

AUDIT PERSONALENTWICKLUNG

Informationen zum Verfahren und zur Interessensbekundung

Hintergrund

Das Audit Personalentwicklung ist ein Service für alle Hochschulen, die Ihre Personalentwicklung strategisch weiterentwickeln möchten. Es ermöglicht den Hochschulen, ihre institutionelle Strategie für das Handlungsfeld unter Einbeziehung hochschulinterner Akteure und externer Expertinnen und Experten zu überprüfen und auszubauen. Das Verfahren wurde gemeinsam mit dem Netzwerk für Personalentwicklung an Universitäten (UninetzPE), sowie mit Expertinnen und Experten aus Hochschulen, Unternehmen und Zivilgesellschaft entwickelt und basiert auf Strategieentwicklungsformaten des Stifterverbandes wie Diversity-Audit, Transfer-Audit und HFD Peer to Peer-Beratung.

Das Audit Personalentwicklung ist *keine Leistungsbewertung*, sondern ein Entwicklungsinstrument, das an der *individuellen Zielsetzung* der jeweiligen Hochschule ansetzt und als *Peer to Peer-Beratung* angelegt ist. Es unterstützt Hochschulen bei der Strategieentwicklung, in dem es einen standardisierten Prozess mit einer individuell bedarfsorientierten Begleitung kombiniert. Während des Prozesses kommen innovative Methoden und Dialogformate zum Einsatz.

Im Rahmen des Audit-Verfahrens wird in einem partizipativen Prozess der vorhandene Status quo in der Personalentwicklung im Verhältnis zu den von der Hochschule gesetzten Zielen analysiert und gemeinsam sowohl mit externen Partnerinnen und Partnern, Expertinnen und Experten und Peers als auch mit Stakeholdern und Zielgruppen von Personalentwicklung aus der Hochschule und ihrem Umfeld weiterentwickelt. Dabei werden alle Elemente und Organisationseinheiten der Personalentwicklung in den Prozess integriert. Auf Grundlage der Analyse bietet das Audit Hochschulen die Möglichkeit – mit dem Erfahrungswissen aus anderen Hochschulen und Kontexten – gegenwärtige Einzelaktivitäten und Teilentwicklungen der Personalentwicklung gebündelt zu betrachten, zu fokussieren und in einer individuellen Strategie mit konkreten Umsetzungsschritten, Maßnahmen und Meilensteinen zusammenzuführen. Auf Wunsch werden erste Maßnahmen im Rahmen des Audits mit den Zielgruppen getestet und gemeinsam mit dem Audit-Team weiterentwickelt. Die von der Hochschule im Rahmen des Audit-Verfahrens zur Verfügung gestellten Daten und Informationen werden streng vertraulich



behandelt und ausschließlich der beteiligten Hochschule zur Verfügung gestellt.

Mehrwert für die teilnehmenden Hochschulen

- » Hochschulweite Sensibilisierung für und Beschäftigung mit der Personalentwicklung durch Einbeziehung relevanter Akteure verschiedener Organisationsebenen (Schaffung von Akzeptanz und Identifikation)
- » Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Personalentwicklung
- » Ganzheitlicher Blick auf die verschiedenen Personalentwicklungsaktivitäten mit allen beteiligten Organisationseinheiten
- » Raum und Gelegenheit zur Ansprache und Identifikation relevanter Hürden und Herausforderungen
- » Partizipative und bedarfsorientierte Entwicklungen von Lösungen (Strategie, Empfehlungen, Umsetzungsmaßnahmen) mit Einsatz von innovativen Methoden und Dialogformaten
- » Sichtbarkeit des Themas Personalentwicklung in der wissenschaftspolitischen Debatte und innerhalb der Hochschule
- » Austausch und Vernetzung mit anderen Hochschulen und Unterstützung durch Weiterbildungsexpertinnen und -experten und Peers aus anderen Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen sowie weiteren externen Partnerinnen und Partnern.

Ablauf des Auditverfahrens

Zeit / Dauer	Phase	Aktivitäten
	vor Beginn	<ul style="list-style-type: none"> » Einholen der Unterstützung der Hochschulleitung und aller relevanter Statusgruppen » Bereitstellung finanzieller Mittel » Interne Klärung der Fragestellungen und Herausforderungen in der PE an der HS » Interessensbekundung einreichen » Zusage des Stifterverbands und Terminierung des Auditzeitraums
Monat 1-3	Auftaktphase	<ul style="list-style-type: none"> » Zusammenstellung des internen Projektteams und interner Auftaktworkshop » Auswahl passender Auditorinnen und Auditoren » Gemeinsames digitales Kennenlernen & Kickoff Workshop





STIFTERVERBAND

Monat 4-5	Analysephase	<ul style="list-style-type: none"> » Daten erfassen und Status Quo verstehen/analysieren, » Bedarfe der Zielgruppen verstehen » Themen schärfen & Herausforderungen verstehen & Indikatorik festlegen » Integration aller Akteure in den Prozess » Interne Kommunikation & Sichtbarmachung des Themas » Digitaler Analyse Workshop mit Stifterverband und Hochschul-Projektteam (SWOT, Design Thinking Methode, Personalentwicklung aus Zielgruppensicht), » Aufbereitung der Ergebnisse für Strategieberatung / Entwicklungsphase durch SV
Monat 6	Entwicklungsphase (Strategie & Organisation)	<ul style="list-style-type: none"> » 2-tägige vor-Ort-Begehung mit Auditorinnen und Auditoren, Stifterverband und Hochschulvertreterinnen und -vertretern (Schaffung von Akzeptanz durch Integration aller Akteure) » Entwicklung eines gemeinsamen hochschulweiten Personalentwicklungsverständnisses » Entwicklung praxisrelevanter, hochschulspezifische Ergebnisse (Umsetzungsmaßnahmen, Hinweise zu Stärken-Schwächen, Empfehlungen zu Strategie, Zielen, Prozessen, Kommunikation und Erfolgsüberprüfung unter Berücksichtigung vorhandener Ressourcen) » Zusammenführung von Einzelaktivitäten und Teilentwicklungen in der Personalentwicklung durch eine Gesamtperspektive » Identifikation von Maßnahmen
Monat 7	Umsetzungsphase	<ul style="list-style-type: none"> » Hochschule erhält Empfehlungsbericht des Audit-Teams mit individuellen Empfehlungen zur strategischen Weiterentwicklung der Personalentwicklung » Festlegung konkreter Maßnahmen und nächster Schritte » Eigenständige Umsetzung durch das Projektteam der Hochschule
Optionale Elemente:		
Monat 8-13	Begleitung der Umsetzungsphase	<ul style="list-style-type: none"> » Erprobung und Umsetzung entwickelter Maßnahmen durch Hochschule » Begleitung des Projektteams durch den Stifterverband bei der Entwicklung der Wirkungsziele & Erstellung eines Action Plans (Digitaler Workshop)





Monat 14	Evaluation & Follow Up	<ul style="list-style-type: none">» Evaluation, Qualitätssicherung, Nachsteuerung der identifizierten Maßnahmen und Strategie» Digitaler Workshop mit Stifterverband und Hochschule
----------	------------------------	--

Inhaltliche Schwerpunktsetzung des Auditierungsverfahrens

Das Audit besteht aus drei Modulen (1. Strukturen und Organisation, 2. Inhalte, 3. Querschnittsthemen). Die teilnehmenden Hochschulen haben die Möglichkeit, hochschulspezifische Schwerpunkte für ihr Audit zu wählen.

- » Modul 1, Strukturen und Organisation, ist ein Pflichtmodul und wird in jedem Audit behandelt.
- » Modul 2, Inhalte, gliedert sich in 3 Handlungsfelder. Hochschulen wählen daraus mindestens ein, maximal alle drei Handlungsfelder aus.
- » Modul 3, Querschnittsthemen, ist optional. Hochschulen können hier maximal drei weitere Themen behandeln, die für ihre Hochschule relevant sind.

Die folgende Modulbeschreibung skizziert die Inhalte des Auditierungsverfahrens. Das Modul 3 enthält als Anregung für weitere Themen eine Reihe von beispielhaften Vorschlägen.

MODUL STRUKTUREN & ORGANISATION DER PERSONALENTWICKLUNG

- » Struktur und Anbindung der Personalentwicklung
- » Kommunikationsstrukturen und Vernetzung der internen Akteurinnen beziehungsweise Akteure
- » Rolle Hochschulleitung
- » Konzeptentwicklung
- » „Trends in der PE“ und zukünftige Anforderungen
- » Bedarfserhebung Instrumente etc. & Zielgruppen & Qualitätssicherung
- » Fokusthemen der HS kritisch beleuchten
- » ...

MODUL INHALTE

Handlungsfeld 1: Personalplanung und -gewinnung

- » Rekrutierungsstrategien
- » Unterstützung/Beratung Nachfolgeplanung



- » Unterstützung/Beratung Personalauswahl
- » Unterstützung von Berufungsverfahren
- » ...

Handlungsfeld 2: Personaleinsatz und -entwicklung

- » Onboarding/Willkommenskultur
- » Karriere- und Laufbahnentwicklung (wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal)
- » Karrierebegleitung, Coaching, Beratung
- » Qualifizierung
- » Vernetzung, Unterstützung Netzerkennung
- » Unterstützung Teamentwicklung
- » Führung und Führungskräfteentwicklung
- » ...

Handlungsfeld 3: Personalfreistellung (Offboarding)

- » Wissenstransfer
- » (alternative) weiterführende Karrierewege (beispielsweise im Mittelbau)
- » Wege aus der Wissenschaft/aus der Hochschule und systematische Begleitung
- » Beschäftigungsfähigkeit stärken
- » ...

MODUL QUERSCHNITTSTHEMEN

Mögliche Themen sind:

- » Querschnittsthemen zur Personalerhaltung und -bindung
- » Konfliktberatung & Mediation
- » Betriebliches Gesundheitsmanagement/Gesundheitsförderung
- » Familiengerechtigkeit
- » Diversity & Gleichstellung
- » Mobilität & Internationalisierung
- » ...

Auswahl und Kosten

Die Teilnahme am Auditverfahren ist für alle Hochschulen möglich. Bitte senden Sie uns hierfür eine Interessensbekundung zu. Nach Prüfung der Einhaltung von formalen Kriterien (Zusicherung Finanzierung, Teilnahme durch



Vertreterin oder Vertreter der Hochschulleitung, Zusammenstellung des Projektteams etc.) wird ein Beginn des Auditverfahrens entsprechend der zeitlichen Verfügbarkeit der relevanten Hochschulmitarbeiterinnen und -mitarbeiter und der Kapazitäten auf Seiten des Stifterverbandes individuell mit den Hochschulen vereinbart.

Die Kosten richten sich nach dem individuell vereinbarten Leistungsumfang des Audits. Das Standardverfahren (Phase 1 bis Übergabe Empfehlungsbericht) beläuft sich auf 27.000 Euro netto. Die Kosten für das Verfahren mit optionaler anschließender Umsetzungsbegleitung belaufen sich auf 33.000 Euro netto. Ein Angebot kann vor Bewerbung angefragt werden: johanna.ebeling@stifterverband.de

Inhalte der Interessensbekundung

- » Kurzüberblick über den Entwicklungsstand der Personalentwicklungsaktivitäten (Selbstverständnis, Ziele und Zielgruppen, Strukturen und Organisation, Schwerpunkte, wesentliche Akteure)
- » Zusammenstellung des internen Projektteams mit allen relevanten Akteuren
- » Identifikation von konkreten Herausforderungen entlang der o.g. drei Module die im Rahmen des Audits bearbeitet werden sollen
- » Formulierung erster Entwicklungsziele hinsichtlich dieser Herausforderungen
- » Auswahl der Module (vorläufig) und Elemente des Audits (inkl. möglicher optionaler Elemente)
- » Erwartungen an das Audit und Auditorinnen und Auditoren
- » Wenn möglich: gewünschter Start des Audits
- » Unterstützung durch Hochschulleitung & Zusicherung der Finanzierung

Die Zusendung einer Interessensbekundung ist jederzeit möglich.

in Kooperation mit

