

Beauftragt durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt



Gemeinsame
Wissenschaftskonferenz
GWK

Newsletter V des Bund-Länder-Programms „FH-Personal“



Herzlich Willkommen zum fünften FH-Personal-Newsletter.

Lesen Sie in diesem Newsletter: Warum eine Professur für Pflegewissenschaft eine Schlüsselposition für die gesamte Profession sein kann. Wie in Bremen Hebammen-Studierende besonders praxisnah ausgebildet werden können. Was ein PROF-O-METER ist. Und wie neun Hochschulen gemeinsam an der Qualifizierung ihres Personals arbeiten.

Viel Vergnügen bei der Lektüre!

Wie ich HAW-Professorin wurde



***Diesmal:* Prof. Dr. Claudia Eckstein,
seit Oktober 2025 Professorin für
Pflegerwissenschaft an der
Evangelischen
Hochschule Ludwigsburg.**

Warum wurden Sie HAW-Professorin?

Je länger ich den Pflegeberuf ausgeübt habe, desto wichtiger wurde es mir, die Pflege und Pflegewissenschaft gemeinsam mit anderen PflegewissenschaftlerInnen und -praktikerInnen in Deutschland voranzubringen. Im internationalen Vergleich sind wir mit unseren Professionalisierungsbestrebungen leider im Hintertreffen. Der Pflegeberuf, in Deutschland häufig als Assistenzberuf verkannt, erfordert vielfältige Kompetenzen und ist mit Sicherheit einer der wertvollsten und schönsten Berufe überhaupt – nicht zuletzt deshalb, weil man viel bewegen und die Gesundheitsversorgung entscheidend verbessern kann. Als HAW-Professorin für Pflegewissenschaft kann ich das entsprechende evidenzbasierte Wissen und (forschungs-)methodische Handwerkszeug an Studierende weitergeben und auch weiterentwickeln. In meiner Rolle kann ich mit dazu beitragen, dass der Pflegeberuf zum einen akademisch etabliert und zum anderen auch gesellschaftlich mehr anerkannt wird. Ich verstehe mich als Brückenbauerin zwischen der großen Gruppe der beruflich qualifizierten und der langsam, aber stetig wachsenden Gruppe der akademisch qualifizierten Pflegefachpersonen. HAW-Professorinnen bilden daher nicht nur den akademischen Nachwuchs von morgen aus, sondern fungieren als Schlüsselpersonen für die gesamte Profession. Das ist eine äußerst verantwortungsvolle Aufgabe mit einem hohen Gestaltungspotenzial, die mich erfüllt.

Was wäre Ihr Beruf, wenn Sie keine HAW-Professorin geworden wären?

Ich wäre dennoch in der Pflege – nur an anderer Stelle – tätig! Der klinische Kontext ist für mich nach wie vor ein sehr interessantes und überaus attraktives und zudem wichtiges Tätigkeitsfeld. Ich habe sehr gern 20 Jahre in der direkten Versorgung von Patientinnen und Patienten gearbeitet und schließlich auch in diesem Setting gelehrt und geforscht. Die pflegeberufliche und interprofessionelle Versorgungspraxis ist für mich das „Herzstück“ und somit auch Pulsgeber für die Entwicklung von Forschungsfragen. Und es ist auch der Ort, wo das evidenzbasierte Wissen aus der Forschung wieder zurück in die Praxis strömt. Die vielseitige Tätigkeit als Pflegewissenschaftlerin in der klinischen Praxis hat einen hohen gesellschaftlichen Nutzen und ist sinnstiftend. Sie befördert die eigene berufliche Entwicklung, optimiert

nachhaltig Teamprozesse und trägt zur Erhöhung der Pflege- und Versorgungsqualität bei – insbesondere von besonders vulnerablen Patientengruppen, wie bspw. Menschen mit Demenz oder Menschen mit geistiger Behinderung. Vor diesem Hintergrund wünsche ich mir übrigens auch deutlich mehr klinische Professuren, die in der direkten Pflege- und Versorgungspraxis arbeiten, forschen und lehren.

Was ist das Schönste an einer HAW-Professur?

Das ist tatsächlich nicht ganz einfach zu beantworten, weil sich viel Schönes mit einer HAW-Professur verbindet. Sicher spielt hier die einzigartige Kombination aus Forschung und Lehre sowie Praxisnähe und Gestaltungsfreiheit eine besondere Rolle. Als HAW-Professorin im Fachbereich Pflege hat man die Möglichkeit, die nächste Generation von Pflegefachpersonen berufspraktisch und pflegewissenschaftlich auszubilden und auf eine anspruchsvolle und gesellschaftlich wichtige Tätigkeit vorzubereiten. Auch die unmittelbare Einflussnahme auf die gängige Pflege- und Versorgungspraxis durch innovative Lehre, Transferkonzepte und praxisorientierte Forschung ist besonders motivierend. Darüber hinaus eröffnen sich in der Funktion der HAW-Professorin zahlreiche Möglichkeiten, professions- und hochschulübergreifende Netzwerke zu knüpfen und mit unterschiedlichsten AkteurInnen zusammenzuarbeiten und zunehmend auch politisch Einfluss zu nehmen.

Und was das Schlimmste?

Für mich ist das Schlimmste an meiner HAW-Professur Pflegewissenschaft, dass in der Gesellschaft noch wenig bekannt ist, dass man Pflege studieren kann und dass hierfür Professuren eingerichtet wurden. Obwohl die Pflege eine der, wenn nicht sogar die zentrale Säule des Gesundheitswesens darstellt, wird deren gesellschaftliche Relevanz verkannt. Trotz zunehmender Akademisierung wird die professionelle Pflege häufig auf eine rein praktische, d.h. handwerkliche und wenig kognitiv anspruchsvolle Tätigkeit reduziert oder gar mit hauswirtschaftlichen oder Betreuungsdiensten in Verbindung gebracht. Pflegewissenschaftliche Erkenntnisse und Fortschritte werden im öffentlichen Diskurs oder von politischen und anderen EntscheidungsträgerInnen noch unzureichend aufgegriffen. Auch in landes- und bundespolitischen Gremien sind PflegewissenschaftlerInnen bislang kaum vertreten.

Was haben Sie in Ihrem Studium gelernt, was Sie als HAW-Professorin nicht mehr brauchen?

Tatsächlich könnte ich nicht sagen, dass ich bestimmte Studienanteile (Module) grundsätzlich in meiner jetzigen Tätigkeit als HAW-Professorin nicht mehr brauche. Teils gelten die einst erlernten operativen Kompetenzen im Zuge des technologischen Wandels (z.B. Detailwissen zu digitalen Anwendungen) durchaus als überholt. Gleichwohl stellen sie wichtige Basiskompetenzen dar, die im Sinne des lebenslangen Lernens und durch ein systematisches Wissensmanagement stetig weiterentwickelt wurden. Gegenüber dem operativen Wissen war der Erwerb von strategischem, konzeptionellem und wissenschaftlich-methodischem sowie reflexivem Wissen für die Rolle als HAW-Professorin allerdings weitaus entscheidender als das Erlernen von operativen Kompetenzen.

Und was haben Sie nicht gelernt, was Sie heute aber unbedingt brauchen?

Das Studium bereitet wenig auf die fachliche Führungsrolle vor, die man im Rahmen einer HAW-Professur einnimmt. Insofern eignet sich die Promotions- oder Post-Doc-Phase hierfür, diese Kompetenzen zu erwerben. Ähnlich verhält es sich bei der Drittmittelakquise. Die Studienanteile oder auch zusätzliche freiwillige hochschulische

Angebote könnten ausgebaut werden – beispielsweise auch um den gelingenden Übergang in eine wissenschaftliche Tätigkeit zu befördern und letztlich auf eine HAW-Professur vorzubereiten.

Zu welchem Zeitpunkt Ihrer Karriere haben Sie den Weg zur HAW-Professur eingeschlagen?

Bereits in meiner langjährigen Tätigkeit als Praxisanleiterin (Ausbilderin), Pflegepädagogin und wissenschaftliche Mitarbeiterin hatte ich sehr viel Freude daran, Lernende anzuleiten, ihnen komplexe Themen didaktisch aufzubereiten und sie für den Pflegeberuf zu motivieren. Auch während meiner Zeit als Doktorandin hatte ich unterschiedliche Lehraufträge, so dass ich die klinische Forschung immer gut mit der Lehre verbinden konnte. Schlussendlich festigte sich mein Wunsch mit dem fortschreitendem Promotionsstudium – dauerhaft Lehre und Forschung miteinander verbinden zu wollen. Ich bin glücklich mit dieser Entscheidung, weil ich in meiner jetzigen Rolle als HAW-Professorin praxisorientiert forschen und gleichzeitig Studierende für die praktische Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse begeistern kann.

Hochschule im Fokus: Hochschule Bremen



ca. **690**

Mitarbeitende

rund **180**

Professorinnen und Professoren

knapp **9000**

Studierende

20

Prozent internationale Studierende

70

Studiengänge

5

Fachrichtungen: Wirtschaftswissenschaften / Architektur, Bau und Umwelt /
Gesellschaftswissenschaften / Elektrotechnik und Informatik / Natur und Technik

1

modernes Skills- und Simulationszentrum für die Pflege: Die praxisnahe und zugleich wissenschaftlich fundierte Ausbildung der Studierenden wird an der HSB großgeschrieben: An mehreren Fachbereichen, wie z.B. Pflege, Luft- und Raumfahrt sowie Architektur verfügen wir über moderne Reallabore, die den Studierenden realitätsgetreue Lernerfahrungen ermöglichen. Im Internationalen Studiengang Pflege steht z.B. ein modernes Skills- und Simulationszentrum zur Verfügung: In einer vollständig ausgestatteten Pflegestation können Situationen und Aufgaben aus dem klinischen Alltag und der häuslichen Versorgung realitätsnah nachgestellt und geübt werden. Angehenden Hebammen steht ein voll ausgestatteter Kreißaal zur Verfügung, in dem sie sämtliche Aspekte rund um Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett erlernen können. Bisher wurde der Kreißaal nur zu Übungszwecken genutzt, aber unsere Hebammen-Studierenden wären für reale Einsätze bestens ausgebildet.

Maßnahme im Fokus I : Talent Pool „Profs von Morgen“ – eine Kooperation der Hochschulen Reutlingen, Albstadt-Sigmaringen und der HTWG Konstanz



Was ist die grundsätzliche Idee der Maßnahme? Welche Ziele sollen erreicht werden?

Ziel des Talent Pools „Profs von Morgen“ ist es, wissenschaftliche und künstlerische Nachwuchskräfte sowie berufserfahrene Fach- und Führungskräfte gezielt auf dem Weg zur HAW-Professur zu begleiten. Die Teilnehmenden erhalten vielfältige Einblicke in das Berufsbild sowie Aufschluss über individuelle Qualifizierungsbedarfe, um das eigene Profil abzurunden.

Langfristig verfolgt die Maßnahme das Ziel, den Zugang zur HAW-Professur transparenter und anschlussfähiger an unterschiedliche Werdegänge zu gestalten und so die Quantität und Qualität der Bewerbungen sowie die Diversität unter den Bewerberinnen und Bewerbern zu steigern.

Wie wird die Maßnahme in der Praxis umgesetzt?

In zwei Auswahlrunden pro Jahr können sich Interessierte bewerben. Die Teilnehmenden werden über regionale Netzwerke, persönliche Kontakte zu Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie durch die aktive Ansprache interner und externer Zielgruppen wie Professorinnen und Professoren, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Mitarbeitende und Personen aus der Wirtschaft gewonnen. Die ausgewählten Talente erhalten Zugang zu verschiedenen Angeboten, darunter Coachings zu professurrelevanten Kompetenzen, Gespräche mit Professorinnen und Professoren der beteiligten Hochschulen sowie Expertinnen-Inputs zu Themen wie Berufungsverfahren, Rollen von HAW-Professoren und -Professorinnen, Didaktik und Drittmittelakquise.

Ein hilfreicher Einstieg ist das [PROF-O-METER](#) – eine Webseite mit interaktiven Elementen, die dabei unterstützt, die persönliche Eignung und Motivation für eine Professur einzuschätzen.

(PROF-O-METER – Ist eine Professur attraktiv für mich?)

Was sind die Vorzüge der Maßnahme?

Der Talent Pool ist eine Anlaufstelle für HAW-Professur-Interessierte in unterschiedlichen Ausgangssituationen, bspw. Personen aus der Wirtschaft oder aus dem universitären Kontext. Viele Teilnehmende erhalten erstmals ein realistisches Bild von der HAW-Professur. Im Talent Pool erfahren die Talente eine individuelle Förderung, die auf ihre persönlichen Bedürfnisse ausgerichtet ist, und werden dabei unterstützt, die eigene Eignung für eine Professur besser einzuschätzen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vernetzen sich untereinander und mit erfahrenen HAW-Professorinnen und -Professoren. Sie können sich gezielt weiterqualifizieren, um das eigene Profil zu stärken, und fühlen sich im Berufungsverfahren sicherer.

Für die Hochschulen bietet der Talent Pool die Möglichkeit, freiwerdende Professuren schneller und passgenauer zu besetzen.

Welche Erfahrung haben Sie bisher mit der Maßnahme gemacht?

Die ersten beiden Runden sind auf eine große Resonanz gestoßen – persönliche Gespräche mit den Bewerberinnen und Bewerbern haben gezeigt, dass der Talent Pool als niedrigschwelliges Informations-, Qualifizierungs- und Vernetzungsangebot eine Lücke füllt. Er bietet hochqualifizierten Personen mit Interesse an einer HAW-Professur die notwendige Orientierung, um diesen Karriereweg gezielt zu verfolgen. Die

[Weitere Informationen](#)

Maßnahme im Fokus II: HAWKarriere - Evangelische Hochschule Ludwigsburg, Hochschule Biberach, Hochschule Furtwangen, Hochschule für Technik Stuttgart, Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen, Hochschule Karlsruhe, Hochschule Offenburg, Hochschule Ravensburg-Weingarten und Technische Hochschule Ulm



Wie heißt ihre Maßnahme?

Das Mentoring-Programm [HAWKarriere](#) ist ein hochschulübergreifendes Angebot zur Talentförderung und Personalentwicklung für den akademischen Nachwuchs und neuberufene Professorinnen und Professoren. Es wird im Rahmen des Bund-Länder-Programms FH-Personal umgesetzt und gemeinschaftlich von neun Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) in Baden-Württemberg organisiert: Evangelische Hochschule Ludwigsburg, Hochschule Biberach, Hochschule Furtwangen, Hochschule für Technik Stuttgart, Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen, Hochschule Karlsruhe, Hochschule Offenburg, Hochschule Ravensburg-Weingarten und Technische Hochschule Ulm. An der Hochschule Karlsruhe ist das Programm in die vielfältigen Maßnahmen des FH-Personal-Projekts [ALPAKA](#) eingebettet.

Was ist die grundsätzliche Idee der Maßnahme? Welche Ziele sollen erreicht werden?

HAWKarriere richtet sich an Promovierende, Postdocs und Lehrbeauftragte, die eine HAW-Professur anstreben, sowie an neuberufene Professorinnen und Professoren, die sich in ihrer neuen Rolle orientieren und weiterentwickeln möchten. Ziel des Programms ist es, individuelle Karrierewege zu begleiten, Perspektiven zu eröffnen und durch Mentoring gezielt Kompetenzen zu fördern. Die Teilnehmenden gewinnen Klarheit über ihre nächsten Karriereschritte, reflektieren aktuelle Herausforderungen und definieren individuelle Laufbahnziele. Die Ziele werden von den Mentees selbstbestimmt gesetzt und durch passende Mentorinnen und Mentoren (i.d.R. HAW-Professorinnen und -Professoren) begleitet. Mit ihrer Expertise geben die Mentorinnen und Mentoren fundierte Einblicke in die Berufswelt der HAW-Professur und stehen den Mentees bei Fragen rund um Berufs- und Karriereplanung unterstützend zur Seite. In der Regel stammen die Mentorinnen und Mentoren von anderen Hochschulen, wodurch eine starke hochschulübergreifende Vernetzung entsteht, die neue Perspektiven

eröffnet und den fachlichen Austausch bereichert. So entsteht ein wertvoller Austausch, der nicht nur Orientierung bietet, sondern auch den Mut stärkt, den eigenen Karriereweg aktiv zu gestalten.

Wie wird die Maßnahme in der Praxis umgesetzt?

HAWKarriere wird als zwölfmonatige Programmrunde umgesetzt und kombiniert individuelle Begleitung mit strukturierten Formaten. Alle Mentees definieren zu Beginn ihre persönlichen Ziele, die sie gemeinsam mit ihrem Mentor sowie dem unterstützenden Rahmenprogramm verfolgen. Die Umsetzung erfolgt durch 1:1-Mentoring-Sessions, Peer-Gruppenformate, Workshops, Coaching-Angebote, Expertinnen-Impulse und Netzwerkveranstaltungen. Die Inhalte der einzelnen Angebote orientieren sich an den Bedarfen der Mentees und werden flexibel gestaltet.

Rahmenbedingungen: Das Programm ist hochschulübergreifend angelegt, wird im Rahmen des Bund-Länder-Programms FH-Personal durchgeführt und von den neun teilnehmenden Hochschulen in enger Abstimmung organisiert. Die Teilnahme ist kostenfrei. Die Plätze sind begrenzt und werden im Rahmen eines Auswahlverfahrens vergeben – eine Bewerbung ist erforderlich.

Was sind die Vorzüge der Maßnahme?

HAWKarriere überzeugt durch vielfältige Begegnungen, individuelle Karriereimpulse und ein starkes Netzwerk, das den Weg zur HAW-Professur begleitet und den Einstieg in die Professorenrolle erleichtert. Die Mentoring-Inhalte orientieren sich an den persönlichen Zielen der Mentees und werden gemeinsam mit erfahrenen Mentorinnen und Mentoren verfolgt. So entsteht ein praxisnaher, hochschulübergreifender Austausch, der fachlich bereichert, die Selbstwirksamkeit stärkt und gezielt auf die HAW-Professur vorbereitet. Das Programm unterstützt zudem das souveräne Ankommen in der neuen Rolle und schafft Raum für Reflexion, Vernetzung und konkrete Schritte in der akademischen Laufbahn.

Welche Erfahrung haben Sie bisher mit der Maßnahme gemacht?

Das Programm erfreut sich großer Resonanz – die stetig steigenden Bewerbungszahlen und die regelmäßig überbuchten Plätze zeigen deutlich, wie gefragt und wirkungsvoll das Mentoring-Angebot ist; im Herbst 2025 startet bereits die dritte Runde.

Mentees empfehlen HAWKarriere, weil das Programm sie gezielt beim Einstieg in die Hochschulkarriere unterstützt – durch klare Zielorientierung, praxisnahen Austausch, wertvolle Kontakte und persönliche Weiterentwicklung in einem motivierenden Umfeld. Mentorinnen und Mentoren schätzen HAWKarriere als inspirierendes, dynamisches Programm, das nicht nur Mentees stärkt, sondern auch ihnen selbst wertvolle Impulse bietet – durch fachlichen Austausch, persönliche Reflexion und ein unterstützendes Netzwerk, das zur eigenen Weiterentwicklung und Vernetzung beiträgt. HAWKarriere wurde auf der internationalen eument-net-Konferenz in Constanța (Rumänien) vorgestellt und ist Teil des Sammelbands „Qualifizierung für HAW-Professuren durch Tandemprogramme und Talent Management“ im Rahmen des FH-Personal-Programms.

Kontakt:

[Silvia Brunner](#), Hochschule Karlsruhe

News aus den Projekten

Ostfalia: Vierte Tandemstelle geht an den
Start

HS Niederrhein: Christine Stüber gewinnt
Forschungspreis

Die FH-Personal Erfolgsgeschichten



Seit dem April 2021 unterstützt "FH-Personal" Hochschulen auf ihrem Weg in die Zukunft der Entwicklung und Gewinnung von Professorinnen und Professoren. In einer multimedialen Reportage erzählen Hochschulen und angehende und bereits berufene Professoren und Professorinnen von diesem Weg.

[Zum Pageflow](#)

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt

[Klicken Sie hier um sich aus dem Verteiler abzumelden.](#)