



AKTUELLES

Kurz gemeldet: Personalentwicklungsstrategie im Senat beschlossen

Am vergangenen Freitag hat der Senat eine Personalentwicklungsstrategie für die JGU beschlossen. Neben den Leitlinien „Gute Arbeit an der JGU“ und der Auszeichnung mit dem EU-Gütesiegel HR Excellence in Research (und dem damit verbundenen Maßnahmenplan) ist dies der dritte wichtige Baustein für die Personalentwicklung der JGU.

Karrierperspektiven für Postdocs

Mit dem Projekt "Karrierperspektiven für Postdocs" unterstützt die Personalentwicklung die berufliche Orientierung von Postdoktorandinnen und -doktoranden. Gefördert durch das GNK, ist Ziel des Projektes ein zielgruppenspezifisches Informations-, Beratungs- und Coaching-Angebot zu erstellen, das Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler dabei unterstützt, wichtige Karriereentscheidungen zu treffen und ihr berufliches Profil entsprechend auszubauen. Ergänzend zu den akademischen Karriereoptionen nimmt das Projekt dabei auch alternative Karrierewege in den Blick. Hierfür werden bereits an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz existierende Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote mit neu zu entwickelnden Formaten und Angeboten zu einem Gesamtkonzept integriert. Ebenfalls Bestandteil des Projektes ist die Entwicklung von Unterstützungsangeboten für Betreuende – etwa durch die Entwicklung eines Leitfadens für Karrieregespräche mit Postdocs, der aktuell erarbeitet wird.

Folgendes Workshopangebot für Postdocs liegt bereits vor:

- **Die eigene Zukunft gestalten. Karriereplanung für Postdoktoranden**, Veranstaltung 20170188, Do 21.- Fr 22.09.2017
- **Zielgerichtet bewerben. Systematisch zum Erfolg im Bewerbungsprozess**, Veranstaltung 20170189, Do 23.- Fr 24.11.2017
- **Plan your own future. Career planning for postdocs**, Veranstaltung 20170204, Mo 26.- Di 27.06.2017
- **Targeted applications and a systematic approach to success**, Veranstaltung 20170205, Mo 03.- Di 04.07.2017
- **Werkstatt Kompetenzenbilanz: Eigene Stärken erkennen und beruflich nutzen**, Veranstaltung 20170203, Mi 30.08. und Mi 13.09.2017

Weitere Informationen zum Projekt und den Veranstaltungen unter : <http://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/2935.php>

Freie Plätze in Veranstaltungen (Strategie und Führung)

- **Konfliktmanagement für Führungskräfte**, 03.05. und 04.05.2017, jeweils 09:00 - 17:00 , <http://www.verwaltung.uni-mainz.de/kursus/index.php?sem=3-20170120>
- **Grundlagen der Personalauswahl**, 16.05.2017 und 17.05.2017, jeweils 09:00 - 17:00 <http://www.verwaltung.uni-mainz.de/kursus/index.php?sem=3-20170085>

- **Leadership Kompakt: Designing Diversity - Führen mit (un-)sichtbarer Vielfalt**, 06.06.2017 09:00 - 12:30 <http://www.verwaltung.uni-mainz.de/kursus/index.php?sem=3-20170101>
- **Betreuung und Führung für wissenschaftliche Führungskräfte**, 13.06.2017 08:00 - 16:00 , <http://www.verwaltung.uni-mainz.de/kursus/index.php?sem=3-20170112>



INHALTLICHES

Geschlechtsabhängige Verzerrungen in Auswahlverfahren

Ein Video des katalanischen Instituts CERCA verdeutlicht, wie geschlechtsabhängige Verzerrungen bei Einstellungsverfahren in Forschungsinstitutionen Wissenschaftlerinnen benachteiligen können. Anhand von Spielszenen werden konkrete, typische Situationen und die dort zu findenden "Fallen" mit Lösungen vorgestellt. Es wird auch unterschieden zwischen bewussten und unbewussten Stereotypen, ihren Auswirkungen und dem professionellen Umgang damit. Das Video ist auch auf den Seiten des ERC im Bereich der Arbeitsgruppe zu Gender Balance zu finden. <https://erc.europa.eu/about-erc/organisation-and-working-groups/working-groups/gender-balance>

Das Video finden Sie hier <https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo>

Hochschulleitungen für die Stärkung des Ressortprinzips und der Dekanate

Nach der Ansicht von Hochschulleitungen sind Hochschulen bei der Entwicklung von Strategien recht gut aufgestellt. Nur gut jeder vierte Rektor bzw. Präsident einer Universität bzw. Fachhochschule glaubt jedoch, dass die Governance-Strukturen an den Hochschulen dazu taugen, die Strategien auch umzusetzen. Dies geht aus einer aktuellen Umfrage hervor, die die Unternehmensberatung Kienbaum und der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft durchgeführt haben. 103 Hochschulleitungen gaben Antwort und unterbreiteten Lösungsvorschläge.

So würden sie zum einen gerne Entscheidung und operative Verantwortung auf persönlicher Ebene verbinden, unter anderem durch eine konsequente Anwendung des Ressortprinzips. Zum anderen plädierten die Präsidenten und Rektoren dafür, die Dekanate zu stärken, indem etwa Fakultäts-Geschäftsführer eingeführt würden. Eine Aufwertung von Senaten und Hochschulräten halten die Hochschulleiter dagegen nicht für geeignet, um die Strategiefähigkeit zu fördern.

Während für die Kernaufgaben Lehre und Forschung die Strategiebildungsprozesse nach Ansicht der Hochschulleitungen schon recht gut funktionierten und die Hochschulen die gesetzten Ziele erreichten, würden andere Bereiche kritischer gesehen. Das gelte für Themen wie Digitalisierung und Internationalisierung. Auffällig schlecht schneidet aus Sicht der Hochschulleitungen der Bereich Wissens- und Technologietransfer sowohl bei der Zielbildung als auch bei der Zielerreichung ab.

<https://www.stifterverband.org/medien/hochschulstrategie-und-governance>

Redaktion: Elke Karrenberg, Personalentwicklung (23.03.2017)

Tel. 06131-3920634/25433, leadership@uni-mainz.de, www.leadership.uni-mainz.de