

*HR4u: in Gather.town*

**Willkommen beim  
*Change Management-MakerSpace!***

Digital University Hub – 3. interuniversitäres Netzwerktreffen – 15. Juni 2022

Simone Schöndorfer & Melinda Lökös

## Das erwartet Sie in unseren gemeinsamen 50 Minuten...

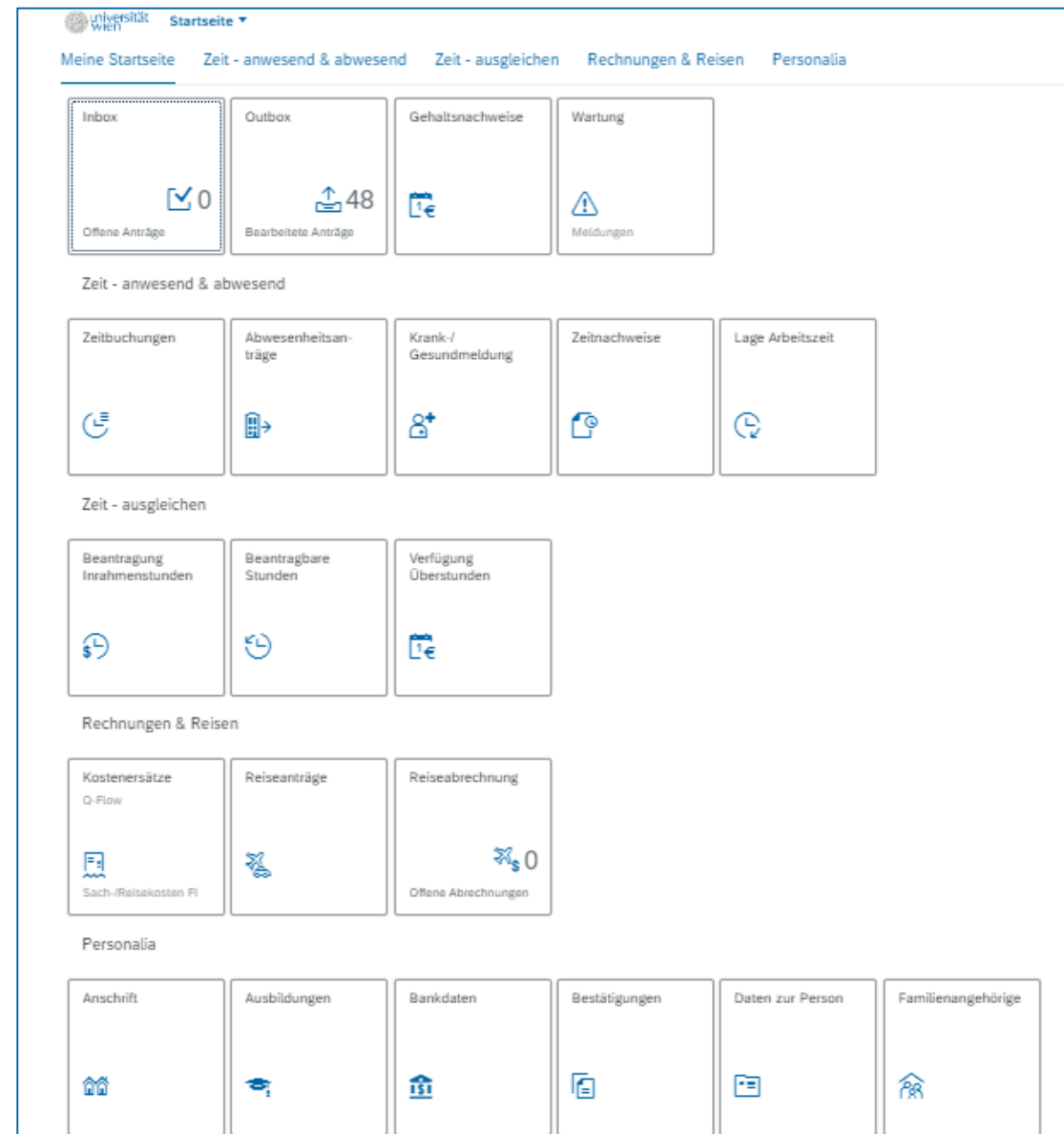
- Input → Überblick zum Projekt HR4u:  
Überblick zum Change Management des Projektes HR4u:
- MakerSpace → „Die HR4u: Change Management-Strategie ab Juli 2022“

## Überblick zum Projekt HR4u:

„Die Universität Wien realisierte mit **Jahreswechsel 2021/2022** ein **Mammutprojekt der Digitalisierung**: Ihr **gesamtes Personalmanagement** wurde von ‚analog-softwareunterstützt‘ auf digital umgestellt.

Seit Einführung des neuen Systems können Mitarbeiter\*innen zahlreiche Anträge elektronisch eingeben, wie z.B. tägliche **An- und Abwesenheiten**, **Krankentage**, **Erholungsurlaube**, **Dienstreisen** oder **veränderte Personendaten**. Auch entsprechende **Genehmigungsprozesse** erfolgen digital. All dies kann über den **PC** oder **mobile Endgeräte** geschehen.

Das Personalmanagementsystem läuft somit **einfacher, nachvollziehbarer, schneller und transparenter.**“



The screenshot shows the HR4u dashboard for the University of Vienna. At the top, there is a navigation bar with the following items: "Meine Startseite", "Zeit - anwesend & abwesend", "Zeit - ausgleichen", "Rechnungen & Reisen", and "Personalien". The dashboard is organized into several sections:

- Top Row:** Four cards for "Inbox" (Offene Anträge: 0), "Outbox" (Bearbeitete Anträge: 48), "Gehaltsnachweise", and "Wartung" (Meldungen).
- Zeit - anwesend & abwesend:** Five cards for "Zeitbuchungen", "Abwesenheitsanträge", "Krank-/Gesundmeldung", "Zeitchweise", and "Lage Arbeitszeit".
- Zeit - ausgleichen:** Three cards for "Beantragung Inrahmenstunden", "Beantragbare Stunden", and "Verfügung Überstunden".
- Rechnungen & Reisen:** Three cards for "Kostensätze O-Flow" (Sach-/Reisekosten FI), "Reiseanträge", and "Reiseabrechnung" (Offene Abrechnungen: 0).
- Personalien:** Six cards for "Anschrift", "Ausbildungen", "Bankdaten", "Bestätigungen", "Daten zur Person", and "Familienangehörige".

## Überblick zum Change Management des Projektes HR4u:

- wichtiges Teilprojekt (neben den arbeitsrechtlichen bzw. technischen Teilprojekten)
- informieren, kommunizieren und schulen ... begleiten und unterstützen ... planen und reflektieren
- zeitaktuell und zielgruppenspezifisch:  
*langfristig bis ‚sekundenschnell‘ ... geplant bis spontan ... global bis individuell*
  - allgemeine Newsletter/Email-Aussendungen an alle Mitarbeiter\*innen
  - (online) Schulungen/Workshops/Coachings für Führungskräfte sowie für Zeit- und Reisebeauftragte
  - individuelle Betreuung (Service-Hotline, Service-Desk oder Service-Emailadressen) für alle Mitarbeiter\*innen
  - dauerhaft zur Verfügung stehende Schulungsmaßnahmen;  
z.B. anhand von Videos/Screencasts, Elearnings/Klickanleitung, Manuals/Guides
  - zeitnahes Reagieren auf Herausforderungen;  
z.B. durch Email-Aussendungen, Wikis, FAQs, Intranet-Einträge, Sounding AGs

## „Die HR4u: Change Management-Strategie ab Juli 2022“ → die *Maker-Erfahrung*, das Rollenspiel...

- **genereller Kontext:**  
Ob unliebsam oder liebsam, die Veränderung muss(te) sein und die HR-Digitalisierungsinitiative namens HR4u: wurde mit Jahreswechsel 2021/2022 vollzogen. Nun geht es um die gemeinsame Planung der nächsten Maßnahmen bezüglich der Information, Kommunikation, Schulung, Begleitung und Unterstützung.
- **spezifisches Szenario:**  
Wir, als Universitätsmitarbeiter\*innen und offizielle Vertreter\*innen diverser Zielgruppen, treffen uns im Meeting der HR4u: Change Management-Strategie. Selbstverständlich will jede\*r (für sich selbst und repräsentativ für die eigene Zielgruppe) gehört, verstanden und berücksichtigt werden. Auf dieser Basis diskutieren wir...

## „Die HR4u: Change Management-Strategie ab Juli 2022“

→ die *Maker-Erfahrung*, das Rollenspiel...

- **Persona / Rolle:** *Wir sind aber heute nicht wir, sondern die anderen!*  
Sie bekommen nun per Mail jeweils eine vordefinierte Persona / Rolle zugeschickt, diese Person sind Sie und diese Personengruppe repräsentieren Sie von nun an; sprich: vor diesem Hintergrund starten Sie in unser Meeting.  
Bitte lesen Sie sich die zugeschickten Beschreibungen durch und schlüpfen Sie in Ihren Charakter!
- **Warum?**
  - Perspektive übernehmen und Verständnis fördern
  - Vielschichtigkeit / Komplexität technischer, struktureller und kultureller Veränderung reflektieren
  - für alle Mitarbeiter\*innen mitdenken  
*Gar nicht so leicht, bei einer Universität mit rund 10.000 Angestellten...*

## „Die HR4u: Change Management-Strategie ab Juli 2022“

→ Jede\*r für sich...

Bitte nehmen Sie sich zirka **drei Minuten** Zeit,  
um sich über Ihre zugeteilte Persona Gedanken zu machen  
und um dadurch **mit Ihrer Rolle vertraut zu werden!**

Fragen zum individuellen Reflektieren (aus der Perspektive Ihrer Persona / Rolle):

- Welches Hauptbedürfnis haben *Sie*?
- Welche Erwartungen haben *Sie*?
- Was stört *Sie*?
- Was gefällt *Ihnen*?
- Welche konkreten Maßnahmen wünschen *Sie* sich?

**Seien Sie kreativ! Machen Sie Ihren Charakter lebendig!**

## „Die HR4u: Change Management-Strategie ab Juli 2022“

→ Und jetzt alle gemeinsam...

Das Ziel unseres Meetings ist es,  
die HR4u: Change Management-Strategie ab Juli 2022  
zu diskutieren bzw. mit deren Planung zu beginnen.

Bitte nehmen Sie an unserer Diskussion  
ausschließlich aus der Perspektive Ihrer Persona / Rolle teil!  
Ihr persönliches Ziel ist es, uns allen bestmöglich  
Ihre Position klarzumachen und Ihre Interessen zu vertreten...

Also:

Welche konkreten Maßnahmen wünschen Sie sich? Was hilft Ihnen beim Veränderungsprozess?

Was ist absolut integral? Was hat Priorität?

Wie viel Angebot brauchen Sie? Was erwarten Sie sich?



*HR4u: in Gather.town*

**Danke für Ihre Teilnahme am  
*Change Management-MakerSpace!***

Digital University Hub – 3. interuniversitäres Netzwerktreffen – 15. Juni 2022

Simone Schöndorfer & Melinda Lökös