

1. Arbeiten mit der Theatermetapher	
Anbieter*in:	Jana Leipold
Universität/ Organisation	Personalentwicklung, Universität Mainz
BESCHREIBUNG und ZIELSETZUNG des Workshops	<p>In Organisationen wird nicht nur gearbeitet – es wird auch inszeniert: in Gesprächssituationen, in Meetings, beim Onboarding ... oder auch unsere eigene PE-Arbeit.</p> <p>Die Theatermetapher aus der systemischen Beratung (Institut für systemische Beratung) eröffnet eine besondere Perspektive auf solche organisationalen „Bühnen“: Welche Rollen werden gespielt? Welche Drehbücher wirken im Hintergrund? Wer führt Regie? Was darf aufgeführt werden und was bleibt unausgesprochen?</p> <p>In dieser Methodenwerkstatt lernt Ihr zentrale Elemente der Theatermetapher kennen und wendet sie direkt auf eigene Themen an. In Kleingruppen erkunden wir typische Situationen und reflektieren gemeinsam, welche neuen Einsichten und Handlungsmöglichkeiten sich für uns durch diesen Perspektivwechsel ergeben.</p> <p>Der Workshop lädt dazu ein, organisationale Dynamiken neu zu betrachten und Impulse für Beratung, Begleitung und Gestaltung in der PE-Praxis mitzunehmen.</p>
2. Teamentwicklung in der Universitätsverwaltung	
Anbieter*in:	Ina Wart
Universität/ Organisation	Gesundheitsmanagement und Personalentwicklung, Universität Bamberg
BESCHREIBUNG und ZIELSETZUNG des Workshops	<p>Der Workshop bietet einen strukturierten Rahmen für den Austausch von Erfahrungen und Good Practices zur inhouse Teamentwicklung in der universitären Verwaltung. Im Mittelpunkt stehen Maßnahmen, die durch die Personalentwicklung initiiert oder begleitet werden und unter den Bedingungen begrenzter personeller und finanzieller Ressourcen umgesetzt werden.</p> <p>Ziel ist es, bestehende Ansätze sichtbar zu machen, unterschiedliche Vorgehensweisen zu reflektieren und Anregungen für die Weiterentwicklung eigener Formate zu gewinnen.</p>
3. Vom Beteiligungsprozess zum strategischen Rahmen: Entwicklung eines Personalentwicklungskonzepts	
Anbieter*in:	Alan Hansen, Dagmar Gude
Universität/ Organisation	Personalentwicklung und Talentmanagement, RWTH Aachen
BESCHREIBUNG und ZIELSETZUNG des Workshops	<p>Wie lassen sich Personalentwicklung und Talentmanagement strategisch neu ausrichten – und gleichzeitig breit in der Hochschule verankern?</p> <p>Der Workshop gibt Einblick in den Entwicklungsprozess des neuen Personalentwicklungskonzepts der RWTH Aachen, das in einem mehrstufigen, partizipativen Ansatz unter Einbindung verschiedener Statusgruppen entstanden ist. Vorgestellt werden zentrale Elemente wie die Arbeit in Fokusgruppen, die Bündelung von Themen entlang des Employee Lifecycles sowie die Überführung der Ergebnisse in einen strategischen Aktionsplan.</p>

	<p>Im Anschluss an einen kurzen Input sind die Teilnehmenden eingeladen, eigene Erfahrungen einzubringen und zentrale Fragestellungen gemeinsam zu diskutieren: Welche Gelingensbedingungen sind entscheidend für partizipative Entwicklungsprozesse? Welche Akteure sollten einbezogen werden? Und wie kann nachhaltige Akzeptanz und Wirksamkeit sichergestellt werden?</p> <p>Ziel des Workshops ist der kollegiale Austausch über Ansätze, Herausforderungen und Erfolgsfaktoren bei der Entwicklung strategischer Personalentwicklungskonzepte an Hochschulen.</p>
--	---

4. Startklar für die Lehre – Verbindliches Onboarding für Lehrende

Anbieter*in:	Dana Büthe-Noack
Universität/ Organisation	Sachgebiet Personalentwicklung, Leibniz Universität Hannover
BESCHREIBUNG und ZIELSETZUNG des Workshops	<p>Vor dem Hintergrund wachsender Komplexität, eines hohen Workloads und knapper Ressourcen zeigt der Workshop, welchen Beitrag ein systematisches Onboarding Lehrender für die Handlungsfähigkeit in der Lehre leistet.</p> <p>Wir stellen das Konzept und seine Bausteine vor: den hochschuldidaktischen Selbstlernkurs „Pro Lehre Kompakt“, begleitende Workshops für Studiendekanate und Onboardende sowie Leitfäden und Checklisten auf zentralen Webseiten.</p> <p>In einem kollegialen Erfahrungsaustausch möchten wir die zentrale Herausforderung, wie Lehrende verlässlich erreicht werden können, aufgreifen und gemeinsam beleuchten, welche Hebel Verbindlichkeit schaffen. Lösungsorientiert schauen wir, was bereits wirkt und wie das Instrument „Onboarding Lehrender“ praxisnah und fest in Onboardingprozesse integriert werden kann. Teilnehmende diskutieren Umsetzungswege und Erfolgskriterien für eine universitätsweite Etablierung und halten die Ergebnisse in gemeinsamen Prozessskizzen fest. Arbeitsweise: Kurzinputs, Fallbeispiel, Peer-Consulting, Diskussion und gemeinsame Prozessskizzen.</p>

5. Knowledge – Skills – Attitude – Routine: Ein ganzheitlicher Ansatz für wirksame Führungskräfte trainings – erste Erfahrungen aus der Führungsprogramm-Pilotierung

Anbieter*in:	Elisabeth Ahner-Tudball
Universität/ Organisation	GDaPE, Universität Freiburg
BESCHREIBUNG und ZIELSETZUNG des Workshops	<p>In unserem neuen Führungsprogramm für wissenschaftliche Führungskräfte an der Universität Freiburg haben wir Trainings bewusst anders gebaut: nicht als Sammlung von Impulsen und Methoden, sondern als klar strukturierte Lernarchitektur.</p> <p>Ausgangspunkt war die Frage: Wie wird aus einem 3,5-Stunden-Workshop tatsächlich verändertes Führungshandeln?</p> <p>Der Ansatz entstand im intensiven Co-Design mit externen Trainer*innen. Gemeinsam haben wir geprüft: Was brauchen Führungskräfte wirklich – und was bleibt nach klassischen Trainings oft folgenlos?</p> <p>Unsere Erfahrung: Wissen allein reicht nicht. Haltung allein reicht nicht. Auch trainierte Skills entfalten wenig Wirkung, wenn sie nicht in konkrete Routinen übersetzt werden.</p>

	<p>Deshalb arbeiten wir mit der Logik Knowledge – Skills – Attitude – Routine (KSAR). Jedes Modul wird entlang dieser Struktur geplant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was sollen Teilnehmende verstehen? • Welches Verhalten wird konkret geübt? • Welche Haltung wird reflektiert? • Welche neue Routine wird verbindlich eingeführt? • In welcher realen Führungssituation zeigt sich die integrierte Kompetenz? <p>Das zugehörige Canvas dient uns dabei als verbindliches Planungs- und Steuerungsinstrument. Es sorgt dafür, dass Module nicht bei Reflexion stehen bleiben, sondern auf sichtbares Handeln und Umsetzung zielen.</p> <p>In der Methodenwerkstatt stellen wir unseren Ansatz, das Canvas sowie erste Erfahrungen aus der Pilotphase vor und diskutieren mit den Teilnehmenden, wie sich Führungskräfteentwicklung so gestalten lässt, dass sie organisationale Handlungsfähigkeit tatsächlich stärkt – auch in kompakten Formaten.</p>
6. Inner Development Goals für strategische Personalentwicklung nutzen	
Anbieter*in:	Eva Bierkandt, Meike Ruhnau, Dr. Tina Röbel
Universität/ Organisation	Strategische Personalentwicklung, Universität Hamburg
BESCHREIBUNG und ZIELSETZUNG des Workshops	<p>Die Inner Development Goals (IDGs) beschreiben die inneren Kompetenzen (z. B. Achtsamkeit, Empathie, Wertorientierung, Fähigkeit zur Selbstreflexion und Zusammenarbeit auf Augenhöhe), die Menschen und Organisationen brauchen, um die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs) wirksam und dauerhaft zu erreichen. Das Konzept setzt dabei auf eine Verbindung von persönlicher und gesellschaftlicher Transformation: Wer innerlich entwickelt ist, kann nachhaltiger handeln, besser kooperieren und konstruktiver mit Komplexität, Konflikten und Veränderung umgehen.</p> <p>Auch für uns als Universität Hamburg ist Nachhaltigkeit Teil unseres Leitbilds. Als strategische Personalentwicklung wollen wir die IDGs nutzen, um unsere Angebote im Sinne der Nachhaltigkeit auszurichten und zu erweitern. Was das konkret bedeutet, erarbeiten wir gerade und freuen uns mit anderen Universitäten dazu in den Austausch zu kommen. Der Workshop beginnt mit einer Vorstellung der IDGs und einem Einblick in den Stand unserer Überlegungen für die Nutzung der IDGs in der Personalentwicklung der UHH.</p>