

SO LÄUFT ES BEI UNS

... bei der Berlin University Alliance (BUA)



Foto: BUA

PASCAL KOCH

nimmt als stellvertretender Geschäftsführer die Rolle als Personalleiter der Kooperationsplattform der BUA wahr.

Was ist für Sie die größte Herausforderung als Personaler?

Im aktuell sehr dynamischen Arbeitsmarkt Personalbedarfe zeitnah qualifiziert mit neuen Teammitgliedern zu decken, die ihre Leidenschaft für den Wissenschaftsstandort Berlin einbringen und am Puls der Zeit agieren.

Wo besonders liegt Ihr Personalbedarf und wie gehen Sie hier vor?

Im Team arbeiten überwiegend erfahrene Wissenschaftsmanagerinnen und -manager entweder auf inhaltlichen Schwerpunkten, wie beispielsweise Open Research, oder auf strategischen Querschnittsthemen, wie zum Beispiel Marketing und Kommunikation. Insofern suchen wir recht breit und nutzen dabei die klassische Stellenausschreibung, ergänzt um gezieltes Headhunting und Nutzung unserer Netzwerke.

Wie suchen Sie Mitarbeitende vor allem in Engpass-Berufen?

Das Recruiting erfolgt auch hier zielgerichtet durch Stellenausschreibungen, ergänzt um Headhunting sowie Ansprache in Netzwerken.

Nutzen Sie Netzwerke zur Stellenbesetzung?

In der Tat und nicht nur zur Stellenbesetzung.

Wann landet eine Bewerbung gleich im Papierkorb?

Wir schauen uns jede Bewerbung erst einmal an, bevor wir entscheiden, wen wir persönlich kennenlernen möchten.

Wie finden Bewerberinnen und Bewerber eine Stelle in Ihrer Institution?

Interessierte können uns einfach an-

sprechen und natürlich auch immer online schauen unter: <https://jobs.berlin-university-alliance.de/de/offers/>.

Worauf legen Sie bei künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die fachliche Qualifikation hinaus Wert?

Persönliche und inhaltliche Agilität, ein gewisses Durchhaltevermögen und Leidenschaft für den Wissenschaftsstandort sind für eine erfolgreiche Arbeit in der Berlin University Alliance unerlässlich.

Wie können sich Mitarbeitende bei Ihnen weiterbilden?

Das Onboarding bei uns ist gekennzeichnet durch kollegiale Einarbeitung, interne und externe Schulungen sowie „training on the job“. Anschließend stehen interne und externe Fort- und Weiterbildungsangebote zur Verfügung, etwa unsere Berlin Leadership Academy, die Angebote bei unseren Verbundpartnerinnen sowie die Verwaltungsakademie Berlin. Wir engagieren auch Trainerinnen und Trainer für Einzelcoachings. Was jeweils passend ist, wird in den jährlichen Mitarbeitergesprächen besprochen und dann gezielt vereinbart.

Wie fördern Sie Talente im Verwaltungsbereich?

Als relativ junge Behörde mit Startup-Charakter haben Talente bei uns die Chance, sich in eine Vielzahl an Themen wirksam einzubringen und ihre Ideen umzusetzen, beispielsweise im Projekt- und Prozessmanagement. Unser Team zeichnet sich dadurch aus, dass viele diese Chance auch wahrnehmen. //