

Akademische  
Personalentwicklung

# Akademische Personalentwicklung als systemischer Ansatz zur Nachwuchsförderung

Tagung des CHE „Exzellente Nachwuchsförderung“

April 2011, Köln

Jasmin Döhling-Wölm

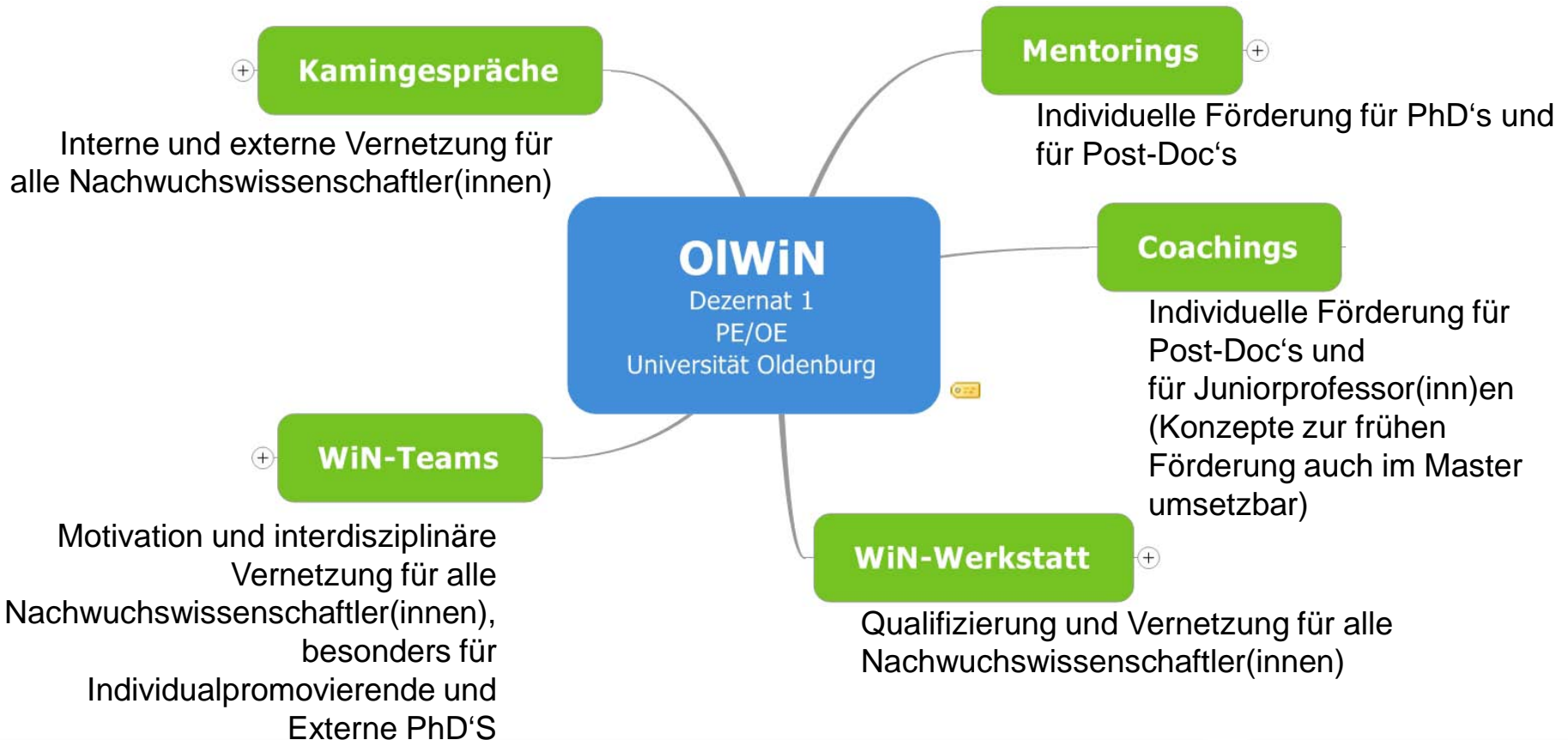
Akademische  
Personalentwicklung

OlWiN

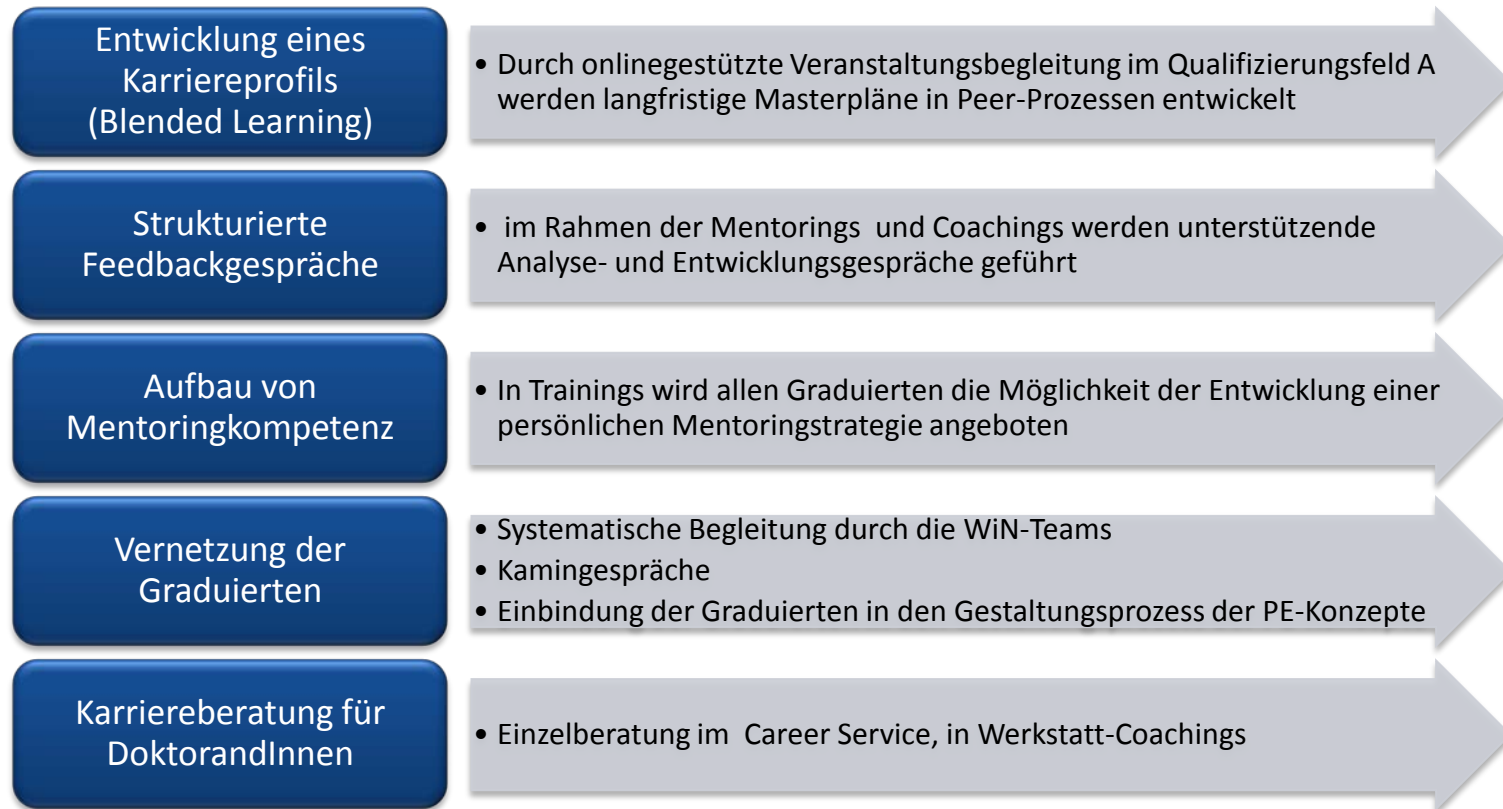
**Oldenburger Wissenschaftliche Nachwuchsförderung**

Jasmin Döhling-Wölm

# Instrumente der akademischen Personalentwicklung bei OlWiN



# Prozesse im OlWiN-Konzept



Akademische  
Personalentwicklung

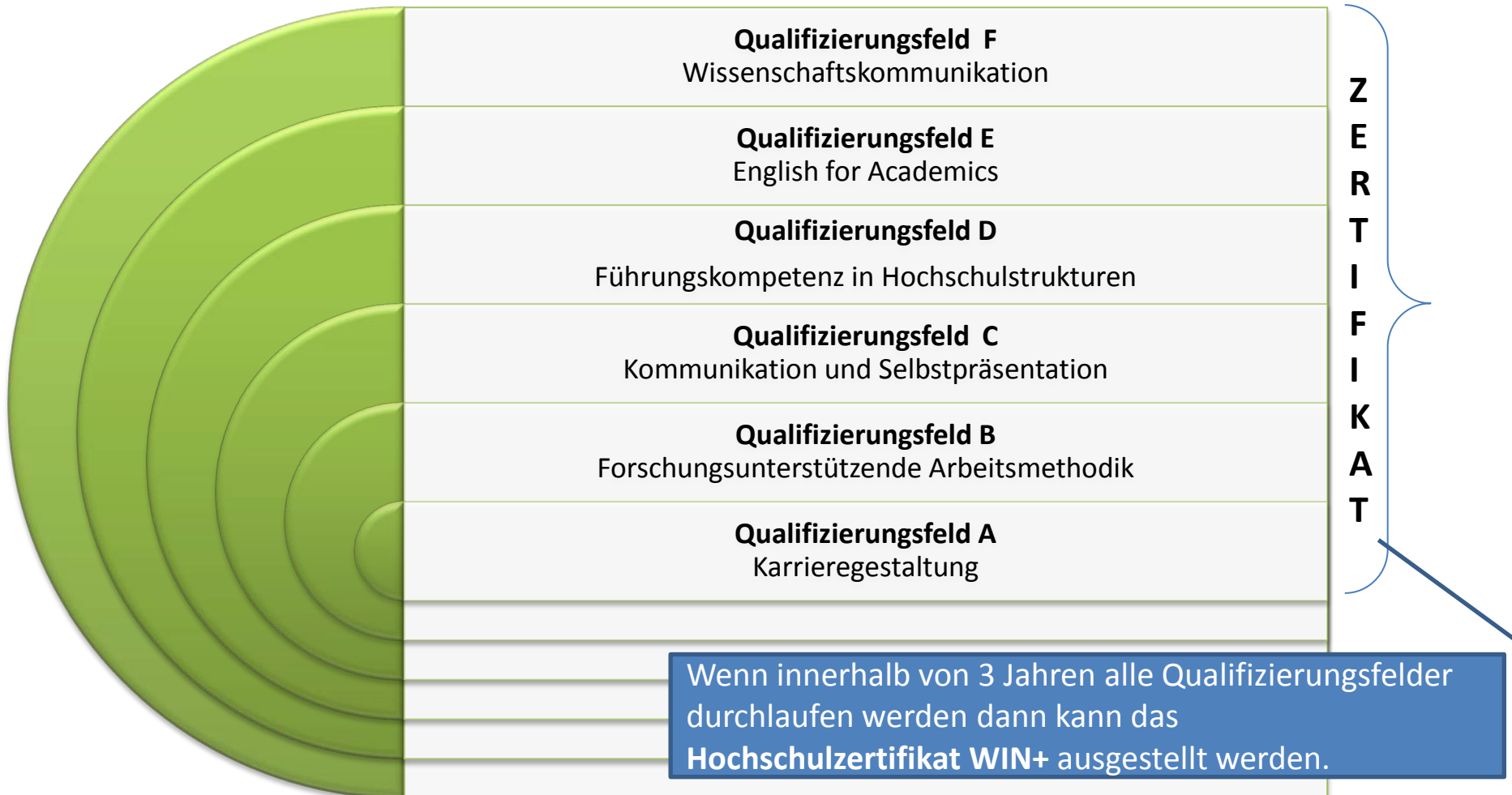
# WiN-Werkstatt

Handwerkszeug der systematischen Karriereentwicklung als  
Gesamtkonzept

Jasmin Döhling-Wölm

# Struktur der WiN-Werkstatt

offene Seminarangebote für alle Nachwuchswissenschaftler/innen  
*„Wie innen, so außen!“*



Akademische  
Personalentwicklung

# Akademische Personalentwicklung als Impulsgeberin für die Hochschulentwicklung

Tagung des CHE „Exzellente Nachwuchsförderung“

April 2011, Köln

Jasmin Döhling-Wölm

## Beispiel für Impulse zur Wirkkraft der PE-Instrumente in die Organisation

- Qualifizierungsfeld Führungskompetenz wirkt in die Lehre und in die Gruppe der Hochschullehrenden.
- Workshops mit professionellen Instrumenten zur strategischen Netzwerkanalyse können Auswirkungen auf die individuelle Vorbereitung zur Berufung und Besetzung hin entwickeln und Initiativen zu Gender- und Diversityaspekten in der Organisation in Gang setzen.
- Strategische persönliche Karriereentwicklung durch die Verbindung von Trainings und Beratung zur Karrieregestaltung und zur Drittmittelinwerbung (Karriereförderung & Forschungsförderung) fördern das Commitment innerhalb der Hochschule.
- Frühzeitige Alumnibildung unterstützt den Aufbau eines langfristigen internationalen Fördernetzwerkes.
- Klare Definition der Handlungsebenen (Gruppen- bzw. Einzelförderung, Training, Coaching, Information und Beratung, Mentoring, Führungsverantwortung durch Vorgesetzte) kann zur synergetische Vernetzung innerhalb der Hochschule führen.

Akademische  
Personalentwicklung

# OIWIN

## Implementierung der Akademischen Personalentwicklung

Jasmin Döhling-Wölm

# 1. Implementierungsphase von OlWiN

September 2009 – Dezember 2009

**Vorlauf** Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Naturwissenschaft und Technik  
09/2007- 02/2009

1a) Einstellung einer Programm-Managerin (0,5 Stelle TV/L13) 09/2009

1b) Zielgruppenidentifikation und Prozessdefinition

## Zielgruppe

Alle Graduierten der  
Carl von Ossietzky  
Universität

(zunächst vorrangig  
Promovierende)

## Prozess

Akademische  
Personal-  
entwicklung durch  
überfachliche  
Qualifizierung

1c) Programmdesign OLWIN (Produktentwicklung)

WiN-Werkstatt

WiN-Teams

Orientierungs-  
mentoring

Berufungsmentoring

Kamingespräche

1d) Klärung der vorläufigen Finanzierung der  
Angebote in den Fakultäten

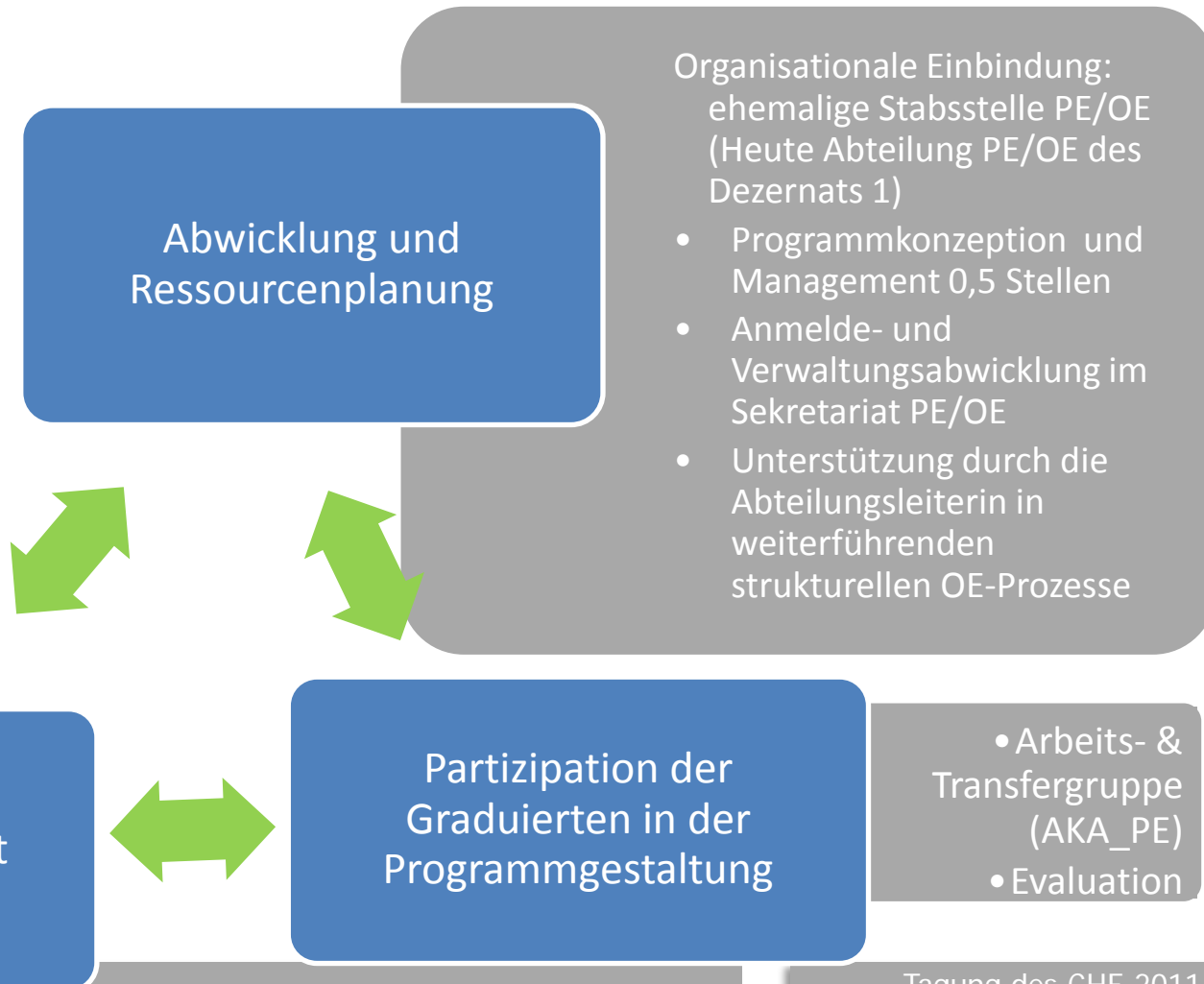
Eigenanteil

Beitrag der  
Organisationseinheit bzw.  
einer Graduiertenschule

- Offene Info-Veranstaltungen
  - Info bei Mittelbautreffen, Fakultätsräten, Doktorandentagen etc.
  - Aufbau eines gezielten WiN-Verteilers
  - Website
  - Print-Medien ab SoSe 2011
- 
- Vernetzung mit zentralen & fakultätsinternen Angebotsstrukturen
- 
- Einladung neuer wiss. Mitarbeiter(innen) bei Dienstantritt
  - Trainings durch die Programmleiterin
- 
- Interventionsgruppe (AKA\_PE)
  - Fachbeiträge & Publikationen

## 2. Implementierungsphase von OlWiN

Januar 2010 – heute



### 3. Implementierungsphase von OlWiN ab April 2011

- Weitere Integration der Angebote von OlWiN in die Strukturen der in Gründung befindlichen Graduiertenakademie und einer weiteren Graduiertenschule
- Konsolidierung der Kooperation mit der Graduiertenschule OLTECH

Akademische  
Personalentwicklung

# Akademische Personalentwicklung als systemischer Ansatz zur Nachwuchsförderung

Tagung des CHE „Exzellente Nachwuchsförderung“

April 2011, Köln

Jasmin Döhling-Wölm