

„Made in Mainz“

Berufungsverfahren: Von der Prozessoptimierung zum Kulturwandel

| KERSTIN VOGEL | STEFANIE MEYER | **Im Rahmen des Projekts „Optimierung strategischer Berufungsprozesse“ analysiert und optimiert die Universität Mainz ihre Berufs- und Rekrutierungsverfahren. Modell stehen dafür die Berufungsverfahren im Fachbereich Biologie. Das Projekt nimmt den Zeitraum von der Wiederzuweisung der Stelle bis ca. sechs Monate nach Dienstantritt der neuen Professorin oder des neuen Professors an der Universität in den Blick. Im Mittelpunkt steht die Erprobung neuer Konzepte.**

In der Auswahl ihrer zukünftigen wissenschaftlichen Führungskräfte geht die Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) derzeit neue Wege: Im Rahmen des Projektes „Optimierung strategischer Berufungsprozesse“ entwickelt sie Konzepte, um die zahlreichen Schritte eines Berufungsverfahrens weiter zu professionalisieren, Aspekte der Führungs- und sozialer Kompetenzen in den wissenschaftlichen Auswahlprozess einzubeziehen und nicht zuletzt eine Willkommenskultur zu entwickeln, die es den Berufenen leicht macht, sich für den Wechsel zu entscheiden. Dabei verbinden sich Themen der Hochschulstrategie, Qualitätssicherung, Personalauswahl bzw. -entwicklung und Gleichstellung.

AUTORINNEN



Dr. Kerstin Vogel ist Leiterin der Stabsstelle Strategie an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.



Stefanie Meyer, M.P.A., ist Leiterin des Projekts „Optimierung strategischer Berufungsprozesse“ an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.

Neben der „reinen“ Prozessoptimierung bedarf es dafür langfristig eines Kulturwandels, angeregt u.a. durch die strategischen Herausforderungen der Exzellenzwettbewerbe, die Suche nach kooperativen Forschungspersönlichkeiten,

»In den letzten drei Jahren hat die Universität ein eigenes Instrument zur Erhebung außerfachlicher Kompetenzen entwickelt.«

ten, die auch als Führungskräfte zur Organisationskultur passen, die konsequente Weiterentwicklung des Leadership-Ansatzes „made in Mainz“ sowie die Entwicklung einer „Human Resources Strategy for Researchers“ (HRS4R) für faire Einstellungsverfahren und gute Arbeitsbedingungen.

Im Mittelpunkt des Projekts steht die Erprobung innovativer Ideen. Fünf Teilprojekte mit über 40 aktiven Projektbeteiligten aus allen Bereichen der Universität beleuchten hierfür modellhaft die Berufungsverfahren im Fachbereich Biologie, in dem durch einen Generationswechsel innerhalb einer Dekade 18 von 23 Professuren neu besetzt werden – eine historisch einmalige Chance.

Die Optimierungsvorschläge berühren alle Facetten des Berufungsprozesses: von der Bewerbung bis hin zur optimalen Durchführung des Auswahlprozesses, von studentischer Beteiligung bis hin zu wertschätzenden Berufungs-

verhandlungen, von profilbildenden Strategien bis hin zur Evaluation. Aspekte wie Transparenz, Fairness, Chancengleichheit im Verfahren spielen dabei ebenso eine Rolle wie außerfachliche Kompetenzen. Immer im Fokus: das Thema „Qualität“ und der Anspruch, für die vielfältigen Anforderungen an ein optimales Berufungsverfahren zu sensibilisieren und Best Practice-Modelle zu entwickeln. Ein Lenkungsgremium unter Leitung des Präsidenten prüft die Konzepte und deren Anwendbarkeit in der JGU. In den letzten drei

Jahren hat die Universität so u.a. ein eigenes Instrument zur Erhebung außerfachlicher Kompetenzen und ein Monitoring-Instrument zur Erfassung des Prozesses entwickelt sowie neue Formate zur Vorstellung der Kandidatinnen und Kandidaten im Verfahren erprobt. Neu ist auch die Öffnung der „Gutenberg-Akademie für den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs“ (GA) für Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren: Die Berufenen profitieren von deren fachübergreifenden Netzwerken; der interdisziplinäre Austausch mit Junior- und Senior-Mitgliedern der GA fördert ihre Integration in die akademische Gemeinschaft der JGU.

Um über ihre Erfahrungen ins Gespräch zu kommen, lädt die JGU am 7. und 8. Mai 2018 in Kooperation mit der Hochschulrektorenkonferenz ein zur Tagung „Berufungsverfahren: von der Prozessoptimierung zum Kulturwandel“. Zielgruppe sind Hochschulleitungen sowie Dekaninnen und Dekane; Thema werden auch die Herausforderungen von Berufungsverfahren im Tenure-Bereich sein.