



Stand: 01.10.19

Strategische Personalentwicklung und ihr Stellenwert im Rahmen der Nachhaltigkeit

Was ist strategische Personalentwicklung?

Definition:

- Eine strategisch und langfristig ausgerichtete Aufgabe, die alle Maßnahmen zur Bildung, Förderung und Entwicklung von Beschäftigten und Teams sowie die Begleitung organisationsbedingter Veränderungen umfasst.

Fokus auf verschiedene Schwerpunkte:

- Erschließung neuer **Entwicklungs- und Karrierewege**
 - Entwicklung einer “**guten Führungskultur**”, die durch Anerkennung, Respekt und Fairness geprägt ist
 - **Wertschätzung von Vielfalt** – Diversity Management
 - **Vernetzung und Kooperation** über die eigenen Grenzen hinweg
- ➔ Einbindung in Strategiekonzept des Zentrums



Was macht Personalentwicklung nachhaltig?

Personalentwicklung ist Zukunftssicherung,
da Weiterentwicklung und Kompetenzentwicklung von
Beschäftigten in Forschungsorganisationen in einer
Wissensgesellschaft von zentraler Bedeutung sind.

(LENA, Nachhaltigkeit im Personalmanagement, S. 35)



Personalentwicklung:

- ✓ antizipiert zukünftige Entwicklungen und leitet daraus Ziele + Maßnahmen ab
- ✓ wirkt dem demographischem Wandel und Fachkräftemangel entgegen
- ✓ sorgt für gezielte Nachwuchsförderung
- ✓ schafft langfristige berufliche (Karriere-)Perspektiven
- ✓ sensibilisiert für eine ausgewogene Work-Life-Balance



©fotogestoeber -
stock.adobe.com

CAREER CENTER

Werkstattbericht aus dem Forschungszentrum Jülich

29.11.2019 | JULIA DREHER (PERSONALENTWICKLUNG)

CAREER CENTER

Beratungsverständnis

„Für eine zukunftsfähige Gesellschaft ist es essentiell, hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in vorwiegend befristeten Arbeitsverhältnissen durch geeignete (Karriere-) Entwicklungsmaßnahmen verlässliche Berufsperspektiven inner- oder außerhalb des Wissenschafts-systems zu ermöglichen.“(LeNa)

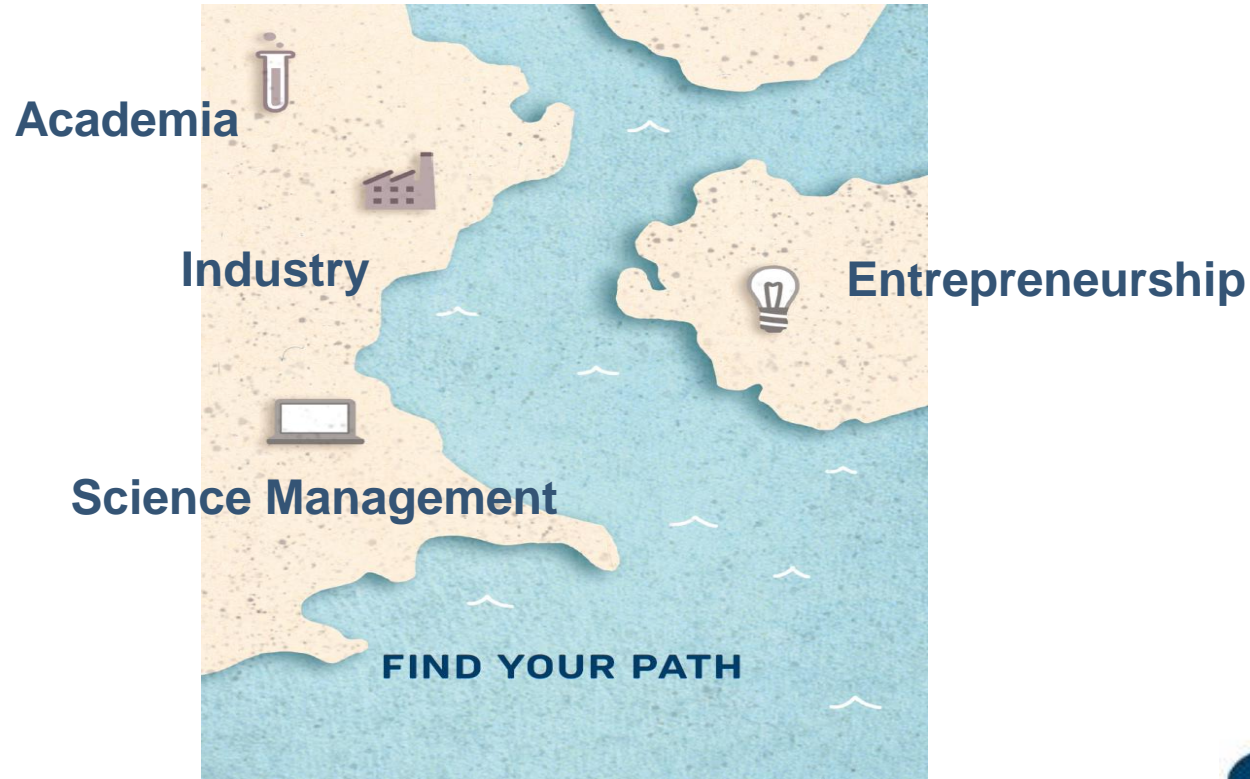
Postdocs sind hochqualifizierte berufserfahrene Experten/innen und primär selbst verantwortlich für ihre Karriereplanung.

Die Führungskräfte der Postdocs sind deren erste Personalentwickler/innen.

Das Career Center unterstützt Postdocs und Führungskräfte maximal bedarfsorientiert, es macht keine beruflichen Karriereempfehlungen.

CAREER CENTER

Karrierewege sichtbar machen



CAREER CENTER

Angebotsportfolio



Individualberatung/ Coaching



Veranstaltungen &
Trainings



Beratung von
Führungskräften/Betreuern



Vernetzung mit
internen/externen Partnern

CAREER CENTER

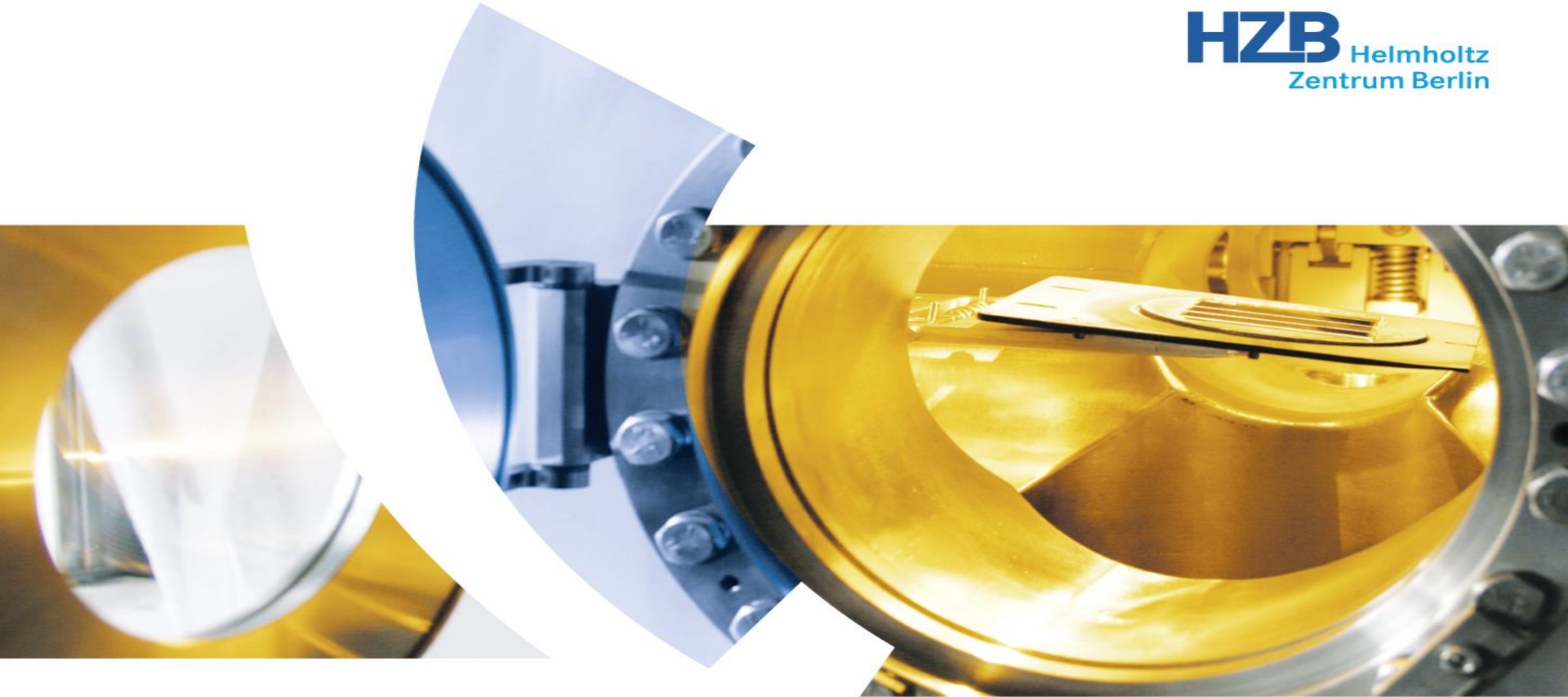
Wissenschaftsmanagement

- Schärfung des Berufsbildes
- Career Day: Podiumsdiskussion und Input-Vortrag
- Face Changes!: Projektträger Jülich
- Netzwerktreffen Wissenschaftsmanagement: Input-Vortrag zum Berufsbild, Speed-Dating mit aktuellen Wissenschaftsmanager*innen
- Open Consultation Special: Weg ins Wissenschaftsmanagement
- Erarbeitung von Personas im Wissenschaftsmanagement



FANCY THE FAST TRACK?

We are happy to help. Career Center & Postdoc Office · www.fz-juelich.de/careercenter



**Das Office for Work and Life (OWL) -
Vereinbarkeitsförderung nachhaltig machen**



Motive:

- Überprüfung der bisherigen Aktivitäten
- strukturierte Anforderungen und Standards schaffen
- Kommunikative Aufbereitung der Angebote

2011 bis 2017

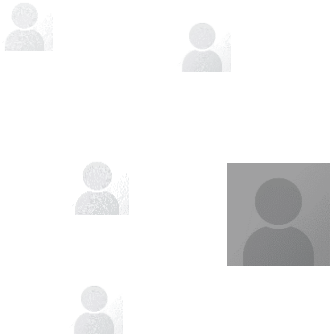
Familienbegriff@HZB

flexible Arbeitszeiten

Telearbeit

Beratung und
Qualifizierung für FK

Praktische Unterstützung
für MA



2017/2018

Integration in Arbeitsgruppe Strat PE

Neue Aufgabenzuteilung
Projektverantwortliche

Mitarbeitendenbefragung



2020



VIelfALT®
GESTALTEN

partizipativer
Prozess

top down und
bottom up
(legitimiert und
authentisch)

hohe Bedeutung
für Mitarbeiter-
bindung und
Arbeitgeber-
attraktivität

nachhaltige
Implementierung



Nachhaltige Personalentwicklung im „M-Bereich“

Ein Werkstattbericht von DESY

29.11.2019 | Katja Frerks, Vera Petersen

In welche Problematik steuert der „M-Bereich“?



- ▶ Rd. 650 Beschäftigte
Davon sind: rd. 220 Wissenschaftler*innen, 340 Ingenieur*innen und technisches Personal und rd. 90 „sonstige“ Beschäftigte
Frauenanteil in Wissenschaft / Technik: je 14%
- ▶ **rd. 170 Beschäftigte gehen bis 2030 in Rente**
- ▶ Zusätzliche Personalbedarfe durch Bau eines neuen Beschleunigers („PETRA IV“)

Konzeptionelle Ansätze für nachhaltige Personalentwicklung

- ▶ Strukturanalyse Personaldaten: Altersstruktur, wegfallende Berufe, Frauenquoten
- ▶ Zielsetzung mit TOP-Führungskräften klären
- ▶ Einbindung der Expertise aller Führungskräfte
- ▶ Entwicklung von Themenschwerpunkten

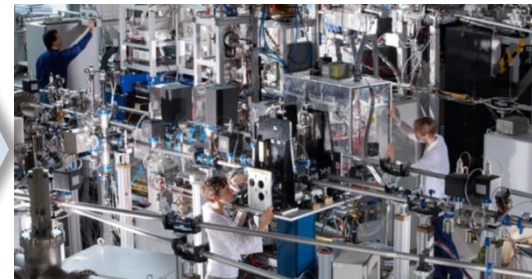
Drei zentrale Themenfelder und erste Arbeitsansätze

Priorisierungen von Aufgaben ist in Abstimmung

Wissensmanagement

Welches Wissen ist „kritisch“ für DESY?

Wie kann Wissen transferiert und gesichert werden?



Talententwicklung

Interne Talente entwickeln? Externe Talente gewinnen?

1. Karrierepfad: Weiterbildung zur „Techniker*in“



Frauenförderung

Wie stellen wir sicher, dass Frauen gefördert und eingestellt werden? Steuerung von MINT-Aktivitäten



Identifikation und Priorisierung von Themen

Alle Themen sind strategisch verbunden

