



## AKTUELLES

### Freie Plätze in Veranstaltungen

Hier die aktuellen Veranstaltungen zu Strategie und Führung:

- [16.04.2019 - Lösungsorientiert Verhandlungen führen](#)
- [09.05.2019 - Leadership Kompakt: Entscheidungen mit System - für mehr "Return on Decision"](#)
- [21.05.2019 - Sich selbst und andere gesund führen](#)

Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung unter <https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/Anmeldung>

### Neue Toolbox-Karte zum Transfer von Weiterbildungen

Die neueste Ergänzung für die Leadership-Toolbox ist da und bietet Anregungen für Führungskräfte zum Thema Transfer von Weiterbildungen. Die Karte wurde bereits an alle bei uns registrierten toolbox-Abonent/-innen verschickt, sollten Sie keine erhalten haben oder Interesse an der gesamten toolbox, bitte eine Mail an [personalentwicklung@uni-mainz.de](mailto:personalentwicklung@uni-mainz.de).



## GRUNDSÄTZLICHES

### Heute schon gelob oder wie führe ich Anerkennungsgespräche?

„Nicht geschimpft ist gelobt genug“ ist ein geflügeltes Wort, aber reicht das? Natürlich nicht, Anerkennung und Lob fördern die Motivation und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden. Aber wie adressiere ich Lob und Anerkennung, damit es auch ankommt? Elfriede Konas, Coach und Beraterin aus Wien, schreibt in ihrem Artikel sehr praxisnah, was ein gutes Anerkennungsgespräch ausmacht und wann das Führen eines Anerkennungsgesprächs Sinn macht. Der Artikel ist online leider nur in Auszügen als Leseprobe verfügbar, bei Interesse am gesamten Artikel wenden Sie sich bitte an [personalentwicklung@uni-mainz.de](mailto:personalentwicklung@uni-mainz.de), wir haben die Zeitschrift in unserem Bestand.

<https://www.personalentwicklung-wissenschaft.de/media/c9a5ef3389d5275afb38ec0634db52c54942175e/f73dab9afc7f7013ca97f2945aac6b50bc718be/web/html5/?pn=11>, ab S. 50



# INHALTLICH

## Noch mehr Sinn.....

Aktuell ist das Thema „sinnstiftende Arbeit“ in den Medien sehr präsent (s. Leadership-Newsletter 4. Quartal 2018). Im ZEIT-Interview beschreibt nun der Arbeitspsychologe Theo Wehner, wie wichtig die Identifikation mit der Arbeit und die Sinnhaftigkeit des täglichen Tuns ist.

<https://www.zeit.de/arbeit/2019-03/zufriedenheit-job-arbeitsplatz-sinn-motivation-identifikation>

## Positive Leadership – Sozialromantik oder fundierter Führungsstil?

Mit Positive Leadership hat ein Führungsansatz, der auf Stärkenorientierung setzt, in den letzten Jahren einen Hype erlebt. Was steckt dahinter? Was bedeutet er in der Praxis und vor allem: Wie wirkt er? Dr. Markus Ebner greift das Thema im Rahmen der „Wissensdialoge“ auf.

<https://www.wissensdialoge.de/positive-leadership/>

## Von Frauen in Führungspositionen lernen

Das CHE hat sich die Besetzung von Hochschulleitungspositionen angeschaut und kommt zu dem Schluss: die typische Universitätsleitung ist männlich, deutsch und 59 Jahre alt. Besonders häufig haben Universitätsleitungen ihre Karriere im Übrigen in Mainz begonnen...

Prof. Dr. Frank Ziegele, CHE-Geschäftsführer, interpretiert die Studienergebnisse im Rahmen eines DUZ-Gastbeitrages und kommt zu dem Schluss: „Von den Frauen in Führungspositionen kann man(n) sich einiges abschauen, denn die scheinen – ob aus Überzeugung oder zur Profilierung – vieles richtig zu machen.“ V.a. interessant ist, dass Ziegele Anforderungen an einen Leitungsjob formuliert und die gelten für alle Führungspositionen in der Hochschule.

<https://www.duz.de/beitrag/!id/562/von-frauen-in-fuehrungspositionen-lernen>

CHE-Studie <http://www.che.de/cms/?getObject=5&getNewsID=2203&getCB=398&getLang=de>

---

Redaktion: Elke Karrenberg und Dr. Jana Leipold, Personalentwicklung (25.03.2019)

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

Haftungshinweis: Die Personalentwicklung der Universität Mainz erklärt hiermit ausdrücklich, dass zum Zeitpunkt der Linksetzung keine illegalen Inhalte auf verlinkten Seiten erkennbar waren. Wir haben jedoch keinen Einfluss auf deren Gestaltung und Inhalt und übernehmen trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreibende verantwortlich. Die Personalentwicklung übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Jede Verwendung der Inhalte dieser Webseiten ist an das Urheberrecht gebunden.