



## AKTUELLES

### Personalfortbildungsprogramm 2014/2015 online und im Versand

Das neue Personalfortbildungsprogramm ist veröffentlicht. Bis September 2015 finden Sie hier neue Veranstaltungen im Themenbereich Strategie und Führung: <http://www.verwaltung.uni-mainz.de/kursus/index.php?auskat=13>

### Bericht für 2013 online

Einen Überblick über unsere Aktivitäten liefert der Bericht der Personalfortbildung für 2013. 2.101 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben an 206 Veranstaltungen teilgenommen, davon rund 500 Führungskräfte in Leadership-Veranstaltungen und Veranstaltungen aus dem Themenbereich Strategie und Führung. Herzlichen Dank für das große Interesse an unserem Programm!  
[http://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/Dateien/Bericht\\_Personalfortbildung\\_2013.pdf](http://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/Dateien/Bericht_Personalfortbildung_2013.pdf)

### Vierte Erweiterung der Leadership toolbox erschienen

Wir haben die vierte Erweiterung der Leadership-toolbox mit den Themen „Attributionsfehler“ und „Inter-Rollenkonflikte“ verschickt. Wenn Sie noch keine toolbox haben, wenden Sie sich gerne an uns: [leadership@uni-mainz.de](mailto:leadership@uni-mainz.de)

Die toolbox ist eine Sammlung von hilfreichen Methoden, Instrumenten und Modellen, die in unterschiedlichen Führungssituationen eingesetzt werden können.

Die nächste Erweiterung ist für das Frühjahr 2015 mit den Themen „Gerechtigkeit“ und „Prioritäten setzen“ geplant.

### Ausblick Wintersemester 2014/2015: Leadership-Vorlesungsreihe im Studium generale

Im Wintersemester 2014/2015 bietet das Studium generale im Rahmen der Mainzer Universitätsgespräche – die interdisziplinäre Kolloquienreihe zum Thema „**Wie viel Führung braucht der Mensch - Leadership und Verantwortung**“ an.

Beiträge aus Pädagogik und Philosophie, aus Biologie und Psychologie, aus Kulturanthropologie und Religionswissenschaft, aus Soziologie und Wirtschaftswissenschaft sowie aus Rhetorik und Kunstwissenschaft beleuchten Dimensionen der angeblichen oder tatsächlichen Führungsbedürftigkeit des Menschen, die Verantwortung der Führenden sowie Stile und Praktiken der Inszenierung von Führung. Die Vorträge finden voraussichtlich mittwochs 18h statt. Weitere Informationen finden Sie zu Beginn des Wintersemesters auf den Seiten des Studium generale <http://www.studgen.uni-mainz.de/>

Zum Abschluss ist ein Symposium „Leadership, Führung und Verantwortung: Herausforderungen für Hochschulen im 21. Jahrhundert“ am 4. Februar 2015 von 15.00 – 18.00 Uhr (Ort: Alte Mensa - Atrium Maximum) geplant. Bitte merken Sie sich den Termin vor. Weitere Informationen ab Anfang Oktober unter <http://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/index.php>



# INHALTLICHES

## Schwerpunktthema Delegation: Wer delegieren will, muss auch loslassen können

Delegation ist ein zentrales Führungsinstrument, mit dem sich Führungskräfte allerdings gleichzeitig oft recht schwer tun. Aber ohne Arbeitsteilung und Delegation von Kompetenzen und Verantwortung sind die meisten komplexen Aufgaben im wissenschaftlichen Alltag nicht zu schaffen.

In der DUZ erschien dazu ein Artikel, der sich grundsätzlich mit dem Thema auseinandersetzt:

[http://www.wissenschaftsmanagement-online.de/system/files/downloads-wimoarticle/duzM0614\\_PRAXISLeiten\\_ZWM.pdf](http://www.wissenschaftsmanagement-online.de/system/files/downloads-wimoarticle/duzM0614_PRAXISLeiten_ZWM.pdf)

Für die praktische Umsetzung empfehlen wir Ihnen **die toolbox-Karte Delegationscheckliste**, die Sie in Ihrer toolbox als Karte Nr. 1 finden.

Delegations-Checkliste

**WAS soll getan werden?**  
(Inhalt)

- Welche **Teilaufgaben** sind zu erledigen?
- Welches **Ergebnis** wird angestrebt?
- Welche **Abweichungen** vom SOLL können in Kauf genommen werden?
- Welche **Schwierigkeiten** sind zu erwarten?

**WER soll es tun?**  
(Person)

- Wer** ist geeignet, diese Aufgabe oder Tätigkeit auszuüben?
- Ist der/die Betreffende **verfügbar**?
- Wer soll bei der Ausführung **mitwirken**?

**WARUM soll er/sie es tun?**  
(Ziel)

- Welchem **Zweck** dient die Aufgabe oder Tätigkeit (Motivation, Zielsetzung)?
- Was **passiert**, wenn die Aufgabe nicht oder nur unvollständig ausgeführt wird?

**WIE soll gemacht werden?**  
(Details)

- Wie** soll bei der Ausführung vorgegangen werden?
- Welche **Vorschriften** und Richtlinien sind zu beachten?
- Wer ist zu **informieren**?
- Welche **Kosten** dürfen entstehen?

**WOMIT soll es gemacht werden?**  
(Mittel)

- Welche **Hilfsmittel** sollen eingesetzt werden?
- Womit muss der/die Mitarbeiter/-in **ausgerüstet** sein?
- Welche **Unterlagen** werden benötigt?

**WANN soll es erledigt sein?**  
(Termin)

- Wann soll mit der Arbeit **begonnen** werden?
- Wann muss die Arbeit **abgeschlossen** sein?
- Welche **Zwischentermine** sind einzuhalten?
- Wann will ich über **Fortschritte** informiert werden? Wann muss ich was kontrollieren, um ggf. einzugreifen?

1

10/10

**Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern eine anregende vorlesungsfreie Zeit. Der nächste Newsletter für die Monate August/September 2014 erscheint Mitte September 2014.**

Redaktion: Elke Karrenberg und Dr. Jana Leipold, Personalentwicklung (30.07.2014)

Tel. 06131-3920634/25433, [leadership@uni-mainz.de](mailto:leadership@uni-mainz.de), [www.leadership.uni-mainz.de](http://www.leadership.uni-mainz.de)