



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)

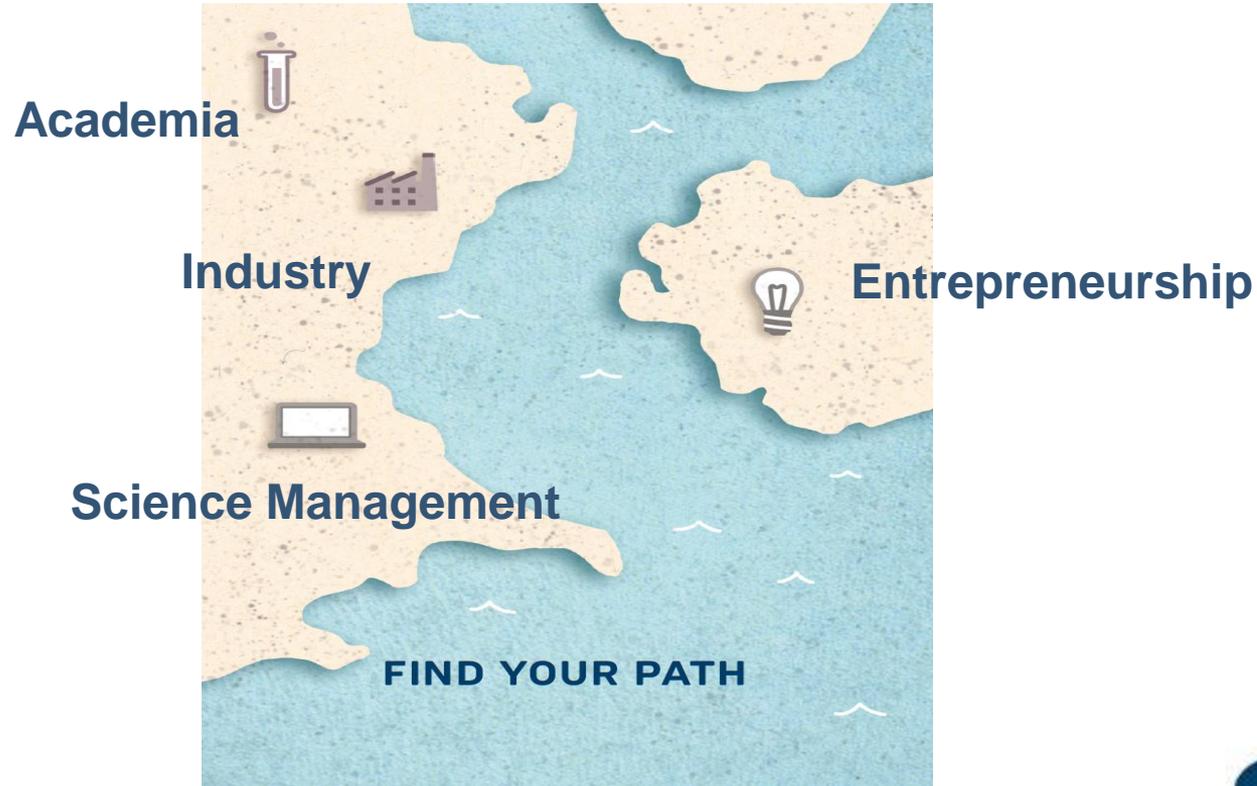
Postdocs sind hochqualifizierte berufserfahrene Experten/innen und primär selbst verantwortlich für ihre Karriereplanung.

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

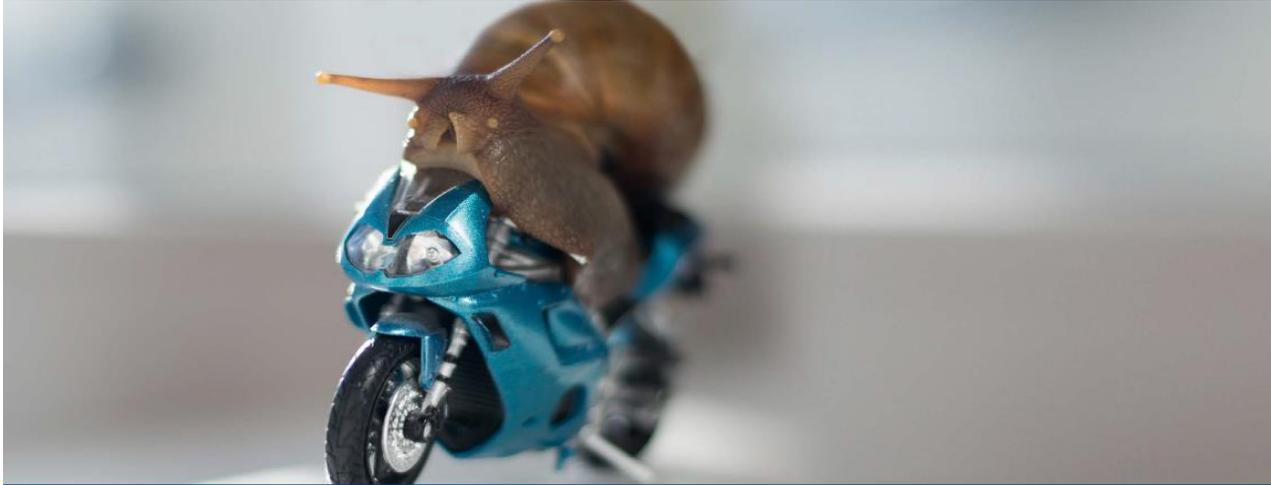


Vernetzung mit  
internen/externen Partnern

# CAREER CENTER

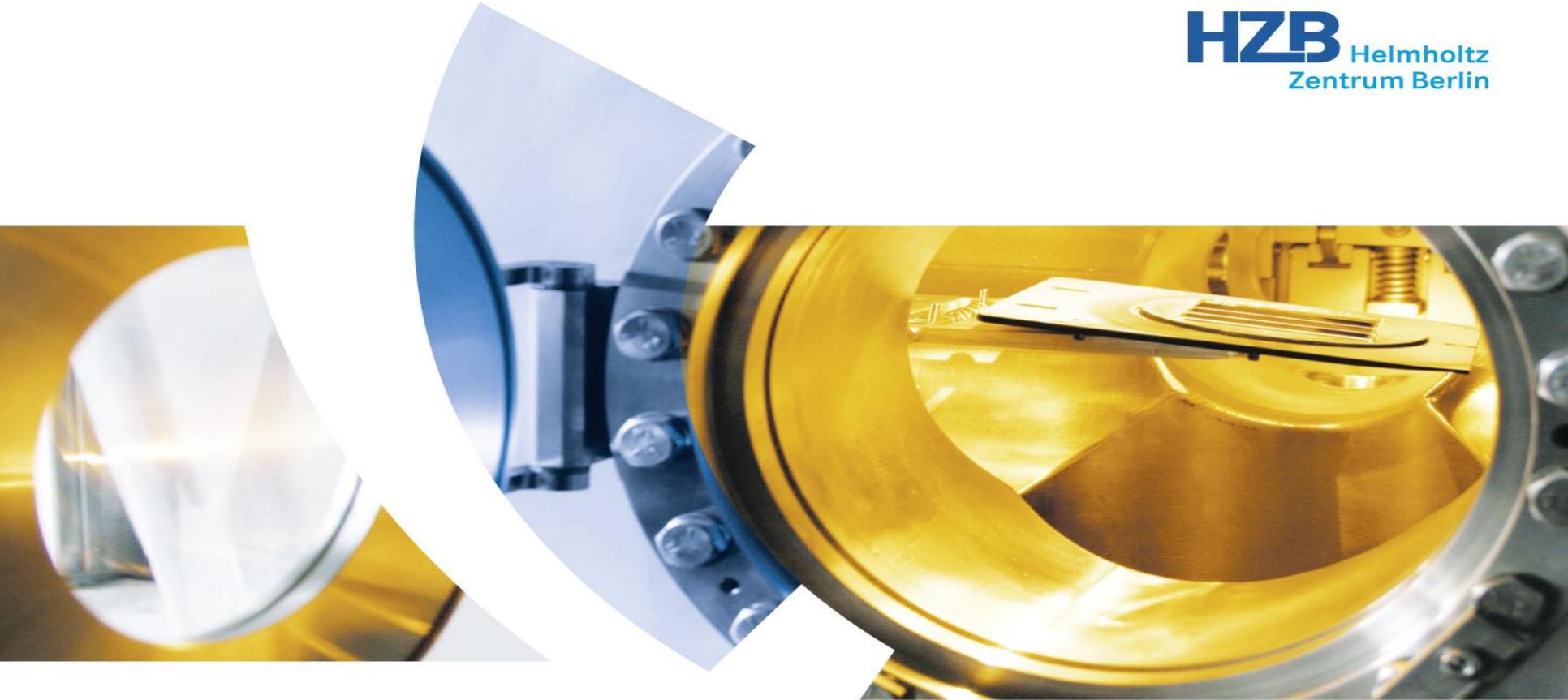
## Wissenschaftsmanagement

- 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

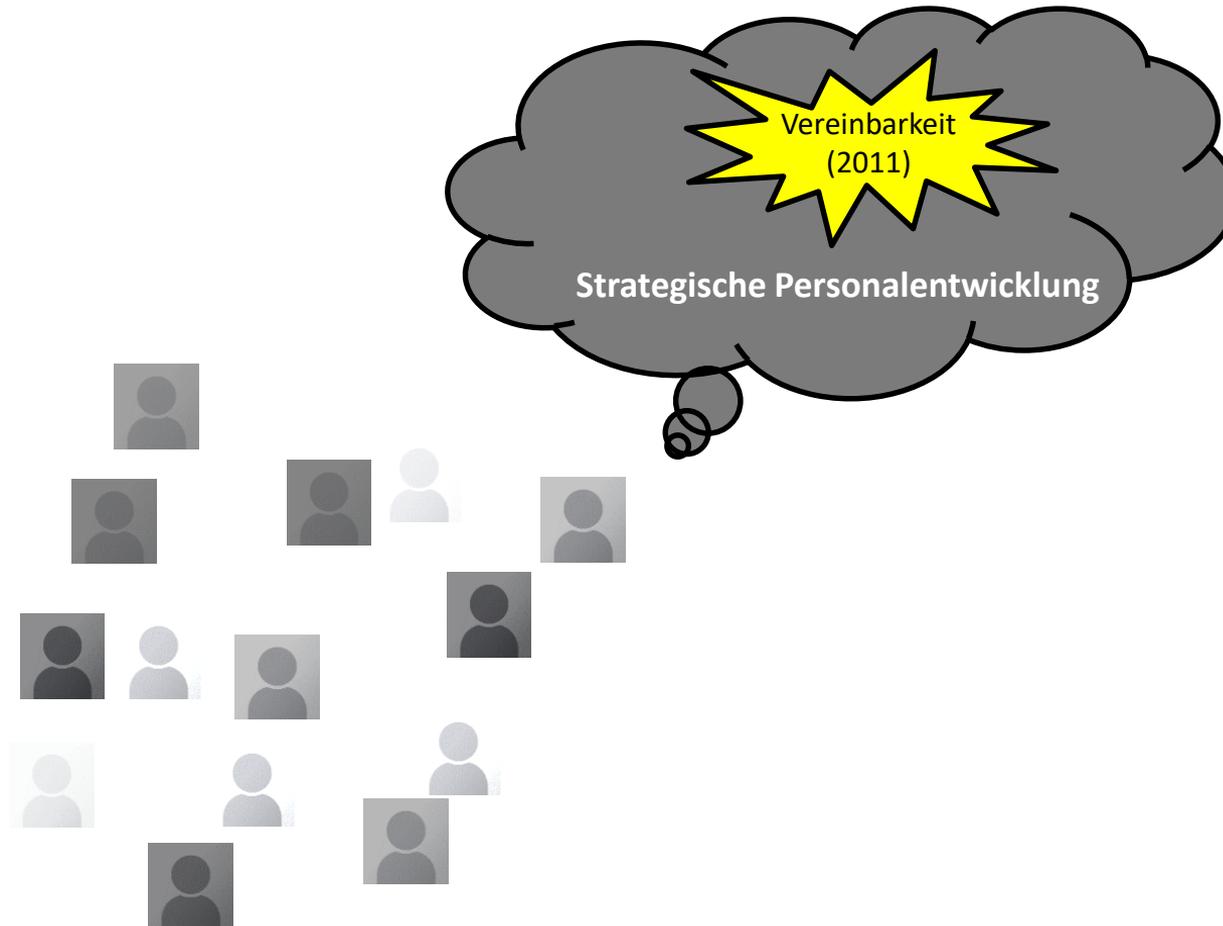


## FANCY THE FAST TRACK?

We are happy to help. Career Center & Postdoc Office · [www.fz-juelich.de/careercenter](http://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

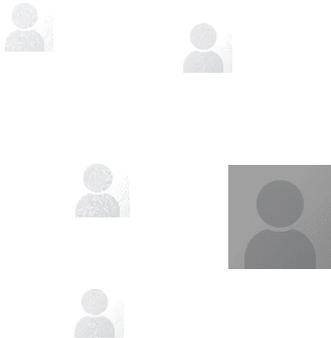
Familienbegriff@HZB

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

