

KIT 2025

Leitprojekt 5.2 Personalstrategie

Stand: 08.02.2022



Projektsteckbrief

Projektbezeichnung

Leitprojekt 5.2 Personalstrategie

Projektlaufzeit

Dezember 2019 – Februar 2022

Status

abgeschlossen

Projekt-Owner

Christine von Vangerow

Projektleitung

Dr. Anke Diez

Projektkoordination

Kamilla Frackenpohl / Natalie Hotz

Teilprojektleitungen

- Birgit Quasten / Doreen Seitz
- Heike Schäfer-Dammert
- Ernst Aumüller
- Katrin Klink
- Sabrina Heinze
- Mona Schulze / Verena Landgrebe

Erweitertes Kernteam

- Christine von Vangerow
- Dr. Anke Diez
- Ruedy Baarfuss
- Ernst Aumüller
- Heike Schäfer-Dammert
- Kamilla Frackenpohl

Anlass und Ziel des Projekts

Die erfolgreiche Umsetzung der Dachstrategie KIT 2025 wird durch eine Fachstrategie Personal 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.

Übersicht der Teilprojekte

Teilprojekt 1:
Personalrekrutierung



Teilprojekt 2:
Nachwuchsentwicklung
und Fachkarrieren für
Verwaltung und Technik



Teilprojekt 3:
Fachkarrieren für
unbefr. wiss. Personal



Teilprojekt 4:
Strategische
Personalplanung



Teilprojekt 5:
Werkzeugkasten für
Führungskräfte



Teilprojekt 6:
Personalmanagement



Teilprojekt 7:
Zukunftsthemen
Personal



Teilprojekt 1: Personalrekrutierung

Ziel

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.

Zielgruppen



Leistungs- und
Führungskräfte in
Verwaltung und Technik



Mitarbeitende in
Verwaltung und Technik



Wissenschaftler*innen
(ohne Professor*innen)



Teilprojekt 1: Personalrekrutierung

Durch passende Rekrutierungskanäle und zielgruppenspezifische Kampagnen für Berufe mit Fachkräftemangel...

...erreicht das KIT in Zukunft eine quantitativ und qualitativ verbesserte Bewerberlage.

Ein schnellerer, transparenterer und weitestgehend digitalisierter Personalbeschaffungsprozess wird dazu führen, ...

...dass das KIT bessere Chancen hat, Bewerbende als Mitarbeitende zu gewinnen.

Spezielle Maßnahmen zur gezielten Rekrutierung sollen dazu führen, ...

...dass die Internationalität, Chancengleichheit und Diversität erhöht wird.

Eine methodisch fundierte Personalauswahl...

...sichert eine geeignete Bewerbendenauswahl.

Durch den Aufbau einer Arbeitgebermarke (Employer Brand) und darauf abgestimmte Personalmarketingmaßnahmen...

...sichert das KIT seine Leistungs- und Arbeitsfähigkeit sowie Wettbewerbsfähigkeit im Wissenschaftssystem.

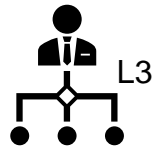


Teilprojekt 2: Nachwuchsentwicklung und Fachkarrieren für Verwaltung und Technik

Ziel

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.

Zielgruppen



Leistungs- und
Führungskräfte in
Verwaltung und Technik



Mitarbeitende in
Verwaltung und Technik



Teilprojekt 2: Nachwuchsentwicklung und Fachkarrieren für Verwaltung und Technik

Das Format der Personalklausur...

...stärkt die Handlungs- und Steuerungsfähigkeit der Organisation in Bezug auf Personalplanungs- und -entwicklungs-Aktivitäten.

Durch die Systematisierung der Personalentwicklungs-Aktivitäten für Führungskräfte in Verwaltung und Technik...

...werden Potenzialträgerinnen gezielt entwickelt und mit offenen Vakanzen in der Organisation passgenau zusammengebracht werden.

Die Steigerung der Transparenz von Entwicklungsperspektiven und -angeboten für Fachkräfte in Verwaltung und Technik...

...stärkt die Bindung der Mitarbeitenden an das KIT.



Teilprojekt 3: Fachkarrieren für unbefristetes wissenschaftliches Personal

Ziel

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

Zielgruppen



Unbefristete
Wissenschaftler*innen
(ohne Professor*innen)



Teilprojekt 3: Fachkarrieren für unbefristetes wissenschaftliches Personal

Transparente und planbare Karrierestufen und -möglichkeiten...

...schaffen einen Orientierungsrahmen und Perspektiven für Wissenschaftler*innen am KIT und dienen als Grundlage für Entwicklungsgespräche mit der jeweiligen Führungskraft.

Operationalisierte Kriterien...

... ermöglichen die Einordnung einer großen Gruppe von Wissenschaftler*innen in das Karrieresystem.

Die Differenzierung anhand von Karrierestufen...

...fördert die Sichtbarkeit individueller Karrieren am KIT.

Aufgrund ausgezeichneter Karriereperspektiven...

...wird das KIT von den besten Köpfen in allen Karrierephasen (von/vom Promovierende/n bis zur/zum etablierte/n Wissenschaftler/in) als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen.



Teilprojekt 4: Strategische Personalplanung

Ziel

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.

Zielgruppen



Leistungs- und
Führungskräfte in
Verwaltung und Technik



Mitarbeitende in
Verwaltung und Technik



Wissenschaftler*innen
bis Abteilungsleitungen



Teilprojekt 4: Strategische Personalplanung

Der Prozess der Personalplanung...

...erhöht die Transparenz und Steuerungsfähigkeit von Personalplanungs- und -entwicklungs-Aktivitäten.

Durch die Einführung von kontinuierlich durchgeführten und von PSE initiierten Jahresgesprächen...

...wird organisationsweit eine verbesserte Personalplanung erreicht.

Die Transparenz über die Modalitäten und Möglichkeiten bei der Auswertung von Personalplanungsdaten wurde gesteigert, ...

... um den schnelleren Überblick über anstehende Personalmaßnahmen zu fördern.

Arbeitshilfen für alle operativen Schritte der Personalbetreuung...

...schaffen Transparenz über Personalplanungs-Aktivitäten für Führungskräfte.



Teilprojekt 5: Werkzeugkasten für Führungskräfte

Ziel

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.

Zielgruppen



Leistungs- und
Führungskräfte in
Verwaltung und Technik



Leistungs- und
Führungskräfte in der
Wissenschaft



Teilprojekt 5: Werkzeugkasten für Führungskräfte

Die Führungswerkzeuge des KIT...

...bilden unterschiedliche Ausprägungen der Führungserfahrung und damit verbundene eine große Bandbreite unterschiedlicher Bedarfe ab.

Der Werkzeugkasten...

...vereinfacht und beschleunigt den Zugang zu Informationen zur Auffrischung und Erweiterung von Kenntnissen. Ansprechpersonen für spezifische Themen sind transparent auffindbar.

Durch digitale Kurzformate zur Vermittlung von Inhalten und zum Austausch mit Kolleg*innen bietet der Werkzeugkasten...

... einen pragmatischen und anwendungsnahen Zugang zu Führungsthemen, die mit zusätzlichen Angeboten wie klassische Weiterbildung, Coaching et. vertieft werden können.

Der Werkzeugkasten ist als kontinuierlicher Verbesserungsprozess angelegt, ...

... um die Aktualität der Werkzeuge zu sichern.

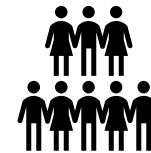


Teilprojekt 6: Personalmanagement

Ziel

Teilprojekt 6 erarbeitete ein Best-Practice-Vorgehen, um ein professionelles Personalmanagement durch Standardisierungen und Systematisierungen zu etablieren und um Rahmenbedingungen für identifizierte Veränderungstreiber, z. B. Demographie und gesellschaftlichen Wandel, Wettbewerb, neue Arbeitsformen oder digitales Zeitalter zu schaffen.

Zielgruppen



Alle Mitarbeitende,
Leistungs- und
Führungskräfte



Teilprojekt 6: Personalmanagement

Die Prozessübersicht des Personalmanagements
ist ...

...ein Visualisierungsformat und Instrument für die Kriterien-basierte Priorisierung, damit ein systematisches Klären und Dokumentieren von Personalprozessen möglich wird.

Es wird ein Weg aufgezeigt, ...

... wie nach und nach ein transparentes und qualitativ hochwertiges Dienstleistungsmanagement im Personalmanagement, bei dem Potential-, Prozess- und Ergebnisorientierung maßgeblich sind, eingeführt werden kann.

Bei allem stehen ...

... die Kundenbedarfe und -anforderungen i.S.e. Kunden- und Beziehungsmanagements im Fokus.

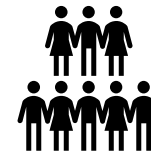


Teilprojekt 7: Zukunftsthemen Personal

Ziel

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 wertorientierte Thesen zu den Zukunftsthemen Personal erarbeitet.

Zielgruppen



Alle Mitarbeitenden,
Leistungs- und
Führungskräfte



Teilprojekt 7: Zukunftsthemen Personal

Die sieben Thesen dienen mit spezifischem Bezug zum KIT...

...als Reflexionsrahmen für die anderen Teilprojekte der Personalstrategie sowie für weitere/künftige Organisationsentwicklungs-Projekte mit Personalbezug, bzw. fließen in diese ein.



„Ein Traum den man alleine träumt ist nur ein Traum. Ein Traum den man zusammen träumt wird Wirklichkeit.“

Yoko Ono

Für detailliertere Informationen oder bei Fragen kontaktieren Sie uns.

Projektleitung

Dr. Anke Diez



anke.diez@kit.edu



(0721) 608-46064

Projektkoordination

Natalie Hotz



natalie.hotz@kit.edu



(0721) 608-24912