

Fit für neue Herausforderungen

Personalentwicklung arbeitet an ergänzenden Qualifizierungsangeboten



In dieser und kommenden Ausgaben des GoetheSpektrums stellt Personalentwicklerin Monika Herr Beispiele für Personalentwicklungsmaßnahmen vor, die sich auf den Arbeitsalltag der Mitarbeitenden auswirken werden. Dieses Mal: Qualifizierungsangebote.

Mit Abschluss der Dienstvereinbarung zum Rahmenkonzept Personalentwicklung im Dezember 2007 erhielt die Personalentwicklung den Auftrag, in Ergänzung zu bereits bestehenden und etablierten Weiterbildungsangeboten an der Universität Qualifizierungsangebote für Mitarbeitende zu entwickeln. Die Angebote sollen

- sich von Bestehendem abheben, dieses ergänzen und einen anderen Fokus setzen,
- dem strategischen und zukunftsorientierten Anspruch von Personalentwicklung gerecht werden,

- die verschiedenen Mitarbeitendengruppen (administrativ-technische Mitarbeitende; Professoren – insbesondere Neubereufene – sowie Mitarbeitende in Dekanaten) berücksichtigen,
- bedarfs-, zukunfts-, lösungs- und praxisorientierten Charakter haben.

Für das Jahr 2008 sind drei Bedarfe konkret aufgegriffen und entsprechende Angebote entwickelt worden:

1. Umgang mit ‚Kunden‘ im Verwaltungsbereich:

In der Goethe-Universität wird Kunden- und Serviceorientierung groß geschrieben. Gleichzeitig ist es insbesondere in Arbeitsbereichen mit engen Vorgaben nicht immer einfach, dies umzusetzen.

Im Rahmen eines zweitägigen Seminars, das spezifisch für den Verwaltungsbereich entwickelt wurde, geht es unter anderem darum, ganz individuell für den eigenen Aufgabenbereich Klarheit zu gewinnen, was Kunden- und Serviceorientierung heißt, wie sie gestaltet werden kann, wie schwierige Kundensituationen gut gesteuert werden können, wie professionell Grenzen aufgezeigt werden können. Die Seminarinhalte werden mit den Arbeitsbereichen der Verwaltung eng abgestimmt. Es sind zwei Auswahlermine für Oktober/November 2008 geplant.

2. Büro-Management:

Sekretär/in, Sachbearbeiter/in, Verwaltungsangestellte/r im Management eines Büros an der Universität zu sein, kommt einem ‚Jongleurs-Dasein‘ gleich. Ihren Arbeitsalltag beschreiben viele Kollegin-

nen und Kollegen an der Universität als herausfordernd und ausgesprochen vielschichtig. Im geplanten zweitägigen Seminar haben diese ‚Jongleure‘ der Goethe-Universität die Möglichkeit, Antworten auf ihre Fragen zu finden, zum Beispiel: Wie gehe ich mit steigenden Anforderungen um und vermeide Überforderung? Wie kann ich mit Veränderungen umgehen und sie positiv für mich nutzen? Wie kann ich meine Arbeit leichter gestalten? Wie kann ich mit meinem Vorgesetzten ein gutes ‚Team‘ bilden? Für Winter 2008 sind zwei jeweils zweitägige Termine geplant.

3. Forum Dekanatsmanagement:

Die 16 Fachbereiche der Goethe-Universität sind ganz verschieden strukturiert. In allen Dekanaten gibt es die Funktion des/der Referent/in/en beziehungsweise der Geschäftsführung/Leitung die den Fachbereich unterstützt und mit steuert. Für Mitarbeitende, die das Management der Dekanate verantworten, ist ein moderiertes Forum zum kollegialen Austausch über aktuelle Themen und zur Information über Veränderungen im Dekanatsbereich geplant. Es handelt sich um ein dreistündiges Treffen, das halbjährlich stattfindet. Ein erstes Treffen ist für Herbst 2008 geplant, bei dem es unter anderem darum geht, gemeinsame Themen zu identifizieren und zeitlich zu planen. Zu dem Treffen werden die betreffenden Mitarbeitenden gezielt eingeladen.

Zu allen drei Angeboten werden im Spätsommer detaillierte Informationen bereitstehen und versandt sowie im Internet auf der Personalentwicklungs-Homepage abrufbar sein. ■

Monika Herr

Ansonsten:

Die Vortragsreihe ‚Ihr gutes Recht‘ der Frauenbeauftragten Dr. Anja Wolde widmete sich am 1. Juli dem Thema ‚Personalentwicklung an der Universität‘. Den entsprechenden Vortrag von Monika Herr finden Sie im Internet unter:

www.uni-frankfurt.de/org/ltg/admin/pa/Personalentwicklung/Veranstaltungsseite/index.html

Außerdem in Planung

Im Rahmen der Personalentwicklung plant die Goethe-Universität die Einführung von Mitarbeiterentwicklungsgesprächen (MAEG). Das MAEG ist eine gezielte jährliche Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitendem, bei der es unter anderem um die gemeinsame Zusammenarbeit, Arbeitsziele und Arbeitsbedingungen, fachliche oder persönliche Passung des Mitarbeitenden auf die aktuelle Stelle, Qualifikationswünsche und -bedarfe des Mitarbeitenden sowie die berufliche Weiterentwicklung des Mitarbeitenden geht. Derzeit erarbeitet eine zwölfköpfige Arbeitsgruppe ein entsprechendes Konzept und die nötige Unterlagen. Im Winter 2008 sind erste Testläufe in ausgewählten Arbeitsbereichen geplant.



Neu an Bord

Seit Juni verstärkt Sandra Benecke das Team der Personalentwicklung. Die gebürtige Nordhessin war einige Jahre in Berlin und Stuttgart, bevor sie im Jahr 2000 nach Frankfurt kam. Sandra Benecke bringt langjährige Erfahrung aus dem Bereich Öffentliche Verwaltung (unter anderem Deutscher Bundestag) sowie Personalsuche und -auswahl mit.

Gleichstellung im Blickpunkt

Der Einladung zur FrauenVollversammlung am 17. Juni waren in diesem Jahr rund 50 administrativ-technische Mitarbeiterinnen sowie einige Wissenschaftlerinnen und Studentinnen gefolgt. Die Frauenbeauftragte Dr. Anja Wolde stellte den Gästen Projekte und Initiativen vor, die sie und ihr Team vom Gleichstellungsbüro im vergangenen Jahr in Angriff genommen hatten. So sei nach langer Diskussionszeit im Juni die 3. Fortschreibung des Frauenförderplans 2008 – 2014 vom Präsidium in Kraft gesetzt worden. Ebenfalls im Juni hatte Wolde im Rahmen des ‚Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung‘ ein Gleichstellungskonzept beim Bundesministerium für Bildung und Forschung eingereicht. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt im Jahr 2007 war das von der Frauenbeauftragten initiierte Mentoring-Projekt ‚ProProfessur‘ gewesen, das mit gezielten Maßnahmen Wissenschaftlerinnen auf ihrem

Weg zur Professur unterstützt. Für die Interessen der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen setzte sich Dr. Anja Wolde unter anderem durch die Mitwirkung bei der Erarbeitung des Konzeptes und geeigneter Instrumente der künftigen Personalentwicklung an der Universität Frankfurt ein. Teil der Personalentwicklungsmaßnahmen des Gleichstellungsbüros, die künftig noch mehr auf die Bedarfe der verschiedenen Zielgruppen abgestimmt werden sollen. Nicht zuletzt konnte unter der Leitung von Wolde und Dr. Jörn Dieckmann die ‚Koordinationsstelle Familiengerechte Hochschule‘ ins Leben gerufen werden. Vanessa Schlevogt stellte die Arbeit der Koordinationsstelle in einem eigenen Beitrag vor. ■

Judith Scheunemann

Weitere Informationen finden Sie im Internet:
www.frauenbeauftragte.uni-frankfurt.de und
www.familiengerecht.uni-frankfurt.de



Nach den Vorträgen von der Frauenbeauftragten Dr. Anja Wolde und Vanessa Schlevogt, Koordinatorin ‚Familiengerechte Hochschule‘, brachten die Mitarbeiterinnen ihre Vorstellungen und Wünsche zum Thema Geschlechtergerechtigkeit in die Diskussion mit ein.