



AKTUELLES

Bericht der Personalfortbildung ist online

Die Personalfortbildung und -entwicklung hat ihren Bericht 2012 veröffentlicht. Sie finden ihn unter:

http://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/Dateien/Bericht_Personalfortbildung_2012.pdf

Knapp 2800 Beschäftigte nahmen an den Veranstaltungen teil. Die Rückmeldungen zu den Veranstaltungen waren auch in diesem Jahr positiv; dies zeigen insbesondere die Ergebnisse der Veranstaltungsevaluationen.

Leadership kompakt am 17.9.2013:

The good, the bad, the ugly: Führung und Gesundheit (Prof. Dr. Thomas Rigotti, JGU)

Die Interaktion mit Führungskräften ist nicht selten eine Quelle für Stress und der Wahrnehmung, unfair behandelt zu werden. Gleichzeitig können Führungskräfte auch eine bedeutsame Ressource darstellen. Erfolgreiche Führung wurde viele Jahre an der Produktivität von Teams festgemacht. Mit der zunehmenden Bedeutung des Themas der (psychischen) Gesundheit ist auch in der Führungsforschung dieser Aspekt verstärkt beleuchtet worden. Es liegen mittlerweile beeindruckende Forschungsbefunde zum Zusammenhang von Führungsverhalten und Gesundheit von Beschäftigten vor. Dabei sind Konzepte positiver (good) von destruktiven (ugly) und mangelndem Führungsverhalten (bad) zu unterscheiden. Der aktuelle Stand der Wissenschaft, die wichtige Frage nach der Kausalität, differenzielle Befunde (z.B. Geschlechts- und Kulturunterschiede) werden im Vortrag genauso thematisiert, wie auch Beispiele guter Praxis.

Anmeldung unter: www.personalentwicklung.uni-mainz.de (Kursnummer: 20130163)

Plätze frei in Veranstaltungen zu Strategie und Führung

Offene Führungswerkstatt, 15.10.2013, 9.30h bis 17.30h, Herr Prof. Dr. Peter Wertz-Schönhagen
(Kursnummer 20130159)

Konfliktmanagement für Führungskräfte, 4. und 5.11.2013, jeweils 8.30h bis 16.30h, Frau Annette Porzelt
(Kursnummer 20130152)

Weitere Informationen und Anmeldung unter www.personalentwicklung.uni-mainz.de



GRUNDSÄTZLICHES

Transfer von Personalfortbildungsveranstaltungen: Rolle von Führungskräften

Der Bericht der Personalfortbildung hat gezeigt, dass die Beschäftigten mit einem starken Willen aus den Seminaren gehen, das Gelernte auch in der Praxis anzuwenden. Bei der Transferbefragung zeigte sich, dass nur

1/3 der Befragten berichten konnten, dass sie von ihren Führungskräften und Kolleg/-innen bei der Umsetzung des Gelernten unterstützt werden.

Neben des Arrangements der Lernumgebung, der durch die Seminare der Personalfortbildung zur Verfügung gestellt wird, spielt auch die Ausgestaltung der Arbeitsumwelt der lernenden Mitarbeiter/-innen eine zentrale Rolle. Hier sind Anwendungsgelegenheiten und Hilfestellung wichtige Bausteine¹.

Führungskräfte sollten mit Ihren Beschäftigten demnach schon im Vorfeld besprechen, welchen beruflichen Bezug die Fortbildung hat und wo beide Seiten Transfermöglichkeiten erwarten. Auch eine kurze Nachbesprechung kann sinnvoll sein, um den Transfererfolg zu vergrößern und Nachhaltigkeit zu ermöglichen.



INHALTLICHES

Wie Sie Frust im Team vermeiden

In einem knappen, aber prägnanten Interview zeigt Frau Prof. Dr. Johanna Mair von der Hertie School of Governance in Berlin in der Zeitschrift DUZ (DUZ Europa 5/13) auf, wie Führungskräfte in der Wissenschaft ihre Führungsrolle im Sinne von Leadership einnehmen können.

Das Interview finden Sie unter <http://www.duz.de/duz-europa/2013/05/wie-sie-frust-im-team-vermeiden/181>

Redaktion:

Elke Karrenberg und Dr. Jana Leipold, Personalentwicklung (20.08.2013)

Tel. 06131-3920634/25433

leadership@uni-mainz.de

www.leadership.uni-mainz.de

¹ vgl. hierzu Solga, M. (2011). Management des Lerntransfers. In: J. Ryschka, M. Solga & A. Mattenklott, Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele (S. 339-368) Wiesbaden: Gabler.