

Helmholtz Association
Funding initiative: "Recruitment Processes That are Sensitive to Diversity"

Duration: 4 Years (01/01/2023 – 31/12/2026)
Pilot phase + Implementation

Contact: wayto@ufz.de

WAY TO UFZ

WE APPLY TO THE WORLD

We apply to people for their commitment and competence to our common goals.

Motivation

Enormous demand for skilled workers

- Competition for experts and talents for science & administration
- Change to the applicant market
- Relevance of location, quality of life and sense of belonging

Urgent need for diversity

- Ensure diversity of perspectives
- Increase the diversity of our employees' backgrounds
- Achieve fair and inclusive corporate culture and structures

Continuous need for systematic personnel recruitment

- Employer attractiveness
- Targeted personnel marketing
- Inclusive recruitment
- Active sourcing

Project goals

Professionalization and sensitization of personnel recruitment with regard to diversity, equity and inclusion (DEI)

→ Improving **knowledge** and testing measures for strategic and inclusive **personnel marketing** and **recruiting**

→ **Target groups:** Women scientists in leadership positions, people with disabilities, people affected by racism, internationals

Project team



Dr. Ines Thronicker
Project lead
Stab Change Mgmt.



Katharina Wille
Co-Project lead
Dept. People & Culture



Nicole Kloß
Personnel officer
Dept. People & Culture



Kerstin Schmitt
Diversity Manager
Stab Change Mgmt.

Project content

Activities personnel marketing

- Analyse the current status of the UFZ and state-of-the-art
- Increase and ensure expertise at UFZ
- Improve communication to DEI
- Increase the pool of applications for positions in administration and data science

Activities Personnel Recruiting

- Develop the diversity competence of managers, consultancy services and employees
- Integrate DEI quality standards into e-recruiting and personnel selection processes
- Increase knowledge of specific needs of target groups
- Welcome and facilitate start at the UFZ

Sustainability through integration into existing structures

Integration of **successful instruments** into our portfolio

Ensuring UFZ's internal **expertise** on the topic

Permanent **networking and cooperation** with organizations of the target groups

Helmholtz-Gemeinschaft

Förderlinie: „Diversitätssensible Prozesse in der Personalgewinnung“

Laufzeit: 4 Jahre (1.1.2023 – 31.12.2026)

Pilotphase + Implementierungsphase

Kontakt: wayto@ufz.de

WAY TO UFZ

WE APPLY TO THE WORLD

Wir bewerben uns bei den Menschen um ihr Engagement und ihre Kompetenz für unsere gemeinsamen Ziele.

Motivation

Enormer Bedarf an Fachkräften

- Wettbewerb um Expert*innen und Talente für Wissenschaft & Administration
- Wandel zum Bewerber*innen-Markt
- Relevanz von Standort, Lebensqualität & Zugehörigkeitsgefühl

Dringender Bedarf an Diversität

- Perspektivenvielfalt sichern
- Vielfalt der Hintergründe unserer Mitarbeitenden erhöhen
- Faire und inklusive Unternehmenskultur und -strukturen sichern

Stetiger Bedarf an systematischer Personalgewinnung

- Arbeitgeberattraktivität
- Gezieltes Personalmarketing
- Inklusives Rekrutieren
- Active Sourcing

Projektziele

Professionalisierung und Sensibilisierung der Personalgewinnung bzgl. Diversity, Equity & Inclusion

- Verbesserung von **Wissen** und Testen von **Maßnahmen** für strategisches und inklusives **Personalmarketing** und **Personalrecruiting**
- **Zielgruppen**: Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen, Menschen mit Behinderung, von Rassismus betroffene Menschen, Internationals

Projektteam



Dr. Ines Thronicker
Projektleitung
Stab Change Mgmt.



Katharina Wille
Co-Projektleitung
Abt. People & Culture



Nicole Kloß
Personalreferentin
Abt. People & Culture



Kerstin Schmitt
Diversity Managerin
Stab Change Mgmt.

Projekinhalt

Aktivitäten Personalmarketing

- Analysieren IST-Stand UFZ und state-of-the-art
- Erhöhen und Sicherstellen von Expertise im UFZ
- Verbessern der Kommunikation zu DEI
- Vergrößern des Pools an Bewerbungen für Stellen in der Administration und im Bereich Data Science

Aktivitäten Personalrecruiting

- Ausbauen der Diversitätskompetenz von Führungskräften, Beratungsstellen, Mitarbeitenden
- Integrieren von DEI-Qualitätsstandards in das e-Recruiting und die Personalauswahlverfahren
- Erhöhen von Wissen zu spezifischen Bedarfen der Zielgruppen
- Deutliches Willkommen und erleichterter Start am UFZ

Verstetigung durch Integration in bestehende Strukturen

Integration **erfolgreicher Instrumente** in unser Portfolio

Sicherstellung von UFZ-interner **Expertise** zum Thema

Dauerhafte **Vernetzung und Kooperation** mit Organisationen der Zielgruppen