

The background of the slide is a photograph of an outdoor seating area. In the foreground, several people are sitting at tables and benches, some engaged in conversation. The area is shaded by large trees with green and yellowing leaves, suggesting an autumn setting. In the background, a modern building with large windows is visible under a clear blue sky.

Entwicklung und Unterstützung für administrativ-technische Mitarbeitende

Informationsveranstaltung
23. März 2021

Fragen konnten im Vorfeld (Padlet) und während der Information (Zoom Chat) gestellt werden. Vielen Dank!

Viele Fragen wurden in der Information angesprochen oder beantwortet. Ein Teil der Fragen wird persönlich beantwortet. Zu bestimmten Themen finden Sie Informationen am Schluss der Präsentation.

Im zweiten Halbjahr 2021 ist eine Informationsveranstaltung zu Anstellungsbedingungen und Lohnsystem bzw. Lohnentwicklung geplant (Information folgt zu einem späteren Zeitpunkt).

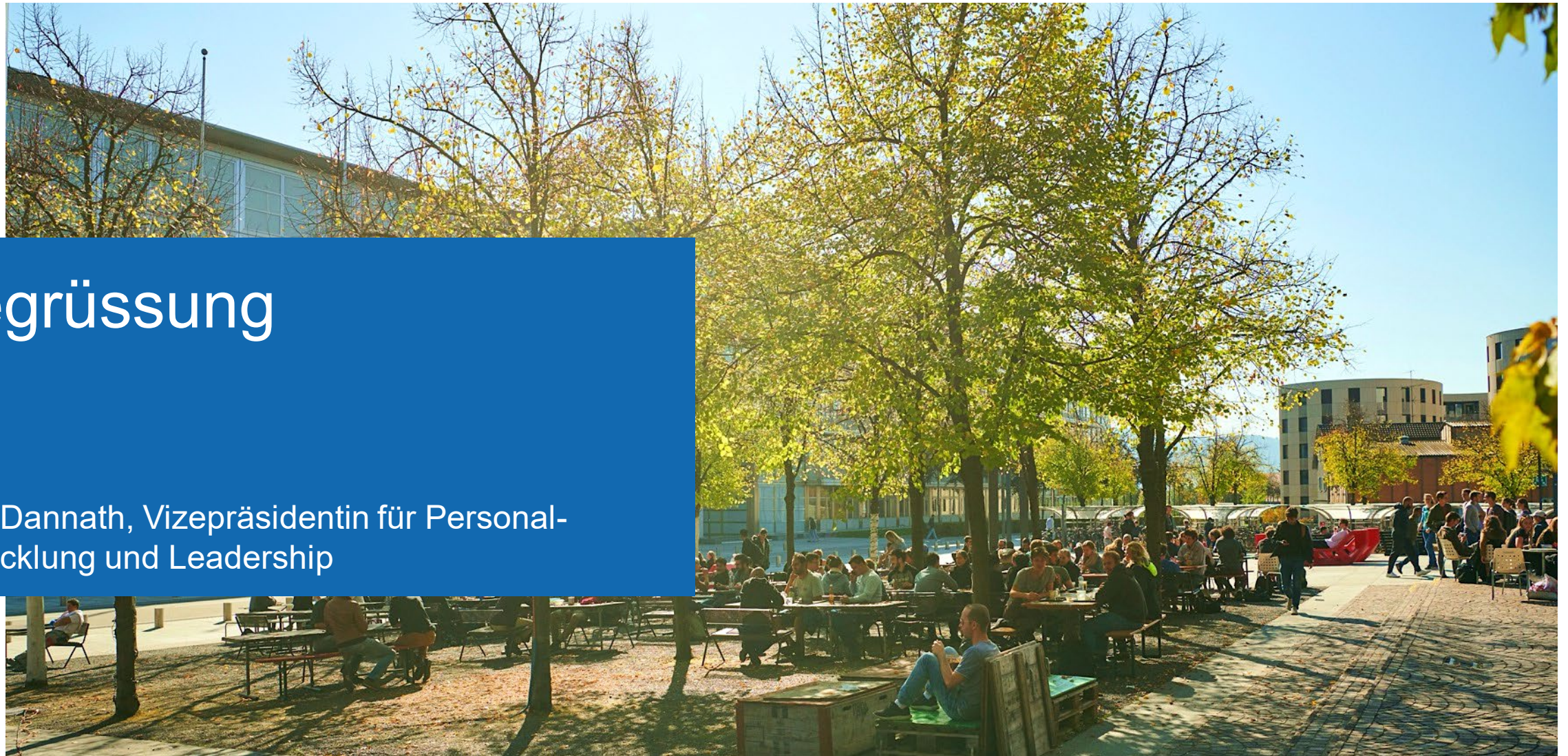
Die Veranstaltung wird aufgezeichnet.

Agenda

1. Begrüssung durch Julia Dannath, Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership
2. Einführung durch Lukas Vonesch, Leiter Abteilung Human Resources
3. Entwicklung und Weiterbildung für Mitarbeitende und vorgesetzte Personen
Martin Ghisletti, Leiter Personal- und Organisationsentwicklung
4. Persönlicher Entwicklungsplan
Dagmar Doege, Leiterin Personalberatung Schulleitung und Zentrale Organe
5. Unterstützung bei der internen Stellensuche bei Emeritierung
Cornelia Käppeli, Leiterin Personalberatung Departemente
6. Fragen und Antworten

Begrüßung

Julia Dannath, Vizepräsidentin für Personal-
entwicklung und Leadership





Einführung

Lukas Vonesch, Leiter Human Resources

Einführung

- Herzlichen Dank an alle für das grosse Engagement in dieser anspruchsvollen Zeit! – eine beeindruckende Leistung und Haltung.
- Sie als Mitarbeitende in Administration, Technik, Informatik, Stab und Management sind von grosser Bedeutung für den Erfolg der ETH – Sie verdienen und geniessen Wertschätzung und Respekt.
- Viele von Ihnen sind Vorgesetzte und Berufsbildende und übernehmen damit besondere Verantwortung – herzlichen Dank dafür.
- Leadership und Personalentwicklung haben einen hohen Stellenwert – es gibt viel (und mehr als man meint) – es wird noch mehr geben.
- Corona hat unsere Arbeit verändert – SmartWorking (mehr als Homeoffice) wird die Zukunft sein und von Mitarbeitenden und Vorgesetzten gestaltet werden müssen.
- Nehmen Sie an der Mitarbeitendenbefragung teil – Ihre Rückmeldung ist wichtig und führt zu Verbesserungen.
- Personalentwicklung und Lohnmodell/Lohnentwicklung sind beides wichtige Themen – das eine lebenslang und das andere mit einer realistischen Erwartungshaltung.

Entwicklung und Förderung

- Der «Dreiklang» ist entscheidend: Eigenverantwortung und Eigeninitiative sind die Schlüssel – Führungsverantwortung heisst Mitarbeitende fördern und entwickeln – HR unterstützt mit Angeboten und Rahmenbedingungen.
- Die Rolle von HR ist es, Vorgesetzte und Mitarbeitende zu befähigen und sie zu unterstützen, ihre Verantwortung wahrnehmen.
- Lernen und Entwicklung sind notwendig und wichtig – sprechen Sie darüber – es braucht Vertrauen und schafft Vertrauen.
- Lernen und Entwicklung sind Offenheit, Neugier, Initiative und eine Haltung – und finden (zu 90%) im Alltag statt.
- Lernen und Entwicklung heissen, neue Erfahrungen zu machen – schaffen und nutzen Sie diese – auch wenn es Aufwand und Mut bedeutet.
- Interne Entwicklung (horizontal und vertikal) und Förderung passieren jeden Tag – es gibt Chancen, Beispiele, Angebote – aber es kann und wird noch besser werden.
- Ihre Entwicklung und Förderung ist uns wichtig – und wir unterstützen Sie – gerne auch persönlich.



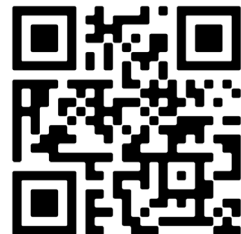
Entwicklung und Weiterbildung für Mitarbeitende und vorgesetzte Personen

Martin Ghisletti, Leiter Personal- und
Organisationsentwicklung

ETH unterstützt Sie mit Aus- und Weiterbildung

ETH Kurse und Veranstaltungen

- Führung
- Selbstmanagement / Well-being
- Meine persönliche Entwicklung
- Kommunikation
- Rund um die ETH Zürich
- Andere interne Kursanbieter (ID, SGU, LET, ...)



Andere Kursanbieter

- Zentrum für Weiterbildung (ZfW)
- Sprachenzentrum
- Business Tools
- Andere

Externe Weiterbildung

- Bezug auf aktuelle und künftige Funktion
- Persönlicher Entwicklungsplan (PEP)
- Finanzielle / zeitliche Beteiligung durch ETH Zürich
- Verpflichtung nach Ablauf der Weiterbildung





Einbettung Persönlicher Entwicklungsplan (PEP)

Dagmar Doege, Leiterin Personalberatung SL/ZO

Persönlicher Entwicklungsplan - PEP

Es gibt Situationen wie:

- Jetzt bin ich fünf Jahre in der gleichen Funktion an der ETH Zürich – was könnten die nächsten Schritte sein?
- Ich habe noch einige Berufsjahre vor mir – ich möchte noch etwas anderes machen.
- Das Jahresgespräch steht bevor – ich möchte meine Entwicklung mit meiner/meinem Vorgesetzten diskutieren.
- Ich bin 20 Jahre an der ETH Zürich und stehe im Lohnband bei 15 Erfahrungsjahren – Was möchte ich noch erreichen?

Persönlicher Entwicklungsplan (PEP)

- Der persönliche Entwicklungsplan ist ein Instrument, um die Selbstverantwortung von Ihnen als Mitarbeitende zu fordern und zu fördern. Er ist eine Hilfe zur Reflektion der eigenen Entwicklung.
- Der PEP ist grundsätzlich freiwillig und muss nicht abgegeben oder ins e-Dossier abgelegt werden.
- Der Zeitpunkt für die Besprechung des PEP ist nicht an das Personalgespräch gebunden, kann aber als Grundlage zur Vorbereitung des Gespräches dienen.
- Definieren Sie Ihre Ziele, Stärken, Herausforderungen und Entwicklungsmassnahmen im PEP und besprechen Sie den Entwicklungsplan mit Ihrer vorgesetzten Person.

ETH zürich

Überblick Entwicklungsmöglichkeiten für technisch-administrative Mitarbeitende

Drei Grundsätze für Ihre Entwicklung:

- Hohe Eigenverantwortung
- Förderung durch die Vorgesetzten als Führungsverantwortliche
- Unterstützung mittels Angebote durch HR

Sie als Mitarbeitende übernehmen für Ihre berufliche Entwicklung eine hohe Eigenverantwortung. Vorgesetzte fördern Sie in Ihrer aktuellen Funktion oder entwickeln Sie in neue Aufgaben. Dieser Teil der Führungsverantwortung und Ihre Entwicklungswünsche werden in den jährlich stattfindenden Personalgesprächen thematisiert. HR bietet Vorgesetzten und Mitarbeitenden Unterstützung mittels entsprechenden Angeboten und steht bei Fragen zur Verfügung. Mit den Instrumenten «Personalgespräch» und «Persönlicher Entwicklungsplan» können Sie Massnahmen für Ihre Entwicklung definieren.

Personalgespräch als Teil des Personalgesprächs werden Entwicklungsschritte und Massnahmen festgehalten		Persönlicher Entwicklungsplan (PEP) als Teil des PEP	
Vorgesetzter	Mitarbeitende	Vorgesetzter	Mitarbeitende
Verbindlich	Verbindlich	Verbindlich	Verbindlich
Vorgesetzte und Mitarbeitende	Beidseitig im September / Dezember	Mitarbeitende	zeitunabhängig, jederzeit möglich
<ul style="list-style-type: none"> - Führungsschritte vereinbaren mit Ihren Zielen und beurteilen die Zielerreichung. - Vorgesetzte geben ein Feedback zu Leistung und Verhalten. - Vorgesetzte besprechen mit Ihnen Ihre berufliche Entwicklungsschritte und vereinbaren Massnahmen. 		<ul style="list-style-type: none"> - Sie als Mitarbeitende übernehmen Verantwortung für Ihre berufliche Entwicklung und Ihre Arbeitsmarktlage. - Mit dem persönlichen Entwicklungsplan formulieren Sie Ihre Entwicklungsschritte und können diese mit den Vorgesetzten besprechen. 	
www.personalgesprach.ethz.ch		www.ethz.ch/entwicklung -> Führung und Entwicklung -> Entwicklung -> Persönlicher Entwicklungsplan	

Weiterbildungsangebot

- Informationen und Angebote zu internen und externen Seminaren
- HR kann externe Weiterbildungen finanziell unterstützen
- School for Continuing Education

www.ethz.ch/weiterbildung

Weitere Entwicklungsmöglichkeiten

- In der bestehenden Funktion: durch erweiterte Aufgaben bzw. Verantwortung
- Neue Funktion
- Netzwerke pflegen
- Sabbatical, Stage

www.ethz.ch/entwicklung -> Rund um die Anstellung -> Interne Stellenwechsel
www.ethz.ch/entwicklung -> Führung und Entwicklung -> Entwicklung -> Angebote

Human Resources Februar 2011 Seite 2

ETH zürich

Persönlicher Entwicklungsplan

Sie als Mitarbeiter/in füllen den persönlichen Entwicklungsplan (PEP) aus. Dieser kann als Ergänzung zum Personalgespräch dienen. Sie übernehmen gemeinsam mit Ihrer vorgesetzten Person die Verantwortung für Ihre Laufbahntwicklung. Die vorgesetzte Person kennt Ihr Potential und entwickelt mit Ihnen mögliche berufliche Perspektiven.

Name / Vorname Mitarbeiter/in: _____ Datum: _____
 Funktion / Organisationsinheit: _____
 Name / Vorname Vorgesetzter: _____

1. Entwicklungsziele

Ziele 1 (weil ich in den nächsten 1 bis 3 Jahren erreichen möchte)

Ziele 2 (weil ich in den nächsten 3 bis 5 Jahren erreichen möchte)

2. Stärken Herausforderungen

--	--

3. Entwicklungsmassnahmen

Entwicklungsleiter	Massnahmen	Unterstützer/in	Bis wann?

Beachten Sie bei der Formulierung von Entwicklungsschritten, dass es verschiedene Formen von Entwicklungsinstrumenten gibt, wie z.B.:

- Off the job: Seminar bzw. Kurs (extern/internt), Externe Weiterbildung, Konferenz, Vortrag, Lektüre
- On the job: Zusätzliche Verantwortung (z.B. Projekt, Stellvertretung), Spezialaufgaben, Mentoring/Coaching

Der persönliche Entwicklungsplan bleibt beim Mitarbeitenden. Das Dokument kann an das HR für das Personaldossier weitergeleitet werden.

Human Resources Februar 2011 Seite 3

Link: <https://ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/fuehrung-und-entwicklung/entwicklung/persoelicher-entwicklungsplan.html>

Team Personalberatung Schulleitung und zentrale Dienste

Ihre Ansprechpartner/innen



Dagmar Doege	Rolf Oertli	Sarah Dahlbüding	Gabi Schmid	Yvonne Zilio	Anja Borg	Stephanie Frequente	Andrea Gassner
Leiterin Personalberatung SL & ZO	Personalberater	Personalberaterin	Personalberaterin	Personalberaterin	Personalberaterin	Personalberaterin	Personalberaterin
VPPL + HR VPIN Stab SGU	Rektor/in, VPF VPWW inkl. Angehängte Stäbe und Abteilgen	Services VPFC	Betrieb	Informatikdienste	ETH Bibliothek	CSCS	Immobilien Präsident inkl. Stab HK

Betreuungsbereich/Personalbestand Schulleitung und Abteilungen:

Personal admin./techn./Management	2'100 Personen
Lernende	80 Personen

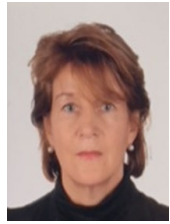


Unterstützung bei der internen Stellensuche bei Emeritierung - Prozess und Prozessbegleitung

Cornelia Käppeli, Leiterin Personalberatung
Departemente

Team Personalberatung Departemente

Ihre Ansprechpartner/innen



Cornelia Käppeli	Olivier Meyrat	Michelle Blattmann Oetiker	Jacqueline Braunschweiler	Maja Bügler	Hans-Peter Freitag	Barbara Krömar	Diana Kugelmann
Team Lead D-MATH	D-MTEC D-GESS STV.	D-ERDW Projekte	D-INFK	D-ITET	D-CHAB	D-BSSE D-MTEC	D-BIOL NEXUS ScopeM FGCZ

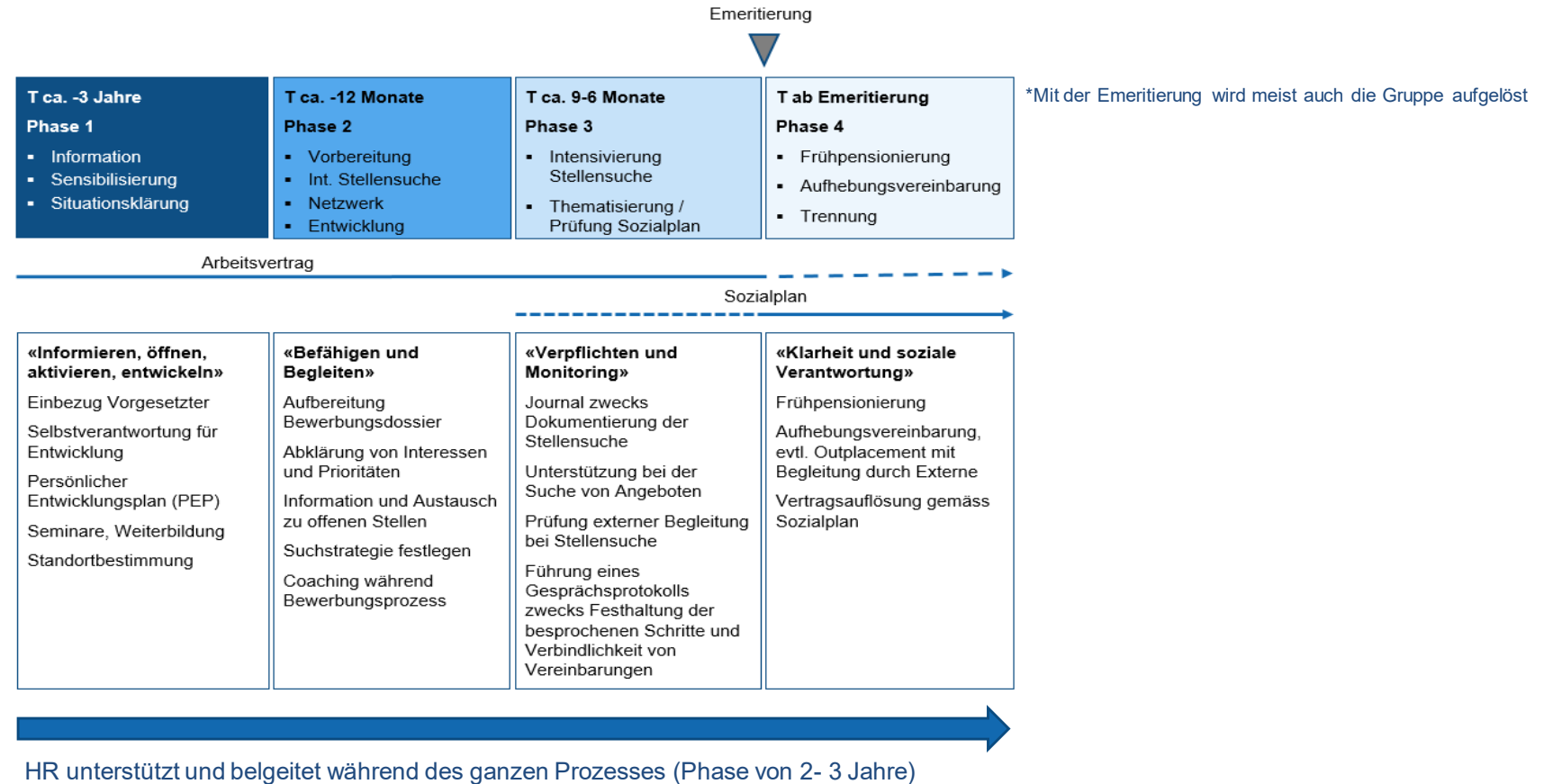


Cynthia Kümin	Dr. Cornelia Kutasi	Ueli Lott	Roland Munz	Corina Niescher	Mike Wobmann
D-HEST	D-USYS	D-MAVT wyss	D-PHYS	D-BAUG	D-ARCH D-MATL

Betreuungsbereich / Personalbestand Departemente:

Professor/innen	550
Wissenschaftliche Mitarbeitende	6'300
Administrativ technische Mitarbeitende	1'770
Lernende	97

Unterstützung von administrativ – technischen Mitarbeitenden bei der internen Stellensuche aufgrund Emeritierung des Professors bzw. der Professorin oder evtl. bei Reorganisationen



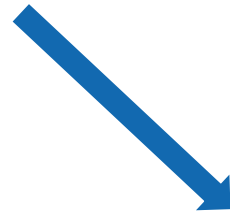
Prozessbegleitung und Unterstützungsmassnahmen «Befähigen und Begleiten» Unterstützungsmassnahmen



- Interner Wechsel
- Pensumreduktion
- Externe Anstellung
- Frühpensionierung
- Vertragsauflösung
 - Aufhebungsvereinbarung
 - Evtl. Outplacement

Standortbestimmung

- Individuell
- Unterstützen von Personalberatung
- Externes Coaching



Coaching - Begleitung während des Bewerbungsprozesses (intern/externe Stellensuche)

- Aufbereitung Bewerbungsdossier
- Abklärung der Interessen und Prioritäten
- Suchstrategie festlegen
- Unterstützung bei der Prüfung von Angeboten



Ausgezeichnet ausgebildete und motivierte Mitarbeitende sind die Grundlage für Exzellenz in Forschung und Lehre. Personalentwicklung ist deshalb an der ETH Zürich für alle Mitarbeitenden von zentraler Bedeutung. In Ihrer Entwicklung unterstützen wir Sie gerne mit folgenden Angeboten:

- **ETH-interne Kurse** und **School for Continuing Education**
- **Vorträge, Ausstellungen, Konferenzen**
- Sprachenzentrum
- Externe Weiterbildungskurse: **Business Tools**
- Didaktische Weiterbildung: **Lehrentwicklung** und **Didactica**
- Fachlektüre: getAbstract und ETH Bibliothek
- **Sabbatical**
- Finanzielle Beteiligung durch Human Resources bei **externer Weiterbildung**: [Merkblatt](#) | [Antrag auf Kostenübernahme](#)
- **Interner Stellenwechsel**
- **On-the-job Entwicklung**: Erfahrungen im Job(-austausch) sammeln



Links

Veranstaltung wurde aufgezeichnet und hier publiziert

[Videoportal | ETH Zürich](#)

Betriebliche Sozialberatung und Case Management

[Beratung und Coaching – Services & Ressourcen | ETH Zürich](#)

Interne Beratungs- und Schlichtungsstelle Respekt

[Interne Beratungs- und Schlichtungsstelle Respekt: Mobbing, Belästigung und Diskriminierung | ETH Zürich](#)

Meldestelle Konfliktmanagement

[Meldestelle Konfliktmanagement – Services & Ressourcen | ETH Zürich](#)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Themen und Fragen

Fragen zum Thema konnten im Vorfeld (Padlet) und während der Informationsveranstaltung (via Zoom Chat) gestellt werden. Vielen Dank!

Viele der Fragen wurden in der Information angesprochen oder beantwortet. Ein Teil der Fragen wird persönlich beantwortet. Im zweiten Halbjahr 2021 ist eine Informationsveranstaltung zu Anstellungsbedingungen und Lohnsystem bzw. Lohnentwicklung geplant (weitere Informationen folgen zu einem späteren Zeitpunkt). Gerne gehen wir noch auf folgende Themen ein:

Informationsveranstaltung «Anstellungsbedingungen und Lohnsystem» (Termin 2021 wird später kommuniziert):

Aufgrund verschiedener Fragen zum Lohnsystem (Stellenbeschreibung, Funktionsstufe und -einreihung, Lohnentwicklung etc.) sowie zu Anstellungsbedingungen bzw. zur Personalpolitik, planen wir eine weitere Informationsveranstaltung im Laufe des Jahres 2021 (Termin noch nicht festgelegt, Einladung und weitere Informationen folgen).

[Anstellung und Lohn – Services & Ressourcen | ETH Zürich](#)

Weiterbildung und Weiterbildungsunterstützung:

Informationen zu Weiterbildungsangeboten der ETH Zürich und zur Unterstützung von externen Weiterbildungen finden Sie auf online:

[Führung und Entwicklung – Services & Ressourcen | ETH Zürich](#)

[Angebote – Services & Ressourcen | ETH Zürich](#)

[Beratung und Coaching – Services & Ressourcen | ETH Zürich](#)

[Merkblatt Finanzielle Beteiligung durch HR bei externer Weiterbildung \(ethz.ch\)](#)

Respekt:

Alle Informationen zum Verhaltenskodex Respekt, zum Umgang mit unangemessenem Verhalten und den Beratungsstellen finden Sie auf der Webseite. Im Herbstsemester 2021 ist eine weitere Informations- und Sensibilisierungskampagne geplant.

[Respekt | ETH Zürich](#)

Interne Stellenwechsel:

Die ETH Zürich schreibt offene Stellen auf dem Stellenportal der ETH Zürich aus. Interne Stellenwechsel sind erwünscht und werden unterstützt.

[Interner Stellenwechsel – Services & Ressourcen | ETH Zürich](#)

Homeoffice, flexibles Arbeiten und SmartWorking:

Alle Informationen zu diesem Thema finden Sie online. Die Fragen zu den zukünftigen Arbeitsformen und Regelungen werden in einem breiteren Themenverständnis (SmartWorking, das über die Frage des Homeoffice hinausgeht) zurzeit bearbeitet. Dazu gilt es, die Erfahrungen aus der Corona-Situation zu reflektieren. Wir werden Sie laufend informieren.

[Flexibles Arbeiten | ETH Zürich](#)

[Coronavirus Covid-19 | ETH Zürich](#)

Personalkommission:

Die Personalkommission (PeKo) vertritt als eine der vier Hochschulgruppen die administrativ-technischen Mitarbeitenden der ETH Zürich. Wir gratulieren der PeKo zum 50 Jahre Jubiläum und danken für die Zusammenarbeit zum Wohle der Mitarbeitenden und der Personalpolitik. Weitere Informationen finden Sie im Programm oder online.

[Personalkommission der ETH Zürich | ETH Zürich](#)

[50 Jahre Personalkommission](#)