

Projektabschlussbericht Personalstrategie

07.02.2022

- Kurzversion -

Projekt Personalstrategie
Christine von Vangerow (Vizepräsidentin Personal und Recht)
Dr. Anke Diez (Personalentwicklung und Berufliche
Ausbildung)

Autorinnen
Kamilla Frackenpohl, Natalie Hotz (Personalentwicklung und Berufliche
Ausbildung)

Inhalt

1 Projektverlauf.....	3
1.1 Ausgangslage / Hintergrund.....	3
1.2 Methodisches Vorgehen	4
1.3 Zentrale Ergebnisse.....	5
1.4 Darstellung der Teilprojekte	6
1.4.1 Teilprojekt 1 – Personalrekrutierung (ohne die Zielgruppe der Professorinnen und Professoren).....	6
1.4.2 Teilprojekt 2 – Nachwuchsentwicklung und Fachkarrieren für Administration, Infrastruktur und Technik.....	7
1.4.3 Teilprojekt 3 – Fachkarriere für unbefristetes, wissenschaftliches Personal	7
1.4.4 Teilprojekt 4 – Strategische Personalplanung.....	8
1.4.5 Teilprojekt 5 – Werkzeugkasten für Führungskräfte.....	8
1.4.6 Teilprojekt 6 – Personalmanagement	9
1.4.7 Teilprojekt 7 – Zukunftsthemen Personal	9
1.5 Teilprojektübergreifende Ergebnisse	10
1.5.1 Strategische Ausrichtung von Stellenbesetzungen	10
1.5.2 Kommunikationsformate zur Stärkung der Steuerungs- und Handlungsfähigkeit	10
2 Weiteres Vorgehen / Folgeaktivitäten	11
2.1 Folge-Projekt Employer Branding (TP1).....	11
2.2 Folge-Aktivitäten zur zeitnahen Umsetzung	11
2.3 Folge-Aktivitäten zur weiteren Ausarbeitung und Umsetzung.....	11
3 Kommunikation zu den Projektergebnissen	12

1 Projektverlauf

1.1 Ausgangslage / Hintergrund

Interne Ausgangslage

Hintergrund für den Anstoß des Strategieprozesses war, dass eine Fachstrategie Personal das erfolgreiche Umsetzen der Gesamtstrategie des KIT unterstützt. Mit der Personalstrategie sollen Instrumente, Prozesse und Angebote systematisiert und zeitgemäß ausgerichtet werden sowie die Transparenz in der Organisation darüber gestärkt werden. Um den Erfolg der Wissenschaft in Forschung, Lehre und Innovation sicherzustellen, braucht es eine Professionalisierung der unterstützenden Personaleinheiten am KIT. Mit der Personalstrategie sollen auch Personal-Konzepte und -Angebote für Mitarbeitende aus Verwaltung und Technik erarbeitet werden.

Die mit der Initiierung des Strategieprozesses vorgenommenen Analysen (u.a. eine SWOT-Analyse sowie eine Umfeldanalyse und die Sichtung vorhandener Berichte/Empfehlungen) verdeutlichen die Relevanz einer Personalstrategie für das KIT. Daraus geht hervor, dass die Ansprechpersonen und Prozessabläufe sowie der Leistungsumfang für gleiche Personalservices für Organisationseinheit unterschiedlich sind. Daneben sind Leistungen, Prozesse und Ansprechpersonen nicht ausreichend transparent. Weiterführend bestehen besondere Herausforderungen hinsichtlich personalstrategisch wichtiger Themen wie die Gewinnung und Bindung von passenden Mitarbeitenden oder die systematische und flächendeckende Personalplanung. Ein Ziel der Personalstrategie ist daher u.a. die Personal-Angebote und -Aktivitäten organisationsweit zu systematisieren, transparent zu machen und einheitliche Standards zu etablieren, um dezentrale und zentrale Personal-Aktivitäten insgesamt zu professionalisieren und zeitgemäß auszurichten. In dem Zusammenhang ist auch die Definition der Rolle des Personalmanagements in der Zusammenarbeit mit den dezentralen Einheiten ein relevanter Aspekt der Personalstrategie. Zudem zielt die Personalstrategie darauf, Trends und Entwicklungen mit Bezug zum Personalstrategie zu beleuchten und deren Relevanz für das KIT zu bewerten.

Externe Ausgangslage

Das KIT unterliegt wie alle Universitäten und Forschungseinrichtungen dem zunehmenden Wettbewerb im deutschen Wissenschaftssystem. Innerhalb dieses Wettbewerbs müssen Universitäten und Forschungseinrichtungen immer größere Anstrengungen vollbringen, um herausragend zu sein. Hierfür benötigt eine Organisation sehr gute Beschäftigte und eine gut funktionierende Verwaltung, denn auch die administrativen Einheiten müssen zunehmend mit kreativen und innovativen Ideen und Konzepten unterstützen. Die Personalstrategie kann dazu beitragen, dass bestimmte – im Rahmen dieser wettbewerblichen Verfahren gefragte – Themen und Aspekte am KIT bereits vorüberlegt oder sogar beantwortet sind.

Dieser zunehmende Wettbewerb findet nicht nur im Wissenschaftssystem statt sondern auch auf dem Arbeitsmarkt, welcher durch einen Wettkampf um Talente und Fachkräftemangel geprägt ist. Hervorzuheben ist dabei die erschwerte Gewinnung von qualifizierten Frauen. Hier soll die Personalstrategie durch die Entwicklung geeigneter Instrumente und Maßnahmen eine Verbesserung der Rekrutierung ermöglichen.

Die Etablierung neuer Kommunikationsformen und -kanäle bei der Rekrutierung, die zunehmende Automatisierung und Digitalisierung von HR-Dienstleistungen sowie neue Formen der Zusammenarbeit in Bezug auf Zeit und Ort sind nur einige aktuelle Trends und Technologien, die im HR derzeit eine Rolle spielen. Das KIT hat sich hiermit noch nicht in ausreichendem Maße beschäftigt und bislang noch nicht die zum KIT passenden Trends und Technologien aufgegriffen und umgesetzt.

Die Schwerpunktthemen der Personalstrategie wurden seitens des Präsidiums im Rahmen eines Workshops ausgewählt:

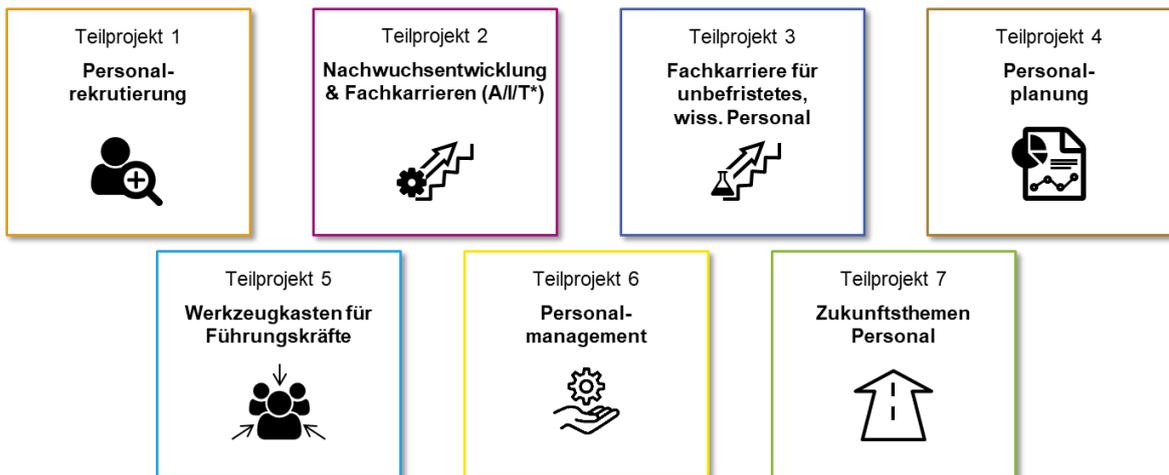
- Personalrekrutierung
- Nachwuchsentwicklung und Fachkarriere in Administration, Infrastruktur und Technik (A/I/T)
- Karrierewege und Fachkarriere für das unbefristete, wissenschaftliche Personal
- Strategische Personalplanung
- Werkzeugkasten für Führungskräfte
- Personalmanagement
- Zukunftsthemen Personal

1.2 Methodisches Vorgehen

Vor dem Start des Projekts Personalstrategie

Im Vorfeld zum offiziellen Projektstart wurde zur Identifikation der Ausgangslage eine SWOT-Analyse durchgeführt und unter breiter Beteiligung diskutiert. Die große Bandbreite der Aspekte der SWOT-Analyse (von „zentrale Angebote in dezentrale Umsetzung bringen“ über „Prozesse strategisch ausrichten“ bis hin zu „aktives Scouting von Frauen“) führte zu der Erkenntnis, dass der Anstoß eines Strategieprozesses hilfreich sein würde. Es folgte eine Analyse der Strategie des KIT im Hinblick auf personalstrategische Aussagen, welche zu dem Fazit führte, dass insbesondere in Bezug auf Personal in Verwaltung und Technik wenige Aussagen und Maßnahmen enthalten sind.

In der sich anschließenden Abstimmung mit dem Präsidium zur Personalstrategie wurden Schwerpunktthemen durch das Präsidium identifiziert (siehe Kapitel 1.1). Diese Schwerpunktthemen wurden in die sieben Teilprojekte überführt:



*Administration/Infrastruktur/Technik

Abbildung 1: Teilprojekte der Personalstrategie

Im Anschluss daran erfolgte eine Analyse der aktuell vorhandenen HR-Instrumente am KIT. Diese zeigte, dass es eine Vielzahl an Instrumenten zu unterschiedlichen Anforderungen gibt (bspw. Mitarbeitendenjahresgespräche als Führungsinstrument, Betriebliche Gesundheitsförderung als Bindungsinstrument). Sie zeigte allerdings auch, dass für das KIT wichtige Instrumente fehlen (bspw. Karriereplanung in Verwaltung und Technik, systematisches Onboarding). Die vorhandenen und fehlenden HR-Instrumente wurden den verschiedenen Teilprojekten zugeordnet und im Rahmen der Teilprojektarbeit aufgegriffen.

Start und Ablauf des Projekts Personalstrategie

Das Kick-Off des Projekts fand Anfang 2020 statt. Im Kick-Off wurden sämtliche Projektmitglieder (Projektownerin, Projektleitung, Teilprojektleitung, Projektbeirat und Projektmitarbeitende) vorgestellt. Darüber hinaus wurden die Teilprojekte vorgestellt. In einer sich anschließenden Arbeitsphase hatten die Mitglieder des Projektbeirats die Möglichkeit in Form von Brainstorming inhaltlich in die Teilprojekte einzusteigen und erste Impulse zu geben.

Nach dem Kick-Off begann die Arbeit in den Teilprojekten, die durch die jeweiligen Teilprojektleitungen gesteuert wurde. Zusätzlich gab es regelmäßige Termine der Teilprojektleitungen mit der Projekt-Ownerin und der Projektleitung in Form des Teilprojektleitungskreises. Daneben gab es ein Kernteam, welches zweiwöchentlich tagte.

Die Teilprojekte als solche erarbeiteten jeweils eine tiefere Analyse der Ausgangslage bezogen auf ihr Teilprojekt, erhoben Bedarfe und generierten Lösungsansätze und Ideen in Bezug auf die Bedarfe. Die sich anschließende Erarbeitung von Grobkonzepten pro Teilprojekt fand unter Gremienbeteiligung statt.

Mit dem Ende der Teilprojektarbeiten wurde eine inhaltliche Verschränkung der personalstrategischen Konzepte zwischen den Teilprojekten vorgenommen.

1.3 Zentrale Ergebnisse

Zentrale Ergebnisse des Projekts sind die Systematisierung und zeitgemäße Ausrichtung der Prozesse und Angebote des Personalmanagements. So wurden Konzepte zur

Besetzung von Stellen erarbeitet u.a. zu den Themen Personalplanung, Personalrekrutierungsaktivitäten sowie Mitarbeitenden- und Nachwuchsentwicklung. Die Personalstrategie führt durch ihre Systematisierung der Angebote zu mehr Transparenz über interne Entwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte aus Verwaltung und Technik und sie fördert durch verschiedene Angebote (bspw. Werkzeugkasten für Führungskräfte sowie Gesprächsformate wie Jahresgespräche) eine aktivere und verbindlichere Rolle der Leitungs- und Führungskräfte bei der Personalplanung und -entwicklung, um beispielsweise schneller offene Stellen besetzen zu können. Das Format „Personalklausur“ für Leitungs- und Führungskräfte soll dazu dienen, organisationsweit Personalplanungs- und -entwicklungsaktivitäten gemeinsam zu besprechen. Weitere Schwerpunkte sind zukünftiges Arbeiten und die Einführung eines Karrieresystems für unbefristete wissenschaftliche Mitarbeitende.

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse, die die einzelnen Teilprojekte erarbeitet haben, ausführlicher beschrieben. In Kapitel 1.5 werden die teilprojektübergreifenden Ergebnisse, die sich aus dem Zusammenspiel der Teilprojekte ergeben haben, beschrieben.

1.4 Darstellung der Teilprojekte

1.4.1 Teilprojekt 1 – Personalrekrutierung (ohne die Zielgruppe der Professorinnen und Professoren)

Teilprojekt 1 beschäftigte sich mit der Ausrichtung der Personalbeschaffung am KIT. Im Ergebnis wurden verschiedene Handlungsfelder identifiziert, welche für eine zeitgemäße, erfolgreiche und strategisch ausgerichtete Rekrutierung am KIT richtungsweisend sind.

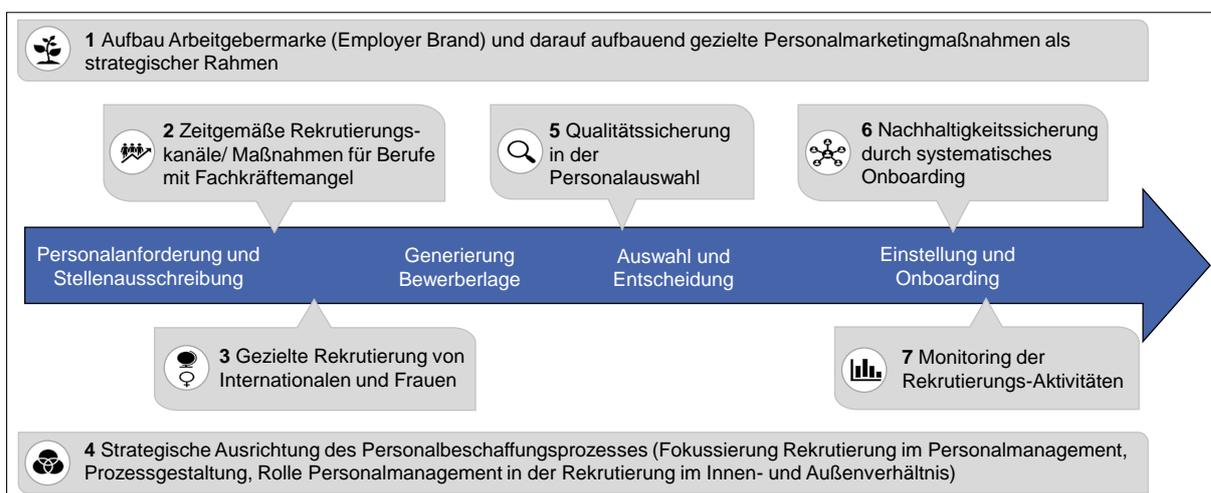


Abbildung 2: Übersicht der Handlungsempfehlungen

Die Handlungsempfehlungen umfassen jeweils konkrete Maßnahmen, die die Umsetzung der Handlungsempfehlungen unterstützen. Alle Maßnahmen bedürfen einer sorgfältigen und nachhaltigen Umsetzung, denn nur so kann sich die Rekrutierung am KIT verbessern und einen Nutzen für das KIT als Organisation stiften.

1.4.2 Teilprojekt 2 – Nachwuchsentwicklung und Fachkarrieren für Administration, Infrastruktur und Technik

Teilprojekt 2 beschäftigte sich mit der Personalentwicklung für (Nachwuchs-) Fach- und Führungskräften in Verwaltung und Technik am KIT. Im Ergebnis wurde ein Konzept zur systematischen, nachfolgeorientierten Potenzialentwicklung entworfen.

Das Konzept der systematischen, nachfolgeorientierten Potenzialentwicklung

Das Konzept der Potenzialentwicklung bietet ein Instrument zum systematischen Entwickeln von Potenzialträgerinnen und Potenzialträgern in der Organisation. Es werden die Spezifika des KIT als Expertenorganisation berücksichtigt, was bedeutet, dass bei Führungslaufbahnen nicht nur überfachliche Kompetenzen, sondern auch fachliche Fähigkeiten und Kenntnisse im Fokus stehen. So verfolgt die Potenzialentwicklung eine enge Anlehnung an die Prozesse der Personalplanung, insbesondere der Nachfolgeplanung. Sie geht jedoch über eine reine Nachfolgeplanung hinaus und bietet talentierten Mitarbeitenden in Administration, Infrastruktur und Technik Entwicklungsperspektiven, und stärkt auf diese Weise langfristig ihre Bindung an das KIT.

Das Instrument Personalklausur

Das Instrument der Personalklausur bewirkt ein systematisches Zusammenspiel von Personalplanung und -entwicklung. Sie findet einmal jährlich statt. In der Personalklausur werden strategische, mittel- bis langfristige Entwicklungen mit ihrer Auswirkung auf den zukünftigen Kompetenzbedarf, die Personalplanung und die Kernaufgaben kommuniziert. Ebenso wird Transparenz geschaffen über planbar zu besetzende Stellen und interne Ressourcen, so dass der (mittelfristige) Entwicklungsbedarf für Führungskräfte und Beschäftigtengruppen auf Fachebene für alle Beteiligten ersichtlich wird. Weiterhin bietet die Personalklausur die Chance, ein OE-übergreifendes Matching von Bedarfen und Ressourcen im Sinne eines Marktplatzes vorzunehmen.

Maßnahmen und Folgeaktivitäten

- Einführung des Konzeptes der systematischen, nachfolgeorientierten Potenzialentwicklung
- Einführung der Personalklausur und institutionelle Verschränkung mit dem Jahresgespräch und dem Mitarbeiterjahresgespräch
- Erhöhung der Transparenz über vertikale und horizontale Entwicklungswege für Fach- und Führungskräfte in Administration, Infrastruktur und Technik

1.4.3 Teilprojekt 3 – Fachkarriere für unbefristetes, wissenschaftliches Personal

Teilprojekt 3 beschäftigte sich mit den Karrierewegen für unbefristete Wissenschaftler*innen. Im Ergebnis wurde ein Konzept zur konkreten Umsetzung eines dreistufigen wissenschaftlichen Karrieresystems entwickelt.

Karrieresystem

Auf Grundlage der Ergebnisse aus den Befragungen der Zielgruppe als auch der Führungskräfte und Bereichsleitungen sowie unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Wissenschaftsrats und der EU-Kommission wurde ein Karrieresystem außerhalb der Professur entwickelt, welches drei Karrierestufen entsprechend der Phasen einer Karriere in der Forschung der EU-Kommission (R-Stufen) abbilden .

Umsetzungsprozess in den Bereichen

Der Umsetzungsprozess soll nach der finalen Verabschiedung durch das Präsidium weitestgehend selbstgesteuert und eigenverantwortlich in den Bereichen eingeführt werden. Hierfür werden entsprechende Informations- und Kommunikationsmaterialien zur Verfügung gestellt, welche die Prozessbeteiligten über das Konzept als auch die Einführung des Karrieresystems in ihrem Bereich unterstützt.

1.4.4 Teilprojekt 4 – Strategische Personalplanung

Teilprojekt 4 beschäftigte sich mit der strategischen Ausrichtung der Personalplanung am KIT. Im Ergebnis wurde ein strategischer Gesamtprozess der Personalplanung aufgesetzt, welcher als Gerüst für die Vorgehensweise der Personalplanungs-Aktivitäten dienen soll. In den einzelnen Schritten des Prozesses wird dargestellt, welche Aspekte bei der Personalplanung zu beachten sind.

Maßnahmen und Folgeaktivitäten:

- Schulungen zum SAP System mit dem Schwerpunkt: „Abrufen der verschiedenen Möglichkeiten die das System bietet“.
- Neuen Führungskräften am KIT müsste ein Leitfaden zum Personalzyklus zur Verfügung gestellt werden. Es gibt zu viele verschiedene Dokumente die für die Personalplanung wichtig sind, eins wäre einfacher und schafft die notwendige Transparenz die solch ein sensibler Prozess benötigt.
- Die Jahresgespräche zwischen Personalmanagement und den OEs sollten flächendeckend eingeführt werden, um Doppelarbeit zu verhindern und somit Zeit zu sparen, die anderweitig effektiver eingesetzt werden kann.

1.4.5 Teilprojekt 5 – Werkzeugkasten für Führungskräfte

Teilprojekt 5 beschäftigte sich mit der Bereitstellung von Standard-Führungs- und Management-Instrumenten. Im Ergebnis wurde ein [Werkzeugkasten für Führungskräfte](#) des KIT erstellt, welcher KIT-spezifische und erfolgskritische Instrumente sowie Leitfäden und Checklisten beinhaltet.

Neben kurzen, ansprechenden Texten und Infographiken zu einem Werkzeug werden im Wesentlichen Leitfäden und Checklisten zur Verfügung gestellt. Dabei wurde berücksichtigt, dass die Führungskräfte am KIT sehr unterschiedliche Kenntnisse und Erfahrungen haben und der Werkzeugkasten die individuellen Bedarfe berücksichtigt.

Der Werkzeugkasten ist als kontinuierlicher Verbesserungsprozess angelegt, so dass aktuelle Themen schnell und einfach eingepflegt werden können.

Des Weiteren wird der Werkzeugkasten zu weiteren Abteilungen und Ansprechpartnern verlinken, die besonders relevant für Führungskräfte sind, z.B. zum Thema Arbeitssicherheit oder Finanzen.

1.4.6 Teilprojekt 6 – Personalmanagement

Teilprojekt 6 beschäftigte sich mit dem Personalmanagement als Dienstleitung am KIT. Im Ergebnis wurde ein transparentes und qualitativ hochwertiges Dienstleistungsmanagement im Personalmanagement eingeführt, bei dem Potenzial-, Prozess- und Ergebnisorientierung maßgeblich sind.

Das zentrale und wichtigste Ergebnis des Teilprojektes ist die Prozessübersicht Personal managen. Auf Basis der Prozessübersicht „Personal managen“ wurde der Hauptprozess „Personal (außer Hochschullehrer*innen) rekrutieren“ in SIGNAVIO (Signavio Process Manager, ein webbasiertes Tool zur Modellierung von Geschäftsprozessen) modelliert.

Insgesamt wurde ein Konzept zur Weiterentwicklung des Personalmanagements erarbeitet indem auch viele Methoden und Instrumente für die Etablierung eines professionellen Dienstleistungsmanagements auf ihren möglichen Einsatz im KIT beleuchtet werden. Zudem enthält es Empfehlungen, insbesondere im Hinblick auf die weitere Professionalisierungsarbeit im Personalmanagement.

Für das Teilprojekt ergeben sich nachstehende Folgeaktivitäten:

- Weiterentwicklung der Prozessübersicht „Personal managen“ Stetige Weiterentwicklung des Personalmanagements gemäß dem aufgezeigten Best-Practice-Vorgehen, um ein professionelles Personalmanagement durch Standardisierungen und Systematisierungen bezüglich des Dienstleistungsmanagements zu etablieren und um Rahmenbedingungen für identifizierte Veränderungstreiber (z. B. Demographie und gesellschaftlicher Wertewandel, Wettbewerb, neue Arbeitsformen, digitales Zeitalter)

1.4.7 Teilprojekt 7 – Zukunftsthemen Personal

Teilprojekt 7 beschäftigte sich mit Themen, die für die zukünftige Personalarbeit von Bedeutung sein werden. Im Ergebnis wurden mit Blick auf die gesellschaftlichen Trends der Personalarbeit, sieben werteorientierte Thesen zu den Zukunftsthemen Personal erarbeitet. Diese können als Reflexionsrahmen und Impuls zur Weiterentwicklung der Personalarbeit am KIT dienen:

1. Digitalisierung als institutionelle Chance:
2. Lebenszyklusorientierte Karriereentwicklung stärkt das Commitment der Arbeitnehmenden:
3. Entwicklungsförderung durch flexible Arbeitsformen:
4. Organisationsentwicklung hin zu neuen Formen der Zusammenarbeit zwischen Verwaltung und Wissenschaft am KIT:
5. Erhöhung der Selbstwirksamkeit und des Commitments der Mitarbeitenden durch eine Kultur der partizipativen Mitgestaltung:
6. Diversity Management fördert die Entfaltung von individuellen und organisationalen Leistungspotentialen:

7. Die Leitungs- und Führungsrolle wird aus einer verantwortungsvollen und (selbst-) reflexiven Haltung gelebt, die positiv in die unterschiedlichen Arbeitskontexte ausstrahlt:

Maßnahmen und Folgeaktivitäten

- Das Teilprojektteam regt an, regelmäßig die gesellschaftlichen Entwicklungen zu betrachten und mit dem Stand der Personalarbeit abzugleichen. In einem ersten Schritt könnte dies in einem Projekt zu New Work und den Implikationen für das KIT geschehen.

1.5 Teilprojektübergreifende Ergebnisse

1.5.1 Strategische Ausrichtung von Stellenbesetzungen

Eine strategische Ausrichtung von Stellenbesetzungen ist sinnvoll und notwendig, da es bisher keine strategisch definierten Handlungsmaximen zur Stellenbesetzung am KIT gibt. Dabei unterliegt das KIT der Herausforderung, dass auf dem externen Arbeitsmarkt einerseits bestimmte Berufsgruppen schwierig zu rekrutieren sind und andererseits intern eine Organisationseinheiten-übergreifende Transparenz über vorhandene Personalressourcen fehlt.

Ziel der strategischen Ausrichtung von Stellenbesetzungen ist daher, eine enge Zusammenarbeit zwischen den Teilprojekten 1 Personalrekrutierung, 2 Nachwuchsentwicklung und Fachkarrieren für Administration, Infrastruktur und Technik und 4 Strategische Personalplanung, um Konzepte zu entwickeln, die es vereinfachen, Stellen mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu besetzen. Um dieses Ziel zu erreichen, soll ein Fokus auf die bedarfsgerechte interne Personalentwicklung zur Besetzung von Stellen gelegt werden, bei denen insbesondere schwierig auf externem Arbeitsmarkt zu rekrutierendes und für KIT-spezifisches Wissen benötigt wird. Zudem soll Transparenz darüber geschaffen werden, welche internen Personalressourcen vorhanden und entwickelt sind, um die externen Rekrutierungs-Aktivitäten aktiver zu steuern (Formate zur Erhöhung der Transparenz: siehe nächstes Kapitel). Durch eine systematische Qualitätssicherung in der Personalauswahl soll ergänzend sichergestellt werden, dass auch die passenden Kandidatinnen und Kandidaten für eine bestimmte Position ausgewählt werden.

1.5.2 Kommunikationsformate zur Stärkung der Steuerungs- und Handlungsfähigkeit

Kommunikationsformate zur Stärkung der Steuerungs- und Handlungsfähigkeit sind notwendig, da es bislang wenig Transparenz und Organisationseinheiten-übergreifenden Austausch über benötigte und vorhandene Personalressourcen gibt. Dies führt dazu, dass das Zusammenspiel der Personalentwicklungs-Aktivitäten nicht systematisiert ist. Basis dafür wäre beispielsweise auf Ebene der Führungskräfte und Mitarbeitenden die Durchführung von Mitarbeiterjahresgesprächen, die in einer Dienstvereinbarung verbindlich geregelt ist. Diese werden KIT-weit jedoch nicht flächendeckend angeboten und durchgeführt.

Ziel der Kommunikationsformate ist daher, die Handlungsfähigkeit zur Personalentwicklung und Stellenbesetzung zu stärken, indem die Transparenz über mittel- und langfristige Vakanzen und interne Ressourcen hergestellt wird und Vakanzen mit passenden, geeigneten internen Kandidatinnen und Kandidaten verknüpft werden. Erreicht werden soll dieses Ziel durch den Dreiklang aus Jahresgesprächen mit Personalservice, Mitarbeiterjahresgesprächen und der Personalklausur (siehe dazu Teilprojekt 2)

2 Weiteres Vorgehen / Folgeaktivitäten

Im nächsten Schritt sollen die Folge-Aktivitäten in die Umsetzung gebracht werden. In den folgenden Kapiteln findet sich eine Auswahl der wichtigsten Folge-Aktivitäten.

2.1 Folge-Projekt Employer Branding (TP1)

Mit dem Folgeprojekt zum Employer Branding soll die Arbeitgebermarke KIT gestärkt und bekannter gemacht werden. Inhaltlich geht es darum, den Außenauftritt zu überarbeiten indem ein ansprechendes, emotional ausgerichtetes Employer Branding entwickelt und vermarktet wird. Dies umfasst u.a., dass die Social Media-Präsenz des KIT als Arbeitgeber ausgebaut wird (XING, LinkedIn, Research Gate).

2.2 Folge-Aktivitäten zur zeitnahen Umsetzung

Diese Folge-Aktivitäten können zeitnah umgesetzt werden, da die Konzepte bereits vollständig ausgearbeitet sind und die dahinterliegenden Prozesse und Arbeitshilfen (bspw. Formulare) definiert und ausgearbeitet sind:

Aktivität
Zentrale Begleitung der Personalauswahl-Aktivitäten für Führungspositionen (TP1)
Etablierung/Steuerung des Prozesses zur Fachkarriere in der Wissenschaft (TP3)
Implementierung und Pflege des Werkzeugkastens für Führungskräfte (TP5)

Tabelle 1: Folge-Aktivitäten zur zeitnahen Umsetzung

2.3 Folge-Aktivitäten zur weiteren Ausarbeitung und Umsetzung

Einige Folge-Aktivitäten bedürfen noch weiterer Ausarbeitung, da zwar die Konzepte ausgearbeitet sind, die dahinterliegenden Prozesse und Arbeitshilfen jedoch erst teilweise definiert und ausgearbeitet sind. Folgende Folge-Aktivitäten sind davon betroffen:

Aktivität
Einführung von Social Media Recruiting & Active Recruiting (TP1)

Optimierung (der Geschwindigkeit) und Digitalisierung des Personalbeschaffungsprozesses (TP1)
Einführung einer systematischen, nachfolgeorientierten Potenzialentwicklung für Führungskräfte in Verwaltung und Technik (TP2)
Förderung einer passgenaueren Bewerberauswahl in den dezentralen Einheiten durch die Empfehlung, spezifischer, systematischer Auswahl, bzw. eignungsdiagnostischer Methoden (TP1)
Stärkung der Personal-Planungs- und -Entwicklungs-Aktivitäten durch den Dreiklang der Formate Jahresgespräch, Mitarbeiterjahresgespräch und Personalklausur (TP2, TP4)
Von Personalservice initiierte und organisationsweit durchgeführte Jahresgespräche (TP4)

Tabelle 2: Folge-Aktivitäten zur weiteren Ausarbeitung und Umsetzung

3 Kommunikation zu den Projektergebnissen

Über die Projektergebnisse sowie die Umsetzung des Projekts werden sowohl die Gremien als auch die Beschäftigten und die KIT-Öffentlichkeit über geeignete Kommunikationskanäle (bspw. Intranet, Newsletter, Internet, Berichte) informiert.