

Interner Stellenmarkt – Was ist das?

Personalentwicklungsprojekte unter der Lupe

Im Herbst 2007 trat Monika Herr ihre Position als Personal- und Organisationsentwicklerin an der Universität Frankfurt an. Kaum angekommen, hieß es für sie, eine Dienstvereinbarung zur Personalentwicklung zwischen Personalrat und Dienststelle mit zu verhandeln, die Ende Dezember unterschrieben wurde. Welche Möglichkeiten sich hinter dem Begriff Personalentwicklung an einer Hochschule verbergen können, zeigte im Januar eine Podiumsdiskussion mit Experten aus Universitäten, Schulamt und Unternehmen. Was ist seitdem geschehen, was ist konkret in Planung? In dieser und den kommenden Ausgaben des GoetheSpektrums stellt Monika Herr Beispiele für Personalentwicklungsmaßnahmen vor, die sich auf den Arbeitstakt der Mitarbeitenden auswirken werden. Dieses Mal: der Interne Stellenmarkt.

Wofür werden Interne Stellenmärkte gebraucht? Und was bringt das?

Interne Stellenmärkte werden insbesondere dann von Institutionen und Unternehmen eingerichtet, wenn sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berufliche Veränderungsmöglichkeiten im eigenen Unternehmen bieten wollen. Damit soll die Attraktivität des jeweiligen Arbeitgebers gesteigert werden: Engagierte Mitarbeitende, die sich beruflich verändern wollen, haben so die Möglichkeit, dies beim eigenen Arbeitgeber zu tun – also ein Pluspunkt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gerne beim bisherigen Arbeitgeber bleiben würden, aber das Gefühl haben, es sei Zeit für eine neue Aufgabe. Die Mitarbeitenden können auf diese Weise ih-



Personalentwicklunglerin Monika Herr

re Potenziale optimal einbringen und weiterentwickeln. Ein Interner Stellenmarkt kann dadurch die Motivation und das Engagement erhöhen. Gleichzeitig trägt er dazu bei, dass Wissen innerhalb eines Unternehmens erhalten bleibt und nicht durch den Weggang von Mitarbeitenden verloren geht. Ein positiver Nebeneffekt: Die interne Mobilität führt dazu, dass sich Arbeitsbereiche, die sonst wenig miteinander zu tun haben, besser kennen lernen können. Das gegenseitige Verständnis nimmt zu, letztlich ist der Interne Stellenmarkt somit förderlich für das Gemeinschaftsgefühl („wir sitzen alle in einem Boot“, „gemeinsam sind wir stark“).

Warum einen Internen Stellenmarkt für die Uni Frankfurt?

Bisher ist die interne Mobilität an der Goethe-Universität eher gering. Verschiedene Faktoren bedingen sich dabei gegenseitig, zum Beispiel wenn Mitar-

beitende den Eindruck haben, dass es für sie keine Veränderungsmöglichkeiten gibt oder dass ein Wechsel schlicht unerwünscht ist. Ein weiteres, damit verbundenes Beispiel: Vorgesetzte/Führungskräfte, die froh sind, gute Mitarbeitende zu haben, und die niemanden „verlieren“ wollen beziehungsweise – als potenzielle neue Chefs – keinem Kollegen ein Teammitglied „wegnehmen“ möchten. Bisher sind sich abzeichnende Stellenveränderungen auch noch wenig transparent, sprich: Es ist nicht leicht, sich Informationen über frei werdende Stellen zu beschaffen. Eine Ausnahme bilden lediglich die Online- und Papierausschreibungen in „Stellen aktuell“, die von der Personalabteilung regelmäßig veröffentlicht werden.

Insgesamt herrscht keine „Kultur des Wechsels“. Mitarbeitende haben den Eindruck, dass bei Vakanzen generell Externe lieber eingestellt werden als Interne („Wie wertgeschätzt wird unsere interne Erfahrung?“) und so weiter. Damit ist sowohl die Bereitschaft der Mitarbeitenden, sich an der Uni zu verändern, eher gering, genau wie auch die der Vorgesetzten, dies zu unterstützen.

Diese Situation führt dazu, dass sich die Mitarbeitenden nicht ausreichend weiterentwickeln können und Potenziale ungenutzt bleiben – zumal, wenn sie möglicherweise nicht an den Stellen eingesetzt sind, an denen sie für sich selbst größtmögliche Motivation entwickeln und die Universität optimal unterstützen können.

Was ist geplant?

Entwickelt wird ein Konzept für einen Internen Stellenmarkt, der zur Universität passt und sich einfach, schnell und

möglichst unbürokratisch gestaltet. Für die Entwicklung wurde eine siebenköpfige Arbeitsgruppe eingerichtet. Sie wurde von der Personalentwicklungs-Kommission einberufen und hat sich zum Ziel gesetzt, bis Ende 2008 ein entsprechendes Konzept vorzulegen. ■

Monika Herr

Zur Person

Monika Herr sammelte vielfältige Erfahrungen in der Personal- und Organisationsentwicklung, bevor sie 2007 zur Universität Frankfurt stieß. Von 2002 bis 2007 arbeitete sie beim Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) zum Thema „Lernkultur“ in Weiterbildungsorganisationen und Qualitätsentwicklung/-testierung und zeitweise parallel freiberuflich in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung sowie als Qualitätsgüachterin. Die theoretische Grundlage dafür bildeten ihre Abschlüsse als Erwachsenenbildnerin, Organisationsberaterin und Qualitätsgüachterin. Grundlegende – wenn auch ganz andere – Erfahrungen mit „Entwicklung“ hatte Monika Herr in den 90er Jahre im westafrikanischen Burkina Faso gesammelt, wo die Diplomagraringenieurin Beraterin des Deutschen Entwicklungsdienstes am regionalen Landwirtschaftsamts war sowie anschließend als verantwortliche Mitarbeiterin einer großen Organisation der Entwicklungszusammenarbeit.

Schneller zum erfolgreichen Antrag

Experten informierten zu Forschungsförderungsprogrammen

Was muss ich beachten, um die Erfolgschancen für meinen DFG-Antrag zu erhöhen? Welche Fördermöglichkeiten gibt es für mich vom Bund? Und wann ist ein EU-gefördertes Projekt für meinen Forschungsbereich interessant? Um Fragen wie diese drehte sich die Veranstaltung „Forschungsförderung für Geistes- und Sozialwissenschaftler in Hessen“, die am 5. Mai auf dem Campus Westend stattfand – in dieser Form eine Premiere.

„Im Arbeitsalltag bleibt wenig Zeit, um sich mit Mühe über Internetsseiten und Broschüren zu Möglichkeiten der Forschungsförderung zu informieren – ganz abgesehen davon, dass man dann keine Gelegenheit hat, die Experten aus den Programmen zu befragen. Darum haben wir diesen Informationstag ins Leben gerufen“, sagt Forschungsreferentin Dr. Carola Zimmermann. Sie hatte die Veranstaltung gemeinsam mit dem Team des Forschungsreferats organisiert und mit EU-Referent Christoph Denecke durch das Programm geführt. Bei den Vorbereitungen habe sich gezeigt, dass Geistes- und Sozialwissenschaftler einen anderen Informationsbedarf hätten als Natur- und Lebenswissenschaftler. Zudem seien in den letzten Jahren – verstärkt durch das Jahr der Geisteswissenschaften 2007 – Förderprogramme ent-



Die Podiumsdiskussion beantworteten die Fragen aus dem Publikum. Auf dem Foto: Prof. Helma Lutz, Gesellschaftswissenschaften (vorne links), Jun. Prof. Kira Kosnick, Sprach- und Kulturwissenschaften, und Christoph Denecke, assoziierter Referent für EU-Forschungsförderung

standen, die sich dezidiert an Geistes- und Sozialwissenschaftler richteten. Dies gelte gleichermaßen für die nationale wie die europäische Ebene.

Über 100 Kolleginnen und Kollegen aus den Fachbereichen waren der Einladung gefolgt. In der Mittagspause und nach dem offiziellen Ende der Veranstaltung hatten sie Gelegenheit, bei einem Gettogether die neuen Kontakte zu vertiefen und mit den eingeladenen Referen-

tinnen und Referenten ins Gespräch zu kommen. Da die Rückmeldungen der Teilnehmer gezeigt hätten, dass der Informationsbedarf groß sei, plant das Forschungsreferat weitere zielgruppenspezifische Veranstaltungen – auch mit Referenten anderer Förderorganisationen. ■

Die Präsentationen der Veranstaltung können Sie unter www.forschungsforderung.uni-frankfurt.de/index.html abrufen.

Stipendien für Weiterbildungsstudium Wissenschaftsmanagement

Am 1. November 2008 startet an der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer erneut das Weiterbildungsstudium Wissenschaftsmanagement. Zielgruppe sind junge Führungskräfte aus Forschung und Wissenschaft, die sich für eine systematische Ausbildung in diesem Bereich interessieren. Die Nachwuchskräfte aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen und Ministerien werden von ihrer Institution dabei jeweils für drei Monate nach Speyer entsandt. Bewerbungen können von den Organisationen oder von den Einzelpersonen selbst eingereicht werden.

Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft vergibt Stipendien für interessierte Bewerberinnen und Bewerber, mit denen bis zu 50 Prozent der Gesamtkosten (nach derzeitigem Stand 1.700 Euro pro Teilnehmer und Semester) gedeckt werden können. Die Frist für die Bewerbung um ein Stipendium für das Wintersemester 2008/09 endet am 15. Juni. ■

Weitere Informationen erhalten Sie im Internet unter www.dhv-speyer.de/Studium/Wissenschaftsmanagement, www.stifterverband.de