

GOETHE-LERNJOURNAL

Ausgabe 2 | Februar 2023

Lebendige Weiterbildung

GOETHE
UNIVERSITÄT
FRANKFURT AM MAIN



Personal- und
Organisations-
entwicklung

Inhalt



Editorial	3
Digitale Kompetenzen: Der digitale Wandel betrifft uns alle!	4
Führung kompakt: Ein Stück Persönlichkeitsentwicklung	8
Projektmanagement als Zertifizierung: Ein gemeinsames Projektverständnis	10
Die Goethe-Lerncommunity in Zahlen, Daten, Fakten	12
Professionelles Büromanagement: Effektivität im Büroalltag	14
Kollegiale Beratung für Tenure-Track-Professor*innen: Austausch in vertrauensvoller Runde	16
100-Tage-Programm für neuberufene Professor*innen: Impulse für die neue Rolle	18
Porträt: Die Abteilung HR-Personal- und Organisationsentwicklung	20
Vorschau: Die Weiterbildungshighlights 2023	22
Kontakt	23
Impressum	23

Editorial

Liebe Leser*innen,

kein Tag ohne Schlagzeilen, die uns direkt oder indirekt betreffen. Sie beeinflussen auch uns als Organisation „Goethe-Universität“ mit ihren Beschäftigten aus Verwaltung und Fachbereichen. Über allem steht das Thema Veränderung.



Veränderung bedeutet unter anderem, Mitarbeitende wie Führungskräfte kontinuierlich zu befähigen, sich auf das Unbekannte einzustellen, Risiken zu minimieren und sich an einem Arbeitsplatz zu entfalten, der sich verändert.

Die Bedeutung von Personal- und Organisationsentwicklung wächst stetig. Damit wächst auch die Herausforderung, in unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten Schwerpunkte zu setzen, die sich im Hinblick auf Ressourcen und Zeit für alle rechnen. Mögen die Veränderungen um uns schnell und volatil sein, braucht es manchmal eine nachhaltige Qualitätszeit zur Kompetenzentwicklung, um den eingeschlagenen Weiterbildungspfad wiederaufzunehmen. All das macht eine lebendige Weiterbildungskultur aus: das lebenslange Lernen.

Genau dort setzen wir, das Team der Personal- und Organisationsentwicklung, mit fachlicher Expertise und Leidenschaft an beziehungsweise führen die Arbeit fort und modifizieren. Dazu gehört beispielsweise die sukzessive Etablierung einer Projektmanagementkultur – mit gemeinsamem Projektverständnis und gemeinsamen -instrumenten – oder die systemische sowie modulare Führungskräfteentwicklung. Ebenso von Bedeutung sind „English for University Staff“ zum Erwerb der sprachlichen Englischkompetenz sowie „Professionelles Büromanagement“, ein internes Zertifikatsangebot, das zu einer effektiven und produktiven Arbeitsorganisation beiträgt.

In dieser zweiten Ausgabe des Lernjournals lesen Sie spannende Erfahrungsberichte sowie Innenansichten zu Schwerpunktangeboten unserer Weiterbildungsportfolios und hören die aktive Goethe-Lerncommunity sprechen. Die Interviews und Porträts berichten in lebendiger Art und Weise von der Teilnahme an Weiterbildungen, die wir anbieten und die einen Unterschied im Arbeitsalltag ausmachen. Lebendigkeit zeigt sich ebenso in Themen wie digitale Kompetenzen sowie in den Teilnehmendenzahlen.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre des zweiten Goethe-Lernjournals und danke allen, die an der aktuellen Ausgabe mitgewirkt haben.

Katja Jäger
Abteilungsleitung HR Personal- und Organisationsentwicklung



Der digitale Wandel betrifft uns alle!

Der digitale Wandel macht vor dem Berufsleben keinen Halt. Um neue Herausforderungen zu meistern, braucht es ein Set an digitalen Kompetenzen. Welche Lernangebote unterstützen Mitarbeitende und Führungskräfte dabei?

Sie kennen das: Sie greifen zum Smartphone und schreiben mal eben eine Nachricht an Freunde oder Bekannte. Meistens geschieht dies via Messenger-Dienst. Ganz selbstverständlich nutzen wir heute solche digitalen Tools zur privaten Kommunikation, tauschen uns mit anderen aus oder organisieren uns virtuell in Gruppen. Die ersten Handys seinerzeit konnten wir bei weitem nicht so vielseitig nutzen. Sie dienten vorrangig der Telefonie. Doch auch Kurznachrichten waren möglich. Erinnern Sie sich noch an Ihre erste SMS? Vielleicht ging es um einen Gruß – oder um Weihnachten wie in der ersten SMS der Welt!? „Merry Christmas“ stand darin. Sie wurde am 3. Dezember 1992 von einem Computer an den Vodafone-Mitarbeiter Richard Jarvis versendet. Wenig später kam die SMS dann offiziell auf den Markt. Im Jahr 2004 wurde „simsen“ in den Duden aufgenommen. Auch Sprache in Kürzeln hielt aufgrund der begrenzten Textlänge Einzug. So schaffte es im Jahr 2011 das Kürzel LOL – auf Englisch: Laugh Out Loud, auf Deutsch: lautes Auflachen – ins Oxford Dictionary of English. Heute sind es neben Kürzeln vor allem sogenannte Emojis, die als Smileys und Abbildungen der digitalen Kommunikation Ausdruck verleihen.

Das Smartphone ist mit all seinen Funktionen aus unserem Alltag heute nicht mehr wegzudenken. Es gehört zu unserer modernen Welt wie digitale Urlaubsbilder, Bahntickets, Lese-Apps oder Vernetzung via Plattformen. Der digitale Wandel reicht weit über mobile Endgeräte hinaus – es geht um das Internet der Dinge, Cloud Computing und Künstliche Intelligenz.¹ Das sogenannte digitale Zeitalter nimmt damit nicht nur Einfluss auf unseren Alltag und Teilbereiche unseres Lebens, es prägt auch unsere Berufswelt. Diese Veränderungen, wie sie unter anderem von der Initiative Neue Qualität der Arbeit und dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft in Studien erhoben werden, rufen auch im Berufskontext viele neue Anforderungen und Kompetenzen hervor. Sie werden als digitale Kompetenzen, Future Skills und/oder Schlüsselqualifikationen bezeichnet, die benötigt werden, um den digitalen Wandel, die digitale Transformation, mitzugestalten.

Viele Mitarbeiter*innen und Führungskräfte an der Goethe-Universität benötigen ebenfalls ein verändertes und modifiziertes Set an digitalen Kompetenzen. Wir sind fest davon überzeugt: Jede*r kann Digitalisierung.

„Für ca. 80 Prozent der Beschäftigten in Deutschland hat sich in den letzten Jahren die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes stark verändert.“

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)²

„Gerade für den öffentlichen Dienst gilt: Um gesamtgesellschaftliche Herausforderungen wie die Digitalisierung und den Klimawandel zu meistern, muss die Verwaltung sicherstellen, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über zukunftsweisende Fähigkeiten verfügen.“

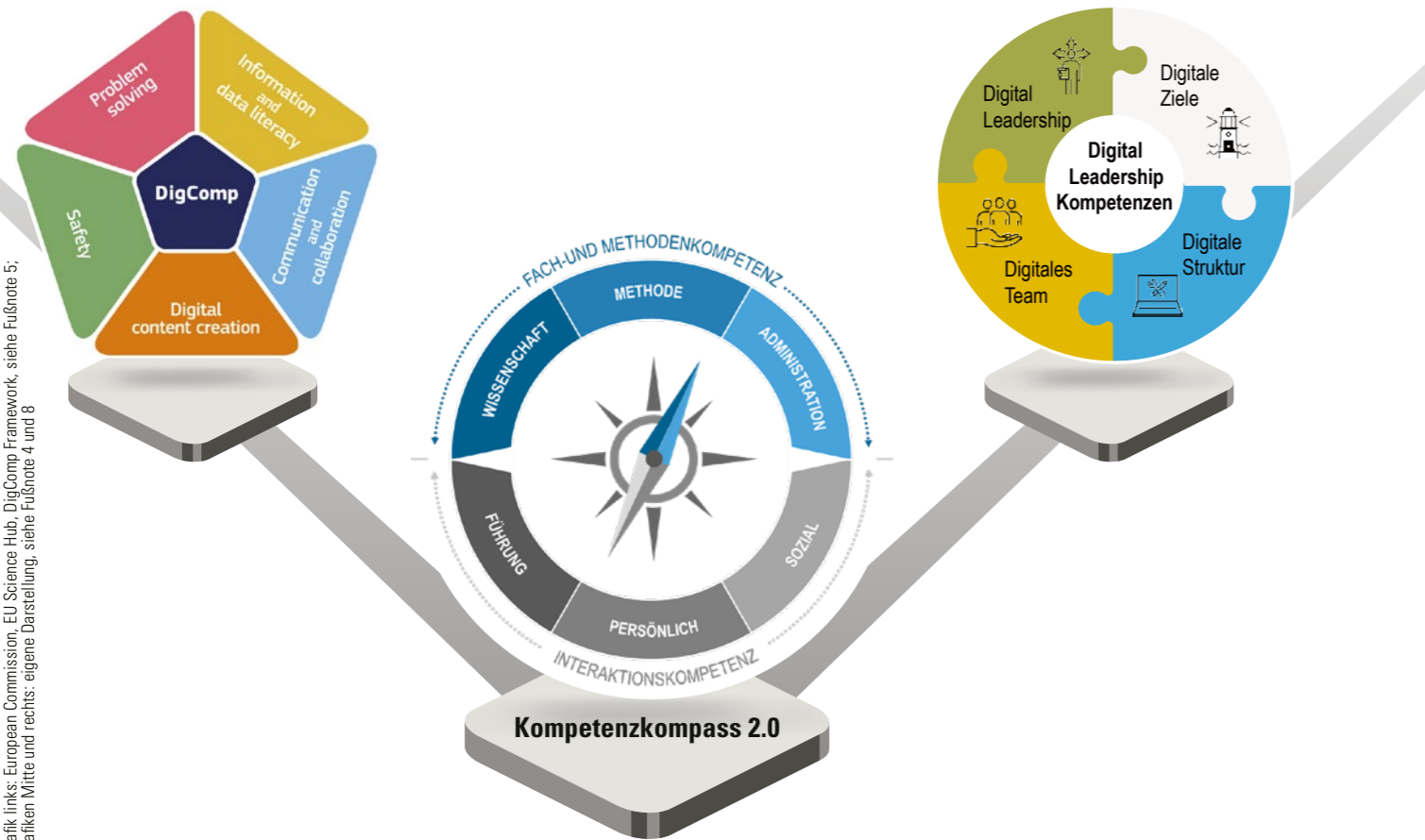
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.³

¹ Europäisches Parlament, „Digitaler Wandel: Bedeutung, Nutzen und EU-Politik“, <https://www.europarl.europa.eu/news/de/headlines/society/20210414ST002010/digitaler-wandel-bedeutung-nutzen-und-eu-politik> [abgerufen am 12.01.2023]

² Bundesministerium für Arbeit und Soziales – Initiative neue Qualität der Arbeit (2022, 19. Dezember). Digitalisierung der Arbeitswelt <https://www.inqa.de/DE/wissen/kompetenz/digitalisierung-der-arbeitswelt/digitalisierung-arbeitswelt-anforderungen.html> [abgerufen am 21.12.2022]

³ Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. (2021) – Diskussionspapier Nr. 5 <https://www.stifterverband.org/medien/die-lernende-verwaltung> [abgerufen am 21.12.2022]

Grafik links: European Commission, EU Science Hub, DigComp Framework, siehe Fußnote 5; Grafiken Mitte und rechts: eigene Darstellung, siehe Fußnote 4 und 8



Eine Universität im digitalen Zeitalter braucht digital kompetente Mitarbeiter*innen und Führungskräfte

Der digitale Wandel stellt neue Anforderungen an Politik, Unternehmen und Organisation sowie die Beschäftigten. Das gilt ebenso für Universitäten – und betrifft Forschung und Lehre sowie Verwaltung gleichermaßen. Die Digitalisierung beeinflusst alle Arbeitsbereiche und verändert dabei Arbeitsaufgaben sowie Kompetenzbedarfe. Was zunächst vielleicht nach Herausforderungen klingt, verspricht vor allem einen Nutzen – für Organisationen wie für Angestellte. Mit der Digitalisierung gehen häufig schlankere Abläufe und Unterstützungsprozesse einher. Und der Umgang mit neuen Technologien und Tools lässt sich erlernen.

Das Analoge hat auch seinen Stellenwert! Schließlich spielt sich unser Leben in einer analogen Welt ab. Und ein Leben ohne reale Begegnungen ist kaum vorstellbar. Doch Arbeitsprozesse, Zusammenarbeit und Kommunikation werden zunehmend digitaler. Wir wollen beide Welten, die digitale und die analoge Arbeitswelt, miteinander in Einklang bringen und dafür unsere Mitarbeitenden auf dem Weg in eine hybride Arbeitswelt unterstützen und begleiten.

Eine Universität im digitalen Zeitalter braucht digital kompetente Mitarbeiter*innen und Führungskräfte. Um diesem Grundsatz im Sinne des lebenslangen Lernens noch mehr Bedeutung zu verleihen, werden wir das zielführende und attraktive interne Zertifikatsangebot „DigiFit“ umsetzen.

Die geplanten neuen internen Zertifikatsangebote „DigiFit Mitarbeitende“ sowie „DigiFit Leadership“ haben zum Ziel, digitale Kompetenzen für das Leben, Lernen und Arbeiten unter den Bedingungen der Digitalisierung zur Verfügung zu stellen und auch in realen Präsenzbegegnungen erlebbar zu machen. Dafür modifizieren wir den bereits bewährten Kompetenzkompass (mittlere Abbildung⁴) um neue digitale Kompetenzen. So können Teilnehmende ihre Fach- und Methodenkompetenz sowie Interaktionskompetenz in Anbetracht digitaler Herausforderungen ausbauen.

Am Anfang stand die Recherche und eine Konsultation von Referenzmodellen und schnell wurde deutlich, dass der vom Europäischen Rat definierte Kompetenzrahmen DigComp (Abbildung oben links⁵) als wissenschaftlich fundierter Referenzrahmen genau die passende Orientierungshilfe ist.

Der europäische Referenzrahmen für digitale Kompetenzen umfasst fünf Entwicklungsfelder^{6,7}:

- 1. Information and data literacy:** Mit digitalen Informationen & Daten umgehen
- 2. Communication & collaboration:** Wirkungsvoll digital kommunizieren und kollaborieren
- 3. Digital content creation:** Digitale Inhalte bearbeiten, weiterverarbeiten und erstellen
- 4. Safety:** Daten, technische Infrastruktur, Privatsphäre & Umwelt sichern und schützen
- 5. Problem solving:** Lösung von „Problemen“ & Gestaltung von Prozessen mittels digitaler Technologien

Die hybride Arbeitswelt, aus digitalen Elementen und Präsenzanteilen, stellt an Führungskräfte oftmals besondere Anforderungen. So führen sie beispielsweise bei mobiler Arbeit und in Telearbeit ihre Mitarbeiter*innen auf Distanz. Gleichzeitig halten sie dabei hybride Teams zusammen. Ein integriertes Digital-Leadership-Modell soll dabei unterstützen, dass Führungskräfte neben dem „analogen“ auch ein „digitales“ Mindset gewinnen, um altbewährte wie auch innovative Führungsinstrumente in ihrer Führungsarbeit zu integrieren und anzuwenden. Dies ermöglicht ihnen und ihren Mitarbeiter*innen eine aktive und selbstbestimmte Gestaltung ihrer Arbeitsumgebung. Das Modell „Digital Leadership Kompetenzen“ (rechte Abbildung Seite 6⁸), das sich aus wissenschaftlichen Quellen zusammensetzt (Hensellek, S.⁹, Van Dick, R.¹⁰, Heitger, B.¹¹) definiert Kompetenzen explizit für Führungskräfte, dient als fundierter Digital Leadership Referenzrahmen (eigene Grafik), bietet ebenso eine passende Orientierungshilfe und ist gut integrierbar.

Die zwei (beschriebenen) Referenzrahmen werden sukzessive in die neuen internen Zertifikatsangebote und den bestehenden Kompetenzkompass 2.0 integriert.

Welchen Beitrag wird das interne „DigiFit“-Zertifikatsangebot zukünftig leisten?

Sie können ein Angebot für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte erwarten, das alle Teilnehmenden digital fit für ihren Arbeitsalltag macht. Mit dem systematischen Kompetenzaufbau lassen sich digitale Kompetenzen zielgerichtet erwerben. Wer über ein Digital-Mindset verfügt, kann im Arbeitsalltag sicherer agieren und steht neuen Tools sowie Technologien gelassener gegenüber. Die Förderung von digitalen Kompetenzen soll außerdem das Verständnis und die Teilhabe am Digitalisierungsprozess der Goethe-Universität fördern. Darüber hinaus steigert das interne Zertifikat den bedarfsgerechten Ausbau von Weiterbildungszertifizierungen.

Wie ist das interne Zertifikatsangebot aufgebaut?

Das interne Zertifikatsangebot „DigiFit Mitarbeitende“ sowie „DigiFit Leadership“ beinhaltet Re- und Upskilling ...

- ... durch Entwicklung eines Verständnisses für Digitalisierung und digitale Kompetenzen entwickeln: DigiFit Mindset
- ... durch freiwillige digitale, individuelle Standortchecks in Bezug auf digitale (Führungs)Kompetenzen: DigiFit Selbstchecks
- ... zu digitalen Themen oder Methoden für den Arbeitsalltag anhand der fünf digitalen Kompetenzfelder des DigComp: DigiFit Kompetenzen
- ... zu Führung in digitaler Transformation anhand eines ganzheitlichen Modells: DigiFit Leadership

Dafür gibt es im ersten Halbjahr 2023 noch einiges an Vorbereitungsarbeit zu tun. Unser Ziel: 2023 Pilotstart mit den internen Zertifikatsangeboten „DigiFit Mitarbeitende“ sowie „DigiFit Leadership“ durch eine smarte Mischung aus Präsenzseminaren und Onlineformaten.

⁴ Copyright Kompetenzkompass HR-Personal- und Organisationsentwicklung (HR-PEOE) an der Goethe-Universität, 2019

⁵ European Commission, EU Science Hub, DigComp Framework: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp/digcomp-framework_en [abgerufen am 18.01.2023]

⁶ Vuorikari, R., Kluzer, S. and Punie, Y. (2022). DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens – With new examples of knowledge, skills and attitudes, EUR 31006 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg

⁷ European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Key competences for lifelong learning, Publications Office (2019) <https://data.europa.eu/doi/10.2766/569540> [abgerufen am 21.12.2022]

⁸ Copyright Digital Leadership Kompetenzen HR-Personal- und Organisationsentwicklung (HR-PEOE) an der Goethe-Universität, 2023

⁹ Hensellek, S. (2020). Digital Leadership – Ein Rahmenwerk zur erfolgreichen Führung im digitalen Zeitalter. In: Handbuch Digitale Wirtschaft, Springer Gabler

¹⁰ Van Dick, R., Gross, M., Helfritz K.H., Holz, F., Stickling, E. (2016). Digital Leadership – die Zukunft der Führung in Unternehmen. DGFP-Studie

¹¹ Angelehnt an: Heitger, B. (2015). Unternehmensentwicklung: Wissen, Wege, Werkzeuge für morgen. Freiburg: Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft Steuern Recht GmbH



Ein Stück Persönlichkeitsentwicklung

Dr. Mathias Jehn führt in der Zentralbibliothek Teams auf Führungs- und Sachgebietsebene. Vor knapp zwei Jahren absolvierte er „Führung kompakt“: Ein Gespräch über Herausforderungen in Sachen Führung und den Nutzen des Angebots.

Herr Dr. Jehn, was war für Sie der Auslöser, an „Führung kompakt“ teilzunehmen?

Ich interessiere mich sehr für Führungsthemen, bilde mich auf diesem Gebiet gerne weiter. Meine Überzeugung ist, dass Führung ohne Unterstützungsangebote schwieriger zu leisten ist. Hinzu kam, dass ich ein Jahr zuvor in der Universitätsbibliothek eine Führungsaufgabe übernommen hatte. Zuvor war ich zwar bereits Sachgebietsleiter. Doch es ist eine andere Art von Führung, wenn auch Führungskräfte in den eigenen Führungsbereich hinzukommen.

Für welche Schwerpunkte in Sachen Führung interessieren Sie sich konkret?

Früher in den 1980er- und 1990er-Jahren war Führung noch anders, erfolgte meist hierarchisch von oben nach unten. Heute müssen Führungskräfte die ganze Partitur bespielen können – vom Delegieren

bis hin zum Coachen und Beraten. Man muss viele Führungsthemen kennen und diese ganz situativ anwenden. Ich möchte die diversen Möglichkeiten und Methoden nutzen, um mich in unterschiedlichen Führungssituationen adäquat zu verhalten.

Worum geht es bei einer Führungsrolle?

Meiner Erfahrung nach geht es darum, einen guten Rahmen zu bieten, in denen Mitarbeitende selbstständig agieren können. Meine Vorstellung von Führung ist, diesen Rahmen abzustecken und miteinander zu gestalten. Die Rolle einer Führungskraft ist außerdem, die unterschiedlichen Interessen in den nächstgrößeren Rahmen zu übertragen – also einen Interessensausgleich mit der nächsthöheren Ebene herzustellen und Vermittlungsaufgaben zu erfüllen. Als Motivator sehe ich mich weniger, ich Sorge eher dafür, Hindernisse abzubauen und die Motivation nicht zu bremsen.

Was konnten Sie vom Gelernten direkt anwenden?

Im Gedächtnis geblieben sind mir die Eingangsfragen zu Beginn einer Runde, bevor es über den theoretischen Inhalt direkt in die Praxis-Phase ging. Zum Beispiel haben die Berater*innen die Teilnehmenden eingangs gefragt, was ihr schönstes Berufsereignis in der letzten Woche war. Über diesen Einstieg wird jede Person abgeholt und man kommt in die fachlichen Gespräche. Das mache ich bei Meetings seither auch. Hilfreich waren ebenso das kollegiale Umfeld und die Erfahrungen der Kolleg*innen anderer Bereiche. Es gibt Führungskräfte, mit denen treffe ich mich heute noch regelmäßig online und wir tauschen uns kollegial aus.

„ Ich empfinde das Angebot im Rahmen der Führungskräfteentwicklung als nachhaltig und kann es sehr empfehlen.“

Was war Ihr größtes Learning?

Das Modul „Veränderungen“ und die praktischen Beispiele anhand der Change-Kurve. Sie zeigt, welche Phasen Menschen meist durchlaufen, wenn sie eine Veränderung durchleben. Es geht zunächst durch ein sogenanntes Tal der Tränen. Denn eine verbreitete Charaktereigenschaft von Menschen ist, sich selbst oftmals nicht ändern zu wollen. Die Entwicklungskurve bei Veränderungen ist fast immer gleich und trifft auf Einzelpersonen wie auf Teams zu. Es gibt bestimmte Etappen, die bei einer Veränderung notwendig sind, auch solche, in denen es nicht so rund läuft. Das Tal hat einen Grund und ist kein schlechtes Zeichen. Als Führungskraft muss ich diese Stimmung begleiten, nicht verhindern.

Erlebt Sie Ihr Team seither anders?

Ob ich das anhand von „Führung kompakt“ festmachen kann, weiß ich nicht. Aber weil mich Führung prinzipiell interessiert und ich mich mit den Themen kontinuierlich beschäftige, ist das Führungsangebot ein wichtiger Baustein für mich gewesen. Es hat mich ein Stück in meiner Persönlichkeitsentwicklung und in meiner Führungsverantwortung gestärkt. Ich empfinde das Angebot im Rahmen der Führungskräfteentwicklung als nachhaltig und kann es sehr empfehlen. Man bekommt die gesamte Bandbreite der Führungspalette an die Hand und erfährt kollegiales Feedback.

Dr. Mathias Jehn leitet die Bestandserhaltung und Digitalisierung (BuD) sowie das Archivzentrum und die Sammlung Frankfurt & Seltene Drucke der Zentralbibliothek. Seit 2008 ist er für die Bibliothek der Goethe-Universität tätig.



Internes Zertifikatsangebot „Führung kompakt“

„Führung kompakt“ ist ein modulares Element der Führungskräfteentwicklung. In einer praxisnahen Führungsreise mit sieben Modulen (Präsenz- und Onlineseminare) unterstützen wir Sie dabei, Ihren eigenen Führungskompass (weiter-) zu entwickeln und durch fachliche Impulse, ein kollegiales Netzwerk und persönliche Reflektion sich selbst sowie Ihre täglichen Führungsherausforderungen aus neuen Blickwinkeln und mit kreativen Lösungsansätzen zu betrachten.

Einen Überblick über Module und Termine finden Sie hier: www.goethe-lerncampus.de.



Ein gemeinsames Projektverständnis

Die Abteilung von Dietrich Ebert kümmert sich um Business Applications im Bereich Finanzen und Controlling. Das Team besuchte das Grundlagen-Seminar „Projektmanagement“. Einige Team-Mitglieder absolvierten danach das modulare Angebot „Zertifizierung zur*zum Projektmanager*in“.

Im Jahr 2020 stand Dietrich Ebert mit der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung (HR-PEOE) in Kontakt. Sein Anliegen: eine Überblicksschulung in Projektmanagement von klassisch bis agil für sein komplettes Team. Schließlich arbeitet die Abteilung Business Application Management (BAM) überwiegend projekt- und aufgabenbezogen. „Wir haben relativ wenig Tagesgeschäft“, sagt Dietrich Ebert. Die Abteilung beschäftigt sich vorwiegend mit dem Betrieb und der Weiterentwicklung von SAP-Systemen. Dazu zählen unter anderem Systeme des Rechnungswesens und Berichtswesens. So passte es gut, dass die Personal- und Organisationsentwicklung gerade dabei war, ein modifiziertes Projektmanagementangebot aufzusetzen, indem zunächst Grundlagen zum Projektmanagement vermittelt wurden. Daran nahm das ganze BAM-Team teil. Danach meldeten sich zwei Team-Mitglieder direkt zum Durchlauf „Zertifizierung zur*zum

Projektmanager*in“ an. Beim zweiten Durchgang nahm eine weitere Person teil – und Ebert selbst. Sein Wunsch ist es, dass nach und nach auch die übrigen Team-Mitglieder je nach Aufgabengebiet die Zertifizierung beziehungsweise das Basisangebot Projektmanagement durchlaufen.

„Das war sehr kompakt und griffig sowie mit guten Beispielen belegt.“

Projekte lassen sich auf unterschiedliche Weise gestalten. Viele Wege führen bekanntlich nach Rom. Aber: „Wer nach bestimmten Plänen vorgeht und

bestimmte Arbeitsschritte einhält, hat mehr Chancen auf Erfolg“, sagt Ebert. Er hält es für sinnvoll, wenn das Projektmanagement nach einem bestimmten Standard verfährt. Sonst könnten sich Projekte ziehen und kaum Ergebnisse hervorbringen. Dies sei weder für einen persönlich erfüllend noch bringe es der Goethe-Universität einen Nutzen. Die Inhalte im Zertifizierungsangebot beschreibt Ebert als aufeinander

Projektmanagement als Zertifizierung

Die Zertifizierung zur*zum Projektmanager*in erfolgt nach internationalen Standards in Kooperation mit TÜV SÜD. Teilnehmende lernen nicht nur die einzelnen Phasen des Projektmanagements kennen, sondern erfahren, wie sich Projekte effektiv und effizient umsetzen lassen. Neben klassischen Vorgehensweisen geht es ab 2023 nun neu ebenso um agile Methoden. Das Zertifizierungsangebot besteht aus vier Modulen zu je zwei Tagen sowie einer Zertifizierungsprüfung – anerkannt nach ISO 17024, DIN ISO 21500. Wer zuerst das Grundlagen-Seminar „Projektmanagement – Grundlagen und Methoden: Projekte erfolgreich planen und organisieren“ besuchen möchte, kann sich dies bei einer zukünftigen Teilnahme an der Zertifizierung zur*zum Projektmanager*in anrechnen lassen.

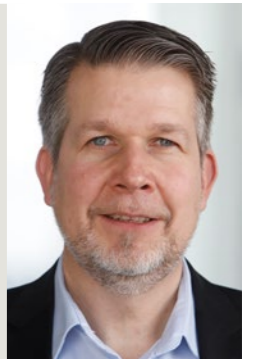
Mehr Informationen zu den Inhalten finden Sie hier: www.goethe-lerncampus.de.

aufbauend. Je nach Modul galt es, praktische Aufgaben als Gruppe zu lösen: Meilensteinpläne aufsetzen, Kostenübersichten erstellen oder einen Projektantrag stellen. „Das war sehr kompakt und griffig sowie mit guten Beispielen belegt“, erinnert er sich. Für ihn sei es sehr gewinnbringend gewesen.

Mehrwert der Zertifizierung

Als einen Aha-Moment beschreibt Ebert das Thema „Projektbegrenzung“. Damit meint der Leiter insbesondere Fragen, die sich ein Projektteam hinsichtlich der Ziele stellen sollte: Was möchten wir mit dem Projekt erreichen und was könnten andere von dem Projekt erwarten? Sind die Ziele messbar, angemessen und realistisch? Was soll mit dem Projekt nicht erreicht werden (sogenannte Nicht-Ziele)? Wer ist mit welchen Aufgaben betraut und was können wir von der Person erwarten? „Erwartungshaltungen und Rollenverteilungen sind am besten direkt zu Beginn eines Projektes zu klären“, sagt Ebert. Er und sein Team nutzen gerne die klassischen Methoden des Projektmanagements. Aktuell ist sein Team dabei, ein neues Projekt aufzusetzen und dafür einen Projektantrag zu verfassen. „Dabei denken wir schon in den Kategorien, die wir in den Seminar-Modulen gelernt haben“, verdeutlicht er.

Dietrich Ebert leitet die Abteilung Business Application Management, Bereich Finanzen und Controlling. Seit 1999 arbeitet er an der Goethe-Universität – zuerst als Ingenieur für Energie- und Wärmetechnik, später dann in Projekten rund um SAP-Systeme.



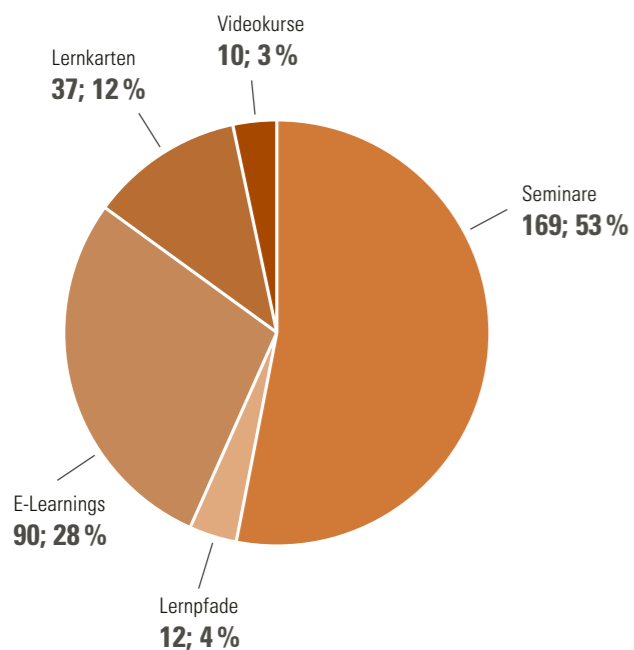
Den Mehrwert der Zertifizierung sieht Ebert insbesondere darin, dass die Teilnehmenden das Gelernte in der Praxis anwenden können. Und je mehr Personen teilnahmen, desto ausgeprägter sei das gemeinsame Projektverständnis in einer Organisation. Aber auch für die persönliche Weiterentwicklung sei die Weiterbildung mit dem Zertifikat ein toller Anreiz. Er schreibt es der Goethe-Universität zugute, dass Weiterbildungen wie diese überhaupt angeboten werden. Auch das professionelle Managen und das Begleiten durch die Abteilung der Personal- und Organisationsentwicklung hebt Dietrich Ebert hervor.

Die Goethe-Lerncommunity in Zahlen, Daten, Fakten

Die Goethe-Lerncommunity ist auch im Jahr 2022 aktiv gewesen. Mit dem Auswertungsstand vom 28. November 2022 spiegelt sie Folgendes wider:

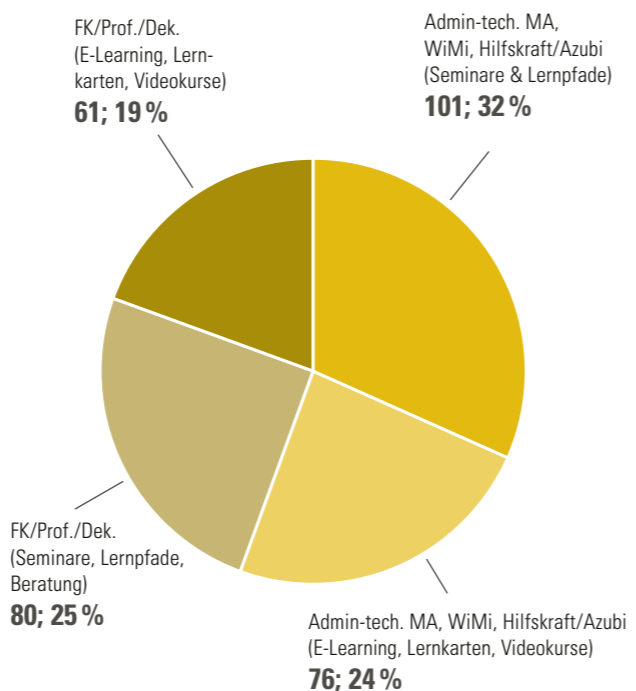
Das Kompetenzportfolio mit 318 Angeboten setzt sich aus diversen Präsenz- und Onlineformaten und -methoden zusammen ...

318 Weiterbildungsangebote nach Lernformaten 2022 (absolut; in Prozent)

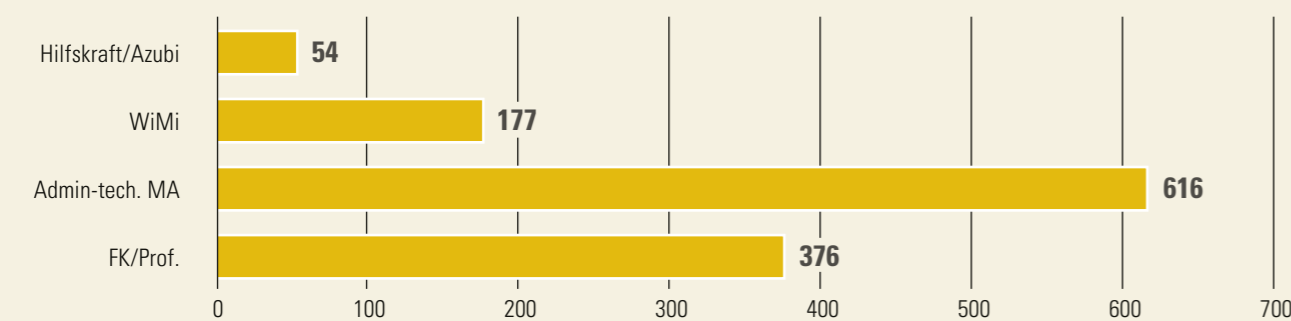


... und nimmt alle Zielgruppen in den Blick.

318 Weiterbildungsangebote nach Zielgruppen und Lernformaten 2022 (absolut; in Prozent)

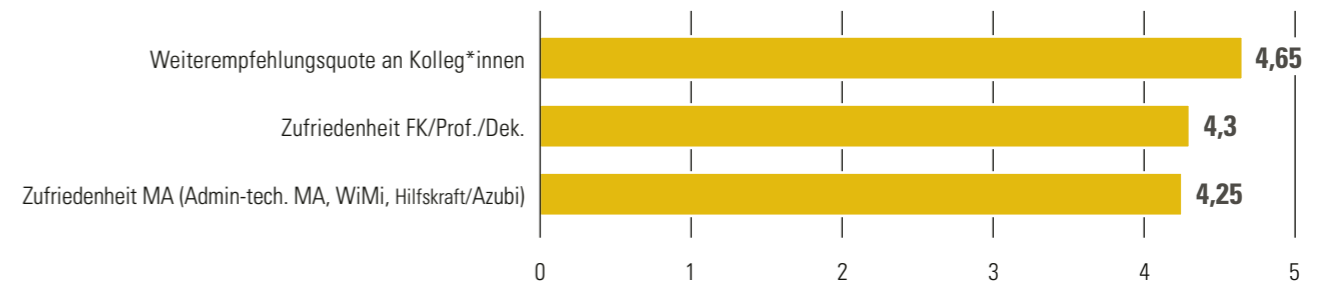


Im Jahr 2022 gab es bis dato statusgruppenübergreifend 1.223 Weiterbildungsteilnahmen bei der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung



Die Weiterempfehlungsquote an Kolleg*innen beträgt 93 Prozent (4,65 von 5)

Evaluationen des Weiterbildungsportfolios 2022 (Skala von 0 = „stimmt nicht“ bis 5 = „stimmt sehr“)



Die Top-3-Weiterbildungen 2022 für die Zielgruppe Mitarbeitende

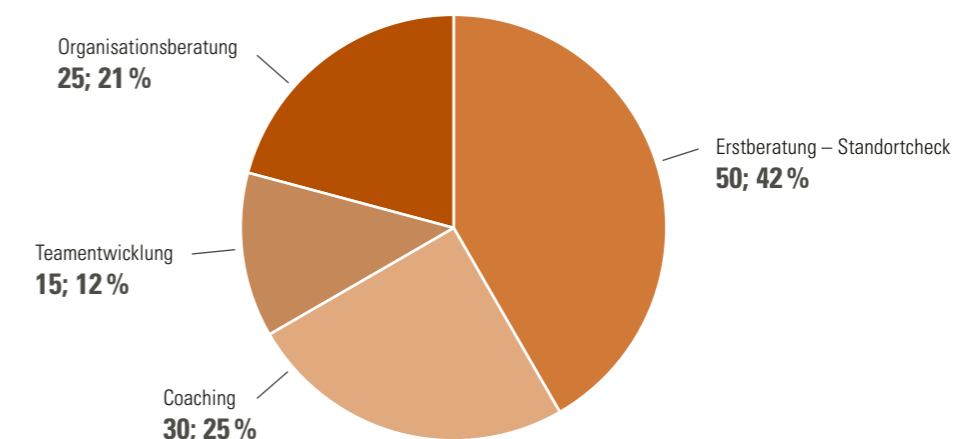
- Internes Zertifikatsangebot „English for University Staff“
- Excel-Reihe
- Zertifizierung zur*zum Projektmanager*in nach internationalen Standards

Die Top-3-Weiterbildungen 2022 für die Zielgruppe Führungskräfte, Professor*innen und Dekan*innen

- Internes Zertifikatsangebot „Führung kompakt“
- Individuelles Coaching
- Laterales Führungsseminar

Im Jahr 2022 hat die HR-Personal- und Organisationsentwicklung 120 individuelle Beratungen durchgeführt

120 jährliche individuelle Beratungen nach PEOE-Beratungsarten (absolut; in Prozent)





Effektivität im Büroalltag

In der Universitätsverwaltung betreut Astrid Czerwonka die administrativen Aufgaben von drei Professuren. Im vergangenen Jahr durchlief sie Lernbausteine für das interne Zertifikat „Professionelles Büromanagement“. Im Interview berichtet sie, wie sich ihre Arbeit verbessert hat.

Frau Czerwonka, warum haben Sie sich für diese Weiterbildung entschieden?

Im Vergleich zu anderen Seminaren besteht dieser Lernpfad aus ganz vielen verschiedenen Themenfeldern, die den Großteil des tatsächlichen Arbeitsalltags abdecken.

Es lassen sich verschiedene Teile herauspicken, die einen interessieren und die unterschiedlichen Aspekte des eigenen Arbeitsalltags abdecken.

Man kann zwar auch alle angebotenen Themenfelder belegen, muss es aber nicht. Das Ganze geht über einen längeren Zeitraum.

„ Es ist ein breites und großes Angebot. Vor allem der Mix aus theoretischen und praktischen Inhalten ist super – genauso die verschiedenen Arten des Lernens. “

Sie schätzen somit eher kontinuierliche Lernmodelle.

Dieser Lernpfad ist nicht mal eben an einem Tag gemacht. Man bleibt einen längeren Zeitraum über an dem Thema dran. Das bringt eine gewisse Kontinuität mit sich. Ich finde, es ist ein interessantes Konzept, längerfristig begleitet zu werden.

Auf welchen Themenfeldern lag Ihr Fokus?

Ich habe mich vorrangig für praxisnahe Inhalte entschieden, zum Beispiel wie sich die virtuelle Kommunikation verbessern lässt oder wie sich volle E-Mail-Postfächer effektiver organisieren lassen. Im Angebot sind zudem Kurse wie Stress-Soforthilfe.

Diese finde ich auch interessant, habe mich aber eher für Praxis-themen entschieden, weil ich diese in meinem Arbeitsbereich direkt anwenden und ausprobieren kann.

Welche Hürden im Büromanagement bewältigen Sie im Alltag?

Tatsächlich zeigt sich das Arbeitspensum oftmals in Wellen. Es gibt Zeiten, in denen alles auf einmal kommt und vieles davon eilig ist. Dabei muss ich den Überblick behalten und kommunizieren, wenn etwas Dringendes doch mal kurz liegen bleibt. Ebenso wichtig ist es, zu priorisieren und zu wissen, wie ich mich selbst organisiere, damit die Arbeit produktiv bleibt und ich nicht in Stress ver falle.

Wie hat Ihnen das Angebot dabei geholfen?

Mir hat es sehr geholfen, weil man viele praktische Tipps bekommt und an die Hand genommen wird. Es werden Tools zur Selbstorganisation aufgezeigt und Strategien vermittelt, wie ich diese anwende. Gleich am nächsten Tag kann ich das Gelernte in der Praxis testen. Der Lernpfad beziehungsweise die Weiterbildung fördert es, Dinge direkt umzusetzen.

Wie haben Sie die Zusammenstellung der Themen und des Lernpfades erlebt?

Es ist ein breites und großes Angebot. Vor allem der Mix aus theoretischen und praktischen Inhalten ist super – genauso die verschiedenen Arten des Lernens. So gibt es Kurse mit Referent*innen zu festen Terminen, ebenso Selbstlernmodule, die man eigenständig bearbeiten und für sich flexibel einteilen kann. Auch Selbstlernkarten sind dabei. Ich würde das interne Zertifikatsangebot als abwechslungsreich, lehrreich und horizontweiternd beschreiben.

Astrid Czerwonka ist administrativ-technische Mitarbeiterin. Seit 2015 arbeitet sie am Institut für Human-geographie und betreut die administrativen Aufgaben von drei Professuren – seien es Personalvorgänge oder Abrechnungen von Dienstreisen.



Gehen Sie das Büromanagement anders an als zuvor?

Ja, das kann ich schon sagen. Eine Sache ist das E-Mail-Postfach. Ich habe unter anderem gelernt, wie ich E-Mails schneller schreibe, die dennoch freundlich sind. Auch passe ich seitdem Betreffzeilen an und ergänze, ob etwas nur zur Information gedacht ist oder eine Aktion erfordert. Ich nutze zudem die Aufgaben in Outlook, um E-Mails auf Wiedervorlage zu legen, und verwende OneNote, um sonstige Aufgaben zu organisieren. Nach und nach wende ich die Sachen aus dem Lernpfad an.

Internes Zertifikatsangebot „Professionelles Büromanagement“

Ob Arbeitsorganisation, Bürokommunikation oder Zeit- und Selbstmanagement: Der Lernpfad „Professionelles Büromanagement“ unterstützt Teilnehmende mit Online- und Präsenzseminaren sowie E-Learnings, Büromanagement effektiver und produktiver zu gestalten. Wer bis zum Jahresende 2023 eine bestimmte Anzahl vorausgewählter Pflicht- und Wahl-Pflichtmodule absolviert, erhält ein internes Zertifikat.

Einen Überblick über Module und Termine finden Sie hier: www.goethe-lerncampus.de.



Austausch in vertrauensvoller Runde

Welchen Mehrwert stiftet die kollegiale Fallberatung für Tenure-Track-Professuren? Und wie genau laufen die Gesprächsrunden ab? Über persönliche Erfahrungswerte haben wir mit Professor Mirco Göpfert gesprochen.

Vor mehr als vier Jahren wurde Prof. Dr. Mirco Göpfert über eine Tenure-Track-Professur an die Goethe-Universität berufen. Die ersten 100 Tage vergingen schnell. Aus unterschiedlichen Gründen griff er erst später auf die Lernangebote für neuberufene Professor*innen zurück. Der Professor für Sozial- und Kulturanthropologie entschied sich für die kollegiale Fallberatung. Hintergrund für seine Teilnahme an diesem Unterstützungsangebot ist die neue Position mit mehr Verantwortung.

Für den Wissenschaftler bedeutet die Professur eine neue Führungsrolle und auch ein neues Selbstverständnis – sei es hinsichtlich der Aufgaben oder der Erwartungen anderer. „Um mit dieser Unsicherheit umzugehen, fand ich es eine kluge Idee, mit anderen Menschen ins Gespräch zu treten – vor allem mit Professor*innen, denen es ähnlich ergeht“, sagt Mirco Göpfert.

„Im Rahmen der kollegialen Beratung bekommen wir ein angeleitetes Setting zur Verfügung gestellt, in dem über Herausforderungen gesprochen werden kann.“

Die kollegiale Fallberatung, die speziell auf Personen mit Tenure-Track-Professur zugeschnitten ist, verbindet, dass viele das erste Mal Führungsverantwortung übernehmen und vor ähnlichen Herausforderungen stehen. „Im Rahmen der kollegialen Beratung bekommen wir ein angeleitetes Setting zur Verfügung gestellt, in dem über Herausforderungen gesprochen werden kann“, meint Göpfert. Und oft seien diese am Ende gar nicht so unüberwindbar, wie man anfangs denke.

Göpfert erinnert sich an den ersten Fall, den er in die Fallberatung eingebracht hatte. Seinerzeit hatte er mit unterschiedlichen Erwartungen zu kämpfen, die er an sich herangetragen sah – sei es vom Team oder von Doktorandinnen und Doktoranden. Im Laufe der kollegialen Beratung habe ihm jemand aus dem Kollegium gesagt: „Herr Göpfert traut sich nicht, zu wollen.“ Dieser Satz ist ihm bis heute im Gedächtnis geblieben. Gemeint war damit, dass der Sozial- und Kulturanthropologe neben den Erwartungen anderer auch schauen sollte, was

Kollegiale Beratung für Tenure-Track-Professor*innen

Die Kollegiale Beratung für Tenure-Track-Professor*innen ist ein Element der Führungskräfteentwicklung im Rahmen des 100-Tage-Programms für neuberufene Professor*innen. Bei den systematischen Beratungsgesprächen tauschen sich Tenure-Track-Kolleg*innen wechselseitig zu beruflichen Fragen und Schlüsselthemen aus und beraten gemeinsam Lösungen. Das Format wird durch eine professionelle Beraterin oder einen professionellen Berater seitens der Personal- und Organisationsentwicklung moderierend begleitet.

Mehr Informationen zu den Inhalten finden Sie hier: www.goethe-lerncampus.de.

er selbst eigentlich möchte. „Ich habe vergessen, dass ich jetzt in einer Position bin, in der ich auch etwas wollen darf“, äußert er. Den Gestaltungsfreiraum einer Professur empfinde er heute weniger als Belastung, sondern vielmehr als Freude.

Gesprächsrunden mit Methode

Um aus der kollegialen Fallberatung einen Nutzen zu ziehen, braucht es keinen eigenen Fall. Göpfert bezeichnet die Gespräche und Sachverhalte, die andere in die Runden tragen, als ebenso lehrreich. Häufig drehen sich die Fälle um Personal- oder Lehrverantwortung. Im Kern geht es um alles, was auf Menschen in ihrer neuen Position einprasselt. Die kollegiale Fallberatung findet etwa einmal im Monat statt. Meist sind fünf bis sechs Personen anwesend, manchmal auch mehr. Die Gesprächsrunden erfolgen anhand einer bestimmten Methode. Das Besondere: Die Teilnehmenden müssen gemeinsam Lösungsmöglichkeiten finden. Die Runde wird von einer qualifizierten Beraterin oder einem qualifizierten Berater moderiert und strukturiert. Nachdem eine Person einen Sachverhalt geschildert hat, lauscht sie in stummer Anwesenheit dem Austausch der anderen. Am Ende hat sie die Möglichkeit, das Vorgeschlagene zu kommentieren und für sich auszuprobieren.

Mirco Göpfert ist Professor für Sozial- und Kulturanthropologie am Institut für Ethnologie. Seit 2018 ist er für die Goethe-Universität tätig und durchlief das Berufungsverfahren einer Tenure-Track-Professur.



„Im Grunde geht es dabei um Persönlichkeitsentwicklung – und dieser im engmaschigen Arbeitsalltag Raum einzubringen, hat mir gutgetan“, sagt Göpfert. Für ihn zeichnet sich das Format vor allem durch die Möglichkeit aus, sich mit anderen in einem geschützten Raum vertrauensvoll auszutauschen. Diesen Austausch beschreibt Mirco Göpfert als unglaublich wertvoll.

Impulse für die neue Rolle



Ob Administration, Personalmanagement oder Zeitmanagement: Neuberufene Professor*innen stehen vor unterschiedlichen Herausforderungen – wie ausgewählte Module des 100-Tage-Programms die Arbeit der Professorin Stefanie Kaiser unterstützen.

Das 100-Tage-Programm für neuberufene Professor*innen gleicht einer Art Modulsystem. Prof. Dr. Stefanie Kaiser, Professorin für Pharmazeutische Chemie am Institut für Pharmazeutische Chemie, wählte die Bausteine, die sie für sich als besonders hilfreich erachtete. An der Goethe-Universität startete die Professorin im November 2020 – im ersten Winter der Covid-19-Pandemie. Als „irgendwie inkognito“ empfand sie die Anfangszeit. Kaum jemand war vor Ort, Treffen fanden meist virtuell statt. Den Empfang beschreibt die Wissenschaftlerin dennoch als herzlich. Von Beginn an war sie in alles involviert und erhielt aus dem Kollegium Unterstützung bei Fragen. Denn: „Jede Universität hat andere Regeln und Infrastrukturen“, sagt Stefanie Kaiser. Damit meint sie beispielsweise, wie Drittmittel anzuzeigen sind oder Personaleinstellungen ablaufen.

„Das Portfolio der Personal- und Organisationsentwicklung mit dem Goethe-Lerncampus ist ein fantastisches Angebot, auf das ich auch mein Team immer wieder hinweise.“

Warum sich die Wissenschaftlerin nach Beginn ihrer Tätigkeit für Module des 100-Tage-Programms entschieden hat: „Eine Professur ist etwas anderes als eine Nachwuchsgruppe.“ Eine wissenschaftliche Nachwuchsgruppe leitete Kaiser zuvor an der Ludwig-Maximilians-Universität München und lernte dort viel über Projektmanagement und Führung. Aber mit einer Professur habe sie ganz andere Verantwortlichkeiten und stehe einer größeren Anzahl an Aufgaben gegenüber. Sie beschäftigt vor allem das Thema Zeitmanagement. Schließlich investiert die Professorin einen Großteil ihrer Arbeit in Administration, hinzu kommen Forschung, Lehre und das Team. Um diesen Spagat zu schaffen, nutzt sie Module des 100-Tage-Programms.

Der Wissenschaftlerin ging es bei ihrem Zeitmanagement um die Fragestellung: „Wie kann ich alle Aufgaben für mich managen, damit es in einem gesunden Stundenrahmen bleibt?“ Sie entschied sich aus dem 100-Tage-Programm unter anderem für ein Individual-Coaching mit Fokus auf ihre Führungsrolle im Wissenschaftsbereich, vermittelt durch die Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung (HR-PEOE). Dies sei an der Goethe-Universität schön geregelt: mit Start eines Erstgesprächs mit den Expertinnen und Experten aus der Abteilung HR-PEOE bis zur Vermittlung eines passenden Coaches aus einem exklusiven Coaching-Pool. Anhand ihres individuellen Bedarfs wurden ihr drei Personen vorgeschlagen. Mit ihnen führte Kaiser dann je ein 20-minütiges Gespräch – und entschied sich schließlich für einen der Coaches. Alle sechs bis zehn Wochen trifft sie sich für rund zwei Stunden mit ihm.

Aha-Moment im Coaching

Die Professorin schildert in den Gesprächen aktuelle Herausforderungen oder Problemstellungen und versucht, Lösungsmöglichkeiten in konkrete Handlungen zu übersetzen. Erst kürzlich hat sie im Coaching darüber gesprochen, wie schwierig es ist, Mitarbeitende zu finden. Ab Januar 2023 starten vier neue Praktikantinnen und Praktikanten in ihrem Team. Der Coach habe Kaiser gefragt: „Was braucht es, dass eine oder einer davon bei Ihnen bleibt? Warum hat es Sie als Praktikantin damals bewegt, bei Ihrem Chef zu bleiben?“

Stefanie Kaiser ist Professorin für Pharmazeutische Chemie am Institut für Pharmazeutische Chemie. Im November 2020 wurde sie an die Goethe-Universität berufen.



Ihre Antwort: Sie habe die Inspiration und die kreative Art begeistert. Ein Aha-Moment für Kaiser, für andere Funkengeberin zu sein und ihre Vision inspirierend zu vermitteln. Seit der Professur habe sie sich dafür zu wenig Zeit genommen, möchte dies aber zukünftig ändern.

„Das Portfolio der Personal- und Organisationsentwicklung mit dem Goethe-Lerncampus ist ein fantastisches Angebot, auf das ich auch mein Team immer wieder hinweise“, sagt Stefanie Kaiser. Sie schätzt es, dass nicht nur sie als Führungskraft gefördert wird, sondern ebenso die Möglichkeit besteht, ihre Mitarbeitenden zu fördern.

100-Tage-Programm für neuberufene Professor*innen

Das 100-Tage Programm richtet sich an neuberufene Professor*innen innerhalb ihrer ersten 100 Tage an der Goethe-Universität. Teilnehmende können zwischen modularen Angeboten als Elementen der Führungskräfteentwicklung wählen, die sie in ihrer neuen Rolle bedarfsorientiert und individuell stärken. Die Unterstützungsangebote umfassen ein Erstberatungsgespräch mit der Personal- und Organisationsentwicklung, in dem analysiert wird, ob ein individuelles Coaching, ein Workshop zur Teamentwicklung stattfindet und/oder Seminare zu Führungs- und Managementkompetenzen sinnvoll sind.

Mehr Informationen zu den Inhalten finden Sie hier: www.goethe-lerncampus.de.



Die Abteilung HR-Personal- und Organisationsentwicklung

Vier relevante Systematiken für eine qualitätsgesicherte Personal- und Organisationsentwicklung

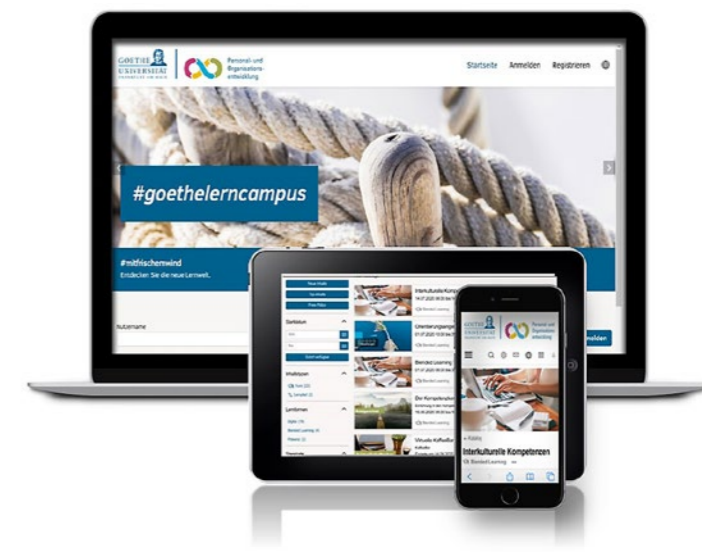
Die Personal- und Organisationsentwicklung steht immer vor der Herausforderung, eine Qualifizierung für Aufgaben im konkreten Moment des Bedarfs anzubieten, aber auch zukunftsgerichtete Kompetenzangebote im Blick zu haben, mit denen wir die strategischen und organisatorischen Ziele der Goethe-Universität unterstützen.

- Wir begleiten 6.773 Beschäftigte, admin-technische sowie wissenschaftliche Mitarbeitende, Hilfskräfte, Führungskräfte, Professor*innen, an der Goethe-Universität bei ihren Kompetenzentwicklungen mit einem breiten Kompetenzportfolio, das sich aus diversen Präsenz- und Onlineformaten und -methoden zusammensetzt, mit mehr als 318 Angeboten.
- Wir entwickeln hybride Zertifizierungsangebote und Lernpfade für Beschäftigte der Goethe-Universität und bieten damit eine Verbindung von interner Weiterqualifizierung und möglichen Karriereoptionen.
- Alle Zertifikatsangebote und Lernpfade sind didaktisch und methodisch abgestimmt, unterstützen die strategischen Ziele der Goethe-Universität und zahlen auf die Attraktivität als moderne Arbeitgeberin ein.
- In der Führungskräfteentwicklung begleiten wir Führungskräfte, Professor*innen und Dekan*innen mit einem modularen Baukastenportfolio. Gleichzeitig wird eine gemeinsame Führungssprache gelebt und entwickelt.

Und dies alles kann nur mit qualitätsgesicherten und modernen Systematiken funktionieren, die Grundlage unserer Arbeit und eines qualitätsgesicherten Portfolios sind:

1. **systemisches lebenslanges Lernen** orientiert am Employee Learning Cycle,
2. **systematische Kompetenzorientierung** durch den Kompetenzkompass,
3. **modulare Weiterbildungen** durch systematischen Aufbau und eine
4. **systematische Lernarchitektur**.

Weitere Erläuterungen zu den Systematiken finden Sie [im HR-PEOE-Strategiekonzept](#).



Die Weiterbildungshighlights 2023

Kompetenzangebote für Beschäftigte

1. Internes Angebot „Zertifizierung zur* zum Projekt Manager*in“ (Modulare Präsenzreihe)

Klassisches und agiles Projektmanagement nach internationalen Standards.

Start: 26.09.2023

Anmeldung bis: 26.08.2023

[Link zur Anmeldung](#)

2. Internes Zertifikatsangebot „English for University Staff“ (Online-Seminarreihe)

Englische Kommunikationsfähigkeit für den beruflichen Universitätsalltag verbessern.

Start: 06.03.2023

Anmeldung bis: 28.02.2023

[Link zur Anmeldung](#)

3. Excel 1 bis 4: Von den Grundlagen bis zu Pivot (Online-Seminar)

Zeit sparen und effektiv mit Excel arbeiten.

Start Seminarreihe 1: 15.03.2023

Start Seminarreihe 2: 08.11.2023

Anmeldung bis: 01.03.2023 bzw. 08.10.2023

[Link zur Anmeldung](#)

4. Stimmig und präsent kommunizieren (Präsenz-Seminar)

Wie Stimme und Stimmung in der persönlichen Präsenz zusammenwirken.

Start Seminar 1: 27.02.2023

Anmeldung bis: 23.02.2023

[Link zur Anmeldung Seminar 1](#)

Start Seminar 2: 11.10.2023

Anmeldung bis: 09.10.2023

[Link zur Anmeldung Seminar 2](#)

5. Internes Zertifikatsangebot „Professionelles Büromanagement“ (Modularer Lernpfad)

Modulare Qualifizierung für eine effiziente Büro- und Selbstorganisation.

Start: jederzeit möglich

[Link zur Anmeldung](#)

6. Mitarbeiter:innen-Entwicklungsgespräch MAEG (Modularer Lernpfad)

Das Mitarbeiter*innen-Entwicklungsgespräch als Führungskraft und/oder Mitarbeitende vorbereiten und durchführen.

Start: jederzeit möglich

[Link zur Anmeldung](#)

Kompetenzangebote der Führungskräfteentwicklung für Führungskräfte, Professor*innen und Dekan*innen

1. Internes Zertifikatsangebot „Führung kompakt 2023/2024“ (Modulare Präsenz- und Onlinereihe)

Eigenen Führungskompass entwickeln und Teams erfolgreich führen.

Start Geschlossene Modul-Reihe 1: 15.03.2023

Anmeldung bis: 01.03.2023

[Link zur Anmeldung Modul-Reihe 1](#)

Start Geschlossene Modul-Reihe 2: 11.05.2023

Anmeldung bis: 25.04.2023

[Link zur Anmeldung Modul-Reihe 2](#)

2. Als Führungskraft schwierige Gespräche souverän führen (Präsenzseminar)

Analyse- und Kommunikationskompetenzen für schwierige Gesprächssituationen im Arbeitsalltag.

Start: 19.10.2023

Anmeldung bis: 01.10.2023

[Link zur Anmeldung](#)

3. Onboarding für (neue) Dekan*innen (Modularer Lernpfad)

Bedarfsgerechte Wahl- und Unterstützungsangebote mit Erstberatung, Coaching, Teamentwicklung und individuellen Führungs- und Managementangeboten.

Start: jederzeit möglich

[Link zur Anmeldung](#)

4. Das 100-Tage Programm für neuberufene (Tenure Track) Professor*innen (Modularer Lernpfad)

Bedarfsgerechte Wahl- und Unterstützungsangebote mit Erstberatung, Coaching, Teamentwicklung und individuellen Führungs- und Managementangeboten.

Start: jederzeit möglich

[Link zur Anmeldung](#)

Sie möchten Ihre Weiterbildungserfahrung mit anderen Kollegen*innen teilen?

Mit der Sternerating-Funktion können Sie nach Abschluss eines Kurses die Kategorien Verständlichkeit, Schwierigkeitsgrad, Umfang des Inhalts und Struktur anonym bewerten – ganz so, wie Sie es von anderen Portalen kennen. Wer möchte, kann auch einen Kommentar hinterlassen.

Legen Sie einfach los – und teilen Sie Ihre Lernerfahrung mit Kolleg*innen. Die Funktion „Sternerating“ finden Sie direkt im Bereich der Kursbeschreibung in den jeweiligen Angeboten.



Ihr Kontakt zur Abteilung HR-Personal- und Organisationsentwicklung (HR-PEOE)

Weitere Informationen und Beratungen erhalten Sie über den Goethe-Lerncampus: www.goethe-lerncampus.de.

Websites

Intranet: www.uni-frankfurt.de/PEOHome
Internet: www.uni-frankfurt.de/PersonalOrganisationsentwicklung

Impressum

Frankfurt am Main, Februar 2023

V. i. S. d. P.: Goethe-Universität Frankfurt am Main Campus Westend | Theodor-W.-Adorno-Platz 1
D-60629 Frankfurt am Main

Redaktion:
Katja Jäger, Leitung HR- Personal- und Organisationsentwicklung
Sven Lechtleitner | www.sven-lechtleitner.de

Gestaltung:
11D-Kommunikation GmbH | www.11d.de

Bildnachweise:
Adobe Stock / alotofpeople (S. 18),
Adobe Stock / fotofabrika (S. 14), Adobe Stock / ijeab (S. 10),
Adobe Stock / Rawpixel (S. 16),
Uwe Dettmar, Goethe-Universität Frankfurt (S. 1, 3, 9, 11, 15, 19),
Peter Kiefer, Goethe-Universität Frankfurt (S. 4, 20),
Jürgen Lecher, Goethe-Universität Frankfurt (S. 2),
Picture People (S. 17), Shutterstock / Rawpixel (S. 8)

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Sämtliche Arten der Vervielfältigung oder der Wiedergabe dieses Werkes oder von Teilen desselben – insbesondere der Nachdruck von Text und Bildern, Vorträgen, Aufführungen, Vorführungen – sind nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig. Dies gilt auch für alle sonstigen Arten der Nutzung wie zum Beispiel die Übersetzung, die Entnahme von Schaubildern, die Verfilmung und die Sendung. Zuwiderhandlungen werden verfolgt.

Goethe-Universität Frankfurt am Main
Abteilung HR-Personal- und Organisationsentwicklung
Campus Westend | Theodor-W.-Adorno-Platz 1
D-60629 Frankfurt am Main

www.uni-frankfurt.de/PEOE
consulting.peoe@uni-frankfurt.de

Jetzt Weiterbildung erleben:

www.goethe-lerncampus.de

