



## AKTUELLES

### ■ Ergebnisse der Umfrage zu Jahresgesprächen

Ziel der von März bis Mai dieses Jahres von der Abteilung Personalentwicklung durchgeführten Befragung war es, einen Überblick über die praktische Umsetzung der Jahresgespräche an der JGU zu gewinnen. 716 Personen der JGU wurden über Gisbo als Führungskräfte identifiziert und befragt (Kriterium: in Gisbo Mitarbeitende zugeordnet). Teilgenommen haben 366 Personen, 317 Personen gehörten der Zielgruppe an und führten die Befragung durch. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 44% und fällt damit sehr zufriedenstellend aus. (Vorherige Befragungen erzielten eine RLQ von 25%). 70% haben allen ihnen zugeordneten Mitarbeitenden ein Jahresgespräch angeboten, 23% einem Teil und 7% haben kein Angebot gemacht. Als häufigster Grund wurde von den Befragungsteilnehmenden – wenn das Jahresgespräch nicht angeboten wurde - angegeben, dass sie selbst oder ihre Beschäftigten weniger als ein halbes Jahr an der Universität/in der Position beschäftigt waren oder stehen kurz vor dem Ausscheiden aus der Position/Universität stehen. Weitere Begründungen waren zeitliche Belastung, kein Interesse oder Bedarf seitens der Mitarbeitenden, fehlende Entwicklungsperspektiven an der Universität, krankheitsbedingte Verzögerungen, unklare Zuständigkeiten, da es mehrere Vorgesetzte für eine Mitarbeiter\*in gibt (z.B. in Sekretariaten) oder organisatorische Gründe.

Wichtige Ergebnisse zur Durchführung der Gespräche:

- Lediglich 11% gaben an, dass sie nicht den Gesprächsleitfaden aus der Mappe Jahresgespräch nutzen, 30% sagten: teils - teils. 45% nutzen die Leitfäden, 14% machten dazu keine Angaben.
- Durchschnittlich dauerten die Jahresgespräche 60 min, die Spanne reichte von 15 min bis zu 180 min.
- Knapp 80% der Befragungsteilnehmenden zeigten sich (sehr) zufrieden mit der Durchführung der Jahresgespräche (M=4, SD=0.9, MIN=1, MAX=5).
- Etwas mehr als 60% der Befragungsteilnehmenden stimmten der Aussage (sehr) zu, die Jahresgespräche hätten positive Effekte bei den Mitarbeitenden gezeigt (z.B. mit Blick auf deren Leistung, Motivation oder Arbeitszufriedenheit) (M=3.7, SD=1, MIN=1, MAX=5).

Also insgesamt ein gutes Ergebnis, das verdeutlicht: Jahresgespräche haben aus Sicht der Führungskräfte einen Nutzen, v.a. wenn sie von beiden Gesprächsteilnehmenden gut vorbereitet wurden.

Weitere Infos zum Jahresgespräch: <https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/jahresgespraeche/>

Die Mappe finden Sie hier (nur JGU-intern) <https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/jahresgespraeche/materialien/>

Bei Fragen zum Jahresgespräch: Dr. Jana Leipold, Mail: [jana.leipold@uni-mainz.de](mailto:jana.leipold@uni-mainz.de)

### ■ Leadership-Veranstaltungen im PE-Weiterbildungsprogramm bis Herbst 2024

17.09.2024 Konfliktprävention als Führungsaufgabe

20.11.2024 [Online Workshop] Neu in der Führungsrolle an der JGU

Weitere Infos unter <https://weiterbildung.uni-mainz.de/prod/personalentwicklung/Course> in der Kategorie „Leadership“

### ■ Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur

HRK und Junge Akademie haben gemeinsam Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur erarbeitet und beschlossen. Die einheitliche Ausgestaltung dieser Stellen steht im Mittelpunkt des gemeinsamen Papiers. Vorgeschlagen werden die drei Stellenkategorien Lecturer, Researcher und Academic Manager.

Das Papier finden Sie hier: <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/leitlinien-fuer-unbefristete-stellen-an-universitaeten-neben-der-professur/>

### ■ Selbstlerntool: Unconscious Bias

Die Stabstelle Gleichstellung und Diversität hat ein „Selbstlerntool: Unconscious Bias“ freigeschaltet, um das campusweite Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für die Themen Vielfalt, Diversität und Chancengleichheit zu stärken. Unbewusste Vorannahmen sind allgegenwärtig. Wir alle haben sie. Sie beeinflussen unsere Wahrnehmung, unsere Entscheidungsfindung und unser Handeln – ob im Rahmen der Personalauswahl oder der Öffentlichkeitsarbeit, bei persönlichen Interaktionen, in Lehr-/Lernsituationen ... Ein Bewusstsein für und eine Auseinandersetzung mit unbewussten Vorannahmen können helfen, auf ihnen beruhende Beurteilungsfehler und Benachteiligungen zu reduzieren. Das Selbstlerntool bietet einen ersten Einstieg in die Thematik anhand von theoretischen Inputs, Wahrnehmungsübungen und Quizfragen. Die Bearbeitungszeit liegt bei ca. 1-2 Stunden, wobei Sie jederzeit pausieren können:

[„Selbstlerntool: Unconscious Bias“ \(deutsche Version\)](#) / [„Learning Tool: Unconscious Bias“ \(English version\)](#)

### ■ Abschlussforum diversitätsbewusste und diskriminierungskritische Führung

Am 12. Deutschen Diversity-Tag (#DDT24) endete eine spannende Veranstaltungsreihe für Führungskräfte der Johannes Gutenberg-Universität Mainz zu diversitätsbewusster und diskriminierungskritischer Führung.

Zwei große Konzepte, die es mit Leben zu füllen galt. Initiiert wurde das Format mit Kick-Off, drei Themenforen und Abschluss durch Maria Lau, Leitung der Stabsstelle Gleichstellung & Diversität, und Elke Karrenberg, Leiterin der Abteilung Personalentwicklung. Die Idee: Einen bereichsübergreifenden Raum zu schaffen für kritische Reflexion, vertrauensvollen Austausch, gemeinsames Lernen und eine sensiblere Führungspraxis im Arbeitsalltag. Und nicht zuletzt, um im Feld engagierte Führungskräfte aus ganz unterschiedlichen Bereichen der Universität in Kontakt zu bringen und zu vernetzen. Über ein Jahr begleitete Katrin Unger von compassorange die Reihe in der Moderation und mit Impulsen zu Recruiting und Alltagsdiskriminierung – punktuell verstärkt durch Sujin Noël mit ihrer Expertise zu Teamführung (leading in diversity).

Mit Erfolg: Neben einer gestiegenen Sensibilität, gab es im Zeitraum auch erste konkrete Umsetzungsschritte wie überarbeitete Ausschreibungsverfahren, die bereits zu einem vielfältigeren Bewerber\*innenfeld beitragen konnten. Insgesamt zeigte sich einmal mehr: Lernen und Entwicklung im Themenfokus laufen selten von selbst. Sie brauchen Aufmerksamkeit, regelmäßige Zuwendung, Pflege und langen Atem. Denn ernsthafte Veränderungen finden außerhalb unserer Komfortzonen statt. Sie sind verbunden mit Unsicherheiten, mit kleinen und großen Anstrengungen, mit dem Risiko zu scheitern oder sich zu vertun; oft sind sie unbequem, manchmal brauchen sie Mut und Überwindung und immer kosten sie auch Kraft.

Es lohnt sich. Bleiben wir dran.



# INHALTLICHES

## ■ [Buch] Felfe/van Dick: Handbuch Mitarbeiterführung - Wirtschaftspsychologisches Praxiswissen für Fach- und Führungskräfte

Dieses Praxishandbuch ist das erweiterte und aktualisierte Nachschlagewerk zum Thema Mitarbeiterführung und richtet sich an alle, die sich für die konkrete Umsetzung von Führungswissen in der Praxis interessieren. Dieses Umsetzungswissen ist von besonderer Bedeutung für Führungskräfte und solche, die es werden wollen. Die praktische Anwendung des Wissens steht hierbei im Mittelpunkt. Die Beiträge wurden von ausgewiesenen Expert:innen aus dem deutschsprachigen Raum verfasst. In ca. 50 Kapiteln ist das aktuelle Wissen zu modernen Theorien guter Führung (z.B. ethische oder authentische Führung), zu gesundheitsförderlicher Führung oder zum Management von (alters)diversen Gruppen praxisnah aufbereitet. Das Handbuch ist über den Uni-Account herunterladbar:

<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-68185-5>

## ■ [Artikel] Zahlen & Fakten zum (Un)Sinn von Meetings

Sind Meetings überhaupt sinnvoll? Die neuesten Meeting-Statistiken zeigen einen Trend zu einer rapiden Zunahme der in Meetings verbrachten Zeit und eine direkte negative Korrelation mit der Produktivität der Mitarbeiter, dem allgemeinen Zeitmanagement und der Arbeitszufriedenheit.

[https://digitalneuordnung.de/blog/statistiken-meetings/?\\_sc=NTYwOTYxMSMxMDYwMw%3D%3D](https://digitalneuordnung.de/blog/statistiken-meetings/?_sc=NTYwOTYxMSMxMDYwMw%3D%3D)

[Wie es u.a. besser geht, finden Sie in folgenden Toolbox-Karten \(Zugriff nur mit JGU-Account\):](#)

- [Besprechungen effizient gestalten \(#21\)](#)
- [Moderation von Tagesordnungspunkten \(#6\)](#)

## ■ [Podcast & Lernplattform] KI verstehen

Künstliche Intelligenz revolutioniert unseren Alltag. Sie übersetzt Texte, filtert Nachrichten, analysiert Röntgenbilder und entscheidet, wer einen Job bekommt. Im Podcast „KI verstehen“ gibt der Deutschlandfunk jede Woche Antworten auf Fragen zum Umgang mit KI. <https://www.deutschlandfunk.de/ki-verstehen-102.html>

Die Seite KI-Campus ist eine Lernplattform für Künstliche Intelligenz mit kostenlosen Online-Kursen, Videos und Podcasts zur Stärkung von KI- und Datenkompetenzen. Als F&E-Projekt wird der KI-Campus vom BMBF gefördert: <https://ki-campus.org/> Beispielsweise gibt es einen Kurs zum Thema: Sprachassistenzen als Chance für die Hochschullehre.

Dazu eine nützliche Webseite zur Suche nach der passenden KI: <https://www.advanced-innovation.io/ki-tools>

---

Redaktion: Elke Karrenberg und Dr. Jana Leipold, Personalentwicklung (26.06.2024), Tel. 06131-3920634/25433, [personalentwicklung@uni-mainz.de](mailto: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 Betreiber 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.