

Was kann die Rolle der Personalentwicklung in Berufungsverfahren sein?



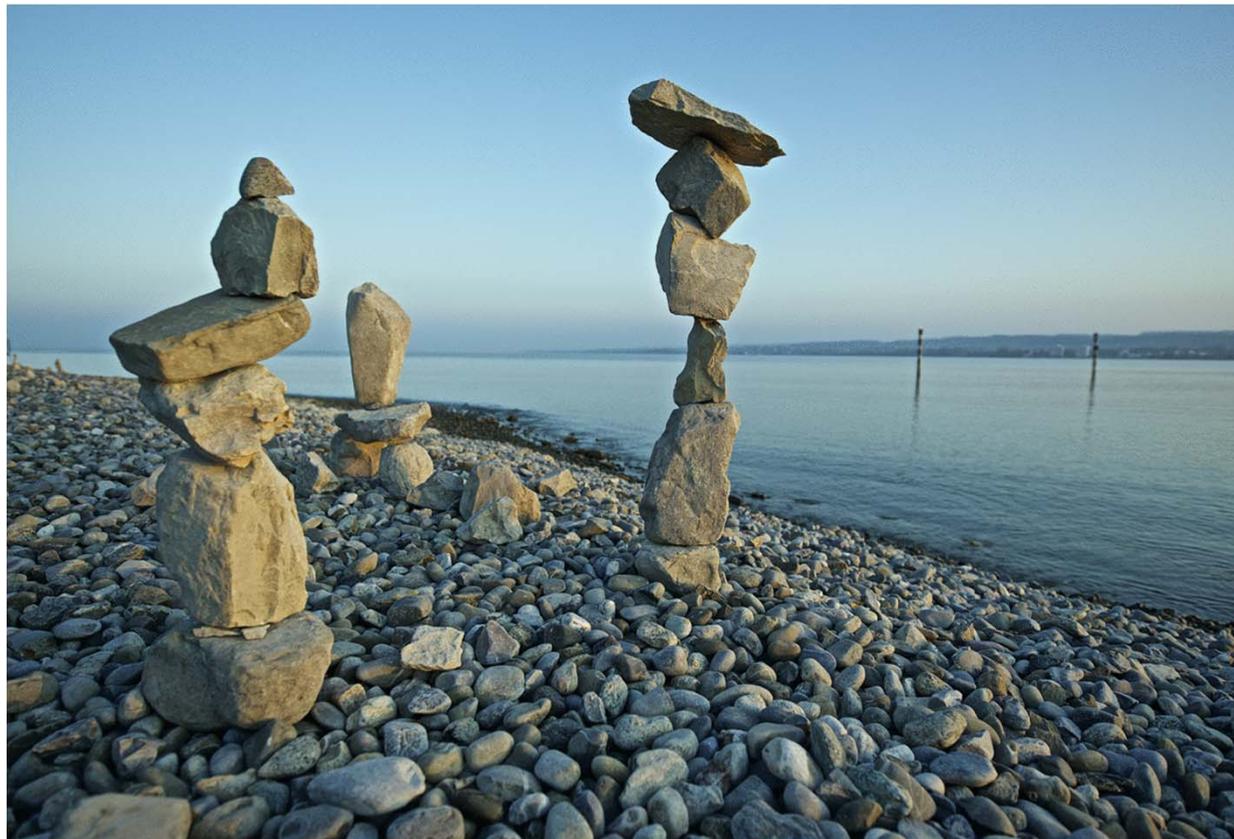
Dr. Bettina Duval

Das Berufungsverfahren: Rechtsfragen, Trends und Verhandlungskultur

09.-10.11.2017

Welchen Herausforderungen stehen Hochschulen im Berufungsprozess gegenüber?

Welchen Beitrag kann der Blick der Personalentwicklung leisten?



Übersicht

I Überfachliche Kompetenzen im Berufungsverfahren

- Warum überfachliche Kompetenzen berücksichtigen?
- Erfassung von überfachlichen Kompetenzen: Ein Modell

II Personalentwicklung rund um das Berufungsverfahren

- Vorbereitung von NachwuchswissenschaftlerInnen auf Berufungsverfahren und -verhandlungen
- „Onboarding“ – Willkommen und Service für Neuberufene

I Überfachliche Kompetenzen im Berufungsverfahren

Zuerst die gute Nachricht:

„Viele Universitäten in Deutschland, die zu den besten ihrer Art in Europa und der ganzen Welt gehören, führen bereits gute Personalauswahlprozesse – sowohl in Berufungsverfahren, als auch bei der Besetzung von anderen wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Positionen – durch. [...]. Da es kaum bessere Alternativen zu den gängigen Auswahlmethoden gibt, bleibt die Ausgangsfrage, wie man die Personalauswahl im System Wissenschaft weiter optimieren kann“.

Frey, Braun, Peus 2015: 13.

Warum überfachliche Kompetenzen berücksichtigen?

Berufungsverfahren – Ziele und Wünsche

Besonderheit: Hochschulen können ihre ProfessorInnen nicht ohne weiteres ausbilden (Ausnahme: Tenure Track)

- Auswahl und Gewinnung der „Besten“ (forschungsstark, hohe Publikations- und Drittmittelleistung, gute Lehrleistung)
- Vermeidung von Fehlberufungen - hohe negative Transaktionskosten
- Der/die gewonnene ProfessorIn sollte ausreichend lange an der Hochschule bleiben und dort wirksam werden
- Guter „erster Eindruck“ bei Neuberufenen

Und:

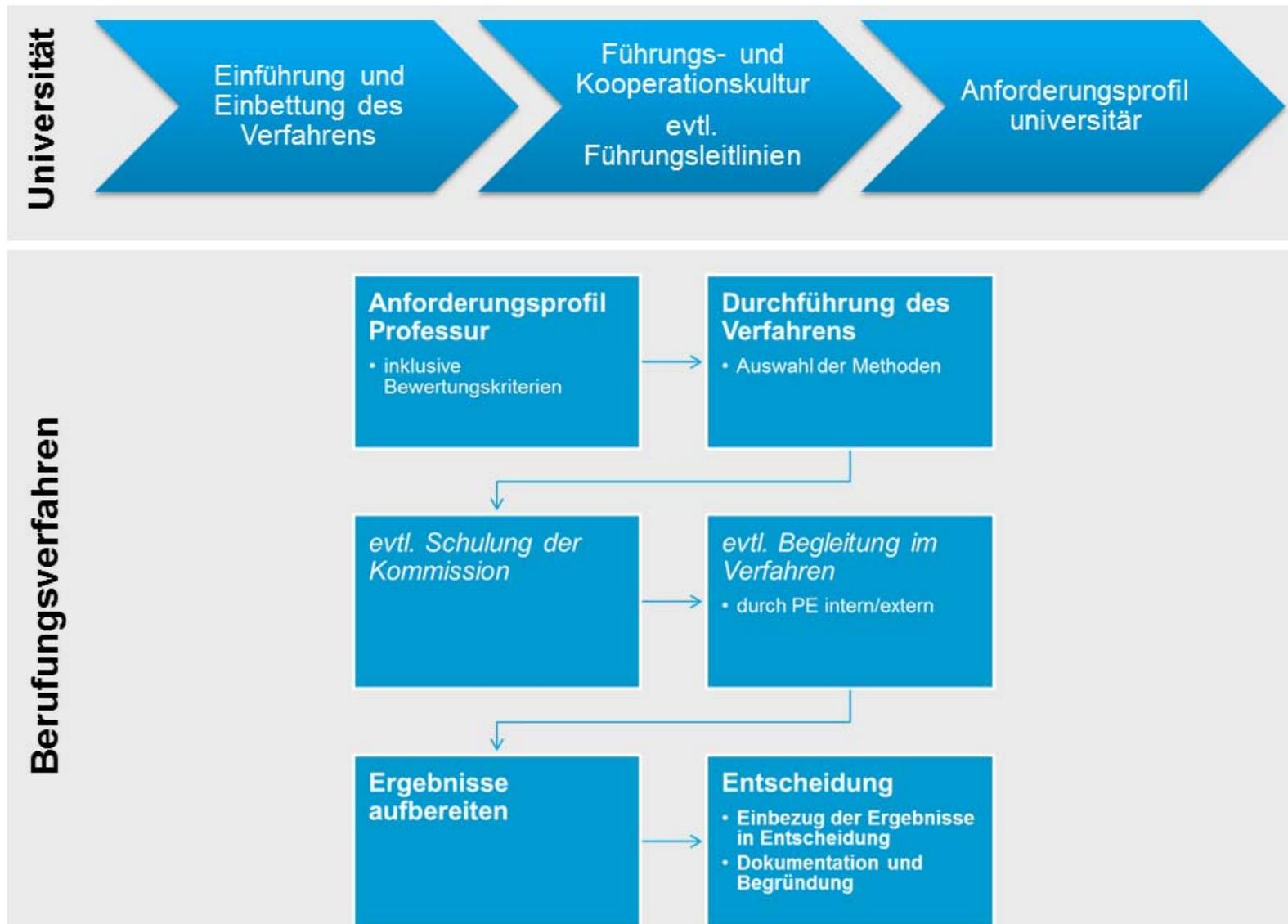
- ProfessorInnen...
 - ...sind zentrale GestalterInnen der Führungs- und Kooperationskultur der Universität
 - ...sind die zentrale AkteurInnen der Nachwuchsförderung
 - ...übernehmen zentrale Aufgaben im Bereich des Wissenschaftsmanagements
 - ...müssen komplexe Leitungspositionen besetzen, wie die Leitung einer zentralen wissenschaftlichen Einrichtung
 - Zunehmend wird mehr Wert auf Kooperation und Vernetzung gelegt. Fachübergreifende Forschungsschwerpunkte und Verbundprojekte wie z.B. Cluster werden zentral
- „ProfessorInnen sind nicht mehr nur ForscherIn und LehrerIn sondern zugleich WissenschaftsmanagemeerIn und – in jeder dieser drei Beziehungen – auch Führungskraft.“ Bräunig 2015:232**

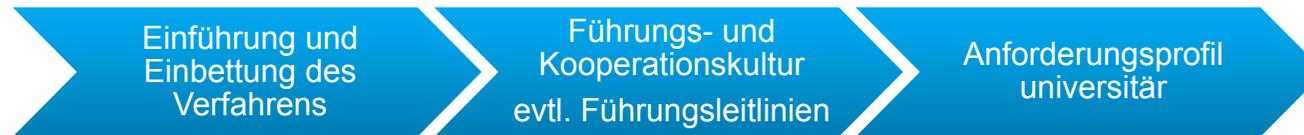
Erfassung von überfachlichen Kompetenzen: Überlegungen

- Überfachliche Kompetenzen werden immer schon implizit mit berücksichtigt. „Erfassung“ aber eher unsystematisch und erfolgt z.B. durch Intuition, Erfahrungsberichte, Lehrevaluationen
- Bestenauslese bedeutet (auch) die Einschätzung von **Passung** zu den Anforderungen.

- **→ Wie kann Erfassung von überfachlichen Kompetenzen (Passung!) systematisiert und standardisiert werden?**

Erfassung von überfachlichen Kompetenzen: Ein Modell





Anforderungsprofil

Anforderungsprofil Professur

- inklusive
Bewertungskriterien

Ziele:

- Klarheit der Rolle(n) der zu besetzenden Professur
- Gemeinsames Verständnis und Transparenz über das Anforderungsprofil
- Grundlage für die Definition von wünschenswerten Kompetenzen des/der zukünftigen StelleninhaberIn

Fragen:

- Welche Arbeitsschwerpunkte sind zu erledigen
- Welche Entscheidungen sind von dieser Position aus unbedingt zu treffen?
- Welche Führungsverantwortung hat die Position?
- Welche Kooperations- und Vernetzungsansprüche verbinden sich mit der Position
- Welche Widersprüche sind von dieser Position aus zu bewältigen?
- An welchen markanten Situationen und deren Bewältigung wird der Erfolg dieser Stelle gemessen? (Critical Incidents)

Mögliche Verfahren zur standardisierten Erfassung von überfachlichen Kompetenzen

Durchführung des Verfahrens

- Auswahl der Methoden aus vorgegebenem Set

- Strukturierte Interviewteile, u.a. mit biografischen und situativen Fragen
 - mit der gesamten Kommission
 - mit Teilen der Kommission
- Assessment Center
 - mit Präsentationen
 - mit simulierten Gesprächssituationen, z.B. Konfliktgesprächen
 - eventuell ergänzende Aufgaben
- Selbsteinschätzungsbögen etc.

Vorbereitung und Begleitung der Kommission

*evtl. Schulung der
Kommission*

Schulung der Kommission:

- Themen: Personalbeurteilung, Fragetechniken und Beobachterschulung (inkl. typische Beobachterfehler) jeweils in Theorie und Praxis.
- Geschult wird die gerade gebildete Kommission zu Beginn des Verfahrens. Alternativ: Das Personalentwicklungsprogramm enthält Schulungen für alle, die einmal in Kommissionen sein werden oder könnten.

*evtl. Begleitung im
Verfahren*

- *durch PE intern/extern*

Einbindung von Personalentwicklung – intern oder extern

- PersonalentwicklerIn unterstützt im Verfahren z.B bei der Optimierung von Fragetechniken oder ist bei den Verfahren dabei.

Implementierung von Verfahren zur Erfassung von überfachlichen Kompetenzen – Erfahrungsaustausch



II Personalentwicklung rund um das Berufungsverfahren



Vorbereitung von NachwuchswissenschaftlerInnen auf Berufungsverfahren und -verhandlungen

- Informationsveranstaltungen zu Ablauf und Anforderungen von Berufungsverfahren und Berufungsverhandlungen
- Bewerbungsunterlagencheck
- Unterstützung bei der Darstellung des eigenen Profils als ForscherIn und LehrendeR
- Individuelles Berufungstraining (Simulation des konkreten Verfahrens bei vorliegender Einladung)
- Begleitendes Coaching

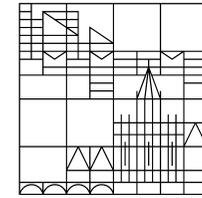
„Onboarding“ – Willkommen und Service für Neuberufene



Professur am See

Herzlich willkommen an der Universität
Konstanz!

Universität
Konstanz



**Herzlichen
Dank!**

Dr. Bettina Duval
Academic Staff Development

Tel.: +49 (0) 75 31/88 - 5324
bettina.duval@uni-konstanz.de