

Projekt Personalentwicklungskonzept

Austausch mit Projektleitung und HR-Verantwortliche

Datum	Mittwoch, 15. Mai 2019
Ort/Zeit	16 – 17:15 Uhr
Teilnehmende	Co-Projektleitung: Iris Henseler Stierlin HR-Verantwortliche PH FHNW: Eliane Künzli
	Mittelbau: Martin Adam, Kerstin Bäuerlein, David Bisang, Nadja Böller, Eliane Gilg, Tim Sommer
Entschuldigt	Co-Projektleitung: Dorothea Christ
	Mittelbau: Sabina Staub, Sara Mahler, Sandra Nachtigall, Ursula Ritzau, Ezgi Güvenç, Letizia Wüst, Julia Arnold, Daniel Hug, Simone Frey, Res Metzger

Kontext

Auf Hochschulebene wird aktuell ein Personalentwicklungskonzept ausgearbeitet. Der vmph begrüsst und unterstützt diese Bestrebungen und wir bringen uns ein, wo wir die Möglichkeit dazu haben. Beispielsweise bekamen wir die Gelegenheit, die Sicht des Mittelbaus mit den externen Projektleiterinnen Dorothea Christ (ZHAW) und Iris Henseler Stierlin (PHZH) sowie der HR-Verantwortlichen der PH FHNW Eliane Künzli zu diskutieren. Dadurch erhielten wir Einblicke in die Überlegungen der Projektleitung und konnten die Anliegen der wissenschaftlichen Assistierenden und Mitarbeitenden (WiMi) einbringen.

Am 15. Mai 2019 fand ein weiterer Austausch statt, an welchem über den aktuellen Stand des Konzepts informiert und Fragen, Ideen und Bedenken diskutiert wurden. Im Folgenden werden die wichtigsten Punkte zusammengefasst.

Zusammenfassung / aktueller Stand

Die Projektleiterinnen berichten vom aktuellen Stand und davon, dass es auch an anderen PHs ähnliche Vorhaben gibt bzgl. Personalentwicklung. Viele Herausforderungen liegen in der Abhängigkeit der Führung, gefordert wird mehr Transparenz und ein grundsätzliches Commitment der leitenden Personen zu einem gemeinsamen Verständnis von Personalentwicklung.

Das Personalentwicklungsprojekt der PH FHNW gliedert sich in drei Phasen mit 9 Teilprojekten, die Konzentration ist auf Personal- und nicht Organisationsentwicklung gelegt, wenngleich auch in diesem Bereich immer wieder Fragen auftauchten. Der Zeithorizont ist ein Richtwert und hat sich etwas verschoben.

TP	Bezeichnung	Phase	Zeithorizont
1	Auslegeordnung, Rahmung, Personalstrategie und -politik	Analyse von Bestehendem/ Grundlagen schaffen	Bis Ende 2018
2	Grundlagen Personalarbeit, Schnittstellen zu LIS, Pensenplanung usw.		
3	Profile für die verschiedenen Personalkategorien		
4	Laufbahnen in der PH FHNW	Weiterentwicklung von Personalprozessen/-instrumenten	2018-2020
5	Förderinstrumente für AT-Mitarbeitende		
6	Förderinstrumente für wissenschaftliches Personal		
7	Kommunikation und Umsetzung der Inhalte des PE-Konzept	Implementierung der PE-Prozesse und -instrumente in der Organisation	2018-2020
8	Personal-/Funktionsmix pro OE: vom IST zum SOLL		
9	Qualitätsmanagement HR-Prozesse		Laufend bis 2025

Ein besonderes Anliegen des Mittelbaus ist die Klarheit und Transparenz bezüglich Laufbahnperspektiven (Tabelle Punkt 4). Im Rahmen des PE-Projektes haben die Projektleiterinnen ein tabellarisches Modell von Laufbahnperspektiven auf der Grundlage der FH-Referenzfunktionen im GAV erarbeitet (primär forschende WiMIs, primär Lehrende WimIs, WiMIs im Third Space mit organisational-strategischen Aufgaben). Die Hochschulleitung (HSL) hat das Modell nicht gutgeheissen, da in der HSL Uneinigigkeiten bestehen, wie ausdifferenziert resp. flexibel ein Modell sein soll. Die Projektleiterinnen entwickeln aktuell ein mehrdimensionales Kompetenzmodell. Zentraler Aspekt: Das Modell soll mögliche Laufbahnentwicklungen über Bereiche, Professuren und Institute hinaus aufzeigen (Stichwort Durchlässigkeit). In der HSL-Klausur im Juli 2019 soll das modifizierte Konzept vorgestellt und diskutiert werden. Laut Projektleiterinnen braucht es ein Commitment der HSL, um Klarheit und Transparenz zu schaffen (z.B. wie viel Lehre soll ein WiMi machen? Was bedeutet administrative Assistenz? Für welche Positionen ist eine Dissertation zwingend nötig und für welche Positionen nicht?).

Weiter berichten die Projektleiterinnen von aus unserer Sicht sehr spannenden Bestrebungen, um die Wahlverfahren für einen Funktionsstufenwechsel von WiMi zu DozentIn für interne MitarbeiterInnen zu vereinfachen. So soll es für die Besetzung von Dozierendenstellen keine öffentliche Ausschreibung geben, falls die Stelle für einen bereits angestellten WiMi ein passender nächster Entwicklungsschritt darstellt.

Wie die Projektleiterinnen berichten, ist ein zentraler Aspekt der Implementierung eines Personalentwicklungskonzepts eine klare Kommunikation. Dafür soll eine Broschüre erarbeitet werden, die intern zur Verfügung gestellt wird. Die Inhalte sollen als Richtlinien für Vorgesetzte gelten und somit auch den Handlungsdruck auf die einzelnen OE erhöhen.

Zudem ist für die Etablierung auch ein gemeinsames Verständnis von Personalentwicklung und Führung auf Leitungsebene notwendig. Nur so kann sich die Organisation in eine gemeinsame Richtung entwickeln. Die Projektleiterinnen berichten, dass in den einzelnen Organisationseinheiten nach wie vor sehr unterschiedliche Verständnisse von Personalentwicklung und Führungsverantwortung herrschen und dass ein Kulturwandel nur sehr langsam geschehen kann. Ein erster Schritt zu einem gemeinsamen Personalführungsverständnis ist die Durchsetzung der jährlichen Mitarbeitendengespräche mit dem neuen Raster, damit ein regelmässiger Austausch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden stattfinden kann zu Laufbahnzielen und -vorstellungen.

Nächste Schritte

- *Angepasstes Konzept wird der HSL im Juli 2019 vorgelegt.*
- *Die Personalstrategie wird bis 2025 an die Forschungsstrategie gekoppelt.*
- *Synchronisation der PE-Aktivitäten mit Projektplanungstool PLATO und LiS*

Diskussionsrunde

- Es gibt anscheinend ein Diskussionspapier Personalentwicklung in der Lehre und Forschung (2014?).
 - Projektleiterinnen: Die Projektleiterinnen wissen nichts davon. Sie versuchen es ausfindig zu machen (Antwort steht aus)
- Welchen Stellenwert hat die Coaching-Ausbildung für einen Funktionsstufenwechsel von WiMi zu Dozent/in?
 - Projektleiterinnen: Die Projektleiterinnen betonen, dass hier nach wie vor sehr unterschiedliche Vorgehensweisen herrschen. Sie würden mehr Transparenz und klare Kriterien wünschen und empfehlen. Die ganze Entwicklung muss aber eine Mehrheit in der Hochschulleitung finden, wo aktuell noch sehr unterschiedliche Meinungen vertreten werden.
- Welche Rolle spielt eine Dissertation für eine Karriere an der PH FHNW?
 - Laut Projektleiterinnen kann das nicht klar formuliert werden. Je nach Aufgabenbereich und Organisationseinheit kann es unterschiedlich sein. Klarheit und Transparenz zumindest innerhalb der einzelnen Organisationseinheiten wären aus Sicht der Projektleiterinnen wünschenswert.
- WiMi mit Dissertation. Wie lange ist es legitim, als WiMi mit Diss in der gleichen Funktionsstufe bleiben zu müssen? Wie kann ein Funktionsstufenwechsel initiiert werden?
 - Projektleiterinnen: Es kann nicht per se davon ausgegangen werden, dass man Anrecht auf einen Funktionsstufenwechsel hat. Es hängt immer mit den vorhandenen Stellen zusammen, die aktuell zur Verfügung stehen.
 - Projektleiterinnen: Wichtig ist, dass erweiterte Aufgaben und Verantwortung in den MAG-Berichten und im Stellenprofil regelmässig angepasst werden. Nur auf dieser Grundlage kann argumentiert werden.
- Bekannt sind einzelne Personen, die ein WiMi-Profil haben (universitärer Abschluss, keine Diss, Lehrerfahrung) und in der Kategorie «Dozierende FH-Lehrauftragsassistenten» (Stufe 17) eingestuft sind. Welche Rolle spielt die Personalkategorie «Dozierende FH-Lehrauftragsassistenten»? Was ist die Haltung der Personalabteilung zu dieser Kategorie?
 - Projektleiterinnen: Das ist eine an der PH sehr unübliche Einstufung, die sie nicht aktiv unterstützen.
- Veränderung der WiMi-Differenz: Gemäss Information der HSL von Dezember 2018 wurde die WiMi-Pauschale für SJ 18/19 abgeschafft werden. Aktuell laufen die Pensenplanungen und diverse WiMIs sind verunsichert, wie es mit der WiMi-Differenz steht und inwiefern dies Auswirkungen auf ihr Portfolio hat.
 - Projektleiterinnen: Eine Anpassung der WiMi-Differenz zugunsten aller WiMIs als Weiterbildungspauschale ist angedacht. Im Studienjahr 19/20 bleibt aber die bisherige WiMi-Differenz bestehen. Informationen für Studienjahr 20/21 folgen.