



AKTUELLES

Leadership Team Award ausgeschrieben

Erneut ist der Leadership Team Award ausgeschrieben. Der Leadership Team Award richtet sich an alle administrative, technische sowie wissenschaftliche Teams der Fachbereiche, zentralen Einrichtungen und Verwaltung der JGU. Er honoriert Gruppen, in denen sowohl gutes Führungshandeln als auch gelungene Zusammenarbeit praktiziert werden. Zugleich will er diese Gruppen darin bestärken, ihre Aktivitäten kontinuierlich zu verbessern und so einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Führungskultur an der JGU zu leisten. Mit dem Preisgeld von jeweils 1.500 Euro können für bis zu zwei ausgezeichnete Teams Teamentwicklungsmaßnahmen finanziert werden.

Neu ist in dieser Ausschreibungsrunde, dass auch Teams vorgeschlagen und sich auch kleine Teams (Führungskraft und mind. 2 Mitarbeitende) bewerben können. **Die Ausschreibungsfrist für Bewerbungen endet am 15.08.2017, Vorschläge müssen bis zum 15.07.2017 eingereicht werden** (die vorgeschlagenen Teams müssen dann Bewerbungsunterlagen einreichen). Weitere Infos unter <http://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/1941.php>

Freie Plätze in Veranstaltungen

[12.09.2017 - Leadership Kompakt: Agiles Projektmanagement - flexibel auf veränderte Anforderungen reagieren](#)

[26.09.2017 - Leadership Kompakt: Präsenzteams auch aus der Ferne führen - Vorbereitung, Kommunikation, Führungsarbeit \(Telekolleg\)](#)



GRUNDSÄTZLICHES

Effektive Personalauswahl: Nicht nur der intuitive Gesamteindruck zählt

Personalauswahl ist ein anspruchsvolles Feld für diejenigen, die die Auswahl für die Besetzung einer Stelle zu treffen haben. Mit der getroffenen Auswahl und Einstellung bindet sich der Arbeitgeber in der Regel über einen längeren Zeitraum, daher hat eine Fehlentscheidung weitreichende Auswirkungen, u.a. auf die Leistungsfähigkeit des Arbeitsbereichs. Was also tun?

- **Beratung:** Gerne berät Sie die Personalentwicklung bei der Gestaltung eines guten Auswahlprozesses vom Anforderungsprofil bis zur Durchführung der Auswahlgespräche.
- **Informationen:** im Rahmen des Leadership-Projektes hat das Teilprojekt „Professionalisierung der Personalauswahl“ eine Handreichung für Führungskräfte erarbeitet. Hier finden Sie alle relevanten Informationen zu den einzelnen Prozessschritten der Personalauswahl sowie - neu im Netz -

Musterdokumente. <https://teamweb.uni-mainz.de/sites/pa/SitePages/Homepage.aspx> (nur über Uni-Mainz-Account zugänglich) Aktuell überarbeiten wir die Handreichung insbesondere im Hinblick auf die Besetzung befristeter Stellen.

Darüber finden Sie in der toolbox eine Handreichung zum Thema „Geschlechtergerechte Personalauswahl“. Die toolbox ist für Uni Mainz-Mitglieder kostenfrei über die Personalentwicklung zu beziehen.

- **Sich selbst fit machen:** In regelmässigen Abständen bietet die Personalentwicklung im Rahmen des Personalfortbildungsprogramms Workshops zum Thema Personalauswahl für Führungskräfte an, z.B. „Leadership Kompakt: Personalauswahl - ein Dilemma zwischen Bauchgefühl und Objektivität?“, Seminar nr. 20180091, 8.05.2018 (noch nicht veröffentlicht).
- **Erster Einstieg:** in komprimierter Form finden Sie im Beitrag „Effektive Personalauswahl“ von Luca-Lars Hauser erste Impulse zum Thema. <http://www.wissensdialoge.de/effektive-personalauswahl-nicht-nur-der-intuitive-gesamteindruck-zaehlt> (Hauser, Luca-Lars. (2017). Effektive Personalauswahl: Nicht nur der intuitive Gesamteindruck zählt. wissens.block (179).)



INHALTLICHES

Stress am Arbeitsplatz – Spezial der Dt. Unfallversicherung

In ihrer Zeitschrift „arbeit & gesundheit“ hat die Unfallversicherung ein Spezial zum Thema Stress und Pausen veröffentlicht. Es ist hier als Poster

aug.dguv.de/fileadmin/user_upload/03_magazin_ausgaben/poster/201702_DGUV-aug_poster.pdf herunterladbar

Buchtip: Mirjam Müller "Karriere nach der Wissenschaft. Alternative Berufswege für Promovierte"

Der Arbeitsmarkt für Wissenschaftler/-innen bietet nur für einen kleinen Teil hoch qualifizierter Nachwuchsforscher eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive. Nach der Promotion - oder später in der akademischen Laufbahn - stellt sich die Frage nach Alternativen. Mirjam Müller, Personalentwicklerin an der Universität Konstanz, Coach und Trainerin entwirft eine praktische Anleitung für die Planung alternativer Berufswege. Dreizehn Porträts promovierter Geistes- und Sozialwissenschaftler/-innen beschreiben, wie der Ausstieg aus der Wissenschaft gelingt, wie der neue Arbeitsalltag in verschiedenen Branchen aussieht und welche Qualifikationen erwartet werden. Der Ratgeber bietet Selbstcoaching-Übungen sowie Strategien für den erfolgreichen Einstieg in eine Tätigkeit in Wirtschaft, Verwaltung, Bildung oder Kultur.

Das Buch richtet sich an Postdocs und fortgeschrittene Promovierende, ist darüber hinaus aber auch für all diejenigen von Interesse, die in ihrer Arbeit Nachwuchswissenschaftler/-innen begleiten.

http://www.campus.de/buecher-campus-verlag/karriere/studium/karriere_nach_der_wissenschaft-10902.html

Social Loafing – Leistungsminderung in Teams

Der Beitrag von Prof. Dietrich von der Oelsnitz und Michael Busch beleuchtet Ursachen von verminderter Leistung in Teams und mögliche Gegenmaßnahmen. <https://dgfp.de/wissen/personalwissen-direkt/dokument/77519/herunterladen>

Redaktion: Elke Karrenberg und Dr. Jana Leipold, Personalentwicklung (31.05.2017)

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