalentwicklung berät und Entscheidungen des

Präsidiums vorbereitet. Themenbezogen nimmt das jeweils zuständige Mitglied des Präsidiums an den Sitzungen der AG Personalentwicklung teil.

Zur strukturierten Implementation von Maßnahmen, zu deren Umsetzung sich die Universität entschlossen hat, soll der im Anhang beigefügte Maßnahmenplan verwendet werden. Dabei werden Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten definiert sowie grundlegende Meilensteine zur Implementierung zeitlich festgehalten. Ein laufendes Monitoring soll dazu dienen, dass die Universität ihre Entwicklungsziele erreicht, diese kontinuierlich überprüft und an die veränderten Rahmenbedingungen anpassen kann.

6. Qualitätssicherung

Die Qualitätssicherung ist Aufgabe der AG Personalentwicklung. Um bedarfsorientierte und breit verankerte Personalentwicklungsinstrumente konzipieren zu können, werden bei übergreifenden Themen weitere identifizierte Stakeholder aus der Universität und ggf. auch aus kooperierenden Einrichtungen zur Sitzung der AG Personalentwicklung eingeladen. Der Maßnahmenplan (vgl. Abschnitt 5) wird von der AG Personalentwicklung verfolgt (Monitoring), notwendige Qualitätssicherungs-Maßnahmen (z.B. Befragungen, Begutachten) initiiert, der Abschluss von Maßnahmen festgestellt und geeignete Nachfolgemaßnahmen diskutiert. Das Konzept ist dynamisch und wird von der AG Personalentwicklung beständig weiterentwickelt („work in progress“). Dabei soll die Bestandsaufnahme von bereits bestehenden und neu konzipierten Angeboten aktualisiert und anhand neu identifizierter Entwicklungsbedarfe angepasst werden.

7. Ausblick

Mit dem Konzept und den abgeleiteten Empfehlungen soll die Bildung eines strategischen Bewusstseins von Personalentwicklung auf allen Ebenen der Hochschule vorangetrieben werden.

Ziel ist es, Individualität und Heterogenität zu stärken: So können Talente entwickelt und Potenziale optimal gefördert werden. Auf diese Weise kann die Hochschule ihren gesellschaftlichen Auftrag – exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hervorzubringen, in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu fördern und optimal auf die Anforderungen am Arbeitsmarkt vorzubereiten sowie neues, innovatives und gesellschaftlich relevantes Wissen zu generieren – erfüllen.

Die Universität Potsdam widmet sich der Aufgabe, Personalentwicklung als strategisches Handlungsfeld noch stärker in die Organisationskultur zu integrieren und die breit gefächerten Personalentwicklungsangebote bestmöglich zu koordinieren und aufeinander abzustimmen. Erforderlich hierzu ist auch die verstärkte Sensibilisierung und Schulung von Beschäftigten mit Personalverantwortung, die auf individueller Ebene eine Schlüsselrolle bei der bedarfsorientierten Entwicklung, Förderung und Motivation des Personals einnehmen. Nur wenn Personalentwicklung auf allen Ebenen der Hochschule gelebt wird, können die individuellen Potenziale gehoben und gefördert sowie organisationale Entwicklungsprozesse mitgetragen werden.

Abkürzungsverzeichnis

AG PE	Arbeitsgruppe Personalentwicklung
BM	Berufungsmanagement
FK	Führungskräfte
FNK	Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs
JP	Juniorprofessor / Juniorprofessorin
KfC	Koordinationsbüro für Chancengleichheit
LZ	Leitziel
MAVG	Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch
PoGS	Potsdam Graduate School
PR MTV	Personalrat für Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung
SfF	Service für Familien
sqb	Netzwerk Studienqualität Brandenburg
VPF	Vizepräsident für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs
WM	Wissenschaftsmanager / Wissenschaftsmanagerinnen
WPR	Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal
ZfQ	Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium
ZG	Zielgruppe
ZIM	Zentrum für Informationstechnologie und Medienmanagement

Abbildungsverzeichnis

- Abb. 1: Phasen des Personalentwicklungsprozesses (S. 3)
- Abb. 2: Strukturelle Verortung (S. 5)
- Abb. 3: Berufs- und Aufgabenbezogener Ansatz (S. 5)
- Abb. 4: Bestandsaufnahme: Angebote für die wissenschaftlichen Karrierewege (S. 6)
- Abb. 5: Bestandsaufnahme der Angebote im Bereich Wissenschaftsmanagement (S. 10)
- Abb. 6: Bestandsaufnahme der Angebote im Bereich Technik und Verwaltung (S. 12)

Literaturverzeichnis

Becker, M. (2005): *Personalentwicklung* 4. Auflage. Stuttgart.

Günther, Oliver / Seckler, Robert (2014): Tenure-Track nachhaltig – Das Potsdamer Modell. In: *Forschung & Lehre*. 2/14. S. 114f. Download auf: https://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/praesidialbereich/docs/GuentherSecklerFuLTenureTrack_01.pdf.

Stifterverband für die deutsche Wissenschaft und DZHW (2016): *Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich.* Essen.

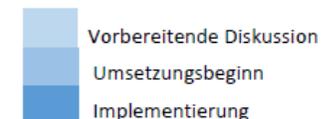
Universität Potsdam (2014): *Hochschulentwicklungsplan 2014 – 2018. Spitzenforschung und -lehre im Dienste des Landes.* Download auf: https://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/up-entdecken/docs/Universitaet_Potsdam_Hochschulentwicklungsplan_2014-2018.pdf.

Wissenschaftsrat (2014): *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten.* Köln.

Anhang

I. Übersicht Maßnahmenplan mit Meilensteinen

Nr.	ZG	Maßnahme	Akteure	2016		2017		2018		2019		2020												
				Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4							
Wissenschaft																								
1	WiMi	Diskussion in den Gremien über die Einführung von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen im Wissenschaftsbereich	WPR, FNK					1A																
2	JP	Erhöhung der Sachmittel für Juniorprofessor/innen mit elterlichen Verpflichtungen	Kanzler, KfC					2A		2B	2C													
3	JP	Begleitung von TT-Professuren durch Mentorat und Statusgespräche	VPF, Fak, BM		3A	3B				3C													3D	
4	Prof.	Hinweis auf Qualifizierungsangebote zur Personalführung und Hochschuldidaktik in der Zielvereinbarung	BM, Fak					4A	4B															
5	Prof.	Evaluation der Nutzung von besonderen Leistungsbezügen	D3, Kanzler							5A				5B										
Wissenschaftsmanagement																								
6	WM	Beratung zu Karriereperspektiven von befristeten Wissenschaftsmanager/innen durch Führungskräfte	FK, AG PE		6A			6B				6C												6D
7	WM	Systematische Nutzung von Hospitations- und Job-Rotationsmodellen	FK, AG PE					7A	7B				7C											
Verwaltung und Technik																								
8	MTV	Systematische Nutzung von vorgezogenen Nachbesetzungen	D3				8A					8B												8C
9	MTV	Durchführung zeitlich befristeter Verwaltungsprojekte	Verwaltung				9A		9B				9C											
10	MTV	Aufbau eines Arbeitgeber- und Bewerberportals	ZIM, D3		10A					10B			10C			10D								
11	MTV	Weiterführung der Verwaltungsschulungen für Quereinsteiger/innen	QM der Verwaltung				11A			11B														
12	MTV	Diskussion über "online on demand" - Kurse	AG PE, ZIM									12A												
13	MTV	Diskussion in den Gremien über die Einführung Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen im Technikerbereich	PR MTV, Fak							13A				13B										
14	MTV	Fortführung der Englisch-Sprachkurse und Kurse zur interkulturellen Sensibilisierung	AG PE		14A / B				14C															
Allgemein																								
15		Weiterentwicklung der Weiterbildungswebsite	D3					15A																
16		Diskussion über die Verankerung von Personalentwicklung als zentrales Handlungsfeld im Leitbild der Universität	Präsidium							16A														
17		Aufbau einer Personalentwicklungs-Website	D3, AG PE							17A		17B												



Übersicht über die Meilensteine

Nr./Meilenstein	Maßnahme	Zeitraum
I Wissenschaft: Nachhaltige Sicherung der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit		
1	Ausweitung der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche	
1A	Befassung in den Gremien über die Einführung von Mitarbeiter-Vorgesetztingesprächen auch im Wissenschaftsbereich	Q4 2017
2	Erhöhung der Sachmittel für Juniorprofessor/innen mit elterlichen Verpflichtungen	
2A	Bedarfsermittlung innerhalb der Zielgruppe	Q3 2017
2B	Konzeptentwicklung: Abstimmung über Dauer, Höhe, Art, Finanzierung und Kriterien für die Inanspruchnahme	Q2 2018
2C	Vorstellung und Abstimmung	Q3 2018
3	Begleitung von TT-Professuren durch Mentorat und Statusgespräche	
3A	Konzeption einer Leitlinie zur Qualitätssicherung zum TT-Verfahren	Q4 2016
3B	Beschluss über die Leitlinie zur Qualitätssicherung mit jährlichen Statusgesprächen & Mentorat	Q1 2017
3C	Implementierung	Q2 2018
3D	Wiederbefassung mit der Leitlinie im Präsidium	Q3 2020
4	Hinweis auf Qualifizierungsangebote zur Personalführung und Hochschuldidaktik in der Zielvereinbarung	
4A	Ausarbeitung eines Vorschlags zur Anpassung der Zielvereinbarung (Umfang, Geltungsbereich)	Q3 2017
4B	Abstimmung über den Mustervorschlag (Präsident / VPF / BM)	Q4 2017
5	Evaluation über Nutzung von besonderen Leistungsbezügen	
5A	Diskurs über die Etablierung von Perspektivgesprächen	Q2 2018
5B	Evaluierung der Leistungsbezüge / Leistungsbezügesatzung (LBS)	Q2 2019
II Wissenschaftsmanagement: Qualifizieren und beraten		
6	Beratung zu Karriereperspektiven von befristeten Wissenschaftsmanager/innen durch Führungskräfte	
6A	Sensibilisierung der Führungskräfte innerhalb der Info-Veranstaltung zum Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch	Q4 2016 / Q1 2017
6B	Workshop für Führungskräfte speziell im Wissenschaftsmanagementbereich	Q4 2017
6C	Auswertung erster Erfahrungen	Q4 2018
6D	Einbindung des Qualifizierungsmodells in die Internationalisierungsstrategie der UP	Q4 2020
7	Systematische Nutzung von Hospitations- und Job-Rotationsmodellen	
7A	Thematische Einbindung innerhalb des Führungskräfte-Workshops (6B)	Q4 2017
7B	Identifikation von Best-Practice Beispielen, Konzeptentwicklung	Q1 2018
7C	Strategische Einbettung in das Personalentwicklungskonzept	Q2 2019

III Verwaltung und Technik: Generationswechsel gestalten		
8	Systematische Nutzung von vorgezogenen Nachbesetzungen	
8A	Verstärkte Kommunikation über das Instrument	Q2 2017
8B	Übersicht über die vollzogenen vorgezogenen Nachbesetzungen	Q3 2018
8C	konzeptionelle Weiterentwicklung	Q2 2020
9	Durchführung zeitlich befristeter Verwaltungsprojekte	
9A	Aufforderung zur Bedarfsmeldung für zeitlich befristete Verwaltungsprojekte	Q1 2017
9B	Start der Projekte mit einer Laufzeit von 2 Jahren	Q3 2017
9C	Evaluierung durchgeführter Projekte	Q1 2019
10	Aufbau eines Arbeitgeber- und Bewerberportals	
10A	Konfiguration eines Bewerberportals	2016
10B	Workshop zur Konzeption einer Arbeitgeberstrategie / Arbeitgeber-Marke	Q3 2017
10C	Technische Umsetzung des Bewerberportals / Erstellung eines Arbeitgeberportals	Q2 2018
10D	Weiterentwicklung des Arbeitgeberportals	Q2 2019
11	Weiterführung der Verwaltungsschulungen für Quereinsteiger/innen	
11A	Pilotphase: 1. Verwaltungsschulung	Q4 2016 - Q3 2017
11B	Nachfolgeplanung gegebenenfalls Weiterentwicklung	Q4 2017
12	Diskussion über "online on demand" - Kurse	
12A	Abfrage der Struktureinheiten über den potenziellen Einsatz des Weiterbildungsformats, gegebenenfalls Prüfung einer finanziellen Unterstützung bei Umsetzungsvorhaben	Q2 2018
13	Diskussion in den Gremien über die Einführung Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen im Technikbereich	
13A	Befassung in den Gremien über die Einführung von Mitarbeiter-Vorgesetztengespräche im Technikbereich nach dem Vorbild der für das Verwaltungspersonal geltenden Maßgaben	Q4 2017
13B	Möglicher Umsetzungsbeginn	Q4 2018
14	Fortführung der Englisch-Sprachkurse und Seminare zur interkulturellen Sensibilisierung	
14A	Schulung von rund 130 Mitarbeiter/innen im Jahr 2016 (durch IDA-Schulungen)	Q1 2016
14B	Service-Learning-Seminare in der Fachdidaktik Englisch durch Studierende im Lehramtsmaster	Q4 2016
14C	Fortführung & gegebenenfalls Weiterentwicklung des als Pilotprojekt gestarteten Angebots	Q3 2017
Allgemein		
15	Weiterentwicklung der Weiterbildungswebsite	
15A	Optimierung der bestehenden Website durch einen zielgruppenspezifischen Einstieg	Q3 2017
16	Diskussion über die Verankerung von Personalentwicklung als zentrales Handlungsfeld im Leitbild der Universität	
16A	Beratung in der Präsidiumssitzung	Q4 2017
17	Aufbau einer Personalentwicklungs-Website	
17A	Inhaltliche Abstimmung (Bündelung von vorhandenen Aktivitäten, Ideen-Forum)	Q4 2017
17B	Technische Umsetzung	Q2 2018

II. Dokumentation SWOT-Analyse

Stärken	Schwächen
Viele gute Einzelmaßnahmen	Generationswechsel bewältigen - kein Konzept!
Förderung/ Entwicklung der verschiedenen Beschäftigungsgruppen	Starre Stellenstruktur
Nutzung der vorhandenen Erfahrungen/ Kenntnisse	keine Bündelung der Maßnahmen
hohe Kompetenz vorhanden	keine Vorbereitung auf Personalführung
gutes Arbeitsklima	PE (nicht) als Uni-Ziel
gutes Personal und attraktiver Standort bereits vorhanden	Ressortdenken
viele Akteure arbeiten bereits an Konzept	Abhängigkeit von externen Akteuren (z.B. Ministerium)
Identifikation von Zielen aus HEP	dezentrale und zentrale Struktur
"Werkzeugkasten" gut gefüllt und lebendig	Freiwilligkeit der Umsetzung
konzeptionelle Ressourcen sind vorhanden	sehr verschiedene Kulturen nebeneinander
erarbeiten, wie PE den Zielen dienen kann	Verknüpfung von Strategie und Maßnahmenkatalog
	Fokussierung der zentralen Ziele aus HEP fehlt
	Orientierung auf Maßnahmen statt auf Vision und Strategie
Generationswechsel nutzen	Verlust der Leistungsfähigkeit im wissenschaftsunterstützenden Bereich
Profilierung/ Anziehungskraft erhöhen	Gefahr der Abwanderung
Entwicklung Arbeitskultur "miteinander" statt "gegeneinander"	Arbeitsressourcen sind gebunden, die für Anderes gebraucht werden
Neuverhandlung bekannter/ laufender Prozesse	keine abgestimmte Zielrichtung
Anpassung an neue Gegebenheiten/ Entwicklungen	Finanzausstattung
Langfristige Gestaltung	Verantwortlichkeit/ Einzelverantwortung
Weiterentwicklung gemeinsamer Arbeitskultur	Nicht nur Theorie, sondern auch Umsetzung
Einigung auf prioritäre Ziele eines Leitbildes	weiter entwickeltes Personal wird abgeworben
verbesserte Außendarstellung	Stellen, Vergütung sind gedeckelt
kann verbindend und identitätsstiftend wirken	werden wir Alleinstellungsmerkmale finden?
Anreize schaffen, Maßnahmen anzunehmen	Konzept und Maßnahmen werden nicht angenommen
Chancen	Risiken

III. Langfassung Beschreibung der vorhandenen Maßnahmen

Glossar

AG Personalentwicklung	26
AG Karrierewege	26
Befristete Teilzeit-Professur	26
Besondere Leistungsbezüge	26
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	26
Brückenprogramm „Chancengleichheit“	27
Chancengerechtigkeit & Gleichstellungsarbeit	27
Coaching für NachwuchswissenschaftlerInnen	28
Coaching für Neuberufene	29
Complementary Profile Development (CPD)	30
Dual Carrer Service (DCS)	30
E-Learning	31
Erasmus+ Programme	31
Familienfreundlichkeit	31
Förderung von Weiterbildungen im Bereich Wissenschaftsmanagement	32
Fort- und Weiterbildung	32
Fortbildungs- und Qualifikationspass	32
Gender Consulting	32
Gesundheitsmanagement	32
High Potentials – Academy for Postdoctoral Career Development (dt. Postdoc-Akademie)	33
Human Resources Strategy for Researchers	34
Internationalisierungsstrategie (2015-2019)	34
Internationalisierung der Verwaltung	35
International Office	35
JurMep	35
Konfliktmanagement	35
Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC)	35
Mentoring Plus (nur für Frauen)	36
Mindestbeschäftigungszeiten	36
Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch	36
Network of Talents	37

Netzwerk Studienqualität Brandenburg (sqb)	37
Neujahrsempfang	37
Persönliche Potenzialanalyse für Postdocs	37
Potsdam Graduate School (PoGS)	38
Potsdam Transfer	38
Potsdamer Tag der Wissenschaften	38
Professorinnenprogramm II	38
PROF(i)-RETREAT	39
Service für Familien	39
Strukturierte Auswahlgespräche	39
Teaching Professionals	39
Tenure-Track Modell der UP	40
Total E-Quality Award	40
Überblicksseite Qualifizierungs-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Beschäftigte	40
Universitätsbibliothek (UB)	40
UP Transfer GmbH	41
Vernetzungstreffen der Verwaltung	41
Vernetzungstreffen für Nachwuchswissenschaftler	41
Verwaltungsschulung für neue Beschäftigte	42
Wissens- und Technologietransfer	42
Welcome Center	42
Workshop für Neuberufene	42
Zentrum für Informationstechnologie und Medienmanagement (ZIM)	42
Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung (ZeLB)	43
Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ)	43

AG Personalentwicklung

Im Jahr 2014 nahm unter Leitung des Kanzlers die Arbeitsgruppe Personalentwicklung in neuer Zusammensetzung ihre Arbeit wieder auf, nachdem sie bereits im Jahr 2008 gegründet wurde. Die Arbeitsgruppe Personalentwicklung wurde unter Beteiligung der Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personaldezernat gebildet. Die Fakultäten sind mit einer Vertreterin, die zentralen Einrichtungen sind durch die Universitätsbibliothek, PoGS und das AVZ eingebunden. Fachliche Unterstützung erfährt die Arbeitsgruppe durch die Professuren Public & Nonprofit Management und Arbeits- und Organisationspsychologie.

AG Karrierewege

Die Arbeitsgemeinschaft Karrierewege ist aus einer Eigeninitiative des Koordinationsbüros für Chancengleichheit entstanden. Mit dieser AG wird eine stärkere Vernetzung von Förderungsmöglichkeiten fokussiert. Viele Bereiche der Nachwuchsförderung wie das Welcome Center, der Career Service und die PoGS können durch Kooperationen ihren Wirkungsradius ausbauen. Die AG bietet Gelegenheit, über zukünftige Projekte zu reflektieren und Arbeitsprozesse zu optimieren.

Befristete Teilzeit-Professur

Im Hinblick auf eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert und ermöglicht die Universität Potsdam Teilzeit-Beschäftigung auch in Führungspositionen. Dass das Arbeiten in Teilzeit auch als ProfessorIn möglich ist, zeigt ein Best-Practice-Beispiel in der philosophischen Fakultät.

Besondere Leistungsbezüge

Die um 2002 eingeführte W-Besoldung hat das Ziel, leistungsbezogene Elemente in der Besoldung der Professorinnen und Professoren zu stärken. Neben den Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen gibt es die sogenannten „besonderen Leistungsbezüge“, die gemäß den Brandenburgischen Regelungen gewährt werden können „für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen“. Die besonderen Leistungsbezüge werden an der UP seit 2016 nach einem neu entwickelten Stufenmodell vergeben.

Mit Ablauf der Berufsvereinbarung (i.d.R. 3 Jahre nach Berufung) und danach alle 5 Jahre wird über die Gewährung einer definierten Stufe der besonderen Leistungsbezüge entschieden. Das Kriterium, das zum Erreichen der jeweiligen Stufe führt, wird wie folgt abstrakt beschrieben:

- Stufe 1: Leistungen, die die wissenschaftliche Sichtbarkeit der Fakultät entscheidend mitprägen;
- Stufe 2: Leistungen, die die wissenschaftliche Sichtbarkeit der Universität Potsdam im nationalen Rahmen nachhaltig prägen;
- Stufe 3: Leistungen, die die wissenschaftliche Sichtbarkeit der Universität Potsdam insbesondere im internationalen Rahmen herausragend und nachhaltig prägen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das BEM dient dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Die Teilnahme des Beschäftigten ist freiwillig. Im SGB IX ist festgelegt, dass ein Arbeitgeber alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten hat. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber klären muss, „wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Ar-

beitsplatz erhalten werden kann. In jedem Betrieb und in jeder Dienststelle sind angemessene individuelle Lösungen zu finden. Ziel des Gespräches ist es, gemeinsam in einem ersten Schritt nach eventuell auch im Arbeitsumfeld liegenden Faktoren zu suchen, die zur vorliegenden Erkrankung beigetragen oder geführt haben. Ggf. kann dann in einem zweiten Schritt ein individuelles Maßnahmenpaket geschnürt werden, um durch gezielte präventive oder gesundheitsfördernde Maßnahmen die individuelle Arbeitsfähigkeit positiv zu beeinflussen. Das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheit begleitet den BEM-Prozess, d. h. lädt die Beschäftigten zum Gespräch ein, moderiert und unterstützt bei der Maßnahmenplanung.

Brückenprogramm „Chancengleichheit“

Das Brückenprogramm „Chancengleichheit“, unterstützt die wissenschaftliche Karriere von jenen Frauen und Männern, die aufgrund familienbedingter Unterbrechung oder sozialer Notlagen benachteiligt sind. Durch das hochschulinterne Brückenprogramm, das vom Koordinationsbüro für Chancengleichheit umgesetzt und betreut wird, können Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler eine zeitweilige finanzielle Förderung in Form eines Brückenstipendiums erhalten. Das Brückenprogramm umfasst vier Förderlinien:⁹

- 1) Abschlussförderung der Promotion von Frauen
- 2) Brückenstipendium zur wissenschaftlichen Qualifizierung von Frauen
- 3) Wiedereinstiegsstipendium für Frauen und Männer nach einer familienbedingten Unterbrechung
- 4) Studienabschlussförderung für Studierende in einer extremen sozialen Notlage

Chancengerechtigkeit & Gleichstellungsarbeit

Chancen- sowie Familiengerechtigkeit bilden wichtige Querschnittsaufgaben der Universität Potsdam, was sich in ihrem Leitbild¹⁰ widerspiegelt und in sichtbaren Konzepten und Programmen zum Ausdruck kommt. Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit und der Service für Familien setzen sich in unterschiedlichen Themenbereichen für die Familienfreundlichkeit und für Gleichstellungsaspekte ein. Die Universität Potsdam hat eine Mehrebenenstruktur zur Umsetzung der Chancengleichheit etabliert. Zum einen kümmert sich das Koordinationsbüro für Chancengleichheit unter Leitung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten um Fragen der Gleichstellung, zum anderen ist in jeder der fünf Fakultäten eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für diesen Themenbereich zuständig, welche die Aufgabe haben, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und entsprechende Maßnahmen zu koordinieren.

Die Gleichstellungskonzepte (2015-2018), die jeweils für die fünf Fakultäten, die Zentrale Verwaltung, die wissenschaftlichen & zentralen Einrichtungen und die Bibliothek entworfen wurden, konkretisieren bereichsorientiert die Ziele, Maßnahmen und Instrumente der Gleichstellungsarbeit. Eine Vielzahl von Modulen zur Frauenförderung in der Wissenschaft, in verschiedenen Qualifizierungsstufen, sind Bestandteile des strategischen Gesamtkonzepts zur Chancengleichheit.

⁹ http://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/gleichstellung/Publikationen/Gesetze/Br%C3%BCckenprogramm_Universit%C3%A4t_Potsdam_2013-neu.pdf

¹⁰ <https://www.uni-potsdam.de/leitbild/leitbild-uni-potsdam.pdf>

Die Universität Potsdam hat es sich zum Ziel gemacht, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Statusgruppen zu erlangen. Dies soll durch vielfältige Qualifizierungsangebote für Frauen gefördert werden (Coaching-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Mentoring-Programme, Stipendienprogramme für Promovenden, Postdoktoranden, Professorinnen-Programm (BMBF)).¹¹ Die aktive Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Berufungsverfahren sowie die Serviceleistungen haben zum Ziel, den Anteil von Professorinnen in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen und die Universität Potsdam hinsichtlich ihrer Beschäftigungsbedingungen insbesondere für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber attraktiv zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragten sind in die Berufungsverfahren einbezogen und an der Berufungsliste im Senat beteiligt. Durch die Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als beratende Mitglieder in den Berufungsverfahren sowie durch die Quotierung der Zusammensetzung der Kommission bezüglich der weiblichen Mitglieder der Kommission wird der Bereich Chancengleichheit im Berufsmanagement gestärkt. Zudem wurde eine Checkliste für die Arbeit der Berufungskommission zur gendergerechten Gestaltung von Berufungsverfahren und zur systematischen Integration von Gleichstellungsaspekten in allen Personalentscheidungen erstellt. Darüber hinaus sichern die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten die Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen innerhalb der Einstellungsverfahren.

Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler

Als Instrument zur individuellen Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern wird Coaching durch die PoGS angeboten. Coaching ist eine innovative Form der Personalentwicklung und wird Postdocs und fortgeschrittene Promovierende bei der Reflexion ihrer Karrierepläne sowie bei der konkreten Planung ihrer weiteren Karriereschritte prozessorientiert und zielgerichtet begleiten. Positive Erfahrungen mit Coaching sammelte die PoGS bereits im Rahmen der ESF-geförderten Programme „KaP – Karriereentwicklung für Postdocs“ und „UP Career Development“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Gerade Postdocs, darunter auch viele mit Familienverantwortung, nutzten das individuelle Förderangebot vor allem als Entscheidungshilfe in wegweisenden Karrierefragen und bei beruflichen Neuorientierungen. Diese Erfahrungen sollen nun in den größeren Rahmen der Academy for Postdoctoral Career Development eingebunden und genutzt werden, um den Teilnehmenden von CPD neben der berufsvorbereitenden Qualifizierung auch die Möglichkeit der Konsultation einer Coach bzw. eines Coaches zu eröffnen. Teilnehmerinnen von Mentoring Plus, die über das Mentoring hinaus konkreten individuellen Bedarf an professioneller Unterstützung und Beratung hinsichtlich ihrer weiteren Karriereplanung haben, soll Coaching ebenfalls ermöglicht werden. Die Bedarfsanalyse erfolgt hier zum einen über die Potenzialanalyse und zum anderen über die persönlichen Beratungsgespräche mit der Projektkoordination.

¹¹ Meilensteine der Gleichstellung: Themenfeld – Qualifizierung und berufliche Orientierung für Hochschulangehörige. http://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/gleichstellung/Publikationen/Meilenstein_und_Chronik/Meilensteine_So2012_Hochschulangehoerige.pdf / Themenfeld – Familienfreundlichkeit http://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/gleichstellung/Publikationen/Meilenstein_und_Chronik/Meilensteine_So2012_Familienfreundlichkeit.pdf / Themenfeld - Forschung und Lehre http://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/gleichstellung/Publikationen/Meilenstein_und_Chronik/Meilensteine_So2012_Forschung_Lehre.pdf

Coaching für Neuberufene

Die akademische Personalentwicklung für Neuberufene soll im Sinne einer ganzheitlichen Konzeption mehrdimensional sein. Ziel ist dabei die Verschränkung der Bereiche Führungskräfteentwicklung sowie hochschuldidaktische Weiterbildung. Die Konzeption wird von der Servicestelle „Coaching für Neuberufene“ in Rücksprache mit dem „Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium“ (ZfQ) angepasst und weiterentwickelt. Die neu zu entwickelnden Angebote sollen dabei gemeinsam beworben werden (z. B. auf einer gemeinsamen Webseite).

- Die Servicestelle „Neuberufenen Coaching“ veranstaltet jährlich einen Begrüßungs-Workshop für Neuberufene. Dieser wird zunächst als zweitägiges Format während der Vorlesungszeit zu Beginn eines jeden Wintersemesters angeboten. Der Begrüßungsworkshop wird an die Veranstaltung des „Großen Professoriums“ gekoppelt, womit ein ganzheitlicher Überblick und eine bestmögliche Vernetzung der Neuberufenen untereinander sowie unter der gesamten Professorenschaft ermöglicht werden soll. Da zahlreiche neuberufene Professorinnen und Professoren bereits in der ersten Jahreshälfte ihren Dienst an der Universität Potsdam antreten, wird jeweils im Sommersemester zu Beginn der Vorlesungszeit eine kleine „Campustour“ angeboten. Bei dieser Tour wird der Campus sowie zentrale Ansprechpersonen vorgestellt (z. B. die Dezernentinnen und Dezernenten, die innerhalb dieser Campustouren eine offene Sprechstunde anbieten könnten).
- Innerhalb der ersten sechs Monate nach Dienstbeginn, wird den Neuberufenen ein Gesprächsangebot mit der zuständigen Referentin im Präsidialamt unterbreitet. Das Gespräch findet auf freiwilliger Basis statt und wird vertraulich geführt. Möglichst mittels eines persönlichen Treffens soll ein Feedback zu den ersten Erfahrungen und etwaigen Problemlagen eingeholt werden. Alle seit dem 1.10.2015 Neuberufenen werden über dieses Instrument erreicht.
- Kamingespräche sollen im Wechsel mit Mitgliedern des Präsidiums zu vorher feststehenden Themen angeboten werden und in eine Diskussion münden. Lunchtalks sollen mit Fachleuten aus den unterschiedlichsten Bereichen stattfinden und können auch aus dem Kreis der Hochschullehrerinnen und -lehrer kommen.
- Experten-Inputs (Workshops) können durch externe Referentinnen und Referenten gestaltet sein oder auch von internen Dezernentinnen und Dezernenten bzw. Fachreferentinnen und -referenten angeboten werden. Die abzudeckenden Bereiche sind zunächst Führungskräfteentwicklung und Hochschuldidaktik. Die einzelnen Experten-Inputs werden gemeinsam mit den Neuberufenen entwickelt und angeboten:
 - Führungs- und Managementkompetenzen (Personalführung, Konfliktmanagement, Lehrstuhlorganisation, Projektmanagement, Zeitmanagement, Hochschulentwicklung)
 - Programmlinien, die das Prof(essionelle) Lehren für neuberufene Professorinnen und Professoren abdecken (Lehre mit neuen Medien, Forschendes Lehren, Kompetenzorientiertes Lehren und Prüfen, Große Veranstaltungen (Vorlesungen), Stimmtraining)
- Einzelcoaching werden bei Bedarf durch erfahrene, externe Coaches durchgeführt (begrenztes Angebot)

Complementary Profile Development (CPD)

Das Programm Complementary Profile Development (CPD) wird zur Unterstützung der Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern entwickelt und als zentrale Komponente der Academy Initiative der PoGS angeboten. Das Besondere des CPD-Ansatzes liegt in seiner Schwerpunktsetzung sowohl auf den wissenschaftlichen Karriereweg als auch der Berücksichtigung unterschiedlicher, wissenschaftsnaher, aber zur wissenschaftlichen Karriere alternativer Karrierewege. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler können ihr bereits erworbenes Know-how mithilfe spezifischer und individuell zugeschnittener Weiterbildungsangebote fortentwickeln, um ihre Beschäftigungsfähigkeit auch in neuen Berufsfeldern zu erhöhen.

Zur Konzeption dieser Weiterbildungsangebote für unterschiedliche "career tracks" werden bereits vorhandene und erprobte Weiterbildungsangebote der PoGS verwendet und optimiert sowie neue entwickelt. Die darüber hinaus zu leistende Entwicklungsarbeit erfolgt stets nah an der genannten Zielgruppe.

Qualifizierungswege in vier Berufsfeldern (career tracks):

Der Grundgedanke von CPD besteht darin, den Erwerb überfachlicher, berufsrelevanter Kompetenzen sowohl in der Ausbildung von Promovierenden in der Abschlussphase als auch in der Weiterbildung von Postdocs modularartig zu verankern und so flexibel wie möglich zu gestalten.

Im CPD-Programm können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich in vier verschiedenen Programmlinien gezielt in einem von vier übergeordneten Berufsfeldern weiterbilden:

- Akademia
- Wissenschaftsmanagement
- Wissenschaftskommunikation und Politikberatung
- Science meets Market (Entrepreneurship)

CPD bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern zusätzlich zum vorhandenen fachlichen und überfachlichen Angebot ihrer jeweiligen Einrichtungen die Möglichkeit, ihr individuelles Profil in Bezug auf eine oder mehrere Berufsperspektiven zu schärfen. Die Qualifizierung erfolgt in modularisierter Form, ist kompetenz- und lernergebnisorientiert und berücksichtigt die fachlichen und zeitlichen Bedarfe der Teilnehmenden, indem es berufsbegleitend angeboten wird. Auch die Teilnahme an lediglich einzelnen Bausteinen ist realisierbar, die Teilnahme an jedem einzelnen Modul wird bescheinigt.

Dual Career Service (DCS)

Der „Dual Career Service“, welcher dem Service „Coaching für Neuberufene“ untergeordnet ist, stellt ein zentrales Entscheidungskriterium zur Gewinnung und Bindung von exzellenten Professorinnen und Professoren für die Universität Potsdam dar. Der demographische Wandel fordert ebenso wie der steigende Fachkräftemangel zunehmend von den verantwortlichen Akteuren tragfähige Lösungsmöglichkeiten für die Balance von Beruf und Familie. Dazu gehört u. a. eine zukunftsfähige berufliche Entwicklungsoption für beide Partner. Die besondere Herausforderung zukunftsfähiger Personalpolitik ist es, zwei Berufskarrieren mit den aktuellen Anforderungen an Mobilität und Flexibilität zu vereinbaren. Im Zuge der familienfreundlichen Personalpolitik der Universität Potsdam stellt die Einbeziehung der Familie bei der Rekrutierung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissen-

schaftlern einen wichtigen Faktor dar. Insbesondere internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie deutsche Rückkehrer sind auf den im DCS eingeschlossenen Relocation Service angewiesen.

Angebote des Dual Career Service:

- Information und Vermittlung zu Arbeitgebern in der Region
- Beratung zu Bewerbungsunterlagen
- Informationen zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten, Stipendien sowie Sprachkursen
- Beratung zu Karrierefragen
- Unterstützung beim Aufbau von beruflichen Kontakten in der neuen Region
- Informationen für Eltern zu Kinderbetreuung und Schulen in der Region in Kooperation mit dem Service für Familien der UP

E-Learning

Das Zentrum für Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre (ZfQ) bietet zudem neben individueller Beratung und konkreter Unterstützung bei der Konzeption und Umsetzung von Lehrkonzepten und insbesondere von E-Learning-Angeboten, ebenfalls verschiedene Weiterbildungsformate zum Einsatz digitaler Medien an. Das eTEACHiNG-Programm als zertifizierte Weiterbildung für Hochschullehrende der Uni Potsdam dient dem Erwerb praxisorientierter mediendidaktischer Handlungskompetenz.

Erasmus+ Programme

Die Universität Potsdam fördert und bezuschusst die Mobilität ihrer Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, durch das Erasmus+ Programm für Lehrende und Forschende sowie das Erasmus+ Programm für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. So bietet das International Office der UP bspw. Dozentinnen und Dozenten ein Mobilitätsprogramm für Lehraufenthalte im Ausland an. Es hilft den Auslandsaufenthalt sowie die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen zu finanzieren. Auch für Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung bietet das Programm Erasmus+ die Möglichkeit, sich an europäischen Partnerhochschulen fortzubilden. Das Programm bietet die Möglichkeit, zum Erfahrungsaustausch zu Partnern zu reisen, Hospitationen wahrzunehmen oder sich anderweitig fortzubilden.

Familienfreundlichkeit

Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit setzt sich in den unterschiedlichsten Bereichen der Universität Potsdam für eine familiengerechte Gestaltung der Hochschule ein. Seit Juni 2015 ist die Hochschule Mitglied im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ und verpflichtete sich mit dem Beitritt den in der Club-Charta festgeschriebenen Zielen und Qualitätsstandards für eine familiengerechte Hochschule.

Der Service für Familien berät, betreut und informiert Beschäftigte der Universität Potsdam zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Modell der flexiblen Kinderbetreuung (individualisierte Kinderbetreuung, Betriebskindergärten, Kinderbetreuung bei Tagungen und Tagespflegestellen), flexible Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung (Telearbeitsplätze, gleitende Arbeitszeit) sowie die Beratung zur Pflege von Angehörigen sind zentrale Elemente für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B.

Plattformen wie: Familienbrunch, Familienmesse, Unicamps, Eltern-Kind-Räume, Elternnetzwerk und Spielplätze).

Förderung von Weiterbildungen im Bereich Wissenschaftsmanagement

Als neue Fördermöglichkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Bereich Wissenschaftsmanagement tätig sind oder sich auf eine solche Tätigkeit vorbereiten wollen, bietet die Universität Potsdam im Jahr 2017 erstmalig die Mitfinanzierung einer individuell gewünschten, externen Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme in diesem Bereich an. Damit soll die Karriereentwicklung unterstützt und das Selbstverständnis als Wissenschaftsmanagerin oder Wissenschaftsmanager gestärkt werden. Das Angebot richtet sich sowohl an unbefristet als auch an befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Zentralen Einrichtungen und der Zentralen Universitätsverwaltung.

Fort- und Weiterbildung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Potsdam können eigene Lehrgangsangebote, z.B. der ZEIK nutzen und Lehrgangsangebote z.B. beim Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik, an der Landesakademie für öffentliche Verwaltung, der Hochschul-Informationssystem (HIS) eG nutzen. Zudem finden themenbezogen auch Inhouse-Fortbildungsangebote mit externen Referentinnen und Referenten statt.

Fortbildungs- und Qualifikationspass

Der Qualifikationspass bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität Potsdam mittels freiwilliger Selbstauskunft die Möglichkeit, Informationen zu Ihren spezifischen Qualifikationen, Kenntnissen und Fertigkeiten zu geben. Ziel ist es dabei, Kompetenzen und Potentiale sichtbar werden zu lassen, die möglicherweise im Rahmen der an der Uni Potsdam bislang ausgeübten Tätigkeit im Verborgenen geblieben sind. Von Interesse sind beispielsweise berufsqualifizierenden Abschlüsse, berufsbezogenen Zusatzqualifikationen, spezielle Fort- und Weiterbildungen sowie Fremdsprachenkenntnisse und Kompetenzen aus ehrenamtlichen Tätigkeiten. Insgesamt soll der Fortbildungs- und Qualifikationspass die Kompetenzprofile der Beschäftigten transparenter machen und damit einen positiven Beitrag zur Passung im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren leisten.

Gender Consulting

Das Büro für Chancengleichheit bietet Gender Consulting für Aktivitäten der Universität Potsdam: Dies erstreckt sich von der Beratung zur Auswahl geeigneter Gleichstellungsmaßnahmen für Projekte/Forschungsanträge, über die Entwicklung von Gleichstellungskonzepten und Formulierung entsprechender Textpassagen bis zur Umsetzung eines gendersensiblen Forschungsdesigns sowie der gendergerechten Formulierung von Texten.

Gesundheitsmanagement

Der im Jahr 2008 ins Leben gerufene „Steuerkreis Gesundheit“ hat es sich zur Aufgabe gemacht, ein effektives und effizientes Gesundheitsmanagement an der Universität Potsdam neu zu etablieren. Um dort ansetzen zu können, wo Bedarf besteht, wurde in einem ersten Schritt eine repräsentative Befragung mit dem Ziel durchgeführt, das Gesundheitsverhalten und das gesundheitsbezogene Erleben der Arbeitssituation der Mitarbeiter/-innen der Universität Potsdam umfassend nachzuzeichnen. Auf Grundlage einer sorgfältigen Auswertung der Ergebnisse erfolgten zunächst die Ableitung und anschließend die Implementierung zielgerichteter und maßgeschneiderter Maßnahmen. Um dem Anspruch eines umfassenden Gesundheitsmanagements gerecht werden zu können, setzt sich auch der Steuerkreis aus Vertretern verschiedener gesundheitsrelevanter universitärer Abteilungen zu-

sammen. Die Experten der einzelnen Bereiche treffen in regelmäßigen Abständen zusammen, um sowohl auf tagesaktuelle Themen reagieren zu können, als auch längerfristige Projekte zu bearbeiten.

High Potentials – Academy for Postdoctoral Career Development (dt. Postdoc-Akademie)

Ein wichtiges Kernanliegen der Förderstruktur ist, Unterschiedlichkeit und Vielfalt als Potenzial anzusehen und der großen Gruppe vielversprechender promovierter nationaler und internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Land Brandenburg bei der Unterstützung ihrer Karriereentwicklung bestmöglich gerecht zu werden. Dafür wird die individuelle Förderung zur gelebten Kultur in der *Academy for Postdoctoral Career Development*, die sämtliche Elemente des Förderangebots einschließt und miteinander verknüpft.

Die PoGS schneidet mit der Initiative *High Potentials – Academy for Postdoctoral Career Development* ihr spezifisches Know-how im Bereich berufsvorbereitender und berufsbegleitender Qualifizierungsmaßnahmen auf die oben skizzierten spezifischen Herausforderungen für die Zielgruppe der Postdocs und Promovierenden in der Abschlussphase zu. Das Programm besteht aus einer zentralen überfachlichen Qualifizierungskomponente (Complementary Profile Development - CPD) und den vier wesentlichen und eng mit CPD verknüpften Begleitelementen der persönlichen Potenzialanalyse, des spezifisch auf Nachwuchswissenschaftlerinnen zugeschnittenen Programms Mentoring Plus, des Angebots von Coaching und der Vernetzungsmöglichkeiten im Rahmen des Network of Talents als integrierender Bestandteil der *Academy for Postdoctoral Career Development*. Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen sowohl für inner- als auch für außeruniversitäre Karrierewege sensibilisiert werden. Das Konzept richtet sich an Promovierende in der Abschlussphase, Postdocs mit Aufgaben in Forschung und Lehre, Habilitierte und Juniorprofessorinnen und -professoren aller Fachrichtungen, die sich ergänzend zu ihrer wissenschaftlichen Ausbildung überfachlich und bedarfsorientiert weiterbilden und für Tätigkeitsfelder innerhalb sowie auch außerhalb der Wissenschaft vorbereiten möchten.

Als Querschnittsaufgabe über die gesamte *High Potentials – Academy for Postdoctoral Career Development* liegt die Schaffung von **gleichberechtigten Chancen** für alle Gruppen möglicher Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Als familiengerecht zertifizierte Hochschule bietet die Universität Potsdam eine familienfreundliche Infrastruktur, die allen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zur Verfügung steht. An der PoGS ist es bereits gängige Praxis, dass für die Teilnehmenden im Bedarfsfall **Kinderbetreuung** organisiert wird. Hier besteht eine enge Kooperation mit dem Service für Familien der Universität Potsdam.

Um die Bedarfe von Menschen **mit Behinderung** bei der Planung und Umsetzung ihrer Angebote adäquat mit einzubeziehen, arbeitet die PoGS darüber hinaus intensiv, u.a. in regelmäßigen Treffen, mit der Behindertenbeauftragten der Universität zusammen. Bei allen Veranstaltungen und Angeboten wird auf einen barrierefreien Zugang geachtet, damit Menschen mit Behinderung die Teilnahme möglich ist. Die Potsdam Graduate School bietet zudem Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern mit Behinderung durch eigene Expertise sowie durch den großen Pool von Expertinnen und Experten unter ihren Trainerinnen und Trainern, Beraterinnen und Beratern und Coaches vielfache Möglichkeiten der individuellen Beratung und der Integration.

Grundsätzlich werden alle Komponenten und Angebote der *High Potentials - Academy for Postdoctoral Career Development* bilingual, d.h. sowohl deutsch- als auch englischsprachig, angeboten, wobei dies bedarfsorientiert an den jeweiligen Teilnehmenden ausgerichtet wird. Die PoGS verfügt über langjährige Erfahrungen im interkulturellen Weiterbildungs- und Beratungssektor und unterstützt nicht deutschsprachige Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowohl im Rahmen individueller Beratung als auch bei der Auswahl geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen.

Human Resources Strategy for Researchers

Bereits seit dem 12.11.2012 nimmt die Universität Potsdam an der Europäischen Initiative „*Human Resources Strategy for Researchers*“ (HRS4R) zur Qualitätssicherung im Personalmanagement von akademischen Beschäftigten teil und hat mit der Einreichung des erstellten Aktionsplans¹² als eine der ersten Hochschulen in Deutschland das EU-Siegel „*Human Resources Excellence in Research*“ im Jahr 2016 verliehen bekommen. Diese Auszeichnung dient im internationalen Wettbewerb um die besten Forscherinnen und Forscher als Qualitätssiegel, das für gute Nachwuchsförderung, faire Einstellungsverfahren sowie für ein stimulierendes Arbeitsumfeld steht. Mit den vielfältigen Maßnahmen, aus denen sich der Aktionsplan zusammensetzt, sollen die in der Europäischen Charta definierten Grundsätze über Rechte und Pflichten von Forscherinnen und Forschern und ihren Arbeitgebern beziehungsweise Förderern verstetigt und sichergestellt sowie ein attraktives Forschungsumfeld geschaffen und nachhaltig unterstützt werden.

Die Implementierung von HRS4R versteht sich als einen strategischen und langjährigen Prozess, womit sich aktiv an dem auf europäischen Ebenen geführten Verfahren beteiligt wird. Dies bedeutet, dass die im Aktionsplan verankerten Maßnahmen auf Ihre Wirksamkeit hin überprüft und gegebenenfalls aktualisiert und überarbeitet werden. Danach sieht das europäische Verfahren zur Umsetzung der HRS4R zwei Jahre nach der Erlangung des Siegels eine Selbstevaluierung vor. Nach vier Jahren wird die hochschuleigene *Human Resources Strategy for Researchers* erneut von der Europäischen Kommission durch externe Gutachter evaluiert, womit das erworbene Siegel auch verteidigt werden muss.

Durch die Implementierung von HRS4R und im Rahmen der Weiterentwicklung ihrer Personalstrategie möchte die Universität Potsdam ihren Forscherinnen und Forschern ein motivierendes Forschungsumfeld ermöglichen und diversifizierte sowie attraktive Karriereaussichten bieten, womit sie außerdem zur Schaffung eines wettbewerbsfähigen und offenen Europäischen Forschungsraumes beiträgt.

Internationalisierungsstrategie (2015-2019)¹³

Internationalisierung ist ein integraler Bestandteil der Gesamtstrategie der Universität und wird als Querschnittsaufgabe verstanden, die von der Hochschulleitung getragen und vom inneruniversitären Beirat Internationalisierung begleitet wird. Der Internationalisierungsprozess trägt dazu bei, Qualität und Wettbewerbsfähigkeit von Forschung, Studium und Lehre an der Universität Potsdam weiter zu

¹² http://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/international/images/detailseiten/05_Projekte_International/HRS4R/EU-HRS4R-Actionplan-University_of_Potsdam.pdf

¹³ http://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/international/docs/Internationalisierungsstrategie_2015-2019_FINAL.pdf

steigern und zugleich Weltoffenheit, interkulturellen Austausch und Willkommenskultur auf dem eigenen Campus zu fördern. Im Rahmen der Strategie wurden bspw. Internetseiten und Formulare sukzessive ins Englische übersetzt, neue internationale Masterstudiengänge etabliert sowie Englisch-Sprachkurse für Mitarbeitende aus der Verwaltung angeboten.

Internationalisierung der Verwaltung

Im Rahmen ihrer Internationalisierungsstrategie setzt sich die Universität unter anderem das Ziel, das Verwaltungspersonal sowie Verwaltungsprozesse zu internationalisieren. Wichtiges Element sind dabei Sprachkurse. Neben Englischkursen für Angestellte in der Hochschulverwaltung gibt es spezielle Seminare für das Personal- und das Forschungsdezernat sowie einen Kurs für Angestellte in der Prüfungsverwaltung. Für diejenigen, die mit dem Englischlernen erst beginnen möchten, wird die Universität im Wintersemester 2016/17 wieder gemeinsam mit der Sprachfachdidaktik einen Englischkurs auf A.1-Niveau organisieren.

International Office

Das International Office ermöglicht es Lehrende und Personal aus Technik und Verwaltung über das ERASMUS+ zu Partnereinrichtungen zu reisen, Hospitationen wahrzunehmen oder sich anderweitig fortzubilden. Hierdurch soll den Beschäftigten die Möglichkeit geboten werden, internationale Erfahrungen zu sammeln.

JurMep

JurMeP ist eine Initiative zur Förderung von Jurastudentinnen der Universität Potsdam. Den Teilnehmerinnen wird jeweils eine erfahrene Juristin als Mentorin vermittelt. Diese gibt ihr Wissen an die Studentin (Mentee) weiter mit dem Ziel, sie in ihrer persönlichen und beruflichen Situation zu fördern. Das Programm beruht auf drei Säulen: der Individualbetreuung, den Gruppenangeboten und dem Austausch untereinander.

Konfliktmanagement

Seit 2013 ist die Steuerungsgruppe „Konfliktmanagement“ der Universität Potsdam damit beauftragt, Probleme, Schwierigkeiten und Konflikte im Arbeits- oder auch Studienalltag aufzufangen und zu verhindern. Dafür stehen an allen drei Universitätsstandorten geschulte Vertrauenspersonen zur Verfügung, die unkompliziert, anonym und vertraulich ein offenes Ohr für Hilfesuchende haben. Je frühzeitiger ein Konflikt angesprochen wird, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, eine einvernehmliche Lösung zu finden. Die Universität Potsdam sieht sich in der Pflicht, geeignete institutionelle Rahmenbedingungen dafür zu schaffen. Das Konzept zum Konfliktmanagement an der Universität Potsdam ist im Internet abrufbar.

Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC)

Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit ist eine zentrale Einrichtung, in der Maßnahmen zur Chancengleichheit und Vereinbarkeit verortet sind. Das KfC bietet vielfältige Weiterbildungsangebote für Personal in Lehre und Forschung, Personal in Technik und Verwaltung sowie speziell für Führungskräfte. Neben gender- und diversitybezogenen Themen, bietet das KfC auch Kurse zum Konfliktmanagement und Mediation an. Die Realisierung einiger Angebote erfolgt hierbei z.T. auf Anfrage.

Mentoring Plus (nur für Frauen)

Das Programm „Mentoring Plus“ richtet sich CPD-begleitend speziell an Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, eine Berufslaufbahn in wissenschaftsnahen Bereichen planen oder auf der Suche nach alternativen Karrierewegen sind. Ziel ist die Verbesserung der Karriere- und Aufstiegschancen hochqualifizierter Frauen in der regionalen Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung. Die Kompetenzen und Potenziale der Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihren unterschiedlichen persönlichen und fachlichen Entwicklungs- und Qualifizierungsstufen sollen durch den intensiven Austausch mit Fach- und Führungskräften sichtbar gemacht und im Bewusstsein regionaler Akteure aus Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Politik verankert werden. Angesichts des großen Beschäftigungs- und Leistungspotenzials hochqualifizierter Frauen wird das Programm neben der Verbesserung von Chancengerechtigkeit auch einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung im Land Brandenburg leisten. Mittel- und langfristig soll damit ein Beitrag zum Abbau geschlechtsspezifischer Barrieren beim Zugang zu Fach- und Führungspositionen, zur verstärkten Anwerbung weiblicher Nachwuchskräfte sowie zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen geleistet werden. Damit soll ein Beitrag zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Barrieren und zur Umsetzung tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern geleistet werden.

Mindestbeschäftigungszeiten

Die Universität hat im Jahr 2014 Mindestlaufzeiten für die Verträge befristet beschäftigter akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wissenschaftlicher Hilfskräfte eingeführt. Mit dem Senatsbeschluss vom 18. Juni 2014 über eine Mindestbeschäftigungszeit ist ein wesentlicher Schritt unternommen worden, um kurzzeitige Anstellungsverhältnisse zu minimieren. Der Senat bekräftigt in diesem Beschluss das Ziel zu einer Mindestbeschäftigungszeit zu kommen. „Folgende Mindestbeschäftigungsdauern wurden festgelegt:

- a) akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus laufenden Haushaltsmitteln finanziert werden (sog. „Strukturstellen“), bei der Ersteinstellung mindestens für die Dauer von zwei Jahren; bei Qualifikationsstellen mindestens für die Dauer von drei Jahren.
- b) akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus Dritt- oder Sondermitteln finanziert werden, bei der Ersteinstellung für die Laufzeit der bewilligten Mittel bzw. mindestens für zwei Jahre, wenn die Laufzeit der bewilligten Mittel zwei Jahre übersteigt; bei Qualifikationsstellen mindestens drei Jahre, wenn die Laufzeit der bewilligten Mittel drei Jahre übersteigt.

Ausnahmeregelungen von der Mindestbeschäftigungsdauer bei Abwesenheitsvertretungen bleiben unberührt.“ Mit diesem Beschluss geht der Senat der UP über das 2014 novellierte Brandenburgische Hochschulgesetz (BbgHG) hinaus.

Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch

Das Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch wurde 2009 als Personalentwicklungsinstrument eingeführt und dient der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitszufriedenheit und damit auch der Arbeitsleistungen der Beschäftigten. Insofern weist diese Maßnahme insbesondere als Dokumentation und Institutionalisierung der gegenseitigen Wertschätzung eine eigene Qualität auf. Den Beschäftigten der Verwaltung muss das Angebot zum Gespräch verpflichtend gemacht werden (bei Dauerbeschäftigten mindestens alle 2 Jahre, bei Neueingestellten nach 6 bis 8 Monaten, bei befristet Beschäftigten (fachnahes/ nichtwissenschaftliches Personal) mit einer Mindestbeschäftigungszeit von 2 Jahren in der Mitte des Beschäftigungszeitraumes). In den Bereichen außerhalb der Verwaltung kann

dieses Instrument genutzt werden, ist jedoch nicht obligatorisch. Das Instrument wurde zudem einer Evaluation unterzogen und soll mittels der daraus gewonnenen Erkenntnisse weiterentwickelt werden.

Network of Talents

Flankiert werden die von PoGS angebotenen Maßnahmen für Postdocs von einem Vernetzungsprozess, dem Network of Talents. Teilnehmende Postdocs werden im Rahmen der *Academy for Postdoctoral Career Development* Teil eines Netzwerks, das dazu dienen soll, den Kontakt zur PoGS und der Universität Potsdam auch nach dem nächsten Karriereschritt zu halten und weiter zu festigen. Angedacht sind so die Gewinnung beispielsweise neuer Mentorinnen und Mentoren für das Mentoring Plus-Programm, die Vermittlung von Internships oder auch die Verstetigung der Kontakte zu Unternehmen, Start-Ups, wissenschaftsnahen Institutionen und Forschungseinrichtungen, Verwaltungen und anderen Organisationen, in denen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ihren Berufseinstieg finden. Darüber hinaus soll das Netzwerk auch als Ressource für eine bedarfsorientierte Weiterentwicklung der Curricula und Weiterbildungsangebote genutzt werden.

Das Network of Talents findet u.a. hier in realer Atmosphäre einen Raum zum Austausch und zur Anbahnung weiterer Kooperationen. Diese Veranstaltungen sollen gleichzeitig die bereits erworbene Bindung der Teilnehmenden an die Strukturen festigen und im Rahmen eines strukturierten Übergangs nach Beendigung der Postdoc-Phase bzw. der Beschäftigungsphase in die Postdoc-Alumni-Gemeinschaft überleiten. Auf diese Weise soll der weitere Verbleib im Network of Talents sichergestellt werden.

Netzwerk Studienqualität Brandenburg (sqb)

Die gemeinsame wissenschaftliche Einrichtung bietet brandenburgische Hochschullehrende hochschuldidaktische Workshops an. Die Angebotspalette erstreckt sich von Workshops über Beratungen hin zu Programmen für spezielle Zielgruppen. Als feste Bestandteile bietet das sqb innerhalb der Winter- und Sommersemesterangebote im Netzwerk der Hochschulen Workshops an und erarbeiten neue Konzeptionen auf Anfrage. Die Beratungsangebote erstrecken sich von Einzel- bis zur Prozessberatung zu den Themengebieten der guten Lehre.

Neujahrsempfang

Der Neujahrsempfang des Präsidenten findet traditionell im Januar statt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Potsdam sowie zahlreiche Gäste aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur nutzen diese Gelegenheit, um Rückschau zu halten und sich Herausforderungen und Aufgabe der Hochschule im neuen Jahr zu informieren.

Alljährlich bietet der Neujahrsempfang auch den festlichen Rahmen für Ehrungen und Auszeichnungen. So werden unter anderem der Technologie-Transferpreis sowie der jährliche Gründerpreis vergeben. Beim anschließenden Empfang besteht Gelegenheit, mit den Gästen ins Gespräch zu kommen.

Persönliche Potenzialanalyse für Postdocs

Die persönliche Potenzialanalyse, angeboten durch die PoGS, ermöglicht allen Postdocs der Universität Potsdam und ihrer Partnereinrichtungen im Land Brandenburg eine qualifizierte Einschätzung ihrer relevanten Persönlichkeitsvoraussetzungen für die weitere Karriereplanung. In speziell entwickelten Einzel- und Gruppenübungen können sie ihre Kompetenzen überprüfen. Einzelinterviews und

psychologische Testverfahren zur Selbstbeschreibung ergänzen die persönlichen Kompetenzanalysen, an deren Ende alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein individuelles Feedback und ein Kurzgutachten mit Entwicklungsempfehlungen für den Einstieg in die *Academy for Postdoctoral Career Development* sowie für die individuelle Berufslaufbahnplanung erhalten. Das Instrument der Potenzialanalyse wurde in der Potsdam Graduate School bereits erfolgreich etabliert und soll im Zuge des Projektes zielgruppenspezifisch optimiert werden. Die Potenzialanalyse stützt den Beratungsprozess durch die Projektkoordination im Hinblick auf die bedarfsgerechte Auswahl von Angeboten im Rahmen der Programmkomponenten.

Potsdam Graduate School (PoGS)

Als zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Potsdam ist die PoGS Partner und Förderinstitution für Promovierende und Promovierte aller Fakultäten sowie unserer außeruniversitären Kooperationspartner.

Die Angebote unterstützen Promovierende in einem strukturierten Promotionsprogramm sowie Individualpromovierende während Ihrer gesamten Promotionsphase bei Ihrer individuellen Karriereentwicklung. Gemeinsam mit den Fakultäten setzt sich die PoGS für optimale Promotionsbedingungen ein und möchte Ihnen Chancen für Ihre zukünftigen Karrierewege eröffnen.

Die aus EFS-Mittel geförderten Initiative „High Potentials Academy for Postdoctoral Career Development“ bietet Postdocs die Möglichkeit, sich ergänzend zu Ihren fachwissenschaftlichen Qualifikationen für Tätigkeitsfelder innerhalb sowie außerhalb der Wissenschaft vorzubereiten. Im Network of Talents werden den Mitgliedern optimale Chancen für zukünftige Karrierewege in den verschiedenen Berufsfeldern eröffnet.

Potsdam Transfer

Potsdam Transfer - das Gründungs- und Transferzentrum der Universität Potsdam - bietet professionelle Qualifizierungsangebote, um innovative Ideen aus der Wissenschaft an den Markt zu bringen.

- Modulares Qualifizierungsprogramm bei Gründungsabsicht durch den Gründungsservice
- "IP@UP" (Veranstaltungsreihe zu Schutzrechtsfragen im Wissens- und Technologietransfer)
- Clusterworkshops (Transferrelevanz von Forschungsergebnissen wird mit Hilfe von Technologiesteckbriefen oder einem Business Model Canvas erarbeitet)
- Modulares Begleitprogramm des Transferservice für die Antragstellung von Kooperationsprojekten im Wissens- und Technologietransfer (z. B. VIP+, BIG, ProFIT, ZIM etc.)
- Messetraining zur Vorbereitung auf eine Messeteilnahme

Potsdamer Tag der Wissenschaften

„Forschen. Entdecken. Mitmachen“, unter diesem Motto steht der Potsdamer Tag der Wissenschaften. Zahlreiche Potsdamer und Brandenburger Wissenschaftseinrichtungen – neben der Universität Potsdam etwa die Max-Planck- und Fraunhofer-Institute, die Fachhochschule Potsdam oder das Alfred-Wegener-Institut – präsentieren sich mit aktuellen, spannenden, kuriosen oder auch amüsanten Wissensthemen.

Professorinnenprogramm II

Die Universität Potsdam ist mit ihrem Gleichstellungskonzept bereits zum zweiten Mal für das Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ausgewählt wor-

den. Ziel des Professorinnenprogramms ist es, die Anzahl von Professorinnen an Hochschulen zu erhöhen und die Gleichstellungsbemühungen der Hochschulen insbesondere im Hinblick auf den Gewinn und Einbindung weiblicher Nachwuchskräfte in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, zu unterstützen.

PROF(i)-RETREAT

Die Aneignung von hochschuldidaktischen Kompetenzen ist ein wichtiger Bestandteil dieser akademischen Qualifizierungsphase. Auf dem Gebiet der Hochschullehre ist eine Professionalisierung durch die vielfältigen Angebote des Netzwerks Studienqualität Brandenburg (sqb) möglich. Dazu stehen hochschuldidaktische Workshops, das Zertifikatsprogramm Hochschullehre Brandenburg und Veranstaltungen zum kollegialen Austausch zur Verfügung, die ebenfalls für W2- und W3-Professorinnen und Professoren angeboten werden, wie beispielsweise das hochschulübergreifende, landesweite Programm PROF(i)-RETREAT.

Service für Familien

Studieren, Forschen, Lehren, Arbeiten mit Familie ist eine tägliche Herausforderung. Der Service für Familien im Koordinationsbüro für Chancengleichheit an der Universität Potsdam informiert, berät und unterstützt die Angehörigen der Hochschule dabei, diese Aufgabe zu meistern und Studium und Beruf gut mit ihrer Verantwortung für ihre Familie zu vereinbaren. Dies gilt nicht nur für diejenigen, die Kinder haben, sondern auch für diejenigen, die nahe Angehörige wie ihre Eltern, aber auch Geschwister oder andere Verwandte, alltäglich pflegen bzw. für ihre Pflege Verantwortung tragen.

Die Angebote des Service für Familie richten sich auch an die Institution Hochschule selbst – die verschiedenen Bereiche und Einrichtungen der Universität finden hier ebenso Information, Beratung, Unterstützung bei der gemeinsamen Gestaltung der Universität als familienfreundliche Hochschule.

Strukturierte Auswahlgespräche

Das strukturierte Personalauswahlverfahren wurde 2009 als Personalentwicklungsinstrument verpflichtend für die Hochschulverwaltung eingeführt sowie den Fakultäten und anderen Bereichen zur Anwendung empfohlen. In einer kunden- und dienstleistungsorientierten Organisation sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die wichtigste und erfolgskritischste Ressource. Fehler bei der Personalauswahl sind u. U. mit hohen und lang wirkenden Folgekosten verbunden und können die Teamstruktur nachhaltig belasten. Das strukturierte Auswahlverfahren ermöglicht Auswahlkommissionen in Stellenbesetzungsverfahren über bestimmte fachliche und persönliche Merkmale der einzelnen Bewerber und Bewerberinnen Erkenntnisse zu gewinnen, die für die im Einzelfall zu treffende Auswahl eine Beurteilungsgrundlage bietet. Ziele sind: Qualitätssicherung und -steigerung, Erhöhung der Transparenz bei Stellenbesetzungsverfahren sowie Rechtssicherheit durch dokumentiertes Verfahren. Nach dem Baukastenprinzip stehen verschiedene Arbeitsmittel und Muster zur Verfügung. Das strukturierte Auswahlverfahren empfiehlt sich als anpassungsfähiges Auswahlinstrument für alle an der Hochschule stattfindenden Auswahlentscheidungen durch seine relativ hohe Vorhersagegültigkeit auch hinsichtlich der sozialen Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber einschließlich der Führungskompetenz sowie der Methodenkompetenz.

Teaching Professionals

Im zielgruppenspezifischen „Teaching Professionals“ Programm setzt die Universität Potsdam ihre Qualitätsstrategie für Lehre und Studium konsequent um. Die Potsdam Graduate School bietet daher sowohl Promovierenden (Junior Teaching Professionals) als auch Postdocs und Juniorprofessorinnen

und Juniorprofessoren (Senior Teaching Professionals) eine gezielte, am Bologna-Prozess orientierte Weiterqualifizierung in der akademischen Lehre an. Für ausländische oder international ausgerichtete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird eine englischsprachige Programmlinie angeboten (International Teaching Professionals).

Tenure-Track Modell der UP

Das Tenure-Modell der UP stellt ein besonderes Karrieresystem zur Nachbesetzung der Professuren dar, welches mit einer auf Wissenschaft und Forschung orientierten Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs und einer ganzheitlichen Fachentwicklungsstrategie verbunden wird. Es soll damit künftig eine wichtige Komponente der Berufungsstrategie bilden.

Die Berufungsstrategie kann somit als Teil der reflektierten Selbststeuerung der Universität ausgehend von den Zielen der Entwicklungsplanung und des Qualitätsmanagements die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Gewinnung exzellenter Wissenschaftler im Sinne der strategischen Ziele der Universität unterstützen.

Das Potsdamer Modell sieht den Aufstieg von einer W1-Professur auf eine unbefristete, voll ausgestattete Professur vor. Mittelfristig ist ein Nebeneinander der drei Karrierestufen W1, W2 und W3 geplant, bei dem fortlaufend Strukturprofessuren in das Modell aufgenommen und für sechs Jahre, typischerweise als vorgezogene Nachbesetzung, als Juniorprofessur besetzt werden. Voraussetzung für die Einrichtung einer Tenure-Track-Stelle ist, dass die Juniorprofessur mit einer Lebenszeitprofessur des Strukturplans (W2/W3) verbunden ist, die vier bis acht Jahre nach Besetzung der Juniorprofessur durch Emeritierung frei wird. Bei der Auswahl spielen auch in Zukunft die strategischen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen der Universität eine wichtige Rolle. Künftig sollen in das Modell auch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen eingebunden werden, mit denen die Universität Potsdam traditionell eng vernetzt ist.

Total E-Quality Award

Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit sorgt für die Qualitätsstandards und -sicherung seiner Aktivitäten durch Zertifizierungen und Prädikate. So hat die UP am 24.10.2014 zum fünften Mal in Folge mit dem Total E-Quality Award ausgezeichnet. Für ihr großes kontinuierliches Engagement für die Chancengleichheit aller Beschäftigten wurde der Universität zusätzlich der Total E-Quality Nachhaltigkeitspreis verliehen.

Überblicksseite Qualifizierungs-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Beschäftigte¹⁴

Mit der geplanten Überblicksseite über verwaltungsinterne Informationsveranstaltungen und (Weiter-)Bildungsangebote soll im Sinne eines „one-stop-shops“ das gesamte Angebot der Universität Potsdam leicht zugänglich auf einer Website der Universitäts-Homepage dargestellt und verlinkt werden.

Universitätsbibliothek (UB)

Die Universitätsbibliothek (UB) stellt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Potsdam diverse Serviceleistungen zur Verfügung:

¹⁴ <http://www.uni-potsdam.de/qualifizierung-fuer-beschaefigte/startseite.html>

- Allgemeine Bibliothekseinführung
- Allgemeine Literaturrecherche
- Fachspezifische Literaturrecherche
- Literaturverwaltung mit Citavi
- Integrierte Schulungen für Forschung und Lehre (Propädeutika und Seminare zum wissenschaftlichen Arbeiten oder Einführungskurse der Fächer) auf Anfrage

UP Transfer GmbH

Die UP Transfer GmbH als Tochtergesellschaft der Universität Potsdam bietet verschiedene kostenpflichtige Weiterbildungsmaßnahmen für Fach- und Führungskräfte auf Universitätsniveau an. Einen Schwerpunkt bilden die akkreditierten postgradualen Studiengänge für den öffentlichen und privaten Sektor. Neben diesen wissenschaftsbasierten und praxisnahen Master-Programmen, bietet die UP Transfer GmbH auch berufsbegleitende Fortbildungen, maßgeschneiderte Trainings und Coachings sowie Projekte mit dem Fokus auf den demographischen Wandel und die Fach- und Führungskräfte-sicherung an.

- Weiterbildungsprogramm Public Policy and Management
- Individuelles und Team Coaching (auf Nachfrage und über die PoGS)
- Weiterbildungsseminar Demografie-Management
- Weiterbildung zum Senior Specialist für Projekt- und Beratungsmanagement
- Berufsbegleitend Studieren: Master of Business Administration (MBA)
- Master of European Governance and Administration (MEGA)
- Master of Public Management (MPM)

Vernetzungstreffen der Verwaltung

Neue Beschäftigte der Zentralen Verwaltung haben durch das Angebot "Come together" die Möglichkeit, sich bereichsübergreifend kennenzulernen, auszutauschen und sich über die Arbeitsbereiche der jeweils anderen Verwaltungseinheiten in lockerer Atmosphäre zu informieren. Das Angebot richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den letzten 5 Jahren erstmals eine Tätigkeit in der zentralen Verwaltung aufgenommen haben und findet ca. 2-mal pro Jahr statt.

Vernetzungstreffen für Nachwuchswissenschaftler

Der Erstkontakt mit der Academy findet nach deren Initiierung über in regelmäßigem Turnus organisierte Begrüßungs- und Einführungsveranstaltungen an der PoGS statt. Idealerweise werden Postdoc-Bewerberinnen und -Bewerber bereits während ihrer Bewerbung für eine Postdoc-Position über das Programm und ihre Karriereentwicklungschancen informiert und der Kontakt zum Postdoc-Büro, welches in der Academy for Postdoctoral Career Development an der PoGS verortet wird, hergestellt. Entsprechend kann das Programm zum Personalmarketing im internationalen Wettbewerb um die besten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler eingesetzt werden.

Regelmäßige Veranstaltungen begleiten das Projekt. So werden bewährte Formate wie der Science Club, die Potsdamer Career Talks und der Science Career Day der PoGS speziell auf die genannte Zielgruppe zugeschnitten. In zwei Großveranstaltungen etwa zur Hälfte und am Ende der Förderperiode sollen ehemalige Teilnehmende, Mentorinnen und Mentoren sowie Projektpartnerinnen und Projektpartner mit wissenschaftlichen Nachwuchskräften, aktuellen sowie zukünftigen Teilnehmenden

zusammengebracht werden. Die Sichtbarmachung der Talente und Potenziale der Postdocs spielt in diesem Format eine vorrangige Rolle.

- Science Club
- Potsdamer Career Talks
- Science Career Day

Verwaltungsschulung für neue Beschäftigte

Geplant ist es, neu eingestellten Beschäftigten, vor allem auch „Quereinsteigern“, schnell und in kompakter Form erste Einblicke in Strukturen und Abläufe der Universität sowie zu zentralen Ansprechpartnern zu geben. Ziele der Maßnahme sollen vor allem die Vermittlung praxisbezogener Kenntnisse zur erfolgreichen Bewältigung aller Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes, ein schnelles Einfinden in die Strukturen der Universität Potsdam sowie die Erhöhung der Qualität im Verwaltungshandeln sein.

Wissens- und Technologietransfer

Die Aneignung von Kompetenzen im Bereich Wissens- und Technologietransfer kann im Rahmen der Entrepreneurship Academy von Potsdam Transfer erfolgen. Forschende, die sich selbstständig machen möchten, können an Workshops und Lehrangebote über gründungsrelevanten Themen, speziell für Gründerinnen, Gründer und Gründungsinteressierte teilnehmen.

Im Bereich Wissens- und Technologietransfer unterstützen die Einrichtungen der UP die promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen, Nachwuchswissenschaftler dabei, ihre wissenschaftlichen Projektergebnisse in oder mit Hilfe von Unternehmen praktisch umzusetzen und dabei neue Karrierewege außerhalb der Hochschule zu betreten. Der Gründerservice von Potsdam Transfer berät individuell Existenzgründerinnen und -gründer und betreut den Prozess zur Entwicklung eines Startups. Der Transferservice von Potsdam Transfer umfasst Dienstleistungen wie die Kontaktherstellung, Fördermittelberatung, Vertrags- und Projektmanagement sowie einen Patent- und Lizenzierungsservice.

Nicht zuletzt unterstützt der Partnerkreis für Wirtschaft und Industrie die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung. Er nahm im Juni 2014 seine Arbeit auf. Im Zusammenspiel von regionalen Unternehmen und der Hochschule bringt er nicht nur Studierende sondern auch Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in der Postdoc-Phase mit der Wirtschaft und den sich dort eröffnenden Karriereoptionen in Verbindung.

Welcome Center

Das Welcome Center bietet internationale Forscher und Forscherinnen umfangreiche Informationen, Beratung und Unterstützung. Vor und während Ihres Aufenthalts in Potsdam.

Workshop für Neuberufene

Einmal jährlich finden die Neuberufenenworkshops statt, bei denen die neu berufenen Professorinnen und Professoren mit den Abläufen, Strukturen und zentralen Ansprechpartnern an der Universität Potsdam vertraut gemacht werden und sich über Weiterbildungsmöglichkeiten informieren können.

Zentrum für Informationstechnologie und Medienmanagement (ZIM)

Die Organisationseinheiten Zentrale Einrichtung für Informationsverarbeitung und Kommunikation (ZEIK) und das Audiovisuelle Zentrum (AVZ) der Universität Potsdam fusionierten mit Wirkung vom 1.

Oktober 2016 zum Zentrum für Informationstechnologie und Medienmanagement (ZIM). Die ZEIK und das AVZ waren zwei Einrichtungen, welche bisher die Universität Potsdam mit technischem Equipment, IT-Infrastrukturen sowie Medien- und IT-Dienstleistungen versorgt haben. Durch die Fusion können zukünftig Ressourcen und Kompetenzen gebündelt werden.

Das ZIM bietet sowohl Dienste in den Bereichen Datennetze, Kommunikation, Internet, Rechnerleistung, Multimedia als auch technische Betreuung und Beratung sowie Kurse und Tutorien für alle Studierenden und Mitarbeiter der Universität an.

- Typo3-Schulungen
- Excel-Schulungen

Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung (ZeLB)

Die Veranstaltungen der gemeinsamen dezentralen Organisationseinheit der lehrerbildenden Fakultäten dienen der universitären Fort- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrer. Bspw. über Basiscurriculum Medienbildung oder das App abiquiz in Unterricht und Schule.

Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ)

Neben individueller Beratung und konkreter Unterstützung bei der Konzeption und Umsetzung von Lehrkonzepten und insbesondere von E-Learning-Angeboten bietet das ZfQ verschiedene Weiterbildungsformate an:

- Workshops zum Einsatz digitaler Medien
- Workshops Hochschuldidaktik
- eTEACHing-Programm
- eTEACHing-Programm in Brandenburg
- Emoon - e-learning module online

