

Die ersten Meilensteine sind gesetzt

Neues vom Strategieprozess GINSTER

Mit seinen gelben Blüten sticht er nicht sofort ins Auge, doch schon das englische Königsgeschlecht Plantagenet wusste den Ginster zu schätzen und führte die Pflanze im Wappen. Auch die Goethe-Universität setzt ganz auf GINSTER, kurz für „Goethe Integrierter Strategieprozess“. Der 2012 gestartete Prozess soll für finanzielle Nachhaltigkeit und optimierte Strukturen an der Uni Frankfurt sorgen. Sinkende Budgets bei gleichzeitig hohen Studierendenzahlen und zunehmendem Wettbewerb unter den Hochschulen sorgen für einen starken Handlungsdruck: Bis 2017 muss die Goethe-Universität mehr als 20 Mio. Euro nachhaltig einsparen. Vizepräsident Prof. Rainer Klump gibt einen Überblick über erreichte Meilensteine und die nächsten Schritte:

Einen Überblick zu schaffen – darum ging es vor allem in der ersten Phase von GINSTER. Wir haben den Ist-Zustand der Universität analysiert, um gemeinsam mit den Fachbereichen Ansatzpunkte für mögliche strategische Initiativen zu schaffen. In der zweiten

Phase wurden diese Initiativen konkretisiert und in Projektstrukturen gegossen. Verschiedene Einzelprojekte sind im Rahmen von GINSTER definiert worden; fast alle sind bereits erfolgreich gestartet:

- ◆ Etablierung einer dezentralen Personalkostenbudgetierung (verantwortlich : Kanzler Gottschalk)
- ◆ Fachbereiche – Projekt Profilschärfung zur Realisierung einer nachhaltigen Finanzierungsstruktur (Koordination: Vizepräsident Klump)



Graf Gottfried V. „Plantagenet“ von Anjou hatte die Gewohnheit, seinen Helm mit einem Ginsterzweig zu schmücken.

Entwicklung von Prozessen des „Student Lifecycle“ (= typische Stationen von Studierenden vom Bewerbungsprozess bis zur Exmatrikulation)(verantwortlich: Vizepräsident Schleiff)

◆ Moderne Verwaltung – Projekt MOVE (siehe auch Artikel unten)(verantwortlich: Kanzler Gottschalk)

Diese Projekte entwickeln nun – mit unterschiedlichen Zeithorizonten – spezifische Maßnahmen, die entweder strukturelle Veränderungen der Gesamtuniversität nach sich ziehen und/oder die Effizienz in allen Bereich der Universität erhöhen werden. Daneben gibt es noch weitere Initiativen zur gezielten Steigerung der Einnahmen der Goethe-Universität, zum Beispiel durch intensives Fundraising oder durch Einnahmen aus Weiterbildungsprogrammen. Eine wichtige Rolle hat der GINSTER-Koordinationsausschuss. In ihm diskutieren Mitglieder des Präsidiums, ausgewählte Dekane, die Projektleiter der GINSTER-Projekte sowie je ein Vertreter des Hochschulrats und des Personalrats über Vorgehensweisen, Abstimmungsbedarfe und Schnittstelle.

Wo stehen wir heute?

◆ Wir haben mit einer Budget- und Organisationsanalyse die Strukturen der Universität in einer Universitätslandkarte dokumentiert. Dadurch sind wir nun in der Lage, unsere Situation aus gesamtstrategischer Sicht zu analysieren und mit anderen Universitäten zu vergleichen.

◆ Die Dezentrale Personalkostenbudgetierung wurde Anfang 2013 eingeführt und damit mehr Eigenverantwortung und Selbstverwaltung in die Fachbereiche übertragen.

◆ Wir haben ein Konzept für die Neuordnung der Zentren und sonstigen fachbereichsüber-

greifenden Einheiten der Universität erarbeitet und einen Maßnahmenplan für Effizienzsteigerungen erstellt.

◆ Das Präsidium hat beschlossen, in den Fachbereichen einen Betrag von rund 7 Mio. Euro nachhaltig einzusparen. Der komplette Betrag soll eingespart werden durch Maßnahmen mit strukturellen Wirkungen, die die Fachbereiche autonom entwickeln – in zwei Tranchen bis 2017. Über die Konzepte der Fachbereiche zur nachhaltigen Konsolidierung finden zurzeit intensive Gespräche statt, die bis Ende des Jahres abgeschlossen sein werden.

◆ Die Projekte Strategieprozess Lehre, Systemakkreditierung und GInKo sind erfolgreich gestartet. Der Strategieprozess Lehre soll Anfang 2014 abgeschlossen werden. Die beiden anderen Projekte sind längerfristig angelegt; wichtige Zwischenschritte sollen aber ebenfalls schon bis Anfang 2014 abgeschlossen sein.

◆ Das Projekt MOVE befindet sich in der Planungsphase. Aktuell werden im Rahmen einer Vorstudie die Kernverwaltungsprozesse sowie deren Schnittstellen zu anderen Verwaltungseinheiten und Fachbereichen erhoben. Ende des Jahres soll die konkrete Arbeit an den Prozessen und den einzelnen Arbeitspaketen gestartet werden.

An dieser Stelle möchte ich allen an den Projektteams beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ganz herzlich für die ausgezeichnete Mitarbeit in GINSTER danken. Vielen Dank auch an alle Beteiligten in der Universität für die konstruktive Zusammenarbeit! Der Erfolg von GINSTER ist auch ein Beleg für die Handlungsfähigkeit der autonomen Stiftungsuniversität, die in der Lage ist, ihre Probleme aus eigener Kraft zu lösen.

Rainer Klump

Im Wintersemester 2013/14 wird es erneut eine öffentliche Informationsveranstaltung geben, in der hochschulöffentlich über die Entwicklungen bei GINSTER berichtet wird.

„Grundlagenforschung“ einmal anders

Erste Phase des Projektes MOVE: Die Vorstudie

Ziel von MOVE ist es, die Verwaltung zu modernisieren und genau wie die Fachbereiche zu den Einsparzielen der Goethe Universität beizutragen. Das Projekt startet daher mit der Erhebung der Hauptaufgaben und Arbeitsabläufe in den Verwaltungsbereichen – der Vorstudie.

„Aktuell arbeiten wir an der Erstellung eines Ist-Bildes der Verwaltung“, sagt Kanzler Holger Gottschalk. „Wir beschreiben die Dienstleistungen der Verwaltung und erfassen, wie viel Ressourcen eines Bereichs in den jeweiligen Prozess fließen. Zudem identifizieren wir die wichtigsten kundennahen Prozesse und Schnittstellen. Darüber hinaus schauen wir, wie diese Prozesse wahrgenommen werden, ob sie beispielsweise ausreichend transparent sind.“ Die Bereichsleitungsteams der Verwaltung sichten dazu Unterlagen von Vorprojekten, aktualisieren

vorhandene Prozessdokumentationen und tauschen sich mit Kollegen und Mitarbeitenden aus. Ziel ist die Erstellung einer „Prozesslandkarte“ der Verwaltung.

Hier kommt das so genannte Unterstützungsteam ins Spiel. Es besteht aus jeweils zwei Mitarbeitenden aus jedem Bereich der Verwaltung – Michael Gerhard und Christoph Götz (Studien-Service-Center), Marie-Theres Dietrich und Oliver Goldermann (Controlling/Finanzen), Annika Schnatz und Jürgen Krähling (Personal und Recht), Iris Grigull und Karl Lochmann (Immobilienmanagement) sowie Karina Klier (Kanzlerbüro) – und wird durch die Personal- und Organisationsentwicklung unterstützt. Oliver Goldermann, Koordinator

des Teams erläutert dessen Rolle: „Wir werden unterstützend für die Bereiche tätig und betreiben Qualitätssicherung. Bei der Vielzahl an Informationen, die erhoben werden, tragen wir Sorge, dass diese jeweils auf dem gleichen Stand und vergleichbar sind.“ Eine Aufgabe, die in größeren Projekten häufig

MOVE
Moderne Verwaltung

von externen Beratern übernommen wird. MOVE hat sich bewusst dagegen entschieden und für diese Aufgabe die eigenen Mitarbeitenden geschult. „Bei der Erhebung von Prozessen stellen sich zum Beispiel Fragen der Zuordnung von Prozessschritten oder dem Detailgrad der Darstellung. Das haben wir gemeinsam erörtert und Standards formuliert, die dann den Bereichen an die Hand gegeben wurden“, erklärt Golder-

mann. Ein weiterer Schwerpunkt liege beim Thema Schnittstellen, dort sind neben jenen mit den Fachbereichen auch die Schnittstellen innerhalb der Verwaltung einzubeziehen. Das Team wird besonders bei letzteren klären, dass diese stimmig wiedergegeben werden.

Auf Grundlage der im Rahmen der Vorstudie erstellten Landkarte sowie einem Benchmark mit anderen Universitäten sollen in der Hauptphase von MOVE ausgewählte Kernprozesse gemeinsam mit den Fachbereichen optimiert werden. Darüber hinaus wird sich die Verwaltung im Rahmen von MOVE in eigenen Teilprojekten mit den Themen Dokumentenmanagement, Uni-einheitliches Berichtswesen, Energiemanagement und nachhaltiges Bauen befassen. Sobald es soweit sei, kündigt Holger Gottschalk an, werde es eine erneute Information für die Beschäftigten geben.

kk

Finanz-Grundkurs einmal anders

Wissen fürs echte Leben: „Deutschland lernt sparen“

Foto: Deitmar



Sieht das Projekt als Experiment, um neue Wege zur Vermittlung von Basiswissen zu erproben: Prof. Andreas Hackethal vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaften.

Durchschnittlich vier Prozent Zinsen verschenken deutsche Anleger Jahr für Jahr, weil sie immer wieder die gleichen Fehler beim Wertpapiersparen machen – zu dieser Erkenntnis kommt das Forscherteam um Finanzprofessor Andreas Hackethal, Dekan im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften. Die gute Nachricht: Auch wer bisher Berührungssängste beim Thema Finanzen hatte, kann mehr aus seinem Geld machen, wenn er oder sie ein paar Grundregeln beachtet. In Kooperation mit der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ) hat Hackethal eine Serie von Videoclips produziert, die sich genau diesem Thema widmen. Der Titel: „Deutschland lernt sparen“.

„Unicum Beruf“ hat ihn 2010 zum „Professor des Jahres“ gewählt, bei der Kinderuni brach er die Finanzkrise auf Grundschulniveau herunter, auch sonst kann er zahlreiche Lehrpreise vorweisen. In Sachen verständliche Vermittlung von auch komplexen Inhalten ist Prof. Andreas Hackethal also Profi. Die Videoproduktion für „Deutschland lernt sparen“ mit der FAZ brachte den Wirtschaftswissenschaftler trotzdem ins Schwitzen – wenn auch nur durch die äußeren Umstände: „Wir haben die Filme im Verlagshaus der FAZ gedreht und hatten trotz 35 Grad Hitze und vorbeifahrenden Straßenbahnen eine Menge Spaß“, berichtet Hackethal. „Die größte Herausforderung bestand für mich in der Vorgabe, jede Episode auf unter drei Minuten Dauer zu beschränken und in einem Rutsch aufzunehmen.“ Gewagt, geschafft, und das alles recht ohne lange Vorabplanung:

Schon vor dem Videodreh hatte Hackethal seinen Blog „Deutschland lernt sparen“ gestartet, und bei einem Telefonat mit der FAZ zu einem anderen Thema beschlossen beide Seiten spontan, das Projekt gemeinsam voranzutreiben. GoetheSpektrum hat nachgefragt, was hinter „Deutschland lernt sparen“ steht.

GoetheSpektrum: Herr Prof. Hackethal, was ist die wichtigste Aussage bei Ihrem Video-Grundkurs?

Prof. Andreas Hackethal: Unsere Kernaussage ist, dass richtiges Sparen von jedermann gelernt werden kann. Es gilt letztlich, einige wenige Grundregeln im Umgang mit Risiken zu beherzigen, denn mehr Rendite gibt es tatsächlich nur für mehr Risiko. Darum ist es wichtig, „schlechtes Risiko“ durch eine breite Streuung genauso zu vermeiden wie hohe Kosten, die den „Zinseszins-Turbo“ abwürgen. Damit dieser in Gang kommt, muss das Geld zumindest für zehn Jahre und bei den aktuellen Niedrigzinsen auch mit dosiertem Risiko angelegt werden.

Was raten Sie Menschen, die sich unsicher fühlen beim Thema Geldanlage?

Menschen mit solchen Berührungssängsten empfehle ich natürlich, dass sie sich zunächst einmal unsere Videoclips anschauen, damit sie dann im Anschluss kleinere Beträge in breit gestreute Indexfonds investieren, um Erfahrungen mit Rendite und Risiko zu machen.

Sparen die Deutschen anders als ihre europäischen Nachbarn?

Ja, deutsche Sparer legen mehr Geld bei den Banken an und weniger in Wertpapiere als andere Europäer. Das hat vielleicht auch etwas mit unserer Kultur und unserem gesellschaftlichem Gedächtnis zu tun. Ein wichtiger ökonomischer Grund ist jedoch das umlagefinanzierte Rentensystem, das bei uns für Jahrzehnte dominierte. Im Zuge der

Angleichung der Rentensysteme in Europa rechne ich daher auch langfristig mit einer Angleichung der Sparmuster.

Wie haben Sie und Ihr Team das Sparverhalten der Deutschen erforscht?

Seit acht Jahren sammeln wir fleißig Daten zum Anlegerverhalten in Deutschland, natürlich anonymisiert. Wir finden dabei immer wieder dieselben Anlagefehler, die eben im Schnitt vier Prozent Zinsen pro Jahr kosten. Die meisten unserer neuen Forschungsprojekte beschäftigen sich daher auch mit der Frage, wie man Anlegern mittels Beratung, Anlageprodukten und individuellen Vermögensberichten helfen kann, bessere Entscheidungen zu treffen. In diesem Zusammenhang kam auch die Idee zu den Videos auf. Wir werden die Videos auch in wissenschaftlichen Feldstudien einsetzen, bei denen einige Teilnehmer die Videos anschauen und andere nicht. Im Nachhinein überprüfen wir dann, ob die Anlageentscheidungen entsprechend unterschiedlich ausfallen.

Gab es schon Feedback aus dem universitären Umfeld auf „Deutschland lernt sparen“?

Ja, die Rückmeldungen von Kollegen auch aus anderen Fachbereichen waren durchweg ermunternd. Grundlegende Kritik ist noch nicht bei mir angekommen, wobei bei der inhaltlichen und gestalterischen Qualität nach wie vor viel Luft nach oben ist. Ich betrachte das Projekt, samt der angebotenen Online-Fragestunde mit FAZ-Lesern, als lehrreiches Experiment, neue Wege zur Vermittlung von Basiswissen zu erproben.

Die Fragen stellte Imke Folkerts.

Nachrichten aus der Personal- und Organisationsentwicklung



Forum „Studienfachberatung“ tagt wieder

Am 15. November findet zum vierten Mal das Forum „Studienfachberatung“ statt. Das Forum ist ein fachbereichsübergreifendes Treffen für alle Personen, die überwiegend für Studienfachberatung und Studienberatung zuständig sind. Neben den Vertretern der Fachbereiche sind Kollegen aus der Akademie für Bildungsforschung und Lehrerbildung und vielen Fachabteilungen wie Zentrale Studienberatung, Stabsstelle Lehre und Qualitätssicherung, Gleichstellungsbüro oder International Office vertreten. Bei jedem Treffen wird der Schwerpunkt auf eine andere Phase im so genannten Student Life Cycle gelegt. Diesmal geht es rund um das Thema „Bewerbung und Entscheidung für einen Studienplatz“. Ansprechpartnerin für das Forum ist Christiane Mendack, Tel.: 798-18439, bei der Sie sich auch direkt per E-Mail anmelden können (mendack@em.uni-frankfurt.de). Die Einladung zum jeweiligen Forum finden Sie einige Wochen vor dem Termin auf der Homepage der Personal- und Organisationsentwicklung: /www2.uni-frankfurt.de/39460799

Förderlinie D: zweite Runde startet

Die Goethe-Universität will ihre Nachwuchsförderung intensivieren und ermöglicht deshalb im nächsten Jahr eine zweite Runde der „Förderlinie D“. Im Rahmen dieses Angebots werden Postdoktoranden über einen Zeitraum von zwei Jahren gezielt auf Führungs- und Managementaufgaben im Wissenschaftsbetrieb vorbereitet. Der Kick-off für diese zweite Welle der Förderlinie D mit drei neuen Gruppen – eine davon wird englischsprachig sein – ist am 31. Januar 2014. **Bewerbungsschluss ist der 6. Dezember 2013.** Interessenten können sich gerne ab sofort an Ulrike Schneider-Gladbach, Referentin Personal- und Organisationsentwicklung, Tel.: 798-13567 oder E-Mail: schneider-gladbach@em.uni-frankfurt.de, wenden. Weitere Informationen finden sich auf der Homepage der Personal- und Organisationsentwicklung: www2.uni-frankfurt.de/39832836/angebot_wimi

Sie wollen richtig sparen lernen? Den Video-Finanzgrundkurs von Prof. Andreas Hackethal finden Sie zusammen mit weiteren Kurzartikeln rund um die Geldanlage unter www.deutschlandlerntsparen.de

„Deutschland lernt sparen“ ist ein anschauliches Beispiel für den Anspruch der Goethe-Universität, Wissenschaft für die Gesellschaft zu betreiben. Unterziehen Sie unsere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dem Praxistest und schreiben Sie uns an goethespektrum@uni-frankfurt.de, auf welche Fragen Sie sich eine Antwort von ihnen wünschen. Wir greifen die Antworten dann in weiteren Ausgaben auf.

Ein Stück vom Harvard-Kuchen für alle

Auch in Deutschland sind die Onlinekurse auf dem Vormarsch

Wird die Zukunft des Lernens im Internet liegen, wie so vieles andere auch? Brauchen wir bald keine Universitäts-Campi mehr und ist die Institution Universität ein Auslaufmodell? Ganz so weit müssen wir nicht gehen. Tatsache aber ist, dass sich Bildung, oder besser: der Zugang zu Bildung, im Wandel befindet. Denn um einem Harvard-Professor lauschen zu können, müssen wir nicht einmal mehr unsere Wohnung verlassen, und Geld müssen wir auch nicht bezahlen. Worüber reden wir hier eigentlich?

Das Phänomen heißt MOOC (Massive Open Online Course, wird „muhk“ ausgesprochen). MOOCs sind reine Onlinekurse, die wöchentlich oder auch zweiwöchentlich gehalten werden. Ganz ähnlich dem Seminar oder der Vorlesung. Das ist an sich nicht neu und auch nicht revolutionär. Neu ist, dass diese Kurse für jeden weltweit frei zugänglich sind. Kostenlos. Stichwort Demokratisierung von Bildung. Universitäten stellen ihr Wissen, ihre Lerninhalte ins Netz und – sofern die technischen Voraussetzungen stimmen – kann sich jeder von Peru bis Somalia oder China für diese Kurse anmelden und anschauen.

Die Idee des kostenfreien Bildungszugangs kommt paradoxerweise aus den USA und nahm ihren Anfang an den Eliteuniversitäten Stanford, MIT und Harvard. Dort muss man für sein Studium schon mal eine sechsstellige Summe hinblättern. Diese Universitäten hatten damit angefangen, Vorlesungsunterlagen oder die Aufzeichnung der



Foto: Dettmar

„Momentan geht es noch darum, dabei zu sein und sich ein Profil zu schaffen“, sagt Claudia Bremer, Geschäftsführerin studiumdigitale

entstanden. In Deutschland ist das Interesse für die neue Form des Lernens zwar geweckt, ein vergleichbarer Boom zeichnet sich vorerst aber vor allem in der Presse ab. Der erste deutsche MOOC überhaupt (Thema war „Zukunft des Lernens“) wurde 2011 veranstaltet – von „studiumdigitale“, der zentralen eLearning-Einrichtung der Goethe-Universität. Fast 1.000 Teilnehmer diskutierten 14 Wochen lang mit. „Momentan geht es noch darum, dabei zu sein und sich ein Profil zu schaffen“, sagt Claudia Bremer, Geschäftsführerin von studiumdigitale. Die Goethe-Universität müsse erst noch eine Strategie entwickeln, und es müsse verhandelt werden, ob sie auf eine der bereits bestehenden Plattformen einsteigen will. Gemeint sind Unternehmen wie Coursera, Iversity und Udacity, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, MOOCs zu „vermarkten.“ Sie koordinieren die Zertifizierung am Ende eines Kurses, sie organisieren das Angebot auf den Online-Plattformen und bieten Betreuung für die Kurse an.

Marthe Lisson

Vorträge als Audiodateien online zu stellen. Einen Schritt weiter gingen dann Sebastian Thrun und Peter Norviginder von der Universität Stanford. Sie produzierten einen Onlinekurs zum Thema „Künstliche Intelligenz“. 115 000 Interessierte meldeten sich an.

Inzwischen haben sich zwei Formen von MOOCs herausgebildet, der xMOOC und der cMOOC. Ersterer gleicht einer Vorlesung

beziehungsweise Frontalunterricht. Er kann durch Essays, Multiple-Choice-Tests oder Peer-Feedback ergänzt werden. Der cMOOC hingegen basiert auf der Idee, dass der Dozent Teil der Gruppe ist. Er liefert Input und Anregungen, fungiert aber vornehmlich als Moderator. Die Teilnehmer sollen vielmehr voneinander lernen.

In den USA sind bereits zahlreiche MOOCs

Sozialpsychologie jetzt auch per MOOC

Prof. Rolf van Dick hat mit seinem Team einen (englischsprachigen) MOOC zum Thema Sozialpsychologie gestartet. Noch vor dem eigentlichen Beginn Mitte Oktober hatten sich bereits über 30 Teilnehmer angemeldet, unter anderem aus Ägypten, Indien, Mexiko, Peru, Russland und den USA. Interessiert?

Alle Informationen dazu gibt es hier:

www.sozialpsychologie.uni-frankfurt.de/mooc-social-psychology/

Neu: Drittmittelverwaltung Medizin

Bei Fragen rund um die Administration von Drittmitteln öffentlicher und privater Fördergeber und die damit verbundenen rechtlichen Aspekte ist für den Fachbereich 16 zukünftig die neue Abteilung „Drittmittelverwaltung Fachbereich Medizin“ zuständig. Diese ist dem Bereich Finanzen der Universitätsverwaltung zugeordnet. Hintergrund: Wegen steuerrechtlicher Aspekte und daraus entstehender möglicher zusätzlicher Kostenbelastungen für die

Universität, wurde die bisher treuhänderisch vom Universitätsklinikum wahrgenommene Aufgabe der Drittmittelverwaltung an die Goethe-Universität überführt. Die Drittmittelprojekte werden von der neuen Abteilung in betriebswirtschaftlicher und juristischer Hinsicht betreut. Ein großer Aufgabenbereich ist dabei die projektbezogene Administration. Hierzu gehört die Budgetplanung für Mittelanfragen, die Kontenüberwachung, das Erstellen von Verwendungsnachweisen sowie statistische Erhebungen und Auskünfte zu den einzelnen Projektträgergruppen. Ein weiterer Bereich, der zunehmend

an Bedeutung gewinnt, ist die Vertragsprüfung, die ebenfalls von den Mitarbeiterinnen der Abteilung wahrgenommen wird.

Angesiedelt ist die „Drittmittelverwaltung Fachbereich Medizin“ am Campus in Niederrad im Haus 3. Das vierköpfige Team setzt sich zusammen aus Mitarbeiterinnen, die vormals am Universitätsklinikum tätig waren, und neuen Kolleginnen, die in diesem Jahr gewonnen werden konnten. Sie alle kommen aus dem betriebswirtschaftlichen oder juristischen Bereich.

Die Ansprechpartner sind: Svenja Klimpel, Tel.: 6301-5255, E-Mail: svenjaklimpel@kgu.de; Kseniya Polozheeva, Tel.: 6301-6848, E-Mail: kseniya.polozheeva@kgu.de; Christina Wolf, Tel.: 6301-5255, E-Mail: christina.wolf@kgu.de; Gudrun Schulz (Leitung), Tel.: 6301-83641, E-Mail: gudrun.schulz@kgu.de

Sascha Seifert, Bereichsleiter Finanzen und Controlling



Foto: Dettmar

Sie verwalten die Drittmittel für den Fachbereich 16 – von links: Abteilungsleiterin Gudrun Schulz, Christina Wolf, Svenja Klimpel und Kseniya Polozheeva.

Ein Kompass für den Uni-Alltag

Die Goethe-Universität bietet mit ihren 16 Fachbereichen und zahlreichen Einrichtungen, Abteilungen und Arbeitsstellen ein vielseitiges Arbeitsumfeld. Für neue Beschäftigte kann diese Vielschichtigkeit aber auch eine Herausforderung sein, wenn es darum geht, sich in der Anfangszeit zu orientieren und dabei nicht den Überblick zu verlieren: Wie funktioniert eine Universität? An welche Abteilung kann ich mich mit meinem Anliegen wenden? Welche Stelle bietet mir eine bestimmte Serviceleistung an?

Vor diesem Hintergrund hat die Personal- und Organisationsentwicklung ein bekanntes früheres Angebot überarbeitet: Der „Orientierungstag für neue Mitarbeitende“ soll neue Kolleginnen und Kollegen unterstützen und ihnen einen ersten Überblick über die Strukturen und Personen an der Goethe-Universität verschaffen. Kurze Präsentationen und einführende Beiträge bieten dabei einen ersten Einblick in den Aufbau der Universität. Auf einem „Markt der Möglichkeiten“ werden gleichzeitig zentrale Service- und Anlaufstellen der Universität von den verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen vorgestellt. Hier können die neuen Mitarbeitenden nützliche Kontakte knüpfen und erste Fragen individuell klären.

Der erste Orientierungstag mit neuer Ausrichtung findet am Dienstag, den 29. Oktober, von 9 bis 13 Uhr statt. Durch die Veranstaltung führen Christiane Mendack und Marcus Bernhardt von der Personal- und Organisationsentwicklung, die auch das Konzept überarbeitet haben. Teil des Orientierungstages ist übrigens auch ein Rundgang über

den Campus Westend – ein Punkt, der nicht nur für die Beschäftigten von einem anderen Campus interessant sein dürfte. „Uns geht es vielmehr darum, neben den architektonisch und historisch bedeutsamen Orten auch den einen oder anderen Blick hinter die Kulissen zu ermöglichen“, sagt Christiane Mendack und ergänzt: „Der Orientierungstag bietet darüber hinaus eine gute Möglichkeit, andere Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen und sich zu vernetzen.“

Marcus Bernhardt

Die Orientierungstage stehen allen neuen Mitarbeitenden der Universität offen. Die Teilnahme ist kostenlos, allerdings ist eine schriftliche Anmeldung per E-Mail an bernhardt@em.uni-frankfurt.de notwendig.

Der nächste Orientierungstag ist für den 28. Januar 2014 geplant.

