

Mareike Teigeler¹ & Valerie Hug²

HAW erlebbar machen – Strategische Überlegungen zur professoralen Rekrutierung

Zusammenfassung

Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) unterliegen bei der Rekrutierung ihrer Professor:innen gewissen Herausforderungen, die spezifische Strategien der Zielgruppenansprache erfordern. Die Hochschule Bremen befindet sich gerade in der Konzeptionierungsphase für ein Programm, welches Interessierten mittels verschiedener ‚Touchpoints‘ das niedrigschwellige Erleben einer HAW und des Berufsbilds Professur ermöglichen und Vorbehalte sowie Unsicherheiten abbauen soll. Vor der Implementierung sind jedoch Überlegungen anzustellen, die im Rahmen der Stärkung dieses Karrierewegs auch die Ebene des übergeordneten Förderprogramms FH-Personal und die darin geförderten Hochschulen tangieren.

Schlüsselwörter

Professur, Rekrutierung, Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Karriereweg, FH-Personal

1 Corresponding Author; Hochschule Bremen; mareike.teigeler@hs-bremen.de

2 Hochschule Bremen; valerie.hug@hs-bremen.de; ORCID 0009-0008-0607-4517

Experiencing UAS – Strategic considerations of professorial recruiting at universities of applied sciences

Abstract

When recruiting professorial staff, universities of applied sciences face certain challenges in approaching the designated target groups. In the eponymous programme, the Bremen University of Applied Sciences allows those interested in a professorship to gather hands-on experiences of the everyday life of a professor in a university of applied sciences while simultaneously dismantling reservations and hesitations through certain “Touchpoints”. As this programme might impact the *FH-Personal* incentive programme and the involved universities of applied sciences, certain aspects need to be considered with regards to the thereby emboldened professorial career choice.

Keywords

professorship, recruiting, universities of applied sciences, career path, FH-Personal

1 Einführung

Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) haben sich in ihrer Rolle als praxisnahe und zugleich wissenschaftliche Ausbildungsstätten als feste Säule des deutschen Hochschulsystems etabliert (vgl. Lackner, 2019, S. 128). Im Gegensatz zu Universitäten, die ihr professorales Personal direkt aus dem eigenen wissenschaftlichen Mittelbau rekrutieren können, sind HAW aufgrund der besonderen Voraussetzungen für die Besetzung ihrer Professuren mit komplexen Herausforderungen konfrontiert (vgl. In der Smitten et al., 2017a; Lay & Ruf, 2019; Wissenschaftsrat (WR), 2016). Die bundesweite BMBF-Förderlinie „FH-Personal“ verfolgt das Ziel, den Karriereweg der Professur an einer HAW in der öffentlichen Wahrnehmung zu stärken, über die Zugangswege und Voraussetzungen aufzuklären und zu einer Bewerbung auf eine vakante Professur zu bewegen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF], o. J.). Dass für die Bewerbung auf eine HAW-Professur neben der wissenschaftlichen Eignung i. d. R. in Form einer Promotion und der didaktischen Qualifikation ebenfalls eine mehrjährige Berufspraxis – auch außerhalb des Hochschulsystems – gefordert ist, trägt dem Bildungsauftrag der HAW Rechnung, ist für die Personalgewinnung jedoch nicht ganz trivial: Die für eine Professur in Frage kommenden Wissenschaftler:innen in Qualifizierungsphasen sind gezwungen, das Hochschulsystem vor oder nach der Promotion für einige Jahre zu verlassen, um fachpraktische Expertise außerhalb des Hochschulsystems zu erlangen (Hüther & Krücken, 2016, S. 232f.).

Da die Beschäftigungsbedingungen außerhalb der Hochschulen jedoch in vielen Disziplinen mindestens ebenso attraktiv sind und hochqualifizierte Personen dort in der Regel gut Fuß fassen, ist der Weg zurück in die Hochschule für die Mehrheit dieser Zielgruppen aus vielschichtigen Gründen wenig attraktiv (vgl. Overberg et al., 2024). Aus Rekrutierungsperspektive stellt sich hier zudem die Frage, wo und wie potenzielle Bewerber:innen für Professuren, die sich gegenwärtig auf dem Arbeitsmarkt der freien Wirtschaft befinden, durch Marketingkampagnen und Informationsangebote erreicht und angesprochen werden können. Darüber hinaus ist einigen Personen, die im Grunde über die drei benötigten Schlüsselqualifikationen (Promotion,

Lehrpraxis und Berufserfahrung) für eine HAW-Professur verfügen, dieser Karriereweg schlichtweg unbekannt (vgl. Wissenschaftsrat [WR], 2016). Dieses Informationsdefizit, verbunden mit erschwerten Rekrutierungsbedingungen, führt vielerorts zu einer (sowohl quantitativ als auch qualitativ) nicht immer zufriedenstellenden Bewerbungslage bei ausgeschriebenen Professuren an HAW (Braun & Wilson, 2023, 11f.; In der Smitten et al., 2017a). Personen, die aufgrund ihrer rein universitären Bildungsbiografie bisher keine Berührungspunkte mit einer HAW hatten, fehlt es zudem möglicherweise an genauen Vorstellungen darüber, wie das Lehren und Forschen sowie das Aufgabenprofil der Professur an HAW im Gegensatz zur Universitätsprofessur genau beschaffen sind und was den Charakter einer HAW im Kern ausmacht. Diese Rekrutierungs Nachteile treffen auf eine Situation, in der HAW mehr denn je auf qualifiziertes Personal für Forschung und Lehre angewiesen sind: Der Fachhochschulsektor befindet sich in einer Phase der anhaltenden Expansion, da dieser Hochschultyp sein Studienangebot in den letzten Jahren stark ausdifferenziert und einen gewichtigen Beitrag in der zunehmenden Akademisierung von Ausbildungsberufen übernommen hat (vgl. Wissenschaftsrat [WR], 2016).

Die Strategien, mit denen diesen vielgestaltigen Herausforderungen sowohl auf der Ebene des Hochschulsystems als auch auf Ebene der einzelnen programmgeförderten Hochschulen begegnet werden sollen, konzentrieren sich sowohl auf Maßnahmen der Kommunikation in die Zielgruppen hinein, der Beratung von Interessierten und des Personalmarketings bzw. Employer Brandings als auch auf die Schaffung von planbaren Karrierewegen und Qualifizierungsprogrammen für Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen (vgl. BMBF, o. J.).

Die Hochschule Bremen wird in der zweiten Förderperiode des Programms FH-Personal seit 2023 gefördert. Das am Personaldezernat angesiedelte Projekt HSB-Best-PROfessur adressiert die oben beschriebenen Zielsetzungen zur professoralen Personalrekrutierung bisher über verschiedene Marketingmaßnahmen und Informationsangebote und nimmt daneben auch die Qualitätsverbesserung des hochschulischen Berufungsgeschehens in den Blick. Der vorliegende Beitrag greift zunächst den Diskurs um die sich aktuell verändernde Wahrnehmung von ‚Karrierebrüchen‘ auf und zeigt, wie sich die professorale Rekrutierungspraxis an HAW eine positive

Konnotation von Transitionsphasen in Lebensläufen zunutze machen kann. Die Vorstellung einer Konzeptskizze für die Schaffung von ‚Touchpoints‘ zwischen der Zielgruppe und der Hochschule Bremen bildet das Kernstück unseres Beitrags, welches sodann vor dem Hintergrund bestehender Herausforderungen, Zielsetzungen und Machbarkeitsüberlegungen diskutiert wird.

2 Problemstellung

Die Ausgangssituation des Projekts erforderte zunächst eine genauere Durchdringung der Zielgruppe, ihrer Verortung und Charakteristika sowie – daraus abgeleitet – ihrer adäquaten Ansprache. Naheliegend war dabei zunächst die Schaffung von Informationsangeboten, die aber jeweils voraussetzen, dass sie von der adressierten Zielgruppe auch gefunden und wahrgenommen werden. Als große Herausforderung zeigte sich dabei der Umstand, dass viele der potenziellen HAW-Professor:innen, die bereits eine Promotion absolviert haben und eventuell auch über Lehrerfahrung verfügen, derzeit im außerhochschulischen Arbeitsmarkt beschäftigt sind. Diese Personen zu erreichen, über ihre Möglichkeiten aufzuklären und von einer Rückkehr ins Hochschulsystem zu überzeugen, ist nicht ganz trivial. Die empirische Beforschung der Zielgruppe (vgl. Braun & Wilson, 2023; In der Smitten et al., 2017b; Sembritzki et al., 2017), informelle Gespräche mit HAW-Professor:innen sowie die im Rahmen unseres Projekts durchgeführte Befragung von Neuberufenen (n = 36) der Hochschule Bremen geben jedoch zumindest Aufschluss über die ausschlaggebenden Motive für das Verfolgen dieses Karrierewegs: Spaß und Interesse an der Arbeit mit jungen Menschen und die idealistische Freude daran, die eigene Praxiserfahrung und Fachexpertise an sie weiterzugeben sowie die Gestaltungsfreiräume einer Professur zeigen sich hier als die wesentlichen Pull-Faktoren, die in der Kommunikationsstrategie aufgegriffen werden (können). Etwas einfacher zu erreichen sind womöglich Personen, die sich gegenwärtig in befristeten Beschäftigungsverhältnissen (z. B. in der Promotions- oder Postdoc-Phase) an Universitäten aufhalten. Während die Wissenschaftler:innen dieser Qualifikationsstufen ihre Promotion oft bereits abgeschlossen und währenddessen zumeist Lehrpraxis erworben haben (Hüther & Krücken,

2016, S. 228), wurde in den meisten Fällen bisher noch keine Phase der Erwerbstätigkeit außerhalb der Hochschule durchlaufen bzw. wurde diese womöglich auch noch gar nicht in Erwägung gezogen. Sollten sich doch bereits berufspraktische Phasen im Lebenslauf von Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen zeigen (bspw. in einem außeruniversitären Forschungsinstitut), werden diese von den potenziellen Kandidat:innen oftmals nicht als passender Qualifizierungsschritt für eine HAW-Professur wahrgenommen.

Der Umstand, dass die für viele promovierende und promovierte Wissenschaftler:innen an Universitäten oftmals einzig erstrebenswerte Karriereoption der Universitätsprofessur auf Lebenszeit oftmals nur äußerst schwer zu erreichen ist (Hüther & Krücken, 2016, S. 239), könnte für die Rekrutierungssituation der HAW- und für die skizzierte Personengruppe – nun zur Chance werden. Voraussetzung hierfür ist jedoch zunächst das Erlangen von Berufspraxis nach dem Master oder der Promotion und damit ein Bruch mit der idealtypisch geradlinig angelegten Universitätskarriere.³ Dass der Wechsel zwischen Hochschule und Berufspraxis auch aufgrund des Fehlens eines öffentlich bekannten und anerkannten Karrierewegs durchaus eine negative Konnotation beinhalten kann, machen Braun und Wilson (2023, S. 10) auf Basis der bestehenden wissenschaftlichen Befunde deutlich. In einer Interviewstudie von In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al. (2017, S. 90) wurden diese Karrierewege von Interviewpartner:innen gar als „doppelter Bruch“ und die Bewerber:innen als „doppelte Aussteiger“ betitelt.

Einer solch kritischen Einschätzung versucht das Projekt HSB-BestPROfessur bisher im Rahmen von Informationsveranstaltungen entgegenzuwirken, indem betont wird, dass die Flexibilität und der Wechsel zwischen den Systemen keinesfalls als Zeichen von fehlender Zielstrebigkeit verstanden werden sollten. Vielmehr wird un-

3 Dass für viele heutige HAW-Professor:innen zunächst auch eine Universitätsprofessur als Karriereoption denkbar war, ist ein weiteres Ergebnis der hochschuleigenen Neuberufenbefragung. 60 % der Befragten gaben hier an, eine Professur an einer Universität sei für sie ebenso in Frage gekommen.

terstrichen, dass diese Übergänge notwendige Maßnahmen der Kompetenzentwicklung und der Anpassung an eine zunehmend komplexe Arbeitswelt darstellen (Braun & Wilson, 2023, S. 10). So ist es gerade die Kombination aus verschiedenen beruflichen und akademischen Erfahrungen, die als Qualifikation für eine HAW-Professur entscheidend ist. Die hieraus entspringende Vielfalt an möglichen Wegen bietet große Chancen, weil unterschiedliche berufliche und akademische Stationen in ihrer Kombination ein passendes Profil für eine Professur an einer HAW ergeben können – selbst dann, wenn die potenziellen Bewerber:innen sie bisher nicht als konsistent oder zielgerichtet empfunden haben. Anders als an Universitäten gibt es keinen festgelegten, ‚linearen Karrierepfad‘ (vgl. In der Smitten et al., 2017a). Unterschiedliche Stationen in der eigenen Biografie, die möglicherweise bisher nicht als konsistent wahrgenommen wurden, könnten sich in ihrer Verknüpfung durchaus als optimale Qualifikation für eine HAW-Professur herausstellen. Die vermeintliche Sprunghaftigkeit eines Werdegangs kann hier demnach sowohl nachträglich zum Vorteil werden als auch vorausschauend zum Erreichen eines zukünftigen Karriereziels in Erwägung gezogen werden. Was in anderen Strukturen also womöglich kritisch gedeutet würde, stellt sich in der HAW-Welt als Eintrittskarte dar. Kurz: Der Wechsel zwischen Hochschule und außerhochschulischen Berufstätigkeiten ist nicht als Bruch, sondern als notwendige und wertvolle Transition zu verstehen (vgl. Baruch, 2013), die Kompetenzen vertieft und auf die Anforderungen einer Professur an einer HAW vorbereitet.

Ein weiterer Bestandteil der bisher etablierten Rekrutierungsaktivitäten an der Hochschule Bremen ist ein Beratungsangebot, das interessierten Personen eine vertiefte Unterstützung auf ihrem potenziellen Weg zur HAW-Professur bieten soll. Ziel des Angebots ist es, im Rahmen der Beratungsgespräche die spezifischen Voraussetzungen und Herausforderungen, die mit dem Übergang in das System der HAW verbunden sind, mit Blick auf die je persönliche Situation der Interessierten zu thematisieren, um auf diese Weise eine Orientierungshilfe anzubieten. Anders als an Universitäten, wo die wissenschaftliche Karriere oft in einer kontinuierlichen Abfolge von Stationen innerhalb derselben wissenschaftlichen Institutionsform verläuft, zeichnet

sich der Weg zur HAW-Professur durch ein breites Spektrum an möglichen Zugangswegen aus (Hüther & Krücken, 2016, S. 229, u. a.). Dies bringt große Chancen mit sich, kann jedoch auch zu Unsicherheiten führen – insbesondere solange das Karrieremodell HAW-Professur der breiten Öffentlichkeit noch wenig bekannt ist. Die Beratung zielt darauf ab, diese Unsicherheiten abzubauen, individuelle Profile mit den Anforderungen einer HAW-Professur abzugleichen und Perspektiven aufzuzeigen. Dabei wird besonders darauf geachtet, die vermeintlichen ‚Brüche‘ und ‚Sprünge‘ im Lebenslauf als wertvolle bisherige oder aber zukünftige Qualifikationsschritte sichtbar zu machen und dafür zu sensibilisieren, ob, wie und wann der Sprung in die HAW eine aussichtsreiche Karriereoption darstellen könnte.

3 Konzeptidee ‚Touchpoints Professur‘

Oggleich ein individuelles Beratungsgespräch zweifellos eine wertvolle Gelegenheit darstellt, um grundlegende Informationen über die Voraussetzungen und Herausforderungen einer HAW-Professur zu vermitteln, konnte im Rahmen der bisher geführten Gespräche eine Leerstelle identifiziert werden, die zu weiteren konzeptionellen Überlegungen aufforderte. So zeigte sich, dass die abstrakt bleibende reine Informationsvermittlung über Marketingmaßnahmen sowie während eines Beratungsgesprächs und/oder einer Infoveranstaltung den interessierten Personen zwar, was die formalen Voraussetzungen angeht, einen Anstoß zur Verfolgung dieser Karriereoption bieten und bestehende Informationslücken schließen kann, diese Überlegung aber nicht konkretisiert bzw. überprüft werden kann. Was fehlt, ist die Chance eines authentischen und zugleich niedrighschwelligem und unverbindlichen Einblicks in die Arbeitswelt ‚HAW‘. Folgende Beobachtungen bildeten in diesem Zusammenhang die Grundlage für die weitere konzeptionelle Ausgestaltung eines, diese Leerstelle berücksichtigenden, ‚ganzheitlichen‘, aber zugleich niedrighschwelligem Angebots:

Fehlende Einblicke in die ‚Lebenswelt HAW‘: Ohne direkte Berührungspunkte zur HAW bleibt der Karriereweg HAW-Professur unkonkret. Individuelle Beratungsgespräche allein schaffen keine Gelegenheiten, die Lebens- und Arbeitswelt

einer HAW selbst zu erleben, was für eine fundierte Karriereentscheidung jedoch essenziell ist. Niedrigschwellige und authentische ‚Touchpoints‘ mit der Lebenswelt HAW sowie der direkte Austausch mit erfahrenen HAW-Professor:innen könnten dazu beitragen, ein realistisches Bild dieses Karrierewegs zu vermitteln und eventuell bestehende Vorbehalte abzubauen.

Langfristige Begleitung: Ein einmaliges Beratungsgespräch kann zwar anfängliches Interesse wecken, begleitet die Interessierten jedoch nicht über die Zeit. Gerade in Phasen, in denen keine passende Ausschreibung vorliegt oder die nötigen Qualifizierungen noch im Aufbau sind, fehlt ein kontinuierlicher Kontakt zur HAW, der eine Reifung der Entscheidung unterstützen würde.

Bestehende Angebote für Mentoringprogramme⁴ sind zumeist örtlich gebunden und im Raum Bremen in der Form noch nicht vorhanden. Zudem sind sie meist über einen längeren Zeitraum als in sich geschlossene, teilweise auch kostenpflichtige Programme angelegt. Unser Eindruck und Gespräche mit den bisher beratenen Personen zeigen jedoch, dass die Zielgruppe aufgrund begrenzter zeitlicher Ressourcen größtenteils nach unverbindlichen, flexiblen und niedrigschwelligen Angeboten sucht.

Als Antwort auf diese Beobachtungen strebt das Projekt *HSB-BestPROfessur* an, sein Beratungsangebot um eine erfahrungsorientierte Komponente zu ergänzen. So soll auf die Zweifel und Unsicherheiten reagiert werden, die möglicherweise entstehen, sobald der Übergang aus einem vertrauten (Privatwirtschaft/Universität) in ein noch unbekanntes System (HAW) in Erwägung gezogen wird. Unwissen und/oder Vorbehalte bezüglich des Karrierewegs HAW-Professur sollen abgebaut werden, indem es interessierten Personen ermöglicht wird, das Arbeitsfeld HAW-Professur kennenzulernen. Ziel des sich momentan in der Konzeptphase befindlichen Pro-

4 Z. B. das „Mentoring-Programm HAWKarriere“ der Geschäftsstelle der Studienkommission für Hochschuldidaktik an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg (o. J.) oder das Programm „Traumberuf Professorin Plus“ (o. J.)

gramms ‚Touchpoints Professur‘ ist es deshalb, interessierten Personen die Möglichkeit zu eröffnen, persönliche Netzwerke aufzubauen und authentische Einblicke in die verschiedenen Facetten einer HAW-Professur zu erhalten.

‚Touchpoints Professur‘ basiert auf einem flexiblen Baukastensystem, sodass Teilnehmende gezielt aus unterschiedlichen Angeboten wählen können, um ihrer jeweiligen (beruflichen) Situation entsprechende und individuell erwünschte Erfahrungen und Einblicke zu gewinnen, beispielsweise:

Durchführung einer Seminareinheit: Teilnehmende leiten Teile einer Seminareinheit oder Vorlesung und sammeln praktische Erfahrungen in der Hochschullehre.

Gespräch mit einem:r Professor:in: In einem persönlichen Austausch können wertvolle Einblicke in den Berufsalltag sowie Tipps für den Karriereweg zur HAW-Professur gewonnen werden.

Gastvortrag: Im Rahmen eines Gastvortrags können Teilnehmende vor Studierenden ihre Expertise präsentieren und Feedback erhalten.

Hospitation: Durch Hospitationen in Lehrveranstaltungen oder Fakultäten erhalten Teilnehmende einen umfassenden Einblick in den Hochschulbetrieb.

Die potenziellen Mehrwerte dieser Ergänzung des Beratungsangebots bestehen darin, dass Personen, die eine konkrete, mit der Realität abgeglichene Vorstellung des Berufs HAW-Professur haben, möglicherweise eher dazu bereit sind, ihre Karriereplanung darauf auszurichten und ggfs. benötigte ‚Sprünge‘ (sei es aus der Berufspraxis an die Hochschule oder andersherum) bzw. weitere Schritte zu wagen.

Im Mittelpunkt der konzeptionellen Überlegungen steht daneben das Vorhaben, einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) zu implementieren, der beide Angebote – Beratungsgespräche und ‚Touchpoints Professur‘ – eng miteinander verzahnt. Rückmeldungen und Erkenntnisse aus beiden Formaten fließen kontinuierlich in die Weiterentwicklung ein. So entsteht ein sich stetig weiter differenzierendes Verständnis über die Zielgruppe potenzieller HAW-Professor:innen, das es ermöglicht, die Qualität und Reichweite der Angebote stetig auszubauen. Entscheidend für

die Etablierung dieses KVPs ist das gelingende Zusammenwirken zwischen der zentral durch das Projekt *HSB-BestPROfessur* gesteuerten Organisation und Bewerbung des Baukastensystems und der dezentral verorteten Umsetzung der Angebote in den Fakultäten der Hochschule *Bremen*. Während in den Fakultäten bereits vielfältige Aktivitäten zur Gewinnung wissenschaftlichen Personals existieren, fehlen oft eine zentrale Koordination und Sichtbarkeit. ‚Touchpoints Professur‘ bietet eine Plattform, um diese Initiativen zu bündeln, Synergien zu schaffen und das Thema der professoralen Rekrutierung nachhaltig in die Hochschulen hineinzutragen.

4 Herausforderungen und Desiderate

Bei aller Überzeugung von den Mehrwerten dieser Konzeptidee stellen sich Fragen nach der Machbarkeit und der strategischen Ausrichtung und Einbettung, sowohl in die Arbeit des Projekts *HSB-BestPROfessur*, als auch in die bundesweite Leitlinie des Programms *FH-Personal*. Hierbei haben sich auf mehreren Ebenen komplexe Spannungsfelder herauskristallisiert, die sich teils allein auf die Situation an der Hochschule *Bremen* und teils auf die Gesamtstrategie der Förderlinie *FH-Personal* beziehen. Für die Realisierung der Konzeptidee ‚Touchpoints Professur‘ ist zunächst in enger Abstimmung mit den entsprechenden Stakeholdern zu klären, wie die Verknüpfung zwischen der zentral im Projekt gesteuerten Organisation und Bewerbung des Baukastensystems und der dezentral verorteten Umsetzung der Angebote in den Fakultäten koordiniert werden kann.

Bedeutsam ist dabei, dass entsprechende Maßnahmen, wie die Einladung von Professur-Interessierten zu Gastvorträgen oder Team-Teaching-Aktivitäten, in der Vergangenheit bereits punktuell stattgefunden haben – bislang jedoch ohne offizielles Label und zentrale Koordination. Hier braucht es künftig einen hochschulweit koordinierten Prozess, der allseits auf Commitment stößt und die Zuständigkeiten fixiert. Ebenso müssen sowohl die bisherigen Bemühungen der Fakultäten als auch die zeitlichen Restriktionen und Kapazitäten der Professor:innen angemessen berücksichtigt werden. Zu bedenken sind in diesem Zusammenhang auch drohende personelle

Überschneidungen innerhalb der Hochschule zwischen ‚Touchpoints Professur‘ und Berufungskommission: Zu klären ist, ob Professor:innen, die bereits im Zuge des Programms in engem Kontakt mit Interessierten waren, bspw. gar in Form eines Co-Teachings, noch unbefangen genug sind, um ebenjene Personen im Rahmen eines späteren Berufungsverfahrens neutral zu bewerten. Ggfs. sollten Hochschulangehörige, die zu einem späteren Zeitpunkt Mitglied einer Berufungskommission werden könnten (insbesondere in der Rolle des Vorsitzes), nicht für das Touchpoints-Angebot zur Verfügung stehen.

Eine weitere Schwierigkeit ist die nicht zu garantierende zeitliche Übereinstimmung von kommenden Vakanzen und neu zu besetzenden Professuren mit der jeweils individuellen Karriereplanung. Dies hat für die künftigen potenziellen Teilnehmenden des Programms ‚Touchpoints Professur‘ unter Umständen erhebliche Auswirkungen, die eine sorgfältige Reflexion erfordern. Der idealtypische Weg (Kontaktaufnahme – Beratungsgespräch – Durchlaufen von Angeboten aus dem Baukastensystem – Berufung) kann hochschulseitig weder garantiert noch zeitlich prognostiziert werden. Auch wenn die Ambition einer Person für die Professur gestärkt wurde, die Entscheidung für diese Laufbahn gereift und die Person sowohl hochmotiviert als auch ausreichend qualifiziert ist, bleibt sie darauf angewiesen, dass eine Professur in genau ihrem Fachgebiet ausgeschrieben wird und sie den Ruf auf diese Professur auch tatsächlich erhält. Für die Teilnehmenden des Programms muss daher jederzeit transparent gemacht werden, dass die Inanspruchnahme eines individuellen Beratungsgesprächs sowie das Durchlaufen weiterer Kontakt- und Hospitationsangebote definitiv keinen Garanten für das Erlangen einer Professur an der Hochschule darstellt. Letztlich werden möglicherweise Erwartungen geschürt, welche hochschulseitig nicht eingehalten werden können und eine Planbarkeit des Karrierewegs wiederum deutlich erschweren. Voraussetzung für größere Chancen auf dem deutschlandweiten professoralen ‚Markt‘ wäre hier die individuelle überregionale Mobilität, um auch die Vakanzen anderer HAW in Betracht zu ziehen. Dies ist jedoch ein Erfordernis, welches nicht selbstverständlich gegeben ist.

Die hohe Priorisierung des Standorts wurde im Rahmen unserer Befragung der Neuberufenen deutlich: Knapp 80 % der Befragten geben an, dass der Standort Bremen

ein entscheidendes Kriterium bei ihrer Bewerbung war. Aufgrund des Gaps zwischen bestehender Standortverbundenheit und der fehlenden Planbarkeit kommen der Professuren sollte das Ziel des Programms nicht ausschließlich in der Rekrutierung potenzieller Kandidat:innen für die eigene Hochschule liegen, sondern gleichzeitig eine allgemeine Karriereberatung zur HAW-Professur darstellen. So könnte das Programm auf der einen Seite auch anderen HAW zugutekommen, deren Ausschreibungen von einem bereits informierten Publikum gezielt gesucht würden und auf der anderen Seite möglicherweise gleichzeitig dazu beitragen, die hohe Priorisierung des Standorts ein wenig abzumildern.

Ein weiteres, der Rekrutierung für HAW-Professuren immanentes Spannungsfeld ist die erforderliche Tonalität in der Zielgruppenkommunikation: Informationsveranstaltungen, -handreichungen und -gespräche unterliegen dem Spagat, nicht zu leichtfertig die Botschaft zu transportieren, es handle sich um einen Karriereweg, den im Grunde ‚jede:r‘ mit qualifizierendem Hochschulabschluss einschlagen könne – während Personen gleichzeitig zu einer ernsthaften Befassung mit dieser Option animiert und dazu ermutigt werden sollen, ihre eigenen Chancen nicht zu pessimistisch einzuschätzen. Hier liegt die Verantwortung selbstverständlich (auch) bei den Hochschulen, z. B. bereits bei der gendersensiblen Formulierung von Ausschreibungstexten transparent zu agieren und entsprechende Erkenntnisse aus der empirischen Forschung (Hentschel et al., 2021; Klawitter, 2017; Sembritzki & Thiele, 2019) zu berücksichtigen. Die immensen Anforderungen, die mit der Bekleidung einer Professur an einer HAW verbunden sind und der Umstand, dass dieser Beruf eine anspruchsvolle Tätigkeit mit vielgestaltigen und komplexen Verantwortungsbereichen zwischen Wissenschaft und Praxis darstellt, darf letztendlich nicht geringgeschätzt werden. Potenzielle Bewerber:innen sollten daher transparent über die Qualifikationserfordernisse informiert werden – gleichzeitig ist es fahrlässig, wenn nicht sogar unmöglich, verlässliche Prognosen über die Bewerbungschancen einzelner Personen auszusprechen.

5 Diskussion und Fazit

Obwohl derzeit noch zu klären ist, wie und unter welchen Voraussetzungen das Programm ‚Touchpoints Professur‘ angenommen wird und wie eine zentral-dezentrale Zusammenarbeit mit den Fakultäten funktionieren kann, lassen sich erste Erkenntnisse formulieren: Eine bedeutsame Einsicht besteht darin, dass an einer Professur interessierte Personen ein klares Verständnis dafür benötigen, was eine HAW als Arbeits- und Lernort ausmacht. Ohne dieses Verständnis, so unsere Annahme, bleibt das Interesse potenzieller Bewerber:innen zu abstrakt, um die eigene Karriereplanung auf das Ziel HAW-Professur hin auszurichten bzw., um an diesem Karriereziel festzuhalten, auch und vor allem, da dieses einen (möglicherweise erneuten) Bruch in der eigenen Berufsbiografie erfordern würde. Das in dieser Erkenntnis mitschwingende Problem von HAW, potenzielle Bewerber:innen möglicherweise durch den benötigten Wechsel in den außerhochschulischen Arbeitsmarkt zugleich an diesen zu verlieren, eröffnet unserer Ansicht nach wichtige Forschungsfragen. Diese eint, dass sie um die Doppelbotschaft kreisen, Brüche auf der einen Seite als Teil biografischer Normalität zu postulieren und dazu aufzurufen, sie produktiv in die eigene Biografie bzw. den eigenen Karriereweg einzubetten, während mit der HAW-Professur auf der anderen Seite ein vergleichsweise langfristig angelegtes Karriereziel angestrebt werden soll. Die Frage, wie sich die Attraktivität einer HAW-Professur über einen längeren Zeitraum aufrechterhalten lässt, ist demnach mit eben dieser Doppelbotschaft konfrontiert. Hier könnte es nicht nur spannend, sondern für die Beratungs- und Rekrutierungsbestrebungen von HAW auch äußerst gewinnbringend sein, den Karriereweg HAW-Professur verstärkt qualitativ zu beforschen. Unter Verwendung der Konzepte und Methoden der Lebenslauf- und Biografieforschung (vgl. Sackmann, 2013) ließe sich im Anschluss an bestehende Modelle und Theorien, wie z. B. das Modell der Berufswahl von Lent et al. (1994) oder das „Boundaryless Career Concept“ (Sullivan & Arthur, 2006) bspw. eruieren, was Personen retrospektiv als Bruch oder Sprung in ihrem Lebenslauf bewerten und welche Verläufe im Gegensatz hierzu retrospektiv als konsistent wahrgenommen werden. Hieraus ließen sich konkrete Bedarfe ableiten, die in geeignete Rekrutierungs- und Beratungsmaßnahmen übersetzt werden könnten.

Darüber hinaus und möglicherweise im Sinne eines übergeordneten Aspekts wird deutlich, dass HAW bereit sein müssen, sich selbst zurückzunehmen. Es gilt auszuhalten, dass nicht die eigene Hochschule im Vordergrund steht, sondern das wesentliche gemeinsame Anliegen aller HAW, den Karriereweg HAW-Professur sowohl bekannter als auch zugänglicher zu machen. Im Rahmen der Bemühungen, die eigene HAW für Interessierte erlebbar zu machen, sollte demnach deutlich und transparent kommuniziert werden, dass diese Maßnahmen nicht (nur) als gezielte Rekrutierungsmaßnahmen einer spezifischen Hochschule zu verstehen sind, da dies – so unsere Befürchtung – schnell mit überhöhten Erwartungen verbunden werden könnte.

Literaturverzeichnis

Baruch, Y. (2013). Careers in academe: the academic labour market as an eco-system. *Career Development International*, 18(2), 196–210.

<https://doi.org/10.1108/CDI-09-2012-0092>

Braun, C. N., & Wilson, E. E. (2023). *Berufswahl Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften: Forschungsstand und Forschungsagenda*.

<https://doi.org/10.35096/OTHR/PUB-5198>

Bundesministerium für Bildung und Forschung. (o. J.). *FH-Personal: Das Förderprogramm*. <https://www.fh-personal.de/foerderprogramm/ziele>

Geschäftsstelle der Studienkommission für Hochschuldidaktik an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg. (o. J.). *Mentoring-Programm HAWKarriere*. Hochschule Karlsruhe. <https://www.hochschuldidaktik.net/projekte/mentoring-programm-hawkarriere>

Geschäftsstelle Traumberuf Professorin Plus. (o. J.). *Traumberuf Professorin Plus*. Hochschule Karlsruhe. <https://www.traumberuf-professorin.de/>

Henschel, T., Braun, S., Peus, C., & Frey, D. (2021). Sounds like a fit! Wording in recruitment advertisements and recruiter gender affect women's pursuit of career development programs via anticipated belongingness. *Human Resource Management*, 60(4), 581–602. <https://doi.org/10.1002/hrm.22043>

Hüther, O., & Krücken, G. (2016). *Hochschulen: Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung*. SpringerLink Bücher. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-11563-0>

In der Smitten, S., Sembritzki, T., & Thiele, L. (2017a). *Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren. Unzureichend strukturierte Karrierewege erschweren die Stellenbesetzung*. *DZHW-Brief*. 2017,01. http://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_01_2017.pdf

In der Smitten, S., Sembritzki, T., & Thiele, L. (2017b). Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachhochschulprofessuren. *Die neue Hochschule*, (5), 26–30.

Klawitter, M. (2017). *Die Besetzung von Professuren an deutschen Universitäten. Empirische Analysen zum Wandel von Stellenprofilen und zur Bewerber(innen)auswahl* [Dissertation]. Universitätsbibliothek Kassel.

Lackner, H. (2019). Ist die Fachhochschulprofessur noch hinreichend attraktiv?. In J. Cai & H. Lackner (Hrsg.), *Jahrbuch Angewandte Hochschulbildung 2017: Deutsch-chinesische Perspektiven und Diskurse* (S. 127–141). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-22103-4_9

Lay, M., & Ruf, M. (2019). Nachhaltige Personalbeschaffung – Am Beispiel der Stellenbesetzung von Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften. In W. Wellbrock & D. Ludin (Hrsg.), *Nachhaltiges Beschaffungsmanagement: Strategien – Praxisbeispiele – Digitalisierung* (S. 149–164). Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-25188-8_9

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

Overberg, J., Hug, V., & Röbbken, H. (2024). „Angekommen und glücklich“ – Außerakademische Employability von Promovierten und universitärer Support. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 19(2), 87–110. <https://www.zfhe.at/index.php/zfhe/article/view/1949>

Sackmann, R. (2013). *Lebenslaufanalyse und Biografieforschung: Eine Einführung* (2. Auflage). *Lehrbuch*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19634-3>

Sembritzki, T., In der Smitten, S., & Thiele, L. (2017). Karrierewege zur Professur. *Die neue Hochschule*, (03), 26–30.

Sembritzki, T., & Thiele, L. (2019). Geschlechterunterschiede bei Karrierewegen von FachhochschulprofessorInnen: eine empirische Bestandsaufnahme. *Gender: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 11(1-2019), 11–30.

<https://doi.org/10.3224/gender.v11i1.02>

Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>

Wissenschaftsrat (WR). (2016, 21. Oktober). *Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen*. Drs. 5637-16.