



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386



Arbeitgeberattraktivität : Beschäftigte gewinnen, halten, motivieren

Lösungsansätze am
Max-Planck-Institut für Astronomie und
an der Universität Heidelberg

Ingrid Apfel und Senni Hundt



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Max-Planck-Gesellschaft

Zahlen und Fakten



- Gründung 1948, Nachfolge der bereits 1911 errichteten Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften
- Unabhängige Forschungsorganisation, Rechtsform eines gemeinnützigen eingetragenen Vereins
- Finanzierung überwiegend aus Mitteln von Bund und Ländern, im Jahr 2013 1,53 Mrd., außerdem Drittmittel
- 82 Institute und Forschungseinrichtungen an ca. 40 Standorten, davon 5 im Ausland
- Insgesamt 21.405 Mitarbeiter (Stand 2013)
 - 16.918 Beschäftigte davon 5.470 Wissenschaftler
 - 4.487 Stipendiaten und Gastwissenschaftler
- Frauenanteil
 - gesamt 44,4%
 - in der Wissenschaft 28,1%
- Ausländeranteil
 - bei den Wissenschaftlern: 36,9%
 - bei den Nachwuchs- und Gastwissenschaftlern: 52,9%



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Universität Heidelberg

Zahlen und Fakten



- Älteste Universität Deutschlands (gegründet 1386)
- Volluniversität mit 12 Fakultäten, 54 Instituten und 176 Studiengängen
- Studierende
 - (WS 13/14) : 31.535, davon ausländische Studierende 5.400 (17,1 %)
 - Promotionen (2012) 1.152
 - Habilitationen (2012) 92
- Personal
 - gesamt (1.12.2012): 13.322 (mit Medizin)
 - Professuren: 511
 - Wissenschaftliches Personal: 5.419
- Finanzen (2012) :

■ Gesamteinnahmen	623,9 Mio EUR
■ Universität, ohne Medizin	330,7 Mio EUR
■ Finanzen: Drittmittel (Ausgaben)	228,7 Mio EUR
■ Universität, ohne Medizin	115,1 Mio EUR



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Was ist uns als Arbeitgeber wichtig?



- Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu realisieren
- die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten in Forschung und Wissenschaft zu verbessern
- die Willkommenskultur als Teil der Personalpolitik zu verstehen
- eine familienfreundliche Personalpolitik nach innen und außen zu kommunizieren
- als attraktiver Arbeitgeber wahr genommen zu werden



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Was ist uns als Arbeitgeber wichtig?



WARUM?



Gründe



- Wir möchten die Besten für die Wissenschaft gewinnen
- Ansprüche der Top-Kandidaten steigen
- MitarbeiterInnen sind die wichtigste Ressource im Unternehmen
- Fachkräftemangel und hohe Fluktuationsraten vermeiden
- Wettbewerbsvorteil nutzen



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Verbesserung der Rahmenbedingungen in der Wissenschaft



Der Instrumentenkasten:

- Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort
- Führungskräfte mit Personalverantwortung sind offen für flexible Lösungen in besonderen Lebensphasen von Mitarbeitern
- Int. Office/Welcome Center für internationale Mitarbeiter zur Unterstützung bei Behördengängen, Wohnungssuche u.ä.
- Kostenfreier MPG Familienservice „Besser Betreut“ → Vermittlung von Dienstleistungen für MPG Angehörige
- KiTa Plätze, Ferienbetreuung, Baby Office, Kinderbetreuungsraum, Kongressbetreuung
- Weiterbildungen z.B. zu Work-Life-Balance, zu Pflege-Themen



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Verbesserung der Rahmen- bedingungen in der Wissenschaft



Der Dual Career Service



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Dual Career Service in der Max-Planck Gesellschaft



- Bei Berufungen in der MPG spielen die Karriere-chancen der/des PartnerIn bei über 50% eine Rolle
- Durchschnittliche Beratungszeit: ca. 8 Monate
- Zahl der zu beratenden Partner (männlich) steigt
2013: 28% im Vergleich zu 2012 nur 20%
- Ausweitung des Dual Career Services am MPIA auch für PostdoktorandInnen und wissenschaftlich-technisches Personal
- Zahlreiche regionale Netzwerke



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Dual Career Netzwerk in Heidelberg



- Arbeitsgruppe im lokalen Bündnis für Familie
- Mitglieder:
 - DKFZ Heidelberg
 - EMBL Heidelberg
 - Max-Planck-Institute
 - Pädagogische Hochschule
 - SRH Hochschulen GmbH
 - SRH Kliniken GmbH
 - Stadt Heidelberg
 - Stadtwerke Heidelberg
 - Universität Heidelberg
 - Universität Mannheim
 - Universitätsklinikum Heidelberg
- Ziele
 - Unterstützung der Doppelkarriere-Paare in den Einrichtungen
 - Förderung von Support-Strukturen in Heidelberg und der Region
 - Bekanntmachung des Themas



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Dual Career Netzwerk in Heidelberg



- Lösungen:
 - Zeitnahe, einrichtungsübergreifende Unterstützung von Bewerbungen
 - Kollegialer Austausch zu Fachprofilen und Bewerbungsmöglichkeiten
 - Gemeinsame Angebote und Informationen für DC-Paare
 - Gemeinsame Stellenbörse:
<http://www.familie-heidelberg.de/bffh/index-a-515.html>



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Dual Career Service der Universität Heidelberg - Leistungen



- Erstgespräch mit persönlicher Standortanalyse
- Begleitendes Coaching im ges. Veränderungsprozess
- Bewerbungs-Beratung
- Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten an der Universität Heidelberg und in der Region
- Direktansprache unserer Kooperationspartner
- In Einzelfällen: Stellenfinanzierung zum Start in HD
- Weiterbildungsangebote für PartnerInnen



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

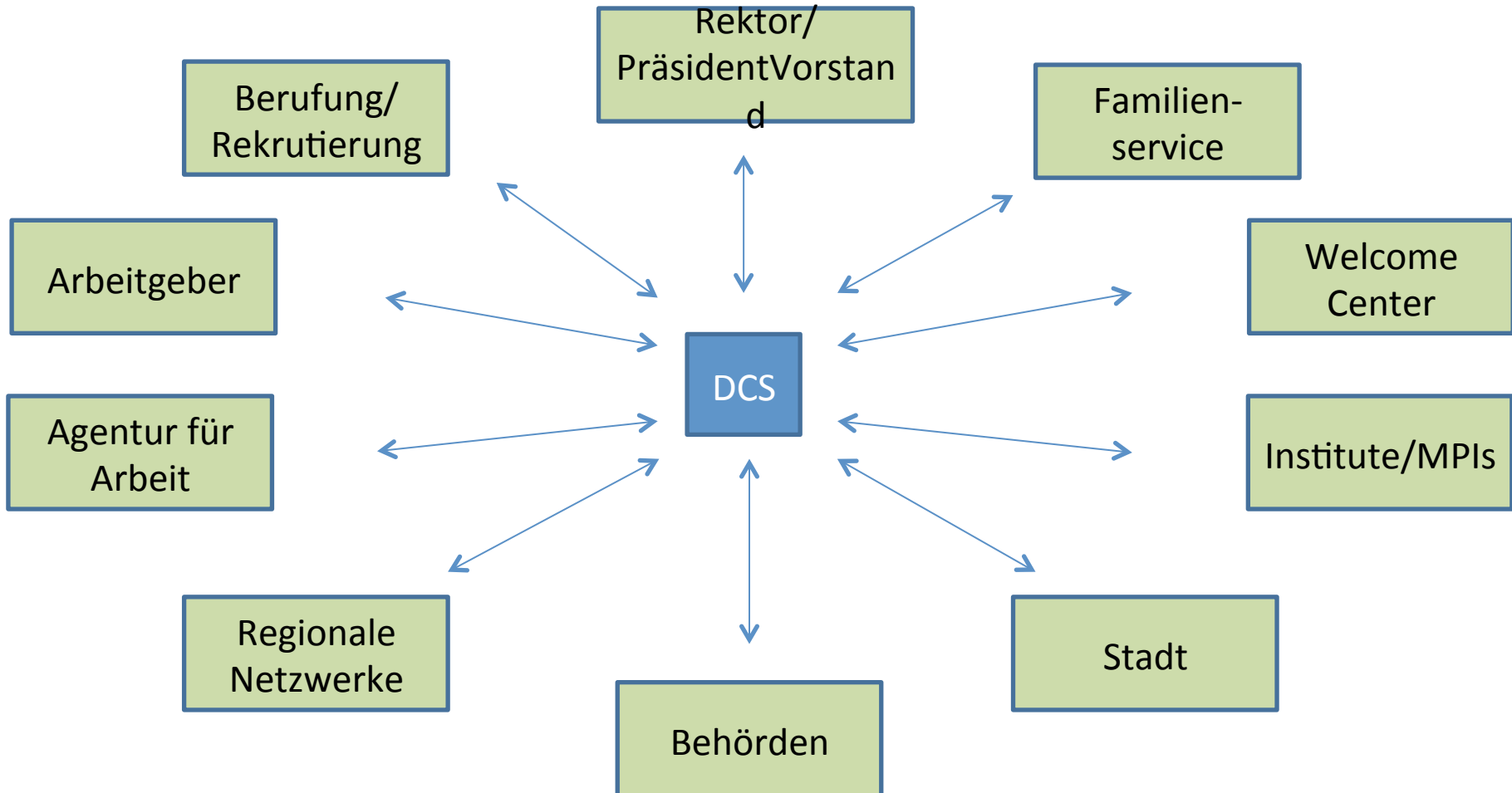
Dual Career Service der Universität Heidelberg - Zahlen



- Ca. 40 Berufungsverhandlungen pro Jahr:
In 70% der Verhandlungen ist Dual Career ein Thema
(stark gestiegen)
- 98 Fälle seit 2008 betreut; ca. 15 neue Fälle/Jahr im
ProfessorInnen-Service
- Ausweitung auf PostdoktorandInnen seit 2013 (17 Fälle)
- Hochqualifizierte, gut ausgebildete PartnerInnen:
über 90% verfügen über einen akademischen Abschluss,
über 70% sogar über zwei oder mehr Abschlüsse



Schnittstellen in der Dual Career Arbeit





Herausforderungen in der Dual Career Arbeit



- Unterstützung unterschiedlicher berufl. Werdegänge:
 - erfahrene und anspruchsvolle Karrieren mit sehr speziellen Profilen vs.
 - sprunghafte und mitziehende Werdegänge ohne „roten Faden“
- z.T. hoher Zeitdruck: DC-Aktivitäten in der Entscheidung für oder gegen eine Stelle/Professur
- Fehlende Deutschkenntnisse der PartnerInnen
- Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis bei AusländerInnen
- Teilweise hohe Anspruchshaltung:
 - Dual Career-Stelle als Forderung in der Berufungsverhandlung
 - Dauer der Stellensuche und Bewerbung wird unterschätzt
 - Andere Karrieremodelle/ Bewerbungsmodalitäten im Ausland



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386



Fragen zur Diskussion

Sind wir als Arbeitgeber deshalb attraktiv?

Ist das genug?

Wo sind die Grenzen für Arbeitgeber?

Rechnet es sich?



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Erfahrungswerte und Beurteilung



- Verschiedene Services garantieren nicht immer eine passende Lösung
- Wünsche und Bedürfnisse der MitarbeiterInnen können nicht immer Vorrang haben
- Flexibilität kann nicht nur und in erster Linie vom Arbeitgeber ausgehen
- Befristete Arbeitsverhältnisse bleiben zu Beginn einer wissenschaftlichen Karriere die Normalität



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Erfahrungswerte und Beurteilung



- Arbeitgeber sind keine Krisenmanager mit vorgefertigten Lösungen in besonderen Lebensphasen und in privaten Krisensituationen
- Angebot der verschiedenen Services ist personalintensiv
- Leistungen in die Mitarbeiterzufriedenheit sind gut investiert, aber nur Teil eines Gesamtpaketts



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386



**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Kontakt



- Ingrid Apfel, Personalleiterin,
Max-Planck Institut für Astronomie
Tel.: 06221 – 52 8283
E-Mail: apfel@mpia.de
- Senni Hundt, Personaldezernentin
Universität Heidelberg
Tel.: 06221 – 54 3183
E-Mail: hundt@zuv.uni-heidelberg.de