

Workshop akademisches Personalmanagement 15. Februar 2006, Essen

Personalmanagement für akademische Führungskräfte
Dr. Christina Reinhardt, Ruhr-Universität Bochum

Die Anforderungen, die an akademische Führungskräfte gestellt werden, haben sich verändert.

- Die Aufgaben- und Rollenvielfalt innerhalb des Berufsfeldes der Professor/innen hat in den letzten Jahren enorm zugenommen. Immer mehr Hochschulleitungen und Professor/innen machen die Erfahrung, dass ihr Erfolg und der ihrer Einrichtung nicht nur auf der wissenschaftlichen Eignung der Akteure basiert, sondern auch auf deren kommunikativen Kompetenzen, ihren Selbstmanagementfähigkeiten und ihren Kompetenzen als Wissenschaftsmanager/in.
- Nachwuchswissenschaftler/innen werden auf diese Aufgabenvielfalt bisher nicht ausreichend und nicht systematisch vorbereitet.
- Personalentwicklung kann dabei helfen, diesen Anforderungen gerecht zu werden und die Wahrnehmung von Leitungs- und Managementaufgaben zu professionalisieren.

Einige akademische Gepflogenheiten erschweren den Einstieg in ein akademisches Personalmanagement.

- Wissenschaftler/innen identifizieren sich in erster Linie mit ihrer fachlichen „community“ und weniger mit der Hochschule, an der sie arbeiten.
- Leitungspositionen werden im Allgemeinen ungern übernommen, da sie das wissenschaftliche Fortkommen beeinträchtigen. Die zeitlich begrenzte Übertragung von Leitungsaufgaben und das Kollegialitätsprinzip führen zusätzlich dazu, dass nur in geringem Maß geführt wird.
- Seminarangebote werden von wissenschaftlichen Führungskräften kaum angenommen und es gibt wenig Erfahrungsaustausch unter Professor/innen zu Themen wie Selbstmanagement, Führung oder Teamentwicklung.

Der Ruhr-Universität Bochum ist der Einstieg in die Personalentwicklung für akademische Führungskräfte gelungen.

- Seit 2003 gibt es Einführungstage für neuberufene Professor/innen, für neue Dekane und verschiedene Seminare für Juniorprofessor/innen, die gut angenommen werden.
- Seit WS 2005/2006 können wissenschaftliche Führungskräfte Coaching oder Teamentwicklung in Anspruch nehmen. Die Personalentwicklung vermittelt je nach Anliegen externe Trainer und Berater – die Nachfrage ist enorm.
- Die Angebote sind als Einstieg in ein systematisches akademisches Personalmanagement zu verstehen; die Konzepte der Personalentwicklung werden positiv verankert und die Maßnahmen unterstützen die wissenschaftlichen Führungskräfte dabei, die vielfältigen Anforderungen bewusst wahrzunehmen und ihre Rollen aktiv zu gestalten. Dies sind gute Voraussetzungen dafür, dass hochschulinterne Veränderungsprozesse und Managementaufgaben an Hochschulen in Zukunft professionell gestaltet werden können.