

## Förderung zwischen Führung und Betreuung im wissenschaftsstützenden Kontext - Zusammenfassung der Diskussionsergebnisse

Moderatorin des Workshops: Elke Karrenberg, Leiterin Personalentwicklung, Leiterin Projekt JGU-Leadership

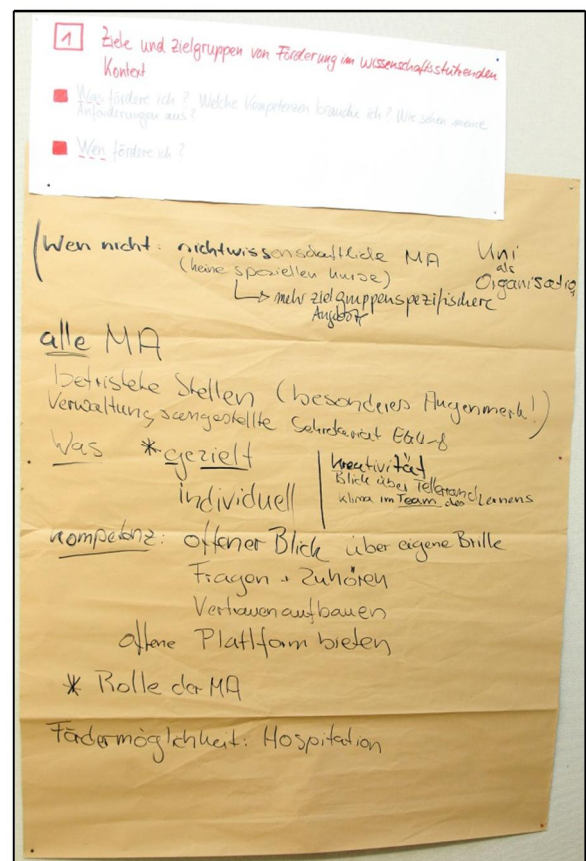
Zum Thema „Förderung im wissenschaftsstützenden Kontext“ hatte sich eine recht große Gruppe angemeldet, so dass das Thema in Form eines World-Cafés bearbeitet wurde. Die Leitthemen der drei Stationen waren:

1. Ziele und Zielgruppen von Förderung im wissenschaftsstützenden Kontext  
Leitfragen: Was fördere ich? Welche Kompetenzen brauche ich? Wie sehen meine Anforderungen aus? Wen fördere ich?
2. Best-practice-Beispiele  
Leitfragen: wo habe ich erfolgreich gefördert? Wie ist dies mir gelungen? Was habe ich konkret gemacht? Was waren meine Erfolgsfaktoren?
3. Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Übertragungsansätze auf Betreuungsverhältnisse  
Leitfragen: Was sind ableitbare Handlungsempfehlungen? Was ist auf Betreuungsverhältnisse im wissenschaftlichen Kontext übertragbar?

Gefördert werden sollen alle Mitarbeiter/-innen, auch jene, die in befristeten Verträgen arbeiten, um



diese auf weiterführende Beschäftigungen hin zu entwickeln. Gewünscht wurde, dass es eigene Veranstaltung ausschließlich für den wissenschaftsstützenden Bereich geben solle (die Veranstaltung der Personalentwicklung richten sich in der Regel übergreifend an alle Beschäftigtengruppen der JGU); dies wurde kontrovers diskutiert. Deutlich gemacht wurde, dass Funktionsgruppen wie die Hochschulsekretär/-innen stärker in den Fokus rücken müssten. Neben internen und externen Fortbildungsangeboten wurden auch Hospitationen intern sowie extern angesprochen.



Gefördert werden sollen Kompetenzen der Mitarbeiter/-innen sowie die Bindung an die Organisation JGU.

Best-practice-Beispiele konnten zahlreich in der Diskussion zusammengeführt werden.

Diese reichten von ritualisierten Kommunikationsmöglichkeiten zwischen Führungskraft, Mitarbeiter/-in und Team (Jourfix, das Prinzip der offenen Tür zu festgelegten Zeiten) über Beteiligungsmöglichkeiten an Veränderungs- und Arbeitsprozessen (Einrichtung eines Berater/-innenkreises für die Bereichsleitung) bis hin zu individuellen Förderungen wie Übertragung selbständiger und eigenverantwortlicher Tätigkeiten bzw. Projekten, Einarbeitung, Schaffung einer neuen Stelle oder die Teilnahme an Programmen für Nachwuchsführungskräfte bzw. Führungskräfte.

Die erarbeiteten Handlungsempfehlungen für Führungskräfte zeigen auf, dass es beim Thema Förderung um die Wahrnehmung von Mitarbeiterpotenzialen geht und um gezielte Maßnahmen im Hinblick auf die Kompetenzen und Rollen der Mitarbeitenden und die Anforderungen des Bereichs.

Gezielte Förderung braucht Zeit: für die Wahrnehmung, Einschätzung, aber auch die gemeinsame Erarbeitung von Perspektiven für einzelne Mitarbeiter/-innen. Wünschenswert wäre hier, wenn Führungskräfte die Mitarbeitenden bei der Entwicklung von Visionen und konkreten Handlungsschritten unterstützen können. Führungskräfte kommen hier nah an die Rolle einer Betreuerin/eines Betreuers und könnten hier auch Coaching-Tools einsetzen.

Auf Betreuungsverhältnisse übertragbar sind:

Führungskräfte und Betreuer/-innen müssen Entwicklungsräume, -zeiten und -gelegenheiten schaffen. Wichtig erachtet wurde auch der Zugang zu Netzwerken (z.B. Mentoring oder Fachverbände)

(Elke Karrenberg)

