

Personalmanagement in der „unternehmerischen Hochschule“

–

Personalentwicklung und Strukturplanung an Hochschulen

Dr. Thomas Kathöfer

Generalsekretär der Hochschulrektorenkonferenz

4. GEW Wissenschaftskonferenz

04. September 2010 in Templin

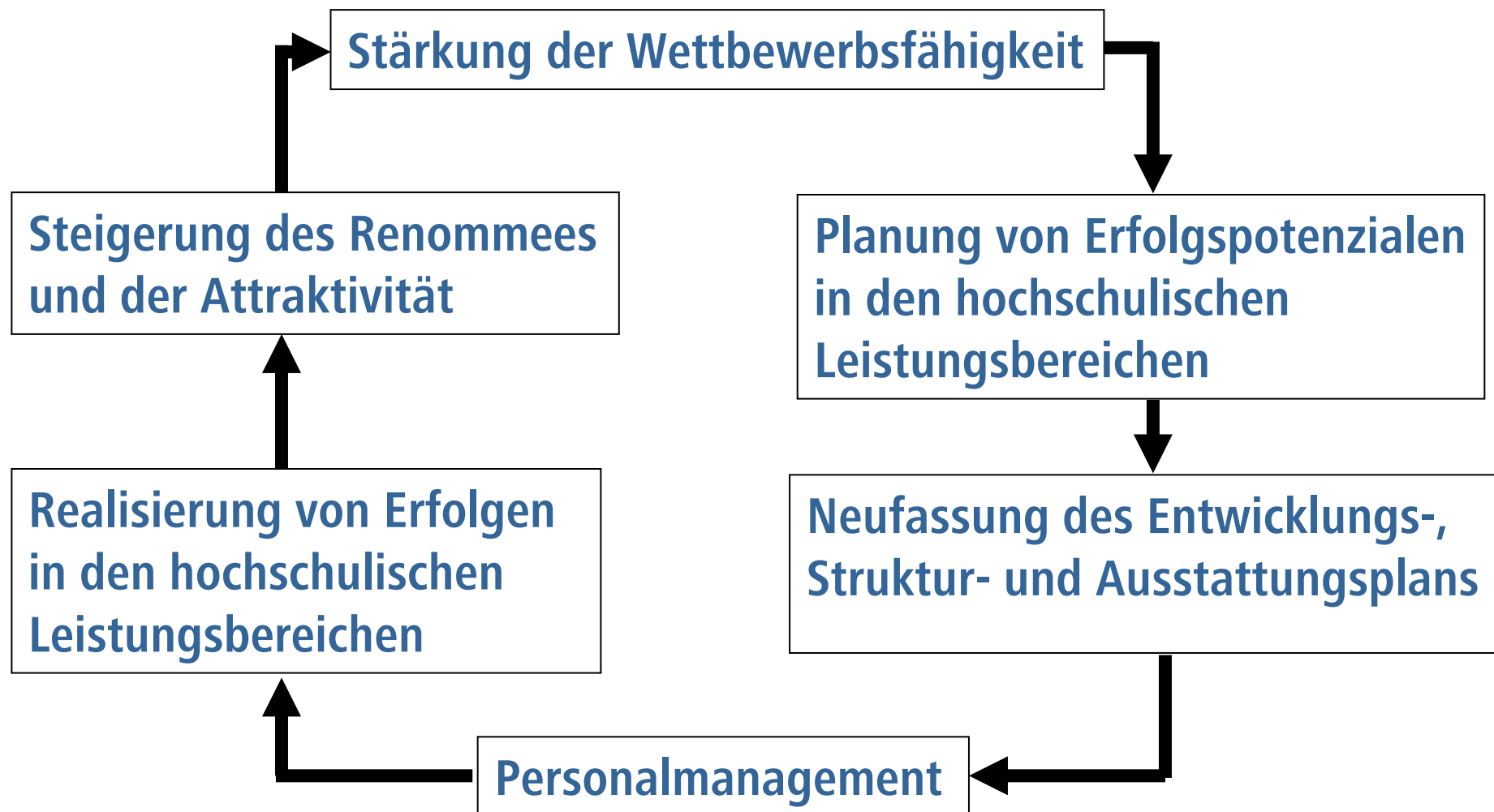
Entwicklungen im Hochschulsystem

-  **Intensiverer Wettbewerb zwischen den Hochschulen**
-  **Ursachen u.a.:**
 -  **Globalisierung / Internationalisierung**
 -  **Veränderung rechtlicher Rahmenbedingungen**
(Hochschulgesetze, Governancessstrukturen ...)
 -  **Konzeptionelle Steuerung der Hochschulen**
(Zielvereinbarungen, LOM ...)
 -  **Programmatische Steuerung der Hochschulen**
(Exzellenzinitiative, Hochschulpakt, Pakt für Forschung und Innovation, HTS ...)
 -  **Veränderungen im Beschäftigungssystem**
(neue Berufsbilder und Berufe, LLL)
 -  **Technologischer Fortschritt**
(IKT: Distant Learning ...)

Die „unternehmerische“ Hochschule

- ➡ **Reaktion auf die Intensivierung des Wettbewerbs: Handlungsweisen der Privatwirtschaft als Ideenquelle**
- ➡ **HRK: Autonome Hochschule**
- ➡ **Charakteristika u.a.:**
 - ➡ **Handlungsfreiheit der Hochschule und ihrer Leitung**
 - ➡ **Leistungs- und Wettbewerbsorientierung**
 - ➡ **Ausgeprägte Bereitschaft zum Strukturwandel und zum Eingehen von Risiken**
 - ➡ **Ausgeprägte Bereitschaft zur Kooperation mit Externen**
- ➡ **Finanz-, Organisations- und Personalautonomie**

Handlungsleitfaden der „unternehmerischen“ Hochschule



Interessen der Politik / Gesellschaft

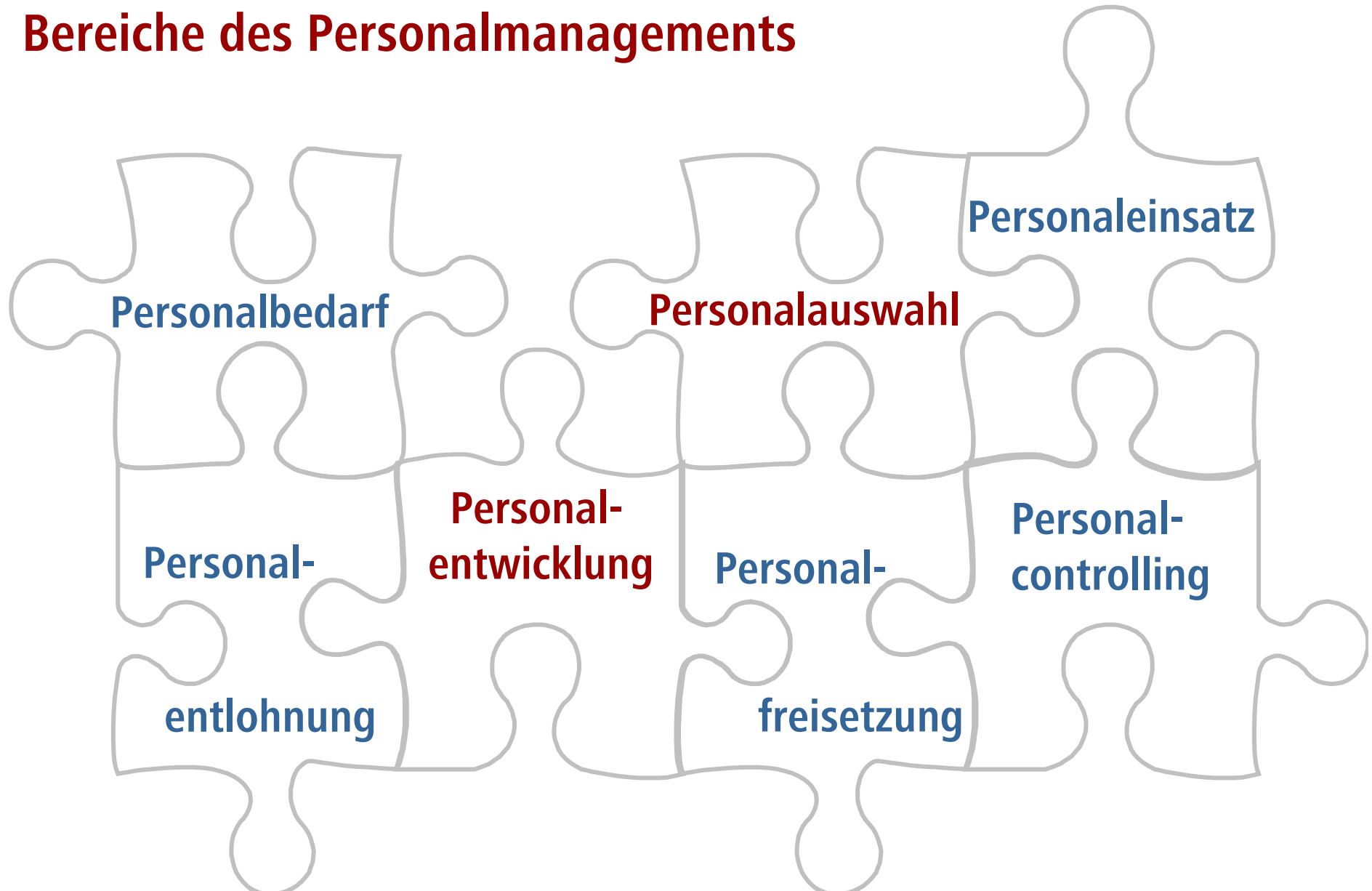
- Erfüllung externer Anreizsysteme, z.B. Zielvereinbarungen:



Personalmanagement als herausragende Aufgabe


- ☞ **hochschulische Leistungserbringung erfolgt vorrangig durch Personal**
(idR werden mehr als 75% des Zuschusses für Personal verausgabt)
- ☞ **Aufgabe des Personalmanagements ist, das erforderliche Personal**
 - ↳ **in richtiger Anzahl**
 - ↳ **mit den richtigen Qualifikationen**
 - ↳ **zum richtigen Zeitpunkt****bereitzustellen, um die geplanten Erfolge zu realisieren**
- ☞ **Personalmanagement bedient sich zahlreicher Maßnahmen**


Bereiche des Personalmanagements



Beispiel für das Zusammenwirken von Personalmanagement und Strukturplanung

Beispiel: Exzelleninitiative

-  **Besetzung von Professuren**
 - Berufungsverfahren mit „grauen“ Verhandlungen
 - Wegfall der Sperrfristenregelungen

-  **Rekrutierung des Mittelbaus**
 - Interessen der Hochschul- / Fakultätsleitung
 - Interessen der Fachgebietsleitungen
 - Interessen der Nachwuchskräfte

Interessen der Nachwuchskräfte

Fraunhofer lockt die Besten

Die beliebtesten Arbeitgeber der besten 25% eines Jahrgangs bei Ingenieuren, Naturwissenschaftlern und Informatikern 2007



ZV-P2/Mai 07

Rang	Unternehmen	Prozent
1	Fraunhofer-Gesellschaft	27,6
2	Max-Planck-Gesellschaft	26,9
3	BMW	19,3
4	Porsche	16,9
5	Audi	15,6
6	Siemens	15,6
7	Robert Bosch	13,0
8	EADS	13,0
9	Auswärtiges Amt	9,3
10	McKinsey	9,2

Beispiel für das Zusammenwirken von Personalentwicklung und Strukturplanung

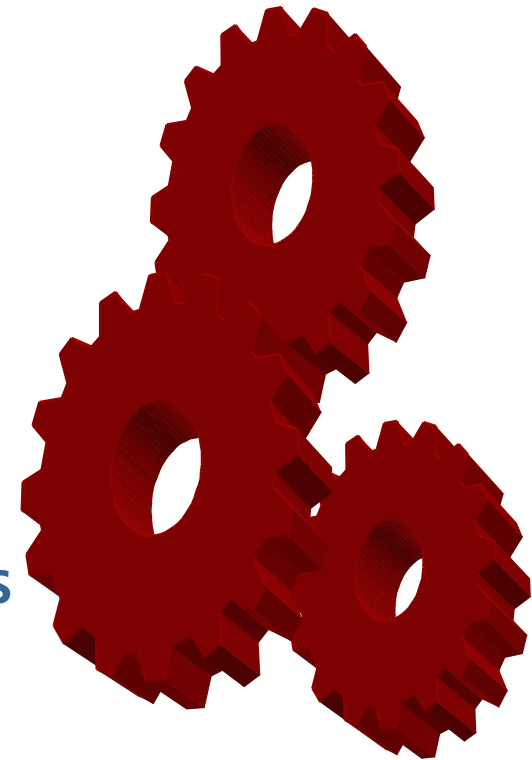
- 👉 **Beispiel:** Weiterentwicklung oder Umbau eines Bereiches
 - Zusammensetzung von Berufungskommission
 - Personalentwicklung im Bereich des nicht-wissenschaftlichen Personals

Flexibilisierung im Personalbereich

- Befristungen
- Teilzeitverträge
- Hilfskraftverträge
- Stipendien
- Lehraufträge

Ansatzpunkte für Maßnahmen

- Gesamtkonzept des Personalmanagements
- Dienstvereinbarungen
- Qualifizierungsprogramme
- Mitarbeiterbefragungen
- Weiterbildungszentren
- Neue Qualifikationswege für den Nachwuchs





Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!