

Corona als Chance für die Modernisierung der Universitätsverwaltung

Hochschulevent 2022: Vom Digitalisierungsschub zur neuen Realität

Im Herzen Europas



- Die erste deutsche Universität des 21. Jahrhunderts (Fusion im Jahr 2003)
- Kennzahlen
 - 11 Fakultäten ; 272 Studiengänge
 - ca. 40.000 Studierende ; ca. 500 Professuren
 - ca. 4.000 wissenschaftliche Beschäftigte ;
ca. 1.500 Beschäftigte in Technik und Verwaltung (jew. ohne med. Fakultät)
- Bildungsgerechtigkeit und Diversität im Fokus
„Offen im Denken“
- Universitätsallianz Ruhr



Gemeinsam besser
studieren, forschen und lehren

Jens Andreas Meinen

- Diplom-Verwaltungswirt (FH) und Diplom-Kaufmann
- Finanzdezernent Universität Osnabrück
- Kanzler der Hochschule Bremen
- Kanzler der Fachhochschule Münster
- Seit 1. August 2019 Kanzler der Universität Duisburg-Essen

Aufgaben eines Kanzlers

- Hauptamtliches Mitglied des Rektorates
und Dienstvorgesetzter der Beschäftigten in Technik und Verwaltung
- Leiter der Verwaltung und Beauftragter für den Haushalt
- Vertretung der Rektorin in Rechts- und Verwaltungsangelegenheiten.

„Zukunft der Arbeit“

ein Werkstattbericht

„Die aus der Corona-Pandemie und der fortschreitenden Digitalisierung sowie der Arbeit im Homeoffice entstehenden mittel- und langfristigen Herausforderungen für die Hochschulverwaltung anzugehen. Es soll in einem partizipativen Prozess mit der Belegschaft entwickelt werden, wie diese Veränderungen in den Arbeitsalltag in der Verwaltung integriert werden können.“

Ganzheitlicher Ansatz von ZdA



Veränderungsreihe „Zukunft der Arbeit“

Wie wollen wir in Zukunft arbeiten?



Aus Herausforderungen lernen

Zukunft der Arbeit (ZdA)

Das Projekt „**Zukunft der Arbeit**“ hat die durch die Corona-Pandemie, die fortschreitende Digitalisierung und die Arbeit im Homeoffice ergebenden mittel- und langfristigen Herausforderungen für die Hochschulverwaltung analysiert und in einem partizipativen Prozess untersucht, welche Lösungen in den Arbeitsalltag der Verwaltung integriert werden können.

www.uni-due.de/zukunft-der-arbeit



Anschlussprojekt

Erkenntnistransfer

Wie gestaltet sich die Arbeit an der UDE in unterschiedlichen Bereichen? Die Universitätsverwaltung hat dazu im Rahmen des Projekts „Zukunft der Arbeit“ konkrete Ideen entwickelt, auf die nun das Folgeprojekt „**Erkenntnistransfer Zukunft der Arbeit**“ aufbaut. Es eruiert, wie die Ideen für die Verwaltung für den Wissenschaftsbereich angepasst werden können.

www.uni-due.de/erkenntnistransfer-zda



Anschlussprojekt

Arbeitswelt Büro

Bessere Arbeitsflächen schaffen, Kreativität und Arbeitsleistung stärken, den Austausch und das Gruppengefühl stärken - und gleichzeitig Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit bei der Flächennutzung sicherstellen: Wie man die Arbeitsbedingungen auf die Anforderungen der Zukunft einstellt, um so eine bessere Arbeit zu ermöglichen, danach fragt aktuell das Projekt „**Zukunft der Arbeit@Arbeitswelt Büro**“.

<http://udue.de/ab>



Aus Herausforderungen lernen

Zukunft der Arbeit

Das Projekt „**Zukunft der Arbeit**“ hat die durch die Corona-Pandemie, die fortschreitende Digitalisierung und die Arbeit im Homeoffice ergebenden mittel- und langfristigen Herausforderungen für die Hochschulverwaltung analysiert und in einem partizipativen Prozess untersucht, welche Lösungen in den Arbeitsalltag der Verwaltung integriert werden können.



Laufzeit:

Juni 2020 bis August 2021

Status: abgeschlossen

Auftraggeber: Kanzler

Projektleitung:

Kanzlerbüro,
OE / PE,
Arbeitspsychologie

- große Unterstützung und starkes Engagement der **Leitungsrunde** (Ltg. Dezernate/Stabsstellen)
- motiviertes und qualifiziertes **Projektteam**
- hierarchie-, standort-, und bereichsübergreifende **gemeinsame** Arbeit
- breit getragen in der Belegschaft
- Input der Beschäftigten in Technik und Verwaltung durch eine umfangreiche **Online-Umfrage** (Sommer 2020)
- breite Kommunikation und hohe Transparenz via **Homepage**

1. Wir brauchen funktionierende Regelungen zur Arbeit im **Homeoffice**.
2. Wir brauchen eine standardisierte und flexible **Arbeitsplatzausstattung**.
3. Wir brauchen **neue Raumkonzepte**.
4. Wir brauchen eine stärker **prozessorientierte** Verwaltung.
5. Wir brauchen eine stärker **projektorientierte** Verwaltung.
6. Wir brauchen eine Überprüfung unserer **Führungsleitsätze**.
7. Wir brauchen eine noch stärkere Verankerung der Führungsleitsätze in unserem Arbeitsalltag.
8. Wir brauchen ein neues Verständnis unserer Leistungsindikatoren.
9. Wir brauchen eine Überprüfung unserer **Regelkommunikation**.
10. Wir brauchen neue Formate für den **informellen Austausch**.
11. Wir brauchen eine telefonische Erreichbarkeit unabhängig vom Arbeitsort.
12. Wir brauchen ein definiertes Set an Tools zum virtuellen Austausch und zum kooperativen Arbeiten.
13. Wir brauchen eine noch bessere interne **Leitungskommunikation**.

- **Dienstvereinbarung Homeoffice** abgeschlossen und Anforderungen an die Arbeitsplatzausstattung im Homeoffice definiert
- Einführung einer **Virtual Desktop Infrastructure**
- Vorprojekt zu flexibilisierten Arbeitsplätzen und neuen Raumkonzepten durchgeführt → **ZdA@Arbeitswelt Büro**
- **Webseite zur Kommunikation und Zusammenarbeit** im Homeoffice (E-Mail-Knigge“, Dienstgespräche und kollegiale Kommunikation im digitalen Raum)
- **Kommunikationsleitlinie** zum Umgang mit digitaler Software
- OpenTouch Conversation für Telefonie im Homeoffice
- Einrichtung des **Dezernats → Digitale Transformation**
- Aktualisierung der **Führungsleitsätze**

Die Führungsleitsätze der Verwaltung

FÜHRUNGSLEITSÄTZE für die Verwaltung der Universität Duisburg-Essen

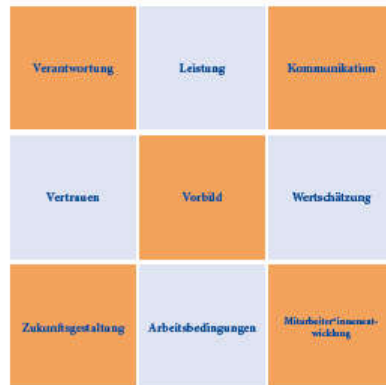
Die Führungsleitsätze wurden von uns Führungskräften in der Verwaltung der Universität Duisburg-Essen (Kanzler*in, Stabsstellen-, Dezernats- und Sachgebietsleitungen) gemeinsam verabschiedet. Sie gelten für unser Handeln gegenüber unseren Mitarbeitenden als auch für unsere Zusammenarbeit untereinander.

Wir als Führungskräfte sind uns unserer Verantwortung bewusst.

- Wir tragen zum Erfolg unserer Universität bei.
- Wir stellen eine gute Servicequalität sicher.
- Wir wissen, dass dies nur als Team und zusammen mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich ist.
- Wir leben Vielfalt und setzen uns für ein Umfeld frei von Diskriminierung ein.

In diesem Selbstverständnis haben wir Führungsleitsätze vereinbart.

- Sie sind eine Richtschnur für unser Handeln.
- Sie unterstützen uns in unserem Führungshandeln und bei dessen Reflexion.
- Unsere Mitarbeiter*innen und Kolleg*innen können ein Handeln entsprechend den Führungsleitsätzen erwarten.



VERANTWORTUNG

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Aufgaben und Entscheidungen.

- Wir schaffen und gewährleisten sinnvolle Strukturen und Prozesse in unseren Verantwortungsbereichen.
- Wir treffen Entscheidungen, erklären diese und stehen zu ihnen.
- Wir stellen uns vor unsere Mitarbeiter*innen und unterstützen sie.

LEISTUNG

Wir achten auf eine ergebnis- und serviceorientierte Leistungserbringung.

- Wir fokussieren uns auf das Ergebnis.
- Wir nehmen die Bedarfe und Anforderungen aus Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung serviceorientiert wahr.
- Wir sorgen für die Erfüllung der Aufgaben und das Erreichen der Ziele der Universität.

KOMMUNIKATION

Wir kommunizieren klar.

- Wir kommunizieren rechtzeitig, umfassend und verständlich.
- Wir gehen regelmäßig in den Austausch mit den Mitarbeiter*innen in unserem Verantwortungsbereich und hören ihnen zu.
- Wir geben unseren Mitarbeiter*innen konstruktive Rückmeldungen.

VERTRAUEN

Wir haben Vertrauen.

- Wir ermutigen, Verantwortung zu übernehmen, und schaffen die Voraussetzungen dafür.
- Wir fördern Eigeninitiative und geben Handlungsspielräume.
- Wir gehen mit Fehlern konstruktiv, zugewandt und fair um.

VORBILD

Wir nehmen unsere Vorbildfunktion wahr.

- Wir leben das vor, was wir von unseren Mitarbeiter*innen erwarten.
- Wir reflektieren unsere eigene Arbeit und Kommunikation.
- Wir holen uns das Feedback unserer Mitarbeiter*innen ein.

WERTSCHÄTZUNG

Wir führen wertschätzend.

- Wir agieren respektvoll im Miteinander und arbeiten als Team kollegial zusammen.
- Wir achten die diversen Persönlichkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen.
- Wir stellen Lob und Anerkennung in den Vordergrund.

ZUKUNFTSGESTALTUNG

Wir gehen aktiv und konstruktiv mit Veränderungen um.

- Wir stehen Neuem offen gegenüber und fördern diese Einstellung auch unter unseren Mitarbeiter*innen.
- Wir sehen Veränderungen als Chance und gestalten diese mit.
- Wir entwickeln unsere Verantwortungsbereiche stetig und nachhaltig weiter und dadurch auch die Universität als Ganzes.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Wir schaffen gute Arbeitsbedingungen.

- Wir sorgen für einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz.
- Wir unterstützen eine ausgeglichene Work-Life-Balance.
- Wir setzen uns für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein.

MITARBEITER*INNENENTWICKLUNG

Wir fördern die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen.

- Wir erkennen Potenziale unserer Mitarbeiter*innen, fördern sie und setzen sie entsprechend ein.
- Wir führen regelmäßig strukturierte Gespräche zur Entwicklung mit unseren Mitarbeiter*innen.
- Wir machen vorhandene Entwicklungsmöglichkeiten sichtbar und planbar.

Dezernat

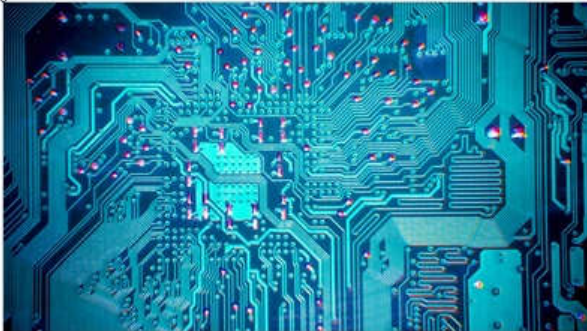
„Digitale Transformation ...“

- moderner Dienstleister in allen Fragen der digitalen Transformation von administrativen Unterstützungsprozessen
 - Multiprojektmanagement
 - Projektmanagement (Standards und Support)
 - Prozessmanagement (Standards und Support)
 - Schnittstelle für die Kommunikation und für OE/PE
- inhaltliche Verantwortung für die zentralen Verwaltungssysteme (SAP, HISinOne, d.3)

Dezernat Digitale Transformation und Akademisches Controlling

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken



Digitale Transformation



Akademisches Controlling



SAP/ERP

Unsere Inhalte

- wir **unterstützen** den Kanzler und die Leitungsrunde der Verwaltung bei **strategischen Entscheidungen** zur digitalen Transformation der administrativen Unterstützungsprozesse der UDE
- wir **begleiten** und **koordinieren** die **Umsetzung** der Anforderungen des E-Government-Gesetzes NRW, des Onlinezugangsgesetzes und der Single Digital Gateway Verordnung
- wir **initiieren, koordinieren und begleiten**, die in digitalen Technologien begründeten **notwendigen Veränderungen** an der UDE
- wir unterstützen **gemeinsam mit dem ZIM** die hochschulweiten Verwaltungsdienstleister*innen bei der **Entwicklung von Ideen** zur digitalen Transformation der Hochschule und **schaffen** bei Bedarf **Vernetzung** zu Inputpartner*innen
- wir sind innerhalb der **Kooperationsgemeinschaft** Digitale Hochschule NRW (DH.NRW) vernetzt, stellen den **Informationsfluss** sicher, koordinieren die Aktivitäten der UDE mit der DH.NRW und der KDU.NRW
- wir **stellen sicher**, dass die Digitalisierung der administrativen Unterstützungsprozesse **nutzerzentriert** und **prozessorientiert** gestaltet werden
- wir sind für das **Multiprojektmanagement** bei der Digitalisierung der administrativen Unterstützungsprozesse an der UDE zuständig
- wir bringen das **Projekt-, Prozess- und Changemanagement** in Anwendung und Weiterentwicklung
- wir **probieren neue Methoden** aus und **setzen Impulse** für einen digitalen Wandel der Arbeitswelt in der Universitätsverwaltung



Anschlussprojekt

Erkenntnistransfer

Wie gestaltet sich die Arbeit an der UDE in unterschiedlichen Bereichen? Die Universitätsverwaltung hat dazu im Rahmen des Projekts „Zukunft der Arbeit“ konkrete Ideen entwickelt, auf die nun das Folgeprojekt **„Erkenntnistransfer Zukunft der Arbeit“** aufbaut. Es eruiert, wie die Ideen für die Verwaltung für den Wissenschaftsbereich angepasst werden können.



Laufzeit: Juli 2021 bis Juni 2022

Status: abgeschlossen

Auftraggeber: Kanzler + Rektor

Projektleitung:

Referenten von Kanzler + Rektor,
Sprecher der Zentralen
wissenschaftlichen Einrichtungen

- **Dienstvereinbarung Homeoffice** für wiss. und künstlerische Beschäftigte mit PR abgeschlossen
- Angebot einer **Virtual Desktop Infrastructure** an der UDE eingerichtet
- Webseite zu **Kommunikation und Zusammenarbeit im Homeoffice** mit Blick auf die Wissenschaft angepasst
- Videokonferenz-Knigge erstellt und E-Mail-Knigge überarbeitet
- **Schnittstellenbericht**: Herausforderungen in der Zusammenarbeit zwischen Organisationseinheiten und wie lässt sich diese verbessern?
- **Praxiswerkstätten** als digitale Formate
 - # Wissensmanagement #Chatbots # E-Signatur/E-Mappen
 - # Digitale Veranstaltungen mit Videokonferenztools
 - # Kollaborationstool „Conceptboard“ # Virtuelle Desktop Infrastruktur)



Anschlussprojekt

Arbeitswelt Büro

Bessere Arbeitsflächen schaffen, Kreativität und Arbeitsleistung stärken, den Austausch und das Gruppengefühl stärken - und gleichzeitig Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit bei der Flächennutzung sicherstellen: Wie man die Arbeitsbedingungen auf die Anforderungen der Zukunft einstellt, um so eine bessere Arbeit zu ermöglichen, danach fragt aktuell das Projekt "**Zukunft der Arbeit@Arbeitswelt Büro**".



Laufzeit:

Januar 2022 bis Dezember 2024

Status: laufend

Auftraggeber: Kanzler +
Dezernentin Gebäudemanagement

Projektleitung: diverses Team aus
Gebäudemanagement + weiteren
Bereichen der UDE

- **Campus als physischer Ort** für den persönlichen **Austausch**, die **Zusammenarbeit** mit Kolleg:innen sowie konzentriertes Arbeiten
- Schaffung von **attraktiven Arbeitsorten**
- Ein **aktivitätsorientiertes Flächenkonzept** für Büroarbeitsplätze mit **anregenden** und **vielfältig** nutzbaren Büroflächen und flexibler Ausstattung
- Arbeiten an **digital buchbaren flexiblen Arbeitsplätzen** (bereichsbezogen bzw. bereichsübergreifend) und damit ein **leichterer Wechsel** zwischen den Campusstandorten
- An **unterschiedliche Anforderungen** ausgerichtete Besprechungsräume
- **Höhere Nutzungseffizienz** von Arbeitsplätzen (AP/VZÄ 0,7)

Fazit und Ausblick

- Corona hat einen gewaltigen Schub gebracht und ein „window of opportunity“ geschaffen, für die Modernisierung der Universitätsverwaltung
- Es ist die Zeit, Dinge auszuprobieren
- Die digitale Transformation ist 20 % Technik, 20 % Organisation (Prozesse) und 60 % Personal (PE)
- Kommunikation und Beteiligung sind zentrale Bausteine

Die digitale Transformation und der Wandel hin zu neuen Arbeitswelten werden die Hochschulen weiter begleiten, die Veränderung wird zum Dauerzustand, aber die Organisation darf nicht überlastet werden!

➤ **Rektorat / Verwaltung**

Strategieprozess „UDE Verwaltung 2030“

- Selbstverständnis
- Strategische Ziele

➤ **Fakultäten / Verwaltung**

Projekt Schnittstellenoptimierung

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Fragen ?