

Ergebnispräsentation zum vierten Workshop von „Zukunft der Arbeit“

Dienstag, 02.02.2021, 10.30 Uhr

Ergebnisse der Arbeitsgruppen im vierten Workshop

Arbeitsorganisation

Operationalisierung von These 1

These: Wir brauchen funktionierende Regelungen zur Arbeit im Homeoffice. ✓

- Entwurf der Dienstvereinbarung Telearbeit liegt vor
- Entwurf der Dienstvereinbarung mobile Arbeit liegt vor
- Vorstellung der Entwürfe in der Leitungsrunde am 25.01.2021
- Auftrag zur Überarbeitung der Entwürfe in Richtung weiterer Öffnung: Ermöglichung von Homeoffice für geeignete Tätigkeiten bis max. 60 % der individuellen Arbeitszeit
- Hinweis der komm. Gleichstellungsbeauftragten: Beim Ausrollen außerhalb der Verwaltung besondere Erwartungen an Präsenz in Sekretariaten beachten

Operationalisierung von These 2

These: Wir brauchen eine standardisierte und flexible Arbeitsplatzgestaltung. ✓

- Planungen des PC-Service der Verwaltung zur technischen Ausstattung der Büroarbeitsplätze gehen in Richtung „virtuelle Desktops“
- D.h.: Monitor, Kamera, Kopfhörer, Tastatur + Maus, entweder Notebook oder sog. „Zero-Workstation“

Operationalisierung von These 3

These: Wir brauchen neue Raumkonzepte. ✓

- Teilprojektgruppe zum Thema neue Raumkonzepte wird gegründet
- Auftakttermin: 12. Februar 2021, 10 Uhr
- Mitglieder: Frau Hampel, Frau Nieskens, Frau Conzelmann, Frau Dayß, Frau Allekotte, Herr Dr. Czychun
- Dezernat Gebäudemanagement wird im fünften Workshop zu ersten Ideen berichten

Operationalisierung von These 4

These: Wir brauchen eine stärker prozessorientierte Verwaltung. ✓

- Ziel: Prozesssicht für den Arbeitsalltag von Mitarbeitenden relevant machen
- vorhandenes Prozessmanagement wird im neuen Dezernat fortentwickelt und ausgebaut

Operationalisierung von These 5

These: Wir brauchen eine stärker projektorientierte Verwaltung. ✓

- Teilprojektgruppe zum Thema Projektmanagement gemeinsam mit dem ZIM gegründet
- aktuelle Entwicklungen aus der Teilprojektgruppe berichtet Frau Leißner

Führung

These: Wir brauchen eine Überprüfung unserer Führungsleitsätze.

- drei „Textwerkstätten Führungsleitsätze“ durchgeführt; je 1 Dezernent*in, 1 Sachgebietsleitung, 1 Mitarbeiter*in ✓
- Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse der Textwerkstätten in der AG Führung im vierten Workshop ✓
- *Vorstellung des Entwurfs in den Sachgebietsleiterrunden der Dezerne*
- Abschließende Präsentation des finalen Entwurfs beim Führungskräfte-workshop am 19.04.2021

Übersicht zum Zwischenergebnis

- Sieben Leitsätze mit je drei bis vier Operationalisierungen
- Themen: Arbeitsbedingungen, Kommunikation, Leistung, Mitarbeiter*innenentwicklung, Verantwortung, Vertrauen, Vorbild, Wertschätzung, Zukunftsgestaltung

Noch offen:

- Sortierung?
- Präambel?
- Wie verbindlich sind die Führungsleitsätze und was passiert bei Verstößen?

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Aufgaben und Entscheidungen.

- Wir gewährleisten gute Strukturen und sinnvolle Prozesse.
- Wir treffen Entscheidungen und stehen dazu.
- Wir stellen uns vor unsere Mitarbeiter*innen und unterstützen sie.

Wir gehen aktiv und konstruktiv mit Veränderungen um.

- Wir stehen Neuem offen gegenüber und fördern diese Offenheit auch unter unseren Mitarbeiter*innen.
- Wir sehen Veränderungen als Chance und gestalten diese mit.
- Wir entwickeln unsere Universitätsverwaltung stetig und nachhaltig weiter.

Wir haben Vertrauen in unsere Mitarbeiter*innen.

- Wir übertragen Verantwortung.
- Wir fördern Eigeninitiative.
- Wir geben Handlungsspielräume.

Wir achten auf eine ergebnis- und serviceorientierte Leistungserbringung.

- Wir fokussieren uns auf das Ergebnis.
- Wir nehmen die Wünsche und Anforderungen (*unserer Kund*innen*) in Studium, Lehre, Verwaltung und Forschung serviceorientiert wahr.
- Wir sorgen für das Erreichen unserer Ziele.

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.

Wir führen wertschätzend.

- Wir agieren respektvoll im Miteinander und arbeiten als Team zusammen.
- Wir achten die diversen Persönlichkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen unserer Mitarbeiter*innen.
- Wir stellen Lob und Anerkennung in den Vordergrund.
- Wir gehen mit Fehlern zugewandt und fair um.

Wir kommunizieren klar.

- Wir kommunizieren frühzeitig und offen, um Ziele und Entscheidungen nachvollziehbar zu machen.
- Wir sind im Austausch mit unseren Mitarbeiter*innen und hören ihnen zu.
- Wir geben unseren Mitarbeiter*innen Rückmeldungen.

Wir schaffen gute Arbeitsbedingungen.

- Wir sorgen für einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz.
- Wir sorgen für eine ausgeglichene Work-Life-Balance
- Wir sorgen für individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wir fördern die Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen.

- Wir erkennen Potenziale unserer Mitarbeiter*innen, nutzen sie und entwickeln sie weiter.
- Wir führen regelmäßig Gespräche zur Entwicklung mit unseren Mitarbeiter*innen und nutzen insb. das Kooperations- und Fördergespräch.
- Wir machen Entwicklungsmöglichkeiten in unserer Verwaltung sichtbar und planbar.

Vorschlag für eine neue Präambel

„Im Bewusstsein unserer Verantwortung für den Erfolg unserer Hochschule und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen und Kund*innen haben wir diese Führungsleitsätze vereinbart. Sie machen unser Selbstverständnis als Führungskräfte transparent.“

Die Führungsleitsätze gelten für alle Personen mit Führungsverantwortung in der Verwaltung der Universität Duisburg-Essen.

Das Ziel der Führungsleitsätze ist es, eine verbindliche Richtschnur für unser Führungshandeln zu sein. Anhand der Führungsleitsätze reflektieren wir unser Führungsverhalten und seine Wirkung. Mitarbeiter*innen können eine Anpassung des tatsächlich gezeigten Führungsverhaltens an diese Leitlinien einfordern.“

- Sind nun alle zentralen Themen von Führungshandeln durch die Leitsätze behandelt?
- Ist Ihnen bei der Kurzvorstellung der Leitsätze etwas aufgefallen, was bei Ihnen ein Störgefühl hervorgerufen hat?

Geben Sie gerne im Nachgang zur Veranstaltung eine Rückmeldung an Frau Reymers oder Herrn Dr. Czychun!

These: Wir brauchen eine stärkere Verankerung der Führungsleitsätze in unserem Arbeitsalltag.

- Keine Arbeit an These 7 im vierten Workshop
- Thema des fünften Workshops

These: Wir brauchen ein neues Verständnis unserer Leistungsindikatoren.

- Keine Arbeit an These 8 im vierten Workshop
- Thema des fünften Workshops

These: Wir brauchen eine noch bessere interne Leitungskommunikation.

- Die These wird der AG Führung zugeordnet, da es um Leitungskommunikation (top-down) geht
- Eine enge Zusammenarbeit mit der AG veränderte Arbeitsbedingungen wird stattfinden
- Nächster Schritt:
 - weiterer Termin der Teilarbeitsgruppe „Interne Kommunikation - Entwicklung einer internen Kommunikationsstrategie“ am 11.02.2021

veränderte Arbeitsmethoden

These: Wir brauchen eine Überprüfung unserer Regelkommunikation.

- „Kommunikationsleitlinie“ wird erstellt
- „E-Mail-Knigge“ wurde erstellt und wird bald veröffentlicht
- Einarbeitungsplan für neue Beschäftigte wird überarbeitet und hinsichtlich der Regelkommunikation stärker ausgearbeitet

These: Wir brauchen neue Formate für den informellen Austausch.

- Handreichung „Kollegiale Kommunikation im digitalen Raum“ wurde erstellt und wird bald veröffentlicht ✓
- Handreichung „Dienstgespräche im digitalen Raum“ wurde erstellt und wird bald veröffentlicht ✓
- Einführung und Etablierung der Handreichungen werden in der Arbeitsgruppe diskutiert

These: Wir brauchen eine telefonische Erreichbarkeit unabhängig vom Arbeitsort.



- Durch OTC telefonieren am PC per Headset; Fernsteuerung des Bürotelefons; Abfragen und Einstellen des Sprachspeichers etc.
- Rollout der Computer-Telefon-Funktionalität mit dem Programm Alcatel OpenTouch Conversation (OTC) hat begonnen
- Siehe: <https://www.uni-due.de/zim/tk-services/opentouch.php>

These: Wir brauchen ein definiertes Set an Tools zum virtuellen Austausch und zum kooperativen Arbeiten.

- Erstellung eines Anforderungskonzepts für anwenderorientierte Tools (z. B. Videokonferenz, kollaboratives Arbeiten, Messenger)
- Test von unterschiedlichen Tools, aktuell Messenger
- Richtlinie für die anlassbezogene Nutzung von Videokonferenzen (Konferenz, Personalauswahl, KFG, Workshop) erstellt.
Ergebnis: ZOOM und BigBlueButton werden empfohlen
- Schulungs- und Unterstützungsangebote für die ausgewählten Tools werden erarbeitet

Fragen und Anregungen der Teilnehmenden

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!