



2017



Personalentwicklungskonzepte
gestalten



Personalentwicklungskonzepte gestalten

Hintergrund und Thematik

„Gute Arbeit“, Novellierung des Wissenschaftszeitvertrags-gesetzes, Programm zur Förderung der Entwicklung von PE-Konzepten: Die Arbeitswelt von WissenschaftlerInnen steht im Zentrum der öffentlichen Aufmerksamkeit. Die wissenschaftspolitischen Initiativen reagieren auf den Umstand, dass die wissenschaftliche Laufbahn in vielen Fällen mit unklaren Karrieremöglichkeiten, unstrukturierten Karrierewegen, befristeten Beschäftigungsverhältnissen und intransparenten Auswahlprozessen verbunden ist.

Dies führt dazu, dass Berufswege schwer planbar sind und die Gefahr von Karrierebrüchen besteht. Hinzu kommen vielfältige Abhängigkeiten und eine geringe Durchlässigkeit zwischen wissenschaftlichen Karrierewegen und Berufsverläufen in anderen Beschäftigungsbereichen. Es ist eine zentrale Herausforderung für Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen, die derzeitige Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse zu prüfen, Karriereoptionen und strukturierte Karrierewege anzubieten sowie berufliche Alternativen außerhalb des wissenschaftlichen Betriebs aufzuzeigen.

Grundlage dafür ist eine aktive und systematische Personalentwicklung, die von der Auswahlentscheidung für eine DoktorandInnenstelle bis zur Professur alle Phasen der wissenschaftlichen Laufbahn umfasst. Die Gestaltung von Vertragslaufzeiten, eine qualitätsgesicherte Betreuung in Qualifikationsphasen oder die (rechtzeitige) Entwicklung individueller Exit-Optionen können damit ebenso angesprochen sein wie die Gewährung von Durchlässigkeit und Mobilität oder die an strategischen Zielen ausgerichtete Gestaltung der Personalstruktur. Ein Personalentwicklungskonzept integriert solche Ziele, Elemente und Instrumente.

Methodik

Kollegialer Austausch, persönliche Erfahrungsberichte und Gruppendiskussionen. Fachlicher Input wird ergänzt durch interaktive Elemente wie Gruppenarbeit und Erfahrungsaustausch im Rahmen von Best Practice-Beispielen, wodurch erste Transferansätze in die eigene Arbeitspraxis ermöglicht werden.

Zielgruppe

MitarbeiterInnen aus Personal(entwicklungs)abteilungen und Stäben von Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Forschungsfördereinrichtungen, die mit der Entwicklung und Umsetzung von PE-Konzepten betraut sind.

Inhalte

Herausforderungen und kritische Punkte in der Berufswegplanung und Personalentwicklung von (Nachwuchs)WissenschaftlerInnen an Hochschulen | PE-Konzepte entwickeln und umsetzen | Inhalte und Reichweite von PE-Konzepten | Beispiele für erfolgreiche PE-Konzepte und deren Umsetzung | Konsequenzen aus politischen Rahmensetzungen



Personalentwicklungskonzepte gestalten



Termin & Ort

30.– 31. Oktober 2017

Erbacher Hof, Mainz



Kosten

Teilnahmegebühren: 1.103,- Euro; zzgl. Tagungspauschale: 97,- Euro. Für TeilnehmerInnen aus Mitgliedseinrichtungen: 882,- Euro; zzgl. Tagungspauschale: 97,- Euro. Die Teilnahmegebühren sind nach § 4 Nr. 21 a) bb) UStG von der Umsatzsteuer befreit. Die Tagungspauschale enthält die gesetzliche Mehrwertsteuer. Inbegriffen sind Tagungsmaterialien, Tagungsgetränke, eine Übernachtung und Vollverpflegung.



Ihre Ansprechpartnerin

Caroline Hupe, M.A.

Referentin Weiterbildung

Fon: 06232 654-160

Mail: hupe@zwm-speyer.de



Die ReferentInnen und TrainerInnen

Tandem-Trainer-Prinzip

Die ReferentInnen und TrainerInnen sind erfahrene ExpertInnen aus Wissenschaftsorganisationen sowie PraktikerInnen aus der Wirtschaft mit Bezug zum Wissenschaftssystem. Sie gestalten das Programm jeweils als Tandem. Auf diese Weise lernen die Teilnehmenden Handlungsfelder und Lösungsansätze immer aus zwei Perspektiven kennen.

Der Workshop Personalentwicklungskonzepte gestalten wird von folgenden Referenten begleitet:

Dr. Frauke Choi

Projektleitung Professionalisierung Studienmanagement,
Universität Mainz

Elke Karrenberg

Referatsleitung, Personalservice und -entwicklung,
Johannes Gutenberg-Universität Mainz