

Personalführung ohne Personal?

Impuls zur Gurtentagung VSL BE

Dr. Anton Strittmatter, Biel/Bienne

2.6.2010

Drei Kernfunktionen der Personalführung

- **Gewährleisten:** Mindestqualität der vertraglich abgemachten Leistung; rasche und nachhaltige Behebung von erheblichen bzw. chronischen Qualitätsdefiziten
- **Unterstützen:** Bereitstellen der Ressourcen für seriöse Auftragserfüllung; Anteilnahme; Hilfe in schwierigen Situationen
- **Entwickeln:** Anpassung an veränderte Bedingungen fördern; stimulieren von individuellen und Team-Entwicklungen in Richtung state of the art/Visionen

Etwas konkreter:

- Die 7 Handlungsfelder der Personalführung gut bedienen.
- Funktionaler Einsatz der 5 Gesprächsformen
- Sorgenfälle (die man ja „kennt“), identifizieren und nachhaltig lösen.
- Die dafür nötigen zeitlichen und methodischen Ressourcen bereitstellen.
- Personal vor unnötigen, unzumutbaren und deprofessionalisierenden Ansprüchen schützen.



Aus: Strittmatter/Ender: Personalführung an Schulen. Bern: Schulverlag, 2010

5 Gesprächs- Arten unter- scheiden

	<i>periodisch</i>	<i>anlassbe- zogen</i>	<i>HOL</i>	<i>BRING</i>
Standort- und Perspek- tivengespräch	x	(x)	(x)	x
Beratungs- und Pro- blemlösegespräch		x	x	(Ermun- terung)
Leistungsfeedbackge- spräch	x	(x)	(x)	x
Konfliktgespräch		x		x
Qualifikationsgespräch		x	x	x

Solche Personalführung setzt voraus:

- Entsprechend professionell qualifizierte und in der Rolle akzeptierte Schulleitung.
- Auf Augenhöhe führbares professionelles Personal: berufsfachlich gut qualifiziert; fähig und willens für reife Balance von Selbstführung und Fremdführung.
- Zeitlich verfügbares Personal: Zeit für Selbstentwicklung/Selbstevaluation, Zeit für kooperatives Lernen, Intervision, Personalgespräche.

Nehmen müssen, wen man kriegt

- Ausnahmslos immer und gründlich Referenzen einholen.
- Problemklassen mit den Erfahrenen besetzen.
- Pensionierte Lehrpersonen reaktivieren und Teilpensen erhöhen.
- Wenn keine Bewerbung genügt, Vakanz der Schulaufsicht überantworten.
- Ev. befristet auf zwei oder drei Monate anstellen und weiter suchen.
- Ev. fortgeschrittene Studierende der PH für ein längeres Praktikum und oder ein (mentoriertes) Zwischenjahr gewinnen.
- Bei deutlich suboptimaler Anstellung mit offenen Karten spielen: Der Lehrperson gegenüber (mit vertraglichen Auflagen betr. Mentorat, Weiterbildung etc.) und Eltern/Klassen gegenüber (sachlich, fair, getroffene Sicherungen/Unterstützungsmassnahmen).