

Arbeitsgruppe

Kooperation / Fusion

Wer übernimmt die Ergebnispräsentation?

Welche Rolle nehmen Sie ein?

Wo brauchen Sie Unterstützung?

Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Ziel ist unklar

fehlender polit. Wille / Leidensdruck erford.

Kommunikation erforderlich

Grad der Mitarbeiterbeteiligung

Win-win-Situation notwendig

Unterstützung "von oben"

Legitimation einräumen

Erfolgsindikat. / Messung des Erfolgs

Vertragliche Regelungen

Standortfrage

Prozess der Entscheidungsfindung / Ablaufplanung

Erfolg hängt von Protagonisten ab

"Klein anfangen" (homöopathische Dosis)

Ängste abbauen

gegenseitiges Vertrauen

Profil ^(Kultur) muss vorh. sein

REORGANISATIONSPROZESSE

GLOBALHAUSHALT BUDGETIERUNG

Einführung

geplant beschlossen

Umsetzung

zentral dezentral

ist eingeführt

1. Jahr 2. Jahr

1) Wie läuft gut, was läuft schlecht?
2) Welche Fragen und Probleme möchte ich hier diskutieren?

Was kann die
Organisationsentwicklung
zur Lösung beitragen?

Personal- kosten

Vergaberatmen

Strategie der
HL

Größe der Fach-
bereiche

Unterschied
FH / Uni

Informationstransfer
für Fachbereiche
Planungsinstr.

Ausgleich-
partner
Fachbereich

EDI-
System

Tagen erhält
Informations-
system

qualifizierte
Personal

δ-Kosten
Istkosten

Wichtig:
Personal ist hoch

Vertretung

Schnittstelle
Personal / Haushalt

Zusammen-
fassung
Personal

getrennt
möglich

Personal-
haushalt Personal-
bezug

Vermittlung
Fachbereiche

Kommunikation

weitere Themen
Energiekosten

Beteiligung

Übertragung
der Verantwortung

AG Studierenden- und Prüfungsverwaltung

Interessenslagen

Wie soll die Akzeptanz für eine einheitliche IT-Lösung befördert w.

Wie erreicht man einheitliche PO für BA + MA?

Sollte die Prüfungsverwaltung zentral oder dezentral org. w.

Wie werden Prüfungsdaten verwaltet & verwendet?

Wie flexibel ist die IT bei der Abbildung des Studiums?

Fallbeispiel Uni Göttingen

Restrukturierung des Prüfungswesens

Umstrukturierung der Prüfungsämter
→ z.B. Netzwerk dezentraler P-Ämter

Einführung einer einh. Software:
Fakultäten finanzieren ihre Prüfungsverwaltung

Unterstützung interfakultativer Zusammenarbeit:
z.B. einheitliche An- + Abmeldeverfahren

Zusammenarbeit zentrale + Dezentrale:
welche Daten benötigen die verschiedenen Akteure

Methoden + Rolle der OE:
Projektmanagement (dynamisch, generative + proaktive Erhebung)

• hängt ab von d. Leistungsprozess
• verschiedene Rollen

interfakultative Zusammenarbeit

Umgang mit Widerständen

Multiplikatoren in den Fakultäten suchen

Vorteile sichtbar machen (z.B. alle P-Ämter werden eingebunden)

Studierbarkeit muss begleitet werden!

Aushandlung mit der Linie

neue Arbeitsorganisation (wer, wie, was)

Fakultäten bezahlen notwendige Ressourcen
→ z.B. für LV-Planung
→ Überschneidungsp. Standort

Studiengebühren werden zur Verbesserung des Services eingesetzt
→ Studiendesignorganisation

klare Aufgaben- + Kompetenzverteilung ist notwendig

Netzwerk der dezentralen Administration im Prüfungswesen

Leadership / Führung

Situation (Was?)	Führung (Wer?)	Maßnahmen (Wie?)	Voraussetzungen (Woher?)
<p>Rollen - Bewusstseins - Veränderung - Konflikte</p> <p>(fehlendes) Selbstverständnis als Führungskraft</p> <p>unklare Verantwortung</p> <p>Steuerung nicht möglich</p> <p>formelle in formelle Führung</p> <p>keine Trennung der Verantwortungsbereiche</p> <p>Experte glaubt keine Führung (Scheinbar)</p> <p>es wird in der Regel schlecht / gar nicht geführt</p> <p>Scheitert oft, wenn auf (a) werden oder auf (b) werden</p>	<p>Direktweg Der \rightarrow K \rightarrow R ?</p> <p>Wahl der Positionen es wird gesprochen / gehört / gemacht werden</p> <p>Zeit für Wünsche / Kräfte "Selbstbehauptung" / "Inspirieren"</p> <p>Wesentlich mehr keine Führung</p> <p>Wichtigkeit Klaude Wesungsbefugnis</p> <p>Studentisches Prorektor??</p> <p>Neue Professionals (Fachpromovierten)</p> <p>"heimlich" führen ohne es zu zeigen</p>	<p>Führung als "Ersatz" für DE?</p> <p>Vertrauen / von Abgepasst Führung (nach innen / außen)</p> <p>Sensitivierung auf die "NACHT" / von Licht</p> <p>Keine Angst vor der "Macht" haben!</p> <p>Veränderung von "Ohnmacht"</p> <p>Integration des informellen Führers in Kooperationsgruppen</p> <p>Selbstständig eigen- ständige Erfolgs- wissen</p> <p>Führung durch Visionen</p>	<p>Bedarfe für Wandel im Führung geschäftlichen</p> <p>Wertordnung haben</p> <p>Reflexion / Coaching be- leuchtet als "Werkzeug" fall "an Situations"</p> <p>Neue Leitungs- Führung! Möglich mit wahrem Wertsinn</p> <p>Wahlgespräche existieren / Qualifikation für Führung i-zv mit aufbewahren</p> <p>Angst, Un- flexibilität, Feindschaft aus Angst vor</p> <p>Klare Verantwortlichkeiten setzen</p> <p>Führungsfeedback / mit Befragungen</p> <p>Konzepte / Modelle für konkrete Führungspraktiken entwickeln</p> <p>transparent machen: was findet an der Hochschule passiert statt?</p>

- Neue Organisationsstruktur?

↳ individuelle Ziele & Rahmenbedingungen der HS
Befragten

Zielsetzungen

Rahmen-
bedingungen

Weniger Personal aber gleiche Leistung

Dann & Liegenschaftszunahme an
dt. Hochschulen

↳ über zentrale oder dezentrale Organisationen
(Eingliederung oder Outsourcing)

- Personalqualifikation im GM
↳ Qualifikation einparieren

- Kostenreduzierung im GM
↳ Betrachtung von Lebenszykluskosten

- Kosten- & Leistungstransparenz

→ Kooperation zu Hochschulen im GM

↳ zu Abt. & Instituten / Werkstätten d. HS

→ Senken der Qualitätsansprüche

↳ Ansprüche sind niedrig,
Senkung nicht möglich

Stigende Ansprüche durch
Studiengebühren

→ Umstrukturierung von Abfahrsprozessen

↳ bessere Ausnutzung von Personalressourcen

↳ Pflege von Schnittstellen

↳ Bündelung von Aufträgen

→ Benchmarking als Analyse- &
Argumentationswerkzeug

→ Formulierung von Zielen, SLAs (QM)

↳ offene Kommunikation über diese

↳ Konsequente Pflege

↳ Hilfe über interne & externe Berater

→ Festlegung einer Definition für
Qualität & interne Qualitätsansprüche

Qualität

Kosten

KUNDEN-
Orientierung

Prozess-
orientierung

I & Change
im
Wissensmanagement

Implementierung der
IT-Infrastruktur
in Anwendungen

Information /
Meinungsbildung

Entscheidung

Realisierung

Zielklärung

Führungsrolle

Wichtig!
keine Entscheidungen

Akademischer
Bereich

Kontextanalyse

Projektmanagement

Verzahnung
der Beteiligten

Prozessanalyse

Ressourcen

Entkopplung der
Beteiligten

Organisationsanalyse

Verantwortlichkeiten

Standen mit
Piloten

Welches
Produkt?

Kompetenzen

Multiplikatoren

Stabsstelle?

Offenheitskultur

Intern oder
Extern?

Prozesshaft
denken

Längere
Zeiträume

PHASE

INFORMATION
KENNENSBILDUNG

UNFERNWEITLICHES
MEINUNGSBILD

ÜBERZEUGUNGS-
ARBEIT
MARKETING

TRADITION
WELTBILD

LANDESRECHT

HS-LEITUNG

AKADEMISCHER
BEREICH

PERSONALBILDS

ENTSCHEIDUNG
DER EINFÜHRUNG
DER FIBU MIT
GETRIFFEN

EINHEITLICHES
MEINUNGSBILD

MOTIVATION

„MODERNE HS“

TRANSPARENZ

BEDARF EXTERNER
UNTERSTÜTZUNG
?

LANDESRECHT

WIRTSCHAFTLICHKEIT

WER IST
EINHAUSZIEHEN

REALISIERUNG
VORSETZUNG

WAS VERÄNDERT
SICH DURCH DIE
FIBU-EINFÜHRUNG
?

(TEIL-)ZIELE
MÜSSEN GEKLART
WERDEN

VERANTWORTLICH-
KEITEN
MÜSSEN VERKLART
SEIN

EXISTENZBEDINGUNGEN
MÜSSEN KLAR
VERDEFINIERT
WERDEN

AUFBAU-
ORGANISATION

ABTEILUNGEN
SACHBEREICHE

ZENTRALITÄT
-
DEZENTRALITÄT

KRITERIEN ?
STUDIEN, ANFRAGEN,
CAMPUS...

ABLAUF-
ORGANISATION

WER TRÄGT DIE ARBEIT
?

SCHULUNGS-
KONZEPT

GESCHÄFTSPROZESSE
ENTWICKELN

SCHNITTSTELLEN
DEFINIEREN

KONZERN ALLER
ABTEILUNGEN
ZUSAMMEN
WIRKEN

PROJEKT
MANAGEMENT

LENKUNGSGRUPPE
-
ARBEITSGRUPPEN

PROJEKT-
ZEITPLAN

MEILENSTEINE

ROADMAP

Thema:

Rolle der OE

Einführung von Finanzbuchhaltung

Ziel:
FinB bis 2008
Ziel:
gleicher Übergang
bis 2010

FinB auf der Basis
des HfB. Ziel ist
zertifizierte Maschinen

Informationsdichtung
"Was ist Doppelt"

Konvergenz von
Kontrollsystemen

FinB ist
Rechenmanagement

Bewertungs- und
Interaktions-
richtlinien

Inventoryierung
KLR
jäh überholt

Inventoryierung
des HfB

isoliertere Einführung;
-> gewagt
=> Synergie, Erfahrung =
austausch

INFORMATION
=> Flyer

Kommunikation
Doppelt weil...

offene Fragen:
steuert, typische
BGA

externe Beratung
durch
Wirtschaftsprüfer

PERSONELLE
AUSSTATTUNG

FACHWISSEN

neue Aufgaben dazu
als Aufgaben fallen weg

Faktor ANGST

Vorteile eines
weichen Übergangs

PE-Maßnahmen

qualif. Personal
a-gewählt + überfordert

Prozessanalyse

Prozessstudium

Zeitparadoxie des
IT-Unterstützung