



**CHARITÉ**  
UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN

**Personalentwicklung im  
akademischen Mittelbau**

**LAMB- Konferenz  
23.01.2015**

**S.C. Jenner M.A.  
FGB**

# Überblick

- Daten Beschäftigungsverhältnis Fakultät
- Positionspapier BuKof PE Kommission
- PE Stand: Faculty Board, HR Management
- Best Practice wissenschaftlicher Projektleiter\_innen
- Fazit

# Beschäftigungsverhältnis Fakultät

## Hausmittel WiMi (gesamt- 1.149)

- 60% befristete Verträge
- 50% Frauen befristete Verträge
- 11% Frauen unbefristete Verträge

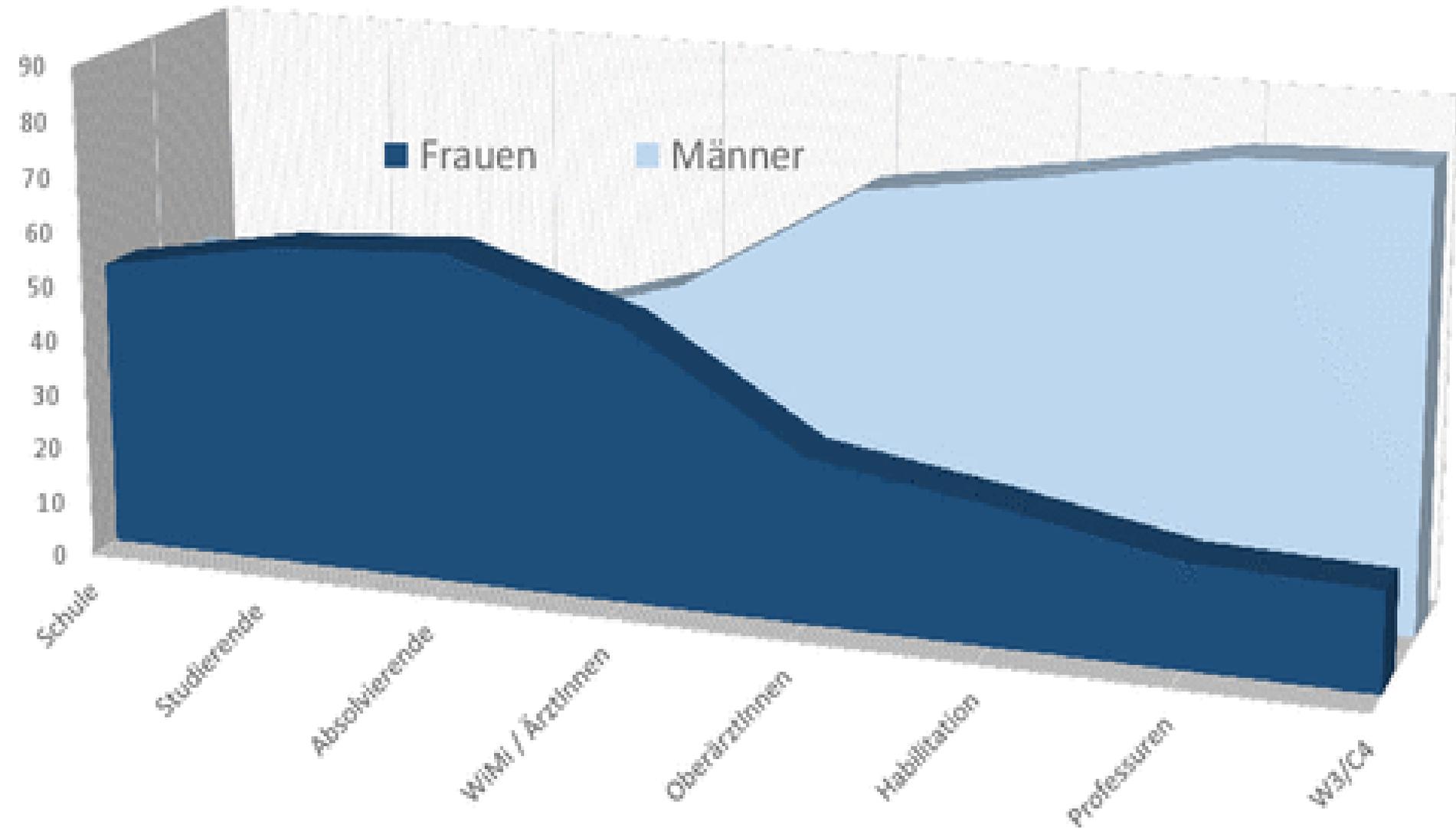
## Hausmittel SoMi (gesamt-1.024)

- 15% befristete Verträge
- 69% Frauen unbefristete Verträge

## DM Beschäftigte

- WiMi – gesamt - 1.338
- SoMi - gesamt - 580

# Geschlechterverhältnis Charité 2014



# BuKof Kommission

## geschlechtergerechte PE - Mittelbau

### Personalstrukturen

- Vertragsdauer angelehnt an Qualifikationsziel
- Dauerstellen – Geschlechtergerecht
- DM Verträge - Projektlaufzeit
- TZB definierte Untergrenze
- Postdoc- Stellen mit Tenure Track
- Vereinbarkeit Care Work- Familie u. Beruf
- Erweiterung §2 WissZeitVG
- **Kerndatensatz: Personal-Budget: Verknüpfung von geschlechtergerechte Karriere- QMprozessen**

aus :BuKoF Kommission PE, Paper an HRK 2015

# Geschlechtergerechte PE im wissenschaftlichen Mittelbau

## Führungsverantwortung / Führungskompetenz

- PE Verantwortung FK: Leitziel Gendergerechtigkeit /Antidiskriminierung
- Vielfältige Rollenanforderung (Vorgesetzte, u.a.)
- Gender- Diversitykompetenz (Coachings, u.a.)
- Transparente, geschlechtergerechte Rekrutierungs-  
Auswahlverfahren
- Personalgespräche – Karrieregespräche / Gender Bias /

aus: BuKoF Kommission PE, Paper an HRK, 2015

# BuKof Geschlechtergerechte PE im wissenschaftlichen Mittelbau

## Mobilität

- EU weite Anerkennung von Vorerfahrungen
- Stärkere Durchlässigkeit und Vernetzung in universitäre und außeruniversitäre Einrichtungen
- Vereinfachte Stellenvermittlung
  
- Konflikt- Beratungsstelle (AGG ), spezifische Kenntnisse zum Wissenschaftsbereich

aus: BuKoF Kommission PE Paper an HRK, 2015

# BuKoF Kommission PE im wissenschaftlichen Mittelbau

**PE im Wissenschaftsbereich erfordert Gender- Diversitykompetenz als Bestandteil der Individualförderung als auch als Bestandteil der Organisationsentwicklung**

Durchgängig Bereitstellung von PE Angebote für WiMi bis hin zur Professur mit zwei Ausrichtungen

- **Gendersensibilität aller PE- angebote**
- **Personalentwicklungsangebote nur für Wissenschaftlerinnen**

aus:BuKoF Kommision PE Paper an HRK, 2015

# Bedarf u. Stand PE an der Fakultät

## Faculty Board PE

### Bedarfserhebung GB:

- Internationalisierung
- Audit Familie u. Beruf
- Gleichstellung
- SoMi

## Faculty Board Equality

- Zielvereinbarungen in Centren zu geschlechterbezogene Verteilung der Professuren, Führungspositionen (Kaskadenmodell)

## Faculty Board Tenure Track

- W1/W2 formale Kriterien zu Entfristungen

# Stand HR Management

## PE Maßnahmen Charité Kliniken

- MA Feedbackgespräche, Zielvereinbarungen
- FK Training (Skills, FK Werkstatt, Toolkit, Coaching)
- Personalauswahl (Leitfaden, u.a.)
- Standardisiertes online Zeugnis
- FK Fortbildungen (OÄ, u.a.)
- Bewerbungsportal Professuren

## Ziel:

- Ausrollen der vorhandenen Instrumente bedarfsgerecht in Fakultät
- Bedarfsanalyse zu PE /OE Gesamtkonzept

# Best Practice Projektleiter\_innen

## Regelmäßige Zielgespräche u. Förderkonzept

- Identifikation von Qualifikationsziele der MA
- Zielspezifische Auswahl geeigneter Fördermöglichkeiten
- Wissenschaftliche/ klinische Karriere

## **Wissenschaft**

- Eigenständige Projekt in Planung- Durchführung- Veröffentlichungen
- Vermittlung interner Unterstützungsprogramme (Mentoring, Stipendien)
- Netzwerke (in- extern)
- Kongressteilnahme

## **Klinik**

- s.o.
- Fachliche Qualifikation (F.Kurse, Hospitationen, Rotationen)

# Best Practice Projektleiter\_innen

- Meetings innerhalb Kernarbeitszeit
- Home Office
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Strukturierte Arbeitsumfeld, effiziente Arbeitsabläufe
- Transparenz bei Personalentscheidungen (

# Fazit

- Strukturelle Maßnahmen für den wissenschaftlichen Mittelbau sind unbearbeitet
- Individualförderung beruht auf einzelnen, engagierten Professor\_innen
- Keine strukturelle Verankerung von PE Maßnahmen/Instrumente (bspw. FK Leitlinien, )

## Bedarf

- Bedarfserhebung- analyse zur Erarbeitung PR/OE Gesamtkonzept
- Professionelles, partizipatorisches HR Management, gendergerechtigkeit / antidiskriminierend als Qualitätsmerkmal