



AKTUELLES

Leadership-Arbeitstagung zum Thema „Förderung zwischen Führung und Betreuung“ am 18.6.2013

Förderung ist ein Thema, das sich gleichermaßen im Kontext von Führungsverantwortung wie im Kontext (akademischer) Betreuung bzw. Begleitung stellt. Im Rahmen des Leadership-Projekts wurde es in den vergangenen beiden Jahren zwar immer wieder berührt, aber bislang nur andeutungsweise behandelt. Da wir uns der **Wichtigkeit des Themas** für unsere Universität bewusst sind, haben wir es in dieser Arbeitstagung aufgegriffen. Die Ergebnisse der Tagung finden Sie in Kürze unter:

<http://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/1719.php>

Das Personalfortbildungsprogramm ist neu erschienen!

Im neuen Format und zukünftig für ein Jahr sind im neu gestalteten Programm eine Vielzahl von Veranstaltungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der JGU zu finden. Auch die Angebote für Führungskräfte finden Sie im Themenbereich „Strategie und Führung“.

Alle Beschäftigten erhalten eine Broschüre per Post zugesandt, die ausführlichen Seminarbeschreibungen finden Sie unter <http://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/1017.php>



GRUNDSÄTZLICHES

Personalfortbildung an der JGU – was ist meine Rolle als Führungskraft?

Die fachliche und persönliche Weiterqualifizierung ist ein zentrales Anliegen der Personalentwicklung. Dabei ist die Personalfortbildung ein wichtiger Baustein. Hier ist Ihr Engagement gefragt, denn: Führungskräfte sind Personalentwickler/-innen vor Ort!

Informieren: Täglich werden wir mit Informationen überhäuft, daher schadet es nicht, Mitarbeiter/-innen auf das Programm und die Teilnahmemöglichkeit hinzuweisen.

Fragen und Bedarfe klären: Welche Fortbildungsinteressen haben Ihre Mitarbeiter/-innen? Vielleicht können Sie gemeinsam Ideen entwickeln, Prioritäten setzen und vereinbaren, an welchen Veranstaltungen Mitarbeiter/-innen teilnehmen.

Perspektiven aufzeigen: Welche Entwicklungen stehen in Ihrem Bereich an? Vielleicht sind neue Qualifikationen notwendig, die vorausschauend aufgebaut werden können.

Einbetten: Eine Fortbildungsveranstaltung ist kein Solitär. Welche Erwartungen haben Sie an die Teilnahme und welche Ergebnisse können in die Arbeit einfließen? Vielleicht führen Sie nach der Fortbildung ein gemeinsames Auswertungsgespräch.

Rahmen kennen: Grundlage der Teilnahme an der Personalfortbildung ist eine Dienstvereinbarung, die den Zugang zu den Veranstaltungen regelt. Personalfortbildung findet in der Dienstzeit statt, die Teilnahme ist für alle Beschäftigten möglich. Über die Zulassung entscheidet der Eingang der Anmeldung. Der Teilnahme kann nur widersprochen werden, wenn dringende dienstliche Gründe entgegenstehen. Diese müssen in der Anmeldung vermerkt und begründet werden. Bei Ablehnung der Teilnahme wird durch PA 3 ein Mitbestimmungsverfahren in die Wege geleitet, das ggf. in einem Einigungsverfahren endet. Vor einer Ablehnung ist es daher sinnvoller, gemeinsam mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter Interessen und Bedarfe zu klären. Die Personalentwicklung unterstützt hier gern.



INHALTLICHES

Vom besseren Umgang mit Affen

Aufgaben sind wie Affen, sie setzen sich auf Ihre Schulter und bleiben dort frech und fordernd sitzen. Im Ernst: im Artikel von William Oncken, Jr., and Donald L. Wass mit dem Titel „Management Time: Who’s Got the Monkey?“ geht es um Ihre selbst- und fremdbestimmte Zeit und geht auf humorvolle Weise der Frage nach, Wo bleibt eigentlich meine Zeit?“.

Sie finden den Artikel auf Englisch unter <http://www.kingfahdweb.com/library/self-develop/monkey.pdf> und in einer etwas holprigen deutschen Übersetzung unter <http://www.buero-coach.de/assets/vom-besseren-umgang-mit-jammernden-affen.pdf>

Redaktion:

Elke Karrenberg und Dr. Jana Leipold, Personalentwicklung

Tel. 06131-3920634/25433

leadership@uni-mainz.de

www.leadership.uni-mainz.de