

Modernes Berufsmanagement Das Beispiel der Ruhr-Universität Bochum

Dr. Masha Gerding
Dezernat für Personalangelegenheiten



Überblick

- Ruhr-Universität Bochum: Daten, Zahlen, Fakten
- Kontext oder „Es war einmal...“
 - Externe Rahmenbedingungen
 - Interne Rahmenbedingungen
- Motivation: Warum ein Berufungsmanagement (für die RUB)?
- Handlungsfelder
 - Gebündelte Freigabeverfahren/Einzelfreigaben
 - Berufungsverfahren
 - Berufungsverhandlungen
 - 100 Tage an der RUB
- „Und was ist daran jetzt modern?“
 - Einige Thesen zum Berufungsmanagement

Die Ruhr-Universität Bochum

- Campusuniversität, gegr. 1965 mit 20 verschiedenen Fakultäten
- ca. 34.000 Studierende
- 433 Professuren
- über 2.300 Beschäftigte in Technik und Verwaltung
- Über 2.250 wissenschaftliches Personal

- 8 SFBs und 4 Beteiligungen
- 7 Forschergruppen und 19 Beteiligungen
- 5 Graduiertenkollegs und 2 Beteiligungen
- Research School
- 6 Research Departments

- 500 Kooperationen mit Forschungseinrichtungen und Partneruniversitäten

Kontext oder „Es war einmal...“

Externe Rahmenbedingungen

- Einführung der W-Besoldung/Wegfall des Vergaberahmens
- „Hochschulfreiheit in NRW“: LHG NRW (2007)
- Exzellenz-Initiative I (und II)
- Professorinnen-Programm: Gleichstellungskonzept
- DFG-Gleichstellungsstandards
- Etc.

Interne Rahmenbedingungen

- Engagiertes Rektorat und Verwaltung
- Etablierung neuer Governance-Instrumente in Forschung/Lehre (Gebündelte Freigabebeanträge/Einzelfreigaben)
- Neue „Instrumente“ durch das LHG NRW
- „Generationenwechsel“ an der RUB
- Change-Management-Prozesse innerhalb der Verwaltung
- Gender-Mainstreaming
- Etc.

Motivation:

Warum ein Berufungsmanagement (für die RUB)?

- Hochschulinterner Anpassungsbedarf der Prozesse durch das LHG NRW (Einführung der Berufungsbeauftragten, Aufhebung der Senatsbeteiligung etc.)
 - Optimierung hochschulinterner Prozesse in den Berufungsverfahren
 - Berufsungsordnung
 - Berufsungsstandards
 - Berufsungsleitfaden „Gendergerechte Berufsungsverfahren
 - Zielvereinbarung Gleichstellung
 - Berufsungsportal www.rub.de/berufungsportal
 - Personenspezifische Lösungen (Bindungsfaktoren) in den Berufungen
- ⇒ Einrichtung der Stabsstelle Berufsungsmanagement im Personaldezernat zum 1.1.2011

Handlungsfeld Gebündelte Freigabeverfahren/Einzelfreigaben

- Ziel: Verknüpfung strategischer Ziele der Hochschulleitung mit der Entwicklungsplanung der Fakultäten sowie Kontextualisierung der Anträge zu den gesamtuniversitären Verhältnissen
- Eingeführt in 2006; Instrument etabliert und kontinuierliche Anpassung an organisationale Bedarfe (Strategie)
- Strukturelle Verankerung: Planungs-/Controllingabteilung Dez. 1, Berufungsmanagement Dez.3
- Inhaltlich:
 - vorhandenes Informationsraster mit allen wichtigen übergeordneten Informationen (Gleichstellung, Internationalisierung etc.)
 - Festlegung zu erwartbaren Kosten/Investitionen im Rahmen der Berufungen
 - Gespräch mit den Fakultätsleitungen und dem Rektorat

Handlungsfeld Berufungsverfahren

- Ziel: Kontinuierliche Begleitung, Beratung und Betreuung der Berufungsverfahren durch das Berufungsmanagement entsprechend der Berufsstandards, Festlegungen aus den gebündelten Freigabeanträgen/Einzelfreigaben sowie rechtlicher Rahmenbedingungen
- Strukturelle Anbindung: Berufungsmanagement Dez. 3
- Inhalte:
 - Geänderte Rahmenbedingungen und Prozesse durch das HG NRW
 - Komplexität der Personalauswahlverfahren (Wer muss wie wann beteiligt werden? Wo findet man Wissenschaftlerinnen? Etc.)
 - Prüfung der vorgelegten „Liste“ für das Rektorat anhand
 - der Berufsakte
 - Berichte der Berufsbeauftragten (Berücksichtigung der Themen aus den gebündelten Freigabeanträgen/Einzelfreigaben)
 - der Berichte der (de)zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie
 - Zielvereinbarungen Gleichstellung / Berufung von W1, W2 und W3-Professorinnen

Handlungsfeld Berufungsverhandlungen

- Ziel: Optimierung und umfassende Vorbereitung der Berufungsverhandlungen mit den Fakultäten
- Strukturelle Anbindung: Berufungsmanagement Dez. 3
- Inhalte:
 - Vorbereitung der Berufungsverhandlungen
 - Begleitung der Berufungsverhandlungen
 - Nachbereitung der Berufungsverhandlungen: Systematisierung, Erstellung der persönlichen Bezüge und Ausstattungsvermerke
 - Kostencontrolling im Rahmen der gebündelten Freigabeverfahren
 - Kultur der Wertschätzung, Transparenz und Fairness

Handlungsfeld „Die ersten 100 Tage an der RUB“

- Ziel: Optimale Begleitung der Neuberufenen an der RUB
- Strukturelle Anbindung: Berufungsmanagement Dez. 3
- Inhalte:
 - Dual Career
 - KiTa-Plätze
 - Wohnort
 - Vermittlung der uniinternen Strukturen und Zuständigkeiten (Einführungsveranstaltungen für alle Neuberufenen/W1, W2, W3 an der RUB mit dem Rektor)
 - Anfangsbegleitung der operativen Umsetzungen der Verabredungen aus der Berufung zusammen mit den anderen Dezernaten
 - Kontaktperson für die Neuberufenen bei allen Angelegenheiten der ersten 100 Tage an der RUB (Personalauswahlverfahren, Teamentwicklung, Coaching für die Neuberufenen etc.)
 - Etc.

„Und was ist daran jetzt modern?“

Einige Thesen zum Berufungsmanagement

- Strukturelle Anbindung als Stabsstelle im Personaldezernat
- Strategische Nutzung der Kompetenzen „Gleichstellungsbeauftragte“ sowie Verknüpfung der Zielvereinbarungen Gleichstellung mit dem Berufungsmanagement
- Berufungsgeschehen von „A“ wie Freigabe bis „Z“ wie Gut angekommen an der RUB in einer Hand
- Aufhebung der Grenze zwischen Verwaltung und Wissenschaftsmanagement (Neuere Diskussionen in der PE)
- Umfassendes Monitoring im Hochschulrat und Senat über das Berufungsgeschehen
- Kurze Berufungsverfahren (i.d.R. 7 bis max.12 Monate)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Masha Gerding
Ruhr-Universität Bochum
Masha.Gerding@uv.rub.de