

# GOETHE-LERNJOURNAL

Ausgabe 1 | Januar 2022

## Weiterbildung neu entdecken

[www.goethe-lerncampus.de](http://www.goethe-lerncampus.de)

GOETHE  
UNIVERSITÄT  
FRANKFURT AM MAIN



Personal- und  
Organisations-  
entwicklung



# Inhalt

Editorial	3
Der Goethe-Lerncampus	4
New ways of learning	6
Führung neu denken	10
Die Goethe-Lerncommunity	12
Einblicke	14
Ausblicke	16
Portrait	18
Kontakt	19
Impressum	19

# Editorial

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

bereits über 1 000 Beschäftigte nutzen den [Goethe-Lerncampus](#) für ihre individuelle berufliche Kompetenzentwicklung bzw. Weiterbildung.

Mit der neuen Lernwelt haben sich unsere Prozesse, Systematiken und Abläufe maßgeblich verändert – ganz im Sinne einer digitalen Transformation. Diese ist komplex und nicht einfach. Wir setzen alle Kraft daran, den Live-Betrieb für alle Lernenden zu stemmen und alles bestmöglich zu hosten.

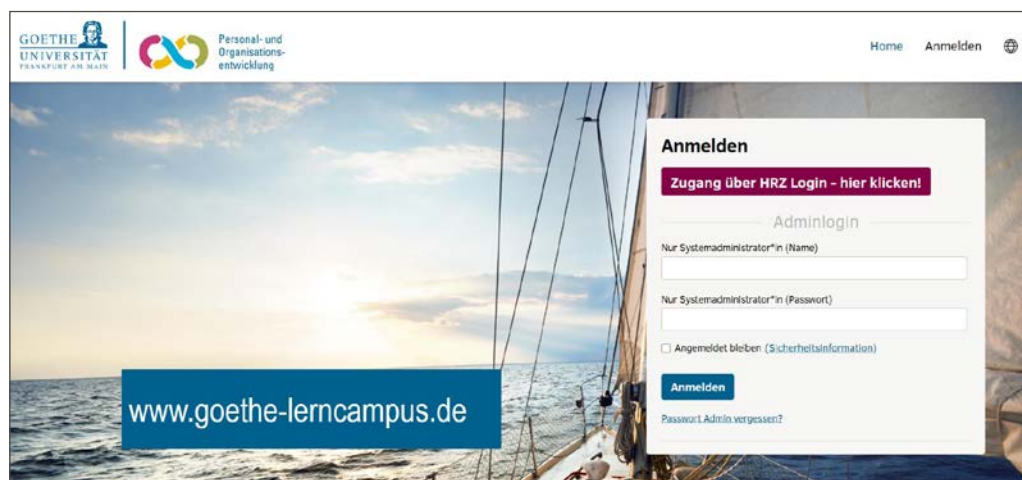
Daher lernen wir Tag für Tag dazu. Unsere digitalen Personalentwicklungskompetenzen für die neue Lernwelt wachsen stetig, damit wir Ihnen ein attraktives Lernangebot bieten können. Das Portfolio umfasst fast 250 hybride (analoge und digitale) Kompetenz- und Weiterbildungsangebote.

Von Seminaren über E-Learnings bis zum Wissenspappen oder kollektionalen Austauschformaten: Im Goethe-Lerncampus ist für viele Kompetenzbedarfe und Zielgruppen etwas dabei: für Mitarbeiter\*innen, für Führungskräfte und für Professor\*innen aus Verwaltung und Wissenschaft.

Mit unserem Lernjournal wollen wir Ihnen die neue Lernwelt noch näherbringen. Stimmen, Impulse sowie Kurzerläuterungen machen das vielfältige Lernportfolio sicht- und greifbar. Wir wünschen uns, dass wir Ihre Neugierde wecken und Ihnen zeigen können, dass der Goethe-Lerncampus ein guter Bestandteil Ihrer eigenen Kompetenzentwicklung sein kann. Lernen Sie neue Lernformate und Hintergründe kennen, machen Sie dabei mit, Weiterbildung für sich selbst und/oder Ihr Team neu zu entdecken und Teil der Goethe-Lerncommunity zu werden.

Lebenslanges Lernen beginnt jetzt!

Katja Jäger  
Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung







# Der Goethe-Lerncampus

**Reise:** [der Erreichung eines bestimmten Ziels dienende] Fortbewegung über eine größere Entfernung.

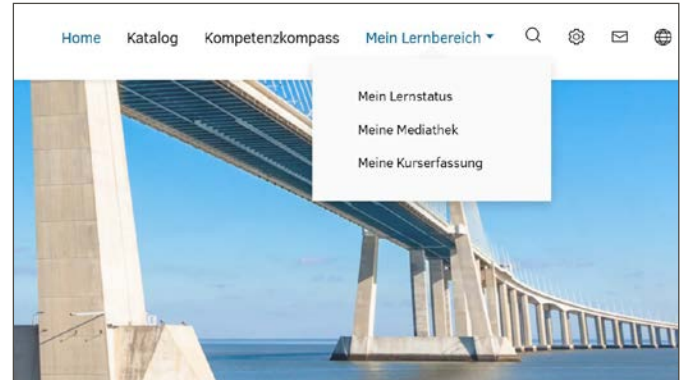
So definiert der Duden die Bedeutung ...

Ich packe meinen Koffer und gehe auf Reisen. Reisen unternehmen, auf Reisen sein – wer mag das nicht? Und wer erinnert sich nicht gern an wunderschöne Urlaubserlebnisse? Jeder Mensch reist nach seinem eigenen Gusto: an den Strand unter Palmen, die Berge erklimmend oder mit Backpacking von einem zum anderen Ort wechselnd. Die Möglichkeiten des Reisens sind unendlich groß, vielfältig und divers – so wie das lebenslange Lernen! Und wie vor Antritt einer jeden Reise braucht es eine gute Vorbereitung – denn wohin soll es eigentlich gehen?

Genauso ist es auch bei der Kompetenzentwicklung bzw. Weiterbildung. Was wird gebraucht, welche Ziele, Fähigkeiten, Kompetenzen sollen erreicht, was genau soll erlernt werden? Je klarer diese Frage anfangs definiert ist, desto effektiver läuft die Suche nach individuell passenden Weiterbildungen. Und hier kommt der Goethe-Lerncampus ins Spiel! Mit ihm verzahnen wir digitale Technik und Weiterbildungsangebote: hybrid, intuitiv und vielfältig sowie selbstgesteuert und jederzeit für Mitarbeitende, Führungskräfte, Professor\*innen nutzbar.

### Die Selbstverantwortung für das eigene Lernen rückt in den Fokus.

Heutige und zukünftige Kompetenzentwicklung ist individuell gestaltbarer geworden. Dabei unterstützt uns die Technik im Goethe-Lerncampus, zum Beispiel in „Mein Lernbereich“: Hier erhalten Lernende einen Überblick über die von ihnen gebuchten Weiterbildungsangebote.



So entstehen persönliche Lernhistorien, mit absolvierten und zukünftigen Kursen. Individuelle Zertifikate oder hinterlegte Lerninhalte können jederzeit heruntergeladen werden. Wer Wissen auffrischen möchte, kann die E-Learnings im Lernbereich wieder aufrufen und erneut bearbeiten. Die eigene Weiterbildung lässt sich so unkompliziert individuell steuern, planen und verfolgen.

Egal ob aus Verwaltung oder Forschung und Lehre, egal ob Mitarbeitende\*r, Führungskraft oder Professor\*in: Im Lerncampus können alle aus den vielen verschiedenen Lernformaten im Weiterbildungsportfolio auf genau die Angebote zugreifen, die den eigenen Lernpräferenzen und Kompetenzbedarfen entsprechen. Das Weiterbildungsportfolio ist dazu besonders breit gefächert: von (Online-)Seminaren gemeinsam mit Kolleg\*innen über E-Learnings zum Selbstlernen mit Checklisten und Reflexionsfragen bis hin zu Lernpfaden und Zertifizierungskursen.

## Die verschiedenen E-LEARNING-ARTEN im Goethe-Lerncampus

- **E-Learnings mit dem Zusatz „Lernkarten“** sind kurzweilige und kompakte Lerninhalte, die den natürlichen Lesefluss unterstützen.
- **E-Learnings mit dem Zusatz „Videokurse“** sind besonders für die Lerner\*innen attraktiv, die gern angeleitet von Video, Stimme und Ton lernen.
- **E-Learnings ohne weiteren Zusatz** beinhalten einen breiten Mix an unterschiedlichen Lernelementen und -formaten und bieten einen tiefer gehenden Einblick in die jeweiligen Themen.
- **Online-Seminare** sind live stattfindende Trainings in einem virtuellen Klassenraum, bei denen gemeinsames Lernen, Austausch und Interaktion in der Gruppe im Vordergrund stehen.
- **Präsenz-Seminare** sind live stattfindende Trainings in einem realen Seminarraum am Campus oder bei externen Partnern.
- **Lernpfade** sind methodisch abgestimmte und für Sie von Expert\*innen zusammengestellte Angebote, die auf ein gemeinsames übergeordnetes Thema einzahlen und eine Orientierung bieten.



A low-angle, perspective shot of a modern cable-stayed bridge. The bridge's concrete piers and stay cables are prominent, extending from the foreground into the distance. The bridge spans across a body of water, and its reflection is visible on the surface. The sky is a clear, vibrant blue. A semi-transparent blue banner is overlaid on the upper left portion of the image, containing the text 'New ways of learning' in white.

# New ways of learning

**W**ir steckten mittendrin in unserer digitalen Transformation – da überrollte uns von einem auf den anderen Tag die Pandemie. Bereits vorher hatten wir uns mit der Digitalisierung der Personalentwicklung beschäftigt, mit den ersten Vorbereitungen für die Implementierung der neuen Lernwelt waren wir schon gestartet. Unser Ziel damals wie heute: den digitalen Wandel des Lernens und somit des lebenslangen Lernens als Personalentwicklung an der Goethe-Universität aktiv zu gestalten.

Wie selbstverständlich buchen wir Bahntickets online oder nutzen Online-Plattformen für unterschiedliche Bedarfe, ob nun privat und/oder beruflich. Auch in der beruflichen Weiterbildung eröffnet die digitale Welt neue Möglichkeiten. Lern- und Kompetenzangebote sind von überall erreichbar, leichter zugänglich und viel transparenter.

Für uns als Personal- und Organisationsentwickler\*innen bedeuten die „new ways of learning“ eine neue Ausrichtung unserer Rolle. Wir sind nicht länger nur für das Erstellen, Verwalten und Vermitteln von Lerninhalten zuständig. Vielmehr werden wir zu Lern- und Beratungspartner\*innen, indem wir eine attraktive und moderne Lernwelt weitergestalten, selbstgesteuerte Lernprozesse mit individueller beruflicher Kompetenzentwicklung für Beschäftigte vorantreiben und vernetzte Lerngemeinschaften an der Goethe-Universität unterstützen.

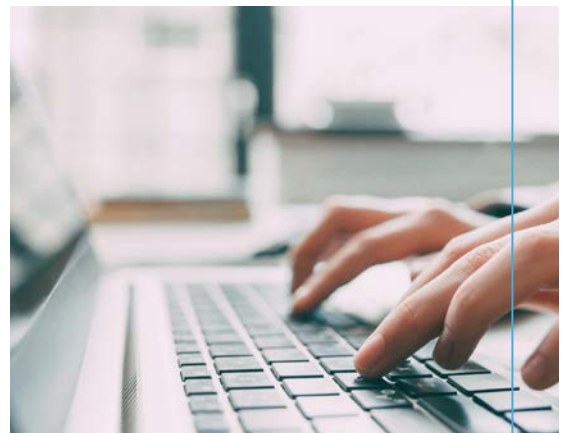
**Im Sinne dieser „new ways of learning“ betreten wir stetig neue Reisewege und laden Sie ein, diese neuen (Lern-)Pfade genauer kennenzulernen.**

## Neue hybride Zertifizierungen

Neu in unserem Weiterbildungsportfolio sind hybride Zertifizierungsangebote. Diese können in einem Lernpfad enthalten sein. Bei anderen Angeboten arbeiten wir eng mit renommierten Partner\*innen zusammen und berücksichtigen bei der Zertifizierung nationale und internationale Standards.

## Lernpfad „Professionelles Büromanagement“

Die vielfältigen Aufgaben im Büro strukturierter, (zeit-)effizienter und klarer angehen: Im Lernpfad „Professionelles Büromanagement“ finden sich (Online-)Seminare und E-Learnings rund um die Arbeit im Büro. Im Fokus stehen drei Themen, zu denen wir jeweils passende (Online-)Seminare und E-Learnings anbieten: Erstens die Büro- und Arbeitsorganisation und wie sich diese mit digitalen Tools effizienter gestalten lässt. Zweitens das Thema „Kommunizieren“, zum Beispiel per E-Mail oder am Telefon. Und als drittes ein gutes Zeit- und Selbstmanagement, um die vielfältigen Aufgaben souverän bewältigen zu können. Alle Kurse können kostenfrei jeweils einzeln gebucht werden. Wer eine bestimmte Zahl von Pflicht- und Wahlpflichtangeboten bis Ende 2022 absolviert, kann sogar das Zertifikat „Professionelles Büromanagement“ erwerben.





## „Professionelle Wissenschaftskommunikation“ für Wissenschaftler\*innen

Für Wissenschaftler\*innen wird es immer wichtiger, sich auch außerhalb der eigenen Wissenschaftscommunity zu bewegen. Die Verfassung von Fachbeiträgen, der öffentliche Auftritt bei Veranstaltungen sowie der rapide Wandel der Medienlandschaft in den letzten Jahren legen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler viele potenzielle Handlungsmöglichkeiten offen, ihre eigenen Themen und Interessen aktiv öffentlich zu kommunizieren. Aus zwei kurzweiligen, aufeinander aufbauenden Online-Seminaren nehmen die Teilnehmenden viel praktisches Handwerkszeug und frische Konzepte mit, um die eigenen Inhalte und wissenschaft-

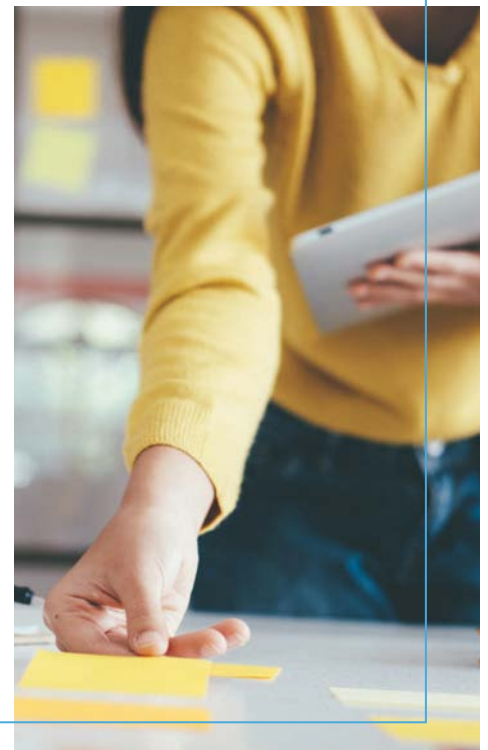
lichen Ergebnisse gezielt auch außerhalb der wissenschaftlichen Community zu kommunizieren. Wer sich als Wissenschaftler\*in dazu auch in Social Media sicher bewegen möchte, erhält im Vertiefungsseminar die dazu notwendige Kompetenz. Diese und weitere Bausteine ergeben zusammen einen neuen umfangreichen Lernpfad – mit weiteren flexiblen Vertiefungs- bzw. Qualifizierungsbausteinen von Storytelling bis Videotraining. Umgesetzt werden die Trainings in Kooperation mit renommierten Dozent\*innen, Journalist\*innen und Expert\*innen des Nationalen Instituts für Wissenschaftskommunikation (NaWik).

## Zertifizierung zur\* zum Projektmanager\*in nach internationalen Standards

Projekte sind aus der Hochschullandschaft nicht mehr wegzudenken – und auch an der Goethe-Universität nehmen sie eine wichtige Rolle ein. Erstmals ist daher eine Zertifizierung zur\* zum Projektmanager\*in nach internationalen Standards im Angebot. Das Pilotangebot erfolgt in Kooperation mit dem renommierten Trainingshaus des TÜV SÜD.

Der Zertifikatslehrgang – anerkannt nach ISO 17024, DIN ISO 21500 – besteht aus insgesamt sechs Tagen, aufgeteilt auf drei Module zu je zwei Tagen. Projektreferent\*innen, Projektkoordinator\*innen, (Junior-)Professor\*innen oder Führungskräfte mit aktueller oder zukünftiger Projektverantwortung werden so auf ihre Rolle als erfolgreiche\*r Projektmanager\*in vorbereitet und können alle Fertigkeiten direkt auf ihr eigenes Projekt anwenden.

Für alle Mitarbeitenden, die in Projekten zu- und mitarbeiten, bieten wir das Seminar „Projektmanagement - Grundlagen und Methoden: Projekte erfolgreich planen und organisieren“ an. Hier erhalten Sie kompakt einen Einblick in die Grundlagen und alle wesentlichen Schritte einer erfolgreichen Projektplanung und -organisation. Das Seminar kann auf eine nachfolgende Zertifizierung angerechnet werden.





## Wissenshappen des Monats

Von A wie agiles Arbeiten bis Z wie Zeitmanagement: Mit dem digitalen Wissenshappen des Monats begleiten wir Interessierte monatlich mit frischem, kurzweiligem und praxisrelevantem Wissen.

Zum Lesen, Hören oder Schauen – jeden Monat gibt es einen neuen Happen mit praktischen Tipps und Ideen. Wer den Service im Goethe-Lerncampus persönlich aktiviert, wird automatisch per Mail benachrichtigt, sobald es einen neuen Happen gibt.



SCHON GEWUSST?

## In der Goethe-Lerncommunity von und miteinander lernen: Kollaboration und Netzwerke

Aktive Zusammenarbeit und Austausch sind immer Teil unserer (Online-)Seminare – so lernen wir gemeinsam von- und miteinander. Daher finden Sie im Goethe-Lerncampus verschiedene Kollaborations- und Netzwerkformate wie den „Mentoring Community Workshop“ oder die „Kollegiale Beratung“ für die Zielgruppen Tenure-Track-Professor\*innen und Führungskräfte.

### Virtuelle Kaffeebar

In Anlehnung an das Mensa-Roulette haben wir die virtuelle Kaffeebar ins Leben gerufen – eine Möglichkeit, auch online informell Unikontakte zu knüpfen. Das Format kann ein gemeinsames Mittagessen oder das reale Kaffee-/Teetrinken nicht ersetzen – es kann aber ein Türöffner sein, damit sich die Goethe-Community besser kennenlernt und sich stärker vernetzen kann.



### Mitarbeitende-Dialog und Führungs-Dialog

Abgerundet werden die Vernetzungsangebote für Mitarbeitende und Führungskräfte mit den virtuellen Dialogen: Zu einzelnen Arbeitsthemen – wie zum Beispiel „digitales vernetztes Arbeiten“ – werden Inhalte von uns und von HRpepper erarbeitet und umgesetzt.

**Neue Termine und Themen sind in Planung und werden im Goethe-Lerncampus veröffentlicht. Es lohnt sich daher regelmäßig den Goethe-Lerncampus zu besuchen!**



# Führung neu denken

**N**ew Leadership, hybrides Führen und Arbeiten, Führen auf Distanz, digitale Transformation: Das alles sind heute keine Floskeln mehr – es sind vielmehr notwendige Führungskompetenzen, um die Veränderungen im Führungsalltag zu managen, mit denen Mitarbeitende und Teams für (Zukunfts-)Aufgaben und Anforderungen befähigt werden. Situatives Handeln ist gefordert, denn jede Führungskraft, jede\*r Professor\*in und jedes Team ist unterschiedlich.

Fordern oder fördern? Konsequent oder flexibel? Selbstgesteuert oder weisungsgebunden? Diese Fragen müssen Führungskräfte managen und sie gehören zum täglichen Spagat des Abwägens.

## Neue Wege in der Führungskräfteentwicklung

Führung ist komplex geworden. Wir haben daher unsere Führungsformate und Unterstützungsangebote modifiziert, sodass Führungskräfte aus einem modularen Baukastenportfolio ihren individuellen Kompetenzweg gestalten können.

In Zusammenarbeit mit verschiedenen renommierten Führungs- und Trainingshäusern prüfen wir das Thema „Führung“ immer wieder neu und schauen, wo und an welchen Stellschrauben wir drehen müssen.

**Somit entsteht ein attraktiver Baukasten mit Führungsinstrumenten und -methoden für Führungskräfte und Professor\*innen.**



## Führung kompakt – für die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen

Das interne Angebot „Führung kompakt“ stärkt über einen Zeitraum von einem Jahr den eigenen Führungskompass und ermöglicht, die eigenen täglichen Führungsherausforderungen aus neuen Blickwinkeln zu betrachten.

„Führung kompakt“ setzt sich zusammen aus einem Start- und einem Abschlussmodul sowie aus fünf Themenmodulen. Jedes Modul behandelt einen inhaltlichen Schwerpunkt zum Thema Führung, liefert Fachimpulse, bietet Austausch auf Augenhöhe und schafft Raum für die Arbeit an eigenen Herausforderungen.

Die hybriden Trainingssettings unterstützen die eigenen Arbeitsformen – zum Beispiel „Führen auf Distanz“ oder „Kollaborative Teamführung und -arbeit“. Hierbei wird bewusst auf interaktive Tools und Methoden für digitale, aber auch analoge Zusammenarbeit gesetzt. In jedem Modul gibt es ausreichend Zeit für den wichtigen kollegialen Austausch. So entstehen langfristige, tragfähige Führungsnetzwerke. Das erfolgreiche Führungsangebot wird in Kooperation mit Expert\*innen von Janus umgesetzt.



## Kollegiale Beratung – der Klassiker

Die Methode ist nicht neu – das digitale Format schon. Bei der kollegialen Beratung handelt es sich um ein Format, in dem Kolleg\*innen (etwa Führungskräfte/Professor\*innen oder Projektleiter\*innen) sich nach einer vorgegebenen Gesprächsstruktur wechselseitig zu beruflichen Fragen und Schlüsselthemen beraten und gemeinsam Lösungen oder Perspektivwechsel entwickeln. Dabei kann das Ganze von einer externen Moderation begleitet oder über ein Mitglied der Gruppe moderiert werden.



Schon heute nutzt eine wachsende Gruppe an Tenure-Track-Professor\*innen diese systematischen Beratungsgespräche in Form von Video-Meetings. Das monatliche Format lässt sich mit zwei Stunden gut in den Tagesablauf integrieren und ermöglicht die interdisziplinäre und diverse kollegiale Begegnung. In den Gesprächen werden Fragen rund um Führung auf Distanz diskutiert, es geht um ein neues (partizipatives) Führungsverständnis, Selbstmanagement oder die Karriereentwicklung als Tenure-Track-Kandidat\*in. Auch die Balance von beruflichen und privaten Zielen wird gemeinsam besprochen.

**2022 sind weitere Angebote u. a. zur kollegialen Beratung für neue Zielgruppen geplant – wir informieren Sie im Lerncampus.**



# Die Goethe-Lerncommunity

## Stimmen zum Goethe-Lerncampus

„Glückwunsch! Ich wünsche Ihnen, dass diese Weiterbildungsangebote den Zuspruch erhalten, den sie verdienen.“

„Das Tool ist sehr intuitiv und modern – endlich kein Papier mehr!“

„Ich bin schwer beeindruckt, was so ein kleines Team Tolles geschaffen hat.“

„Zeitunabhängig lernen – toll! Und auch da weitermachen, wo man aufgehört hat.“

„Besonders die Teilen-Funktion mit Kolleg\*innen finde ich super.“

„Ich bin begeistert und werde es allen meinen Kolleg\*innen erzählen.“

„I am a fan! Eine ansprechende Oberfläche und ein reichhaltiges und überzeugendes Angebot.“



## Stimmen zum Kompetenz- und Weiterbildungsportfolio

### Führung kompakt

” Als Führungskraft ist man oft komplett auf sich allein gestellt – da tut der Austausch mit anderen sehr gut und entlastet, denn Führung ist an allen Orten anspruchsvoll und läuft nicht ‚einfach mal so‘ und völlig unproblematisch. Man wird auf diese Aufgabe nicht vorbereitet und muss hineinwachsen; dabei helfen die Inputs, der Austausch und die kollegialen Praxisberatungen sehr.

### Excel V (Online-Seminar)

” Die Übungsaufgaben sind besonders wichtig und sinnvoll, um das Gesagte direkt nachzuvollziehen. Auch, dass die PPT- und die Excel-Dateien direkt zu Kursbeginn bereits zur Verfügung stehen und man parallel alles ‚mitmachen‘ kann, ist toll.

### Zeitsparmethode für Outlook (Online-Seminar)

” Ich finde das digitale Format der Weiterbildungsmöglichkeiten super! Es lässt sich leichter in den Arbeitsalltag integrieren als eine längere Präsenzveranstaltung. Ich wäre dafür, auch in Zukunft Webinare anzubieten, auch wenn dann Präsenzveranstaltungen wieder möglich sein sollten.

### Kollegiale Beratung für die Zielgruppe Tenure-Track-Professor\*innen

” Durch die kollegiale Beratung habe ich Ansprechpartner\*innen, die einerseits in der gleichen Situation sind wie ich als Tenure-Track-Professorin, sodass schnell eine gemeinsame Basis gefunden ist. Andererseits bringen sie ihre Erfahrungen aus völlig unterschiedlichen Fachbereichen und -disziplinen mit, sodass vielfältige Ideen und Lösungsansätze zusammenkommen und wertfrei diskutiert werden können. Meiner Erfahrung nach funktioniert die Beratung sowohl digital als auch in Präsenz sehr gut und ich empfinde jede Sitzung – egal ob als aktive Fallgeberin oder als Beraterin – als eine große Bereicherung und nehme sie als Anlass, mich selbst in meinen verschiedenen Rollen zu reflektieren.

### Erfolgreich verhandeln in der Krise (Online-Seminar)

” Gelungen war das Arbeiten mit eigenen Fallbeispielen und besonders hilfreich der große praktische Erfahrungsschatz der Trainerin. Durch das Arbeiten nah an der eigenen Praxis konnten Methoden und Techniken entwickelt und sofort im Arbeitsalltag angewendet werden.

Diese Teilnehmenden-Stimmen motivieren sehr und zeigen uns, dass wir die richtige Reiseroute eingeschlagen haben. Sie möchten Ihre Erfahrungen auch mit anderen Menschen 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 einbauen.

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.





## Einblicke



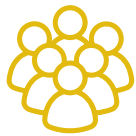
**D**as Jahr 2021 war ein extrem arbeitsreiches, aber auch aufregendes und schönes Jahr für uns – vollends gespickt mit Veränderungen und Neuerungen! Vom Go-live des Goethe-Lerncampus hin zu einer neuen Lernwelt mit einem neuen Kompetenzportfolio, neuen digitalen Lernfunktionen, ersten Zertifizierungsangeboten sowie kontinuierlich steigenden Nutzerzahlen. All das brachte uns das Transformationsjahr 2021.

Auch außerhalb der Universität hat unser neues Angebot Schule gemacht: Im Sommer wurden wir beim Personalmanagement Award im Bereich Non-Profit/ Öffentlicher Dienst für den Goethe-Lerncampus von einer externen Fachjury mit einer Drittplatzierung ausgezeichnet.

**Ein riesiger Erfolg für uns!**



Und die kumulierten Zahlen zum Stichtag 30.11.2021 aus unserem Bildungscontrolling geben uns recht:



**1063**

REGISTRIERTE LERNER\*INNEN



**843**

LOGINS PRO MONAT IM DURCHSCHNITT

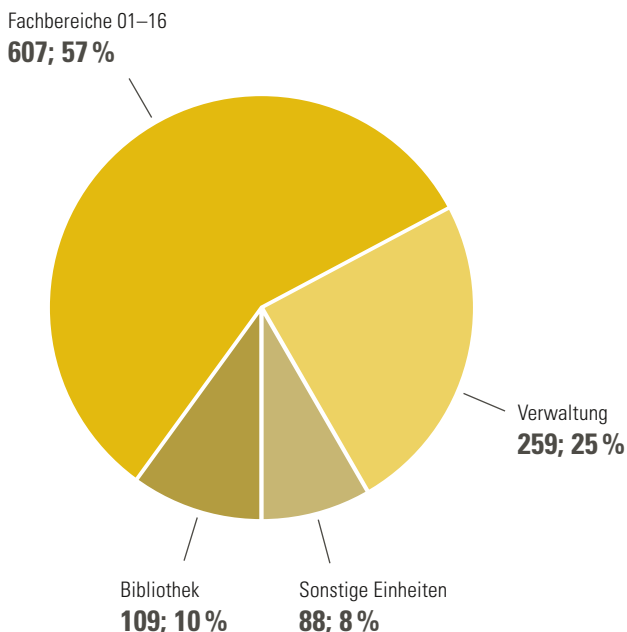


**>1100**

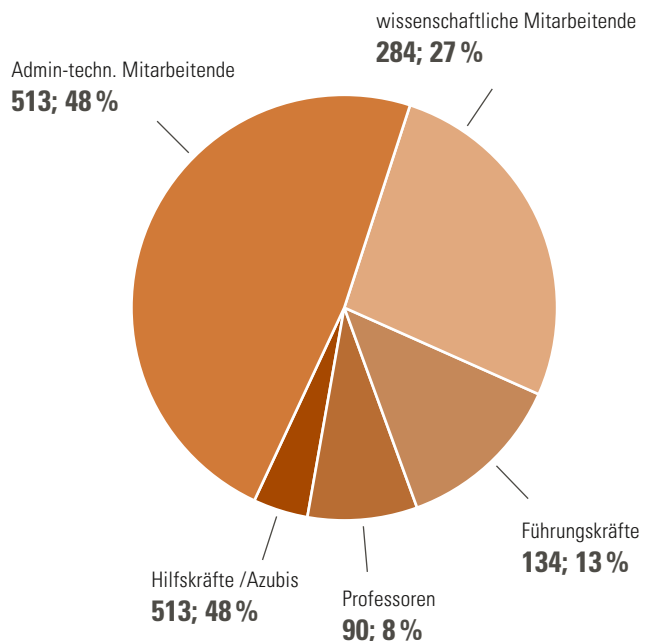
GEBUCHTE ANGEBOTE

Mit deutlich über 1000 registrierten Lerner\*innen wurden unsere Erwartungen an das erste Jahr sensationell übertroffen. Aus allen Organisationseinheiten und Statusgruppen registrieren sich Kolleginnen und Kollegen der Goethe-Universität und gehen mit uns auf neue Lernreisen. Die Nutzungsrate steigt stetig und spiegelt sich auch in steigenden Buchungszahlen unserer Angebote wunderbar wider. Die hybride Vielfalt unserer analogen wie digitalen Lernformate wird dabei sehr gut von den diversen Zielgruppen angenommen.

**Registrierte Lerner\*innen nach Organisationseinheiten**  
(absolut/in Prozent)



**Registrierte Lerner\*innen nach Statusgruppen**  
(absolut/in Prozent)



# Ausblicke





## Jede\*r darf Digitalisierung

Branchen- und berufsübergreifend wird zukünftig der kompetente Umgang mit digitalen Technologien und internetbasierten Anwendungen wichtiger werden. Viele Mitarbeiter\*innen benötigen deshalb ein verändertes Set an digitalen und nicht digitalen Kompetenzen.

Wir sind fest davon überzeugt: Jede\*r kann Digitalisierung. Mit der neuen Zertifizierung „Digitalisierung“ wollen wir im Jahr 2022 diese neuen und benötigten Kompetenzen unterstützen.

## Coaching neu aufgesetzt

Coaching ist ein fester und wichtiger Bestandteil unserer Führungskräfteentwicklung – und ein sehr individuelles Führungstool, das bei steigender Komplexität und Veränderungsschnelligkeit unterstützt. Wir werden das Thema in diesem Jahr modifizieren – Coaching 2.0. Wir freuen uns darauf!

## Orientierung geben

Für alle neuen Beschäftigten modifizieren wir den Orientierungstag. Corona hat aufgezeigt, dass es ein neues Format braucht, das flexibel und ortsunabhängig das ganze Jahr zur Verfügung steht. Daher werden wir neue Bausteine in Form von digitalen Lerneinheiten entwickeln, um so die Goethe-Universität als Arbeitgeberin besser kennenlernen zu können.

## Interaktion in der RMU-Allianz

Die drei Universitäten (TU Darmstadt, Goethe-Universität Frankfurt, Johannes Gutenberg-Universität Mainz) kooperieren in der Weiterbildung ihrer Beschäftigten und öffnen wechselseitig ihre internen Weiterbildungsprogramme. In ausgewählten Veranstaltungen gibt es kostenfrei reservierte Plätze für Beschäftigte der kooperierenden Universitäten, freie Kapazitäten werden universitätsübergreifend angeboten. Auch in 2022 werden wir die RMU-Weiterbildungs-Allianz weiter ausgestalten.

**Konfliktprävention und -management** sowie **Projektmanagement** sind beispielsweise weitere Themen, die wir für die Goethe-Universität weiterentwickeln.

Diese und weitere Lernthemen und Angebote warten auf uns alle! Für uns als Personal- und Organisationsentwickler\*innen bedeutet das, fokussiert zu bleiben, um einerseits den Anfragen und Bedürfnissen gerecht zu werden und gleichzeitig selbst den Goethe-Lerncampus als komplexes IT-Lernsystem besser kennenzulernen. Denn nur dann können wir die Lernfunktionen und -möglichkeiten gut und richtig einsetzen. Schließlich ist es unsere Aufgabe, den Live-Betrieb für die Nutzer\*innen zu stemmen, alles bestmöglich zu hosten sowie Weiterbildung immer wieder neu zu denken und umzusetzen. Nicht alles können wir sofort umsetzen – aber vieles bereits jetzt andenken.

**Auch 2022 werden wir neue Wege einschlagen und Weiterbildung immer wieder neu entdecken. Es lohnt sich daher regelmäßig den Goethe-Lerncampus zu besuchen!**



# Portrait

## Die Abteilung HR-PEOE ist Lern- und Beratungspartner\*in für ...

**7 160**

Beschäftigte

**16**

Fachbereiche und über

**12**

Verwaltungs- und Serviceeinheiten

**5**

Campi der Goethe-Universität.

Die Personal- und Organisationsentwicklung steht dabei 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.

## Unser Leistungsspektrum

umfasst ...

- 1.** die Begleitung der übergeordneten persönlichen sowie organisationalen Kompetenzentwicklungen von Mitarbeiter\*innen, Führungskräften und Professor\*innen an der Goethe-Universität.
- 2.** Orientierung gibt dabei der Kompetenzkompass als Übersicht relevanter übergeordneter Kompetenzen.
- 3.** Das Kompetenzportfolio deckt ab:
  - Aufgabenbezogene überfachliche Interaktionskompetenzen zu Themen wie beispielsweise Präsentieren und Moderieren, Zeit- und Selbstmanagement, Kommunikation.
  - Aufgabenbezogene Management- und Verwaltungskompetenzen zu Themen wie beispielsweise Projektmanagement, Englische Sprachkurse, Büromanagement.
  - Beratungen von Führungskräften und Professor\*innen zu Themen wie Coaching, Führungstrainings, oder anderen Entwicklungsmaßnahmen.
- 4.** Nutzung des digitalen Goethe-Lerncampus für die Umsetzung des Kompetenzportfolios anhand des Kompetenzkompasses, der sich an den übergeordneten Zielen der Goethe-Universität orientiert.

umfasst nicht ...

- Spezielles Tätigkeits- und fachbereichsspezifisches Wissen und Kompetenzen, in Lehre, Wissenschaft, Forschung und Verwaltung. Die Verantwortung für fachspezifische Qualifizierungen und/oder Trainings liegt in den jeweiligen Fachbereichen und/oder zuständigen Abteilungen bzw. bei den jeweiligen Vorgesetzten. Für die Umsetzung von Weiterbildungen mit o. g. Foki bietet HR-PEOE Beratungen an.
- Themen außerhalb der strategischen und organisatorischen Ziele der Goethe-Universität.



## Das Team



**Katja Jäger**  
Abteilungsleiterin



**Oliver Krenzer**  
Referent



**Tina Biela**  
Referentin



**Isabell Schuller**  
Referentin



**Evelyn Denich**  
Learning Specialist



**Sarah Johnson**  
Referentin / Elternzeit



**Sandra Benecke**  
Sachbearbeiterin

## Kontakt

Weitere Informationen und Beratungen erhalten Sie über den Goethe-Lerncampus:  
[www.goethe-lerncampus.de](http://www.goethe-lerncampus.de)

### Websites

Intranet:  
[www.uni-frankfurt.de/PEOHome](http://www.uni-frankfurt.de/PEOHome)

Internet:  
[www.uni-frankfurt.de/  
PersonalOrganisationsentwicklung](http://www.uni-frankfurt.de/PersonalOrganisationsentwicklung)  
[www.goethe-lerncampus.de](http://www.goethe-lerncampus.de)

## Impressum

Frankfurt am Main, Januar 2022

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, HR- Personal- und  
Organisationsentwicklung  
Sabine Krippel | [Textwende](#)

Gestaltung:  
11D-Kommunikation GmbH | [www.11d.de](http://www.11d.de)

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 Organisations-  
entwicklung  
Campus Westend | Theodor-W.-Adorno-Platz 1  
D-60629 Frankfurt am Main

[www.uni-frankfurt.de/PEOE](http://www.uni-frankfurt.de/PEOE)  
[consulting.peoe@uni-frankfurt.de](mailto:consulting.peoe@uni-frankfurt.de)



Lebenslanges Lernen  
beginnt jetzt:

[www.goethe-lerncampus.de](http://www.goethe-lerncampus.de)

[www.goethe-lerncampus.de](http://www.goethe-lerncampus.de)

GOETHE  
UNIVERSITÄT  
FRANKFURT AM MAIN



Personal- und  
Organisations-  
entwicklung