

Wie sieht Hochschul-
Spezifische PM aus?
Ute Bertur / Uni 30

Projektcontrolling

Rückhalt* in der
HS-Leitung

+ konsequente
Unterstützung
und Teilnahme

Problem: •
parallele Hierarchien

Spezifische
Kultur in Hochschule

Wissenschafts-Verwaltung
↓
innerhalb der
Wissenschaft

Zieldefinition
muss sehr klar sein

Unterschiedliche
Anfangsweisen
⇔

Einfach anfangen
und mit Erfolgen
überzeugen

Lange Zeitphasen

fehlendes
Ressourcen-
bewusstsein

führt das Kompromiss?

viele
Partikular-
interessen

Personelle
Wechsel
in der Leitung

Veränderungs-
müdigkeit

traditionell wenig
Leistungsinstrumente / Be-
wusstsein dafür vorhanden

Komplexität
akzeptieren

Rolle d. Leitung
⑥ hybrid

ohne Leitung
keine Erfolg

professionelles
Projektmanagement

Führungs-
kompetenz

neue
Leitung
neuen Typs
gefordert

wichtig in
Aufbauphase

Durchsetzung

Management-
und Teamkompetenz
sind gefordert
zukünftig

wichtig in Phase
der Widerstände

Ziele

Bedeutungsanstieg
d. Leitung bei ↑
Dezentralisierung

immer wieder
während der
Prozesse

Promotor

Qualifizierung
d. Leitung

Visionen

Coaching
d. Leitung

Außenwirkung

Anerkennung

Wann + wodurch ist
eine Leitung stark?
Es sollte die Mikropolitik
beherrschen!
gravierende Veränderung
erfordern starke
Leitungen
Leitung muss Visionen
nach Außen + Innen
vertreten
Leitung muss sich
auch in die emo-
tionalen Aspekte kümmern
Leitung hat oft keine
Managementerschulung

eigene
Stärken / Schwächen
kennen

strategische
Komplexitäts-
reduktion

Verbindlichkeit

Informationswand

MITARBEITER
MOTIVATION
Elin Flais / Birgit Stauder

Motivation
entdecken

Zielgruppe-
ansprache

Identität in
der Hochschule

pragmatische
Lösung

schrittweises
Vorgehen

Kommunikation
von
Vorstellung | Teilnahme

individuelle
Nutzen

Geschäfts-führer
der
Fakultät als Ansprechp.

Prüfer

frühzeitige
Ansprache

Eitelkeiten
bedenken

TACTIC
ENTSCHEIDUNGS-
KOMPETENZ

Einbinden in
Entsch. prozesse

Beteiligungs-
strukturen
schaffen

Kontinuität
in der Kontaktpflege

Gelegenheiten
zum Kontakt

Persönlicher
Kontakt

„Position“ der
Kontaktperson

- ① Individuelles
Vorgehen notwendig
- ② Kommunikation ist
alles / + Kontaktpflege

{ Arbeitsgruppe :

Ideenaustausch zur
Kooperation von Wis-
senschaft + Verwaltung

Peter Altmann,
weitere 15 TeilnehmerInnen

These 1: Geschäftsprozesse müssen klar definiert
sein, um die Qualität der Produktanfertigung
zu gewährleisten.

These 2: Lehre / Studium, Forschung und
Management / Administration sind als
gleichrangig anzusehen und müssen an
einem Strang ziehen

These 3: Gesunde Kommunikation ist die
Vorbedingung guter Kooperation

Boris Schmidt 1/2

- ⊖ Rolle / Funktion der PE/CE unclear
- ⊖ "Minister wechseln" → Feld / Regionswechsel
- ⊕ Personalrat nimmt sich des Themas an
- ⊖ Zweifel
- ⊕ Professionalisierung der akad. Verwalt / GF / Dekane-Ass.
- ⊕ Staat gibt vor (?) / "Verwaltungsmodernisierung"
- ⊕ Studienbeiträge als €-Quelle (z.B. Hochschuldarlehen)
- ⊕ Leitung initiiert (1 Person als Promotorin)
- ⊖ besteht eingetragte PE ^{Präsident, Dez.} wo gehen schnell wieder
- ⊖ Sprachdiskussion: wo wohnen (z.B. Stab vs. Dez.)
- ⊖ PE nur auf dem Papier
- ⊕ Leitbild- und Strategiediskussion
- ⊕ an Interessen der Individuen anknüpfen
- ⊕ Restrukturierung der Personalarbeit (Interpretation)
- ⊕ Stipendien für mehr Hochschulmangelt
- ⊕ über Projekte (z.B. Stiftungsband; Ideenwettbewerb) oder CE-Profen
- ⊕ neue Tätigkeit: Leistungsorientierung?
- ⊕ die Person, die es zunächst bearbeitet (Ent/ist/ist)
- ⊕ anknüpfen Themen anknüpfen
- ⊕ OE wo stehen jetzt zur Verfügung (von Ministern)
- ⊕ Schuld, das Problem ist in Jg, z.B. Hochschulstruktur
- ⊖ passt nicht zu klassischer Hochschullehre ("Krankhafte Verwaltung")
- ⊖ "hinderliches Personalkonzept" der Länder → Vorjehbe Personen
- ⊖ Verwaltung vs. Wissenschaft → Selbstkonzept der Wissenschaftler
- ⊖ keine langfristige Plan möglich (z.B. 20 Jahre)
- ⊖ Hochschullehre will nicht, Wanderung sagt
- ⊕ Nutzen der PE als "verbindendes Thema" herausstellen
- ⊖ Mehraufwand wird gesehen
- ⊖ Planbarkeit der Leit fehlt
- ⊖ kein Einsatzunter der PE "etwas"
- ⊖ kein Interesse an Management / keine Sichtbarkeit → nur an Staat
- ⊕ Behauptung, ohne z. B. "ich kann alles"

BORIS SCHMID
1/2

- ⊖ Rolle / Funktion der PT/CE unclear
- ⊖ "Ministerwechsel" → feld / Regionswechsel
- ⊕ Personalrat nimmt sich des Themas an
- ⊕ Zufall
- ⊕ Professionalisierung der akad. Verwalt / GF / Ökonomie-Ass.
- ⊕ Staat gibt vor (?) "Verwaltungsmodernisierung"
- ⊕ Studienbeiträge als €-Quelle (ff. über Hochschuldidaktik)
- ⊕ Leitung initiiert (1 Person als Koordinator)
p. Prozedur, Dez.
- ⊕ besteht) eingestellte PT/CE gehen schnell wieder
- ⊖ Strukturdiskussion: wo woher (z.B. Status vs. Dez)
- ⊖ PT nur auf dem Papier
- ⊕ Leitbild- und Strategiediskussion
- ⊕ an Interessen der Individuen anknüpfen
- ⊕ Restrukturierung der Personalarbeit" (Interaktion)
- ⊕ Stipendien für Master Hochschulmanagement
- ⊕ über Projekte (z.B. Stifterverband; Ideenwettbewerb)
- ⊕ new territory: leistungsorientierung?
- ⊕ die Person, die es immer hat bereit (Entwickler)

⊕ Leitung initiiert (1 Person als Rowdoin)
⊖ besteht eingestellte PE (es gehen schnell wieder)

⊖ Strukturdiskussion: wo wofür (z.B. Status, Dez.)
⊖ PE nur auf dem Papier

⊕ Leitbild- und Strategiediskussion

⊕ an Internen der Individuen anknüpfen
⊕ Restrukturierung der Personalarbeit (Integration)

⊕ Stipendien für Master Hochschulmanagement
⊕ über Projekte (z.B. Stiftungsband; Ideenmanagement) oder OE-Projekt
⊕ new territory: leistungsorientierung?

⊕ die Person, die es tun möchte besitzt (Entfristung)

⊕ an konkrete Themen anknüpfen
⊕ OE wo stehen Zettel zur Verfügung (von Ministern)

⊕ Schuld, die Prozess ist in Jg, z.B. Hochschulmanagement
⊖ passt nicht zu klassischem Hochschulsystem ("Krankheit veraltet")

⊖ "hinderliches Personalkonzept" der Länder -> veraltete Personen

⊖ veraltet vs. Wissenschaft -> Selbstkonzept der Wissenschaftler

⊖ keine langfristige Plan möglich (z.B. 10 Jahre)

⊖ Hochschulleitung will nicht, Wandlungsangst

- ⊕ an bekannte Themen anknüpfen
- ⊕ OE wo stehen Zertifikat zur Verfügung (von Ministern)
- ⊕ Schuld, da Prozess ist in Jg, z.B. Hochschullehrer
- ⊖ passt nicht zu klassischem Hochschulsystem ("Krankheitsverwaltung")
- ⊖ "hinderliches Personalkonzept" des Landes →
- ⊖ Verwaltung vs. Wissenschaft → Selbstkonzept der Wissenschaftler von jeder Person
- ⊖ keine langfristige Planung möglich (z.B. 10 Jahre)
- ⊖ Hochschulleitung will nicht, Veränderung sagt
- ⊕ Nutzen der PE als "verbindendes Thema" herausstellen kein Linsen nach Unten
- ⊖ Mehraufwand wird gesehen
- ⊖ Planungsfähigkeit der Leitung fehlt
- ⊖ "kein Zusatznutzen der PE" erkennbar
- ⊖ kein Interesse an Management / Betriebswirtschaft → nur Forschung
- ⊕ Beharrlichkeit, ohne zu sagen "il faut aller"

WIE GEHT'S?

- auf günstige Gelegenheiten warten
- die richtige Person am richtigen Ort
- Hartnäckigkeit + Geduld
- Tue Gutes und lass andere darüber reden!
- an externe Förderung andocken
- auf Trends & Interventionsregim.

Wie kommt PE/OE an
eine Hochschule an da
es bislang kein PE/OE gab!

Boer's
Schmidt
2/2