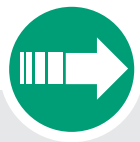


INSPIRIEREN ERMÖGLICHEN QUALIFIZIEREN
QUALIFIZIEREN INSPIRIEREN ERMÖGLICHEN
QUALIFIZIEREN INSPIRIEREN ERMÖGLICHEN
ERMÖGLICHEN QUALIFIZIEREN INSPIRIEREN
QUALIFIZIEREN INSPIRIEREN ERMÖGLICHEN
QUALIFIZIEREN INSPIRIEREN



Personalentwicklungskonzept der Justus-Liebig-Universität Gießen

QUALIFIZIEREN**INSPIRIEREN****ERMÖGLICHEN**
Personalentwicklungskonzept der Justus-Liebig-Universität Gießen

Herausgeber: Der Präsident der Justus-Liebig-Universität Gießen

Redaktion: Abteilung Personalentwicklung

Gestaltung: Herr Lich Werbeagentur

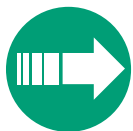
Justus-Liebig-Universität Gießen

Ludwigstraße 23

35390 Gießen

www.uni-giessen.de

Gießen, 2017



INSPIRIEREN ERMÖGLICHEN
QUALIFIZIEREN INSPIRIEREN ERMÖGLICHEN
QUALIFIZIEREN INSPIRIEREN ERMÖGLICHEN
ERMÖGLICHEN
QUALIFIZIEREN INSPIRIEREN ERMÖGLICHEN
ERMÖGLICHEN QUALIFIZIEREN INSPIRIEREN

INHALT

| | | |
|----------|---|-----------|
| | Vorwort | 5 |
| 1 | Zusammenfassung | 7 |
| 2 | Personalentwicklung an der JLU | 8 |
| 3 | Promovierende (Wissenschaftlicher Nachwuchs I) | 19 |
| 4 | Postdocs (Wissenschaftlicher Nachwuchs II) | 29 |
| 5 | Professorinnen und Professoren im Tenure-Track-Verfahren | 41 |
| 6 | Professorinnen und Professoren auf Lebenszeit | 50 |
| 7 | Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Daueraufgaben | 60 |
| 8 | Wissenschaftsmanagerinnen und -manager | 69 |
| 9 | Administrativ-Technisch Beschäftigte | 78 |
| | Glossar der Internetlinks | 87 |

Lesehilfe



In der digitalen Version gelangen Sie durch Anklicken zu weiteren Informationen auf der Homepage. Sie finden alle Links in einem Glossar am Ende des Konzepts.



Qualifizieren – Steigerung der Kompetenzen



Inspirieren – Steigerung der Motivation



Ermöglichen – Verbesserung der Rahmenbedingungen

VORWORT

Qualifizieren – Inspirieren – Ermöglichen. Das vorliegende Personalentwicklungskonzept formuliert die prioritären Handlungsfelder und zentralen Zielsetzungen der Personalentwicklung der Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU) für die kommenden Jahre. Im Sinne der Leitidee „**Translating Science**“ hat sich die JLU das Ziel gesetzt, durch exzellente integrative und interdisziplinäre Forschung sowie deren Transfer in die Gesellschaft an Lösungen für gegenwärtige und zukünftige gesellschaftliche Herausforderungen mitzuwirken. Voraussetzung dafür ist, dass die JLU die besten Lehrenden, Forscherinnen und Forscher sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sich gewinnt, sie weiterqualifiziert, zu Höchstleistungen inspiriert und stetige Potenzialentfaltung und Weiterentwicklung ermöglicht.

Dabei baut die Personalentwicklung auf die langjährigen Stärken der JLU im Bereich der Nachwuchsförderung auf und entwickelt eine ganzheitliche Perspektive weiter, die sowohl das gesamte wissenschaftliche als auch das administrativ-technische Personal im Blick hat, weiter. Die Personalentwicklung setzt dabei auf den bewährten Strukturen aus **zentraler** und **dezentraler Förderkultur** auf und integriert diese in ein Gesamtkonzept, welches sich sowohl an den strategischen Leitzielen der JLU als auch den Bedürfnissen der einzelnen Beschäftigten und Organisationseinheiten ausrichtet. Somit fördert das Personalentwicklungskonzept erfolgreiche Arbeit an der JLU und bildet flankierend zum Gleichstellungskonzept sowie zur Internationalisierungsstrategie die Grundlage für das Erreichen der im Entwicklungsplan formulierten strategischen Ziele in den Bereichen Lehre, Forschung und Transfer in die Gesellschaft.

Der 2015 beschlossene Entwicklungsplan 2020.2, der die Personalentwicklung als zentrales strategisches Handlungsfeld fest in den Rahmen der Hochschulentwicklungsplanung verankert, lieferte die Initialzündung für die Arbeit am vorliegenden Konzept. Mit dem Aufbau einer eigenen Abteilung für Personalentwicklung im Personaldezernat wurde eine Einheit geschaffen, die die Planung, Umsetzung und Evaluierung von Personalentwicklungsmaßnahmen für alle Beschäftigtengruppen der JLU koordiniert, unterstützt und ggf. durchführt. Darüber hinaus wurde eine **Arbeitsgruppe Personalentwicklung** unter der Leitung des Präsidenten ins Leben gerufen, deren Aufgabe es war, ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen. Die personelle Zusammensetzung der Arbeitsgruppe Personalentwicklung bildete die JLU in ihrer Gesamtheit ab und umfasste zudem Vertreterinnen und Vertreter aller Personalentwicklungs-Strukturen sowie wissenschaftliche Expertinnen und Experten im Bereich Personalentwicklung an der JLU. Die Arbeitsgruppe Personalentwicklung setzte sich aus folgenden Mitgliedern zusammen:

- Präsidium: Prof. Dr. Joybrato Mukherjee
- Arbeits- und Organisationspsychologie: Prof. Dr. Ute-Christine Klehe
- BWL mit Schwerpunkt Organisation und Personal: Prof. Dr. Frank Walter
- Personalentwicklung: Jessica Grazi, Miriam Schäfer
- Personaldezernat: Heike Siebert-Rothland
- Stabsabteilung Planung und Entwicklung: Dr. Sven Werkmeister
- Stabsabteilung Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Andreas Schulte
- Stabsabteilung Studium und Lehre: Stella Henne und Patrick Mähling
- International Graduate Centre for the Study of Culture (GCSC): Dr. Michael Basseler
- Forschungscampus Mittelhessen: Dr. Eva-Maria Aulich
- Kanzlerbüro: Dr. Markus Labasch
- Akademisches Auslandsamt: Julia Volz
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte: Dr. Nadyne Stritzke
- Personalrat: Sabine Leib

Vor dem Hintergrund der Wichtigkeit aller Beschäftigtengruppen der JLU und im Sinne einer transparenten Kommunikation spezifischer Ziele der Personalentwicklung an alle Beschäftigten hat sich die Arbeitsgruppe Personalentwicklung dazu entschlossen, jeder Beschäftigtengruppe ein eigenes Zielgruppenkapitel zu widmen. Aus den Überschneidungen von Zielen und Maßnahmen für die verschiedenen Zielgruppen ergeben sich in den einzelnen Kapiteln strukturbedingte Redundanzen.

Der Senat und das Erweiterte Präsidium sowie der Hochschulrat wurden bereits zu einem frühen Zeitpunkt in die Erstellung und Diskussion des Personalentwicklungskonzeptes mit einbezogen und haben einheitlich beschlossen, das Personalentwicklungskonzept und dessen Weiterentwicklung mitzutragen. Das Präsidium hat das Personalentwicklungskonzept schließlich am 21.02.2017 beschlossen.

Im Sinne des evidenzbasierten Managements verpflichtet sich die Abteilung Personalentwicklung dazu, das Konzept und die daraus resultierenden Maßnahmen regelmäßig zu **evaluieren** und bedarfsgerecht an die Bedürfnisse der Beschäftigten der JLU **anzupassen**. Dabei nutzt die Abteilung Personalentwicklung die fachlich-inhaltliche Expertise aus den Fachabteilungen der Universitätsverwaltung sowie wissenschaftliche Kompetenzen und Ressourcen der JLU, indem sie eng mit Professorinnen und Professoren aus den einschlägigen Fachgebieten zusammenarbeitet.

Ich bedanke mich bei allen Verantwortlichen für die Unterstützung bei der Konzeption und Erstellung des vorliegenden Personalentwicklungskonzeptes.



Prof. Dr. Joybrato Mukherjee
Präsident der Justus-Liebig-Universität Gießen

1 ZUSAMMENFASSUNG

Basierend auf ihrem **Selbstverständnis** als Universität hat die JLU ein Personalentwicklungskonzept ausgearbeitet, welches zielgruppenspezifische Maßnahmen in den Handlungsfeldern Kompetenzen, Motivation und Rahmenbedingungen benennt. Im vorliegenden Konzept folgten nach einer allgemeinen Einführung in das Selbstverständnis und die Strukturen der Personalentwicklung an der JLU individuelle Kapitel, die sich jeweils mit einer bestimmten Beschäftigtengruppe auseinandersetzen.

Der erste Teil führt in die **Grundlagen** und **Ziele** der Personalentwicklung an der JLU ein: Diese begreift sich als Teil des Personalmanagements und der Organisationsentwicklung und betont eine diskriminierungsfreie und familiengerechte Wissenschafts- und Arbeitskultur, die individuelle Kompetenzen und Stärken respektiert. Die Ziele ergeben sich aus den benannten Handlungsfeldern: Indem sie qualifiziert (Kompetenzen) und inspiriert (Motivation), befähigt die Personalentwicklung alle Beschäftigten, sich individuell weiterzuentwickeln; ihre Strukturen (Rahmenbedingungen) ermöglichen das Erreichen dieser Ziele. Zudem werden die Akteurinnen und Akteure sowie Strukturen der Personalentwicklung an der JLU vorgestellt, die aus den Zielen vielfältige Maßnahmen, Beratungs- und Unterstützungsangebote entwickeln.

Die Arbeit der Personalentwicklung an der JLU orientiert sich an den **Beschäftigtengruppen** und deren Karrierephasen, die zu bestimmten Karrierezielen führen. So gliedert sich der zweite Teil dieses Konzeptes in sieben Kapitel, die sich detailliert mit den folgenden Zielgruppen auseinandersetzen: Promovierende, Postdocs, Tenure-Track-Professorinnen bzw. -Professoren, Professorinnen bzw. Professoren auf Lebenszeit, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter mit Daueraufgaben, Wissenschaftsmanagerinnen bzw. -manager sowie administrativ-technisches Personal.

Um eine schnelle Orientierung zu ermöglichen, folgt jedes Kapitel derselben Struktur:

Der Beschreibung der jeweiligen Beschäftigtengruppe mit deren Aufgaben an der JLU sowie möglichen **Karrierewegen** und -zielen folgt ein beschäftigtengruppen-spezifisches **Zielprofil**, welches die Personalentwicklungsziele in den beiden Handlungsfeldern Kompetenzen (Fach- und Methodenkompetenz, Rollenkompetenz, Gesundheitskompetenz) und Motivation (Leistungsbereitschaft, Identifikation und Klima der Zusammenarbeit) definiert. Die **Personalentwicklungsangebote** und Strukturen an der JLU, die die Beschäftigten beim Erreichen dieser Ziele unterstützen, werden detailliert dargestellt.

Anschließend skizziert jedes Kapitel die Weiterentwicklung der Strukturen und zeigt mittels **Meilensteinplanung** das wichtigste Projekt auf, mithilfe dessen die Angebote optimiert werden. Die Projekte im Einzelnen sind: „Differenzierung der Graduiertenstrukturen“, „Aufbau Postdoc Career and Mentoring Office“, „Aufbau Tenure-Track-Unterstützungsprogramm“, „Aufbau Führungskräfte-Entwicklungsprogramm“, „Aufbau Programmlinie Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Daueraufgaben“, „Aufbau Kompetenzprogramm Wissenschaftsmanagement“ sowie „Evaluation und systematischer Ausbau des JLU-internen Fort- und Weiterbildungsprogramms“. Dabei verfolgt die Personalentwicklung der JLU einen evidenzbasierten Ansatz. Personalentwicklungsmaßnahmen werden bedarfsorientiert geplant und unter Einsatz wissenschaftlicher Methoden evaluiert und stetig verbessert.

2 PERSONALENTWICKLUNG AN DER JLU

2.1 SELBSTVERSTÄNDNIS DER PERSONALENTWICKLUNG

Angesichts der zunehmenden Hochschulautonomie mit neuen Aufgabenstellungen sowie des steigenden Wettbewerbs unter den Hochschulen um Studierende, Forscherinnen und Forscher, (wissenschaftliche) Reputation und finanzielle Mittel muss sich die JLU als Organisation kontinuierlich strategisch positionieren und weiterentwickeln. Die JLU verfolgt mit ihrer **Organisationsentwicklung** unter der Leitidee „Translating Science“ (siehe JLU-Entwicklungsplan 2020.2) das Ziel, durch exzellente integrative und interdisziplinäre Forschung sowie deren Transfer an Lösungen für gegenwärtige und zukünftige gesellschaftliche Herausforderungen mitzuwirken. Damit untrennbar verbunden ist der Prozess einer systematischen **Personalentwicklung (PE)**, welche die Beschäftigten – und damit die Organisation insgesamt – befähigt, die komplexen und sich verändernden Anforderungen erfolgreich zu bewältigen. Neben den Entwicklungszielen der JLU sind dabei auch die Bedürfnisse aller Beschäftigten einzubeziehen. In diesem Sinne umfasst Personalentwicklung an der JLU alle systematisch gestalteten Strukturen, Prozesse und Angebote, die dazu dienen, die Beschäftigten entsprechend ihren Fähigkeiten, Bedürfnissen und Zielen zu qualifizieren, sie für die Arbeit an der JLU zu inspirieren sowie ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung durch den Ausbau von unterstützenden Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Somit integriert sich die Personalentwicklung in das **Personalmanagement** der JLU, welches sich neben der Weiterentwicklung des Personals unter anderem auch mit der Personalstrukturplanung, der Personalverwaltung und dem Personalkostencontrolling befasst.

Die Personalentwicklung arbeitet an einem von gegenseitiger Akzeptanz und Wertschätzung geprägten **Zusammenspiel** zwischen den einzelnen Beschäftigten der JLU, den unterschiedlichen Organisationseinheiten und der Organisation als Ganzes. Dabei bilden die Beschäftigten mit ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten die Basis für den Erfolg der JLU, die individuelle Kompetenzen respektiert und individuelle Stärken sowie den Beitrag aller Beschäftigten betont. Die JLU versteht sich als geschlechtergerechte Hochschule; sie setzt sich daher konsequent für eine diskriminierungsfreie und familiengerechte egalitäre Wissenschafts- und Arbeitskultur ein und schafft so ein auf Chancengleichheit basierendes Arbeitsumfeld. Dafür wurde sie von der DFG in den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ in die Spitzengruppe eingruppiert und mit dem „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie GmbH ausgezeichnet. Bei der eigenen Profilbildung baut die JLU seit jeher auf eine **exzellente Nachwuchsförderung** und entwickelt Strategien der Rekrutierung, gezielten Weiterentwicklung und langfristigen Bindung an die JLU kontinuierlich weiter. Darüber hinaus hat die JLU auch ihre gesamtgesellschaftliche Verantwortung im Blick, Beschäftigte während ihrer Aus- und Weiterbildung bestmöglich auf JLU-externe Karrierewege und -ziele vorzubereiten.

Getragen von der Überzeugung, dass die Rücksicht auf die Bedürfnisse der Beschäftigten den Erfolg der JLU maßgeblich trägt, ist die Personalentwicklung nicht nur Ansprechpartnerin der Hochschulleitung, sondern explizit auch für alle Beschäftigten, wenn es um deren persönliche Weiterentwicklung und den Umgang mit herausfordernden beruflichen Situationen geht. In ihrer Arbeit orientiert sich die Personalentwicklung an den von der Arbeitsgruppe Personalentwicklung erarbeiteten Handlungsleitlinien.

Entwicklungsplan 2020.2



Abteilung
Personalentwicklung



2.2 STRATEGISCHE HANDLUNGSFELDER DER PERSONALENTWICKLUNG

Drei Handlungsfelder stellen die Arbeitsgrundlage der Personalentwicklung an der JLU dar: **Kompetenzen („qualifizieren“)** und **Motivation („inspirieren“)** beziehen sich auf die individuelle Weiterentwicklung aller Beschäftigten; ein drittes Handlungsfeld sind die gestellten **Rahmenbedingungen („ermöglichen“)**, welche das notwendige Fundament bilden, um Ziele der Personalentwicklung zu erreichen. Basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und Bedarfserhebungen innerhalb der JLU leiten sich aus den Handlungsfeldern Unterziele für die Beschäftigten ab, welche in den nachfolgenden Kapiteln in Bezug auf verschiedene Zielgruppen erläutert werden (siehe Abbildung 1).

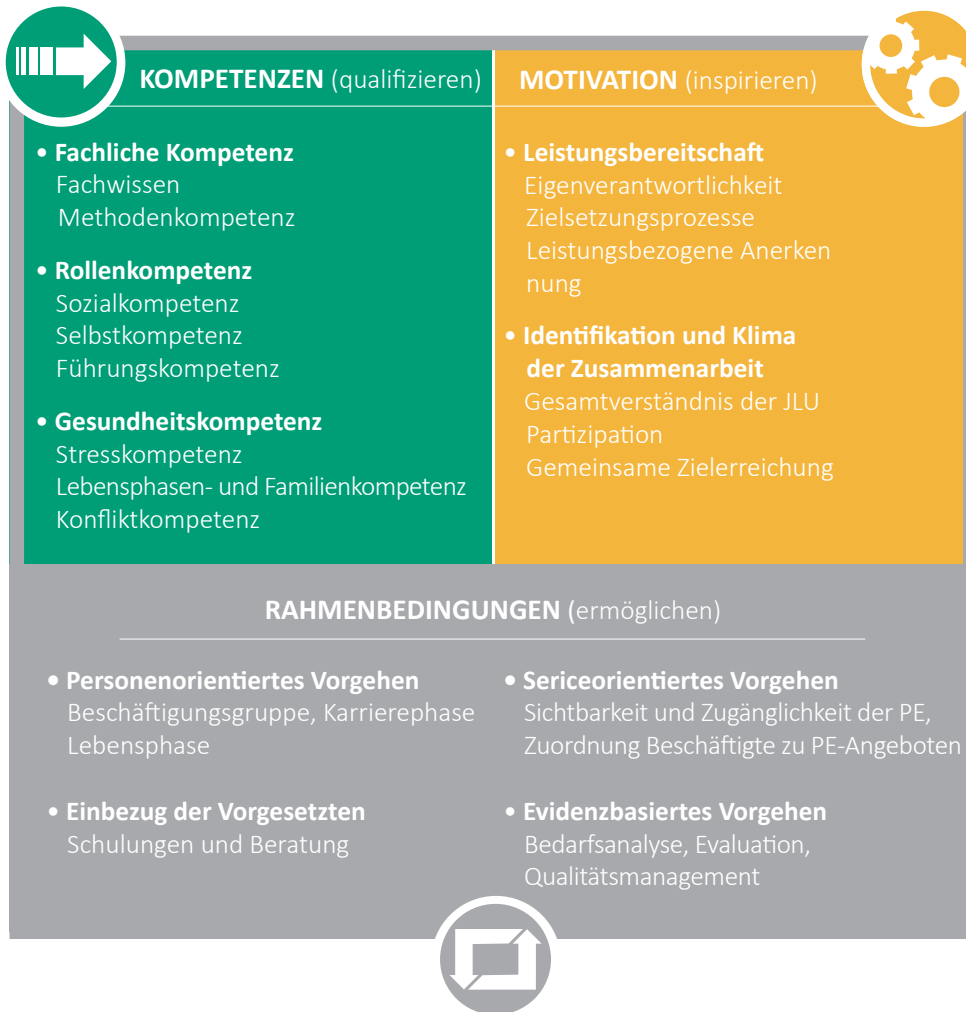


Abbildung 1: Handlungsfelder der Personalentwicklung an der JLU.

Kompetenzen: Die JLU strebt an, dass alle Beschäftigten ihre Fähigkeiten und Potenziale erkennen, ausbauen und erhalten und darüber hinaus ihre Beschäftigungsfähigkeit – sei es für beruflichen Aufstieg oder für neue Berufsfelder und -aufgaben – steigern. Dazu gehört neben dem kontinuierlichen Ausbau fachlicher und außerfachlicher Kompetenzen auch der Erhalt der eigenen körperlichen und psychischen Gesundheit, welche grundlegend ist für eine langfristig erfolgreiche Ausübung der eigenen Tätigkeit sowie die persönliche Weiterentwicklung. Kompetent mit der eigenen Gesundheit umzugehen ist daher für alle Beschäftigtengruppen hochgradig relevant. Basierend auf diesem berufsphasenüberspannenden Prinzip motiviert die

JLU zum lebenslangen Lernen und stellt passgenaue Angebote und Maßnahmen zur individuellen Kompetenzerweiterung und zur übergreifenden Gesundheitsförderung bereit. Die JLU erwartet und fördert, dass Beschäftigte

- ihr berufsbezogenes Wissen und Können (**fachliche Kompetenz** mit den Unterfacetten Fachwissen und Methodenkompetenz),
- ihre Fähigkeiten im Umgang mit sich selbst und anderen (**Rollenkompetenz**) sowie
- ihre Fähigkeiten zur Reduktion des Stresserlebens ausbauen und ihre Gesundheit erhalten (**Gesundheitskompetenz**).

Motivation: Motivierte Beschäftigte bilden eine unabdingbare Triebkraft für den nachhaltigen Erfolg der JLU. Wenn Beschäftigte mit Freude an die Arbeit gehen und sich mit Beharrlichkeit für die Ziele der JLU einsetzen, dann resultiert dies nicht aus einem „Müssen“, sondern aus einem aktiven „Wollen“. Durch Erhalten und Steigern dieses „Wollens“ erhöht die JLU die Leistungs- und Bleibemotivation der Beschäftigten, sichert eine hohe Arbeitszufriedenheit und stärkt ein positives Arbeitsklima. Gleichzeitig verringern sich das Stresserleben der Beschäftigten sowie (krankheitsbedingter) Absentismus und Fluktuation. Daher strebt die JLU an und fördert, dass die Beschäftigten

- nachhaltig fähig und bereit sind, sich einzubringen (**Leistungsbereitschaft**),
- sich mit der JLU identifizieren (**Identifikation**) und gemeinsam auf Ziele hinarbeiten (**Klima der Zusammenarbeit**).

Rahmenbedingungen: Angebote und Maßnahmen der Personalentwicklung tragen nur zum Ausbau der Kompetenzen und Motivation bei, wenn das Arbeitsumfeld, in dem sie durchgeführt werden, die Weiterentwicklung aller Beschäftigten aktiv unterstützt. Dies setzt einerseits voraus, dass das Thema Personalentwicklung von den leitenden Ebenen aktiv vorangetrieben und als strategisches Handlungsfeld begriffen wird, und andererseits, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Prozess ihrer eigenen Weiterentwicklung aktiv mitgestalten können. Darüber hinaus muss die Personalentwicklung Rahmenbedingungen schaffen, die die Weiterentwicklung aller Beschäftigten unterstützen. Basierend auf diesem Verständnis hat die Arbeitsgruppe Personalentwicklung folgende Handlungsleitlinien für die Arbeit der Personalentwicklung an der JLU definiert:

1) Personalentwicklung an der JLU ist eng mit der Organisationsentwicklung verknüpft.

Personal- und Organisationsentwicklung werden eng aufeinander bezogen, um das Erreichen der strategischen Ziele der JLU zu gewährleisten. Die Personalentwicklung leitet aus den Organisationszielen geeignete Personalentwicklungsziele und -maßnahmen ab. Dabei integriert die Personalentwicklung der JLU sowohl gesamtuniversitäre Anforderungen als auch die Bedarfe der einzelnen Organisationseinheiten.

2) Personalentwicklung an der JLU handelt personenorientiert und richtet sich an den Bedarfen aller Beschäftigten aus.

Die Personalentwicklung der JLU richtet sich an alle Beschäftigten (befristet und unbefristet) und entwickelt für unterschiedliche Beschäftigtengruppen und Karriere- bzw. Lebensphasen Maßnahmen, die für das spezifische Arbeitsumfeld bzw. für zukünftige Aufgaben qualifizieren. Die Angebote berücksichtigen die persönlichen Interessen der Beschäftigten, ihre vorhandenen Kompetenzen und Potenziale sowie die organisatorischen Anforderungen, schaffen aber auch Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

3) Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung im Personalentwicklungsprozess.

Die Personalentwicklung der JLU erwartet von ihren Beschäftigten, dass sie sich proaktiv in den Prozess der eigenen Weiterentwicklung/Personalentwicklung einbringen, indem sie z. B. Weiterentwicklungsbedarfe anmelden und Gelerntes eigenständig in den Arbeitsalltag transferieren. Alle Beschäftigten mit Führungsaufgaben nehmen zusätzlich eine zentrale Rolle im Personalentwicklungsprozess ein: Sie sind in den Fachbereichen, zentralen und dezentralen Einrichtungen und der Verwaltung der JLU „Personalentwicklerinnen und Personalentwickler vor Ort“. Die JLU versteht Personalentwicklung nicht nur als Querschnittsaufgabe aller Organisationseinheiten der Hochschule, sondern insbesondere auch als Teil der Führungsverantwortung aller Leitungspersonen. Für diese Aufgaben schult die Personalentwicklung alle Beschäftigten mit Führungsaufgaben.

4) Die Beschäftigten selbst sind die Hauptakteurinnen und -akteure ihrer eigenen Weiterentwicklung.

Die Personalentwicklung der JLU sieht die Motivation beständig zu lernen und sich weiterzuentwickeln als wichtigsten Motor des lebenslangen Lernens. Daher motiviert sie alle Beschäftigten dazu, sich als Hauptakteurinnen und -akteure der eigenen Weiterentwicklung zu verstehen und dementsprechend zu handeln. In diesem Entwicklungsprozess macht die Personalentwicklung der JLU ein individuelles Unterstützungsangebot, welches alle Beschäftigten je nach ihren individuellen Bedarfen nutzen können.


5) Personalentwicklung an der JLU fungiert als Serviceeinrichtung und integriert zentrale sowie dezentrale Ebenen der Förderung.

Um eine hohe Flexibilität von bedarfsorientierten Personalentwicklungsmaßnahmen zu gewährleisten, findet Personalentwicklung zentral und dezentral statt. Die zentrale Personalentwicklungsabteilung arbeitet eng mit den dezentralen Akteurinnen und Akteuren der Personalentwicklung (z. B. Führungskräfte in den Fachbereichen) zusammen und fungiert als Serviceeinrichtung für alle Bereiche der Universität, die Synergien schafft und neue Aktivitäten anstößt.

6) Personalentwicklung wird evidenzbasiert durchgeführt.

Die Personalentwicklung der JLU folgt einem evidenzbasierten Ansatz, bei dem wissenschaftliche Fakten bzw. Erkenntnisse den Entscheidungen zugrunde liegen. Dies umfasst einerseits, dass nur Maßnahmen mit einer empirisch abgesicherten Grundlage eingesetzt werden, und andererseits, dass Personalentwicklungsmaßnahmen bedarfsorientiert geplant und unter Einsatz wissenschaftlicher Methoden evaluiert und stetig verbessert werden. Dabei nutzt die Abteilung Personalentwicklung die fachlich-inhaltliche Expertise aus den Fachabteilungen der Universitätsverwaltung sowie die wissenschaftlichen Kompetenzen und Ressourcen der JLU, indem sie eng mit Professorinnen und Professoren aus den einschlägigen Fachgebieten zusammenarbeitet.

Aus den beschriebenen Handlungsfeldern Kompetenzen, Motivation und Rahmenbedingungen leitet die JLU karrierephasen- und zielgruppenspezifische Personalentwicklungsziele und -maßnahmen ab. Die unterschiedlichen Personalentwicklungsmaßnahmen bringen die Organisationsziele der JLU mit den Interessen der einzelnen Beschäftigten zusammen. Dabei strebt die Personalentwicklung der JLU an, eine möglichst große Schnittmenge zwischen diesen Interessen herzustellen. Somit unterstützt die Personalentwicklung der JLU erfolgreiche Arbeit und bildet flankierend zum **Gleichstellungskonzept** sowie zur **Internationalisierungsstrategie** die Grundlage für das Erreichen der im Entwicklungsplan formulierten strategischen Ziele in den Bereichen Lehre, Forschung und Transfer in die Gesellschaft.


Gleichstellungskonzept
Internationalisierungsstrategie

2.3 ZIELGRUPPEN DER PERSONALENTWICKLUNG

Universitäten sind komplexe Organisationen mit **heterogenen Tätigkeitsbereichen** (Lehre, Forschung, Erkenntnistransfer, Wissenschaftsmanagement, Verwaltung), die unterschiedliche Herausforderungen an die Personalentwicklung stellen. Die verschiedenen Tätigkeitsbereiche der JLU spiegeln sich in einer **differenzierten Personalstruktur** wider, die aus folgenden Gruppen besteht: Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler, Wissenschaftsmanagerinnen bzw. -manager und administrativ-technisches Personal. Innerhalb der und über die verschiedenen Statusgruppen hinweg erfüllen die Beschäftigten der JLU ihre Aufgaben in Beschäftigungsverhältnissen, die sich in vielfacher Hinsicht unterscheiden. Darunter fallen u. a. Aufgabenzuschnitt (wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Schwerpunkt in der Lehre vs. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit reinen Forschungsaufgaben, z. B. in Drittmittelprojekten), Art, Dauer und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses (angestellt vs. verbeamtet; unbefristet vs. befristet; teil- vs. vollzeitbeschäftigt) sowie Phase und Ziel einer wissenschaftlichen Qualifizierung (Promotion, Habilitation, Karriereziele außerhalb der Professur). Um dieser Heterogenität in Tätigkeitsbereichen, Personalstruktur und Beschäftigungsverhältnissen gerecht zu werden, beinhaltet das Personalentwicklungskonzept unterschiedliche, an die jeweilige Berufsrealität angepasste Personalentwicklungsziele sowie entsprechende Angebote, welche zukünftig weiter ausdifferenziert werden.

2.4 KARRIEREWEGE UND -ZIELE

Das personenorientierte Vorgehen der Personalentwicklung an der JLU erfordert eine klare Orientierung an Beschäftigtengruppen und den **Karrierephasen**, die sie auf ihrem Karriereweg hin zu bestimmten **Karrierezielen** durchlaufen. Unter „Karriere“ versteht die Personalentwicklung der JLU nicht den beruflichen Aufstieg, sondern insgesamt die **persönliche Laufbahn** eines Menschen in seinem Berufsleben, die veränderte Qualifikationen, Aufgaben und Beschäftigungen umfasst. Karriereziele sind langfristige bzw. zeitlich weiter entfernte Positionen, die in der Regel in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis angestrebt werden. Demgegenüber sind Karrierephasen die Stationen bzw. Positionen, die auf dem Weg zu einem Karriereziel durchlaufen werden. Im universitären Umfeld gibt es häufig befristete Beschäftigungsverhältnisse, die in der Regel zu Beginn einer beruflichen Laufbahn ergriffen werden und der (formellen) Weiterqualifizierung dienen (z. B. die Promotionsphase zu Beginn der wissenschaftlichen Laufbahn).

Die JLU erkennt an, dass Karrierewege maßgeblich individuellen Entscheidungen unterliegen, bei denen Personen Alternativen abwägen und unterschiedliche Chancen und Möglichkeiten auf dem Weg zu ihrem Karriereziel hin wahrnehmen. Der Fokus auf Karrierephasen und -ziele ergibt sich aus der Tatsache, dass mit jeder Karrierephase die Übernahme unterschiedlicher Kernaufgaben im universitären Gesamtgefüge einhergeht. Durch Schulungs- und Unterstützungsangebote hilft die JLU ihren Beschäftigten bei Aufgaben in gegenwärtigen Karrierephasen und bereitet sie auf zukünftige Karrierephasen und -ziele vor. Somit unterstützt die JLU ihre Beschäftigten einerseits dabei, ihre jeweiligen Karrierewege erfolgreich zu beschreiten und auszugestalten, und sichert andererseits die Leistungsfähigkeit der gesamten Organisation. Nur durch bestmögliche Unterstützung, eine enge persönliche Begleitung und klar definierte und **transparente Karrierewege** für den Nachwuchs ist es der JLU möglich, diesen langfristig zu halten und zu herausragenden Leistungsträgerinnen und -trägern zu entwickeln. Somit ist ein karrierephasenorientiertes Vorgehen nicht nur für die Personalentwicklung, sondern für die JLU als Ganzes höchst bedeutsam. Die JLU trägt dem Rechnung, indem sie

- alle Beschäftigten transparent zu grundlegenden Karrierewegen und -zielen informiert und bei beruflichen „Weichenstellungen“ berät und unterstützt,
- alle Beschäftigten mit Angeboten zu fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen für ein erfolgreiches Durchlaufen der Karrierewege unterstützt,
- alle Beschäftigten motiviert, hauptverantwortlich ihre eigene Karriere zu planen und zu gestalten,
- Übergänge und Mobilität zwischen JLU-internen und externen Karrierewegen und -zielen fördert (z. B. durch Kooperationen, Netzwerke, Partnerschaften) und
- anstrebt, noch bestehende strukturelle sowie (aner kennungs-)kulturelle Barrieren im Qualifikationsverlauf abzubauen, um Chancengleichheit (z. B. durch Antidiskriminierungs- und Frauenfördermaßnahmen und Ausbau der Vereinbarkeit von Beruf und Familie) sicherzustellen.

Auf der anderen Seite begreift die JLU als Wissenschafts-, Ausbildungs- und Qualifizierungsinstitution gerade die **Nachwuchsförderung als eine gesellschaftspolitische Aufgabe** und Verantwortung gegenüber jungen Talenten sowie gegenüber dem deutschen Wissenschaftssystem in seiner Gesamtheit. Für die JLU als Arbeitgeberin bedeutet dies konkret, dass auch Personen, die langfristig eventuell nicht an der JLU verbleiben, sondern an andere (Wissenschafts-)Institutionen wechseln, bewusst die gleichen Unterstützungsangebote wie das langfristige JLU-Personal erhalten.

Die rund 5000 Beschäftigten können an der JLU auf eine Vielzahl beruflicher Karriereziele hinarbeiten. Im **wissenschaftlichen Bereich** durchläuft der wissenschaftliche Nachwuchs in der Regel in befristeten Beschäftigungsverhältnissen die Karrierephasen Promotion und Postdoc und arbeitet dabei auf unterschiedliche Karriereziele inner- und außerhalb der JLU hin. Karriereziele innerhalb der JLU bzw. im Hochschulbetrieb können dabei die klassische Professur, wissenschaftliche Dauerstellen sowie eine (Leitungs-)Position im Wissenschaftsmanagement oder der Verwaltung sein. Schließlich arbeiten Promovierende und Postdocs auch auf außeruniversitäre Karriereziele, wie z. B. Professuren an Fachhochschulen, (Leitungs-)Positionen in Forschungseinrichtungen, im öffentlichen Dienst oder in der Wirtschaft, hin. Neben den Karrierephasen und -zielen im wissenschaftlichen Bereich ist die JLU Arbeitgeberin und Ausbilderin für eine Vielzahl unterschiedlicher Berufe und Tätigkeiten im **administrativ-technischen Bereich**. Karrierewege in diesem Bereich bauen meist auf einer Berufsausbildung, seltener auch auf einem Dualen Studium oder Studium auf. Die Karrierewege in diesem Bereich bereiten auf eine langfristige Beschäftigung innerhalb der JLU, aber auch außerhalb der JLU (z. B. in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes oder der Wirtschaft) vor.

Die Orientierung an Karrierephasen und -zielen findet sich in der **Struktur des Personalentwicklungskonzepts** und den nachfolgenden Kapiteln wieder. So folgen zunächst Kapitel zu den Beschäftigtengruppen in unterschiedlichen Karrierephasen entlang des wissenschaftlichen Karriereweges (Promovierende, Postdocs, Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren) sowie der wissenschaftlichen Karriereziele (Professorinnen und Professoren auf Dauer, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Dauer, Wissenschaftsmanagerinnen und -manager). Schließlich folgen nicht wissenschaftliche Karrierewege und -ziele (administrativ-technisch Beschäftigte). In allen Kapiteln zu den Beschäftigtengruppen ist zudem ein gesonderter Abschnitt zu Karrierephasen und -zielen zu finden.

2.5 AKTEURINNEN UND AKTEURE SOWIE STRUKTUREN DER PERSONALENTWICKLUNG

Hauptakteurinnen und -akteure der Personalentwicklung an der JLU sind die Beschäftigten selbst. Sie identifizieren gemeinsam mit ihren Vorgesetzten Entwicklungspotenziale, legen Entwicklungsziele fest und verfolgen diese proaktiv. Die Vorgesetzten unterstützen diesen Entwicklungsprozess als Beraterinnen bzw. Berater und Trainerinnen bzw. Trainer. Zusätzlich wird die Personalentwicklung der JLU von unterschiedlichen institutionalisierten Personalentwicklungsstrukturen gestützt. Diese unterscheiden sich in ihrem Ausmaß, in dem sie zielgruppen- und verschiedene Organisationseinheiten übergreifende Maßnahmen anbieten (siehe Abbildung 2). Um zu gewährleisten, dass diese Angebote die Beschäftigten auch erreichen, nehmen zum einen die direkten Vorgesetzten eine „vermittelnde“ Rolle ein, indem sie auf Fortbildungen, Workshops u. Ä. aufmerksam machen und die Teilnahme an diesen unterstützen. Gleichzeitig beraten alle Einrichtungen zu ihren Angeboten, oftmals in speziellen Beratungs- bzw. Anlaufstellen (z. B. Abteilung Personalentwicklung, Graduiertenzentren, Büro für Chancengleichheit, Hochschuldidaktisches Kompetenzzentrum). Schließlich baut die Abteilung Personalentwicklung eine umfangreiche Homepage auf, die alle Personalentwicklungsangebote aufzeigt und Online-Materialien zur Verfügung stellt, wodurch sich die Beschäftigten selbst informieren können.

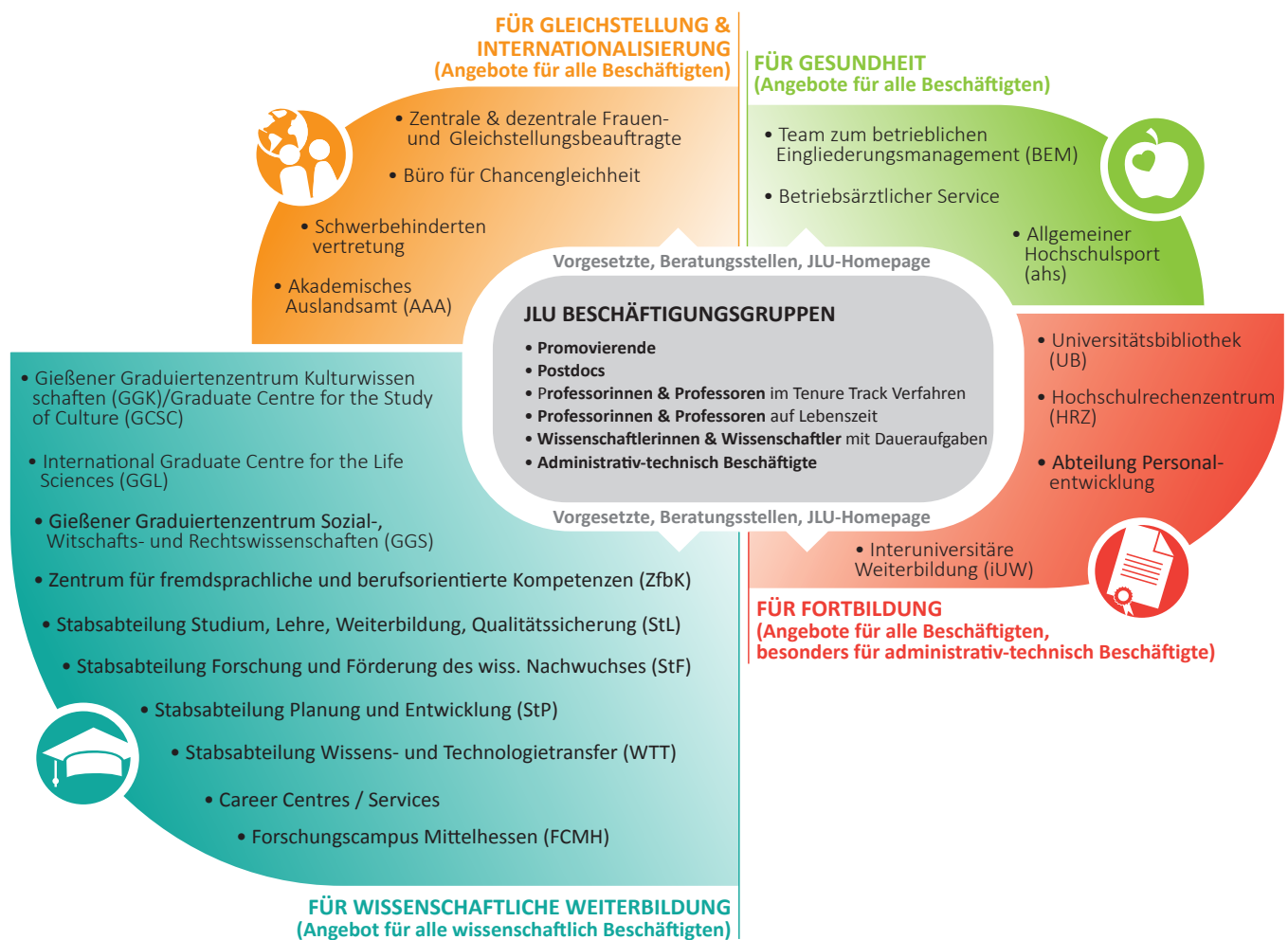


Abbildung 2: Personalentwicklungsstrukturen an der JLU aufgeteilt nach Bereichen.

2.5.1 Vorgesetzte als dezentrale Akteurinnen und Akteure der Personalentwicklung

Die direkten Vorgesetzten zählen zu den dezentralen Personalentwicklerinnen und -entwicklern der JLU. Sie nehmen eine Schlüsselrolle für die gesamte Personalentwicklung an der JLU ein, da sie Personalentwicklungsbedarfe unmittelbar feststellen können und als Erstkontakt bzw. Vermittler zu weiteren Akteurinnen und Akteuren der Personalentwicklung dienen. Gemeinsam mit den Beschäftigten erstellen die direkten Vorgesetzten Ziele für die berufliche Weiterentwicklung. Zudem unterstützen sie die Beschäftigten durch individuelle Beratung und das Schaffen von Freiräumen für den Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen und deren Transfer in den Arbeitsalltag. In regelmäßig stattfindenden Gesprächen evaluieren sie den Fortschritt ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und planen das weitere Vorgehen im Personalentwicklungsprozess.

2.5.2 Dezentrale fachbereichsübergreifende Personalentwicklungsstrukturen

Dezentrale fachbereichsübergreifende Personalentwicklungsstrukturen sind die Graduiertenzentren und die wissenschaftlichen Zentren an der JLU. Hier setzen die jeweiligen Akteurinnen und Akteure Personalentwicklungsziele eigenverantwortlich um und sind für die Qualitätssicherung ihrer Angebote verantwortlich. An den Zentren angesiedelte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren Beschäftigte der jeweiligen Zielgruppe zu passenden Angebote.

Graduiertenzentren

Die JLU hat es sich frühzeitig zur Aufgabe gemacht, junge Forscherinnen und Forscher in ihrer akademischen Karriere zu unterstützen und ihnen entsprechende Plattformen anzubieten. Pionierarbeit leistete die JLU mit dem bundesweit ersten Graduiertenzentrum Kulturwissenschaften (GGK), welches durch die Förderung im Rahmen der Exzellenzinitiative I und II als International Graduate Centre for the Study of Culture (GCSC) weiter ausgebaut wurde. Mit der Etablierung des Gießener Graduiertenzentrums Lebenswissenschaften (GGL) und des Gießener Graduiertenzentrums Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (GGS) bietet die JLU strukturierte Graduiertenförderung über Fachdisziplinen hinweg, welche seit vielen Jahren aus Mitteln der universitären Grundausstattung finanziert wird. Dabei fördert die JLU ihren wissenschaftlichen Nachwuchs systematisch und zielgruppenspezifisch mit den Angeboten der drei Graduiertenzentren, die fachbereichsübergreifend und nach Wissenschaftsbereichen geordnet sind. Die Graduiertenzentren bieten an die jeweilige Fächerkultur angepasste, strukturierte (teils englischsprachige und international ausgerichtete) Promotionsprogramme, zugehörige Qualifikations- und Beratungsangebote sowie thematisch ausgerichtete Forschungssektionen und Arbeitsgruppen zum Austauschen, Netzwerken und Bilden von Forschungs Kooperationen. Diese Angebote bereiten Nachwuchsforscherinnen und -forscher in einem strukturierten Rahmen auf das eigene wissenschaftliche Arbeiten sowie auf eine Karriere inner- und außerhalb des Wissenschaftssystems vor.

Wissenschaftliche Zentren

Die zahlreichen, interdisziplinär angelegten wissenschaftlichen Zentren an der JLU bieten Vernetzungsplattformen, welche Forschung thematisch bündeln, Synergieeffekte hervorrufen und so auch den Transfer in die Gesellschaft erleichtern. Prominente Beispiele sind das Gießener Zentrum Östliches Europa (GiZo), das Zentrum für Medien und Interaktivität (ZMI) und das Zentrum für internationale Entwicklungs- und Umweltforschung (ZEU).



Gießener Graduiertenzentrum Kulturwissenschaften (GGK)

International Graduate Centre for the Study of Culture (GCSC)

Gießener Graduiertenzentren Lebenswissenschaften (GGL)

Gießener Graduiertenzentrum Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (GGS)



Zentrum für Medien und Interaktivität (ZMI)

Gießener Zentrum Östliches Europa (GiZo)

Zentrum für internationale Entwicklungs- und Umweltforschung (ZEU)

2.5.3 Zentrale Personalentwicklungsstrukturen

Weiterhin existieren an der JLU mehrere zentrale Personalentwicklungsangebote für Beschäftigte über alle Organisationseinheiten hinweg:

Abteilung Personalentwicklung

Die Abteilung Personalentwicklung im Personaldezernat ist für alle zentralen Personalentwicklungsmaßnahmen der JLU zuständig. Die Abteilung erstellt ein zentrales Fortbildungsprogramm für alle Beschäftigten der JLU und koordiniert zukünftig das JLU-Führungskräfte-Entwicklungsprogramm, das Tenure-Track-Unterstützungsprogramm und gemeinsam mit der **Fachstelle Mentoring** das Kompetenzprogramm Wissenschaftsmanagement. Darüber hinaus werden Angebote zur Ausbildungskoordination, zum Gesundheitsmanagement, zum betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement, zur Suchtprävention und zur Konfliktbewältigung organisiert.

- Des Weiteren baut die Abteilung Personalentwicklung existierende Personalentwicklungsinstrumente für die unterschiedlichen Phasen im Beschäftigungszyklus aus. Sie unterstützt die dezentralen Akteurinnen und Akteure, indem sie Instrumente bereitstellt, die
- in die Beschäftigung einführen („into-the-job“), z. B. Instrumente zur Personalauswahl (z. B. Anforderungsprofile, Merkhefte und Leitlinien für Entscheider) sowie zur Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. Begrüßungsmappen, Einführungsveranstaltungen für alle Beschäftigten und Checklisten für Vorgesetzte).
- die Beschäftigung begleiten („on-the-job“), u. a. Instrumente zur Durchführung von Jahresgesprächen (z. B. Leitlinien, Informationsmaterialien, Gesprächscoaching) sowie Fort- und Weiterbildungen (darunter Bedarfsabfragen, Konzeption neuer Kursreihen, Evaluation).
- beschäftigungsnah sind („near-the-job“); hier wird die Personalentwicklungsabteilung in Zusammenarbeit mit der Fachstelle Mentoring die bisherigen Mentoring-Angebote ausbauen und einen Coachingpool einrichten.

Zentrum für fremdsprachliche und berufsfeldorientierte Kompetenzen (ZfbK)

Das Hochschuldidaktische Kompetenzzentrum (HDK) im ZfbK ist die zentrale Anlaufstelle für alle Lehrenden der JLU, wenn es um den Erwerb von Lehrkompetenz geht. Das HDK unterstützt die Personalentwicklung mit Angeboten, die von niederschweligen Didaktik-Cafés zum kollegialen Austausch bis hin zu umfassenden hochschuldidaktischen Qualifizierungsprogrammen reichen, die mit Zertifikaten wie dem Zertifikat „Kompetenz für professionelle Hochschullehre“ abgeschlossen werden können, das vom HDK in Kooperation mit dem Hochschuldidaktischen Netzwerk Mittelhessen (HDM) angeboten wird. Darüber hinaus unterstützt das ZfbK die Personalentwicklung durch sein Career Centre Plus, den Alumni Service und das Forum für Sprachen und Kulturen. Letzteres fördert nicht nur den Ausbau der fremdsprachlichen und interkulturellen Kompetenzen von Studierenden, sondern flankiert auch die Internationalisierungsstrategie der JLU durch Angebote zur Förderung des Lehrens und Lernens in einer Zweit- oder Fremdsprache.

IDM-Servicebüro

Im Rahmen der Einführung eines Identity Management Systems (IDM) baut die JLU derzeit ein Servicebüro auf, dessen Ziel es u. a. ist, alle neuen Beschäftigten der JLU schneller und nachhaltiger arbeitsfähig zu machen, indem bereits ab dem ersten Arbeitstag aus einer Hand alle notwendigen technischen und mechanischen Zugänge (Dienstausweis, Schlüssel, Telefonanschluss, E-Mail-Account etc.) zur Verfügung gestellt werden. Das Servicebüro soll dabei auch Informationen zu Personalentwicklungsangeboten geben und zielgruppengerecht an kompetente Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner vermitteln.

Abteilung
Personalentwicklung

Fachstelle Mentoring



Zentrum für
fremdsprachliche und
berufsfeldorientierte
Kompetenzen (ZfbK)



Servicebüro „Identity
Management System“
(IDM-Servicebüro)



Büro für Chancengleichheit

Das Büro für Chancengleichheit ist eine Einrichtung des Präsidiums und erarbeitet in Abstimmung mit der Stabsabteilung Planung und Entwicklung eine gleichstellungspolitische Gesamtstrategie der Hochschulleitung. Das Büro für Chancengleichheit hat die Geschäftsführung der Gleichstellungskommission inne, die das Qualitätsmanagement der Gleichstellungspolitik der JLU überwacht. Durch ein konsequentes Gender Controlling werden im Büro für Chancengleichheit Zahlen, Daten und Fakten generiert, die systematisch aufbereitet und analysiert zur Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Personalpolitik der JLU beitragen. Die Fachabteilung entwickelt Strategien und Instrumente, die in Form von Zielvereinbarungen in den Fachbereichen, Zentren und zentralen Einrichtungen implementiert werden und auf diese Weise zur Personalentwicklung beitragen.

Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Das Amt der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist dem Präsidium qua gesetzlichem Auftrag im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) als Beratungs- und Kontrollorgan zur Seite gestellt und unterstützt die Hochschulleitung bei der Umsetzung dieses Gesetzes. Das Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hat eine Reihe von Arbeitsbereichen übernommen, die gesamtuniversitär zur Personalentwicklung beitragen, bspw. die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (u. a. durch die Beteiligung an den hessenweiten Mentoring-Programmen) und die Stärkung der Familiengerechtigkeit (u. a. im Zuge der erfolgreichen Teilnahme am audit familiengerechte Hochschule). Die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat die Geschäftsführung der Arbeitsgruppe familiengerechte Hochschule inne, der die Kanzlerin vorsitzt. Etwa 70 dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in allen Fachbereichen, Zentren und zentralen Einrichtungen unterstützen die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei der Umsetzung ihrer Aufgaben.

Akademisches Auslandsamt

Als Stabsabteilung des Präsidenten ist das Akademische Auslandsamt (AAA) zentral verantwortlich für die Umsetzung der Internationalisierungsstrategie der JLU „Fortschritt durch Internationalisierung – JLU International 2016-2026“. Die Schwerpunkte liegen dabei auf der interkulturellen Kompetenzbildung des Hochschulpersonals aller Ebenen und auf der Förderung von Kenntniserwerb durch internationalen Austausch und Zusammenarbeit mit Partnern weltweit. Auf Grundlage ihres internationalen Netzwerks und im Rahmen von Austauschprogrammen fördert die JLU Personalmobilität aller Beschäftigten zur Fort- und Weiterbildung.

Stabsabteilung Studium, Lehre, Weiterbildung, Qualitätssicherung

Forschung und Lehre haben an der JLU einen gleichermaßen hohen Stellenwert. Alle Lehrenden stellen Lehr- und Studienangebote auf einem qualitativ hohen Niveau sicher und bringen ihre Expertise in die Weiterentwicklung von Studium und Lehre ein. In allen Fragen, die Studium und Lehre betreffen, werden Lehrende durch die Stabsabteilung Studium, Lehre, Weiterbildung und Qualitätssicherung (StL) unterstützt und beraten (von der Novellierung von Studienordnungen über Akkreditierungen bis zur Unterstützung bei innovativen Lehrformaten etc.). Zudem stellt sie eine Vielzahl an Qualitätssicherungsverfahren bereit, deren Ausführung durch die Servicestelle Lehrevaluation unterstützt wird. Das LehrEvaluationsNavi (LENA) ergänzt das Angebot und unterstützt die Lehrenden dabei, Maßnahmen aus den Rückmeldungen der Studierenden abzuleiten. Zudem unterstützt und begleitet StL Lehrende beim Erstellen von Anträgen zur Förderung von Studium und Lehre – von der Antragsidee über die Kalkulation bis zum Abschlussbericht.

Büro für Chancengleichheit



Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte



Akademisches Auslandsamt



Stabsabteilung Studium, Lehre, Weiterbildung, Qualitätssicherung (StL)



Stabsabteilung Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Stabsabteilung Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (StF) unterstützt alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einem Serviceangebot rund um die Forschung an der JLU und fungiert als Ansprechpartnerin für alle Belange, die im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses liegen. Insbesondere hilft StF bei der Organisation und Prüfung von Verträgen im Rahmen von Drittmittelprojekten sowie bei der formalen Antragsstellung und Kalkulation für diese. Daneben informiert sie über die Förderformate der einschlägigen öffentlichen Drittmittelförderer. Auch die universitätsinterne Forschungsförderung (u. a. Förderfonds Forschung und JUST'US) wird von der Stabsabteilung Forschung betreut.

Stabsabteilung Wissens- und Technologietransfer

Die JLU fördert den Wissens- und Technologietransfer in die berufliche Praxis und ist bestrebt, generiertes Wissen zum Nutzen von Wirtschaft und Gesellschaft zu schützen und zu verwerten. Die Stabsabteilung Wissens- und Technologietransfer (WTT) bildet die Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Wirtschaft und ist Ansprechpartnerin in allen Fragen der Zusammenarbeit von Mitgliedern der Universität mit außeruniversitären Partnern. Die WTT informiert und berät zu Fachmessen und Ausstellungen, zu Förderprogrammen des Wissens- und Technologietransfers und pflegt enge Kontakte z. B. zur TransMIT GmbH, zum Transferzentrum Mittelhessen, zum Regionalmanagement Mittelhessen e. V. sowie zum TechnologieTransfer-Netzwerk Hessen. Darüber hinaus bietet die Abteilung mit dem darin eingebetteten Entrepreneurship Cluster Mittelhessen (ECM) ein Beratungs- und Weiterqualifizierungsangebot für gründungsinteressierte Studierende und Beschäftigte.

Forschungscampus Mittelhessen

Der Forschungscampus Mittelhessen ist eine hochschulübergreifende Einrichtung der Justus-Liebig-Universität Gießen, der Philipps-Universität Marburg und der Technischen Hochschule Mittelhessen nach § 47 des Hessischen Hochschulgesetzes. Er hat die Aufgabe, gemeinsame Forschungsaktivitäten, die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Forschungsinfrastruktur der drei mittelhessischen Hochschulen zu fördern. Unter dem Dach des Forschungscampus entwickeln die drei Hochschulen gemeinsam innovative Strukturen zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses, wie z. B. eine Plattform für kooperative Promotionen und ein ingenieurwissenschaftliches Promotionszentrum.



**Stabsabteilung Forschung
und Förderung des wissen-
schaftlichen Nachwuchses (StF)**



**Stabsabteilung Wissens-
und Technologietransfer (WTT)**



**Forschungscampus
Mittelhessen (FCMH)**