



AUDIT PERSONALENTWICKLUNG

- » Welche institutionellen Rahmenbedingungen gibt es für die strategische Weiterentwicklung oder Neuausrichtung der Personalentwicklung an der Hochschule?
- » Welche Bedarfe und Bedürfnisse haben die unterschiedlichen Zielgruppen an Personalentwicklung? Wie können diese erfüllt werden?
- » Wie lassen sich die hochschulspezifischen Stärken und Teilvorhaben zu einer gemeinsamen Zielvorstellung und einer ganzheitlichen Strategie zusammenführen? Wie kann die Hochschule darauf aufbauend ihre Personalentwicklung schärfen?
- » Welche Maßnahmen, Rollen, Prozesse und Indikatoren ergeben sich aus dieser neuen gemeinsamen Strategie? Wie unterstützt ein wirkungsorientierter Strategieprozess eine erfolgreiche und qualitätsgesicherte Umsetzung des Vorhabens?



ZIELGRUPPEN

- » Hochschulleitungen, Kanzlerinnen und Kanzler
- » Leitung, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalentwicklung
- » Leitung, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Graduiertenschulen und weiteren Organisationseinheiten mit Personalentwicklungsverantwortung
- » Vertreterinnen und Vertreter aller relevanten Statusgruppen



WIRKUNGSZIELE

- » Entscheiderinnen und Entscheider sind für die Notwendigkeit der strategischen Weiterentwicklung der Personalentwicklung sensibilisiert (Schaffung von Akzeptanz und Identifikation).
- » Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer analysieren bestehende Herausforderungen und entwickeln konkrete Fragestellungen für die Neuausrichtung der Personalentwicklung entlang der drei Module (Strukturen & Organisation; Inhalte; Querschnittsthemen).
- » Der Status Quo der Personalentwicklung wurde systematisch erfasst und auf der Grundlage die Potenziale erarbeitet u.a. in einem digitalen Analyse Workshop (SWOT, Design Thinking Methode, Personalentwicklung aus Zielgruppensicht).
- » Die Grundlagen für eine Strategieentwicklung sind geschaffen und die inhaltlichen Schwerpunkte und Entwicklungsziele, sowie ein gemeinsames Verständnis der Personalentwicklung wurden in einem co-kreativen, partizipativen Prozess entwickelt (zwei-tägige Vor-Ort-Begehung).
- » Institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen für die strategische Weiterentwicklung des jeweiligen Handlungsfeldes sind identifiziert.
- » Praxisrelevante, hochschulspezifische Maßnahmen und Empfehlungen bzw. Lösungsansätze (Umsetzungsmaßnahmen, Hinweise zu Stärken & Schwächen, Empfehlungen zu Strategie, Zielen, Prozessen, Kommunikation und Erfolgsüberprüfung unter Berücksichtigung vorhandener Ressourcen) sind gemeinsam mit externen Auditorinnen und Auditoren entwickelt und werden sukzessive umgesetzt (Empfehlungsbericht der Auditorinnen und Auditoren).
- » Mögliche Verantwortliche / Rolleninhaberinnen und -inhaber für die Umsetzung der Maßnahmen werden identifiziert.



UMFANG

- » Das Standard Audit Verfahren umfasst eine Auftakt-, Analyse-, Entwicklungs- sowie Umsetzungsphase und dauert ca. 7 Monate; bei Bedarf können optionale anschließende Elemente der Umsetzungsbegleitung und Qualitätssicherung gebucht werden.

- » *Weiterführende Informationen:* www.stifterverband.org/audit-personalentwicklung



KOSTEN

- » Für ein individuelles Angebot kontaktieren Sie uns gern



KONTAKT

Johanna Ebeling
Projektleiterin Stifterverband Change

T 030 322982-318
Johanna.ebeling@stifterverband.de



MEHR INFORMATIONEN

www.stifterverband-change.org





STIFTERVERBAND

- » Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben die Gelegenheit durch die Expertise der externen Auditorinnen und Auditoren von relevanten good practice Praxisbeispielen aus anderen Hochschulen/Institutionen zu lernen.



BESCHREIBUNG

- » Das Audit Personalentwicklung ist ein strategisches Entwicklungsinstrument, um den Personalentwicklungsbereich bestmöglich aufzustellen. Das Audit verfolgt dabei einen Ansatz, in der die Strategie- und Organisationsentwicklung anhand selbstdefinierter und passgenauer Ziele einer Hochschule erfolgen.
- » Es werden alle relevanten Akteure in den Prozess einbezogen und somit Sensibilisierung, Akzeptanz und Agenda Setting für die Relevanz von Personalentwicklung geschaffen; gleichzeitig werden neue Impulse und good practices durch externe Auditorinnen und Auditoren integriert.
- » 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, indem es einen standardisierten Prozess mit einer individuell bedarfsorientierten Begleitung kombiniert. Während des Prozesses kommen innovative Methoden und Dialogformate zum Einsatz.
- » Während des Audits werden Einzelaktivitäten und Teilentwicklungen an der Hochschule durch eine zukunftsorientierte Gesamtperspektive zusammengeführt.
- » Es wird der Raum und die methodische Begleitung zur Ansprache und Identifikation struktureller Probleme geboten, um bestehende Herausforderungen sichtbar zu machen.



METHODE & ARBEITSWEISE

- » Das Audit beinhaltet eine Bandbreite verschiedener Methoden, die entsprechend den individuellen Bedarfen der Hochschulen ausgewählt werden.
- » Analyse-Methoden wie Interviews, SWOT, u.a.
- » Innovationsmethoden wie Design Thinking, sowie Sprint- und Co-Creation Methode u.a.
- » klassische Methoden der Strategieberatung wie Gesprächsformate, moderiert durch erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Stifterverbands
- » Partizipative Methoden zur Einbindung relevanter Statusgruppen
- » Integration von fachlichen Impulsen durch externe Expertinnen und Experten



STIFTERVERBAND
CHANGE
JOURNEY®