



AKTUELLES

Allen Newsletter-Leserinnen und Lesern ein fröhliche und gesundes Jahr 2022. Wir, das Team PE, freuen uns auf viele Austauschgelegenheiten mit Ihnen, digital und hoffentlich bald wieder persönlich!

■ Leitlinien zur Personalgewinnung: offene, transparente und leistungsorientierte Personalgewinnung an der JGU

Der Senat hat in seiner November-Sitzung Leitlinien zur Personalgewinnung beschlossen. Die Leitlinien bündeln die bisherigen Rahmenseetzungen und Prozess-Regelungen für Personalauswahlverfahren im professoralen, wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich und formuliert den Rahmen für offene, transparente und leistungsorientierte Personalgewinnung an der Johannes Gutenberg Universität Mainz. Ziel ist, Führungskräften und potentiellen Bewerber*innen einen schnellen Überblick über die Regelungen zu verschaffen. Die Leitlinien leisten einen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen der **Human Resources Strategy for researchers** (<https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/veraenderungsprozesse/hr-excellence-in-research>). Das Dokument ist auf Deutsch und Englisch verfügbar.

https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/files/2021/12/Leitlinie_Personalgewinnung_JGU_20211029.pdf

https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/files/2021/12/Guidelines_recruitment_JGU_20211029.pdf

Die Personalentwicklung berät Sie gerne bei der Planung und Umsetzung von Personalauswahlverfahren (Formulierung eines Anforderungsprofils und Umsetzung in einem qualitätsgesicherten Verfahren), das Referat PA 4 unterstützt Sie bei der Ausschreibung und der Umsetzung im Bewerbungsmanagementsystem und bei allen Fragen rund um Eingruppierung und Stellenbeschreibung.

Infos zum Thema Personalauswahl: <https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/fuehrungskraefte-und-professor-innen/personalauswahl/>

■ Human Resources Strategy for Researchers – warum das für die JGU ein wichtiger Prozess ist

Mit der ersten Verleihung des EU-Gütesiegels „**HR Excellence in research**“ in 2016 hat sich die JGU auf den Weg gemacht, die Arbeitsbedingungen von Forschenden in den Fokus zu nehmen und die Europäische Charta für Forschende und den Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden in der Praxis umzusetzen. Zu diesem Prozess gehört die Entwicklung und Umsetzung eines Action Plans, der die 40 Charta-Prinzipien rund um ethische Standards, Arbeitsbedingungen, Personalgewinnung und -entwicklung in der Wissenschaft umsetzen soll. Die mit dem Gütesiegel ausgezeichneten Einrichtungen verpflichten sich, alle drei Jahre die vereinbarten Maßnahmen zu überprüfen und über den Fortschritt zu berichten. Alle sechs Jahre wird die Umsetzung von HRS4R zusätzlich durch eine Begehung externer EU-Gutachter*innen überprüft. Erst nach Selbstbericht und Begutachtung wird die Auszeichnung für weitere drei Jahre verliehen.

In 2022 steht für die JGU ein erneuter Selbstbericht und erstmals eine Begehung durch Gutachter*innen an, der aktuelle Action Plan 2022 bis 2024 ist fertig und wird in wenigen Tagen an die EU-Kommission gehen.

Ein ziemlicher Aufwand für ein Siegel, mag der eine oder die andere denken. Ja, aber: Die JGU positioniert sich mit dem Gütesiegel als regional und international attraktiver Arbeitgeber mit dem Ziel, eine forschungsförderliche Arbeitsumgebung zu schaffen. Die regelmäßige Reflektion der Vielzahl an Aktivitäten, die in vielen strategisch wichtigen Handlungsfeldern der JGU wie Forschungsförderung und Profildarstellung, Nachwuchsförderung, Gleichstellung und Diversität, Internationalisierung und Personalentwicklung angegangen werden, zeigt auf, wo „blinde Flecken“ sind oder Schnittstellen untereinander nicht bespielt werden. D.h. ein wichtiger Benefit ist der Austausch, die Vernetzung und Entwicklung gemeinsamer Ideen und Weiterentwicklung von Angeboten für Wissenschaftler*innen in allen Karrierephasen von der Promotion bis zur Professur. Insbesondere die Entwicklungsperspektiven in der Wissenschaft und in Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung oder Existenzgründung werden in den Blick genommen, Angebote werden sichtbar. Konkret profitieren Wissenschaftler*innen, die Fördermittel bei der EU beantragen wollen: das Gütesiegel ist Voraussetzung für die Antragstellung in Horizon 2020.

Wissenschaftliche Karriere an der JGU soll attraktiv und interessant sein, damit wir die „besten Köpfe“ für die JGU gewinnen können.

Weitere Informationen zu HRS4R: <https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/veraenderungsprozesse/hr-excellence-in-research/> oder direkt beim Projektteam: Dr. Frauke Choi (PE), Julia Doré (FT) und Elke Karrenberg (PE)

■ Neue Veranstaltungen im PE-Weiterbildungsprogramm 2022

Auch im nächsten PE-Corona-Programm haben wir uns entschieden, das Programm im Laufe der kommenden Monate weiter zu entwickeln und mit Blick auf die jeweils aktuellen Rahmenbedingungen anzupassen. D.h. es gibt kein „klassisches“ Jahresprogramm, sondern ein Angebot, das sukzessive weiterentwickelt wird. Aktuell werden die Veranstaltung, bis auf ganz wenige inhaltlich begründete Ausnahmen“ digital stattfinden, wir hoffen auf viele persönliche Begegnungen im Laufe des Jahres 2022. Aktuell anstehende Veranstaltungen im Bereich Leadership sind:

- 03.02.2022 [Online Veranstaltung]: Leadership Kompakt: Herausforderung Selbstfürsorge – Führen in der Pandemie
- 15.02.2022 bis 21.06.2022 [Online Veranstaltung]: Enter-the-Gap Leadership Training
- 16.05.2022 Die stellvertretende Leitung- zwischen Team und Leitung

Weitere Infos unter <https://weiterbildung.uni-mainz.de/prod/personalentwicklung/Course>

■ Anti-Bias Handlungsstrategie- ein interaktiver Vortrag mit Coachingoption für Führungskräfte

Aufgrund der positiven Resonanz und Nachfrage bei der ersten Pilotdurchführung wird der Vortrag erneut angeboten. Die Kooperationsveranstaltung der Stabstelle Gleichstellung und Diversität und Personalentwicklung findet am 21. März 2021 von 09.00 bis 11.30 Uhr statt. Weitere Informationen und Anmeldung über <https://weiterbildung.uni-mainz.de/prod/personalentwicklung/Course> unter Leadership.



INHALTLICHES

■ Was uns Spaß bei der Arbeit macht – Videoreihe

Einer unserer Kooperationspartner OE Ryschka hat eine interessante und warmherzige Videoreihe über die Frage, wann und wie Menschen den Sinn in ihrer Arbeit erleben, gestartet.

[Intro zur Reihe "Sinn in der Arbeit erleben" - YouTube](#) Wann und wie erleben Menschen Sinn in ihrer Arbeit?

[Was uns Spaß bei der Arbeit macht - Studierendenwerk Mainz - YouTube](#)

■ Homeoffice mit Plan! Das Arbeiten von zu Hause aus erfordert eine neue Kultur des realen Austauschs

Jutta Allmendinger und Martin Mann beleuchten in ihrem ZEIT-Gastbeitrag die Arbeit im Homeoffice an Hochschulen. <https://www.zeit.de/2021/49/homeoffice-hochschule-studierende-lehrende-forschung>

■ Toolbox ethikorientierter und wertebasierter Führung

Im Rahmen des Forschungsprojektes FührMint an der TUM, Führend Wissen Schaffen – Erfolgsfaktoren für Gewinnung und Aufstieg von Frauen in MINT-Führungspositionen in der Wissenschaft unter der Leitung von Prof. Dr. Claudia Peus stellt die Toolbox konkrete Führungswerkzeuge für die Wissenschaft zusammen und legt einen besonderen Schwerpunkt auf ethikorientierte und wertebasierte Führung in der Wissenschaft. Dabei werden geschlechtsspezifische Herausforderungen und geschlechterstereotype Zuschreibungen berücksichtigt und adressiert. Die Toolbox kann unter <https://www.msl.mgt.tum.de/rm/research/projekt-fuehrmint/praxistransfer/toolbox-ethikorientierter-fuehrung/> heruntergeladen werden.

P.S: wer die JGU Leadership toolbox zu Führungsthemen noch nicht kennt und hat, gerne bitte bei personalentwicklung@uni-mainz.de melden, wir senden Ihnen eine toolbox zu. Alle bisherigen Karten der toolbox sind auch online verfügbar: <https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/toolbox/>

Redaktion: Elke Karrenberg und Dr. Jana Leipold, Personalentwicklung (06.01.2022)

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