

Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung

**Forum für Führung, Moderation, Training,
Programm-Organisation**

Die digitale Transformation in Hochschulen und Universitäten

- Digitalisierung und Personalentwicklung
– ein Status Quo aus der Sicht einer Personalentwicklerin
- Ein Virus als Beschleuniger der digitalen Transformation an Hochschulen
 - Implikationen digitaler Transformation
 - P-OE-Gespräch mit Bibiana Kemner
- Diversity Mainstreaming – wie die Verbindung von Personalentwicklung und Diversity Management zur Organisationsentwicklung beitragen kann
 - Lernzentrische persönlichkeitsorientierte Förderung von Schlüsselkompetenzen in Studium und Personalentwicklung
- Mentoring als Beitrag zur Integration Geflüchteter an deutschen Universitäten
am Beispiel des P2P PLUS-Mentoring-Programms der LMU München
- Aller Anfang ist schwer – Die Wirksamkeit von Mentoring im Studium am
Beispiel des Peer-to-Peer-Mentoring-Programms der LMU München
 - Qualität von universitären Berufungsverfahren aus der Sicht
von Personalprofessor*innen: Eine empirische Studie

1+2 | 2020

Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung

Forum für Führung, Moderation, Training, Programm-Organisation

Einführung der geschäftsführenden Herausgeberin

Von Susanne Schulz **1**

Schwerpunkt: Digitalisierung

Dagmar Grübler
Digitalisierung und Personalentwicklung – ein Status Quo aus der Sicht einer Personalentwicklerin **3**

Diane Pfaff
Ein Virus als Beschleuniger der digitalen Transformation an Hochschulen **7**

Susanne Schulz
Implikationen digitaler Transformation **10**

P-OE-Gespräch mit Bibiana Kemner zu den Herausforderungen digitaler Transformation in Hochschulen **17**

Personal- und Organisationsentwicklung/-politik

Katrin Klink & Andreas Tesche
Diversity Mainstreaming – wie die Verbindung von Personalentwicklung und Diversity Management zur Organisationsentwicklung beitragen kann **22**

Alexander Bazhin
Lernzentrische persönlichkeitsorientierte Förderung von Schlüsselkompetenzen in Studium und Personalentwicklung **27**

Personal- und Organisationsforschung

Melissa Hennen et al.
Mentoring als Beitrag zur Integration Geflüchteter an deutschen Universitäten am Beispiel des P2P PLUS-Mentoring-Programms der LMU München **31**

Sonja Militz et al.
Aller Anfang ist schwer – Die Wirksamkeit von Mentoring im Studium am Beispiel des Peer-to-Peer-Mentoring-Programms der LMU München **38**

Fred G. Becker, Michael Gutjahr & Cornelia Meurer
Qualität von universitären Berufungsverfahren aus der Sicht von Personalprofessor*innen: Eine empirische Studie **43**

Seitenblick auf die Schwesterzeitschriften

Hauptbeiträge der aktuellen Hefte Fo, HSW, HM, ZBS und QiW **IV**

Das Schwerpunktthema dieser Ausgabe ist die „digitale Transformation in Hochschulen und Universitäten“. Digitalisierung verändert die Rahmenbedingungen von Arbeit in der Wissenschaft. Erwartungen an einen organisatorischen, technologischen, wirtschaftlichen und personellen Wandel münden in Anforderungen an eine umfassende digitale Transformation von Hochschulen in all ihren Bereichen und finden mit der Gesetzesnovellierung des E-Government-Gesetzes ihre normative Basis. Forschungsprozesse und Arbeitsfelder verändern sich, in denen die Expertise von Forschenden gefordert ist. Im Bereich von Studium und Lehre ist die Anforderung durch die Digitalisierung der Lehre sowie die Veränderung im gesamten Campus-Management-Kontext nicht erst seit den Systemakkreditierungsvorhaben ein Thema. Die Aufgaben in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen werden perspektivisch durch digitale Arbeitsumgebungen anspruchsvoller. Mit der Vernetzung der Arbeit erhöht sich der Informationsbedarf, der Kommunikationsaufwand und auch das Tempo.

Organisations- und Personalentwicklung bilden diese digitale Transformation in der Berufswelt an den Hochschulen ab, so leitet *Dagmar Grübler* ihren Beitrag **Digitalisierung und Personalentwicklung** ein. Das Management von Veränderungen und das Mitnehmen und Qualifizieren von Beschäftigten auf diesem Weg seien schon immer Aufgaben der Organisations- und Personalentwicklung gewesen. Neue Inhalte und veränderte Rahmenbedingungen kommen nun hinzu. Im Beitrag wirft die Autorin zudem die Frage auf, wie die Digitalisierung in Zeiten der Corona-Pandemie mit all ihren Auswirkungen auf die Arbeitswelt der Hochschulen die Personalentwicklung dort beeinflusst bzw. noch beeinflussen wird.

Seite 3

„Das hat es ja noch nie gegeben“, so zitiert *Diane Pfaff* die vielfachen verwunderten Ausrufe zur neuen Situation zwischen Homeoffice, Prozessumstellungen, flexiblen Regelungen zu Datenschutz und Mitbestimmung und virtuellen Meetings in ihrem Beitrag **Ein Virus als Beschleuniger der digitalen Transformation an Hochschulen**. Welchen Schub können wir bereits jetzt, so fragt die Autorin, aus den gemachten Erfahrungen für neue Arbeitsweisen in der digitalen Transformation mitnehmen?

Seite 7

Der Beitrag **Implikationen digitaler Transformation** von *Susanne Schulz* thematisiert die digitale Transformation als umfassenden Veränderungsprozess in der gesamten Hochschule, der Integrationsaufgaben mit objektiven und subjektiven Dimensionen hervorbringt. Die Autorin stellt heraus, dass Digitalisierung eine ganzheitliche Personal- und Organisationsentwicklung erfordert und der Erfolg in Veränderungsvorhaben in enger Abhängigkeit mit dem Commitment der Beschäftigten steht.

Seite 10

Auch das P-OE-Gespräch mit *Bibiana Kemner* thematisiert die **Herausforderungen digitaler Transformation in Hochschulen**. Die Anforderung an Verwaltung und Service einer jeden Hochschule sei vielfältig und gehe weit über die bloße Studierenden-, Finanz- und Personalver-



Susanne Schulz

waltung hinaus. *Bibiana Kemner* betont, dass die digitale Transformation allen Hochschulen abnötigt, die traditionellen Prozesse zu evaluieren und anzupassen. Dies gehe kooperierend effizienter und zügiger als wenn das jede Hochschule für sich allein zu bewerkstelligen habe. In hochschulübergreifenden Kooperationen wollen die Hochschulen daher versuchen mit Hilfe der DH.NRW ihre Service- und Unterstützungsprozesse nutzerfreundlich und anwendergemäß zu gestalten und dabei das profunde Wissen der Beschäftigten adäquat einzubinden. So vielfältig Hochschulen auf den Gebieten Studium, Lehre, Weiterbildung, Forschung und Transfer im Wettbewerb sein müssen, so betont *Kemner* im Gespräch, so einheitlich kann die Grundstruktur ihrer digitalen Serviceprozesse aussehen. Um die Herausforderungen der Zukunft zu meistern, regt die Kanzlerin der Hochschule Niederrhein zudem an, in der Personalentwicklung voneinander zu lernen und Wissen über Institutionen hinweg zu verbinden und auszutauschen.

Seite 17

In der Sparte „Personal- und Organisationsentwicklung/-politik“ thematisieren *Katrin Klink & Andreas Tesche* in Ihrem Beitrag **Diversity Mainstreaming**, wie die Verbindung von Personalentwicklung und Diversity Management zur Organisationsentwicklung beitragen kann.

Seite 22

Anschließend stellt *Alexander Bazhin* in seinem Beitrag **lernzentrische persönlichkeitsorientierte Förderung von Schlüsselkompetenzen in Studium und Personalentwicklung** dar.

Seite 27

Zwei Beiträge der LMU München thematisieren das Thema Mentoring:

Im Praxisbeitrag von *Melissa Hennen, Eva Lermer, Alexandra Hauser, Enikő D'Errigo & Dieter Frey*, **Mentoring als Beitrag zur Integration Geflüchteter an deutschen Universitäten** stellen die Autor*innen am Beispiel des P2P PLUS-Mentoring-Programms der LMU München heraus, dass Bildung ein essenzieller Schlüssel zur Integration ist. Es wird erläutert, was bei der Initiierung und Durchführung eines Mentoring-Programms für Geflüchtete beachtet werden sollte und wie Mentoring einen wichtigen Beitrag zur Integration an Universitäten leisten kann.

Seite 31

Die Wirksamkeit von Mentoring im Studium thematisiert der Beitrag **Aller Anfang ist schwer** von *Sonja Mi-*

litz, Mariella Stockkamp, Sophie Drozdowski, Alexandra Hauser, Eva Lerner & Dieter Frey am Beispiel des Peer-to-Peer-Mentoring-Programms der LMU München. Die Autor*innen stellen in ihrer Studie heraus, dass eine Teilnahme an einem Peer-to-Peer-Mentoring-Programm hilft, sich als Studienanfänger*innen an der Universität gut einzufinden und auch das Studium erfolgreich abzuschließen. Die Vorteile für die Hochschulen seien u.a. die Senkung der Studienabbruchquoten. Mentoring könne ebenfalls gezielt als Personalentwicklungsmaßnahme eingesetzt werden und junge Menschen in ihrer Entwicklung unterstützen und leiten.

Seite 38

Fred G. Becker, Michael Gutjahr & Cornelia Meurer thematisieren die **Qualität von universitären Berufungsverfahren aus der Sicht von Personalprofessor*innen** in einer empirischen Studie. Im Fokus stand, Professor*innen zum einen darüber zu befragen, welche individuellen Erfahrungen sie als Bewerber*innen wie als Kommissionsmitglieder in – vorwiegend betriebswirtschaftlichen – Berufungsverfahren gemacht haben. Zum anderen sollte herausgefunden werden, wie Personalexpert*innen das „übliche“ Vorgehen beurteilen und sie auf Basis ihrer Expertise die Berufungsverfahren professioneller gestalten würden.

Seite 43

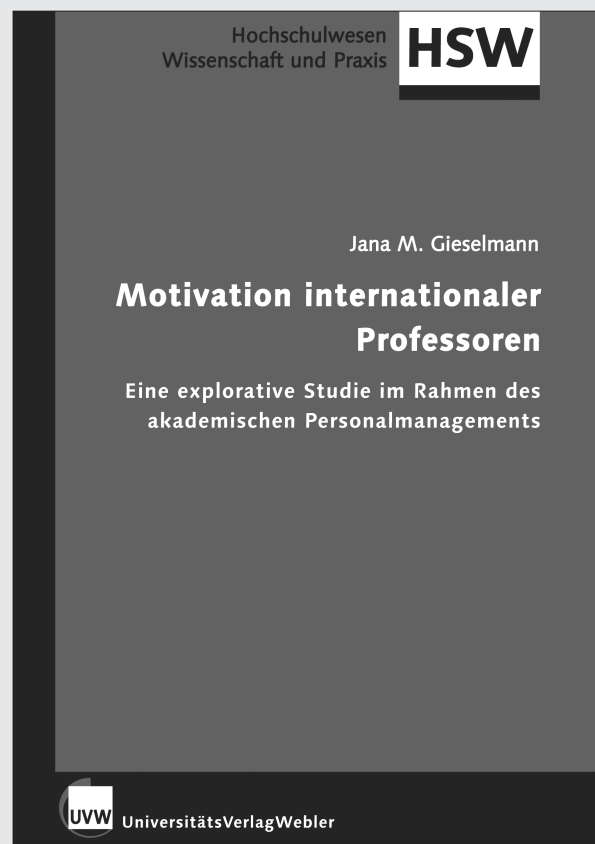
Susanne Schulz

Neuerscheinung in der Reihe Hochschulwesen: Wissenschaft und Praxis

Jana M. Gieselmann
Motivation internationaler Professoren
 Eine explorative Studie im Rahmen des akademischen Personalmanagements

Deutsche Universitäten versuchen seit vielen Jahrzehnten eine Internationalisierung ihrer Forschung und Lehre voranzutreiben. Die zentralste Strategie zur Erreichung dieses Ziels ist die Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals. Internationale Professorinnen und Professoren können mit ihrer andersartigen wissenschaftlichen Sozialisation in Forschung und Lehre, ihrem Verständnis von Universität, ihren Kontakten in ihre Herkunftsländer und ihren Sprachkenntnissen als Agenten der Internationalisierung wirken.

Um zielgerichtete Personalgewinnung für die Gruppe der internationalen Professorinnen und Professoren zu betreiben, Berufungsprozesse erfolgsversprechend zu gestalten, sinnvolle Bewerberansprache und zielgruppenadäquate Auswahlinstrumente einzusetzen, muss zunächst die Motivation ausländischer Professorinnen und Professoren, an deutschen Universitäten tätig zu werden, untersucht werden. Die vorliegende Arbeit leistet einen Beitrag zu diesem Desiderat in Forschung und Praxis, indem sie den Komplex der Motivation internationaler Professorinnen und Professoren, an einer deutschen Universität tätig zu werden, als Teilaspekt der Internationalisierung von Universitäten beleuchtet.



ISBN 978-3-946017-18-9, Bielefeld 2020, 358 Seiten, 66.- Euro zzgl. Versand

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22