



V E R E I N
 Friedstraße 23, A-1210 Wien
 Tel.: +43/1/263 23 12-0 Fax: -20
 office@bildungsmanagement.at
 http://www.bildungsmanagement.at



Masterlehrgang „SUPERVISION, COACHING & ORGANISATIONSENTWICKLUNG“

Abschluss im Juni 2008

Personalentwicklung mit Fokus auf Beratung an Wiener Universitäten und Fachhochschulen – eine Bestandsaufnahme

Univ.-Ass. DI Dr. Alexander Neumann, M.A.

neumann@mediative-solutions.at

Zusammenfassung:

Die österreichische Hochschullandschaft ist in den letzten Jahren vielen Veränderungen unterworfen, die in den Bereichen Leitung, Verwaltung, Lehre und Forschung steigende Herausforderungen für alle Akteurinnen und Akteure bedingen. Dieser Umstand würde auf einen wachsenden Bedarf an prozessorientierter Beratung (Coaching, Teamentwicklung, Organisationsentwicklung, Mediation etc.) schließen lassen. Die Literatur zeigt, dass an Hochschulen im deutschsprachigen Raum Personal nach wie vor in erster Linie verwaltet wird und dieses Umfeld besondere Herausforderungen für Personalentwicklungsmaßnahmen darstellt. Im Rahmen von Interviews an Wiener Universitäten und Fachhochschulen wurden die Themenbereiche Personalentwicklung und prozessorientierte Beratung näher beleuchtet. Es zeigt sich ein sehr heterogenes Bild: An manchen Hochschulen ist Personalentwicklung vollständig umgesetzt und prozessorientierte Beratung Standard. An anderen Hochschulen sind diese Bereiche nach wie vor kein Thema. Als wichtige Erfolgskriterien für die Einführung von prozessorientierter Beratung wird die Schaffung einer Kultur für Beratung sowie die Einrichtung einer eigenen Abteilung „Personalentwicklung“ gesehen. Auch ein Angebot an Beratungsleistung, das neben Fach- und Prozess-Know-how vor allem auf Feldkompetenz im Hochschulkontext zurückgreifen kann, wird als erfolgskritisch eingeschätzt.

Abstract:

The Austrian area of higher education has been faced with multiple changes in the past years. These are linked with increasing challenges in the fields of leadership, administration, teaching and research. One would assume that this should lead to a growing demand for process-oriented consulting such as coaching, team building, organisational development, mediation etc. However, literature shows that in the German-speaking world universities focus more on administrating than developing staff. Thus human resources development poses a severe challenge for higher education institutes. These aspects were further explored through expert surveys on universities and colleges of higher education in Vienna. The result is quite heterogeneous: Few institutions of higher education are implementing human resource development and process-oriented consulting – the majority does not consider it at all. According to the expert survey the success of these measures depends on the following: a culture open for process-oriented consulting, the set-up of a department for human resources development and the quality of consulting as such.