

aMoR · MODELLVERSION 2027

Reifegradmodell für das Prozessmanagement an Hochschulen

Referenzpapier

Orientierung für die organisationale Weiterentwicklung

aMoR unterstützt Hochschulen dabei, den Entwicklungsstand ihres Prozessmanagements und ihrer organisatorischen Prozessfähigkeit getrennt zu betrachten, Entwicklungsfelder zu erkennen und die weitere Entwicklung nachvollziehbar auszurichten.

Autor und Entwickler

Henning Rudewig

Fassung 6.0 | September 2026
www.qm-campus.de

ÜBERBLICK

Das Referenzpapier in Kürze

aMoR verbindet die formale Ausgestaltung des Prozessmanagements mit der Frage, ob Prozesse im Hochschulalltag tatsächlich verstanden, genutzt, gesteuert und verbessert werden.

Hochschulen benötigen verlässliche administrative Prozesse, ohne fachliche Vielfalt und dezentrale Verantwortung aufzugeben. Das aMoR-Reifegradmodell schafft dafür einen hochschulspezifischen Bezugsrahmen. Es betrachtet sechs organisatorische Dimensionen aus zwei eigenständigen Perspektiven: Prozessmanagement und Prozessfähigkeit.

Gegenstand des Referenzpapiers

Dieses Papier erläutert den konzeptionellen Aufbau des aMoR-Modells, seine sechs Dimensionen und die Grundsätze der Ergebnisinterpretation. Es dient der fachlichen Einordnung und unterstützt das Verständnis des Modellansatzes. Die Durchführung eines Assessments erfolgt mit der jeweils freigegebenen Fassung des zugehörigen Instruments.

Inhaltsübersicht

Nr.	Abschnitt	Seite
1	Zweck und Anspruch	3
2	Grundlogik des Modells	4
3	Die sechs Dimensionen	5
4	Grundsätze der Bewertung	7
5	Ergebnisdarstellung und Interpretation	8
6	Einsatz des Modells	10
7	Methodische Einordnung und Grenzen	11
8	Verhältnis zum Assessment-Instrument	12
9	Autorenschaft, Version und Nutzung	13

ORIENTIERUNG

1 Zweck und Anspruch

Ein hochschulspezifischer Bezugsrahmen für Prozessmanagement und Prozessfähigkeit

Prozessmanagement entfaltet seinen Nutzen nicht bereits dadurch, dass Abläufe beschrieben, Rollen benannt oder Werkzeuge eingeführt werden. Entscheidend ist, ob die geschaffenen Strukturen im Hochschulalltag Orientierung geben, Entscheidungen unterstützen und kontinuierliche Verbesserung ermöglichen.

aMoR macht diesen Zusammenhang sichtbar. Das Modell trennt die strukturelle Ausgestaltung des Prozessmanagements von der gelebten organisatorischen Prozessfähigkeit und führt beide Perspektiven in einer gemeinsamen Gesamtaussage zusammen. Dadurch werden sowohl tragfähige Strukturen als auch Umsetzungs- und Absicherungslücken erkennbar.

1.1 Funktionen des Modells

- **Standortbestimmung** durch eine strukturierte Einschätzung des organisatorischen Entwicklungsstands
- **Orientierung** durch ein gemeinsames Verständnis von Prozessmanagement und Prozessfähigkeit
- **Priorisierung** von Entwicklungsfeldern auf Ebene der sechs Dimensionen
- **Unterstützung** von Qualitätsmanagement, Organisationsentwicklung und Digitalisierung
- **Beobachtung** von Entwicklungen durch wiederholte Bewertungen innerhalb derselben Hochschule

1.2 Adressaten und Betrachtungsbereich

Das Modell richtet sich an Hochschulleitungen, Kanzlerinnen und Kanzler sowie Verantwortliche für Prozessmanagement, Qualitätsmanagement, Organisationsentwicklung und Digitalisierung. Es kann ebenso von Beschäftigten genutzt werden, die hochschulweite Veränderungsvorhaben begleiten. Betrachtet wird die Hochschule als Organisation; unterschiedliche Entwicklungsstände einzelner Bereiche werden in die gemeinsame Bewertung eingeordnet.

1.3 Was aMoR nicht ist

Abgrenzung

aMoR ist weder Methodenhandbuch noch Software- oder Digitalisierungsreifegradmodell. Es schreibt keine bestimmte Modellierungsnotation, technische Lösung oder Organisationsform vor. Das Modell ersetzt außerdem keine Prozessaufnahme, Organisationsanalyse oder fachliche Entscheidung über konkrete Veränderungsmaßnahmen.

2 Grundlogik des Modells

Zwei eigenständige Perspektiven und eine gemeinsame Zielperspektive

Perspektive	Kernfrage	Beobachtungsfelder
Prozessmanagement	Formale, strukturelle und systemische Ausgestaltung des Prozessmanagements	Strategien, Ziele, Rollen, Ressourcen, Verfahren, Controlling und geregelte Verbesserung
Prozessfähigkeit	Gelebte organisatorische Fähigkeit, Prozesse verlässlich anzuwenden und weiterzuentwickeln	Verständnis, Nutzung, Verantwortungsübernahme, Entscheidungsbezug und konsequente Umsetzung
Administrative Souveränität	Zielperspektive des Zusammenspiels beider Bereiche	Verlässliche, nachvollziehbare und lernfähige Erbringung administrativer Leistungen

2.1 Prozessmanagement

Prozessmanagement beschreibt die formale Steuerungsarchitektur. Dazu gehören strategische Vorgaben und Prozessziele, Rollen und Zuständigkeiten, personelle und zeitliche Ressourcen, Regeln für die Beschreibung von Prozessen sowie Verfahren für Controlling, Reporting und kontinuierliche Verbesserung.

2.2 Prozessfähigkeit

Prozessfähigkeit in aMoR beschreibt die Fähigkeit der Organisation, diese Architektur im Hochschulalltag wirksam werden zu lassen. Sie zeigt sich darin, ob Beteiligte Prozesse verstehen und nutzen, Verantwortung tatsächlich wahrnehmen, Steuerungsinformationen in Entscheidungen einbeziehen und Verbesserungen verlässlich umsetzen.

Begriffliche Klarstellung

Prozessfähigkeit bezeichnet in aMoR eine organisationale Fähigkeit. Der Begriff ist nicht mit statistischen Kennwerten der Prozessfähigkeit in technischen oder industriellen Kontexten gleichzusetzen.

2.3 Administrative Souveränität

Administrative Souveränität ist die Zielperspektive des Modells. Sie bezeichnet die Fähigkeit einer Hochschule, administrative Leistungen auch unter veränderten Anforderungen verlässlich, nachvollziehbar und anpassungsfähig zu erbringen. Sie wird nicht als zusätzliche Reifegradstufe berechnet, sondern beschreibt die Qualität des Zusammenspiels von Struktur und gelebter Praxis.

BEWERTUNGSFELDER

3 Die sechs Dimensionen

Die Dimensionen bilden zentrale Gestaltungs- und Steuerungsfelder des Prozessmanagements ab. Sie sind keine aufeinanderfolgenden Stufen.

Eine Hochschule kann in einzelnen Dimensionen bereits weit entwickelt sein und in anderen noch am Anfang stehen. Das Dimensionsprofil erhält diese Unterschiede und verhindert, dass Teilreife in einem einzigen Gesamtwert unsichtbar wird.

Dimension 1 Prozessstrategie

Gegenstand	Strategische Einbettung des Prozessmanagements, Verbindung zur Hochschulstrategie sowie Ableitung, Zuordnung und Dokumentation von Prozesszielen.
Doppelperspektive	PM: formale Ziel- und Steuerungsarchitektur PF: Verständlichkeit, Kommunikation und praktische Orientierung an den strategischen Vorgaben

Dimension 2 Führungsunterstützung und Ressourcen

Gegenstand	Unterstützung durch Hochschulleitung und Führungssystem sowie verlässliche Bereitstellung personeller, finanzieller und zeitlicher Ressourcen.
Doppelperspektive	PM: strukturelle Absicherung der erforderlichen Ressourcen PF: sichtbare Unterstützung, Priorisierung und Anpassungsfähigkeit im Hochschulalltag

Dimension 3 Prozesserhebung

Gegenstand	Identifikation, Design, Modellierung und Struktur der Prozesslandschaft einschließlich Verständlichkeit und Zugänglichkeit der Darstellungen.
Doppelperspektive	PM: Umfang, Qualität und Standardisierung der Prozesserhebung PF: Zugänglichkeit, Verständlichkeit und tatsächliche Nutzung der Prozesslandschaft

Keine Kettenlogik

Reife in einer Dimension setzt keine vollständige Reife in den anderen Dimensionen voraus. Gerade die sichtbaren Unterschiede zwischen den Dimensionen liefern Hinweise für die weitere Entwicklung.

BEWERTUNGSFELDER

3 Die sechs Dimensionen

Dimensionen 4 bis 6 richten den Blick auf organisatorische Verankerung, Steuerungsinformationen und kontinuierliche Verbesserung.

Dimension 4 Prozessimplementierung	
Gegenstand	Organisatorische Verankerung, zentrale Koordination, Rollen, Zuständigkeiten, Entscheidungsmöglichkeiten, Qualifizierung und Austauschformate.
Doppelperspektive	PM: verbindliche Rollen, Zuständigkeiten und institutionelle Strukturen PF: wirksame Wahrnehmung von Verantwortung und Kompetenzaufbau im Alltag

Dimension 5 Prozesscontrolling und Reporting	
Gegenstand	Kennzahlen, Zielverfolgung, Qualitäts- und Effizienzbetrachtung, Analyse von Abweichungen sowie verbindliche Berichtswege.
Doppelperspektive	PM: Messsysteme, Berichtspflichten und geregelte Steuerungsprozesse PF: tatsächliche Nutzung von Informationen für Entscheidungen und Korrekturen

Dimension 6 Umsetzung	
Gegenstand	Kontinuierliche Verbesserung und Prozessoptimierung: strukturierte Aufnahme von Problemen, Ermittlung und Bewertung von Potenzialen, Nachverfolgung von Maßnahmen und Beteiligung der Beschäftigten.
Doppelperspektive	PM: institutionelle Verankerung des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses PF: konsequente Umsetzung und Überprüfung von Verbesserungen im Hochschulalltag

3.1 Das Dimensionsprofil

Die getrennte Betrachtung der sechs Dimensionen zeigt, wo strukturelle Voraussetzungen und gelebte Praxis zusammenpassen und wo Entwicklungsbrüche bestehen. Für die Ableitung von Maßnahmen ist dieses Profil regelmäßig aussagekräftiger als eine alleinige Gesamtstufe.

Die Zuordnung der einzelnen Bewertungsfragen zu Prozessmanagement und Prozessfähigkeit erfolgt im Assessment-Instrument. Das Referenzpapier erläutert die fachliche Ordnung, bildet den vollständigen Bewertungsgang jedoch nicht ab.

BEWERTUNGSQUALITÄT

4 Grundsätze der Bewertung

Nachvollziehbar bewerten, ohne Einzelfälle zu überschätzen

Die Aussagekraft einer Standortbestimmung hängt nicht allein von den Bewertungsfragen ab. Entscheidend ist, nach welchen Grundsätzen Einschätzungen eingeordnet, belegt und gemeinsam geklärt werden.

Grundsatz	Bedeutung für die Bewertung
Belegorientierung	Einschätzungen stützen sich auf nachvollziehbare Dokumente, Beschlüsse, Regelungen, etablierte Verfahren oder konsistent beschriebene Praxis (Dokumentierte Informationen).
Systematik vor Einzelfall	Pilotprojekte, lokale Lösungen oder einzelne besonders engagierte Personen begründen noch keine hochschulweite Ausprägung.
Teilreife mit Substanz	Zwischenbewertungen setzen eine erkennbare, beschreibbare und zumindest teilweise verlässliche Umsetzung voraus.
Getrennte Perspektiven	Strukturelle Ausgestaltung und gelebte Prozessfähigkeit werden eigenständig beurteilt. Stärken der einen Perspektive verdecken nicht die Entwicklungsfelder der anderen.
Methodische Neutralität	Bewertet wird die organisatorische Steuerungsfähigkeit, nicht die Nutzung einer bestimmten Software, Notation oder Managementmethode.
Hochschulweite Einordnung	Unterschiedliche Entwicklungsstände einzelner Bereiche werden dokumentiert und in den Organisationskontext eingeordnet, aber nicht unbesehen verallgemeinert.

4.1 Gemeinsame Bewertung

Für eine belastbare Standortbestimmung sollte das Assessment nicht von einer Einzelperson allein ausgefüllt werden. Geeignet ist eine moderierte Bewertung mit Beteiligten aus Hochschulleitung, Prozessmanagement, Qualitätsmanagement, Organisationsentwicklung und ausgewählten Fachbereichen, Fakultäten und zentralen Einrichtungen. Unterschiedliche Einschätzungen werden nicht vorschnell gemittelt, sondern anhand von Beobachtungen und Belegen geklärt.

4.2 Bewertungsbereich und Bezugszeitpunkt

Vor Beginn werden Betrachtungsbereich und Bezugszeitpunkt festgelegt. Dadurch bleibt nachvollziehbar, welche Organisationseinheiten und welcher Entwicklungsstand der Bewertung zugrunde liegen. Dies ist insbesondere für spätere Wiederholungsbewertungen wichtig.

AUSWERTUNG

5 Ergebnisdarstellung und Interpretation

Das Ergebnis verbindet Profil, zwei Perspektivwerte und eine verdichtete Gesamtaussage.

5.1 Ergebnisse auf Dimensionsebene

Für jede Dimension werden Prozessmanagement und Prozessfähigkeit getrennt betrachtet. Die Einordnung erleichtert die Orientierung und macht sichtbar, ob formale Voraussetzungen und gelebte Praxis ähnlich ausgeprägt sind oder auseinanderliegen. Interpretationstexte unterstützen die Einordnung, ersetzen aber nicht die Diskussion der zugrunde liegenden dokumentierten Informationen.

5.2 Zwei eigenständige Gesamtwerte

Über alle sechs Dimensionen werden ein Gesamtwert für Prozessmanagement und ein Gesamtwert für Prozessfähigkeit gebildet. Beide Werte erhalten eine eigene Teilstufe. Damit bleibt auch in der Verdichtung erkennbar, ob Struktur und Praxis ausgewogen entwickelt sind oder eine Perspektive der anderen vorausliegt.

5.3 aMoR-Gesamtstufe und Feinindex

Die aMoR-Gesamtstufe führt beide Perspektiven zu einer übergreifenden Aussage zusammen. Die weniger entwickelte Perspektive prägt das Ergebnis stärker, bestimmt es aber nicht allein. Dadurch kann eine deutliche Schwäche nicht vollständig durch eine starke andere Perspektive ausgeglichen werden; zugleich führt ein einzelner niedriger Teilwert nicht automatisch zu einer reinen Mindestbewertung.

Der Feinindex differenziert Ergebnisse innerhalb derselben Gesamtstufe. Für die Interpretation bleiben daneben die beiden Teilstufen, ihr Abstand und das Dimensionsprofil sichtbar. Die Gesamtstufe ist damit eine Verdichtung, nicht der alleinige Befund.

Vorrang des Profils

Für Entwicklungsentscheidungen wird zuerst das Profil der sechs Dimensionen betrachtet. Erst die Verbindung von Dimensionsprofil, PM-PF-Konstellation und dokumentierten Belegen ermöglicht eine belastbare Priorisierung.

Berechnung im Instrument

Die rechnerische Überführung der Bewertungen in Teilstufen, Gesamtstufe und Feinindex erfolgt in der jeweils freigegebenen Fassung des Assessment-Instruments.

ERGEBNISVERSTÄNDNIS

5 Ergebnisdarstellung und Interpretation

5.4 Fünf Entwicklungsstufen

Stufe	Bezeichnung	Orientierende Beschreibung
1	Geringe organisatorische Verankerung	Prozessmanagement und Prozessfähigkeit sind insgesamt erst in Ansätzen vorhanden und noch nicht verlässlich miteinander verbunden.
2	Partielle organisatorische Verankerung	Einzelne Grundlagen oder Fähigkeiten sind entwickelt, ergeben jedoch noch kein tragfähiges und ausgewogenes Gesamtsystem.
3	Entwickelte organisatorische Verankerung	Prozessmanagement und Prozessfähigkeit sind in wesentlichen Bereichen ausgeprägt, greifen jedoch noch nicht durchgängig ineinander.
4	Weit entwickelte organisatorische Verankerung	Strukturen und gelebte Prozessfähigkeit sind breit entwickelt und greifen in vielen Bereichen verlässlich ineinander.
5	Organisatorisch wirksame Prozessfähigkeit	Prozessmanagement und Prozessfähigkeit sind umfassend verbunden, organisationsweit verankert und werden systematisch weiterentwickelt.

5.5 Typische PM-PF-Konstellationen

Konstellation	Einordnung
Hohes PM · hohe PF	Strukturen und Praxis greifen verlässlich ineinander. Entwicklungsbedarf liegt vor allem in Stabilisierung, Lernen und vorausschauender Anpassung.
Hohes PM · niedrige PF	Regelungen und Instrumente sind vorhanden, werden aber noch nicht ausreichend genutzt. Im Vordergrund stehen Implementierung, Führung, Befähigung und Alltagstauglichkeit.
Niedriges PM · hohe PF	Die Praxis funktioniert, ist jedoch stark von Erfahrung und persönlichem Engagement abhängig. Vorrangig ist die institutionelle Absicherung.
Niedriges PM · niedrige PF	Strukturelle Grundlagen und gelebte Prozessfähigkeit müssen gemeinsam und systematisch aufgebaut werden.

Keine Schulnote

Die Entwicklungsstufen bewerten weder die Leistungsbereitschaft einzelner Beschäftigter noch die Qualität einer Hochschule insgesamt. Sie beschreiben organisatorische Voraussetzungen und Praktiken in Bezug auf das Prozessmanagement.

ANWENDUNG

6 Einsatz des Modells

Von der Standortbestimmung zur gezielten Weiterentwicklung

6.1 Geeignete Einsatzfelder

- hochschulweite Standortbestimmung des Prozessmanagements
- Vorbereitung oder Weiterentwicklung eines Qualitätsmanagementsystems
- Priorisierung von Organisations- und Digitalisierungsvorhaben
- Klärung von Rollen, Verantwortlichkeiten und Ressourcen
- Entwicklung von Prozesscontrolling und Berichtswesen
- Vorbereitung moderierter Entwicklungsworkshops
- Wiederholungsbewertung zur Beobachtung von Fortschritten

6.2 Empfohlener Ablauf

1. Anwendungsziel, Betrachtungsbereich und Bezugszeitpunkt festlegen.
2. Bewertungsgruppe zusammenstellen und ein gemeinsames Begriffsverständnis herstellen.
3. Assessment durchführen und die Einschätzungen mit Belegen dokumentieren.
4. Dimensionsprofil sowie Gesamtwerte für Prozessmanagement und Prozessfähigkeit auswerten.
5. Abweichungen und Entwicklungsbrüche gemeinsam interpretieren.
6. Wenige prioritäre Maßnahmen mit Verantwortung, Ressourcen und Zeithorizont festlegen.
7. Umsetzung verfolgen und einen geeigneten Zeitpunkt für die Wiederholungsbewertung bestimmen.

Vom Ergebnis zur Entscheidung

Der Wert des Assessments entsteht nicht durch die erreichte Stufe allein. Entscheidend ist, ob die Hochschule aus dem Profil nachvollziehbare Prioritäten ableitet und deren Umsetzung verlässlich verfolgt.

EINORDNUNG

7 Methodische Einordnung und Grenzen

aMoR ist ein Instrument der strukturierten organisationalen Selbstreflexion.

7.1 Selbstbewertung und Perspektivenvielfalt

Selbstbewertungen machen organisationsinternes Wissen nutzbar, bleiben jedoch von Wahrnehmungen und Rollen der Beteiligten beeinflusst. Die Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven, eine moderierte Verständigung und die konsequente Belegorientierung (Dokumentierte Informationen) erhöhen die Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse.

7.2 Entwicklung im Zeitverlauf

Wiederholte Assessments können zeigen, ob beschlossene Maßnahmen zu einer stabileren strukturellen Verankerung und einer höheren Prozessfähigkeit führen. Aussagen über Entwicklungen sind besonders belastbar, wenn Betrachtungsbereich, Bewertungsgruppe, Maßstab und Belegdokumentation über die Zeit nachvollziehbar bleiben.

7.3 Grenzen externer Vergleiche

Ein unmittelbares Ranking verschiedener Hochschulen ist nur eingeschränkt aussagekräftig. Aufgabenportfolio, Größe, Organisationsstruktur, Rechtsrahmen und Ausgangslage können erheblich voneinander abweichen. Externe Vergleiche benötigen deshalb eine sorgfältiges kontextsensitives Bewertungsverständnis.

7.4 Reichweite der Aussage

Die Ergebnisse beschreiben den Entwicklungsstand des Prozessmanagements und der organisatorischen Prozessfähigkeit zum festgelegten Bezugszeitpunkt. Sie weisen auf Entwicklungsfelder hin, erklären aber nicht automatisch deren Ursachen und geben keine einzelne Maßnahme vor. Die Ableitung von Maßnahmen bleibt eine fachliche und organisatorische Führungsaufgabe.

Interpretation im Kontext

Gesamtstufe, Feinindex und Dimensionsprofil sind gemeinsam zu lesen. Kein Einzelwert ersetzt die Auseinandersetzung mit den konkreten Bedingungen der Hochschule.

8 Verhältnis zum Assessment-Instrument

Referenzpapier und Instrument erfüllen unterschiedliche Aufgaben.

Bestandteil	Funktion	Ergebnis
Referenzpapier	erläutert Zweck, Begriffe und Modellarchitektur	fachliche Einordnung und gemeinsames Verständnis
Assessment-Instrument	führt durch Bewertung, Dokumentation und Auswertung	strukturierte Standortbestimmung und Ergebnisdarstellung
Quick-Check	verdichtet ausgewählte Aspekte in zwölf Orientierungsfragen	niedrigschwelliger Einstieg ohne aMoR-Gesamtstufe

8.1 Funktion des Referenzpapiers

Das Referenzpapier stellt den konzeptionellen Rahmen des aMoR-Modells dar. Es erläutert die Doppelperspektive, die sechs Dimensionen, die Bewertungsgrundsätze und den Interpretationsrahmen. Damit ermöglicht es eine fachliche Auseinandersetzung mit dem Ansatz, ohne selbst ein Assessment abzubilden.

8.2 Funktion des Assessment-Instruments

Das Assessment-Instrument setzt den Referenzrahmen in einen vollständigen Bewertungsgang um. Es enthält die für Durchführung, Dokumentation, Berechnung und Interpretation erforderlichen Bestandteile. Für ein aMoR-Ergebnis ist die jeweils freigegebene Instrumentenfassung maßgeblich.

8.3 Verhältnis zum Quick-Check

Der aMoR-Quick-Check bietet eine erste Orientierung zu Prozessmanagement und Prozessfähigkeit. Seine drei Orientierungsbereiche entsprechen nicht den fünf Entwicklungsstufen des vollständigen Modells. Aus dem Quick-Check wird daher keine aMoR-Gesamtstufe abgeleitet.

Eigenständige Funktion

Das Referenzpapier ist keine verkürzte Fassung des Assessments. Es dokumentiert den fachlichen Rahmen, während das Instrument die operative Anwendung ermöglicht.

DOKUMENTATION

9 Autorenschaft, Version und Nutzung

9.1 Autorenschaft

Autor und Entwickler des aMoR-Reifegradmodells für das Prozessmanagement an Hochschulen ist Henning Rudewig. Das Modell wurde für die spezifischen Bedingungen von Hochschulen entwickelt und verbindet Prozessmanagement, Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung mit einer eigenständigen Betrachtung organisatorischer Prozessfähigkeit.

9.2 Modell- und Dokumentversion

Angabe	Stand
Modell	aMoR – Reifegradmodell für das Prozessmanagement an Hochschulen
Modellversion	2027
Dokument	Referenzpapier zur Modellversion 2027
Fassung	6.0 September 2026
Autor und Entwickler	Henning Rudewig
Webadresse	www.qm-campus.de

9.3 Empfohlene Zitierung

Zitiervorschlag

Rudewig, Henning (2027): aMoR – Reifegradmodell für das Prozessmanagement an Hochschulen. Referenzpapier zur Modellversion 2027.

9.4 Nutzung

Das Referenzpapier darf unter Angabe der Quelle zitiert und weitergegeben werden. Das zugehörige Assessment-Instrument wird gesondert bereitgestellt. Seine Vervielfältigung, Bearbeitung oder Weitergabe sowie die Nachbildung der Fragen-, Bewertungs- und Auswertungslogik bedürfen der vorherigen Zustimmung des Autors.

Veränderte oder eigenständig abgeleitete Instrumente und Auswertungen dürfen nicht als aMoR-Modell, aMoR-Assessment oder aMoR-Ergebnis bezeichnet werden. Maßgeblich ist die jeweils freigegebene Modell- und Instrumentenfassung.

9.5 Fachliche Einordnung

aMoR ist ein hochschulspezifisches Reifegradmodell für Prozessmanagement und organisationale Prozessfähigkeit. Es unterstützt die strukturierte Selbstbewertung, die gemeinsame Interpretation organisatorischer Entwicklungsstände und die Priorisierung weiterer Entwicklungsschritte in Hochschulverwaltung und Wissenschaftsadministration.