



Ergebnisse der Umfrage

Zu Vision – Mission – Werte – Maßnahmen

Organisationsentwicklung
Verwaltung UR



Universität Regensburg

Vorwort des Kanzlers



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zunächst danke ich Ihnen sehr herzlich, dass Sie sich Zeit genommen haben, unsere Werte-Fragen zu beantworten. Es ist wichtig, dass wir uns mit unserer Kultur und der Art, wie wir zusammen arbeiten wollen, auseinandersetzen. In diesem Zuge haben Sie uns viel zurückgemeldet. Ich danke Ihnen ausdrücklich für Ihre offenen und konstruktiven Antworten, denn sie zeigen, dass Ihnen die Weiterentwicklung ein Anliegen ist.

Gemeinsam mit den Abteilungsleitenden, den Teams der PE und OE habe ich mich intensiv mit Ihren Antworten befasst. Nachfolgend finden Sie eine Zusammenfassung der Umfrage sowie in gelb Antworten auf einige Ihrer Hinweise und Ideen.

Auf der letzten Seite sind die aufgrund der Umfrage definierten und zum Teil bereits umgesetzten Maßnahmen abteilungsweise aufgelistet.

Bitte haben Sie dafür Verständnis, dass wir nicht auf jede einzelne Rückmeldung eingehen konnten. Dennoch haben wir Einiges auf den Weg gebracht und Weiteres ist in Arbeit.

Herzlichen Dank

Ihr

Dr. Christian Blomeyer

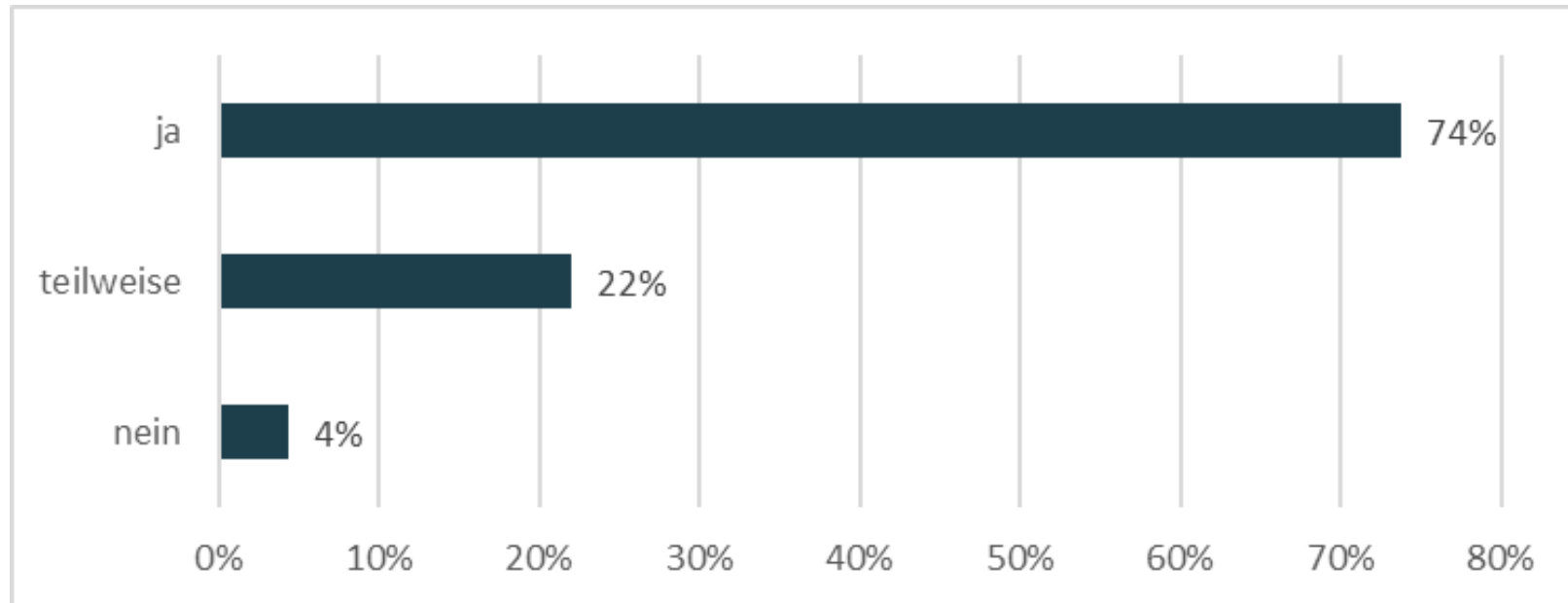
Kanzler der Universität Regensburg

Rahmenbedingungen der Umfrage

- Befragungszeitraum: Frühjahr 2023
- Befragung online über Evasys
- Verteilung per Mail und über Homepage an alle Mitarbeitenden der Verwaltung
- Insgesamt 176 beantwortete Fragebögen

1. Allgemeine Fragen

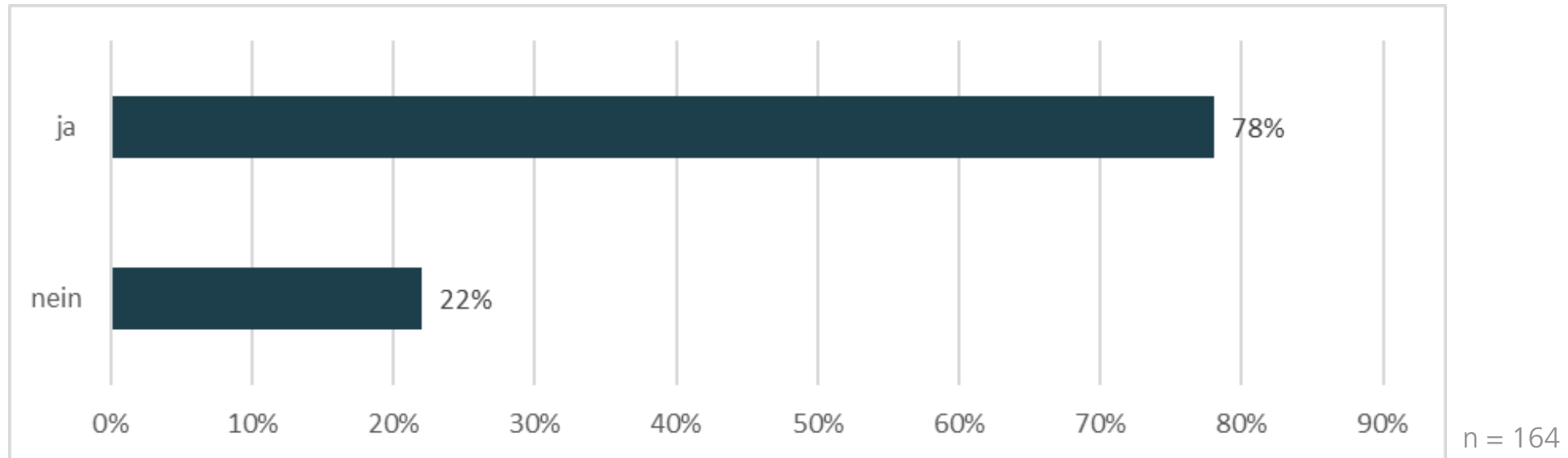
1.1 Kennen Sie die Vision und Mission der Verwaltung?



n = 164

1. Allgemeine Fragen

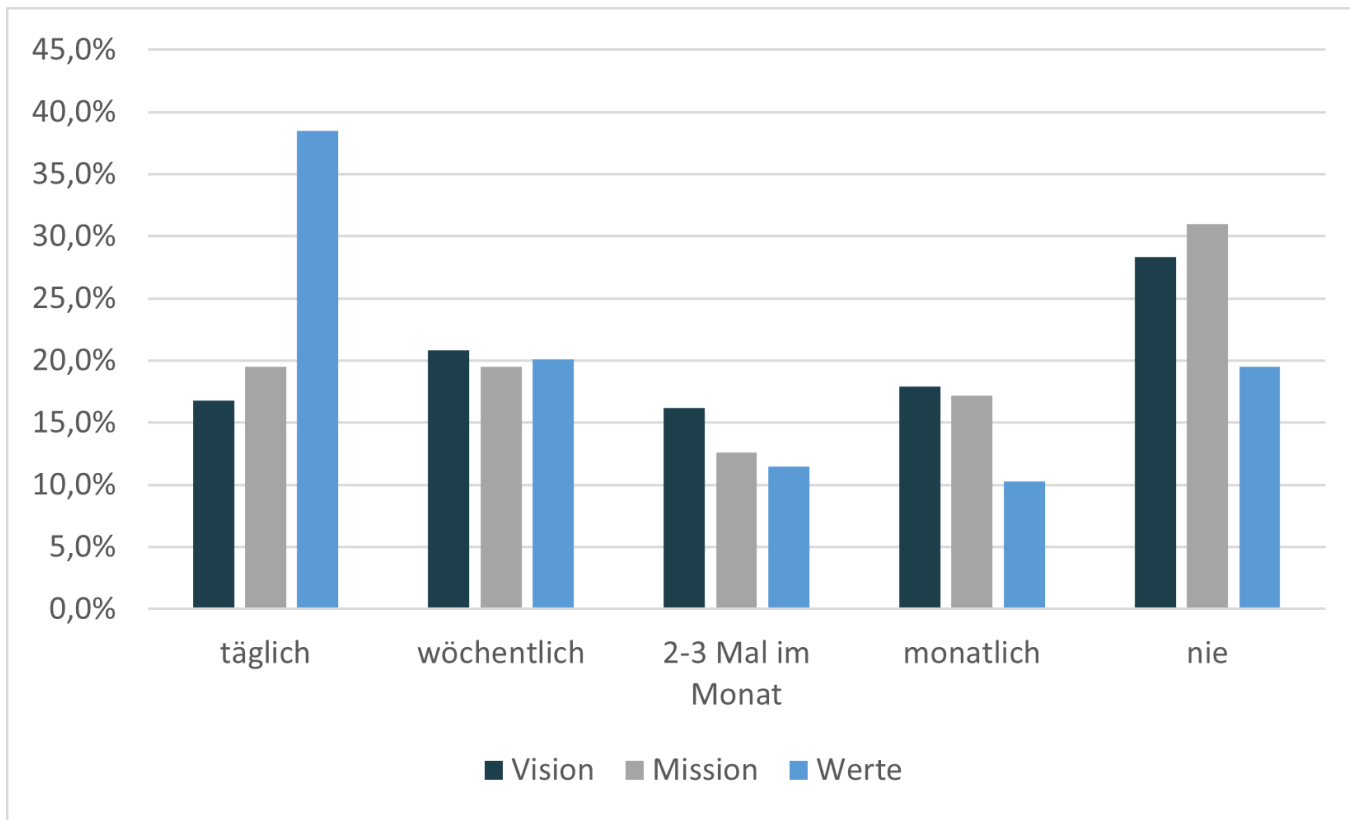
1.2 Wissen Sie, wo Sie Informationen zu Vision, Mission und Werten finden?



1. Allgemeine Fragen

1.3 Wie häufig kommen Sie in Ihrem Arbeitsalltag mit Vision, Mission und Werten in Berührung?

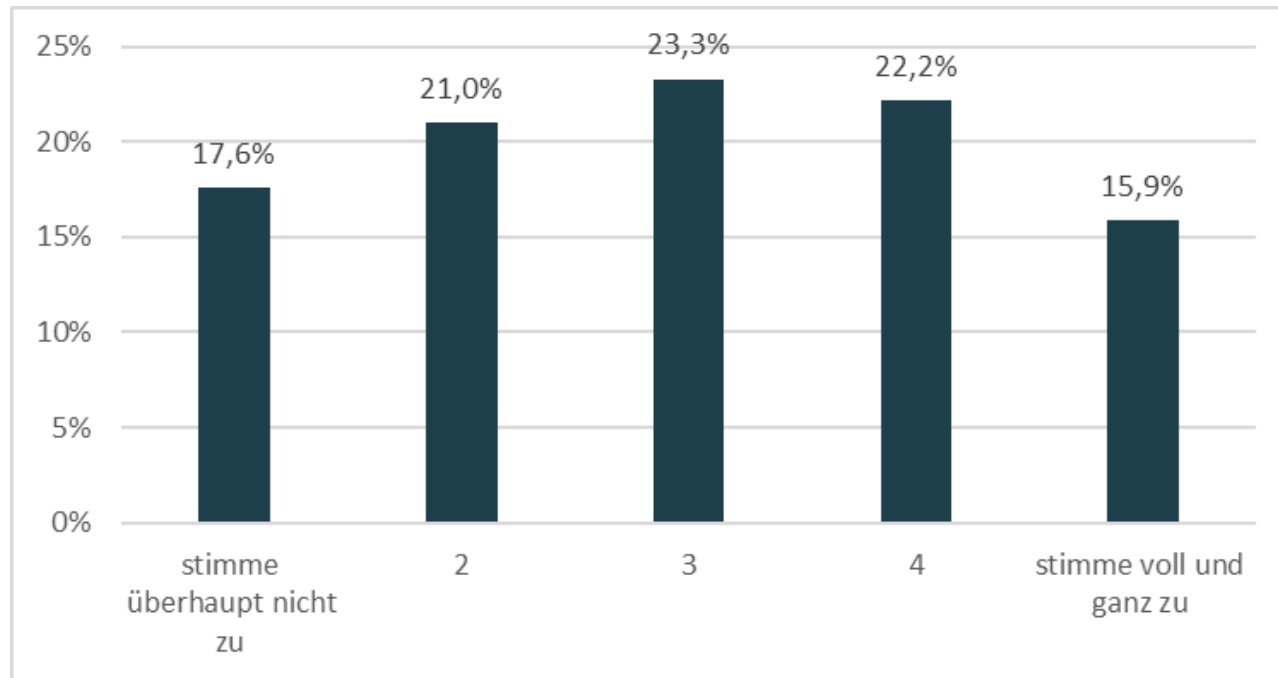
(d.h. Sie hören davon, zitieren die Werte in Ihrer täglichen Arbeit, denken daran, setzen es in Ihrer Arbeit um, ...)



n = 174

2. Zur Vision

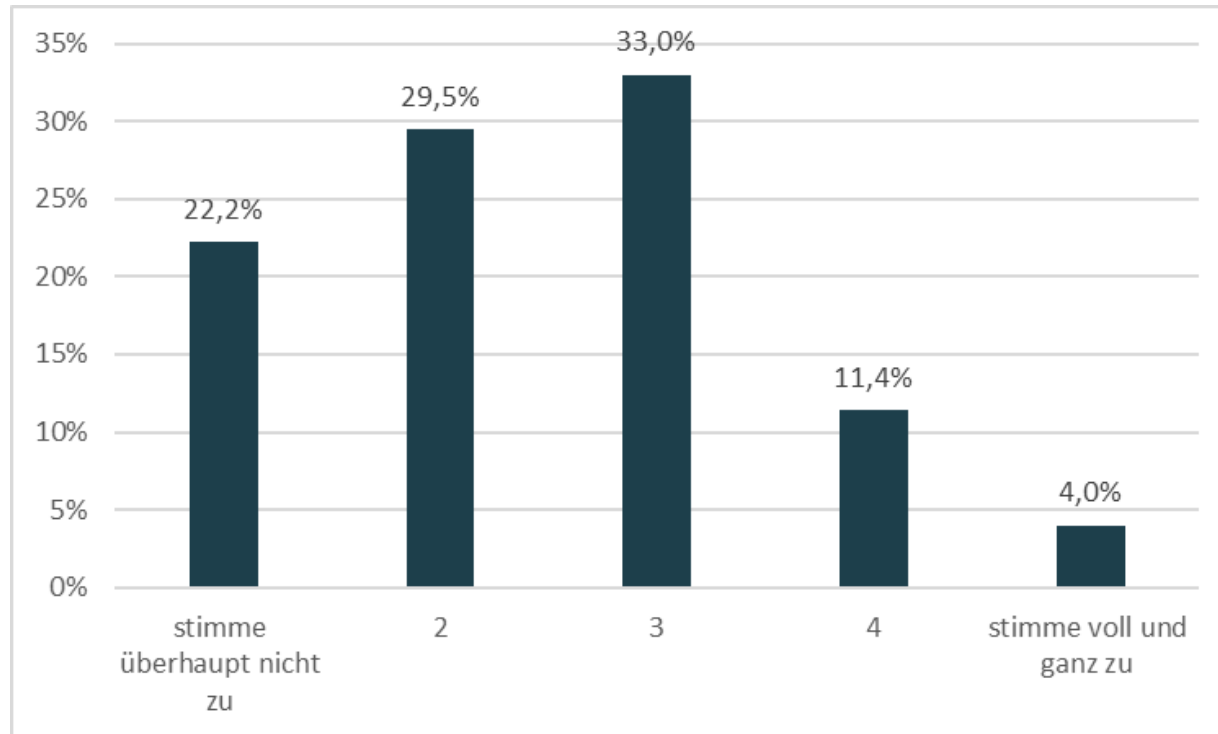
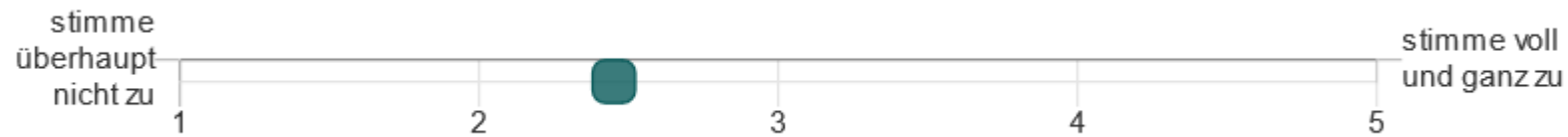
2.1 Können Sie sich und Ihre Arbeit mit der Vision der Verwaltung identifizieren?



n = 176

2. Zur Vision

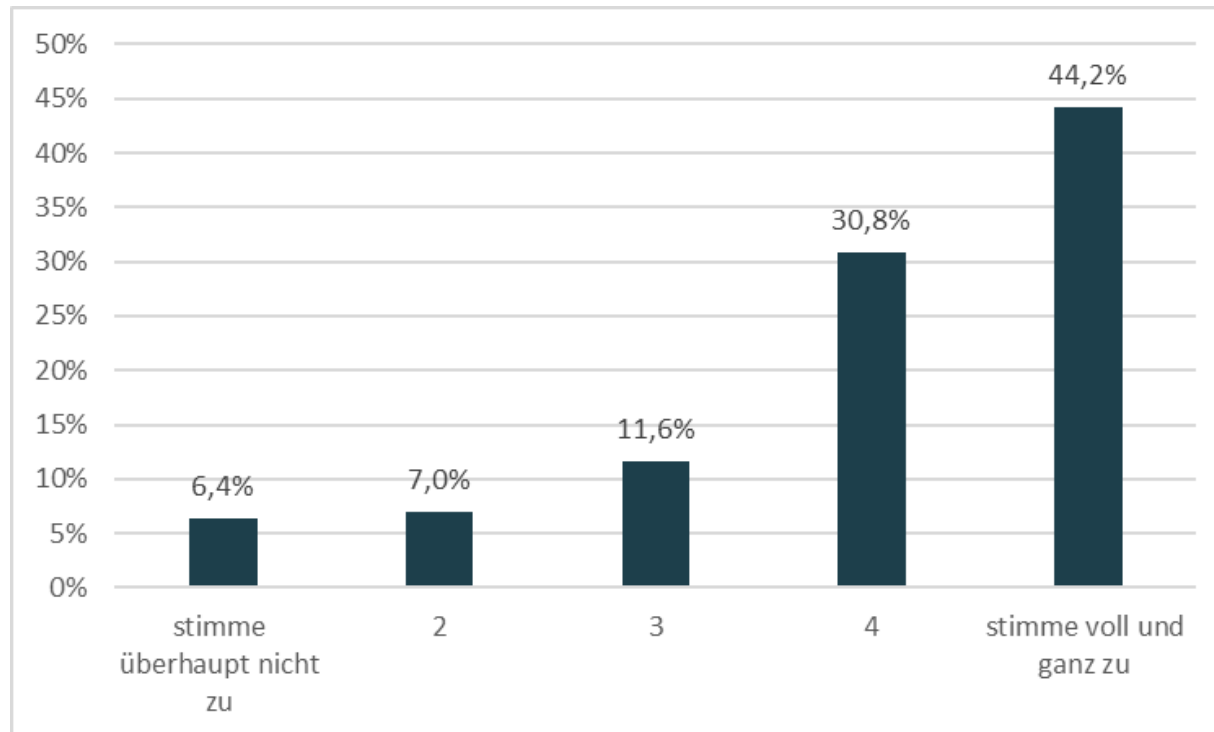
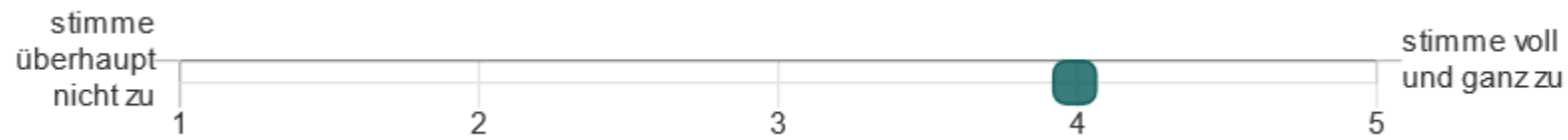
2.2 Denken Sie, dass wir unsere Vision in 5 Jahren erreichen können?



n = 176

3. Zur Mission

3.1 Tragen Sie mit Ihrer täglichen Arbeit zu Mission der Verwaltung bei?

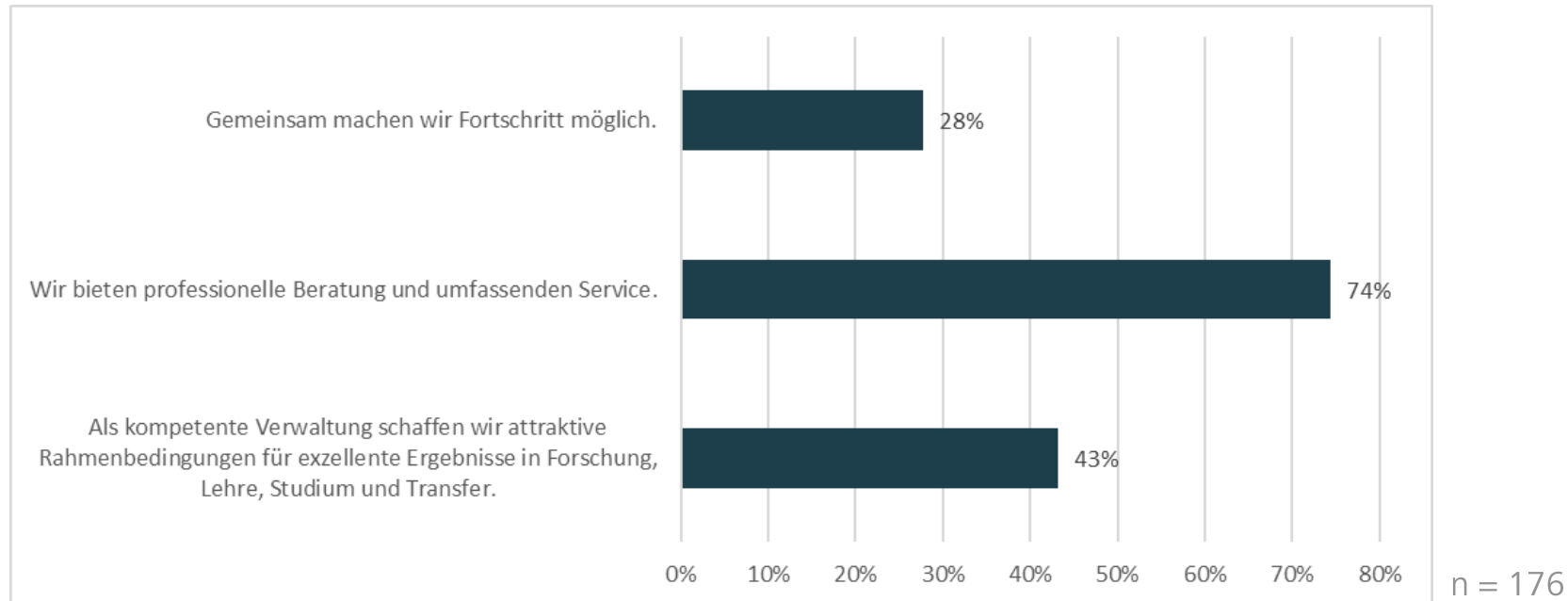


n = 172

3. Zur Mission

3.2 Zu welchem Teil der Mission leisten Sie den größten Beitrag?

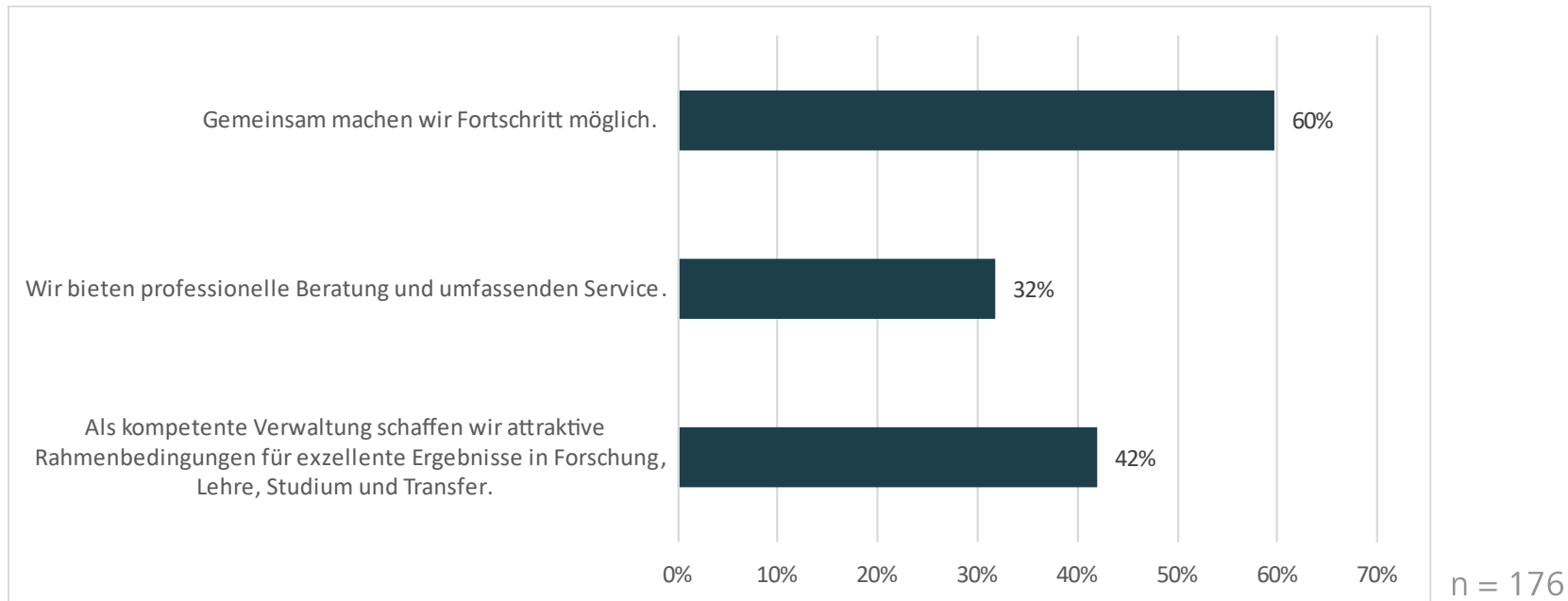
Kreuzen Sie an. Mehrfachauswahl möglich.



3. Zur Mission

3.3 Welchen Teil der Mission erfüllt die Verwaltung der UR Ihrer Meinung nach noch nicht?

Kreuzen Sie an. Mehrfachauswahl möglich.



3. Zur Mission

3.4 Braucht es Maßnahmen, damit die Mission in unserer Verwaltung noch besser gelebt wird? Wenn ja, welche?

n = 77

Offene Antworten zusammengefasst:

- **Zusammenarbeit**

- Zusammenarbeit strukturell vereinfachen, mehr Teamarbeit
- Bessere Vernetzung zwischen einzelnen Referaten
- Regelmäßige Reflektion über Umsetzung von Mission, Vision und Werten in jedem Referat
- Mehr Kommunikation in Präsenz
- Tägliche Diskussion im Kreis aller Mitarbeitenden

- **Kommunikation:**

- Fortschritte (Errungenschaften / Arbeitsergebnisse) müssten besser sichtbar gemacht werden
- Durchgängige Kommunikation und Kooperation der Abteilungsebenen (horizontal und vertikal)

- **Erreichbarkeit:**

- Telefonische Erreichbarkeit von Mitarbeitenden, v.a. zu Homeoffice-Zeiten
- Probleme mit Ausweitung der Öffnungszeiten

Maßnahme:

[Visionskofferreise](#) im Herbst 2023 für jedes Referat

Maßnahme:

Dokumentation von Verwaltung 4.0 unter:
<https://www.uni-regensburg.de/universitaet/organisationsentwicklung/startseite/index.html>

Maßnahme:

Artikel im [PE Newsletter](#) (04/2022), Hinweise unter organisationsentwicklung@ur.de und/oder bei der zuständigen Person / Führungskraft

Wichtiger Hinweis für Mitarbeiter/-innen in der Telearbeit

Es ist zwingend notwendig, auch im Homeoffice telefonisch erreichbar zu sein. Dies ist ganz einfach via **OpenScape** (Beantragung über die **Nachrichtentechnik**) möglich. Erreichbarkeit nur per E-Mail ist **nicht** ausreichend und spiegelt nicht unsere #Serviceorientierung wider. Sollten Sie bis jetzt keinen Zugang zu OpenScape haben, holen Sie dies bitte unverzüglich nach. Laut Dienstvereinbarung muss für die Nutzung der Telearbeit ein Telefonanschluss zur Verfügung gestellt werden.

3. Zur Mission

3.4 Braucht es Maßnahmen, damit die Mission in unserer Verwaltung noch besser gelebt wird? Wenn ja, welche?

Offene Antworten zusammengefasst:

- **Digitalisierung:**

- e-Akte
- Digitalisierung von Formularen und Verwaltungsabläufen
- Intranet oder Kommunikationsplattform wie Teams und Outlook
- Digitale Möglichkeiten ohne Originale einfordern zu müssen
- mehr Englischsprachige Dokumente / Informationen

- **Führungskräfte:**

- Mission, Vision und Werte sollten den Mitarbeitenden durch Vorgesetzte mitgeteilt und vorgelebt werden
- Hierarchische Strukturen und Bürokratie sollte aufgebrochen werden, um neues zukunftsorientiertes Denken überhaupt erst möglich zu machen.

- Mehr **Personal** und schnellere Nachbesetzung

Maßnahmen:

- [siehe Prozessmanagement@Verwaltung UR](mailto:siehe_Prozessmanagement@Verwaltung_UR)
- neuer Internetauftritt (Fr. Prof.in Leist) von Unileitung ohnehin beschlossen

Maßnahmen:

- Definition von Führungsleitlinien
- Aktion [Führung im Dialog](#)
- Führungskräfte-schulung in Beilngries

3. Zur Mission

3.4 Braucht es Maßnahmen, damit die Mission in unserer Verwaltung noch besser gelebt wird? Wenn ja, welche?

Offene Antworten zusammengefasst:

- **Zusammenarbeit von gesamter UR:**

- Um das Ziel des Fortschritts zu erkennen, wäre es dringend nötig, dass die Verwaltung auch in die Ziele und Strategien der UR stärker eingebunden wird: Wo soll es mit der UR hingehen? Was sind die Ziele, die für die Wissenschaft und den wissenschaftsstützenden Bereich gemeinsam beschritten werden können?
- Vision, Mission und Werte müssen von Allen gelebt werden, nicht nur von der Verwaltung

Maßnahme:
im Fokus ist die
Verwaltung

- **Struktur:**

- Überlegungen zur Struktur der Verwaltung
- Mehr Transparenz in den Abläufen der Verwaltung
- Schlankere Organisationsstruktur
- Schnellere Entscheidungswege

Maßnahme:
Reorganisation von GuT
Reorganisation der Personalabteilung in Planung

- **Wertschätzung:** wird mehrfach genannt, v.a. von oben gewünscht

4. Zu den Werten

4.1 Nennen Sie die Werte unserer Verwaltung, die Ihnen gerade einfallen:

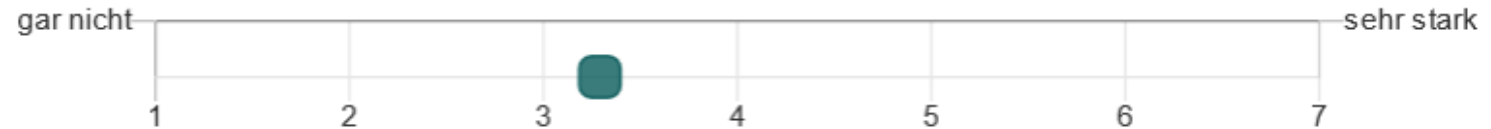


Wort	Nennungen
Wertschätzung	55
Kompetenz	51
Serviceorientierung	47
Flexibilität	42
Zusammenarbeit	39
Freundlichkeit	9
Hilfsbereitschaft	5
Respekt	4
Transparenz	3
Zusammenhalt	3

4. Zu den Werten

4.2 Bewerten Sie, wie sehr unsere Werte in der Verwaltung bereits jetzt gelebt werden.

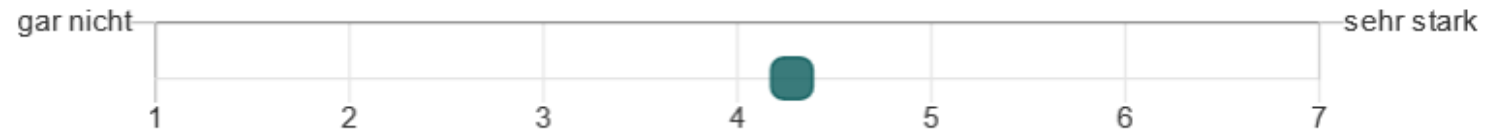
Wertschätzung



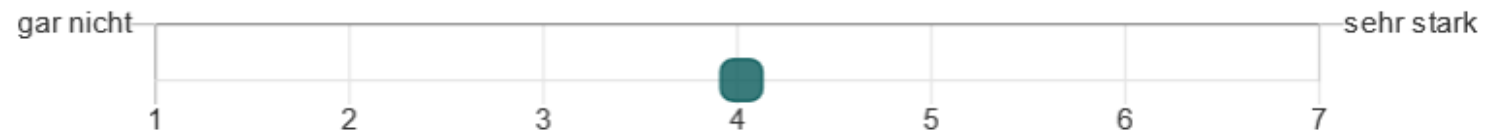
Kompetenz



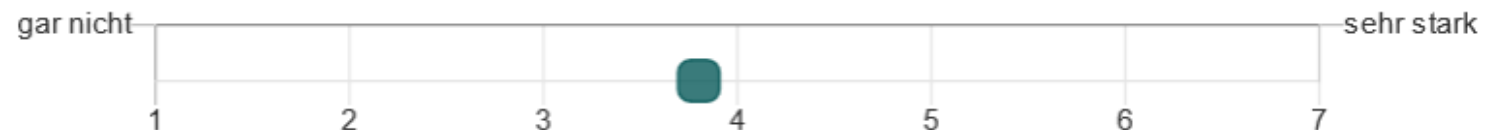
Serviceorientierung



Zusammenarbeit



Flexibilität



4. Zu den Werten

4.3 Welche Maßnahmen braucht es, damit die Werte in unserer Verwaltung besser gelebt werden?

Offene Antworten zusammengefasst:

- **Mitarbeitergespräche:**

- Mehr Feedbackgespräche/Mitarbeitergespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, auch in der oberen Führungsebene
- mehr den Mitarbeitern zuhören, was gewünscht ist und was man ändern könnte.
- Führungskräfte, die sich als solche verstehen und sich auch bewusst Zeit für Wertschätzung nehmen (können). Man fühlt sich einfach nicht wertgeschätzt, wenn nie ein Feedbackgespräch stattfindet und man ständig erinnern oder hinterherlaufen muss.

Maßnahme:

- Mitarbeitendengespräch [PeGie](#) (Projekt läuft bereits seit 2021)
- diese Werteumfrage 2023

- **Führungskräfte**

- Wertschätzung der Uni Leitung gegenüber der Verwaltung sowie Vertrauen der Uni Leitung auf die Kompetenz der Verwaltung
- Leben der Werte und Vorbildfunktion der Uni Leitung
- ein Vorleben der Vorgesetzten, Vorleben der Werte, Leben der Werte als Vorbild
- Der Kanzler muss da auch mitmachen und auch den AbteilungsleiterInnen, wenn er mal wieder welche hat das auch mitgeben.
- Die Wertschätzung müsste von oben mehr gelebt werden - unter den Kolleg*innen ist sie stark vorhanden, aber es ist wie in der Kindererziehung: Wenn die Eltern es nicht vorleben, hilft es nichts, darüber zu sprechen oder es aufzuschreiben.
- Führungskräfte müssen mehr Zeit für Führung bekommen oder dahingehend auch mehr verpflichtet werden. Und das Motto "nicht geschimpft, ist gelobt genug" muss endlich aus den Köpfen raus.
- Führungskräftebeurteilungen

Maßnahme:

- Aktion [Führung im Dialog](#)
- diese Werteumfrage 2023 und Maßnahmen Abt.
- Der Kanzler macht mit!

4. Zu den Werten

4.3 Welche Maßnahmen braucht es, damit die Werte in unserer Verwaltung besser gelebt werden?

Offene Antworten zusammengefasst:

- **Kommunikation und Transparenz:**

- Transparenz und besserer Informationsfluss
- Mitbeteiligung der Mitarbeiter bei bestimmten Entscheidungsfindungen
- Informationen warum was gemacht wird. Mehr Kommunikation auf allen Ebenen.
- Maßnahmen sollten mit den Mitarbeitern vorher diskutiert werden, ob sinnvoll - warum jetzt - Hintergründe/Ursachen - Möglichkeiten. Und nicht einfach von oben beschlossen und vor dem Kopf geknallt.
- Meinungen von MitarbeiterInnen einholen und diese auch bei Entscheidungen berücksichtigen.
- Mehr Transparenz bei geplanten Veränderungen und keine Gerüchte
- Mehr Transparenz und Hintergrundwissen zu Prozessen und Abläufen
- Reden mit den Mitarbeitenden, Abteilung für Abteilung (vlt. ebenfalls Abfragen) um herauszufinden, was besser laufen kann.

Maßnahme:

- jährliche MA Umfrage zu Vision/Mission/Werte
- Aktion [Führung im Dialog](#)
- Semestrales [Kanzlergespräch](#)
- [Prozessmanagement \(Prozessportal\)](#)
- in Kürze ein Verwaltungs-ABC
- [Onboarding-Leitfaden](#)

- **Kundenorientierung** → jedes Referat, jeder Mitarbeiter sollte sich überlegen:

1. Wie kann der "Kunde" sein Anliegen beantragen? Finden sich alle Infos auf den Webseiten?
2. Ist die Beantragung nutzerfreundlich (am besten digital)?
3. Kann man bestimmte Vorgänge von Papier zu digital umstellen?

Guter Hinweis!

4. Zu den Werten

4.3 Welche Maßnahmen braucht es, damit die Werte in unserer Verwaltung besser gelebt werden?

n = 108

Offene Antworten zusammengefasst:

- **Struktur und Flexibilität:**

- Struktur und Infrastruktur
- Das hierarchische Denken innerhalb der Hochschule ist die größte Schwäche für Fortschritt.
- flachere Hierarchien
- flexiblere Arbeitsprozesse und Mitarbeiter
- An vielen Stellen wäre mehr Serviceorientierung, Transparenz der Abläufe und mehr Flexibilität wünschenswert
- Flexibilität der Arbeitszeiten beibehalten.
- für mehr Flexibilität bräuchte es mehr Möglichkeiten im Homeoffice (Drucker, da ja leider nach wie vor alles in Papierform versandt/erstellt werden muss)

- **Erreichbarkeit**

- Verbesserung der Erreichbarkeit, vor allem im Homeoffice, aber auch telefonisch im Büro.
- Studenten wollen eine schnelle Abwicklung Ihrer Anliegen per E-mail oder Telefon erledigt haben – diese Serviceleistung mehr anbieten und ausbauen.
- Einige gehen nicht ans Telefon im Homeoffice, das sollte vielleicht nochmal sehr deutlich gemacht

Maßnahme:

Veröffentlichung der Regelung für HO im [PE Newsletter](#) (04/22). Hinweise unter organisationsentwicklung@ur.de

Wichtiger Hinweis für Mitarbeiter/-innen in der Telearbeit

Es ist zwingend notwendig, auch im Homeoffice telefonisch erreichbar zu sein. Dies ist ganz einfach via **OpenScape** (Beantragung über die **Nachrichtentechnik**) möglich. Erreichbarkeit nur per E-Mail ist **nicht** ausreichend und spiegelt nicht unsere #Serviceorientierung wider. Sollten Sie bis jetzt keinen Zugang zu OpenScape haben, holen Sie dies bitte unverzüglich nach. Laut Dienstvereinbarung muss für die Nutzung der Telearbeit ein Telefonanschluss zur Verfügung gestellt werden.

4. Zu den Werten

4.3 Welche Maßnahmen braucht es, damit die Werte in unserer Verwaltung besser gelebt werden?

Offene Antworten zusammengefasst:

- **Zusammenarbeit:**

- Auf alle Fälle helfen referatsübergreifende Veranstaltungen, je besser man sich kennt, desto besser läuft die Zusammenarbeit, die Wertschätzung etc. Auch das Reinschnuppern in andere Bereiche finde ich eine gute Idee, nur leider nicht so sehr in Form eines Speed-Datings.
- Diskussion im Kollegenkreis, gelebte Erfahrung, aktive Beteiligung der Führungskräfte
- Entwicklung eines stärkeren Gemeinschaftsgefühls, Teambildung; ein Miteinander, nicht Gegeneinander
- mehr Come-together-Möglichkeiten
- Die Zusammenarbeit könnte man etwas zurückfahren, denn unnötige Meetings und Absprachen führen zu weniger Flexibilität und Eigenständigkeit. Die Fähigkeit eigenständig Entscheidungen zu treffen sollte deutlich gefördert werden.

Maßnahme:

- Weihnachtsfeier
- Verwaltungstreffen auf dem Sommerfest
- Speed Dating
- Stunde der Werte
- Betriebsausflüge
- Konzept für Hospitationen in Vorbereitung
- Prozessmappings der 1. und 2. Welle, 3. Welle geplant
- Visionskofferreise

- **Arbeitsbedingungen:**

- Bessere Arbeitsbedingungen durch das Gefühl von Sicherheit durch mehr unbefristete Arbeitsstellen. Weniger Fluktuation/Kündigungen, offene Stellen schneller nachbesetzen
- Zeit: mehr Personal -> Überarbeitung führt dazu, dass die Werte nicht gelebt werden können, weil man versucht die Arbeit IRGENDWIE zu schaffen
- bessere Aufstiegsmöglichkeiten, Bezahlungsmöglichkeit nach Leistung

4. Zu den Werten

4.3 Welche Maßnahmen braucht es, damit die Werte in unserer Verwaltung besser gelebt werden?

n = 108

Offene Antworten zusammengefasst:

- **Vernetzung/ Zusammenarbeit abteilungsübergreifend:**

- Workshops u.a. mit Rollenspielen in kleinen, abteilungsübergreifenden Gruppen, damit sich die verschiedenen Abteilungen besser kennenlernen. Denn wenn man die KollegInnen in anderen Abteilungen etwas kennt und deren Arbeit, dann ist das Verständnis und die Kommunikation untereinander besser, evtl. auch schneller und es kommt zu weniger Missverständnissen.
- ein Intranet
- jeder sollte besser verstehen, wer für welche Prozesse zuständig ist und welche Aufgaben jeweils an den Prozessen hängen.
- Mehr Vernetzung zwischen den einzelnen Abteilungen/Referaten.
- Bessere Zusammenarbeit einzelner Abteilungen untereinander, Nicht nur Verwaltungsintern, sondern auch Verwaltungsübergreifend mit anderen Abteilungen (z.B. Rechenzentrum)
- Vernetzung innerhalb der Verwaltung (Studierende werden oft vorgeschickt, um etwas zu erfragen, was innerhalb der Verwaltung z.B. telefonisch selbst schnell geklärt werden könnte)

Maßnahme:
[Führung im Dialog](#)
[Führungsleitlinien](#)

- **Unterstützung zum Leben der Werte:**

- Konkretes Feedback, regelmäßige Thematisierung und Anregungen, sowie Workshops verschiedener Einheiten, wie die Werte umgesetzt werden können, konkrete Ziele und Leitlinien

Maßnahme:
[Visionskofferreise](#)

4. Zu den Werten

4.3 Welche Maßnahmen braucht es, damit die Werte in unserer Verwaltung besser gelebt werden?

n = 108

Offene Antworten zusammengefasst:

- **Digitalisierung:**

- weiterer Ausbau der Digitalisierung, sodass z.B. Anträge schneller an der richtigen Stelle landen können.
- ich denke, dass der Großteil der Verwaltungsmitarbeiter zu viele Aufgabenpakete bearbeiten muss bzw. zu veraltete Methoden dafür genutzt werden (keine allumfassende IT-Lösung für Formulare und E-Sign usw.) Mit einem **radikalen Digitalisierungspaket** (Systemanpassung zu einem ERP für alle... oder andere Lösungen) könnte die Arbeit vieler erleichtert werden!

Maßnahme:

Planung Einführung DMS, digitale Sachakte in Vorbereitung

- **Wertschätzung:**

- Wertschätzende Kommunikation sollte nicht nur in Theorie und auf der Homepage zu lesen sein, sondern auch in die Praxis umgesetzt werden. Teilweise ist der Umgangston zwischen Kolleginnen und Kollegen alles andere als wertschätzend. Bitte unbedingt **Seminare dazu** anbieten, auf dieses Thema sensibilisieren. Dies ist ein Grundstein zur Zusammenarbeit. Es ist keine wahre Zusammenarbeit möglich, wenn die Art der Kommunikation unhöflich und überheblich ist.
- Wertschätzung ist ausbaufähig.
- Wertschätzung nicht nur auf gleicher Ebene der Hierarchie, sondern auch von oben (kein Verwaltungsbashing)

Information Personalentwicklung:

- Unser Fortbildungsprogramm bietet bereits seit 2021 (also noch bevor Werte, Vision und Mission thematisiert wurden) wiederkehrend Workshops und Vorträge zu dem Thema Kommunikation an, natürlich ist wertschätzende Kommunikation immer Bestandteil. Hier eine Auflistung der vergangenen Veranstaltungen, die wertschätzende Kommunikation aktiv vermittelt haben:

2021

- Feedbackkompetenz für den Alltag und die Arbeit im Team

- Wertschätzende Kommunikation

2022

- Gesprächsführung und Argumentation (- Empfängerorientierte Kommunikation (für Führungskräfte))

2023

- Wertschätzung und Zusammenarbeit:

Kommunikation, die Brücken baut

- Kommunikation und Gesprächsführung (findet im Oktober statt)

In allen zusätzlichen Workshops im Bereich Kommunikation wird Wertschätzung als Grundstein vorausgesetzt. Gute Kommunikation kann ohne Wertschätzung kaum funktionieren.

<https://go.ur.de/pe-veranstaltungen>

5. Abschlussfrage

Wenn Sie eine Sache in Ihrem Arbeitsumfeld ändern könnten und diese Veränderung würde Ihnen ganz konkret dabei helfen, die Vision, Mission und Werte besser leben zu können, was wäre das?

Offene Antworten zusammengefasst:

- **Digitalisierung:** z.B. digitale Akte; effiziente Softwarelösungen für die gesamte Uni, sodass alle "Systeme" ineinander greifen; E-Sign;...
- **Andere Arbeitsprogramme:** z.B. Outlook statt GroupWise
- **Bessere Zusammenarbeit:** z.B. Abteilungsübergreifendes Teambuilding, Weniger "gefühltes Gegeneinander", Mehr Miteinander
- **Senkung der Arbeitsbelastung**
- **Bessere Bezahlung, gerechtere Eingruppierungen**
- **Grundsätzliche Arbeitseinstellung/ Stimmung:** Aufweichen der (starren) Denkmuster, Blick über den Tellerrand
- **Vorleben und Umsetzung von Vision, Mission und Werten durch die Führungskräfte**
- **Örtliche Zentralisierung der Verwaltung**
- **Telefonische Erreichbarkeit der Kolleg:innen**
- **Evaluation der Führungskräfte** von ihren Mitarbeitenden

Maßnahme:
Digitalisierung der
Prozesse im
Rahmen von
[Prozessmanagemen
t](#)

Maßnahme:
[Stunde der Werte,](#)
[Führung im Dialog](#)

5. Abschlussfrage

Wenn Sie eine Sache in Ihrem Arbeitsumfeld ändern könnten und diese Veränderung würde Ihnen ganz konkret dabei helfen, die Vision, Mission und Werte besser leben zu können, was wäre das?

Offene Antworten zusammengefasst:

- **Mehr Personal, mehr Kontinuität und Personalbindung**
- **Keine Ausweitung der Öffnungszeiten**
- **Kommunikation und Transparenz:** auf allen Verwaltungsebenen; wichtige Änderungen/Infos sollen vom Vorgesetzten klar kommuniziert werden
- **Struktur:** Man sollte mehr auf einer Ebene arbeiten, Hierarchien abbauen
- **Homeoffice:** mehr Arbeitsschritte im Homeoffice erledigen können
- **Mehr Treffen in Präsenz**
- **Mehr Informationen zu Zuständigkeiten, Regelungen, Unterlagen etc.**
- **Zunehmendes Leben und Umsetzen der Werte**
- **Mehr Autonomie und Selbstbestimmung**

Massnahme:

Verwaltungs-ABC in Vorbereitung

[Stunde der Werte](#)

5. Abschlussfrage

Wenn Sie eine Sache in Ihrem Arbeitsumfeld ändern könnten und diese Veränderung würde Ihnen ganz konkret dabei helfen, die Vision, Mission und Werte besser leben zu können, was wäre das?

Offene Antworten zusammengefasst:

- **Mehr Vertrauen:** uns sollte man das nötige Vertrauen und v.a. die nötige Kompetenz zusprechen, selbst entscheiden zu können, was in unserem Tätigkeitsbereich verbessert werden kann und muss
- **Mehr Feedback**
- **Schnellere Umsetzung der besprochenen Themen in Bezug auf Verwaltung 4.0**
- Weitere konkrete umsetzbare Vorschläge:
 - schneller Überblick über die Arbeitszeiten der jeweiligen Ansprechpartner im Telefonbuch
 - Öffnung der Rahmenöffnungszeit in den Abend hinein (z.B. bis 23:00)
 - gegenseitige Besuche und Arbeitseinblicke der jeweiligen SB
 - mehr Zeit für Treffen und Austausch zur Ideenentwicklung - jenseits des Tagesgeschäfts, ergebnisoffen
 - Für MitarbeiterInnen aus dem Ausland (z.B. wissenschaftliche Mitarbeiter, Doktoranden, Postdocs etc.) sollte ein "Buddy"-Programm/Guide-Programm ins Leben gerufen werden, welches diesen MitarbeiterInnen bei verwaltungstechnischen Dingen (Krank-/Gesundmeldungen, Urlaubsanträge etc.) hilft und den Arbeitsanfang hier an der Universität erleichtert. Es könnte in jeder Fakultät einen "Buddy" in den Fakultätsverwaltungen geben, welchen ausländische MitarbeiterInnen jederzeit ansprechen können. Es könnte auch ein kleines Informationsbüchlein in Englisch zusammengestellt und an neue ausländische Mitarbeiter ausgehändigt werden.

Maßnahme:

Speeddating

[PeGie](#) (Projekt läuft bereits seit 2021)

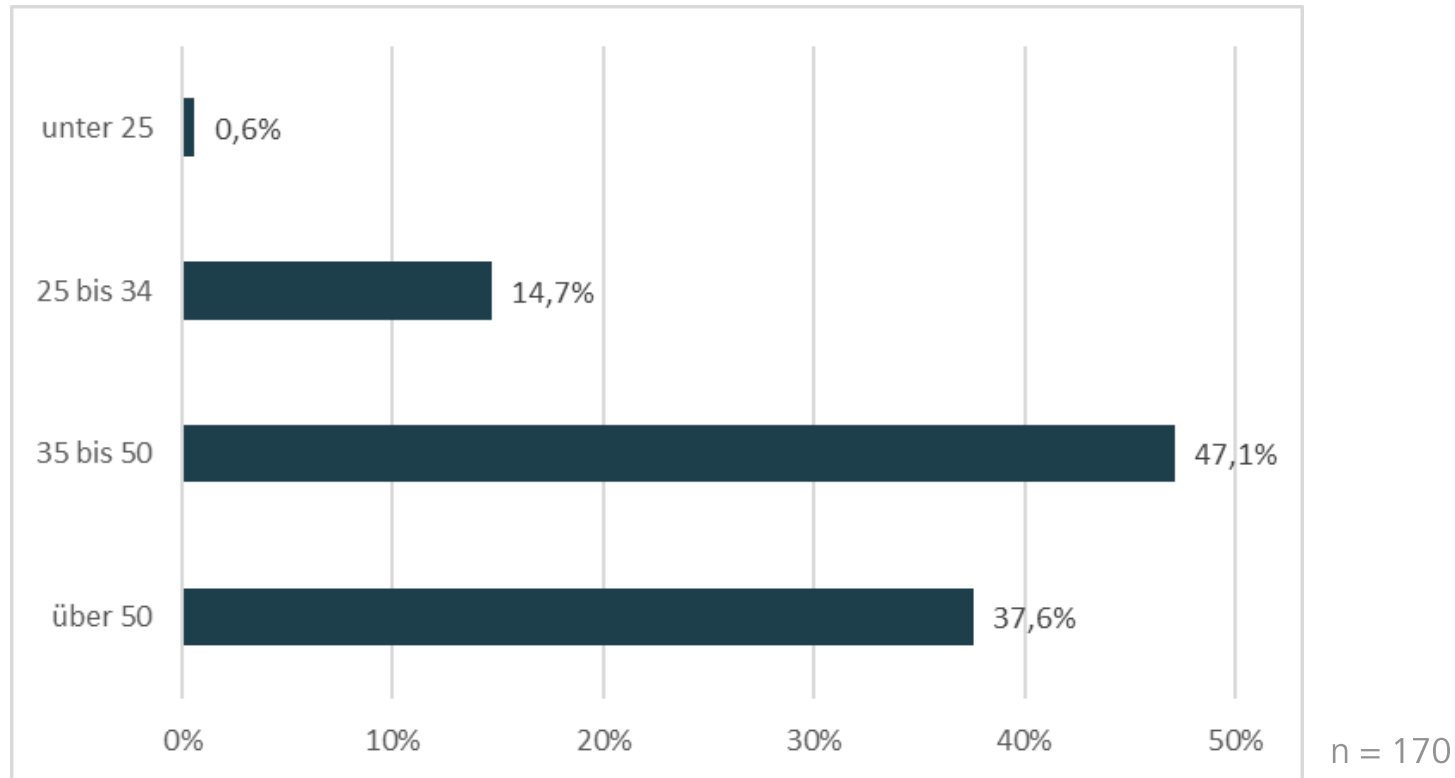
Anregung aufgenommen

Maßnahme:

Wir sind leider nur für das wissenschaftsstützende Personal zuständig. Es gibt in Kürze ein Verwaltungs-ABC.

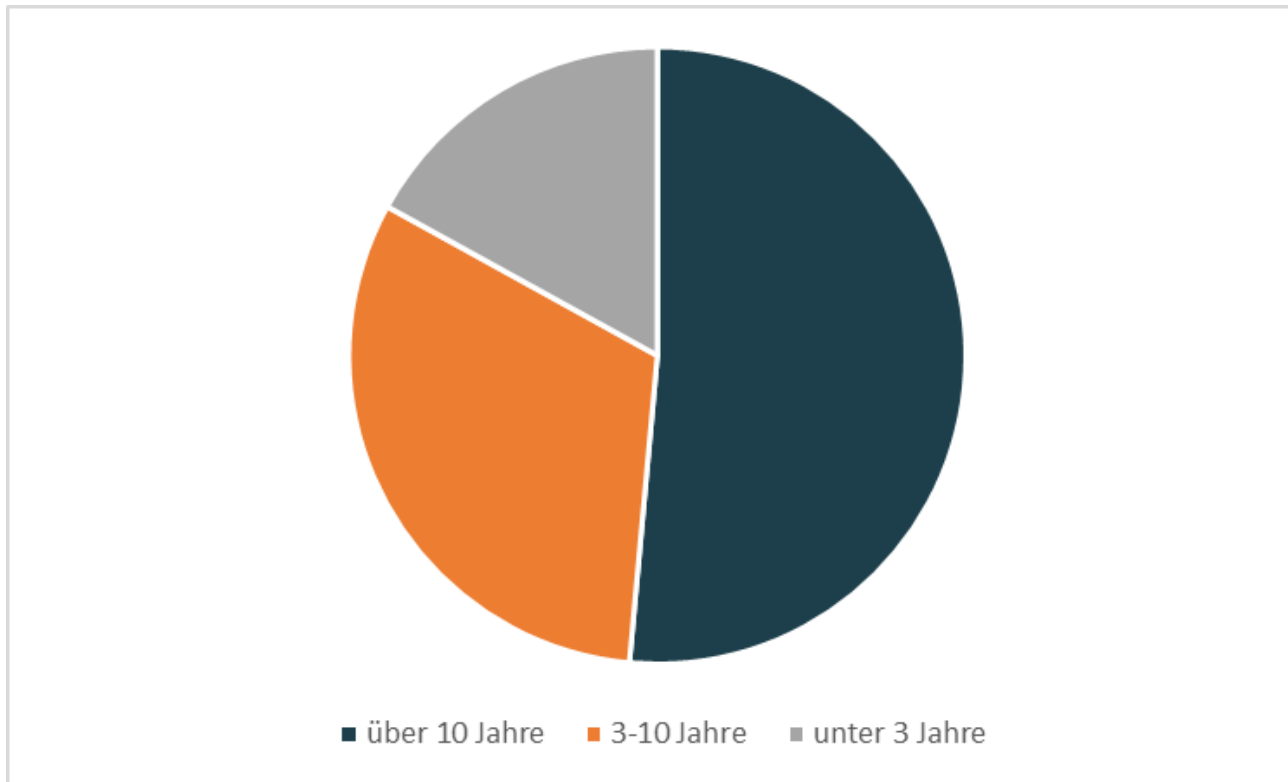
6. Demografische Fragen

6.1 Welcher Altersgruppe gehören Sie an?



6. Demografische Fragen

6.2 Tätigkeit an der UR



n = 171

7. Anmerkungen und Feedback

Wenn Sie noch weitere Anmerkungen oder Feedback haben, können Sie uns diese gerne hier mitteilen:

Offene Antworten zusammengefasst:

- **Konkrete Ideen:**

- Ein für alle Mitarbeitenden (Verwaltung und Wiss.) zugängliches „**Ideenboard**“, um Vorschläge, Problemstellungen usw. anzubringen – gerne mit Kommentar-Funktion, um den fehlenden horizontalen und vertikalen Austausch zu fördern (Wie viele haben diese Schwierigkeiten? Gibt es dafür Lösungen?)
- Konkrete **Aktionen** initiieren, wo die **Werte tatsächlich gelebt** werden.
- **Jährliche Besprechung** (moderiert von OE) **mit allen Mitarbeitenden des ganzen Referats + RL**, bei der alle Mitarbeitenden etwas Sachliches sagen könnten, wo es hapert und erwarte dass bei der nächsten Besprechung Leiter(in) spätestens (beim nächsten Treffen) Stellung nehmen, was gelöst wurde / was im Laufen ist / was leider nicht lösbar ist.
- schön wäre, wenn der "**Wertekoffer**" auch mal herumreist und z.B. die einzelnen (größeren) Fakultäten besucht (Infoveranstaltung in der Fakultät, Koffer mit Infomaterial und Diskussionsgrundlage für Fakultät etc.) - viele Mitarbeitende nehmen an den Audimax-Infoveranstaltungen nicht teil und haben keinen Bezug zu Vision, Mission etc.

Maßnahme:

Wir überlegen...danke für die Idee!
Ansonsten bitte Feedback über die jährliche Werte-Umfrage

n = 34

Maßnahme:

Weihnachtsfeier, Verwaltung auf dem Sommerfest, [Stunde der Werte](#), [Kanzlergespräch](#)...
Werte sollten eigentlich im täglichen Umgang miteinander gelebt werden, Teil unserer DNA sein...

Maßnahme:

[Visionskofferreise](#) im Herbst 2023

7. Anmerkungen und Feedback

Wenn Sie noch weitere Anmerkungen oder Feedback haben, können Sie uns diese gerne hier mitteilen:

Offene Antworten zusammengefasst:

- **Fehlende Wertschätzung**
- **Dank und Lob** für Vision-Mission-Werte Team, Personalentwicklung, PE-Newsletter, Kanzlergespräch, BGM
- Weiteres:
 - Thema Führungskräfte
 - Meinungen und Erfahrungen von Mitarbeitenden sollen in die Entscheidungsfindung miteinbezogen werden
 - Lange Wartezeiten bei Erstattung von privat ausgelegten Ausgaben
 - Verstärkte Ausbildung von Anwärtern aller Qualifikationsebenen durch/an UR

DANKE! #Wertschätzung

Maßnahme:

[Führungsleitlinien](#)

[Führung im Dialog](#)

Führungskräfte-seminar in
Beilngries

Maßnahme:

[Stunde der Werte am 04.07.](#)

Werteumfrage

Workshops z.B. Abt. III am
10.07.2023



Maßnahmen der Abteilungen

Abteilung 1:

1. Die RL-Runde, die aktuell noch immer per zoom stattfindet, soll künftig 1x im Quartal in Präsenz stattfinden. # Zusammenarbeit
2. Digitalisierung von Verwaltungsvorgängen im Bereich der Studierendenkanzlei. # Flexibilität und # Serviceorientierung

Abteilung 2:

1. Gemeinsamer Abteilungsausflug #Zusammenarbeit
2. Abteilungsinterne Überprüfung der eignen Webseiten

Abteilung 3:

1. #Flexibilität: Wir werden versuchen den Prozess Lehraufträge weitestgehend zu digitalisieren und die Mitarbeitenden mit definierten Entscheidungsbefugnissen auszustatten
2. #Zusammenarbeit: Wir werden ein Get-together zusammen mit den Fakultätsverwaltungen organisieren, um sich besser persönlich kennenzulernen

Abteilung 4:

Jährliche Abteilungsversammlung im Sommer
Wöchentliche Referatsleitersitzungen in Präsenz
Vereinfachung des Prozesses Bildschirmarbeitsplatzbrillen auf digitalen Workflow
Vereinfachung des Prozesses der Büromaterialausgabe (hat Auswirkung auf alle Bereiche der Universität)

Abteilung 5:

1. Jährliche Abteilungsversammlung im Juli 2023
2. Werteworkshop mit freiwilligen Mitarbeitern (ca. 8-10), Schwerpunkt Serviceorientierung - Definition von Handlungsfeldern in der Abteilung V GuT

Mit der neuen Abteilungsleitung
abzustimmen