



AKTUELLES

■ Führungsforen zu diversitätsbewusstem und diskriminierungskritisches Führungshandeln – nächste Termine

Führungsforum II: Umgang mit Alltagsdiskriminierung, am 09.10.2023, von 13:00 – 14:30 Uhr

Als Führungskraft geht es in der Auseinandersetzung mit Diskriminierung um mehr als die Klärung rechtlicher Definitionen und sachlicher Fragen. Denn auch noch so vermeintlich kleine Äußerungen, neugierige Fragen, Witze, skeptische Blicke, regelmäßige Unterbrechungen, verletzen, grenzen aus, machen anders (Othering). Alltagsdiskriminierungen haben Einfluss auf die Kultur des Miteinanders, auf die Motivation, auf Gesundheit und Wohlbefinden und auf die Leistungsfähigkeit von Teams und Mitarbeitenden. [https://weiterbildung.uni-mainz.de/prod/personalentwicklung/Course/Details/Index/R1-sel\(Tree\)1id\(1136\)cid\(19488\)?catalogUrl=https%3A%2F%2Fweiterbildung.uni-mainz.de%2Fprod%2Fpersonalentwicklung%2FCourse%2FOverview%2FIndex%2FRI-sel\(Tree\)1id\(1136\)cid\(19488\)](https://weiterbildung.uni-mainz.de/prod/personalentwicklung/Course/Details/Index/R1-sel(Tree)1id(1136)cid(19488)?catalogUrl=https%3A%2F%2Fweiterbildung.uni-mainz.de%2Fprod%2Fpersonalentwicklung%2FCourse%2FOverview%2FIndex%2FRI-sel(Tree)1id(1136)cid(19488))

Führungsforum III: Teams diversitätsbewusst und diskriminierungskritisch führen, am 23.11.2023, von 12:00 – 13:30 Uhr

In diesem Lunch-Talk geht es um die Potenziale und Herausforderungen in der Arbeit mit heterogenen Teams und wie diese Teams diversitätsbewusst und diskriminierungskritisch geführt und entwickelt werden. [https://weiterbildung.uni-mainz.de/prod/personalentwicklung/Course/Details/Index/R1-sel\(Tree\)1id\(1136\)cid\(19489\)?catalogUrl=https%3A%2F%2Fweiterbildung.uni-mainz.de%2Fprod%2Fpersonalentwicklung%2FCourse%2FOverview%2FIndex%2FRI-sel\(Tree\)1id\(1136\)cid\(19488\)](https://weiterbildung.uni-mainz.de/prod/personalentwicklung/Course/Details/Index/R1-sel(Tree)1id(1136)cid(19489)?catalogUrl=https%3A%2F%2Fweiterbildung.uni-mainz.de%2Fprod%2Fpersonalentwicklung%2FCourse%2FOverview%2FIndex%2FRI-sel(Tree)1id(1136)cid(19488))

Abschlussveranstaltung am 17.01.2024 – weitere Infos im nächsten Newsletter

■ Human Resources Strategy for researchers (HRS4) – Begehung im Rahmen des „Renewal“ des Gütesiegels durch die EU-Kommission

Die JGU trägt seit 2016 das Gütesiegel der EU-Kommission „HR Excellence in Research“. Alle drei Jahre muss über die Umsetzung an die EU-Kommission berichtet werden, erstmals fand dazu Mitte Juli eine Vor-Ort-Begehung durch Gutachter*innen der EU-Kommission statt. Die Gutachter*innen hatten die Gelegenheit mit knapp 50 Kolleg*innen der JGU zu diskutieren, Wissenschaftler*innen aller Karrierestufen (R1 bis R4), Mitgliedern des Präsidiums, Verantwortlichen von Maßnahmen im Action Plan und dem HRS4R-Projektteam. Wir danken allen Beteiligten herzlich für die offenen und spannenden Diskussionen. Ein schriftliches Feedback erwarten wir in den kommenden Wochen. Infos zum Gütesiegel und Prozess an der JGU:

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

■ Stabsstelle Gleichstellung und Diversität veröffentlicht Podcast-Reihe zu „Hinschauen! – Unterstützung von Personen, die von sexueller Belästigung betroffen sind“

Diese Podcastreihe richtet sich an alle Mitglieder unserer Universität, die in ihrem Führungs- oder Betreuungshandeln mit der Frage konfrontiert sind, wie sie von sexualisierter Belästigung und Gewalt betroffene Personen bestmöglich unterstützen können. Sie versteht sich dabei als ein reines Sensibilisierungsangebot, das zu einer - in jedem Fall - auf die individuelle Situation angepassten Vorgehensweise entlang der geltenden Richtlinien anregen möchte. <https://gleichstellung.uni-mainz.de/podcast-2023/>

■ Teilnahme an der Studie New Work - Healthy Work? Effekte von hybriden Arbeitsformen und Altersdiversität auf die psychische Gesundheit – AOW-Psychologie JGU

„New Work“ beschreibt eine Reihe von Veränderungen in der Arbeitswelt, die durch Entwicklungen wie Digitalisierung, Globalisierung und demografischen Wandel geprägt sind. Mit unserer Studie wollen wir zwei Aspekte dieser neuen Arbeitswelt genauer untersuchen: hybride Arbeitsformen und Altersunterschiede zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Das Ziel der Studie von Kolleg*innen der Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologie ist, den Einfluss von hybriden Arbeitsformen und Altersunterschieden zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden zu untersuchen. Teilnehmen können alle volljährigen Berufstätigen teilnehmen, die in einer typischen Arbeitswoche min. 15 Stunden arbeiten und eine Führungskraft haben. Weitere Infos zur Teilnahme: <https://www.aow.psychologie.uni-mainz.de/newwork-healthywork/>

■ Leadership-Veranstaltungen im PE-Weiterbildungsprogramm bis Dezember 2023

25.09.2023 [Online Veranstaltung] Informationsveranstaltung Jahresgespräche

08.11.2023 [Online Workshop] Team communication: key roles and intercultural contexts

15.11.2023 [Online Veranstaltung] Selbstführung unter Leistungsdruck

22.11.2023 [Online Veranstaltung] Leadership kompakt: Generationenunterschiede im Team

Weitere Infos unter [https://weiterbildung.uni-mainz.de/prod/personalentwicklung/Course in der Kategorie „Leadership“](https://weiterbildung.uni-mainz.de/prod/personalentwicklung/Course%20in%20der%20Kategorie%20„Leadership“)



INHALTLICHES

■ [Artikel] DUZ: Gute Führung in der Wissenschaft

Was zeichnet eine gute Führungskraft für die Wissenschaft aus, welche besonderen Fähigkeiten braucht man dafür und wie lernt man überhaupt gute Führung? Die DUZ hat sechs Personen befragt, die selber Führungs-

aufgaben innehaben oder Führungskräfte coachen und begleiten. <https://www.duz.de/beitrag/!id/1554/gute-fuehrung-in-der-wissenschaft>

■ [Podcast] Erfahrene Wertschätzung in sozialen Interaktionen

Maximilian Resch, Psychologe, Systemischer Berater, Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz im Podcast des Carl Auer-Verlags: <https://soundcloud.com/carlauersoundsofscience/132-max-resch>

■ [Podcast] Digitale Neuordnung und digitale Transformation

Geschichten von Unternehme(r)n, die neue Wege gehen und Menschen, die was zu einem besseren Gelingen beitragen. Ob beruflich oder privat. <https://digitaleneuordnung.de/podcast/>

■ [Buchtip] Neuerscheinung: "Bewerben auf Juniorprofessuren und Professuren. Strategien für die ersten Berufungsverfahren"

Berufungsverfahren spielen für wissenschaftliche Karrieren eine Schlüsselrolle: Hier entscheidet sich oftmals, ob eine akademische Karriere dauerhaft verfolgt werden kann oder Wege außerhalb der Wissenschaft eingeschlagen werden müssen. Mit der Einführung von Tenure-Track-Professuren verlegt sich diese berufliche Weichenstellung verstärkt in eine frühere Karrierephase. Für Nachwuchswissenschaftler*innen, die sich erstmals auf eine Professur bewerben, sind Berufungsverfahren oft unbekanntes Terrain mit intransparenten Anforderungen und Regeln. Für Hochschulen wiederum sind sie komplexe, hochregulierte Prozesse. Das Buch lässt alle Schritte des Verfahrens nachvollziehbar werden und gibt Einblicke in Anforderungen und Auswahlkriterien. Mit Antworten auf typische Fragen und vielen praktischen Tipps aus langjähriger Coaching-Praxis ermöglicht dieser Ratgeber eine individuelle Vorbereitung für die passende Selbstpräsentation und Strategien für eine erfolgreiche Bewerbung auf Professuren. https://www.campus.de/buecher-campus-verlag/karriere/studium/bewerben_auf_juniorprofessuren_und_professuren-17724.html

■ [Dokumentation] Tatort Uni #MeToo und Machtmissbrauch an Hochschulen

Erniedrigungen, Mobbing, sexualisierte Übergriffe - im Wissenschaftsbetrieb häufen sich Fälle von Machtmissbrauch. Haben unsere Unis und Hochschulen ein #MeToo-Problem? Eine ZDF-Doku in der Mediathek <https://www.zdf.de/dokumentation/die-spur/diespur-metoo-machtmissbrauch-tatort-uni-102.html>

Redaktion: Elke Karrenberg und Dr. Jana Leibold, Personalentwicklung (20.09.2023), Tel. 06131-3920634/25433, personalentwicklung@uni-mainz.de, <https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/fuehrungskraefte-und-professor-innen/> und <https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/fuehrungskraefte-technik-verwaltung/>

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