



GoetheSpektrum



Mobile Arbeit: Vertrauen spielt eine große Rolle, Seite 3



Transfer heißt Vernetzung in die Praxis, Seite 8



UB: Eine Strategieentwicklung, die alle mitnimmt, Seite 9

1.23 Ausgabe März | April | Mai | Das Mitarbeiter*innenmagazin der Goethe-Universität Frankfurt



Spatenstich am 2. März für den Neubau der Chemiegebäude auf dem Campus Riedberg: (von links) Thomas Platte, Direktor des LBIH, Kanzler Dr. Albrecht Fester, Architekt Eckhard Gerber, Wissenschaftsministerin Angela Dorn, Universitätspräsident Prof. Dr. Enrico Schleiff, Finanzminister Michael Boddenberg.

Hanna kann jetzt anders planen

Die Goethe-Universität schafft einen neuen Rahmen für die Karriereplanung von Early Career Researchers

» Man kann alles so weiter machen wie im 20. Jahrhundert. Kann den Early Career Researchers (ECRs) sagen: »Sie haben sich für diesen Weg entschieden, Sie finden sich schon zurecht.« Oder man verändert die Perspektive. Zeigt, was es für eine Professur braucht, wo sich aber auch jenseits der Professur, auch jenseits des akademischen Systems, spannende Karriereoptionen auftun und – wie man es dahin schaffen kann. Für diesen zeitgemäßen Weg haben wir die Weichen neu gestellt.« Das sagt Universitätspräsident Prof. Dr. Enrico Schleiff mit Blick auf zwei kürzlich durch Präsidium und Senat verabschiedete Grundsatzpapiere: das ECR-Konzept und die Grundsätze zu Karrierewegen im akademischen Mittelbau an der Goethe-Universität.

Beide Papiere ergänzen sich. Während das eine bei den Qualifikationen ansetzt, macht das andere ein Portfolio an weiter gedachten Entwicklungsmöglichkeiten für junge Wissenschaftler*innen sichtbar. Gleichzeitig wird mit den Grundsätzen zu Karrierewegen im akademischen Mittelbau ein Impuls für eine nachhaltige Personalplanung in der Universität gesetzt, denn mit einer vorausschauenden Planung können ECRs sich bereits im Vorfeld zu Expert*innen für bestimmte Wirkungsbereiche entwickeln. Schleiff: »Transparente, fördernde Rahmenbedingungen und Qualifizierungs-

strukturen sind Voraussetzung für exzellente Forschung und eine konkurrenzfähige Universität und haben daher in der Gesamtstrategie besondere Priorität.«

Die Konzepte sind ein Teil der Antwort auf drängende Fragen, die in den vergangenen Jahren unter anderem unter dem Hashtag »Ich bin Hanna« Universitäten und die Öffentlichkeit aufrüttelten: Wie können verlässlichere Karriereoptionen für junge Wissenschaftler*innen geschaffen werden? Wie vermeiden diese eine Aneinanderreihung von befristeten Verträgen ohne echte Aussicht? Wie lassen sich Dauerstellen schaffen für ECRs, obwohl nur ein Bruchteil von ihnen später eine Professur antreten wird?

»Bei unserem Vorstoß geht es um die Anerkennung verschiedener Karrierewege nach der Promotion. Um die Gleichwertigkeit von Forschung, Lehre, aber auch Wissenschaftsmanagement«, führt Schleiff aus. »Nicht alle ECRs werden später eine Professur übernehmen können. Die erworbenen Fähigkeiten als Wissenschaftler*in können ihnen aber die Tür öffnen für viele andere spannende Berufswege in- und außerhalb des Wissenschaftssystems.«

Drei Tracks...

Vereinfacht lässt sich das neue Modell so ausdrücken: Das Selbstverständnis von Universitäten hat sich verändert, unter anderem spielen die Serviceorientierung der Hochschule und

die Professionalisierung des Managements eine viel größere Rolle als früher. Damit sind neue Aufgaben und neue Jobprofile entstanden, die es jetzt teils zu verstetigen und weiter zu professionalisieren gilt. Die Grundsätze zu Karrierewegen im akademischen Mittelbau sehen vor diesem Hintergrund drei Karrierebahnen für ECRs vor:

- Advanced Academic Track (Karriereweg in der Forschung und Lehre mit besonderen Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung)
- Advanced Teaching Track (Karrierewege in der Forschung und Lehre mit besonderem Fokus auf die universitäre Lehre)
- Academic Support Track (wissenschaftsunterstützende Karrierewege)

Konkret heißt das: Neben der Professur werden Lehre und Wissenschaftsmanagement bzw. wissenschaftsnahe Tätigkeiten (zum Beispiel in den Laboren oder der IT) verstärkt zu alternativen Karriereoptionen für ECRs.

...und der Weg dorthin

Damit sich junge Wissenschaftler*innen für einen der drei Tracks entscheiden können, müssen ihnen diese Optionen bereits während der Promotion bewusst gemacht werden. Universitätspräsident Schleiff ist es deshalb ein Anliegen, dass die Early Career Researchers sich immer wieder schon

Fortsetzung auf Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

während der Qualifikationsphase Zeit nehmen und ihnen dies auch ermöglicht wird – damit sie einen Schritt zur Seite treten und sich überlegen können, wofür sie brennen, worin sie richtig gut sind (und worin vielleicht auch nicht) und Augen und Ohren offenhalten für verschiedene Karrierewege – einhergehend mit der richtigen Qualifikation. Dazu kommt der Blick der Mentor*innen auf die ECRs als individuelle Persönlichkeiten. »Die ECRs sind eine zentrale Gruppe für die Leistungsfähigkeit der Goethe-Universität«, betont Enrico Schleiff. »Was ich mir wünschen würde, ist, dass wir noch stärker auf die einzelne Person schauen und fragen: Was kannst du? Wo willst du hin? Damit ergeben sich ganz neue Möglichkeiten – dies setzt aber auch ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein bei den Mentor*innen voraus.«

Das neue ECR-Konzept schreibt daher die bedarfsgerechte Förderung groß. Der Fokus liegt dabei auf folgenden Bereichen:

- Förderung wissenschaftlicher Eigenständigkeit und Eigenverantwortung,
- transparente und qualitativ hochwertige Qualifizierungs-, Betreuungs- und Mentoringstrukturen mit chancengerechtem Zugang für alle ECRs,
- bedarfsgerechte Unterstützung in den Übergängen zwischen den wissenschaftlichen Karrierephasen sowie inner- und außeruniversitären Berufsfeldern.

Die Förder- und Beratungsangebote werden gleichzeitig immer weniger auf unterschiedliche Karrierephasen, sondern auf



Prof. Dr. Enrico Schleiff

Kompetenzprofile zugeschnitten. Dabei dient die Goethe Research Academy GRADE als Anlaufpunkt und Erstberatungsstelle für alle Wissenschaftler*innen in den Karrierephasen R1 bis R3. Deren Förderungen können nach Bedarf in Anspruch genommen werden; die Orientierung an den Qualifikationsphasen ist nicht entscheidend. Ergänzend wurde zur Förderung der frühen wirklichen Eigenständigkeit in der R3-Phase das Portfolio der Johanna Quandt Young Academy @ Goethe weiterentwickelt.

Wo entstehen die Dauerstellen?

Die Positionen sollen in den Fachbereichen oder wissenschaftlichen Einrichtungen der Goethe-Universität entstehen. Für die Fach-

bereiche bedeutet dies, dass sie bei ihrer Entwicklungsplanung reflektieren müssen, welche Daueraufgaben in welchem Umfang zu erfüllen sind, und welche in der aktuellen Situation nicht adäquat abgedeckt werden. Daraus entstehen Stellenprofile, die dann bei den Strategie- und Verhandlungsvereinbarungen (SEVs) mit dem Präsidium eingebracht werden.

Schleiff erläutert, an welchem Punkt sich die Goethe-Universität gerade befindet: »Für die Entwicklung unserer Angebote haben wir geschaut, wie wir Unterstützungsmaßnahmen für die verschiedenen Karriere-

stufen formulieren können. Was jetzt noch ansteht, ist, die jeweiligen Ansprüche an die entsprechenden Karrierestufen zu definieren. Unser Ziel ist, eine Übersicht über die verschiedenen Wege zu geben, dies aber überschaubar zu halten, denn für die Wissenschaftler*innen, gerade für internationale, ist das deutsche System schon komplex genug – und zudem können die Fachbereiche die

spezifischen Anforderungen in ihrem Bereich so viel besser selbst ausdifferenzieren.«

»Wir stehen erst am Anfang einer großen Veränderung«, blickt der Universitätspräsident voraus. Er ist überzeugt, dass das ECR-Konzept und die Grundsätze zu Karrierewegen im akademischen Mittelbau einen echten Unterschied machen können. Schleiff weiß aber auch, dass der Erfolg zudem davon abhängt, wie sehr der Perspektivenwechsel in den Köpfen ankommt. Er sagt: »Unser Konzept kann nur funktionieren, wenn wir alle diesen Kultur- und Verständniswechsel leben und nicht ständig auf das verweisen, wie es uns im 20. Jahrhundert erging – das ist nämlich vorbei.«

Imke Folkerts

Das ECR-Konzept und die Grundsätze können Sie hier abrufen: <https://tinygu.de/ecr-infos>

Wer gehört zur Gruppe der ECRs?

Als Early Career Researchers (ECRs) versteht die Goethe-Universität ihre Wissenschaftler*innen, die entweder gerade promovieren, bereits promoviert wurden und erste weitere Berufserfahrungen an der Universität sammeln oder als Postdocs auch schon eigenständig Projekte oder Gruppen leiten, aber noch keine Professur angetreten haben. Dahinter stehen die Karrierestufen R1 bis R3.

Eine Wissenschaftsregion nimmt Fahrt auf

Strategische Projekte, neue Governance: Wie sich die Allianz der Rhein-Main-Universitäten entwickelt

Gemeinsam stark, als Partner bei Projekten zu Forschung, Studium und Lehre, Transfer und abgestimmten Unterstützungsstrukturen: Ende 2015 schlossen sich die Goethe-Universität Frankfurt, die TU Darmstadt und die Johannes Gutenberg-Universität Mainz zusammen zur strategischen Allianz der Rhein-Main-Universitäten (RMU). 2021 wurde ein umfangreicher Transformationsprozess angestoßen für die Fortentwicklung der RMU. Ziel ist die Entwicklung der Metropolregion Rhein-Main zu einer international führenden, global sichtbaren Wissenschaftsregion. Mit der Einrichtung einer zentralen Geschäftsstelle und der Einrichtung eines Direktoriums wurden jetzt auch die organisatorische Basis für eine erfolgreiche Kooperation ausgebaut.

Kurzer Blick zurück: Wie alles begann

Direkt von Anfang an hatte die RMU-Allianz mehr zu bieten als ein offizielles Bekenntnis zur Zusammenarbeit. Gemeinsame Anförderungen, der RMU-Initiativfonds Forschung und sein Pendant, der RMU-Initiativfonds Lehre, unterstützen seit 2016 bzw. seit 2017 universitätsübergreifende Kooperationen.

Zum Wintersemester 2020/21 startete das RMU-Studium. Dieses ermöglicht es Studierenden, die an einer der drei Hochschulen eingeschrieben sind, ohne zusätzliche Kosten und mit niedrigem Verwaltungsaufwand ausgesuchte Veranstaltungen an den jeweils beiden anderen Universitäten zu besuchen,

an Prüfungen teilzunehmen und Leistungspunkte zu erwerben. Außerdem gibt es mittlerweile bereits sieben bilaterale Kooperationsstudiengänge der Goethe-Universität mit der TU Darmstadt und der Uni Mainz – und weitere sind in Vorbereitung.

Blick nach vorne: Drei Räume für Strategieprojekte

Die RMU-Allianz will aber noch deutlich weitergehen und die Wissenschaftsregion Rhein-Main zu einem international führenden, global beachteten Player machen. Eine Vielzahl strategischer Prozesse ist seit 2021 gestartet worden, um diesem Ziel Schritt für Schritt näherzukommen. Organisiert sind diese Strategieprozesse entlang des Denkmodells der drei Räume:

Raum 1: Der Innovationsraum

- Fellowships und Gastprofessuren stärken die Schwerpunkte der RMU durch gezielte Einbindung nationaler und internationaler Expertise.
- Abgestimmte Unterstützungsstrukturen ermöglichen eine verantwortungsvolle und synergistische Start-Up-Förderung, insbesondere in den Bereichen Greentech, Fintech, Biotech.
- Der Wissensaustausch mit Wirtschaft, Politik und Gesellschaft schafft Raum für die Zusammenarbeit und den Dialog mit unterschiedlichen Stakeholdern.
- Ein gemeinsames Institut (Arbeitstitel „RMU T3 Institute“ [T3 = Thinking Tomorrow Today]) soll Zukunftsthemen und zukunfts-

fähige Formen und Strukturen der Wissenschaftsorganisation identifizieren.

Raum 2: Der Interaktionsraum

- Regelmäßig an die Bedürfnisse der Wissenschaft angepasste Anförderungen von Forschungs- und Lehrkooperationen innerhalb der RMU setzt Incentives und leistet Support für bottom-up-Initiativen (= die RMU-Initiativfonds, s.o.).
- Eine stärker koordinierte und übergreifend abgestimmte Berufsplanung dient als Instrument zur Stärkung bestehender und Bildung neuer Schwerpunkte der RMU.
- Gemeinsame und aufeinander abgestimmte Kommunikation erhöht die regionale, supraregionale und internationale Sichtbarkeit von Kompetenz und Leistungsfähigkeit der RMU.

Raum 3: Der Chancenraum

- Die Ausweitung des RMU-Studienprogramms (RMU-Studium, gemeinsame Lehrveranstaltungen, Modulöffnungen, gemeinsame Studiengänge) schafft einen deutschlandweit einmaligen Raum für Studierende.
- Der abgestimmte Ausbau von Förderung, Beratung, Unterstützung und Austauschmöglichkeiten für Early Career Researchers ermöglicht die individuelle Zukunftsplanung und den Start der wissenschaftlichen Karriere.
- Der Ausbau von Dual Career- & Weiterbildungsangeboten eröffnet den Mitarbeitenden der drei RMU-Hochschulen viele Optionen für die persönliche Weiterentwicklung, die Hebung individueller Potentiale

und für die individuelle Karriereplanung.

Die Struktur für eine neue Erfolgsgeschichte

Die ambitionierten Ziele für die Allianz der Rhein-Main-Universitäten machen auch zentrale Governancestrukturen notwendig, die integrierend wirken und partizipativ angelegt sind. Zwei erste Meilensteine sind jetzt erreicht worden: Am 1. März 2023 hat die RMU-Geschäftsstelle ihre Arbeit aufgenommen. Ihre Aufgabe ist, die zentralen Aktivitäten der RMU zu koordinieren (mehr Informationen: siehe Vorstellung Geschäftsführerin Marlar Kin auf Seite 7).

Der bisherige RMU-Lenkungskreis, bestehend aus den drei Präsident*innen und Kanzler*innen der Allianz-Hochschulen, wird zu einem Direktorium. Dieses setzt sich aus den gewählten Präsidiumsmitgliedern der Partneruniversitäten zusammen. Im jährlichen Wechsel übernimmt dabei jeweils ein*e Präsident*in die Sprecherschaft für die RMU. Am 1. April startet Prof. Dr. Tanja Brühl von der TU Darmstadt als erste Sprecherin der RMU.

In Vorbereitung ist zudem die Einrichtung eines Beratungsgremiums. Mitglieder dieses RMU Advisory Board werden international in Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement ausgewiesene Persönlichkeiten sein.

Weitere Elemente werden folgen. Diese sollen die Repräsentation der Universitätsmitglieder sichern und der Allianz der Rhein-Main-Universitäten interne und externe Expertisen zuführen. *Andreas Karg, Imke Folkerts*

»Vertrauen spielt eine große Rolle«

Kanzler Dr. Albrecht Fester und Personalrätin Dr. Martina Tschirner über mobiles Arbeiten, neue Führungsstile und Flexibilität auf allen Seiten

Seit Januar gilt die neue Dienstvereinbarung (DV) zur mobilen Arbeit. Beschäftigte der Goethe-Universität können damit auch künftig mobil arbeiten; ein Anteil von bis zu 50 Prozent ist möglich. Gemeinsam erarbeitet und verabschiedet wurde die DV von Dienststelle und Personalrat.

GoetheSpektrum: In großem Stil wurde mobiles Arbeiten an der GU während der Corona-Zeit möglich; viele Beschäftigte haben diese Flexibilität sehr schätzen gelernt. Welche Wünsche der Mitarbeiter*innen haben Sie während der DV-Verhandlungen erreicht?

Dr. Martina Tschirner: Es gab vor allem ein großes Interesse daran zu erfahren, wie es nach dem Auslaufen der Coronaregelungen bzw. nach der Übergangsregelung weitergehen wird, nach dem Motto: »Heißt es, dass wir nach der Coronazeit wieder ganz in Präsenz an der Universität arbeiten? Oder können wir auch weiter freier zwischen Homeoffice und Büro wechseln?«

»Es geht auch darum, sich auf neue Modelle der Führung einzulassen«

Wo lagen besondere Herausforderungen bei der Entwicklung der Dienstvereinbarung?

Dr. Albrecht Fester: Bei der grundsätzlichen Linie – wir möchten auch künftig flexibler und in Teilen mobil arbeiten können – waren wir uns von Anfang an einig.

Tschirner: (lacht)... Gut, als Personalrat hätten wir uns gewünscht, dass auch mehr als 50 Prozent mobiles Arbeiten möglich sind, aber uns war klar, dass sich beide Verhandlungsseiten irgendwo treffen mussten...

Fester: Die 50 Prozent sind ja auch keine unverhandelbare Grenze. Wenn es in Einzelfällen sehr wichtig ist, hiervon abzuweichen – sei es wegen sozialer Härten, sei es, weil ein wichtiges Teammitglied in sehr langer Pendeldistanz zur Universität lebt – sind Ausnahmen möglich. Beschäftigte und Leitung sollten sich demnach auf eine gute, pragmatische Lösung einigen, die auch Belange des Präsenzbetriebs ausreichend berücksichtigt, was sich in der Formulierung der Präambel »Gleichwohl ist die Goethe-Universität nach wie vor eine Präsenzuniversität« ausdrückt.

Die eigentliche Arbeit für die DV war, den organisatorischen Rahmen mit den vielen Detailfragen gut zu setzen. Als wir in der Coronazeit ins Homeoffice gewechselt sind, ging alles sehr schnell, und es wurden auch unkonventionelle Möglichkeiten eingeräumt. Das mussten wir nun nachbessern. Allein schon, um unseren Pflichten bei den Themen Arbeitsschutz, Datenschutz, ordentliche Arbeitsbedingungen gerecht zu werden. Die Herausforderung dabei war, diesen Anforderungen zu entsprechen und gleichzeitig eine maximale Flexibilität beizubehalten.

Wir haben ja parallel auch noch eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit mit relativ vielen Auflagen. Wird es bei dieser auch zu Veränderungen kommen?

Fester: Ja, deshalb gehen wir auch direkt in

die Weiterverhandlungen. Zwischen beiden DVs gibt es viele Überschneidungen. Unser Ziel ist – aber das ist eine größere Aufgabe – dass am Ende die DV Telearbeit in die DV Mobile Arbeit integriert wird.

Welche Bedeutung hat die DV mit Blick auf die Attraktivität der Universität für Bewerber*innen?

Fester: Die Option, auch mobiles Arbeiten zu ermöglichen, ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Der öffentliche Dienst kann einfach nicht so hohe Gehälter zahlen, wie es in der freien Wirtschaft möglich ist. Umso wichtiger sind »weiche Faktoren« wie eben flexible Arbeitsmöglichkeiten.

Tschirner: Heute kann es sich kaum ein Arbeitgeber noch erlauben, kein mobiles Arbeiten anzubieten. Die Goethe-Universität ist daher jetzt gut aufgestellt und hat für Bewerber*innen an Attraktivität gewonnen. Nun geht es darum, auf Grundlage der Dienstvereinbarung eine neue Kultur des Zusammenarbeitens zu entwickeln. Vertrauen spielt dabei eine große Rolle. Wichtige Leitfragen

für Führungskräfte sind dabei: Wie bekomme ich es hin, dass wir als Team zusammen funktionieren, auch wenn wir nicht alle vor Ort sind? Wie

stärke ich die Autonomie, aber gleichzeitig auch die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung meiner Mitarbeitenden?

Was mache ich als Führungskraft, wenn ich den Eindruck habe, dass Beschäftigte ihre Ziele nicht erreichen, wenn sie mobil arbeiten?

Tschirner: Erhebungen belegen, dass sich die Arbeitshaltung eigentlich nicht danach unterscheidet, ob ich in Präsenz oder mobil arbeite.

Fester: Ja, die Erfahrung aus der Coronazeit hat uns gezeigt, dass die meisten Mitarbeitenden sehr engagiert im Homeoffice arbeiten. Leistung ist beim mobilen Arbeiten in der Regel kein Problem. Aber klar: Wenn etwas hakt, sollte die Führungskraft dies unbedingt früh offen ansprechen. Ich glaube aber, dass die Herausforderung eher darin besteht, Spielregeln oder Rituale so zu etablieren, dass der Zusammenhalt als Team nicht verloren geht.

Tschirner: Wobei jetzt ja alle auch immer wieder vor Ort sind, anders als während der Coronazeit. Unserer Beobachtung nach wollen die meisten Beschäftigten die 50 Prozent mobilen Anteil gar nicht ausschöpfen. Wie gesagt: Es geht es auch darum, sich auf neue Modelle der Führung einzulassen und loslassen zu können. Das scheint noch nicht überall der Fall zu sein – teilweise knirschen die Aushandlungsprozesse in den Abteilungen. Das ist übrigens kein reines Verwaltungsthema, sondern gilt auch für die Führungskräfte in der Wissenschaft.

Gibt es Unterstützung für Führungskräfte, wie diese ihre Teams unter den neuen Bedingungen gut führen können?

Fester: In unserem Lerncampus gibt es schon länger gute Angebote der Personal- und Organisationsentwicklung zur mobilem Führen. Von daher lade ich alle Führungskräfte herzlich dazu ein, sich diese Trainings an-

»Die Option, auch mobiles Arbeiten zu ermöglichen, ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor.«

Dr. Albrecht Fester



Foto: Lehter

zuschauen. Viele Unternehmen und Organisationen haben erfolgreich unter Beweis gestellt, dass diese Form der Führung hervorragend funktionieren kann.

Die Goethe-Universität ist eine Präsenzuniversität; Berufe gibt es bei uns in der Wissenschaft, der Verwaltung, der Technik. Wer kann einen Antrag auf mobiles Arbeiten stellen – und wo ist es nicht möglich?

Fester: In der Tat gibt es einige natürliche Grenzen: Ich kann meine Präsenzlehveranstaltung nicht vom Homeoffice aus halten, und wenn ich in der Werkstatt arbeite, kann ich schlecht die Maschinen mit nach Hause nehmen. Auch in der Verwaltung brauchen wir eine gewisse Präsenz – aber die Welt hat sich weiterentwickelt. Unsere Studierenden fragen unsere Services heute eher per Mail oder über das Call Center an als vor Ort. Dennoch bleibt es natürlich wichtig, dass weiterhin auch persönliche Beratung angeboten wird, gerade wenn es um vertrauliche Themen geht.

In der Regel lassen sich aber zumindest Anteile der Arbeitsprofile auch mobil erledigen. Auch, wenn ich in der Werkstatt arbeite, kann ich vielleicht eine Konstruktionsplanung zuhause am Rechner vornehmen – die handwerkliche Umsetzung mache ich dann am Campus. Ebenso wird die weitere Digitalisierung unserer Verwaltungsprozesse – wenn ich zum Beispiel an die digitale Personalakte denke – in dieser Hinsicht neue Möglichkeiten eröffnen.



Foto: privat

Führungskräften erkannt und die Mitarbeitenden hier entsprechend unterstützt werden. Gleichzeitig sollten sich aber auch die Beschäftigten ehrlich fragen: Wie sind die Arbeitsbedingungen bei mir zuhause? Kann ich dort wirklich regelmäßig gut arbeiten – bin ich ungestört, habe ich einen guten Platz?

Welches Entgegenkommen wird gegebenenfalls von mir als Arbeitnehmer*in erwartet, wenn ich von der mobilen Arbeit profitiere?

Fester: Basics sind natürlich Punkte wie die Erreichbarkeit während der Kernarbeitszeit oder die Bereitschaft, zu vereinbarten Präsensterminen am Campus zu sein. Darüber hinaus würde ich mir wünschen, dass die neue Arbeitskultur unterstützt wird von einer offenen Haltung auch bei den Beschäftigten, auf alte Gewohnheiten zu verzichten. Zum Beispiel beim Thema Büronutzung – wenn nicht mehr alle Mitglieder eines Teams gleichzeitig vor Ort sind, kann das auch bei Raummangel helfen, indem die Büros wechselnd von denjenigen genutzt werden, die dann in Präsenz arbeiten. Vielleicht arbeiten wir irgendwann gar nicht mehr mit fest installierten Rechnern, sondern wechseln mit unseren Laptops dann jeweils zwischen einem variabel genutzten Campus-Arbeitsplatz und dem Homeoffice. Hier sind wir aber erst die ersten Schritte des Weges gegangen. In jedem Fall ist es wichtig, dass wir auch bei neuen Bürostrukturen dafür sorgen, dass sich die Beschäftigten weiterhin sehr wohl am Campus fühlen. Interview: Imke Folkerts

Die DV Mobile Arbeit finden Sie hier: <https://tinygu.de/dv-mobile-arbeit>

»Erhebungen belegen, dass sich die Arbeitshaltung eigentlich nicht danach unterscheidet, ob ich in Präsenz oder mobil arbeite.«

Dr. Martina Tschirner

Ist es eigentlich Aufgabe des Arbeitgebers, für die Ausstattung der Mitarbeitenden im Homeoffice zu sorgen, oder ist dies etwas, das die Beschäftigten selbst übernehmen müssen, da es ja, im Gegensatz zur Pandemiezeit, kein Muss mehr ist, von zuhause aus zu arbeiten?

Tschirner: Das ist noch eine Frage des individuellen Aushandelns. Aber im Sinne einer neuen Arbeitskultur hoffe ich, dass die Vorteile des flexibleren Arbeitens von den

Wir bauen einen neuen Rahmen für gute Lehre

Kompass statt Hochglanzbroschüre: Das künftige Leitbild Lehre soll ein echtes Arbeitsmittel werden, das Fachbereichen und anderen Einheiten an der Goethe-Universität in Fragen der Lehre und ihrer Weiterentwicklung Orientierung bietet. Jetzt fand am 6. Februar im Casino, Campus Westend, die Kick-off-Veranstaltung mit 160 Teilnehmenden aus allen Statusgruppen statt. In dieser breiten Aufstellung soll auch das Leitbild Lehre entstehen. Gemeinschaftlich und partizipativ von denen entwickelt, die selbst Lehre entwickeln, anbieten, organisieren oder als Studierende erleben. Eingeladen zur Veranstaltung hatte Prof. Dr. Christiane Thompson, Vizepräsidentin für Studium, Lehre, Weiterbildung, die auch den Prozess initiiert hat und steuert.

Mehr zum Thema können Sie hier im Intranet lesen:
<https://tinygu.de/kickoff-leitbild-lehre>



Foto: Dettmar

Geisteswissenschaften zum Anfassen und Ausprobieren

Fachpraktische Studienorientierung am »Tag der Geisteswissenschaften« auch 2023!



Foto: tdtg / Peer Groß

Afrikanistik gut gestaltet. Das Fach hatte ich gar nicht auf dem Schirm und bin eigentlich »nur so« in den Workshop rein – es hat aber viel Spaß gemacht, und man hat sogar Einblicke in die Sprache isiXhosa erhalten, das war besonders toll!«

Eingeleitet wurde das Programm mit einem Podium zum Thema »Geisteswissenschaftler*innen als Architekt*innen der Zukunft«: Drei Expert*innen aus verschiedenen Bereichen berichteten aus ihren Arbeitsgebieten und diskutierten die mittels eines digitalen Umfragetools eingesammelten Fragen der Teilnehmer*innen. Gemeinsam betonten Dr. Helen Barr aus der Kunstgeschichte, Dr. Matthias Munsch vom Institut für England- und Amerikastudien sowie Tabea Dirscherl von der Personalvermittlung SThree, wie wichtig ein Empowerment der Studieninteressierten sei und ermutigten diese dazu, sich Zeit und Flexibilität bei der Studien- und Berufsentscheidung zu erlauben.

Ein Markt der Möglichkeiten mit Vertreter*innen verschiedener Unterstützungsstrukturen der Goethe-Universität rundete den Tag ab. Die Teilnehmer*innen konnten dort Unterstützungsstrukturen wie die Zentrale Studienberatung, das Global Office, das Schreibzentrum oder das Frankfurter Akademische Schlüsselkompetenz-Training kennenlernen – aber auch »Arbeiterkind.de«, »Balu und Du« und das Goethe-Orientierungsstudium Geistes- und Sozialwissenschaften waren dabei, um zu zeigen, welche Unterstützungs- sowie Partizipationsmöglichkeiten Studierenden an der Goethe-Universität offenstehen. Bei Kuchen und Kaltgetränken kamen die Teilnehmer*innen mit den Beitragenden noch einmal in lockerer Atmosphäre ins Gespräch.

TdG 2023

»Gefallen hat es allen Beteiligten wirklich gut!«, freut sich Prof. Dr. Axel Fanego Palat, einer der Organisator*innen. »Wir haben einige Erfahrungen aus der Organisation und der Umsetzung mitnehmen können und planen darauf aufbauend für dieses Jahr.«

Für den 4. Juli 2023 ist der nächste Tag der Geisteswissenschaften geplant – das Organisationsteam, zu dem auch Susanne Mombers von der ZSB, Dr. Peter Gorzolla aus der Geschichte und Dr. Johanna Scheel vom Goethe-Orientierungsstudium gehören, ist sich einig: »Wichtig für uns ist, dass das gesamte Projekt auf dem Engagement und dem Einsatz von Fachlehrenden basiert, die Studierende kennenlernen und für ihre Fächer begeistern wollen. Wir freuen uns schon auf die Zusammenarbeit in 2023 und hoffen, wieder viele interessierte Kolleg*innen für einen Beitrag im TdG gewinnen zu können.« Übrigens: Das Team würde sich wünschen, dass der TdG sich als fester Bestandteil der Orientierungsangebote der Goethe-Universität etabliert. Als Plattform für die Fächer sowie Möglichkeit des fachnahen Kennenlernens für Studieninteressierte wurde das Format bereits angenommen und erscheint zukunftssträchtig – der nächste TdG soll wieder ein Schritt in diese Richtung sein.

Johanna Scheel

Weitere Informationen unter www.tdg.uni-frankfurt.de oder unter der E-Mail tdg@uni-frankfurt.de.

»In der Geschichte geht's ja nur um Jahreszahlen, Archäologie kennt man von Indiana Jones und ... Afrikanistik? Keine Ahnung...«

Steigende Orientierungsbedarfe

Wenn vielleicht in diesem fiktiven Zitat auch überzeichnet dargestellt, so bleibt es doch beim Kern der Aussage: Studieninteressierte Schüler*innen entwickeln einerseits aus Schulfächern oder anderen Kontexten heraus Fehlvorstellungen über Fachinhalte von Studienfächern. Gleichzeitig kennen sie »Kleine« oder »Orchideen«-Fächer erst gar nicht und können sich auch keinen Begriff von diesen machen. Insgesamt wächst der Fachorientierungsbedarf von Schüler*innen ab der Oberstufe stetig: Das kontinuierlich steigende Studienangebot beziehungsweise die Ausdifferenzierung von Studienfächern stellt sich ihnen als ein unübersichtliches Labyrinth dar. Das begünstigt die Ausbildung von diffusen oder verzerrten Vorstellungen. Langfristig führen diese dann Studieneinsteiger*innen in Fächer, die nicht zu ihnen passen – und damit zu einem Fachwechsel oder sogar Studienabbruch.

Die Goethe-Universität adressiert diesen gestiegenen Orientierungsbedarf schon länger mit verschiedenen Maßnahmen: Dezentrales und zentrales Informationsmaterial sowie Webseiten stehen bereit. Es gibt die große MainStudy-Bachelormesse mit Vorträgen zu Inhalten und vor allem Struktur potentieller Studienfächer. Hinzu kommen Formate

wie Schüler- und Schnupperstudium und nicht zuletzt das Goethe-Orientierungsstudium.

Fachpraxis und direkter Austausch

Ein neues Format wurde nun 2022 erprobt: Der Tag der Geisteswissenschaften (TdG) fand – mit Unterstützung der Freunde und Förderer sowie eingebettet in die MainStudy – am 5. Juli statt.

Ziel des TdGs: Schüler*innen die Möglichkeit zu geben, sich fachnah sowie nah an der Studienpraxis mit potentiellen Studienfächern auseinanderzusetzen. Dazu wurde ein konzentriertes Format gewählt, bei dem rund 45 Teilnehmer*innen in einer Auswahl fachpraktischer Workshops die Möglichkeit hatten, konkret an exemplarischen Themen aus den jeweiligen Fächern zu arbeiten und sich mit Fachlehrenden beziehungsweise Forscher*innen dazu auszutauschen. Gerade für die Geisteswissenschaften ist ein solches Format sinnvoll, um eine direkte Kommunikation zwischen den Fachvertreter*innen und den Schüler*innen herzustellen und letzteren durch dieses Hands-On-Format einen realistisch(er)en Eindruck vom tatsächlichen Arbeiten und Studieren in ihrem potentiellen Studienfach zu geben.

»Es war sehr hilfreich«, so eine Teilnehmerin, »dass über die Inhalte der Studiengänge und nicht nur über deren Aufbau geredet wurde – ich hatte mir unter dem Fach tatsächlich etwas ganz anderes vorgestellt und bin nun positiv überrascht.« Ein Schüler ergänzt: »Ich fand besonders den Workshop zur



Wir sind Fans der neuen Goethe-Uni-App.

Die ist viel schöner und benutzerfreundlicher als ihre Vorgängerversion und hat auch um einiges mehr zu bieten. Alles »homemade by Goethe-Uni«. Für die Studierenden sind Services wie die Stundenplanfunktion und ein direkter Zugriff aufs eigene Uni-Bib-Konto entwickelt worden. Wünsche für weitere Funktionen konnten in den letzten Wochen von allen Uni-Mitgliedern online eingereicht werden.

Im Juni dürfen sich dann bei einem Hackathon alle interessierten Studierenden einmal als App-Programmierer*innen versuchen. Die Vision von Chief Information Officer Ulrich Schielein: Die Goethe-Uni-App wird Deutschlands beste und sicherste Uni-App.

Auch für uns als Mitarbeiter*innen lohnt sich der Download: Über die App finde ich sehr schnell meine Uni-News, Kontakte oder Speisepläne der Mensen.

Was weitergehende Funktionen speziell für Mitarbeitende angeht, setzen Ulrich Schielein und das Entwickler*innen-Team allerdings eher auf ein anderes digitales Angebot:

Für die Homepage der Goethe-Uni wird es einen Webrelaunch geben; die Vorbereitungen laufen. Bei diesem Relaunch soll dann zum Beispiel auch das Intranet vom bisherigen reinen Infokanal zu einer echten Arbeits- und Austauschplattform ausgebaut werden. Das ist aber komplexer und benötigt noch etwas Zeit – bis dahin freuen wir uns erstmal weiter über die neue App!

Ein Interview mit CIO Ulrich Schielein zur neuen Goethe-Uni-App ist im UniReport 1.23 erschienen: <https://tinygu.de/interview-app>

Exzellenzstrategie: Aktuelles zur Teilnahme der Goethe-Universität

Die Goethe-Universität schickt insgesamt fünf herausragende Forschungsprojekte für die Exzellenzstrategie von Bund und Ländern ins Rennen, darunter

vier Projekte, die jeweils einen neuen Antrag stellen:

ConTrust: Trust in Conflict – Political Life under Conditions of Uncertainty (Sprecher*innen: Nicole Deitelhoff, Vinzenz Hediger)

ELEMENTS: Exploring the Universe from Microscopic to Macroscopic Scales (Kooperationsprojekt mit der TU Darmstadt; Sprecher*innen: Luciano Rezzolla, Tetyana Galatyuk, Norbert Pietralla)

EMTHERA: Emerging Therapeutic Strategies (Kooperationsprojekt mit der JGU Mainz; Sprecher*innen: Ivan Đikić, Özlem Türeli)

SCALE: SubCellular Architecture of Life (Sprecher*innen: Inga Hänelt, Michaela Müller-McNicoll, Martin Beck)

Das laufende **Exzellenzcluster Cardio-Pulmonary Institute (CPI)**, Kooperationsprojekt mit der JLU Gießen und dem PI für Herz-

und Lungenforschung) bereitet einen **Fortsetzungsantrag in der Förderlinie »Exzellenzcluster«** vor, der ohne vorgeschaltete Skizzenphase 2024 einzureichen ist (Sprecher*innen: Stefanie Dimmeler, Werner Seeger, Thomas Braun).

Wie wurde die Entscheidung getroffen?

Gestartet in die ExStra-Vorbereitungen war die Goethe-Universität mit ursprünglich sieben neuen Projekten. Die jetzt feststehenden Kandidaten sind in einem dreistufigen Auswahl- und Qualitätssicherungsprozess identifiziert worden, in dem die Vorhaben regelmäßig über ihre Fortschritte berichtet haben. Zusätzlich wurden sie im Juli und im Dezember 2022 seitens des »International Scientific Advisory Board« (ISAB) auf Grundlage der vorab eingereichten Unterlagen evaluiert. Die Entscheidungen des Präsidiums zur Projektauswahl beruhen auf den in diesem Rahmen geäußerten Einschätzungen des ISAB sowie auf eigener Bewertung. Für die gemeinsamen Vorhaben mit den Partneruniversitäten der Allianz der Rhein-Main-Universitäten (RMU)

erfolgte die Entscheidung jeweils in enger Abstimmung mit den Präsidien aus Mainz und Darmstadt.

Wie geht es jetzt weiter?

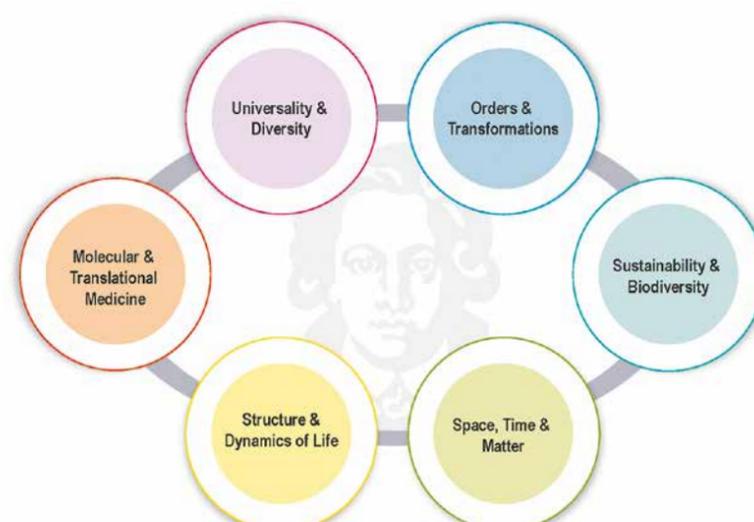
Am 1. Februar wurden die Absichtserklärungen für die Skizzen der neuen Initiativen eingereicht. Am 31. Mai ist dann die Deadline für die Skizzeneinreichung. Bei der Ausarbeitung der Skizzen werden die Forscher*innen unter anderem unterstützt von den Fachabteilungen der Goethe-Universität und ihrer Partner, die zu wichtigen Aspekten wie Diversität, Early Career Researchers, Lehre oder Nachhaltigkeit beraten. Ab dem 1. Juni 2023 heißt es dann: Daumen drücken für unsere Forscher*innen! »Ich freue mich sehr, dass wir mit diesen starken und überzeugenden Kandidaten in die Antragstellung gehen«, sagte Universitätspräsident Enrico Schleiff. »Mein Dank gilt allen beteiligten Wissenschaftler*innen und insbesondere den Sprecher*innen, die viel Energie in ihr Herzensprojekt stecken. Ich wünsche jetzt noch einmal viel Kraft für den Endspurt!«

»Research@Goethe«: Die Präsentationen der Profilbereiche

An welchen Themen forschen die Profilbereiche der Goethe-Universität? Wer gehört dazu und welches Selbstverständnis haben die Profilbereiche? Interessierte Mitglieder der Goethe-Universität konnten sich zu diesen Fragen im Rahmen der virtuellen Veranstaltungsreihe "Research@Goethe – inside our profile areas" informieren.

Im Nachgang zur jeweiligen Vorstellung haben die beteiligten Forscher*innen freundlicherweise ihre Folien zur Verfügung gestellt - für alle, die noch einmal einen Eindruck vom Geschehen in den Profilbereichen gewinnen möchten.

Die Präsentationen finden Sie hier im Intranet: <https://tinygu.de/profilbereiche-praesentationen>
(Bitte beachten: Die Folien dienen als Information zum Inhalt der Veranstaltungen und sollten nicht in anderen Zusammenhängen verwendet oder zitiert werden.)



Bereich Research Support



Foto: Dettmar

PD Dr. Simone Haasler leitet seit Juli 2022 die Abteilung »Forschungstransfer und Vertragsmanagement«. Zudem ist sie die Stellvertreterin von Bereichsleiterin Dr. Sabine Monz. Als Teil des Research Support gestaltet und bündelt die Abteilung den Transfer- bzw »Third Mission«-Bereich der Goethe-Universität (siehe auch Abteilungsvorstellung auf Seite 8). »Wir decken sowohl den Transfer in Politik und Gesellschaft als auch den Technologietransfer ab und beraten Wissenschaftler*innen und Antragsstellende, die im Rahmen von Drittmittelprojekten Transferansätze und -maßnahmen entwickeln und umsetzen möchten«, erläutert Simone Haasler.

Simone Haasler studierte Soziologie und Volkswirtschaft an der Universität Trier und der Universidad de Sevilla, Spanien. Nach ihrem Studium arbeitete sie zunächst als Bildungsexpertin bei der Weltbank in Washington D.C., USA, im Bereich Human Development sowie Knowledge Management. Danach war sie über 16 Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin an verschiedenen Instituten an der Universität Bremen beschäftigt, wo sie 2009 zum Dr. rer. pol. promovierte und 2018 im Fach Soziologie habilitierte. An der Universität Bremen initiierte und leitete Simone Haasler vor allem europäische Forschungs- und Entwicklungsprojekte zu den Themen Arbeitsmarkt, Qualifikation, berufliche Bildung und lebensbegleitendes Lernen. Im April 2017 übernahm sie

bei GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften den Aufbau und die Leitung der Abteilung »Knowledge Exchange and Outreach/Wissenstransfer (KEO)« an den Standorten Köln und Mannheim. Dort war sie von Oktober 2019 bis Oktober 2020 für die Wahrnehmung einer Vertretungsprofessur für Berufspädagogik am Karlsruher Institut für Technologie beurlaubt.



Foto: Dettmar

Eva Jungmann verstärkt seit Februar 2023 als Referentin für Nationale Forschungsförderung die Abteilung Forschungsförderung und wissenschaftliche Karriereentwicklung im Bereich Research Support (RS). Als Elternzeitvertretung wird sie die Förderlinien 1 und 2 im LOEWE-Programm (Landes-Offensive zur Entwicklung Wissenschaftlich-ökonomischer Exzellenz) betreuen.

Sie studierte an den Universitäten Heidelberg und Frankfurt Ostasienwissenschaften und Politische Ökonomie und strebt eine Promotion in diesem Bereich an. In ihrer bisherigen beruflichen Laufbahn konnte sie Erfahrungen im Geschäftsbereich Marketing von global führenden Unternehmen im Gesundheitswesen sammeln und war zuletzt am Fachbereich Sprach- und Kulturwissenschaften der Goethe-Universität tätig.

Bereich Studium Lehre Internationales



Foto: Schaffer

Paul Scherer hat am 1. Februar die Programmleitung des Academic Welcome Program for highly qualified refugees (AWP) in der Abteilung Orientierung und Beratung übernommen. Er ist für die Gesamtkoordination des Programms mit internen und externen Kooperationspartnern, die konzeptionelle Weiterentwicklung des AWP sowie die Beratung der AWP-Teilnehmenden verantwortlich.

Paul Scherer hat ein Bachelorstudium in Staatswissenschaften/ Governance and Public Policy (Universität Passau) und ein Masterstudium der Internationalen Studien / Friedens- und Konfliktforschung (TU Darmstadt; Goethe-Universität Frankfurt) absolviert. Über verschiedene Stationen im In- und Ausland (Belgien, Nepal, Bosnien und Herzegowina, Bonn) führte ihn sein beruflicher Weg zu einer etablierten Nichtregierungsorganisation mit den Arbeitsschwerpunkten Inklusive Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe. Scherers Regionalschwerpunkte als Projektentwickler und Fachberater für inklusive humanitäre Hilfe in Zusammenarbeit mit institutionellen Gebern waren hier West- und Zentralafrika sowie Südostasien.



Foto: Höhne

Auch **Marlene Strauß** gehört (seit Januar 2023) als Referentin für Studiengangentwicklung zum Team Studiengangentwicklung und -evaluation. Sie betreut interne Akkreditierungs- und Reakkreditierungsverfahren der von der Goethe-Universität angebotenen Studiengänge und berät die Fachbereiche bezüglich der Konzeption neuer bzw. der Weiterentwicklung bestehender Studiengänge.

Marlene Strauß studierte Europäische Studien an der Universität Osnabrück. Nach Abschluss ihres Masters der interkulturellen deutsch-französischen Studien an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und der Université Lyon 2 arbeitete sie ab 2018 an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz als Projektmitarbeiterin in der Weiterentwicklung der deutsch-französischen Lehramtsausbildung bis zum integrierten Vorbereitungsdienst. Später war sie im Referat Studiengangentwicklung und Prüfungsrecht tätig, wo sie die Fachbereiche bei der Einrichtung neuer und der Weiterentwicklung bestehender Studiengänge unterstützte. Dort lag ihr Schwerpunkt auf dem Bereich der internationalen und Kooperationsstudiengängen.



Foto: Schaffer

Dr. Laura Pomper leitet seit Oktober 2022 zusammen mit Dr. Jana Gutermann die Psychotherapeutische Beratungsstelle (Abteilung Orientierung und Beratung) für alle Studierenden der Goethe-Universität. Sie unterstützt das Team als Psychotherapeutische Beraterin, bei der Planung und Umsetzung von Workshop-Angeboten und ist mitverantwortlich für die konzeptionelle Ausrichtung der Beratungsstelle. Zudem berät sie auch Mitarbeiter*innen im Umgang mit psychisch belasteten Studierenden.

Laura Pomper hat ihren Master in Psychologie in den Niederlanden absolviert und daran ihre Promotion an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg angeschlossen. Parallel dazu erwarb sie ihre Approbation als Psychologische Psychotherapeutin. Als Verhaltenstherapeutin hat sie die letzten Jahre sowohl Einzel- als auch Gruppentherapien im ambulanten und stationären Setting in Würzburg und Frankfurt durchgeführt. Hierbei konnte sie vielfältige Erfahrungen sammeln, um beim Entwickeln von individuellen Lösungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Lebensbereichen zu unterstützen.



Foto: Höhne

Seit Oktober 2022 befasst sich **Miriam Sophie Fink** als Referentin in der Gruppe »Studiengangentwicklung und -evaluation« mit Verfahren der Studiengangevaluation. Sie begleitet und moderiert Prozesse in der Studiengangevaluation, die als »Halbzeitbewertung« im Rahmen der achtjährigen Akkreditierungszyklen dazu dienen, in gemeinsamen Gesprächen mit den Beteiligten Verbesserungspotentiale zu identifizieren und Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung abzustimmen. Daneben arbeitet sie an der strategischen Weiterentwicklung des universitären Qualitätssicherungssystems in Studium und Lehre mit.

Miriam Sophie Fink hat ihr Studium der Soziologie, Psychologie und Historische Ethnologie an der Goethe-Universität und der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg mit dem Grad einer Magistra Artium abgeschlossen. Sie war als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität tätig. Vor ihrer Arbeitsaufnahme im Bereich SLI war Miriam Sophie Fink als wissenschaftliche Mitarbeiterin am UNESCO-Lehrstuhl für berufliche Bildung, Kompetenzentwicklung und Zukunft der Arbeit an der Technischen Universität Dortmund mit der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation eines InnoVET-Projektes, mit Fokus auf berufliche Weiterbildung berufsbildenden Personals in Unternehmen und der Durchlässigkeit des Bildungssystems zwischen Berufsbildung und akademischer Bildung sowie hybriden Bildungsgängen, beschäftigt.

Verstärkung für Alumni-Team



Foto: Kiefer

Seit November 2022 ist **Dr. Simone Krämer** als Referentin neu im Alumni-Team, das zur Abteilung Private Hochschulförderung gehört. Zu ihren Aufgaben zählen die Kontaktpflege und der Austausch mit den (über 70.000) Alumni der Goethe-Universität, zum Beispiel über soziale Medien, Veranstaltungen, die Akquise und Erfassung neuer Alumni und deren Daten sowie die Betreuung der Alumni-Vereine.

Simone Krämer studierte International Business an der Nottingham Trent University, Großbritannien, und absolvierte ihren Master im Fach International Relations an der University of Kent, Großbritannien. 2019 promovierte sie im Fach Sozialpolitik zum Thema staatliche Maßnahmen und Philanthropie-Förderung; seitdem ist sie auch weiterhin in der Forschung aktiv gewesen. Ihr Anliegen ist es, die Praxis des Fundraising und der Mittelbeschaffung weiter zu professionalisieren und mit der Wissenschaft zu verknüpfen.

Simone Krämer hat bei verschiedenen Non-Profit-Organisationen in London gearbeitet. Vor ihrem Wechsel an die Goethe-Universität arbeitete sie über zwölf Jahre an der University of Kent, Canterbury, in Großbritannien und war dort im Bereich des Fundraising und der Alumni-Arbeit tätig.

Geschäftsführerin der RMU-Allianz



Foto: Griesch

Zum 1. März 2023 hat **Marlar Kin** die Leitung der neuen Geschäftsstelle der Rhein-Main-Universitäten (Goethe-Universität Frankfurt, TU Darmstadt, Johannes Gutenberg-Universität Mainz) übernommen. Sie wird die Geschäftsstelle und deren Team sukzessive aufbauen.

Marlar Kin kehrt aus München zurück ins Rhein-Main-Gebiet. Von 2018 bis 2023 war sie in der Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft für das Thema Welcome, Integration & Dual Career zuständig. Zuvor hatte Kin von 2010 bis 2018 den Dual Career Service Frankfurt im Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität koordiniert. Ihr beruflicher Werdegang startete 1999 an der Oper Frankfurt als Mitarbeiterin im Büro für Sponsoring, Fundraising und Sonderprojekte. 2001 wechselte sie als Referentin für Publikationen und Vorstandsangelegenheiten an die Hessische Stiftung für Friedens- und Konfliktforschung (HSFK). Von 2006 bis 2010 war sie dort Leiterin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Fundraising.

Auch von ihrem akademischen Werdegang her ist Marlar Kin im Rhein-Main-Gebiet zuhause: Sie studierte zuerst Architektur an der TU Darmstadt, machte dann ihren Master in Amerikanis-

tik an der Goethe-Universität und studierte dort parallel Geografie. Marlar Kin ist darüber hinaus ausgebildete Fundraising-Managerin und »Professional Trainer«.

Aufgabe der RMU-Geschäftsstelle ist, die zentralen Aktivitäten der RMU zu koordinieren.

Konkret steht dahinter:

- die Unterstützung des RMU-Direktoriums bei der strategischen und organisatorischen Leitung und Entwicklung der Rhein-Main-Universitäten
- die Betreuung der RMU-Gremien
- das Monitoring und die Steuerung der zentralen strategischen Entwicklungsprojekte und Kooperationsformate der RMU
- die Außendarstellung der RMU, insbesondere die strategische Kommunikation und Vernetzung der RMU mit Partnern und in die Öffentlichkeit einschließlich Pressearbeit, Social Media und Veranstaltungen
- sowie die strategische Kommunikation und Vernetzung innerhalb der RMU-Allianz.

Die RMU-Geschäftsstelle arbeitet in enger Abstimmung mit den zuständigen Leitungs- und Arbeitsebenen der drei Universitäten, inklusive des RMU-Kooperationsmanagements. Organisiert ist die neue Einheit als GmbH mit den Universitäten der Allianz als Gesellschaftern.

Mehr zum aktuellen Stand der Entwicklung der RMU-Allianz können Sie auf Seite 2 erfahren.

Bereich Human Resources



Foto: Lecher

Seit Januar 2023 ist **Alice Schmidt** als Personalreferentin in der Abteilung Personalservices des Bereichs HR an der Goethe-Universität tätig. Ihre Aufgabenschwerpunkte liegen in der personalrechtlichen Beratung von Abteilungsleitung und Bereichsleitung sowie der Mitwirkung an hochschulinternen Prozessen und Projekten des Bereiches. Außerdem unterstützt sie bei der Vorbereitung von Dienstvereinbarungen.

Alice Schmidt absolvierte das Studium der Rechtswissenschaften an der Johannes-Gutenberg-Universität in Mainz und das sich anschließende Rechtsreferendariat am Oberlandesgericht Frankfurt im Landgerichtsbezirk Darmstadt. Vor dem Wechsel an die Goethe-Universität war sie langjährig in der

Personalabteilung der Frankfurt University of Applied Sciences tätig; zuletzt als Personalreferentin und kommissarische Sachgebietsleiterin des Sachgebiets »Grundsatz und strategische Personalplanung«. Dort war sie mit arbeits- und tarifrechtlichen Grundsatzthemen und Einzelprüfungen sowie der Beratung von Führungskräften bei der strategischen Personalplanung, der Vorbereitung und dem Abschluss von Dienstvereinbarungen sowie der Mitwirkung bei der Umsetzung von Digitalisierungsprojekten im Bereich HR betraut.



Foto: Dettmar

Robert Korn verstärkt seit Oktober 2022 als Referent die Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung. Er bringt weitreichende Expertise als systemischer Berater sowie Projektmanager im Feld der Personal- und Organisationsentwicklung mit, ebenso wie Erfahrungen im Bereich von internationalen Transformationsprojekten.

Robert Korn ist für Personalentwicklungsmethoden, -instrumente und -angebote verantwortlich. Dazu gehören u.a. die Beratung zu Führungs- und Teamentwicklungsmaßnahmen, aber auch bedarfsgerechte Qualifizierungs- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen mit hybriden Lernlösungen in der weiteren Gestaltung des Weiterbildungsportfolios für Mitarbeitende, Führungskräfte sowie Professor*innen an der Goethe-Universität.

Robert Korn studierte Psychologie an der Goethe-Universität und arbeitete zuletzt als Organisationsberater in Wien. Er ist Experte zu Themen wie systemisches Change-Management, Führungskräfteentwicklung und moderne Wege der Zusammenarbeit. Korn ist damit vertraut, sowohl auf die Mitarbeiter*innen als auch verschiedene Führungsperspektiven einzugehen sowie mit diversen Organisationskulturen zusammenzuarbeiten.

Öffentlichkeitsarbeit im Gleichstellungsbüro...



Foto: privat

Sabine Wiechmann ist seit Dezember 2022 im Gleichstellungsbüro zuständig für das Projekt »Gleichstellung & Diversity digital«, das sowohl aus dem Professorinnenprogramm III als auch aus dem Projekt DigiTeLL finanziert wird. Im Projektteil »Gleichstellung digital« liegt ein Fokus auf dem Relaunch der Website des Gleichstellungsbüros. Zudem wird sie, in enger Zusammenarbeit mit der Leitung, Kommunikations- und PR-Strategien entwickeln, um die Arbeit des Gleichstellungsbüros sichtbarer zu machen, die Angebote zu bewerben und Mitarbeiter*innen der Uni für Gleichstellungsthemen und Chancengleichheit zu sensibilisieren. Dazu gehören multimediale Beiträge wie neue E-Learning-Formate, Selbstlerntools, Videos, Learning Designs und Print-Medien. Im Projektteil »Diversity digital« berät sie im Rahmen von DigiTeLL die Partnerships bei der Antragstellung und der Projektdurchführung hinsichtlich der Reflexion von Diversity und Möglichkeiten der Umsetzung digitaler Lehrformate.

Sabine Wiechmann hat Lehramt für Englisch und Deutsch in Kassel studiert und ein zusätzliches Studienprogramm in Frauen- und Geschlechterforschung absolviert. Sie war zehn Jahre lang im E-Learning-Bereich an mehreren Universitäten beschäftigt, wo sie auch redaktionell verantwortlich für die Webseiten und Kommunikation zwischen den Abteilungen war.

Darüber hinaus war sie als Redaktionsleiterin des Open Access-Journals ZfdG.de tätig. Zuletzt arbeitete sie an der Universität Konstanz, wo sie redaktionell verantwortlich für die zentralen Webseiten zu digitaler Lehre war, gender- und diversitätssensible E-Learning-Szenarien entwickelte sowie Lehrende zu digitaler Lehre und Open Educational Resources (OER) beriet.

... und bei Mentoring Hessen

Seit Mitte August 2022 betreut Catrin Conrad als Referentin für Öffentlichkeitsarbeit im hessenweiten Verbundprojekt Mentoring Hessen interne sowie externe Kommunikations- und Marketingmaßnahmen. Hierzu gehört die redaktionelle Betreuung, Pflege und Weiterentwicklung der Webpräsenz und der Social Media-Kanäle.



Foto: Bengeser

Daneben ist sie Ansprechpartnerin für den Werbeprozess der Förderprogramme von Mentoring Hessen.

Catrin Conrad studierte Soziologie mit Nebenfach Wirtschaftswissenschaften in Kassel; im Fach Öffentliche Kommunikation in Jena und Athen absolvierte sie zudem ihren Master. In ihrer Abschlussarbeit forschte sie zum Thema Diversity und der erfolgreichen, wertorientierten Kommunikation von Diversity in Wirtschaftsorganisationen.

Zuletzt war sie in der Unternehmenskommunikation des Medizintechnikherstellers »B. Braun« tätig und betreute dort Projekte rund um Themen der Innovations- und Strategiekommunikation und des Markenmanagements.

Neue Referentin bei SOQE



Foto: privat

Tanja Vrgoč ist seit November 2022 Referentin im Büro Strategische Organisations- und Qualitätsentwicklung (SOQE). Ihr Aufgabengebiet umfasst insbesondere die Evaluation der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der Fachbereiche. In diesem Zusammenhang unterstützt sie das Team auch bei den Zielvereinbarungen und den Strategie- und Entwicklungsprozessen.

An der Johannes Gutenberg-Universität Mainz schloss Tanja Vrgoč im Juli letzten Jahres ihr Masterstudium der Slavistik mit dem Schwerpunkt russische Literatur und Geschichte ab. Als wissenschaftliche Hilfskraft am Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der JGU (2017-2019) konnte sie bereits erste Erfahrungen in der Hochschulverwaltung sowie im Bereich der Erwachsenenbildung sammeln. Unter anderem war sie im Rahmen der Seminarbetreuung dort für die Koordination der Teilnehmendenevaluation zuständig. Nach einem viermonatigen Auslandsaufenthalt in Moskau war Tanja Vrgoč bis zu ihrem Abschluss im Gemeinde- und Städtebund Rheinland-Pfalz angestellt.

Transfer heißt Vernetzung in die Praxis

Die Abteilung Forschungstransfer und Vertragsmanagement stellt sich vor

Brücken bauen, Verbindungen schaffen – das ist zentral für das Selbstverständnis des Bereichs Research Support (RS). Dieser Gedanke ist auch prägend für den Forschungs- und Technologietransfer an der Goethe-Universität: Beim Transfer wird eine Brücke zwischen Wissenschaft und Praxis gebaut, die den Dialog und das gegenseitige Verständnis fördert und wissenschaftliche Erkenntnisse und Expertise für die Gesellschaft nutzbar macht. Dieser Transferansatz wird an der Goethe-Universität breit gedacht und an zentraler Stelle durch die Abteilung Forschungstransfer und Vertragsmanagement im RS bestmöglich unterstützt.

Vernetzung nach innen...

»Wir sehen uns als Schnittstelle und Vernetzungsakteur rund um das Thema Transfer«, sagt Dr. Simone Haasler, Abteilungsleiterin und stellvertretende RS-Bereichsleiterin. Dies bedeutet einerseits Vernetzung in die Universität hinein, um den Transfergedanken weiterzugeben und um Schnittstellen mit anderen universitären Akteuren aufzuzeigen und zu gestalten. »Hierbei«, erklärt Haasler, »sind die Anknüpfungspunkte nicht immer offensichtlich, denn Transfer ist mehrdimensional, multiperspektiv und eng verbunden mit anderen Querschnittsthemen.«

Drei Beispiele für wichtige Schnittstellen bei der Vernetzung in die Universität:

Wissenschaftskommunikation/Forschungstransfer: Zwischen beiden Handlungsfeldern gibt es viele Berührungspunkte: Sowohl in der Wissenschaftskommunikation als auch beim Forschungstransfer werden Forschungserkenntnisse, Expertise und Ideen für verschiedene Zielgruppen der Gesellschaft aufbereitet und weitergegeben. Dies schließt die allgemeine Öffentlichkeit mit ein, aber auch spezielle Zielgruppen wie Medienvertreter*innen oder Schüler*innen. Unter anderem mit der 2008 gestarteten Linie »Bürger-Universität« unterstreicht die Goethe-Universität, dass sie sich dem verstärkten Dialog zwischen Wissenschaft und Bürger*innen verpflichtet.

Open Science / Forschungstransfer: Die Goethe-Universität macht sich stark für Open Science; ein entsprechendes Leitbild wurde partizipativ fachbereichs- und abteilungsübergreifend erarbeitet und ist aktuell in der Abstimmung. Dabei geht es um den möglichst freien Zugang zu Wissen und Publikationen für eine transparente und gesellschaftlich verantwortungsvolle Wissenschaft. Dies gilt ebenso für den Wissenstransfer. Die Open-Science-Dimension »Citizen Science« bildet dabei ein zentrales Handlungsfeld des Transfers: Die aktive Einbindung von Bürger*innen in den Forschungsprozess kann auch als partizipative Aktionsforschung verstanden werden, wobei die Ergebnisse die Wissenschaft bereichern sollen und das Verständnis der Öffentlichkeit für die Wissenschaft erweitert wird.

House of Finance / Forschungstransfer: Auch der Austausch mit dem Geschäftsführer des House of Finance, Prof. Dr. Rainer Klump, ist für den Aufgabenbereich Wissenstransfer an der Goethe-Universität fruchtbar. Das House of Finance gründet auf dem sogenannten »Triple-Helix-Ansatz«, der die enge Kooperation zwischen Wissenschaft, Politik und Wirtschaft im Bereich der Finanzwirtschaft



Das Team für Forschungstransfer und Vertragsmanagement (von links): Dr. Christa Larsen, Anna Eich, Dr. Oliver Lauxen, Dr. Simone Haasler, Andrea Wolf-Dieckmann, Dr. Hannah Chegwin, Hasan Yagis. Beim Fototermin fehlte Tome Sandevski.

fördert. »Dieses Modell könnte zukünftig für einen gelingenden Wissenstransfer in die Praxis an der Goethe-Universität noch stärker als Innovationssystem sichtbar gemacht werden«, sagt Abteilungsleiterin Haasler.

... und nach außen

Neben der internen Vernetzung ist die Abteilung Forschungstransfer und Vertragsmanagement aber auch *Ansprechpartner und Vernetzungsakteur nach außen*. So steht die Abteilung beispielsweise in enger Kooperation mit den Transferbeauftragten der Rhein-Main-Universitäten und tauscht sich regelmäßig mit den Transferstellen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen aus.

Drei Teams, drei Themenblöcke

Weitere Projekte und Aufgaben ergänzen bzw. konkretisieren die Transfertätigkeiten. Die Abteilung Forschungstransfer und Vertragsmanagement besteht aus drei Teams, die sich ganz unterschiedlichen Aufgaben widmen:

Im *Transferteam* managen und koordinieren Tome Sandevski und Andrea Wolf-Dieckmann den Transfer in Politik und Gesellschaft. Kernelement hier ist das *Mercator Science-Policy Fellowship-Programm*. In Kollaboration mit den Rhein-Main-Universitäten (RMU) fördert dieses den Transfer in Politik und Gesellschaft durch den persönlichen Austausch von Führungskräften aus Politik, dem öffentlichen Sektor, internationalen Organisationen, den Medien und der Zivilgesellschaft mit Wissenschaftler*innen der RMU. Hierdurch wird unabhängige wissenschaftliche Expertise in die Praxis gebracht, wird für relevante gesellschaftliche Themenkomplexe nutzbar gemacht und kann direkt anwendungsbezogen erörtert werden. Durch den Austausch fließen aber auch innovative Ideen in die Forschung zurück. Seit Programmbeginn im Jahr 2016 wurden über 2.200 Gespräche zwischen 700 Wissenschaftler*innen und fast 200 programmteilnehmenden Führungskräften durchgeführt.

Ebenfalls zum Transferteam gehört Dr. Hannah Chegwin. Sie gestaltet die *Schnitt-*

stelle zur Innovectis GmbH und dem Goethe Unibator, die den Technologietransfer an der Goethe-Universität umsetzen und die Patentverwertung sowie Startups und Spinoffs fördern. Indem Studierende, Mitarbeiter*innen und Alumni aller Fachbereiche unterstützt werden, ihre Ideen in marktreife Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln, verbindet der Technologietransfer effektiv Universität und Wirtschaft.

Eine ähnliche Schnittstelle gestaltet auf ganz andere Art das 7-köpfige Team *Forschungsverträge und Vertragsmanagement*. Die Kolleg*innen dort beraten zielgerichtet die Einrichtungs- und Projektleitungen des Fachbereichs Medizin in allen Rechtsfragen aus dem Drittmittelbereich, insbesondere allerdings aus dem Arzneimittel-, Datenschutz- und Steuerrecht. Das Team gestaltet, prüft und verhandelt in diesem Zusammenhang für die Universität Forschungs- und Entwicklungsverträge mit Pharmaunternehmen und anderen relevanten Akteuren aus dem privaten oder öffentlich-rechtlichen Sektor. Ebenso gehören Sponsoring- und Zuwendungsverträge sowie die Vertragserstellung für eigeninitiierte Vorhaben zum Aufgabenportfolio. Laut dem kommissarischen Teamleiter Hasan Yagis handelt es sich bei etwa einem Drittel der Verträge um Drittmittelprojekte mit internationalen Partnern. Die Vertragsprüfung umfasst derzeit etwa 1.200 Verträge jährlich, Tendenz steigend. Darüber hinaus fungiert das Team auch als zentrale Verbindung zwischen dem Universitätsklinikum, der Zentralen Studienkoordination (ZSK), dem Fachbereich Medizin und diverser Uni-Abteilungen, die ebenfalls im Drittmittelwesen regelmäßig einzubinden sind.

Schließlich gehört seit dem 1. Januar 2022 auch das *Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK)* zur Abteilung Forschungstransfer und Vertragsmanagement des Research Support (siehe auch Beitrag im GoetheSpektrum 1/2022; <https://tinygu.de/gs-2022-01>). Das IWAK, geleitet von Dr. Christa Larsen und ihrem Stellvertreter Dr. Oliver Lauxen, erweitert den Transfer in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft durch angewandte Forschung und Politikberatung zu den Themen Arbeitsmarkt,

Qualifizierung und Regionalentwicklung. Insbesondere berät das IWAK das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen sowie das Hessische Ministerium für Soziales und Integration, aber auch Verbände und Kammern sowie Kommunen und weitere Arbeitsmarktakteure. Inhaltlich lag 2022 der Schwerpunkt auf dem Thema demographischer Wandel und Fachkräftesicherung. Über sein großes Netzwerk verfügt das IWAK über langjährige und gut etablierte Kontakte in die Praxis wie zu Wirtschaftsförderern, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, die für den Wissenstransfer nutzbar gemacht werden.

Neben dem Vernetzungsgedanken und den konkreten Aufgaben der Teams widmet sich die Abteilung aber auch noch weiteren Aufgabengebieten, wie beispielsweise der Adressierung des Transfers als Querschnittsthema im Rahmen von Drittmittelanträgen. »Unsere Abteilung berät und unterstützt Antragstellende, den Wissens- und Technologietransfer in ihrer Projektplanung mitzudenken und entsprechend darzustellen und auch für die Projektdurchführung angemessen zu planen«, erläutert Dr. Simone Haasler. »Dafür kooperieren wir mit den Fachbereichen sowie mit einzelnen Wissenschaftler*innen und Instituten.« Wichtigstes Drittmittelvorhaben der Goethe-Universität ist derzeit die Förderlinie Exzellenzcluster, bei der die Goethe-Universität mit fünf Anträgen – davon vier neue – ins Rennen geht.

»Als Abteilung in unserer jetzigen Form sind wir noch recht jung und freuen uns darauf, uns universitätsintern noch weiter zu vernetzen und mit den Fachbereichen sowie weiteren Interessierten ins Gespräch zu kommen. Nehmen Sie gerne Kontakt mit uns auf!«, lädt Dr. Simone Haasler ein.

Simone Haasler

Kontakt zum Team der Abteilung Forschungstransfer und Vertragsmanagement: transfer@uni-frankfurt.de
Ein Kurzprofil des gesamten Bereichs Research Support können Sie im GoetheSpektrum 3/2021 lesen: <https://tinygu.de/gs-2021-03>.

Eine Strategieentwicklung, die alle mitnimmt

Das Bild der UB der Zukunft wird gemeinsam entworfen

Foto: Dettmar



Im Strategieteam sind (von links): Dr. Judith Blume, Jakob Frohmann, Tamara Ackermann, Dr. Christoph Marutschke, Christiane Schaper...

Die Rolle von Bibliotheken verändert sich in einer zunehmend digital aufgestellten Welt. Auch die Universitätsbibliothek Johann Christian Senckenberg steht vor neuen Herausforderungen angesichts eines hochdynamischen Wissenschaftsumfelds. Mit welcher Strategie die UB auf veränderte Bedarfe und Nutzungsgewohnheiten reagieren möchte, hat Universitätsdirektorin Daniela Poth im Interview mit dem UniReport erläutert (<https://tinygu.de/interview-ub-poth>). Mit einer neuen Organisationsstruktur zum Jahresanfang ist die UB inzwischen den ersten Umsetzungsschritt gegangen. In diesem Beitrag geht es darum, wie Mitarbeitende aus verschiedensten Bereichen in die Strategieentwicklung bisher mit einbezogen worden sind und wie auch die weitere Umsetzung gemeinschaftlich angegangen wird.

Für das Leitungsteam der UB war von Anfang an klar: Es reicht nicht, wenn wir uns darauf einigen, welche Aufgaben die Universitätsbibliothek der Zukunft wahrnimmt. Vielmehr müssen wir schon in der Strategie festhalten, auf welchen Wegen wir zum Ziel kommen wollen – und es braucht alle in der UB, damit wir erfolgreich aufbrechen können.

Ein Strategieteam quer durch die Hierarchieebenen

Für die Dauer des Entwicklungsprozesses 2021/2022 hat UB-Direktorin Daniela Poth ein breit aufgestelltes Strategieteam etabliert. Dessen Aufgabe: die inhaltliche Entwicklung voranzutreiben, mit dem engsten Führungskreis – dem Leitungsteam – abzugleichen und Impulse aufzunehmen.

Die Mitglieder des Teams wurden dabei aus den verschiedensten Bereichen rekrutiert: drei Führungskräfte mit Leitungs- bzw. Sachgebietsverantwortung, zwei Fachexpertinnen mit Führungsverantwortung gegenüber Mitarbeitenden auf drittmittelfinanzierten, befristeten Projektstellen, zwei Mitarbeitende plus die Projektleitung. Methodische Unterstützung gab es durch eine externe Beratung. Wie das funktioniert hat? Gut: »In der Zusammenarbeit sind wir zu einem Team zusammengewachsen, in der jede*r auf Augenhöhe mit den anderen agiert«, sagt Projektleiter Arne Weber.

Strategieentwicklung: Beteiligung immer dann, wenn es sinnvoll ist

Auch eine partizipativ angelegte Strategieentwicklung braucht Führung. Die Lösung für einen dennoch gemeinsamen Weg: Alle Kolleg*innen der UB sollten sich immer dann in den Prozess einbringen können, wenn es sinnvoll ist. Aufgegliedert auf die drei Entwicklungsphasen sah dies dann so aus:

1. Analyse: Alle sind gefragt.

Ziel: Positionsbestimmung der UB sowie Chancen- und Risikoeinschätzung.

Methoden der Einbindung: Live-Interviews zum Auftakt mit 41 Teilnehmenden; interaktiver digitaler Workshop zur Ergänzung aller Analyseergebnisse zum Abschluss mit 66 Teilnehmenden.

2. Entwicklung unterschiedlicher Zukunftsentwürfe: Fokus Führungskräfte (alle Ebenen).

Methode der Einbindung: Zwei Workshops zur Auseinandersetzung mit den entwickelten Zukunftsentwürfen; 36 Teilnehmende.

3. Herausarbeitung der UB-Strategie und Ausformulierung: Leitungs- und Strategieteam.

16 Teilnehmende (s.o.).

Aus der Datei in die gelebte Wirklichkeit

In drei Phasen haben die UB-Kolleg*innen also das strategische Zielbild 2032 entwickelt. Nun kommt es darauf an: Wie verleiht man diesem Dokument in die Organisation hinein Wirkung und bewahrt es vor dem typischen tragischen Schicksal einer Hochglanzbroschüre? Wie kann es gelingen, dass sich möglichst alle mit der Strategie identifizieren und die Inhalte auf ihre Arbeitsfelder übertragen? Kurz: Wie kommt man in eine breit getragene Umsetzung?

Nach dem dynamischen Start bei der Strategieentwicklung folgte der Realitätscheck: Der kritische Blick auf die aktuelle Organisationsstruktur führte dazu, dass der Handlungsfokus im Sommer 2022 verschoben wurde. Statt sofort Maßnahmen zu entwickeln, sollten zuerst die passenden Strukturen für eine gezielte Weiterentwicklung geschaffen werden.

Diese Anpassung brachte – aus Sicht des bisherigen integrierenden Ansatzes – ein gewisses Risiko mit sich: Eine neue Aufbauorganisation lässt sich nicht unter Beteiligung aller Mitarbeitenden entwickeln. Das ist notwendig, kann aber wie ein Stoppschild wirken, wenn die Strategieentwicklung bis zu jenem Punkt bewusst partizipativ angelegt war.

»In dieser Phase mussten wir unser Vorgehen kurzfristig neu denken«, erklärt UB-Direktorin Poth. »Wir brauchten eine Zeit im sprichwörtlichen stillen Kämmerlein inklusive des »Big Bangs« mit Vorstellung der neuen Strukturen, in denen wir die Strategie umsetzen wollen.«

Die Türen des Kämmerleins haben sich aber schon wieder geöffnet: Die definierten neuen Abteilungsstrukturen sollen jetzt wieder so ausgestaltet werden, dass eine breite Beteiligung der UB-Kolleg*innen ermöglicht wird. »Diese Teilhabe ist den Mitarbeitenden aber auch wichtig«, sagt Dr. Mathias Jehn, der die Verantwortung für die neu geschaffene Abteilung KFV übernommen hat.

So sieht die neue Aufbauorganisation aus:

Zwei neu geschaffene Abteilungen:

Lernorte & Wissenschaftsunterstützung (LWU) –

Für die stärkere Ausrichtung auf die Goethe-Universität.

In LWU kommen die Bereichsbibliotheken und die neueren Aufgabenfelder wie Forschungsdatenmanagement, Digital Humanities und Beratungsleistungen rund um Open Access zusammen. Gebündelte Services für Forschende, Lehrende und Studierende vor allem an der Goethe-Universität.

Kuratieren, Fachinformation & Vermittlung (KFV) –

Für die Nutzbarmachung der besonderen Sammlungsbestände für die überregionale Forschung.

In KFV sind die Sammlungen und die Expert*innen für die Erschließung der Sammlungsbestände zusammengeführt. Auf einander abgestimmte Services vor allem für die überregionale Forschung.



...sowie Arne Weber, Dr. Aïsha Othman, Astrid Post.

Foto: Dettmar

Neben den neuen Abteilungen baut die UB auf drei weitere Abteilungen, die das Rückgrat der Bibliothek sind:

- Informieren, Bereitstellen, Originalerhalt (IBO);
- IT Services (ITS);
- Erwerbung, Lizenzierung, Metadaten (ELM)

Die hebis-Verbundzentrale ist zwar als Abteilung der Bibliothek zugeordnet, übernimmt aber Aufgaben für den hessischen Bibliotheksverbund.

Same same but different

Und was haben die Nutzenden davon? Auf den ersten Blick ändert sich (noch) nichts. Ansprechpartner*innen und Services bleiben bestehen. »Aber«, sagt Dr. Christoph Marutschke, Mitglied des Strategieteams und Mitarbeiter im Forschungsdatenmanagement, »der Prozess ist eingeleitet, sich noch stärker auf die Nutzenden auszurichten.«

Konkret heißt das: relevante Services für Forschende zu bieten, auch dann, wenn der physische Ort Bibliothek aktuell wenig Mehrwert verspricht. Leistungen für Studierende zu entwickeln, die dem Wort Lernort neue Bedeutung geben. Besondere Sammlungsbestände so zu präsentieren und zugänglich zu machen, dass sie aktuelle Forschungsentwicklungen unterstützen können. *Arne Weber, Imke Folkerts*

Wie geht es weiter? Wir begleiten die Kolleg*innen der Universitätsbibliothek auch in den kommenden Monaten auf ihrem Weg zum Zielbild 2032.

How do minerals behave under high pressure?

»Heads from the Profile Areas« – Chemist Elena Bykova

Goethe University's scientific focus projects are bundled in six Profile Areas making up its research profile. The Profile Areas conduct research on important questions and topics of our time. But who are the people behind them? What questions are early career researchers in particular working on? To find that out, we have put together a short questionnaire for Profile Area researchers – such as chemist Elena Bykova, part of the Space, Time & Matter Profile Area, who is conducting research on the border of geoscience, chemistry and physics, funded by the Emmy Noether Program.

GoetheSpektrum: What do we need to know about your research project?

Dr. Elena Bykova: My primary research interests are intimately linked with studies of matter at extreme conditions. I investigate how the structure as well as the chemical, magnetic and electronic properties of substances change while applying millions of atmospheres and thousands of degrees. These studies are important for geo- and planetary sciences because we still have limited understanding about the processes that occur in deep interiors of planets and stars, where

huge pressures and temperatures prevail. In my Emmy Noether project, which started this January within Goethe University's Institute of Geosciences, I'm going to study the high-pressure behavior of oxides of iron as well as that of silicates with a similar structure. This information can give us insight on processes that occur not only inside the Earth, but also in the deep interiors of extraterrestrial rocky planets that have been discovered in the last years by various missions such as TESS or Kepler.

How did you come up with your topic?

I started my scientific career working in the field of crystallography. One of the key aspects of my studies is connected with a determination of material's structure, i.e. how atoms and molecules are arranged inside crystals, based on diffraction experiments. That is one of my favorite parts of doing research, because in some ways the process of structure solution is similar to solving riddles or puzzles. During my PhD, I learnt that applying this method to high-pressure science can provide interesting and often unexpected results.

How do you conduct your research?

My work is primarily experimental. We gener-

ate pressures in devices called diamond anvil cells. A miniature sample five times smaller than a human hair is compressed between two 1/3 carat diamond anvils. Since diamond is the hardest known material, it can sustain the huge pressures and temperatures we generate. We use infrared lasers to heat our samples and then perform experiments to characterize a product's crystal structure as well as its electric, magnetic and optical properties. The vast majority of my research can be performed only at synchrotron facilities (such as the Deutsches Elektronen Synchrotron in Hamburg or the European Synchrotron Radiation Facility in Grenoble), since the experimental work requires use of high-brilliance fine-focused synchrotron radiation. We usually apply for short time slots for synchrotron usage, between two days and one week, and use this time to measure our compounds' properties. Due to the limited amount of expensive synchrotron time, the experiments are very intensive and we often have to work 24 hours a day, but at the same time it is very exciting to retrieve new data.

Who do you exchange ideas with?

I often meet colleagues at scientific conferences and workshops where we exchange

ideas. Since our community is relatively small, we also often see each other at synchrotron experiments. My husband also works in the field of high-pressure science, so scientific discussions never end.

Beyond science, what else are you passionate about?

I like painting and writing small Python scripts when I have free time. With my son, I enjoy assembling LEGO and other construction toys.

Interview: Pia Barth



Dr. Elena Bykova

»Richtiger Spaß kommt bei mir auf, wenn Lehre im Dialog passiert«

Was ist das Geheimnis guter Lehre? Was macht den Lehrenden selbst Spaß, wie erleben sie das Miteinander mit den Studierenden? In loser Reihenfolge lassen wir Lehrende der Goethe-Universität zu Wort kommen – diesmal Dr. Markus Lindner, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Ethnologie. 2021 wurde er mit dem 1822-Preis für Exzellente Lehre ausgezeichnet.

GoetheSpektrum: Was können Studierende bei Ihnen lernen?

Dr. Markus Lindner: Jenseits konkreter Themen versuche ich vor allem, Studierende zum Nachdenken anzuregen und dazu zu bringen, sich nicht mit den scheinbar naheliegenden Antworten auf Fragen zufrieden zu geben oder eine einzige Theorie als den Maßstab aller Erkenntnis zu betrachten. Menschen, für die wir uns als Ethnolog*innen zentral interessieren, wissen ja nicht, dass sie nach einer Theorie handeln sollen, sondern verhalten sich ganz widersprüchlich. Ein Nebenfachstudent hat einmal beim Abschlussfeedback gesagt: »Bei Ihnen habe ich gelernt, mit Ambivalenzen umgehen zu müssen.« Ich denke, das hat ganz gut getroffen, was ich will.

Welche Lehrmethoden setzen Sie am liebsten ein?

Ich habe keine Lieblingsmethode. Aus meiner Sicht haben von der reinen Vorlesung bis zur Kleingruppenarbeit alle Methoden ihre Berechtigung, wenn sie im richtigen Moment

angewendet werden. Deshalb mag ich es auch, wenn die Lehrsituation spontane Entscheidungen zulässt.

Wann macht Lehre Ihnen Spaß?

Es gibt viele solcher Momente, da ich Lehre grundsätzlich sehr mag und die Interaktion mit Studierenden – als Gruppen aber auch als Individuen – toll finde. Richtiger Spaß kommt bei mir beispielsweise auf, wenn Lehre im Dialog passiert und inhaltliche Gespräche stattfinden, die sich gar nicht nach Lehrveranstaltung anfühlen.

Darüber hinaus finde ich aber auch individuelle Beratungsgespräche sehr bereichernd, weil man dabei meist direktes oder indirektes Feedback bekommt.

Was frustriert Sie manchmal in der Lehre?

Es gibt akute Situationen während der Lehre, in denen ich manchmal frustriert bin. Dazu können zum Beispiel mangelnde Mitarbeit oder scheinbar fehlende Motivation der Studierenden gehören. Das sind allerdings temporäre Momente, die man mit etwas Erfahrung einordnen kann.

Richtig frustriert bin ich, wenn ich meinen eigenen Ansprüchen nicht gerecht werde.

Wie haben Sie selbst gelernt zu lehren?

Ich sehe hier drei wesentliche persönliche Erfahrungen. Zum einen bin ich überzeugt, dass man von Lehrer*innen im eigenen Studium geprägt wird. Als ich in den 1990er Jahren hier in Frankfurt studiert habe, hatte ich besonders viele Lehrveranstaltungen bei

dem bekannten Ethnologen Christian Feest, dessen breites Wissen sich in allen Veranstaltungen widergespiegelt hat. Ohne mich an ihm messen zu wollen oder zu können, ist sicher viel von seinem Stil bei mir hängengeblieben.

Darüber hinaus habe ich aber auch außerhalb der Uni viel über das Lehren gelernt. Nach dem Studium habe ich unter anderem in der Museumspädagogik des Weltkulturen Museums gearbeitet und viele Ausstellungsführungen mit allen Altersgruppen – vom Kindergarten bis zur Seniorengruppe – geleitet.

Zu guter Letzt lerne ich weiter: hier an der Uni. Zum einen habe ich das Zertifikat Hochschullehre gemacht. Zum anderen lerne ich durch Gespräche mit Kolleg*innen im Starken Start bzw. heute in ELLVIS und durch immer wieder neue Erfahrungen – inklusive Fehlern. Dabei geht es nicht immer darum, neue Lehrmethoden kennen zu lernen und jede neue Idee umzusetzen, sondern sein Tun zu reflektieren.

Wann haben Sie das letzte Mal etwas von Ihren Studierenden gelernt?

Ich lerne ständig von den Studierenden, innerhalb und außerhalb von Lehrveranstaltungen. Im BA/MA-Kolloquium zum Beispiel, in dem Absolvent*innen gegenseitig



Dr. Markus Lindner

Ihre Abschlussarbeiten diskutieren, oder bei Seminaren zur Vorbereitung individueller Forschungsprojekte kommen Themen und Theorien vor, mit denen ich normalerweise wenig Berührungspunkte habe.

Was wollten Sie Ihren Studierenden immer schon einmal sagen?

Die Frage impliziert, dass es etwas gibt, was ich gerne sagen würde, aber noch nie gesagt habe. Ich glaube, das ist nicht der Fall. Aber ganz generell gilt: »Machen Sie sich selbst das Studium zu einem Erlebnis.«

Interview: Pia Barth

Hessischer Verdienstorden für einen Wegbereiter

Große Ehrung für einen Mann, dem die Goethe-Uni auch heute noch viel zu verdanken hat: Prof. Dr. Werner Meißner, von 1994 bis 2000 Präsident der Goethe-Universität, ist am 13. Januar mit dem Hessischen Verdienstorden ausgezeichnet worden. Seiner Beharrlichkeit und seinem diplomatischen Geschick ist es letztlich wohl zu verdanken, dass die Goethe-Universität das IG-Farben-Haus beziehen konnte. Dabei war der Plan schon gefasst, nördlich des Casinos weitere Ungebäude folgen und damit eine echte Campusuniversität entstehen zu lassen. Diese Vision Meißners war auch geprägt von seiner Zeit in Stanford, wo er Volkswirtschaftslehre studiert hatte – eine solche Campusatmosphäre wünschte er sich auch für Frankfurt.

Nachzulesen und nachzuerleben ist diese spannende wahre Geschichte in Werner Meißners Buch »Goethe zieht um – Wie die Goethe-Universität ins Westend kam« (weissbooks.com).

Die Leser*innen können eintauchen in die Zeit zwischen 1994 und 2000, sich das leerstehende und ungenutzte I.G. Farben-Haus noch einmal vorstellen und mit dabei sein, wie es Meißner schließlich gelang, gemeinsam mit wechselnden Bündnispartner*innen diesen Traum Wirklichkeit werden zu lassen.

»Herr Professor Meißner ist eine herausragende Persönlichkeit nicht nur der Stadt Frankfurt, sondern auch in der deutschen Hochschullandschaft«, würdigte Hessens Finanzminister Michael Boddenberg den heute 85-jährigen Wirtschaftswissenschaftler bei der Überreichung des Verdienstordens.



Prof. Dr. Werner Meißner und Finanzminister Michael Boddenberg

Boddenberg führte aus: »Seinem unermüdelichen Engagement für den Erwerb des I.G. Farben-Hauses durch das Land Hessen ist es zu verdanken, dass am Campus Westend heute ein einzigartiger innerstädtischer Universitätsstandort entsteht, auf den die ganze Stadt stolz sein kann. Werner Meißner hat auch darüber hinaus in seiner Amtszeit Weichen für die Zukunft gestellt, die Universitätsverwaltung transparenter gemacht und näher an die Stadtgesellschaft geführt.«

Auch Universitätspräsident Prof. Dr. Enrico Schleiff gratulierte und dankte Meißner: »Die heute weitgehend realisierte räumliche und bauliche Neuordnung der Goethe-Universität verdanken wir nicht zuletzt seinem Wirken.«

Dabei stand für Werner Meißner jedoch nicht die bauliche Neuordnung im Vordergrund, sondern die Vision, dass fächerübergreifende Forschung und Begegnung sowie der Transfer von Wissen in die Gesellschaft einen sichtbaren, einladenden und offenen Ort brauchen.«

HessenHub macht Kollaboration(stools) möglich Praxistipp digitale Lehre

Die virtuelle Lehre stellt hohe Anforderungen an Kommunikation und Zusammenarbeit. Aus diesem Grund hat studiumdigitale im Rahmen des Digitalpaktprojekts HessenHub vier digitale Kollaborationstools identifiziert und in die bestehenden Dienstleistungen integriert. Die Tools sind sowohl für den Einsatz in der virtuellen Lehre als auch für die Präsenzlehre geeignet. Eines der Hauptziele von HessenHub ist die Erprobung und Förderung digitaler Technologien in der Lehre. Dementsprechend sollen die Tools 2023 gemeinsam mit Lehrenden und Studierenden getestet und evaluiert werden, um konkrete Bedarfe und Einsatzszenarien zu ermitteln und zukünftig besser unterstützen zu können.

Bei den vier Tools handelt es sich um Actionbound, MeisterTask, MindMeister und TaskCards: Actionbound ist eine App, mit der interaktive Lehr- und Lerninhalte erstellt werden können, darunter spielerische Bildungsrouten, Quizspiele oder Guides. MeisterTask ist ein Task-Management-Tool, um Aufgaben und Workflows im Kanban-Style zu organisieren. Mit MindMeister lassen sich Mindmaps kollaborativ visualisieren und teilen, während TaskCards digitale Pinnwände, Tafeln, Zeitstrahlen, Weltkarten oder Blogs ermöglicht.

Ergänzend zu Moodle, OLAT oder BigBlueButton bilden diese Tools somit eine flexible Erweiterung der digitalen Lehre und ermöglichen datenschutzkonform viele verschiedene kollaborative Formate. Die für Sie als Lehrende kostenlosen Zugänge können Sie unter Angabe Ihres vollständigen Namens, Ihrer E-Mail-Adresse

sowie einer Statusmeldung (ob Sie bereits registriert sind) unter folgender E-Mailadresse anfragen: lizenzen@studiumdigitale.uni-frankfurt.de

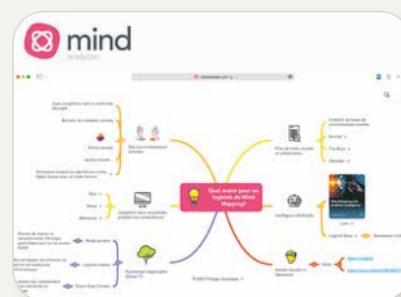
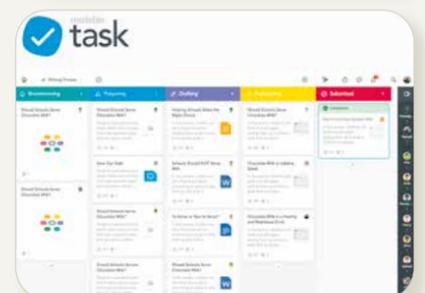
Weitere Informationen zu den »Kollaborationstools für die Lehre« erhalten Sie auf der Seite »Lehre virtuell«: <https://lehre-virtuell.uni-frankfurt.de/knowhow/kollaborationstools-fuer-die-lehre/>. Dort finden Sie auch viele andere Beiträge zum Thema Onlinelehre sowie weitere nützliche Informationen und Tutorials.

Wenn Sie die Tools außerdem, angeleitet und praktisch erproben möchten, nehmen Sie gerne an unserem Workshop »Tools zur Erstellung digitaler Lerninhalte« teil.

(Infos: <https://tinygu.de/tools-digitale-lerninhalte>)

Ekaterina Soroka, David Weiß

Ansprechpartnerin zum Thema: Ekaterina Soroka, E-Mail: support@studiumdigitale.uni-frankfurt.de



Gelungener Auftakt

Diversity-Projekt jetzt in Umsetzungsphase

Das ELLVIS-Teilprojekt »Fachbereiche: Kompetent für Diversity!« geht nach seinem Start im November 2022 nun in die Umsetzungsphase. Die beiden ersten Fachbereiche, die als Piloten am Projekt teilnehmen, sind der Psychologie / Sportwissenschaften (FB 05) und Geowissenschaften / Geographie (FB 11). Am 23. November (FB 05) und 25. November (FB 11) waren Mitglieder aller Statusgruppen aus den jeweiligen Fachbereichen zu einer vierstündigen Auftaktveranstaltung in der Lobby des PA-Gebäudes am Campus Westend eingeladen.

Das Projekt gehört zum Dachprojekt »Erfolgreich Lehren und Lernen – Vielfalt und Internationales im Studium« (ELLVIS), für

das die Goethe-Universität über die Programmlinie QuiS des Landes Hessen Mittel eingeworben hat. »Fachbereiche: Kompetent für Diversity!« ist im Gleichstellungsbüro angesiedelt und strebt eine längerfristige Zusammenarbeit mit einzelnen Fachbereichen an, um diversitäts- und gleichstellungspolitische Strukturen zu unterstützen, Lehre und Studium diversitätsgerechter zu gestalten und Gender- und Diversity-Kompetenzen bei allen Mitgliedern der Fachbereiche zu stärken. Die einzelnen Maßnahmen und Instrumente sollen sich dabei eng an den konkreten Bedarfen der verschiedenen Zielgruppen in den Fachbereichen orientieren und bereits bestehende Aktivitäten, Bestrebungen und Projekte strukturell verankern.

Die beiden Auftaktveranstaltungen boten den Teilnehmenden durch ein World-Café-Format die Möglichkeit, gemeinsam die Bedarfe der Fachbereiche zu analysieren, Herausforderungen und Erfahrungen im Bereich Diversität und Diskriminierung zu reflektieren, Strategien für die Zusammenarbeit zu entwickeln, und Ideen für die Umsetzung spezifischer Maßnahmen zu diskutieren. Besonders großen Bedarf sahen die Teilnehmenden bei den Themen Berufungs- und Einstellungsverfahren, geschlechtergerechte Sprache, diversitätssensible Lehre, sowie der Überlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Das Ergebnis der Veranstaltungen sind fachbereichsspezifische Maßnahmenpakete, die vor allem

Beratungen von wichtigen Akteur*innen in den Fachbereichen, Trainings von verschiedenen Zielgruppen und das Erstellen von Handreichungen und Informationsmaterialien umfassen. Die ersten Maßnahmen sind bereits dieses Sommersemester angelaufen.

Anna Carolin Müller, Dilara Kanbiçak

Das Projekt läuft bis Ende 2025 und soll beständig um weitere Fachbereiche ergänzt werden.

Alle Informationen finden Sie hier:

<https://tinygu.de/ellvis-diversity>
Ansprechpersonen sind Anna Carolin Müller und Dilara Kanbiçak.



Neuberufenen-Empfang: Kennenlernen im Speeddating-Format

Wissenschaft und Experiment – eine natürliche Verbindung. Und ein Experiment hatte Universitätspräsident Enrico Schleiff mit der Neuauflage des Neuberufenen-Empfangs am 1. Februar dieses Jahr gewagt: Bildeten in den vergangenen Jahren moderierte Talkrunden mit den Neuberufenen den Mittelpunkt der Veranstaltung, war das Prinzip jetzt: »ins Gespräch kommen«, mit mehr Zeit fürs Kennenlernen der Peers untereinander. Seit Oktober 2021 hatten 45 Wissenschaftler*innen einen Ruf an die Goethe-Universität angenommen, von denen fast 40 beim Empfang dabei waren. »Wir wollten den Empfang ganz auf die Netzwerkbildung zwischen den Neuberufenen und den Austausch mit den anderen Fachbereichen, Profildbereichen und unterstützenden Strukturen



Foto: André

zuschneiden«, erläutert Schleiff das neue Format. »Unsere Idee war, in einer unkomplizierten Atmosphäre möglichst viele Kontaktpunkte zu schaffen. Die Neuberufenen, die in den nächsten Jahren unsere Universität mitprägen werden, sollten sich untereinander, ohne Fachbereichs- und disziplinäre Grenzen kennenlernen und austauschen. Mit dem Wissen im Gepäck entstehen in Zukunft vielleicht spannende Projekte.«

Mehr über den Neuberufenen-Empfang 2023 können Sie hier im Intranet lesen: <https://tinygu.de/nbe-2023>
Für alle, die dabei waren: Das Veranstaltungsteam freut sich über Feedback – schreiben Sie gerne an haag@pww.uni-frankfurt.de

Werbung für die berufliche Ausbildung neu denken

In einem Pilotprojekt geht die Goethe-Universität kreative Wege, um Jugendliche für eine berufliche Ausbildung zu begeistern. Ein neu produziertes Video soll dabei helfen, dass die Universität als spannende und vielseitige Arbeitgeberin wahrgenommen wird.

Orientierungsangebote spielen für viele Jugendliche eine bedeutende Rolle, denn nur mit den richtigen Informationen können die Weichen gut gestellt werden für die ersten beruflichen Schritte. Während der Pandemie waren zahlreiche Online-Angebote entstanden, um die Berufsorientierung ins digitale Zeitalter zu heben, und dieser Trend bleibt bestehen. Überzeugende Orientierungsangebote für Ausbildungsberufe sind nicht zuletzt wichtig, weil der Fachkräftemangel in alle Bereiche des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens dringt. Auch der Öffentlichen Dienst testet mittlerweile unkonventionelle Methoden aus, damit sich motivierte junge Menschen für eine Ausbildung dort entscheiden und so die Expert*innen von morgen werden.



regelmäßig nicht alle zu besetzenden Stellen vergeben. Die Goethe-Universität stellt sich der Herausforderung und geht neue, kreative Wege bei der Rekrutierung.

Neben Messeteilnahmen oder der Veröffentlichung von Stellenausschreibungen auf bekannten Plattformen ist nun ein weiterer Baustein hinzugekommen. Mit einer Agentur, die seit Jahren auf dem Berufsorientierungsmarkt erfolgreich tätig ist, wurde ein moderner und ansprechender Film über den Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte*r produziert. Ziel des Films ist zunächst, die Jugendlichen zu animieren und sich mit dem Berufsbild Verwaltungsfachangestellte*r vertraut zu machen. Der kurze Film erzählt von alltäglichen Aufgaben, den mitzubringenden Anforderungen und trifft mit seiner bunten Bildsprache den Zeitgeist. *Niklas Sujan*

Den Kurzfilm können Sie auf YouTube anschauen: <https://youtu.be/twucukDLk4>

Verwaltungsfachangestellte als wichtiges Zahnrad

Das Aushändigen von Arbeitsverträgen an Wissenschaftler*innen, die Überwachung der Finanzen oder die Mitarbeit in den Fachbereichen: Für all das und noch viel mehr braucht die Universität unter anderem Verwaltungsfachangestellte. In einer dreijährigen Ausbildung an der Universität lernen Auszubildende die Theorie und Praxis, die sie für die tägliche Arbeit benötigen. Als Schnittstelle im Hintergrund nehmen Verwaltungsfachangestellte somit eine zentrale Rolle ein. Doch auch in dieser Berufsausbildung werden

Impressum: Das GoetheSpektrum (GS) ist das Magazin für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Es erscheint viermal im Jahr.

Herausgeber: Der Präsident der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main
V.i.S.d.P. Dr. Olaf Kaltenborn, Leiter Büro für PR & Kommunikation

Redaktion: Imke Folkerts (if), Büro für PR & Kommunikation / Interne Kommunikation, Theodor-W.-Adorno-Platz 1
60323 Frankfurt am Main
Tel.: (069) 798-12370, Fax (069) 798-763 12531
E-Mail: goethespektrum@uni-frankfurt.de

Redaktionelle Mitarbeit: Pia Barth, PR & Kommunikation; PD Dr. Simone Haasler, Research Support; Dilara Kanbicak, Gleichstellungsbüro; Andreas Karg, Strategisches Controlling; Anna Carolin Müller, Gleichstellungsbüro; Dr. Johanna Scheel, Orientierungsstudium Geistes- und Sozialwissenschaften; Ekaterina Soroka, studiumdigitale; Niklas Sujan, Human Resources; Arne Weber, Universitätsbibliothek; David Weiß, studiumdigitale

Gestaltung: Jutta Schneider (Konzept); Alexander Michaelopoulos, Landgraf-Wilhelm-Straße 32, 60431 Frankfurt am Main

Druck: Westdeutsche Verlags- und Druckerei GmbH, Kurhessenstraße 4-6, 64546 Mörfelden-Walldorf

Auflage: 5.600 Exemplare

GoetheSpektrum im Netz:

www.uni-frankfurt.de/GoetheSpektrum

Das GoetheSpektrum ist unentgeltlich. Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers und der Redaktion wieder. Für unverlangt eingesandte Artikel und Fotos wird keine Gewähr übernommen. Die Redaktion behält sich Kürzungen und Angleichungen an redaktionelle Standards vor.

Redaktionsschluss für die Juni-Ausgabe des GoetheSpektrums: 5. Mai 2023

GOETHE-LERNJOURNAL
Ausgabe 2 | Februar 2023

Lebendige
Weiterbildung

Lebendige Weiterbildung – das neue Goethe-Lernjournal der Personal- und Organisationsentwicklung ist da!

In dieser zweiten Ausgabe des Lernjournals lesen Sie spannende Erfahrungsberichte sowie Innenansichten zu Schwerpunktangeboten unserer Weiterbildungsportfolios und hören die aktive Goethe-Lerncommunity sprechen. Die verschiedenen Interviews und Porträts von Mitarbeitenden, Führungskräften oder Professor*innen berichten in lebendiger Art und Weise von der Teilnahme an Weiterbildungen, die wir anbieten und die einen Unterschied im universitären Arbeitsalltag ausmachen. Lebendigkeit zeigt sich ebenso in Themen wie »Digitale Kompetenzen« sowie in den Teilnehmendenzahlen. Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen Ihre HR-Personal- und Organisationsentwicklung.

