

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

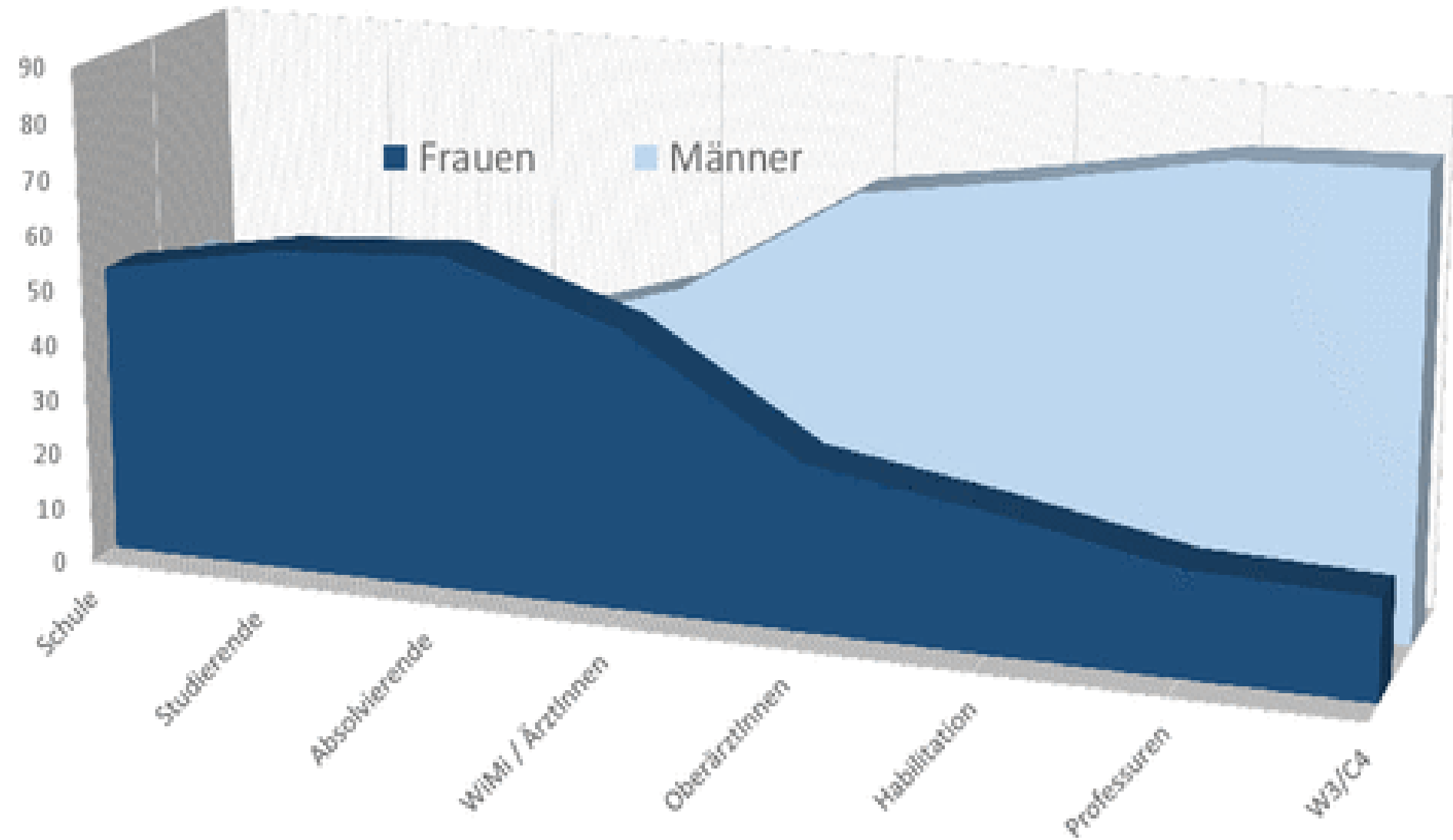
Hausmittel SoMi (gesamt-1.024)

- 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