

## Leitbild Personalentwicklung in der Helmholtz-Gemeinschaft

Dieses Leitbild formuliert die Ziele einer strategie- und zukunftsorientierten Personalentwicklung, die die Stärken der einzelnen Zentren mit der Kraft der Gemeinschaft verbindet.

## Gemeinsamer Anspruch und Selbstverständnis

Die Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft verbindet die Überzeugung, dass für exzellente Forschung eine strategisch ausgerichtete, zukunftsorientierte Personalentwicklung unerlässlich ist. Dieses Leitbild formuliert gemeinsame Prinzipien, an denen sich die Personalentwicklung orientiert und die den Zentren Raum für ihre spezifische Ausgestaltung lassen. Personalentwicklung stärkt Mitarbeitende und Führungskräfte in ihrer fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung und schafft Bedingungen, in denen diese ihre Potenziale entfalten können. Sie begleitet unterschiedliche Karrierewege in Wissenschaft, Administration und Infrastruktur und trägt dazu bei, Vielfalt, Innovationskraft und verantwortungsvolle Führung zu fördern.

Die Zentren gestalten Personalentwicklung so, dass sie

- strategisch an den Zielen der Zentren anknüpft und Entwicklungsbedarfe systematisch aufgreift,
- die Attraktivität der Zentren steigert und qualifizierte Fach- und Führungskräfte gewinnt und bindet,
- Orientierung in einer sich wandelnden Arbeitswelt bietet – geprägt von aktuellen Entwicklungen wie Digitalisierung, KI, Internationalisierung, Diversität, demografische Entwicklung sowie Fachkräftemangel,
- Nachwuchskräften (insbesondere auch dem wissenschaftlichen Nachwuchs) Perspektiven innerhalb und außerhalb der Zentren bzw. des Wissenschaftssystems aufzeigt und ermöglicht.

## Zusammenarbeit in der Gemeinschaft

Personalentwicklung ist eine gemeinschaftliche Verantwortung, getragen durch Zentrumsleitungen, Personalleitungen, Führungskräfte, Mitarbeitende, Gremien sowie Expert:innen der Personalentwicklung. Die Helmholtz-Geschäftsstelle unterstützt durch Programme wie die Helmholtz-Akademie, die HIDA sowie weitere zentrale Initiativen und fördert den Austausch über Zentrums Grenzen hinweg. Die Gruppe der Personalentwickler:innen versteht sich als Netzwerk, das Wissen teilt, voneinander lernt und gemeinsam Standards weiterentwickelt im Sinne eines Kompetenz-Ökosystems innerhalb der Helmholtz-Gemeinschaft.

## Handlungsfelder

Die Gestaltung der Personalentwicklung orientiert sich an fünf übergreifenden Feldern:

1. Karriereentwicklung, Qualifizierung und Weiterbildung
2. Personalgewinnung und -bindung
3. Führungskräftegewinnung und -entwicklung
4. Kultur, Zusammenarbeit und Wissensaustausch
5. Organisationsentwicklung und Change-Management

Die Zentren setzen diese Handlungsfelder entsprechend ihrer Strategie, Struktur und Ressourcen um und entwickeln sie fortlaufend weiter – im Einklang mit dem gemeinsamen Leitbild.

## Qualitätsanspruch

Die Qualität der Personalentwicklung wird durch regelmäßige Reflexion, Evaluation, Austausch und Identifizierung von Synergieeffekten gesichert. Erkenntnisse aus Benchmarks, Netzwerken, PE-Programmen sowie aus der Zusammenarbeit mit internen und externen Akteur:innen wie beispielsweise den Graduiertenschulen, Universitäten oder der Privatwirtschaft fließen kontinuierlich in die Weiterentwicklung ein.

## Strategische Personalentwicklung

für exzellente Forschung und nachhaltige Organisationsentwicklung

Digitalisierung | KI | Internationalisierung | Diversität |  
Demografische Entwicklung | Fachkräftemangel



Umsetzung in den Zentren



### Qualitätssicherung & Weiterentwicklung



Reflexion & Evaluation



Benchmarks & Synergien



Zusammenarbeit mit  
Graduiertenschulen  
Universitäten  
& Wirtschaft



PE-Programme



Attraktivität steigern | Innovationskraft fördern | Vielfalt stärken | Fach- & Führungskräfte gewinnen