

[z]

Akademisches

Personalmanagement

Ergebnisse und Ausblicke

Vortrag im Rahmen des Abschluss-Symposiums am
17. Februar 2009 in Berlin

Prof. Dr. Martin Thren
Präsident der HAWK

Prof. Dr. Georg Klaus
Vizepräsident der HAWK

[z] Ziele des APM

Implementieren eines umfassenden, strategischen und systematischen Personalmanagements für alle Bediensteten der HAWK

um...

- den in allen Bereichen gewachsenen Herausforderungen adäquat und effizient zu begegnen.
- jede/n Einzelne/n bei der persönlichen Weiterentwicklung aus der Wahrnehmung seiner Aufgaben optimal stützen und fördern zu können.



[z] Ziele des APM (2)

Fördern eines gemeinsamen Bewusstseins für die Hochschule über individuelle Ziele und Fähigkeiten der Bediensteten hinaus

um...

- Synergieeffekte, die die Institution bietet, optimal zu nutzen.
- Reibungsverluste und Spannungsfelder bestmöglich zu vermeiden.
- gemeinsam abgestimmte Ziele mit vereinten Kräften zu verfolgen.



[z] **Vorgehensweise**

Vorgehen

- Implementieren einer Programmreihe aus Trainings, Seminaren und Vorträgen

Inhaltlicher Ansatz

- Vermitteln von Kenntnissen und Fertigkeiten zur optimalen Gestaltung und Ausführung von Managementaufgaben für Führungs- und Leitungskräfte im akademischen Bereich

Zielgruppe

- Präsidium und Dekanate

[z] **Vorgehensweise (2)**

Umsetzung des inhaltlichen Ansatzes

- Erarbeiten eines Kompetenzmodells für Führungs- und Leitungskräfte, welches unter Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen die Personalentwicklungsbedarfe offen legt
- Vermitteln der erforderlichen Kompetenzen (überfachliche Qualifizierung und Professionalisierung der Leitungsfunktionen)
- Beseitigen oder minimieren von Hindernissen in den Arbeitsabläufen, um Führungs- und Leitungskräfte zu entlasten
- Entwickeln von Anreizsystemen zur Übernahmen von Führungs- und Leitungsfunktionen
- Schaffen von Grundlagen für ein Qualitätsmanagementsystem für Organisation, Lehre, Forschung sowie Wissens- und Technologietransfer

[z] **Ergebnisse**

- Vermittlung einer Gesamtschau der Organisation einer Hochschule (Organismus Hochschule), Überwindung der reinen Innensicht mit Fokus auf die eigene Fakultät oder den eigenen Standort
- Vermittlung der grundlegenden organisatorischen, rechtlichen und hochschulpolitischen Gegebenheiten sowie deren Relevanz und Wechselwirkungen
- Etablierung einer offenen Kommunikationskultur zur Lösung von Problemen
- Entwicklung eines Kompetenzmodells für Führungs- und Leitungskräfte, Schaffung von monetären und nicht monetären Optionen, um die Verweildauer in den Ämtern zu erhöhen
- Delegation des Qualitätsmanagements in Lehre und Forschung auf die Dekanate



[z] **Ergebnisse (2)**

- Identifikation von fakultätsübergreifenden Querschnittsthemen
- Schaffung eines Instituts für Interdisziplinäre Wissenschaften (dort auch zukünftig Verortung des APM)
- Nationale und internationale Positionierung der HAWK als familiengerechte, generationenübergreifende, barrierefreie und Gesundheits-Hochschule mit entsprechenden Dienstleistungen für Studierende, Bedienstete und die Gesellschaft
- Vermittlung neuer Lehr- und Lernmethoden durch die Fortbildungsveranstaltung „Lehren lernen“

 [z] **Bestehende Defizienzen****Bislang bewusste Konzentration auf Führungs- und Leitungskräfte**

Fortführung im Jahr 2009:

- Ausweitung der Maßnahmen auf Lehrende sowie wissenschaftliches und technisches Personal
- „Modelldekanate“ an den HAWK Fakultäten Bauwesen sowie Erhaltung von Kulturgut

[b]

Fakultät Bauwesen

- Teildekanat einer ehemals standortübergreifenden Fakultät, die im Rahmen der Organisationsentwicklung ab 2009 selbstständig wird
- Bachelor- und Masterstudiengänge in Architektur, Bauingenieurwesen und Holzingenieurwesen
- Derzeit 30 Professuren, jedoch bevorstehender Abbau auf rechnerisch 22,5 Professuren auf Grundlage des Hochschuloptimierungskonzeptes (HOK) von 2003
- Leistungsfähiger Dekanatsgeschäftsführer mit großem Interesse an Organisationsverbesserungen



[k]

Fakultät Erhaltung von Kulturgut

- Fakultät ist 2008 aus dem Fachbereich „Konservierung und Restaurierung“ entstanden
- Starkes Wachstum. Erweiterung des Studienganges Präventive Konservierung um weitere Kompetenzfelder. Erfolgreicher Master Konservierung und Restaurierung.
- Aufstockung der Professuren von 9 auf 13.
- Neue Dekanatsassistentin soll die Dekanatsorganisation optimieren, bereits mit ersten Erfolgen



[z] **Innovationsmaßnahmen**

- Organisationsentwicklungs-, Coaching- und Mentoringmaßnahmen in den Modellfakultäten
- Untersuchung und Optimierung der Dekanatsorganisation sowie der kommunikativen Prozesse von der Dekanatsebene zur den Professorinnen und Professoren sowie den wissenschaftlichen, administrativen und technischen Mitarbeitenden
- Erarbeitung eines Organisationsleitfadens („Systemhandbuch“), welches später auch für die anderen Fakultäten „übersetzt“ werden soll
- Begleitung durch die gewählten Dekanate, den Dekanatsgeschäftsführer und die Dekanatsassistentin (mit entsprechender Teilfreistellung) sowie einem Qualitätszirkel aus Mitgliedern anderer Dekanate

[z] **Innovationsmaßnahmen (2)**

Eingesetzte Ressourcen

- Organisations- und Hochschulentwicklung durch spezialisierte externe Coachs
- Coaching durch verschiedene spezialisierte externe Berater
- Mentoring durch eigene Professorinnen und Professoren mit entsprechenden Kompetenzen aus anderen Fakultäten sowie durch eine Partnerschaft mit der Universität Bremen

Finanzielle Ressourcen

- Eingeplante Mittel der Hochschule
- Weitere zu beantragende APM-Mittel über den Stifterverband

[z]

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt:

HAWK

Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst

Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen

Hohnsen 4

31134 Hildesheim

Telefon: 0 51 21 / 88 11 12

Telefax: 0 51 21 / 88 11 32

E-mail: thren@hawk-hhg.de