



## AKTUELLES

**Save the date: Leadership Workshoptag (digital) am 27.09.2021 von 09:00**

**bis 13:00 Uhr**

Der Sommer steht vor der Tür und die Hoffnung steigt, dass wir mit steigender Impfquote und sinkender Inzidenz das Schlimmste überstanden haben. Zeit also, gemeinsam nachzudenken, wie die Teams auch im realen Raum wieder zusammen kommen, welche „lessons learned“ wir für die Führung und Zusammenarbeit aus der Pandemie mitnehmen.

Die Idee ist ein **digitales, inhaltlich offenes, auf Austausch angelegtes Format** von einem halben Tag, das wir in MS Teams umsetzen werden.

Bitte merken Sie sich den Termin vor; weitere Informationen folgen in den kommenden Wochen.

- **Leadership Toolbox-Karten online**

Die Leadership toolbox erfreut sich weiterhin großen Interesses (und wird von uns daher stetig erweitert). Um den Zugriff zu erleichtern, stehen die Karten auch online unter <https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/toolbox/> zur Verfügung.

- **Bericht Personalentwicklung**

Erstmals haben alle zentralen Akteure, die Angebote der Personalentwicklung machen, einen gemeinsamen Bericht über ihre Aktivitäten vorgelegt. Der Bericht resultiert aus der JGU-Personalentwicklungsstrategie.

<https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/bericht-pe/>



- HR EXCELLENCE IN RESEARCH **Human Resources Strategy for Researchers**

Die JGU trägt bereits seit 2016 das EU-Gütesiegel „HR Excellence in Research“, das insbesondere auf die Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten in der Forschung fokussiert. Ziel ist, in einem stetigen Qualitätsentwicklungsprozess Angebote und Maßnahmen weiter zu entwickeln. Damit will sich die JGU als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Gleichzeitig erleichtert das Siegel die Beantragung von EU-Fördermitteln.

In den kommenden Monaten steht die Erneuerung des Gütesiegels an; alle drei Jahre ist ein Bericht und Action Plan vorzulegen; erstmals wird die JGU von Gutachter\*innen der EU-Kommission besucht.

Weitere Infos unter <https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/veraenderungsprozesse/hr-excellence-in-research/>

- **„Leadership“-Bedarfe 2. Halbjahr 2021**

Aufgrund der unsicheren Situation mit Blick auf Präsenz oder auch nicht haben wir für das 2. Halbjahr sehr zurückhaltend Veranstaltungen im Bereich „Leadership“ geplant. Bitte melden Sie sich, wenn sie Bedarfe haben; wir schauen, was wir umsetzen können. Bitte Mail an [personalentwicklung@uni-mainz.de](mailto:personalentwicklung@uni-mainz.de)

- **Online-Training: nach Feierabend „Freiraum im Kopf“ (Uni des Saarlandes in Kooperation mit der Leuphana-Universität)**

Im Rahmen eines aktuellen Projektes zum Abschalten nach Feierabend hat ein Forschungsteam der Universität des Saarlandes und der Leuphana Universität Lüneburg Trainings entwickelt, die Berufstätigen dabei helfen sollen den Auswirkungen des „Nicht-Abschalten-Könnens“ nach Feierabend vorzubeugen und entgegenzuwirken. Zur Qualitätssicherung der Maßnahmen werden bis Ende Juli 2021 Berufstätige gesucht, die kostenfrei an den wissenschaftlich fundierten Trainings teilnehmen möchten. Auf Wunsch erhalten Teilnehmende zusätzlich eine individuelle Auswertung. Anmeldung und weitere Informationen zur Studie unter <https://freiraum-im-kopf.de/> Bitte leiten Sie die Info an Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter.



## INHALTLICHES

### **Recruiting - Gender Bias kann teuer werden**

In einer Studie belegen Forschende der Oregon State University und der Business School Insead, das schon leichte Vorurteile gegen ein Geschlecht Unternehmen und Organisationen Geld kosten können, v.a. wenn geeignete Bewerber\*innen aufgrund von Diskriminierungsmechanismen (z.B. Gender bias) seltener rekrutiert werden. [https://www.manager-magazin.de/harvard/management/recruiting-diskriminierung-ist-teuer-fuer-unternehmen-a-8ef145e5-0002-0001-0000-000177064943?xing\\_share=news#ref=rss](https://www.manager-magazin.de/harvard/management/recruiting-diskriminierung-ist-teuer-fuer-unternehmen-a-8ef145e5-0002-0001-0000-000177064943?xing_share=news#ref=rss)

- **Unter vier Augen – das Mitarbeiter\*innengespräch bleibt wichtiges Führungsinstrument**

Eine Befragung rund um das Team von Dr. Rüdiger Hossiep zeigt auf, dass das Jahresgespräch immer noch gängige Praxis ist und eine hohe Akzeptanz bei Führungskräften und Mitarbeitenden genießt. <https://www.wirtschaftspsychologie-heute.de/unter-vier-augen-das-mitarbeitergesprach-bleibt-wichtiges-fuehrungsinstrument/>

Informationen zum Jahresgespräch an der JGU finden Sie hier: <https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/jahresgespraech/>, bei Fragen zum Führen von Jahresgesprächen unter Corona-Bedingungen: <https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/jahresgespraech/covid-19/>

Sie haben Fragen oder Beratungsbedarf zu den Jahresgesprächen? Sprechen Sie uns an. Kontakt: Dr. Jana Leipold, [jana.leipold@uni-mainz.de](mailto:jana.leipold@uni-mainz.de)

- **Podcast Arbeitswelt der Zukunft**

Unsere Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Durch die Corona-Pandemie und der damit einhergehenden Verlagerung vieler Arbeitsplätze ins Homeoffice gab es einen großen Wandel in der Arbeitsstruktur und –organisation. Welche Chancen haben diese Veränderung mit sich gebracht und wie wird es in der Zeit nach der Pandemie weitergehen? Wie kann Teamarbeit gestaltet werden und wie sieht das Büro der Zukunft aus? Mit diesen Fragen beschäftigt sich Katharina Dienes vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO in Stuttgart. Im Podcast gibt sie darüber hinaus Einblicke, welche physischen und digitalen Räume neue Arbeitswelten in Zukunft brauchen, wie agile Strukturen funktionieren und was für eine resiliente Arbeitswelt wichtig ist. <https://www.fraunhofer.de/de/mediathek/podcasts/podcasts-2021/podcast-arbeitswelt-der-zukunft.html>

- **75 Jahre JGU - Das Wunder von Mainz**

Haben Sie schon in die digitale Ausstellung „Das Wunder von Mainz“ hereingeschaut? Es lohnt sich!  
<https://www.ub.uni-mainz.de/de/wunder-von-mainz/story>

---

Redaktion: Elke Karrenberg und Dr. Jana Leipold, Personalentwicklung (14.06.2021)

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