

Bericht über die zentralen Personalentwicklungsaktivitäten an der JGU

2018/2019

Beteiligte:

Dr. Jana Leipold/Elke Karrenberg (Personalentwicklung)

Julia Häuser-Huth/Lenka Tucek (Gutenberg Nachwuchskolleg)

Tanja Meyer (Gutenberg Lehrkolleg)

Dr. Maria Lau/Daniela Fahrnbach/Monika Stegmann (Stabsstelle Gleichstellung und Diversität)

Julia Doré (Forschung und Technologietransfer)

Tamara Zajontz/ Prof. Dr. Uwe Schmidt (Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung)

Dr. Beate Hörr/Dr. Ulrike Weymann (Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung)

Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrund und Ausgangslage	3
1.1. Vorbemerkungen	3
1.2. Zentrale Akteure mit Beitrag zu Personalentwicklung an der JGU	3
2. Unterstützung der strategischen Handlungsfelder der JGU durch Personalentwicklungsmaßnahmen	4
Handlungsfeld 1: Forschung unterstützen.....	4
Handlungsfeld 2: Gute Lehre stärken	5
Handlungsfeld 3: Wissenschaftlichen Nachwuchs fördern	9
Handlungsfeld 4: Wissenschaftsmanagement, Governance und dezentrale Steuerung stärken	12
Handlungsfeld 5: Wissenschaftsverwaltung weiter professionalisieren.....	13
Handlungsfeld 6: Veränderungsprozesse gestalten und JGU Leadership Kultur umsetzen	14
Handlungsfeld 7: Mitarbeiter*innen auswählen, binden und deren Entwicklung fördern.....	15
Handlungsfeld 8: Internationalisierung vorantreiben	17
Handlungsfeld 9: Gleichstellung erreichen und Vielfalt nutzen	18

1. Hintergrund und Ausgangslage

1.1. Vorbemerkungen

Als Bildungseinrichtung und lernende Organisation setzt die JGU bei ihren Aktivitäten in der Personalentwicklung darauf, allen Beschäftigten die notwendige Unterstützung zu bieten, um ihre fachliche Expertise zu erhalten und auszubauen sowie kreativ und flexibel mit neuen Anforderungen umzugehen. Ziel ist es zudem, ein motivierendes Umfeld zu schaffen, das die Arbeitszufriedenheit fördert. Denn: die strategischen Ziele der JGU werden nur erreicht, wenn gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter*innen mit ihrem Engagement und ihren Kompetenzen dazu beitragen.

Unsere Aufgabe ist es, dem Senat in einem jährlichen gemeinsamen Bericht zur Personalentwicklung die vielfältigen Aktivitäten der unterschiedlichen Akteure, die der Förderung der JGU-Mitglieder dienen, gebündelt darzustellen. Die aus den strategischen Zielen der JGU abgeleiteten Handlungsfelder für die Personalentwicklung dienen der Profilbildung und Weiterentwicklung der JGU.

1. Forschung unterstützen
2. Gute Lehre stärken
3. Wissenschaftlichen Nachwuchs fördern
4. Wissenschaftsmanagement, Governance und dezentrale Steuerung stärken
5. Wissenschaftsverwaltung weiter professionalisieren
6. Veränderungsprozesse gestalten und JGU-Leadership-Kultur leben
7. Mitarbeiter*innen auswählen, binden und deren berufliche Entwicklung fördern
8. Internationalisierung vorantreiben
9. Gleichstellung erreichen und Vielfalt wertschätzen

Die Unterstützungsleistungen der unterschiedlichen Akteure der JGU für die einzelnen Handlungsfelder werden in Abschnitt 2 jeweils mit einer Übersicht über Angebote und Zahlen ausführlich beschrieben.

Handlungsfelder 6, 8 und 9 stellen Querschnittsthemen dar. Die diversen Angebote sind in der Regel in Programme eingebettet und damit auch den anderen sechs Handlungsfeldern zugeordnet. Einzel- und Individualangebote werden in den Abschnitten der Querschnittsthemen gesondert aufgeführt. Der Bericht umfasst den Zeitraum 2018 und 2019; Entwicklungen in 2020 werden nicht aufgeführt.

1.2. Zentrale Akteure mit Beitrag zu Personalentwicklung an der JGU

Forschung und Technologietransfer (FT)

Die Abteilung Forschung und Technologietransfer berät und unterstützt die Wissenschaftler*innen der JGU Mainz bei der Einwerbung von Drittmitteln aus nationalen und internationalen Förderprogrammen, bei Kooperationsvorhaben mit externen Partnern sowie der wirtschaftlichen Verwertung ihrer Forschungsergebnisse. Zahlreiche interne Forschungsprojekte und -initiativen werden durch die inneruniversitäre Forschungsförderung unterstützt. Dazu und zum Thema Ausgründungen berät die Abteilung bei der Beantragung der Mittel.

Zu den Themen der Forschungsförderung und des Transfers bietet die Abteilung in Kooperation mit der Personalentwicklung Weiterbildungsmaßnahmen an.

Gutenberg Nachwuchskolleg (GNK)

Das Gutenberg Nachwuchskolleg hat die Aufgabe der Förderung und interdisziplinären Vernetzung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses. Es formuliert Empfehlungen für die strategische Ausrichtung der JGU in Angelegenheiten, die den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs betreffen und erarbeitet Vorschläge zur Optimierung der Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs sowie Maßnahmen zu deren Realisierung. Es berät die Hochschulleitung und auf Anfrage die Fachbereiche, die künstlerischen Hochschulen, die zentralen Einrichtungen, den Senat und den Hochschulrat.

Personalentwicklung (PE)

Die PE berät die Hochschulleitung und die Beschäftigten der JGU in allen Fragen der Personalentwicklung. Sie fungiert als Serviceeinrichtung für alle Bereiche der Universität, erhebt kontinuierlich den Weiterbildungsbedarf, entwickelt zielgruppenspezifische Maßnahmen und sichert und entwickelt stetig die Qualität der Angebote. Im Rahmen der Dual Career-Beratung werden Partner*innen neuberufener Professor*innen in ihrer individuellen Karriereentwicklung unterstützt. Das in der Personalentwicklung angesiedelte Familien-Servicebüro berät Beschäftigte (und Studierende) zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und entwickelt Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der JGU unterstützen.

Stabsstelle Gleichstellung und Diversität (GuD)

Zu den Aufgaben der Stabsstelle gehören die Konzeption, Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen, die sowohl im Wissenschafts- als auch im technischen und Verwaltungsbereich zur Erreichung einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter sowie zur Entwicklung einer diversitätsorientierten Universitätskultur beitragen sollen.

Darüber hinaus berät die Stabsstelle die Hochschulleitung und die Universität auf zentraler und dezentraler Ebene hinsichtlich der strategischen Weiterentwicklung ihrer Frauenförder-, Gleichstellungs- und Diversitätsaktivitäten. Die Stabsstelle bietet außerdem Fortbildungsmaßnahmen und Beratung für Frauen, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen an.

Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ)

Die zentralen Aufgaben des ZQ liegen in der Durchführung von Evaluationen im Hochschulbereich, in der internen Akkreditierung von Studiengängen im Rahmen der Systemakkreditierung sowie in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und in der Durchführung hochschuldidaktischer Maßnahmen an der JGU. Darüber hinaus führt das ZQ Projekte im Bereich der Hochschul- und Bildungsforschung sowie Evaluationen von hochschulexternen Programmen und Projekten durch. Das ZQ bietet Veranstaltungen, Hospitationen in Lehrveranstaltungen sowie Beratungsformate in der Hochschuldidaktik (über den Hochschulevaluierungsverbund Südwest und im Rahmen von LOB sowie HSP-Projekten) sowie Workshops für Nachwuchswissenschaftler*innen („Auf dem Weg in die Wissenschaft“ und Allgemeines Promotionskolleg) an.

Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW)

Das ZWW unterstützt die Fachbereiche, künstlerischen Hochschulen und Einrichtungen bei der Entwicklung und Durchführung von Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung. Das ZWW bietet eigene Weiterbildungsreihen an, führt Projekte durch und nimmt Aufträge an. Es ist Anlaufstelle für alle an wissenschaftlicher Weiterbildung Interessierten, die Beratungsbedarf haben. Das Programm des ZWW steht Beschäftigten der JGU zu Sonderkonditionen offen, darüber hinaus richtet sich das LOB-Teilprojekt „Professionell beraten“ explizit an Hochschulberatende der JGU.

2. Unterstützung der strategischen Handlungsfelder der JGU durch Personalentwicklungsmaßnahmen

Handlungsfeld 1: Forschung unterstützen

Angebote

Kernaufgabe von Universitäten ist die Forschung, die an der JGU von vielen engagierten Forscher*innen im gesamten Fächerspektrum wahrgenommen wird. Die Abteilung FT bietet Beratung mit Blick auf Förderinstrumente (inneruniversitär, national, EU-weit und international) und Forschungsdatenmanagement. Serviceangebote umfassen die Klärung von Formalitäten, Budgetplanung und Vertragsgestaltung bis hin zum individuellen Antragscoaching.

FT und PE kooperieren bei dem Angebot von Informations- oder Fortbildungsveranstaltungen in diesem Bereich, die im Programm der PE unter dem Stichwort „Wissenschaft und Forschung“ zur Verfügung stehen.

Die JGU hat sich die Entwicklung der Berufungsverfahren mit Blick auf strategische Berufungen, Weiterentwicklung von Qualitätsstandards und Verfahren zur Erreichung einer transparenten Bestenauslese und der erfolgreichen Gewinnung zum Ziel gesetzt. Dafür haben die Bereiche Hochschulstrategie, Gleichstellung und Diversität, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement mit Beteiligten aus den Fachbereichen von 2014-2018 den Berufungsprozess analysiert, Vorschläge entwickelt und erprobt. Die Ergebnisse wurden 2018 in einer gemeinsam mit der Hochschulrektorenkonferenz durchgeführten Konferenz diskutiert und dokumentiert ([Tagungsband Berufungsverfahren online.pdf \(uni-mainz.de\)](#)). Ergebnisse des Projektes flossen in das Konzept für den Nachwuchspakt ein und werden seit 2019 umgesetzt.

Direkt zur Unterstützung der Forschung bietet das ZWW diverse Weiterbildungsangebote, z.B. zu den Themen wie Strahlenschutz(-verordnung), Sicherheit in der Gentechnik oder auch eine Ausbildung zum Laserschutzbeauftragten.

Seit 2009 begrüßt die Hochschulleitung einmal jährlich die neuberufenen (Junior-) Professor*innen eines Jahres im Rahmen einer kleinen feierlichen Veranstaltung, die v.a. dem Kennenlernen und informellem Austausch dient. Aufbauend dazu laden die Kanzlerin sowie die beiden Vizepräsidenten zu vertiefenden Veranstaltungen mit Bereich Forschung, Studium und Lehre sowie Verwaltung ein, zu der auch die Leiter*innen zentraler Einrichtungen oder relevanter Abteilungen sich und ihren Bereich vorstellen.

Zahlen

Angebot	Anbieter	2018		2019	
		Anzahl	Anzahl Teilnehmende	Anzahl	Anzahl Teilnehmende
Workshops mit direktem Forschungsbezug	FT	7	148	8	98
Workshops forschungsunterstützend	ZWW	2	11	2	8
Workshops für neuberufene Professor*innen	Hochschulleitung	4	68	4	61
Individuelle Beratungen	FT	340		335	

Handlungsfeld 2: Gute Lehre stärken

Angebote

Um die Lehre zu stärken und zu professionalisieren, wurden inzwischen vielfältige Angebote an der JGU etabliert, die sich der Ausgestaltung der Lehre selbst, der Vermittlung von wissenschaftlichem Schreiben und der Gestaltung von Prüfungen widmen. Darüber hinaus vertritt die JGU das Verständnis, dass sich gute Lehre auch darin äußert, dass sie professionell organisiert ist und Studierende professionell beraten werden.

Lehre

Lehrenden steht eine Vielzahl von Angeboten zur Verfügung, die sich der Didaktik in der Lehre widmen. Im Rahmen unterschiedlichster Programme und Aktivitäten können sie (individuell oder auch gemeinsam mit Kolleg*innen) Workshops oder Tagungen besuchen, Programme absolvieren bzw. sich im Rahmen von Hospitationen und Beratungen unterstützen lassen oder auch Fördermittel beantragen. Die einzelnen Projekte werden im Folgenden vorgestellt.

Hochschuldidaktisches Angebot des Hochschulevaluierungsverbundes Südwest

Allen Lehrenden der JGU stehen die hochschuldidaktischen Angebote des Hochschulevaluierungsverbundes (HESW) zur Verfügung. Hierbei handelt es sich einerseits um Workshops mit dem Ziel der Vermittlung grundlegender Lehrkompetenzen, deren Vertiefung und Erprobung in Basis- und Spezialisierungskursen sowie andererseits um eine intensive individuelle Beratung zur Didaktik in der Praxis mittels Lehrhospitationen. Es geht u.a. darum, Lehrende dabei zu unterstützen, den „Shift from Teaching to Learning“ in ihrer Lehre zu vollziehen. Das Programm kann mit dem „Rheinland-Pfalz-Zertifikat für Hochschuldidaktik“ abgeschlossen werden.

Blended Learning und E-Lectures

Im Rahmen des interdisziplinären HSP-Projektes (ZQ und Zentrum für Audiovisuelle Produktion (ZAP)) werden (neben der Verbesserung der technischen Ausstattung an der JGU) die Entwicklung und Implementierung von Blended Learning-Angeboten in ausgewählten Bereichen der JGU begleitet: in Form von bedarfsorientierter Unterstützung im Rahmen von hochschuldidaktischer Konzeptualisierung, Beratung und Schulung der Lehrenden hinsichtlich Mediendidaktik und -produktion als auch mittels Entwicklung, Gestaltung und Produktion der audiovisuellen Lehr-/Lernmedien. Die Beweggründe für die Implementierung eines Blended Learning-Ansatzes waren in der Vergangenheit hierbei recht unterschiedlich. So fokussierten diese bspw. auf einen stärkeren Einsatz von handlungs- und problemorientierten Lernansätzen oder auf eine stärkere Vernetzung zwischen Angeboten am Campus der JGU und dem Standort Germersheim.

Didaktik und Rhetorik in der medizinischen Lehre

Speziell für Habilitand*innen des FB 04 Medizin bietet das ZQ in Kooperation mit der Rudolf Frey Lernklinik zwei Mal im Jahr ein viertägiges Seminar an. Neben Inhalten und Übungen zu Fragen der Didaktik und Rhetorik in der Lehre ist auch der Erfahrungsaustausch untereinander ein wichtiger Aspekt des Angebots. Zudem werden die Habilitand*innen der Medizin durch Mitarbeiter*innen des ZQ in ihren Lehrveranstaltungen hospitiert. Letztlich wird auf Grundlage dieser Hospitation sowie basierend auf Lehrveranstaltungsevaluationen eine Stellungnahme zur Lehrtätigkeit verfasst. Diese Aspekte ermöglichen es der Zielgruppe, die Anforderungen der Habilitationsordnung zu erfüllen.

Kollegiales Coaching (LOB-Lehre)

Das Kollegiale Coaching ist ein maßgeschneidertes Angebot für Lehrendengruppen eines Faches. Das Programm besteht aus drei Veranstaltungsformaten (Workshops/Trainings, Hospitationen, kollegiale Beratungen), die jeweils von einem*r Hochschuldidaktiker*in des ZQ begleitet oder moderiert werden. Kern des Programms bildet der kollegiale Austausch in der Gruppe. Die Angebote sind mehrheitlich fachspezifisch, teilweise aber auch interdisziplinär angelegt. Dauer und Frequenz der einzelnen Programmelemente und der konkrete Ablauf des Programms werden flexibel an die Bedarfe und Wünsche der Gruppe angepasst.

Vernetzungsinitiative im Hochschulpakt III

Die im Rahmen der Programmbudgets im Hochschulpakt III geförderten Projekte (97 Projekte landesweit und 9 Projekte an der JGU, Laufzeit 2017-2020) an den rheinland-pfälzischen Hochschulen werden in einer durch das MWWK angeregten Initiative systematisch vernetzt. Dabei können Mitarbeitende aus den Projekten an (Vernetzungs-)Workshops teilnehmen, welche vom Hochschulevaluierungsverbund (HESW) in Zusammenarbeit mit dem Virtuellen Campus Rheinland-Pfalz (VCRP) angeboten werden. Ziel ist es, gemeinsame Herausforderungen, aber auch Gelingensbedingungen und Übertragungspotenziale der Projekte zu identifizieren und zu bearbeiten. Dabei standen Workshops und weitere Möglichkeiten der Online-Vernetzung zur Verfügung. Hierbei wurde neben dem Schwerpunkt Lehre auch der Schwerpunkt Gleichstellung adressiert (vgl. Zahlen Handlungsfeld 9).

Prüfungswerkstatt und Campusweite Schreibwerkstatt (LOB – Lehre)

Die am ZQ angesiedelte Prüfungswerkstatt widmet sich den Bedarfen von Lehrenden, die bei der Konzeption von kompetenzorientierten Prüfungen entstehen. In Form von Workshops und Beratungen auf individueller oder bereichsbezogener Ebene zum Thema Prüfen werden Lehrende insbesondere

bei der Formulierung von Lernzielen, der Implementierung angemessener Leistungsrückmeldung sowie beim lernförderlichen Einsatz von Feedback unterstützt.

Um Studierende beim Erlernen des wissenschaftlichen Schreibens mit all seinen Zwischenschritten gezielt zu unterstützen, ist die Thematisierung und Vermittlung wissenschaftlicher Denk- und Arbeitsweisen innerhalb und begleitend zur Fachlehre nötig. Lehrende und Tutor*innen können entsprechende Fortbildungs- und Beratungsangebote der Campusweiten Schreibwerkstatt nutzen. Die strukturierte Fortbildung für Lehrende ist in drei Module untergliedert und kann mit einem Zertifikat abgeschlossen werden.

Kollegiales Coaching, Prüfungswerkstatt und Campusweite Schreibwerkstatt werden durch das BMBF im Rahmen des LOB-Projekts der JGU gefördert.

Lehrideen vernetzen

Das hochschulübergreifende Vernetzungsprojekt „Lehrideen vernetzen“ fördert den interdisziplinären Austausch unter Lehrenden der JGU sowie der Hochschule Mainz und baut mithilfe der gleichnamigen Lehrplattform eine „Community of Practice“ auf. Neben einem konkreten Lösungsangebot für hochschuldidaktische Handlungsfelder mittels themenspezifischer Texte können auch Lehrideen erprobt und Erfahrungen mit diesen geteilt werden. Bedarfsorientierte Offline-Veranstaltungen zu verschiedensten Themen sowie individuelle didaktische Beratung runden das Angebot ab.

Fachtagungen

Im Jahr 2018 fand auf Initiative der Kultusministerkonferenz eine bundesweite Tagung, veranstaltet vom Hochschulevaluierungsverbund, im Rahmen der KMK-Strategie „Bildung in der digitalen Welt“ statt. Die zweitägige Tagung rückte die didaktische Perspektive der Digitalisierung in der Lehre in den Vordergrund und ging insbesondere der Frage nach, in welcher Weise die Hochschuldidaktik einen Beitrag dazu leisten kann, Ansätze der Digitalisierung in der Lehre weiterzuentwickeln und bspw. an Ergebnisse der empirischen Hochschulforschung anschlussfähig zu machen. Die Tagung richtete sich an Akteure der Hochschuldidaktik, Fachdidaktik und Bildungsforschung. Gleichzeitig adressierte sie Steuerungsakteure auf unterschiedlichen Ebenen (u.a. Hochschulpolitik, Hochschulleitung) sowie interessierte Studierende und Lehrende.

Das Carl-Zeiss-Stiftung Kolleg (CZSK) wurde durch das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur gemeinsam mit dem Hochschulevaluierungsverbund eingerichtet und wird durch die Carl-Zeiss-Stiftung gefördert. Das CZSK hat sich zur zentralen Aufgabe gemacht, im Bereich der Förderung von Studieninteressen und des Studienerfolgs in MINT-Fächern bestehende Ansätze und Projekte in Rheinland-Pfalz zu identifizieren und Good Practice-Beispiele auf andere Fächer und Hochschulen zu übertragen. Der Transfer von Beispielen guter Lehrpraxis ist jedoch voraussetzungsvoll. Entsprechend wird der Transfer guter Ideen im CZSK wissenschaftlich begleitet und die themenbezogene Vernetzung zwischen Projekten durch das Angebot von Tagungen, Foren und Workshops gefördert. Im Jahr 2019 widmeten sich die ausgerichteten Tagungen den Themen „OSA – und was dann? Die Nutzbarmachung von Online-Self-Assessments für die Studieneingangsphase“ und „Transfer von Ideen und Projekten zwischen Hochschulen. Möglichkeiten und Grenzen“.

Train the Trainer – Lehre lernen und Lehrkräftefortbildung

Das ZWW bietet ein Kontaktstudium mit Fokus auf „Train the Trainer: Lehren Lernen“ als längerfristig angelegte Weiterbildungsmöglichkeit an, das Berufstätigen die Möglichkeit eröffnet, ihr einmal erworbenes Wissen auf den neuesten wissenschaftlichen Stand zu bringen oder sich mit den neuesten Erkenntnissen der Wissenschaften vertraut zu machen. Darüber hinaus können rheinland-pfälzische Lehrkräfte an der angebotenen Lehrkräftefortbildung teilnehmen.

Lehrorganisation

Management von Studium und Lehre (LOB - Organisieren)

Auf Grundlage einer Bedarfs- und Aufgabenanalyse wurde seitens der Personalentwicklung ein modulares Weiterbildungsangebot für (Projekt-)Mitarbeitende in den Studienbüros konzipiert. Ziel des Angebots ist es, Handlungskompetenzen für die Gestaltung der kooperativen Arbeitsbeziehungen an der Schnittstelle von eigenem Fachbereich, anderen Fachbereichen und zentraler Verwaltung aufzubauen. Die angebotenen Veranstaltungen werden vier zentralen Themenfeldern zugeordnet: Planung und Koordination, Verwaltung und Recht, Kommunikation und Kooperation sowie Selbstmanagement. Zusätzlich wird der Aufbau kollegialer Beratungsstrukturen unterstützt.

Studienberatung

Professionell beraten (LOB - Beraten)

Um eine professionelle Beratungskultur in den Fachbereichen zu stärken, bietet das ZWW allen JGU-Mitarbeitenden, die in der Beratung tätig sind, ein Weiterbildungsangebot an. Neben einer Grundqualifizierung (Grundlagen der (Bildungs-)Beratung sowie Rahmenbedingungen und Methoden der Beratung) gibt es ergänzende, thematisch variierende Aufbaumodule (z.B. mit Bezug zu Konflikten, Entscheidung oder Diversität) und eine Supervisionsreihe.

Externe Lehraufenthalte, Lehrfreisemester und Innovative Lehrprojekte

Im Rahmen des Gutenberg Lehrkollegs (GLK) wurden unterschiedliche Förderungsstränge etabliert, die sich der Verbesserung und Innovation der Lehre und Vernetzung von Lehrenden (insbesondere international) widmen. Eine Personalentwicklung on the Job wird ermöglicht, indem durch finanzielle Förderungen zeitliche Freiheiten geschaffen werden, sich der Entwicklung der Lehre zu widmen.

- **Lehrfreisemester:** Hauptamtliche Lehrende können sich partiell oder in vollem Umfang von der Lehre freistellen lassen, um einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Lehre zu liefern (z.B. durch die Erarbeitung eines umfangreichen Lehrprojektes, Konzeption bzw. grundlegende Revision von Studiengängen, Auseinandersetzung mit methodisch didaktischen Konzepten). Zur Kompensation stehen Mittel bis max. 45.000.-€ zur Verfügung.
- **Innovative Lehrprojekte:** Es werden Lehrprojekte gefördert, bei denen neue Lehrformate erprobt werden oder etablierte Formate weiterentwickelt werden. Sie sollen perspektivisch auf weitere Veranstaltungen im Fach bzw. andere Fächer übertragen werden können. Die Förderungsumme beträgt maximal 15.000, bei Schwerpunktprojekten bis zu 30.000.-€.
- **Externe Lehraufenthalte:** Hauptamtliche Lehrende, insbesondere der wissenschaftliche Nachwuchs, wird bis Ende 2020 die Möglichkeit gegeben, Lehrerfahrung an einer anderen, vorzugsweise ausländischen Hochschule zu erwerben. Es werden bis zu 30.000.-€ zur Verfügung gestellt (z.B. zur Kompensation der Lehrfreistellung in Fachbereichen/in Hochschulen, zur Finanzierung der entstehenden Reisekosten, zur Dokumentation und Veröffentlichung der Erfahrungen).

Zahlen

Lehre	Angebot & Anbieter	2018		2019	
		Anzahl	Anzahl Teilnehmende	Anzahl	Anzahl Teilnehmende
Workshops	HESW, Medizindidaktik, Prüfungs- und Schreibwerkstatt, Kollegiales Coaching (ZQ)	56	277	67	296
	Lehrideen vernetzen (ZQ+ZAP)			3	38
	HSP Vernetzungsworkshops (ZQ): Bezug Lehre	2	9	3	4
Programme	Train the Trainer (ZWW)	2	5	4	5
	Tutor*innenreihe (ZQ)	-	-	1	12

Hospitationen	HESW, Medizindidaktik, Schreibwerkstatt, Kollegiales Coaching (ZQ)	41		67	
Beratungen	Prüfungs- und Schreibwerkstatt (ZQ) • Individuell • Fachbereichsebene	12 -		12 16	
Fachtagungen	HESW	1	34	2	41
Organisation					
Workshops	Management von Studium und Lehre (PE)	18	137	18	121
Beratung					
Workshops	Professionell beraten (ZWW)	13	121	12	119

Fördermittel	Anbieter	2018		2019	
		Anzahl	Fördersumme	Anzahl	Förder-summe
Lehrfreisemester	GLK	3		1	
Innovative Lehrprojekte	GLK	7		9	
Externe Lehraufenthalte	GLK	-	-	-	-

Handlungsfeld 3: Wissenschaftlichen Nachwuchs fördern

Angebote

Die Abteilung FT ist bedeutender Akteur bei der Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Zwei thematische Schwerpunkte können dabei unterschieden werden: Forschungsförderung sowie Wissens- und Technologietransfer.

- Im Rahmen der *Forschungsförderung* werden regelmäßig gezielte Informationsveranstaltungen zu relevanten Förderlinien angeboten. Auch gibt es zahlreiche Schulungen z.B. zum Forschungsdatenmanagement im Rahmen laufender Graduiertenschulen und -programme. Schließlich werden etwa die Hälfte aller individueller Beratungen zur Forschungsförderung (siehe S. 5) mit Nachwuchswissenschaftler*innen geführt. Dabei stehen unter anderem Programme im Vordergrund, die eine frühe wissenschaftlichen Unabhängigkeit von jungen Forscher*innen fördern (Marie S. Curie, Emmy Noether, ERC u.ä.).
- Im Bereich Wissens- und Technologietransfer ist die *Gründungsberatung* angesiedelt und Nachwuchskräfte können Informationsveranstaltungen und Workshops rund um das Thema Forschungsverwertung und Entrepreneurship besuchen.

Zudem hat die inneruniversitäre Forschungsförderung ein besonderes Augenmerk auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In allen Förderlinien profitieren vielfach junge Wissenschaftler*innen von den Maßnahmen. Insbesondere werden Reisen von jungen Wissenschaftler*innen zu Tagungen und Konferenzen gefördert, sofern sie dort einen aktiven Beitrag leisten, um sie bei der Schärfung ihres eigenständigen wissenschaftlichen Profils und dem Aufbau von internationalen Netzwerken zu unterstützen. Zusätzliche Unterstützung von diversen Anbietern an der JGU werden im Folgenden beschrieben.

Allgemeines Promotionskolleg (APK), individuelle Schreibberatung und Schreibwerkstätten

Das APK als promotionsbegleitendes Qualifizierungsprogramm steht allen Doktorand*innen der JGU offen. Ziel ist es, überfachliche forschungs- und wissenschaftsrelevante Kompetenzen zu fördern sowie die universitätsweite Vernetzung der Doktorand*innen untereinander zu unterstützen. Die Ange-

bote sind vier zentralen Themenfeldern zugeordnet (Wissenschaftliches Arbeiten, Managementkompetenzen, Karriereplanung und Berufseinstieg sowie Beratung und Vernetzung). Es gibt Basis- und Erweiterungskurse. Ein Zertifikat kann erworben werden.

Die Campusweite Schreibwerkstatt bietet zudem für den wissenschaftlichen Nachwuchs individuelle Schreibberatungen an. Gleichzeitig werden durch die Campusweite Schreibwerkstatt für das APK verschiedene fachübergreifende Veranstaltungen durchgeführt, so unter anderem Kurse zum Rohtexten, zu Lesestrategien sowie zum Zeitmanagement.

Die Kurse des am ZQ angesiedelten APK finden sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache statt (vgl. Handlungsfeld Internationalisierung).

Gutenberg-Akademie

Die Gutenberg-Akademie fördert bis zu 25 herausragende Doktorand*innen und Künstler*innen (Juniormitglieder) in Form von Round-Table-Veranstaltungen, Studienfahrten, Patenschaften durch Seniormitglieder und externen Mentor*innen. Neben diesen Möglichkeiten zur Vernetzung sind finanzielle Förderungen zur Unterstützung der Dissertations- bzw. der künstlerischen Vorhaben und der Positionierung in der Scientific Community vorgesehen. Die Länge der Mitgliedschaft der Juniormitglieder beläuft sich auf zwei Jahre. Im Sinne eines Alumni-Gedankens und der weiteren Vernetzung können ehemalige Juniormitglieder jedoch weiterhin an den Round-Table-Veranstaltungen teilnehmen.

Mentoring for PhD students of the MPGC and MPGC & MAINZ Alumni (MPGC)

Am 01. Juli 2019 hat die Fusion zwischen dem MPGC („Max-Planck-Graduate Center mit der Johannes Gutenberg gGmbH“) und MAINZ (Graduate School of Excellence Materials Science in Mainz) stattgefunden. Das von MAINZ aufgebaute Mentoring-Programm ist nun als Projekt bei der Personalentwicklung angesiedelt. Doktorand*innen haben die Möglichkeit, an unterschiedlichen Modulen teilzunehmen: Kompetenzprofilung KODE®, individuelles Coaching und Beratung zu persönlichen oder berufsbezogenen Themen, ein zwölfmonatiges Mentoring bestehend aus Kick-Off-Workshop, vertiefendem Gruppencoaching sowie jeweils vier Treffen in der Gruppe nach der Methode „Erfolgsteam“ und mit der/dem ausgesuchten Mentor*in, Workshops, Lunch-Vortragsreihen von Alumnae und Alumni ein jährliches Alumni Meeting.

ProWeWin: Programm Weiblicher Wissenschaftlicher Nachwuchs

ProWeWin als fächerübergreifendes Programm der Stabsstelle Gleichstellung und Diversität richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen in der späten Promotionsphase und an weibliche PostDocs. Dabei werden Workshopangebote zur Erlangung von wissenschaftsrelevanten Schlüsselqualifikationen (Karriereplanung und -entwicklung, Profilschärfung, Strukturen und Spielregeln des Hochschulsystems, Führung sowie zentrale Selbstkompetenzen) je nach Zielgruppe aufgesetzt. Flankierend werden Beratungs- und Coachingformate angeboten. Im Jahr 2017 wurde eine interdisziplinäre ethnographische Feldforschungssupervisionsgruppe eingerichtet, die nach dem Modell der ethnopsychologischen Deutungswerkstatt arbeitet. Jährlich finden seither vier Sitzungen in Mainz statt, die von der Stabsstelle GuD organisiert und unterstützt werden.

Für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften und den künstlerischen Fächern ab der Promotionsphase wird zusätzlich das bewährte ***Christine de Pizan-Mentoring-Programm*** bereitgestellt. Während einer Programmlaufzeit von 18 Monaten werden 15 bis 18 Teilnehmerinnen in ihrer zielgerichteten Planung des weiteren Karrierewegs begleitet und für mögliche Führungspositionen vorbereitet. Zentraler Baustein ist die Begleitung des gesamten Mentoringprozesses in Form von systematischen Workshops (von der Auswahl des Mentors/der Mentorin über die Anbahnung der Mentoringbeziehung bis hin zum Abschluss und der Reflexion). Während der gesamten Programmlaufzeit steht die Programmkoordinatorin als Ansprechpartnerin für individuelle Fragen der Teilnehmerinnen rund um den Mentoring-Prozess sowie etwaigen darüber hinaus gehenden Beratungsbedarf zur Verfügung. Jahrgangsübergreifende themenbezogene und offene Netzwerkgesprä-

che unter Teilnehmerinnen fördern den Erfahrungsaustausch unter den Peers und Alumni. Die Vermittlung professioneller Kompetenzen und wichtiger Kontakte sowie Zugang zu Netzwerken spielen darüber hinaus eine zentrale Rolle.

Nachwuchswissenschaftlerinnen können sich zudem einmal jährlich bei der Stabstelle GuD um einen Zuschuss für ein Einzelcoaching bei externen Coaches bewerben.

Auf dem Weg in die Wissenschaft und Karriereperspektiven für Postdocs

„Auf dem Weg in die Wissenschaft“ als am ZQ angesiedeltes Programm richtet sich an Postdocs mit dem Fokus auf Qualifikationswege im Wissenschaftssystem. Angebote zur Förderung überfachlicher Kompetenzen sowie Vernetzungsformate spielen im Rahmen dieses Programms eine zentrale Rolle. Die angebotenen Veranstaltungen werden den Schwerpunkten Allgemeine Karriereorientierung, Organisation von Wissenschaft, Betreuung bzw. Prüfungen als Aspekt der akademischen Lehre sowie Vernetzung zugeordnet. Im Rahmen der RMU wurde eine Kooperation geschaffen, die es JGU-Mitgliedern ermöglicht, entsprechende Veranstaltungen in Frankfurt und Darmstadt zu besuchen bzw. Mitglieder dieser Universitäten auch am hiesigen Programm teilnehmen zu lassen.

Als Pendant dazu bietet die Personalentwicklung das Programm „Karriereperspektiven für Postdocs“ an, das die Möglichkeiten der außerakademischen Karrierewege in den Blick nimmt. Workshops, die sich um die Themen Orientieren, Entscheiden und Strategie entwickeln sowie Bewerben drehen, werden angeboten. Hinzu kommt die Möglichkeit der individuellen Beratung zu diesem Thema, sowohl für Postdocs selbst als auch deren Führungskräfte in ihrer Rolle als Karriereberater*in.

Zahlen

Förderung wiss. Nachwuchs allgemein	Angebot & Anbieter	2018		2019	
		Anzahl	Anzahl Teilnehmende	Anzahl	Anzahl Teilnehmende
Informationsveranstaltungen	Angebot & Anbieter				
Schwerpunkt: Forschung	FT	2	100	3	120
Schwerpunkt: Entrepreneurship	FT	6	120	2	50
Veranstaltungen & Workshops					
Auftakt-, Netzwerk- und Round Table-Veranstaltungen	Gutenberg-Akademie (GNK)	9	160	9	152
Studienfahrt	Gutenberg-Akademie (GNK)	1	13	1	13
Workshops	Allgemeines Promotionskolleg (ZQ)	21	216	16	126
Gründungsberatungen	FT	13		12	
Schreibberatung für den wiss. Nachwuchs	ZQ	48		59	
Beratungen & Coachings					
Beratungen & Coachings	MPGC (PE)	Projekt dezentral bei Graduiertenschule MAINZ angesiedelt		11	
Gruppencoachings (2 Gruppen: 6 und 7 TN)	MPGC (PE)			8	104
KODE ® Profiling	MPGC (PE)			6	

Förderung weiblicher wiss. Nachwuchs		2018	2019
--------------------------------------	--	------	------

Veranstaltungen	Angebot & Anbieter	Anzahl	Anzahl Teilnehmende	Anzahl	Anzahl Teilnehmende
Auftakt- und Abschlussveranstaltung, Workshops	Christine de Pizan-Mentoring (GuD)	3	70	3	61
Workshops	ProWeWin (GuD)	15	134	9	102
Netzwerk & Mentoring					
Themenbezogene Netzwerktreffen	ProWeWin (GuD)	4	32	1	7
Prozessbegleitung Mentoring	Christine de Pizan-Mentoring (GuD)	6	40	4	39
Beratungen & Coaching					
Individuelle Beratungen	Christine de Pizan-Mentoring (GuD)	19		14	
Einzelcoachings à 4 Sitzungen und ein Vorgespräch	GuD	-	-	10	2

Karriereangebote für Post-docs	Angebot & Anbieter	2018		2019	
		Anzahl	Anzahl Teilnehmende	Anzahl	Anzahl Teilnehmende
Workshops	Auf dem Weg in die Wissenschaft (ZQ)	1	6	1	14
	Karrierespektiven für Post-docs (PE)	10	109	14	139
Beratungen	Karrierespektiven für Post-docs (PE)	55		61	

Finanzielle Zuschüsse	Anbieter	2018		2019	
		Anzahl	Fördersumme	Anzahl	Fördersumme
Inneruniversitäre Forschungsförderung	FT	107	56.173,20 €	133	115.519,00 €
Zuschüsse finanzieller Art für Juniormitglieder	Gutenberg-Akademie		31.653,69 €		15.261,84 €
Zuschüsse für Einzelcoachings	GuD	4		7	

Handlungsfeld 4: Wissenschaftsmanagement, Governance und dezentrale Steuerung stärken

Angebote

Angebote für (Pro-)Dekan*innen und (Pro-)Rektor*innen

Alle drei Jahre werden in der JGU die neuen Dekan*innen und Rektor*innen gewählt. Inzwischen hat sich etabliert, dass sich die Hochschulleitung zu Beginn der Amtszeit mit der Gruppe zu einer Auftakt-Strategieklausur trifft und im Verlauf der Amtszeit weitere kürzere Treffen (Dekane-Klausuren) möglich sind.

Zudem erhalten die (Pro-)Dekan*innen und (Pro-)Rektor*innen zu Beginn ein umfassendes Fortbildungsangebot zu relevanten Themen der Verwaltung und haben die Möglichkeit, sich während ihrer Amtszeit coachen zu lassen.

Zahlen

	Anbieter	2018		2019	
		Anzahl	Anzahl Teilnehmende	Anzahl	Anzahl Teilnehmende
Dekane-Klausuren	PE	2	46	2	42

Handlungsfeld 5: Wissenschaftsverwaltung weiter professionalisieren

Angebote

Ausbildung an der JGU

Die JGU hat eine etablierte Ausbildungsstruktur. Neben der in der Personalabteilung angesiedelten Ausbildungsleitung gibt es in diversen Bereichen (hauptamtliche) Ausbilder*innen bzw. Ausbildungsbeauftragte. Derzeit gibt es 10 Ausbildungsberufe und eine Option für ein duales Studium. Insbesondere im Verwaltungsbereich bildet die JGU für den eigenen Bereich aus. In anderen Bereichen kommt sie ihrem gesellschaftlichen Auftrag der Ausbildung nach, um jungen Menschen einen Start in die berufliche Laufbahn zu ermöglichen. Ein Teil der Auszubildenden kann im Anschluss an ihre Ausbildung befristet oder unbefristet übernommen werden. Während der Ausbildung haben die Azubis die Möglichkeit, an diversen Weiterbildungen teilzunehmen und sich somit ergänzend zu den Ausbildungsinhalten zu professionalisieren.

Gleichzeitig gibt es auch Raum für Ausbilder*innen und Ausbildungsbeauftragte, sich auszutauschen und weiter zu bilden.

„Professionelles Management im Hochschulsekretariat“

Die Angebote rund um das Thema „Professionelles Management im Hochschulsekretariat“ (PROMAHS) qualifizieren Mitarbeiter*innen im Hochschulsekretariat bzw. unterstützen sie für anstehende Herausforderungen. Damit wird versucht, ein Qualifikationsprofil für das Hochschulsekretariat zu etablieren, Stelleninhaber*innen zu professionalisieren und die Vernetzung unter den Sekretariaten zu fördern. Als inhaltlich zentrale Bausteine wurden fünf Kompetenzbereiche (Betriebswirtschaftliches und hochschulbezogenes Know-how, Büroorganisation und Arbeitstechniken, Kommunikation im Hochschulsekretariat, Korrespondenz sowie Selbstmanagement) definiert.

Der Erwerb eines Zertifikats ist möglich. Auszubildende können eine abgespeckte Variante des Zertifikats absolvieren (PROMAzubi).

Externe Weiterbildungen

Mitarbeitende der JGU haben die Möglichkeit, sich außerhalb der Universität weiter zu bilden. Die Initiative dazu liegt bei den Bereichen. Die Personalentwicklung berät interessierte Kolleg*innen zu externen Weiterbildungsanbietern und Fördermöglichkeiten. Für die zentrale Verwaltung werden externe Weiterbildungsanliegen durch PA5 Dienstreisen administriert.

Für die Unterstützung der Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen aus Technik, Verwaltung und Bibliothek der JGU stehen über die Stabsstelle GuD Mittel zur Verfügung, um selbstorganisierte, aufstiegsorientierte und eigenfinanzierte Fortbildungen zu bezuschussen. Externe, eigenfinanzierte Fortbildungen werden dann gefördert, wenn sie nicht intern durchgeführt werden können und der Inhalt in einem dienstlichen Interesse steht. Bevor die Weiterbildung startet, muss der Antrag auf Finanzierung gestellt werden. GuD entscheidet gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten des Senats über die Anträge.

Zahlen

Ausbildung	Anzahl 2018	Anzahl 2019
Auszubildende insgesamt (Stichtag 1.9.)	55	56
Prüflinge (bestanden)	23 (23)	13 (13)

Übernahmen befristet	10	3
Übernahmen unbefristet	6	4

	Anbieter	2018		2019	
		Anzahl Veranstaltungen	Anzahl Teilnehmende	Anzahl Veranstaltungen	Anzahl Teilnehmende
Workshops mit Bezug zu PROMAHS	PE	94		134	
PROMAHS-Zertifikate	PE		11		4
Workshops für Azubis	PE	9	108	10	113

	Anbieter	Anzahl 2018		Anzahl 2019	
		Persone	Weiterbildungen	Persone	Weiterbildungen
Externe Weiterbildungen	Verwaltung/PA 5	158	265	175	294
Weiterbildungszuschuss	GuD	3	3	2	2

Handlungsfeld 6: Veränderungsprozesse gestalten und JGU Leadership Kultur umsetzen

Angebote

Leadership Programm

Seit 2007 bietet die JGU ihren wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Führungskräften ein Programm, in dem sie sich mit Blick auf ihre Führungsrolle und -skills professionalisieren können. Als feste Gruppe starten jährlich eine Gruppe nicht-wissenschaftlicher Führungskräfte im EPF (Entwicklungsprogramm für Führungskräfte) und zwei Gruppen neuberufener (Junior-) Professor*innen sowie Nachwuchsgruppenleitungen (NP). Das EPF umfasst drei Module/Veranstaltungen à 2,5 Tage, die etwa im Verlauf eines Jahres absolviert werden. Das NP-Programm drei Module/Veranstaltungen im Umfang von insgesamt 5 Tagen. Zentraler Bestandteil des Programms ist, dass ein Mitglied der Hochschulleitung, in aller Regel der Präsident, zu einer Gesprächsrunde mit den Teilnehmer*innen kommt, um den Austausch zu fördern. Nach Abschluss besteht für die Gruppen die Möglichkeit, im Rahmen von drei eintägigen Führungswerkstätten ihr Lernen zum Thema Führung fortzusetzen und ihre Praxisfälle zu bearbeiten.

Darüber hinaus können Führungskräfte der JGU Einzel-Angebote (1-2-tägige Veranstaltungen oder kurze, 2-stündige Leadership-Kompakt-Veranstaltung) im Bereich von Strategie und Führung besuchen und sich interessenorientiert weiterbilden.

Gezielte Unterstützung bei der Personalauswahl

Um Führungskräfte bei der Personalauswahl zu unterstützen, besteht die Möglichkeit, sich bei der Personalentwicklung im Vorfeld der Verfahren beraten zu lassen mit Blick auf strukturierte Auswertungen von eingegangenen Bewerbungen oder aus der Ausschreibung abgeleitete Gesprächsleitfäden und Arbeitsproben. In Einzelfällen, sofern es zeitliche Kapazitäten zulassen, begleitet die PE auch Verfahren oder führt diese federführend für Bereiche durch.

Coaching & Organisationsentwicklungs-Ausbildung

Seit 2018 bietet das ZWW eine Ausbildung von systemischen Coaches bzw. systemischen Organisationsentwickler*innen an, die das Portfolio des ZWW im Bereich Beratung sehr gut ergänzen. Coaching

bzw. Organisationsentwicklung wird im jeweiligen Curriculum als ziel-, lösungs- und ressourcenorientierte Prozessberatung vermittelt. Relevante Basiskompetenzen wie Grundlagen und -haltungen und ethische Leitlinien im Coaching- und Beratungsprozess, theoretische Grundlagen mit Blick auf Beratungsansätze bzw. Veränderungsprozesse sowie methodisches Handwerkszeug werden in sechs Seminaren vermittelt. Die Ausbildungen schließen jeweils mit einem Abschlusscurriculum und Zertifikat ab.

Zahlen

		Anbieter	2018		2019	
			Anzahl	Anzahl Teilnehmende	Anzahl	Anzahl Teilnehmende
Entwicklungsprogramme	Workshops EPF	PE	3	32	3	32
	Workshops NP	PE	5	39	6	44
Führungswerkstätten		PE	4	28	2	13
weitere Strategie- und Führungsseminare		PE	12	86	8	64
Ausbildung	Coach	ZWW	1	1	10	10
	Organisationsentwickler*in	ZWW	-	-	6	6

Personalauswahl (PE)	2018	2019
Beratung zu Verfahren	13	9
Begleitung von Verfahren	3	-
Durchführung von Verfahren	4	1

Handlungsfeld 7: Mitarbeiter*innen auswählen, binden und deren Entwicklung fördern

Angebote

PE-Weiterbildungsprogramm

Prinzipiell steht allen Beschäftigten das umfangreiche Personalfortbildungsprogramm zur Verfügung, das sich unterschiedlichsten Kompetenzfeldern (Gesundheit über EDV bis hin zu Strategie und Führung) widmet. In Summe wurden im Jahr 2018 256 Veranstaltungen mit 2562 Teilnehmenden und im Jahr 2019 303 Veranstaltungen mit 3085 Teilnehmenden angeboten. Die Einzelzahlen wurden je nach inhaltlichem Schwerpunkt entweder in diesem Abschnitt oder bei den anderen Handlungsfeldern aufgeführt.

Beratungen

Führungskräfte und Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich durch die Personalentwicklung zu unterschiedlichen Fragen individuell beraten zu lassen.

Familienservice

Gemeinsam mit internen und externen Kooperationspartnern hat das Familien-Servicebüro ein vielfältiges Angebot geschaffen, um Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben zu entlasten bzw. zu unterstützen:

- Beratungen in der Sprechstunde des Familien-Servicebüros oder in Einzelterminen

- Kitaplatz-Vergabe (z.T. gemeinsam mit dem Studierendenwerk) inkl. der dazu notwendigen Beratungen
- Übergangsbetreuung (wenn bei Studien- bzw. Beschäftigungsbeginn kein Betreuungsplatz zur Verfügung steht)
- Ferienfreizeiten für Grundschulkinder (3 Termine im Sommer à 1 Woche, 2 Termine im Herbst à 1 Woche)

Zahlen

PE-Weiterbildungsprogramm	2018		2019	
	Anzahl	Anzahl Teilnehmende	Anzahl	Anzahl Teilnehmende
Gesundheit	60	710	79	839
EDV	63	513	61	458
Wir an der Uni	10	166	9	180
Kommunikation, Teamentwicklung und Zusammenarbeit	27	268	36	376
Arbeitsplatz in Fachbereichen und Verwaltung	26	269	43	587

Anmerkung: Nicht enthalten sind die Zahlen aus dem Bereich Karriere (vgl. Handlungsfeld 3), Strategie und Führung (vgl. Handlungsfeld 6) sowie Sprache (vgl. Handlungsfeld 8)

Beratungen (PE)	2018	2019
Mitarbeitende	8	5
Führungskräfte	42	56

Familien-Servicebüro	Anzahl	(Studierende)	Beschäftigte
Individuelle Beratungen	131	ca. 2/3	ca. 1/3
Beratungs- und Serviceanfragen (Mail)	612	Nicht erfasst	
Telefonische Kurzberatungen	224		

Übergangsbetreuung	(Studierende mit Kind)	Beschäftigte/Gastwissenschaftler*in mit Kind
2018	5 Familien 163 Betreuungstage	9 Familien 334 Betreuungstage
2019	7 Familien 297 Betreuungstage	2 Familien 154 Betreuungstage

Ferienbetreuung	2018		2019	
	(Kinder von Studierenden)	Kinder von Beschäftigten	(Kinder von Studierenden)	Kinder von Beschäftigten
Osterferien	/	/	17	3
Sommerferien	67	23	72	13
Herbstferien	43	9	31	1

Kita-Plätze	(Kinder von Studierenden)	Kinder von Beschäftigten
Städtische Kita (Campus)	1	14
Kitas vom Studierendenwerk	(werden vom Studierendenwerk vergeben)	45 (festes Kontingent)

Handlungsfeld 8: Internationalisierung vorantreiben

Angebote

Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen

Die EU fördert über die Marie-Skłodowska-Curie (MSC) Maßnahmen die länder- und sektorübergreifende Mobilität sowie die Karriereentwicklung von international mobilen Wissenschaftler*innen. Damit soll die Attraktivität von wissenschaftlichen Karrieren gesteigert und der wissenschaftliche Nachwuchs durch systematische Laufbahnentwicklung zu früher Selbständigkeit geführt werden. Das EU-Office der Abteilung FT berät Wissenschaftler*innen intensiv zu diesen Förderprogrammen und setzt sich für deren zunehmende Nutzung im Spektrum des Förderangebotes ein. So waren im Jahr 2018 insgesamt 18 und im Jahr 2019 11 Doktorand*innen und Postdocs als MSC Fellows an der JGU aktiv. Auch das P.R.I.M.E.-Programm des DAAD fördert die internationale Mobilität und wird in der Abteilung FT betreut.

Kurse zur Interkulturellen Sensibilisierung bzw. Kompetenzen

Neben der Sprachkompetenz ist auch der Aufbau von interkulturellen Kompetenzen bzw. interkultureller Sensibilität wichtig, um auf kulturelle Unterschiede und Verständnis dafür hinzuwirken. Hier bieten mehrere Akteure (PE, GuD, ZQ, ZWW) entsprechende Kurse an.

Sprachkurse

Ein zentraler Baustein im Rahmen der Internationalisierung sind die Sprachfähigkeiten der Beschäftigten, insbesondere im administrativen Bereich. Die Personalentwicklung wurde beauftragt, Englisch-Kurse anzubieten.

Weitere Sprachen können derzeit nicht systematisch vermittelt werden, jedoch besteht für Mitarbeitende die Möglichkeit, beim Internationalen Studien- und Sprachenkolleg weitere Sprachen zu erlernen, sofern es in den angebotenen Kursen freie Plätze gibt.

Englischsprachige Kurse im Rahmen von Programmen der Nachwuchsförderung und der Hochschuldidaktik

Um ausländischen Doktorand*innen die Möglichkeit zu bieten, sich mit Blick auf Softskills, Lehre und Karrierefragen fortzubilden und z.B. im Rahmen des APKs das vorgehaltene Zertifikat zu erwerben (vgl. Handlungsfeld 3), werden ausgewählte Kurse aus den Programmen des ZQ und GuD in englischer Sprache angeboten.

Zudem haben sie die Option, die in Handlungsfeld 3 genannten Informationsveranstaltungen zur Nachwuchsförderung zu besuchen, die von FT angeboten werden, da diese grundsätzlich in englischer Sprache stattfinden.

Zahlen

	Angebot & Anbieter	2018		2019	
		Anzahl	Anzahl Teilnehmende	Anzahl	Anzahl Teilnehmende
Workshops	PE	1	15	1	9
Interkulturelle Sensibilisierung/ Kompetenzen	ProWeWin (GuD)	1	2	1	11
	HESW (ZQ)	1	1		

Sprachkurse (Englisch)	PE	32	273	40	299
Workshops in English	HESW (ZQ)	1	1	1	4
	APK (ZQ)	9	113	10	83
	ProWeWin (GuD)	1	11	2	20
	PE	-	-	2	17

Handlungsfeld 9: Gleichstellung erreichen und Vielfalt nutzen

Angebote

Die Angebote rund um das Thema Gleichstellung und Vielfalt werden in verschiedenen Bereichen als Querschnittsthema mitgedacht. Schwerpunktmäßig sind spezifische Maßnahmen in der Stabsstelle GuD verankert. Diese Maßnahmen setzen zum einen auf der individuellen Ebene an, durch z.B. das Programm für den Weiblichen Wissenschaftsnachwuchs (ProWeWin) und das Christine de Pizan-Mentoring-Programm (CdP) mit Workshopangeboten, Netzwerkveranstaltungen, Vorträgen, Fortbildungskostenzuschüssen und Karriereberatungs- und Einzelcoachingangeboten, die als Frauenförderinstrumente konzipiert sind (siehe Handlungsfeld 3). Weiterhin gibt es persönliche Beratungsangebote in Fällen von Diskriminierung und sexueller Belästigung für alle Mitglieder der JGU. Zum anderen fokussieren die Maßnahmen, in Form von Beratungs- und Sensibilisierungsangeboten, auf die institutionelle Ebene und haben das Ziel, universitätsweit für eine chancengerechte und diversitätssensible Universitätskultur zu sensibilisieren.

Podiumsdiskussion Alma Mater

Im Februar 2019 folgten rund 150 interessierte universitätsinterne sowie externe Gäste der Einladung der Stabsstelle GuD zur Podiumsdiskussion: „Alma Mater, wo bleiben deine Frauen? – Universitäre Frauenförderung auf dem Prüfstand“ mit Prof. Dr. Stefan Hirschauer (JGU), Prof. Dr. Stephan Höyng (KHS Berlin), Dr. Lisa K. Horvath (Universitäts- und Organisationsberatung, Graz), Dr. Christina Möller (FH Dortmund) und Prof. Dr. Christine Walde (JGU). Die Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis setzten sich kontrovers und konstruktiv mit Frauenfördermaßnahmen an Hochschulen auseinander und beleuchteten Ursachen, Instrumente sowie deren Wirksamkeit.

Förderung des weiblichen wissenschaftsstützenden Personals

Die Stabsstelle Gleichstellung und Diversität bietet Beratung zu allen Fragen der beruflichen Weiterentwicklung und in Konfliktsituationen, Mitarbeiterinnen haben die Möglichkeit berufliche Einzelcoachings in Anspruch zu nehmen. Zudem werden Fortbildungskostenzuschüsse für selbstorganisierte, aufstiegsorientierte und eigenfinanzierte Fortbildungen zur Verfügung gestellt (siehe Handlungsfeld 3).

Beratung zu Chancengleichheitsmaßnahmen bei DFG-Anträgen

Bei der Bewertung von Förderanträgen (SFB, SFB/Transregio, GRK, FOR) spielen Aspekte der Chancengleichheit mittlerweile eine erhebliche Rolle. Es können (und sollen) Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen beantragt werden. Ergänzend zur Beratung durch FT für die Antragsstellung im Allgemeinen berät die Stabsstelle GUD zu Chancengleichheitsmaßnahmen, die mit den Antragssteller*innen zielgruppengerecht und passgenau für die jeweilige Fächerkultur ausgewählt oder entwickelt werden.

Gleichstellungsbeauftragte Rheinland-Pfalz

Die Landesarbeitsgemeinschaft ist der Zusammenschluss der derzeit 45 hauptamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus den zwölf kreisfreien Städten, den 24 Landkreisen, dem Bezirksverband Pfalz und einigen kreisangehörigen Städten und Gemeinden, die auf der Grundlage der Gemeindeordnung oder der Landeskreisordnung arbeiten. Sie wird vom ZWW betreut. 2018 wurde die 20-jährige Jubiläumsveranstaltung ausgerichtet. Das ZWW bietet für diese Zielgruppe eine eigene Weiterbildungsreihe „Gender Working. Gleichstellung im Beruf“ an.

Diversitätssensibilisierung und Diversitätskompetenz

Die Sensibilisierung für personelle Diversität und damit potenziell verbundene Exklusionsmechanismen und Implikationen im Rahmen des Lehr-/Lernkontexts, der Nachwuchsförderung, des Verwaltungshandelns, des Beratungskontexts sowie die Stärkung der Diversitätskompetenz der Mitglieder der JGU wird durch die Stabsstelle GuD mittels unterschiedlicher Instrumente und Formate aufgegriffen. Dazu zählen u.a. individuelle Beratung, Vorträge, Netzwerkveranstaltungen, Sensibilisierungsworkshops, themenspezifische Veröffentlichungen.

Diversität: Silver Surfer Fachtagung

Das ZWW veranstaltete die Silver-Surfer-Fachtagungen in 2018 und 2019 in enger Zusammenarbeit mit der Landesleitstelle „Gut leben im Alter“ des rheinland-pfälzischen Sozialministeriums und der Landeszentrale für Medien und Kommunikation Rheinland-Pfalz. Die Fachtagungen gehen jeweils der Frage nach, welche Methoden und Instrumente es braucht, um Ältere, die sich für digitale Medien interessieren, fit zu machen für das Zeitalter des Internets.

Sexuelle Belästigung

Die Universität duldet keine sexualisierte Gewalt und keine sexuelle Belästigung, die sie als Verletzung der Persönlichkeitsrechte von Menschen versteht. Sowohl Beschäftigten als auch Führungskräften stehen neben den Informationen auf den Seiten der Stabsstelle GUD auch Workshopangebote sowie individuelle Beratungsangebote zur Verfügung. Ziel dieser Angebote ist es zum einen, von sexueller Belästigung (potenziell) Betroffene zu unterstützen, zum anderen Führungskräfte im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu professionalisieren.

Zahlen

Workshops	Angebot & Anbieter	2018		2019	
		Anzahl	Anzahl Teilnehmende	Anzahl	Anzahl Teilnehmende
Schwerpunkt: Sensibilisierung für Diversity allgemein	GuD,	3	16	3	23
Schwerpunkt: Diversität in der Lehre	HESW (ZQ)	2	4	1	1
Gender- und Diversitätssensible Berufungen	GuD			(1)	(8)
HSP Vernetzungsworkshop Schwerpunkt: Gleichstellung	ZQ	-	-	1	3
Schwerpunkt: Sexuelle Belästigung	GuD	1	10	-	-
Schwerpunkt: Digitale Barrierefreiheit	GuD	-	-	1	14
Beratungen					
Beratungen (Diversität)	GuD	28		33	
Beratungen für DFG-Forschungsverbände zum Thema Gleichstellung	GuD	3	-	5	-
Tagungen & Veranstaltungen					
Podiumsdiskussion "Alma Mater, wo bleiben Deine Frauen?"	ProWeWin (GuD)			1	80
Veranstaltungen für die Gleichstellungsbeauftragten RLP	ZWW	1	1	1	1
Frauen 4.0 - Wohin wollen wir in der digitalen Arbeitswelt?	ZWW			1	3

CAS Gender - Geschlechterstereotype: Wie sie uns und andere beeinflussen				1	1
Diversity Slam	GuD			1	60
Silver Surfer Tagung	ZWW	1	1	-	-