

# Personalentwicklung im Difu

Das Difu bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern attraktive Arbeitsplätze und schafft durch seine Unternehmenskultur und Organisationsstrukturen die Rahmenbedingungen für unterschiedliche Arbeitsformen, in denen die spezifischen Bedürfnisse, die unsere Beschäftigten in ihren verschiedenen Lebenssituationen haben, berücksichtigt werden können. Die Arbeit am Difu ist gekennzeichnet durch ein hohes Maß an Eigenverantwortlichkeit und Kollegialität. Personalentwicklung verstehen wir als

- die individuelle Förderung vorhandener Potenziale aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- die zielgerichtete Entwicklung neuer Kompetenzen und
- die Bereitstellung von Arbeitsbedingungen, in denen diese Kompetenzen sinnvoll eingebracht werden.

Wir gehen davon aus, dass eine individuelle Entwicklung der oder des Einzelnen nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt abgeschlossen ist, sondern haben die Vorstellung eines permanenten interessierten Lernens. Dafür setzen wir auf selbstbewusste Persönlichkeiten mit Bereitschaft und Interesse an persönlicher Weiterentwicklung, auf gemeinsames Lernen und gemeinsam übernommene Verantwortung. Zufriedene und hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein wesentlicher Beitrag zur Zukunftsfähigkeit des Instituts.

Seit 2011 hat, eingebettet in eine Gesamtbetriebsvereinbarung, ein Personalentwicklungskonzept im Difu Gültigkeit, das seitdem bedarfsorientiert weiterentwickelt wird. Dessen zentrale Bestandteile sind im Institut seit vielen Jahren erfolgreich implementiert.

Der Förderung des Entwicklungspotenzials der oder des Einzelnen dienen:

- jährlich stattfindende Mitarbeitergespräche zwischen Personalverantwortlicher oder Personalverantwortlichem und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter, in denen ausführlich die Schwerpunkte Zusammenarbeit und Entwicklungspotenzial beleuchtet werden,
- ein feststehender Fortbildungsetat für Trainings (u.a. zu Moderation, Kommunikation, Projekt- und Zeitmanagement und Führungskräfte-Trainings), bei dem der oder die Einzelne die Fortbildungsbedarfe benennen und konkretisieren kann,
- die Teilnahme an internen Arbeitsgruppen in interdisziplinärer Zusammensetzung zu den unterschiedlichsten kurz-, mittel- und langfristigen Zielstellungen.

Eine flexible Arbeitszeit hilft dabei, die beruflichen und privaten Belange in Balance zu halten. Dabei bieten wir:

- eine Gleitzeitordnung mit extra langen Rahmenzeiten,
- tageweise ortsflexibles Arbeiten, z.B. Home Office,
- die selbstverständliche Akzeptanz freier Zeiten bei der internen und externen Terminorganisation.

In der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir ein Mentorensystem mit festen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern sowie Einarbeitungspläne mit festgeschriebenen umfassenden Aufgabenmodulen installiert.

Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein hohes Gut. Dies unterstützen wir seit zwei Jahren, indem wir in Gesundheitstagen Wissen zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz vermitteln, die Ausstattung der Arbeitsplätze mit ergonomisch flexibel einsetzbaren Büromöbeln anbieten und ggf. vorhandene gesundheitliche Beeinträchtigungen bei der Arbeitsorganisation berücksichtigen.

Die thematische Veranstaltungsreihe Difu-intern, in der nach dem Prinzip „von Mitarbeitern für Mitarbeiter“ im Difu Beschäftigte über spannende Forschungsthemen und -stände berichten, läuft unter der Prämisse des mit- und voneinander Lernens erfolgreich seit vielen Jahren. Ebenfalls unter dieser Zielstellung zusammenfassen lassen sich Gruppenveranstaltungen zu Fortbildungsthemen, in denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich aus dem Arbeitskontext (noch) nicht oder nicht gut kennen, mit dem gemeinsamen Ziel der Weiterentwicklung kennenlernen und über den konkreten Lerninhalt der Veranstaltung hinweg Verbindungen knüpfen, die einen positiven Einfluss auf die interdisziplinäre Arbeitsweise des Instituts nehmen.

Darüber hinaus wollen wir in der nächsten Zeit mit der Berücksichtigung von Bedürfnissen in den einzelnen Lebensphasen der Beschäftigung sowie der Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen zwei weitere wichtige Themen der Personalentwicklung in den Fokus rücken und freuen uns über diese komplexen und herausfordernden Themenfelder.