

Inhalt

- 1 Berichte aus dem Gesamtprojekt
- 2 Berichte aus den Leadership-Teilprojekten
- 3 Ausblick
 - 06.12.2012: Leadership-Kompakt 3
 - 10.01.2013: Leadership-Kompakt 4
 - 28.11.2012: Leadership-Frühstück



Die neue Broschüre „Frauen in Führung“ ist da!

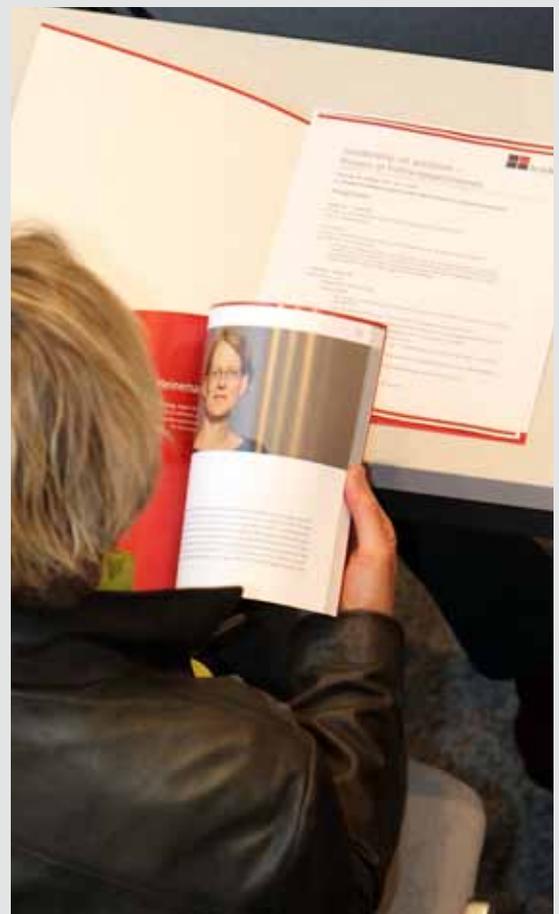
Univ.-Prof. Dr. Georg Krausch, Präsident der JGU, hat im Rahmen der Veranstaltung „Leadership ist weiblich“ am 30.10.2012 die neue Broschüre „Frauen in Führung“ präsentiert und die ersten Exemplare an die Teilnehmer/-innen übergeben.

In Kooperation mit der BASF SE konnte dieses Projekt nach langer und sorgfältiger Konzeptionsphase verwirklicht werden und wird nun einen Beitrag dazu leisten, den Anteil an Frauen in Führungspositionen an unserer Universität weiter zu erhöhen.

In einem Kurzinterview mit Foto und Lebenslauf werden mehr als 30 weibliche Führungskräfte der JGU portraitiert, die klassische Personalverantwortung tragen oder Gremien, Projekte und Initiativen verschiedenster Art in Forschung, Wissenschaftsmanagement und Verwaltung leiten. Hier wird ein lebendiges Bild von der großen Vielfalt und Bandbreite formaler und informeller weiblicher Führungsverantwortung an der JGU vermittelt und so anschaulich gemacht, in wie vielen Bereichen wir bereits jetzt von weiblicher Führung profitieren und was wir entsprechend gewinnen können, wenn wir weitere Führungspositionen mit Frauen besetzen. Den weiblichen Führungskräften von morgen an der JGU werden die Portraits zudem als Anregung und Ermutigung dienen, selbst leitende Aufgaben zu übernehmen.

Die Broschüre ist intern wie extern bereits auf großes Interesse gestoßen. Die Universität Mainz ist Vorreiter in dieser Hinsicht und wir geben unsere Erfahrungen gerne an andere Institutionen weiter.

Sie können die Broschüre bestellen unter leadership@uni-mainz.de



1 Berichte aus dem Gesamtprojekt

■ **Veranstaltung „Netzwerktreffen für weibliche Führungskräfte“ am 12.09.2012**

Am 12. September fand im Rahmen des Teilprojekts Frauen in Führungspositionen das erste Netzwerktreffen für weibliche Führungskräfte aus Wissenschaftsmanagement, Zentralen Einrichtungen und Verwaltung an der JGU statt. Die renommierte Rednerin, Autorin und Management-Trainerin Sabine Asgodom gab in einem Vortrag den Teilnehmerinnen Impulse dazu, wie sie ein Führen mit Mut und Menschlichkeit umsetzen können, indem sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrnehmen, schätzen, fördern und fordern. Mit Sabine Asgodoms Anregungen im Gepäck waren die Teilnehmerinnen im Anschluss eingeladen, miteinander ins Gespräch zu kommen, sich fachlich, strategisch und persönlich auszutauschen und Verbindungen zu knüpfen.

Die Veranstaltung fand in Kooperation mit der BASF SE statt.

[Link zu Rückblick](#)

[Link zu JGU-Magazin](#)

[Link zu Bildergalerie](#)



■ **Veranstaltung „Leadership ist weiblich“ am 30.10.2012**

Leadership ist weiblich – Frauen in Führungspositionen

Vortrag und Podiumsdiskussion am 30.10.2012

„Geschlechterverhältnisse in Führungspositionen verstehen und verändern“

In ihrem Vortrag „Perspektiven auf und für Karrierefrauen“ vor mehr als 150 internen und externen Gästen hat Frau Prof. Dr. Gertraude Krell die Anforderungen und Herausforderungen an weibliche Führungskräfte aus wissenschaftlicher Sicht beleuchtet. Frau Prof. Krells Zusammenfassung des aktuellen Forschungsstands hat neue Handlungsoptionen für das Gesamtprojekt, die Teilprojekte und die Gleichstellungsstrategie der JGU aufgezeigt. Der Vortrag ist unter [diesem Link](#) herunterzuladen. In der sich anschließenden von Frau Petra Gerster moderierten Podiumsdiskussion haben Vertreter/-innen aus Wissenschaft und Wirtschaft Stellung zum Thema bezogen.

Die Veranstaltung fand in Kooperation mit der BASF SE statt.

[Link zu Rückblick](#)

[Link zu JGU-Magazin](#)

[Link zu Bildergalerie](#)



Leadership auf der Personalversammlung am 14.11.2012

Vor mehr als 200 Kolleginnen und Kollegen konnte im Rahmen des Berichts des Präsidenten die JGU-Leadership Projektleiterin, Frau Elke Karrenberg, den aktuellen Stand des Projektes und die geplanten, weiteren Maßnahmen vorstellen. Auch bei dieser Personalversammlung wurde wieder zur aktiven Mitarbeit aller Beschäftigten aufgerufen unter der Arbeitsfrage:

Was ist Ihnen besonders wichtig im Hinblick auf die Weiterentwicklung der Führungskultur an der JGU?

Der Rücklauf aus dieser Befragung wird zuzeit ausgewertet, wir werden die Ergebnisse auf unserer Homepage präsentieren. Vielen Dank an alle, die unsere Arbeit unterstützen und uns wertvolle Impulse geben, die natürlich auch weiterhin stets willkommen sind! Gerne können Sie uns zu dieser Frage auch eine E-Mail schicken an: leadership@uni-mainz.de

Veranstaltungsreihe „Leadership Kompakt“

Auf vielfachen Wunsch, insbesondere von Professor/-innen, wurde die Veranstaltungsreihe „Leadership Kompakt“ konzipiert, die unterschiedlichste Fachthemen rund um Leadership in kurzen, zweistündigen Veranstaltungen an wechselnden Orten auf dem Campus anbietet. Führungskräften aller Ebenen geben wir eine praxisorientierte Einführung in ausgewählte Methoden erfolgreicher Führung. Interne und externe Referent/-innen liefern durch kurze Vorträge Impulse und diskutieren mit den Teilnehmer/-innen, wie Führung an der JGU im Alltag umgesetzt werden kann.

Die beiden ersten Veranstaltungen sind bereits auf großes Interesse gestoßen, bitte entnehmen Sie die weiteren Termine und Themen unserer Homepage unter „Aktuelles“.

Die Reihe wird im kommenden Jahr fortgesetzt und wir freuen uns über Vorschläge zu Themen oder Referent/-innen von Ihnen, damit wir die Angebote noch besser an Ihren Wünschen orientieren können! [Link zur Homepage](#)

Über die Entwicklung unserer universitätsspezifischen Führungskultur schreibt die Projektleiterin, Elke Karrenberg, in der Zeitschrift „Wissenschaftsmanagement 4“ Ausgabe Juli/August 2012:

„Die zentrale Frage lautet: Gibt es eine universitätsspezifische Führungskultur und wie kann man sie implementieren? Die JGU gibt mit dem Projekt „JGU-Leadership“ eine Antwort, die auch Vorbild für andere Hochschulen sein kann. Dabei wird auf die Besonderheit von Führung im Allgemeinen und an der JGU im Speziellen eingegangen.“

Den vollständigen Artikel können Sie auf unserer Homepage unter „Aktuelles“ nachlesen. [Link zum Pdf](#)

Führungsleitlinien

Ziel dieser Führungsleitlinien ist es, ein gemeinsames Grundverständnis von Führung in unserer Universität zu schaffen. Diese Leitlinien setzen Standards für Führungsverhalten und stellen Rahmenbedingungen für den Einsatz von Führungsinstrumenten dar. Für alle Mitglieder der Hochschule mit Führungsverantwortung sind diese Führungsleitlinien Grundlage ihres Führungshandelns.

Wer Führungsverantwortung an der JGU wahrnimmt,

1. ist sich der damit verbundenen Konsequenzen bewusst und steht für Ziele und Handlungen auch im Fall von Widerständen ein.
2. ist selbstkritisch, stets bereit zu lernen und sich weiterzuentwickeln.
3. weiß um die eigene Vorbildfunktion und handelt entsprechend.
4. ist entscheidungsfähig und entscheidungswillig, aber auch bereit, einmal getroffene Entscheidungen gegebenenfalls zu revidieren.
5. trifft anhand nachvollziehbarer Kriterien sach- und zielorientierte Entscheidungen.



Führungsverantwortung gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeichnet sich dadurch aus,

6. dass ihnen unabhängig von ihrem Status Respekt, Wertschätzung und Loyalität entgegengebracht werden.
7. dass ihre individuellen Potenziale angemessen bewertet und gefördert werden.
8. dass sie ermächtigt werden, Verantwortung für ihre Aufgaben zu übernehmen, und dass sie dabei Unterstützung erfahren.
9. dass man Perspektiven schafft und eine Orientierung anbietet, die sowohl Sinn und Ziele des Handelns als auch Grenzen und Möglichkeiten aufzeigt.
10. dass man mit ihnen gemeinsam eine offene, sachbezogene, zielorientierte und ehrliche Kommunikation pflegt.
11. dass man sich für gesunde Arbeitsbedingungen einsetzt.

Führungsverantwortung gegenüber der Universität als Organisation bedeutet, dafür zu sorgen,

12. dass die gemeinsamen Ziele der JGU unterstützt werden.
13. dass zur Gesamtleistung und Weiterentwicklung der Universität ein Beitrag geleistet wird.
14. dass bei allen Entscheidungen sowohl die Interessen des eigenen Bereiches als auch Interessen der Universität gewahrt werden.
15. dass die Verpflichtung zur aktiven Beteiligung in der universitären Selbstverwaltung verantwortlich und engagiert wahrgenommen wird.



3

Bei Rückfragen: Antje Swietlik, Telefon 06131 39-20140, E-Mail leadership@uni-mainz.de, www.leadership.uni-mainz.de

■ „Leadership-Frühstück on tour“

Das informelle Diskussionsforum „Leadership-Frühstück“ hat sich inzwischen fest etabliert und erfreut sich reger Nachfrage! Daher bieten wir Ihnen auch im kommenden Jahr an, direkt vor Ort ein Leadership-Frühstück zu organisieren, um den aktuellen Stand des Projektes mit seinen vielfältigen Angeboten, nicht nur für Führungskräfte, zu präsentieren und mit interessierten Kolleginnen und Kollegen Fragen rund um das Thema „Neue Führungskultur“ zu diskutieren.

Ansprechpartnerin:

Antje Swietlik, Team Leadership, swietlik@uni-mainz.de, Tel. 39-20140



2 Berichte aus den Leadership-Teilprojekten

■ Teilprojekt 1 : „Überarbeitung und Aktualisierung der Konzeption für Mitarbeitergespräche“

Das Teilprojekt befindet sich in der Abschlussphase. In einem Rückblick konnten die Teilprojektgruppenmitglieder feststellen, dass viel entstanden und in Pilotdurchführungen erprobt worden ist, was zur Implementierung des Instruments in der gesamten Universität genutzt werden kann:

- Dienstvereinbarung zum Jahresgespräch
- Mappe Jahresgespräch mit 6 Modulen
- Schulungskonzept
- Konzeption Informationsveranstaltungen und -materialien
- Informationsflyer
- Konzeption „Schirmherr/-in“ und Multiplikator/-innen zur internen Kommunikation des Instruments Jahresgespräch
- Arbeitspapier zum Thema Anreizmöglichkeiten
- Konzept Begleitgruppe
- Konzept Homepage und E-Learning-Elemente um das Jahresgespräch

Das Projektteam hat eine Vorlage zur Freigabe durch den Lenkungsausschuss vorbereitet, das eine Einführung der Jahresgespräche nach dem neuen Konzept für 2014 vorsieht. Wir werden Sie über die Entscheidung des Lenkungsausschusses und das weitere Vorgehen in 2013 informieren.



■ Teilprojekt 2: „Personalentwicklung für erfahrene Führungskräfte“

Nach Abschluss der konzeptionellen Arbeit liegt eine Reihe von umsetzungsreifen Vorschlägen zur Unterstützung von erfahrenen Führungskräften vor, so z. B. die bereits gestartete Veranstaltungsreihe „Leadership Kompakt“. Eine Vernetzung der Institutsgeschäftsführer/-innen mit Workshops zu relevanten Themen, eine Broschüre „Rechtliche und Organisatorische Rahmenbedingungen für Führungskräfte“ und der Vorschlag für eine „Leadership-Aktionswoche“ sind weitere Beispiele für die Arbeit dieses Teilprojektes. Welche Konzepte letztendlich umgesetzt werden, liegt nun in der Entscheidung des Lenkungsausschusses.



■ Teilprojekt 3: „Professionalisierung von Auswahlprozessen“

Leitfaden

Ein Ziel der Projektgruppe ist es, die Prozesse der Personalauswahl an der JGU zu professionalisieren. Daher wird aktuell ein Leitfaden für Führungskräfte sowie Personen, die für Auswahlprozesse zuständig sind, erstellt. Führungskräfte werden mit Hilfe des Leitfadens Schritt für Schritt durch den Auswahlprozess geführt: Vom Anforderungsprofil und Stellenausschreibung über das Auswahlverfahren bis zur Entscheidungsfindung und Einstellung. Wertvolle Tipps, die entsprechenden Ansprechpersonen sowie Vorlagen und Muster erleichtern die einzelnen Schritte im komplexen Prozess der Personalauswahl.

Schulungen

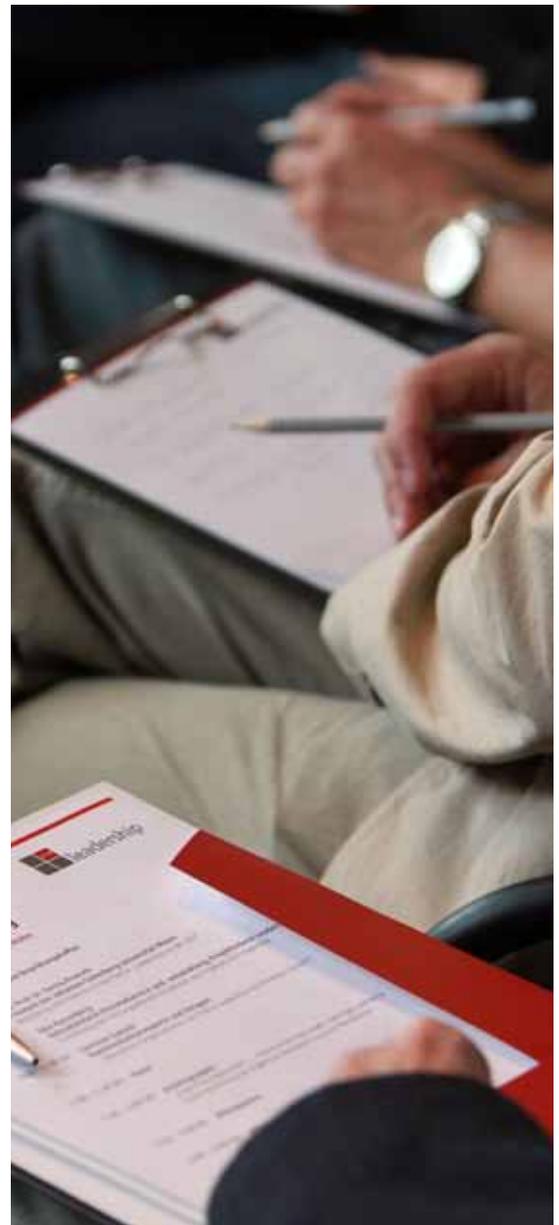
Ein weiteres Ziel der Projektgruppe ist die weitere Professionalisierung der Führungskräfte selbst. Für die Veranstaltungsreihe „Leadership Kompakt“ wurden Kurzschulungen zu den unterschiedlichsten Aspekten der Personalauswahl konzipiert, u.a. „Wie bekomme ich die Bewerbungen, die ich haben möchte?“, „Praktische Aufgaben im Bewerbungsgespräch (Arbeitstechniken, Soft Skills)“ oder „Potentiale von Führungskräften erkennen“. So haben Führungskräfte und Personen, die für Auswahlprozesse zuständig sind, die Möglichkeit, sich gezielt zu informieren.

Recruiting-Büro

Um die Nachhaltigkeit der im Teilprojekt erarbeiteten Ideen zu gewährleisten, schlägt die Projektgruppe die Etablierung eines Recruiting-Büros vor. Dort werden alle bisherigen Schritte der Personalbesetzung gebündelt. Zudem wäre es in diesem Rahmen möglich, ganz neue Wege der Personalgewinnung und -rekrutierung zu gehen und das Thema Personalauswahl strategischer auszurichten.

Die Ergebnisse einer Befragung, die Grundlage der oben genannten Konzepte sind, können Sie auf unserer Homepage einsehen:

[Link zum Download bei Teilprojekt 3](#)



■ **Teilprojekt 4: „Konzeption von Anreizmöglichkeiten zur Übernahme von Führungsaufgaben“**

Ziel dieses Teilprojektes war die Zusammenstellung vorhandener und die Entwicklung neuer Anreize materieller und immaterieller Art für die Übernahme von Führungsaufgaben. Hierfür hat die Projektgruppe einen Leadership-Team-Award konzipiert, der sich nicht implizit an einzelne Führungspersonen, sondern an komplette Teams der JGU richtet.

Grundgedanke ist es, einzelne Teams für gute Zusammenarbeit mit einem Preis zu belohnen. Im Zuge dessen soll die Feedbackkultur intensiviert, die Bereitschaft zur Übernahme von Führungsverantwortung erhöht und eine Auseinandersetzung mit den Führungsleitlinien gefördert werden.

Das ausführliche Konzept wurde dem Lenkungsausschuss zur Information vorgelegt und steht zur Entscheidung an. Wir werden Sie an dieser Stelle über das weitere Vorgehen informieren.



■ **Teilprojekt 5: „Identifizierung und Qualifizierung von Nachwuchs-Führungskräften“**

In der letzten Sitzung des Lenkungsausschusses wurde das Konzept zur Pilot-durchführung sowohl des mehrstufigen Prozesses zur Identifizierung, als auch zur Qualifizierung einer Gruppe von Nachwuchsführungskräften zur Umsetzung freigegeben. Eine strukturierte Förderung und langfristige Bindung von qualifiziertem Führungsnachwuchs, vor allem im wissenschaftsstützenden Bereich, wird langfristig zu einer Erhöhung der Führungsqualität im Sinne unserer neuen Führungsleitlinien beitragen.

Anfang 2013 startet der Pilotprozess zu diesem Verfahren, das vom Hochschulevaluierungsverbund evaluiert und bei positiv zu beurteilendem Kosten/Nutzen-Verhältnis in weiten Teilen der Universität angeboten wird.



■ **Teilprojekt 6: „Evaluation“**

Die bisherigen Berichte des Hochschulevaluierungsverbundes zur Evaluation der Leadership-Auftaktveranstaltung, zu der Pilotphase des Jahresgesprächs und zur Professionalisierung von Auswahlprozessen finden Sie auf unserer Homepage. Zurzeit werden die Pilotdurchführungen des „Führungsdialogs“ evaluiert. Wir werden auch über diese Auswertung berichten.



■ **Teilprojekt 7: „Frauen in Führungspositionen“**

Nach den beiden großen Veranstaltungen „Netzwerktreffen für weibliche Führungskräfte“ und „Leadership ist weiblich“ und der Fertigstellung der Broschüre „Frauen in Führung“ liegt nun der Schwerpunkt auf der konzeptionellen Arbeit zur Frage der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.

Für Anfang 2013 ist ein Round-Table im Sinne eines regelmäßigen Arbeitstreffens mit hochrangigen Vertreter/-innen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Kultur und Politik geplant. Erfolgreiche Konzepte zur Förderung von Frauen in Führung werden ausgetauscht und gemeinsam weiterentwickelt, wobei spannende Synergien aus der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Institutionen zu erwarten sind. Wir werden Sie informieren!

Die Teilprojektgruppe arbeitet des Weiteren an einem Rekrutierungskonzept für Frauen in Führungspositionen, das insbesondere Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung einbeziehen soll.



■ **Teilprojekt 8: „Feedback für Führungskräfte“**

Wie im letzten Newsletter angekündigt, wird das Instrument „Führungsdialog“ weiter im Rahmen einer Pilotphase auf Eignung für unsere Organisation geprüft, um folgende Ziele damit zu erreichen:

- Implementierung der Führungsleitlinien laut Auftrag des Senat
- Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit im jeweiligen Team
- individuelle Weiterentwicklung der Führungskraft

Bei dem Instrument „Führungsdialog“ geht es um dialogorientierte, von erfahrenen Referenten moderierte Prozesse mit dem Ziel, die Zusammenarbeit in Arbeitsteams durch die Vereinbarung von konkreten Maßnahmen zu Führungsverhalten, Kommunikation und Umgang miteinander zu verbessern.

Nach zwei Bereichen in der zentralen Verwaltung sind nun vier weitere Bereiche bei Professor/-rinnen, sowohl aus Geistes-, als auch aus Naturwissenschaften, abgeschlossen und werden zurzeit evaluiert. Die bisherigen Ergebnisse sind eindeutig positiv, es wird eine Verbesserung der Zusammenarbeit und einer Weiterentwicklung des gesamten Bereiches wahrgenommen. Drei zusätzliche Pilotbereiche werden sich anschließen, so dass wir im Januar von der Evaluation berichten können.

Das Teilprojekt empfiehlt schon jetzt eine Fortsetzung dieses Angebotes zur langfristigen Weiterentwicklung unserer Führungskultur.



Materialbestellung

Sie können bei uns folgende Materialien **kostenlos** bestellen:

- Führungsleitlinien als Block, Karte und Plakat (DIN A4, DIN A2 und DIN A 1)
- Leadership-Programm
- Leadership-toolbox

Einfach eine kurze Mail an leadership@uni-mainz.de

3 Ausblick

■ 06.12.2012: Leadership-Kompakt 3

„Projekttools für Führungskräfte“

Dipl.-Betriebswirtin Antje Swietlik

Termin:

Donnerstag, 06. Dezember 2012

12:00 Uhr - 14:00 Uhr

Ort:

Botanischer Garten (Grüne Schule)

Zugang über Benzeltweg

Anmeldung:

Wir bitten um Anmeldung unter
leadership@uni-mainz.de.

Inhalt:

Innovative und komplexe Aufgaben, die in temporären Teams bearbeitet werden, gehören immer mehr zum Arbeitsalltag auch in Verwaltung und Organisation. Zieldefinition, Aufgabenverteilung und Zeitmanagement sind hier die Herausforderungen. Aus den Methoden des Projektmanagements lassen sich geeignete Instrumente auswählen, die bei der Strukturierung und Realisierung dieser Aufgaben hilfreich sind, ohne zusätzliche Bürokratie und unangemessenen Planungsaufwand hervorzurufen.

In diesem Workshop werden bewährte Instrumente nicht nur theoretisch, sondern mit Beispielen aus Wissenschaft und Wirtschaft vorgestellt und im Hinblick auf Anwendbarkeit diskutiert.



■ 10.01.2013: Leadership-Kompakt 4

„Vom Nutzen der Fehler“

Prof. Dr. Wolfgang Schöllhorn

Termin:

Donnerstag, 10. Januar 2013

13:00 Uhr - 15:00 Uhr

Ort:

Philosophicum (Fakultätssaal)

Jakob-Welder-Weg 18

Anmeldung:

Wir bitten um Anmeldung unter
leadership@uni-mainz.de.

Inhalt:

Traditionell assoziieren wir mit Lernen zahlreiche Wiederholungen gepaart mit vielen Fehlerkorrekturen.

Betrachten wir Fehler aus systemdynamischer Sicht, so stellen sie zunächst einmal Abweichungen von einem Referenzwert dar, die als Schwankungen eines dissipativen oder adaptiven Systems verstanden werden können. Dies hat den Vorteil, dass hier die relative Größe der Schwankungen Rückschlüsse auf die Stabilität oder Instabilität eines Zustandes erlauben und ihre Zunahme auf eine Zustandsänderung hinweist. Betrachten wir analog Lernen als den Übergang zwischen zwei stabilen Zuständen, so sind während eines Lernprozesses die Schwankungen eher zu erhöhen als zu verringern.

Diese Vorgehensweise scheinen Kleinkinder intuitiv für ihr erfolgreiches Lernen zu nutzen. Übertragen auf das Lernen bei Erwachsenen führt dies in zahlreichen Experimenten nicht nur zu einer deutlich höheren Aneignungsrate, sondern auch nach Ende der Lernmaßnahme zu einem weiteren Leistungsanstieg. Aus dieser Sicht scheint Erfolg Fehler vorauszusetzen. Praktische Anwendungen in Alltag und Sport werden vorgestellt.

■ 28.11.2012: Leadership-Frühstück

Zu unserem monatlichen Leadership-Frühstück im Alten Senatsaal **am 28.11.2012 von 08:30 bis 10 Uhr** laden wir Sie wieder ganz herzlich ein! Um Anmeldung unter leadership@uni-mainz.de wird gebeten!

Das Fachthema für dieses Frühstück wird sein:

- Welche positiven Effekte ergeben sich durch professionelle Führung?
- Wie können Führungskräfte dies gezielt in ihrem Arbeitsalltag nutzen?

Nicht zusätzliche Bürokratie und administrativer Aufwand, sondern Schaffung von kreativen Freiräumen für die Kernaufgaben in Forschung und Lehre ist der wesentliche Nutzen aller Maßnahmen und Konzepte aus dem Leadership-Projekt. Diskutieren Sie mit uns, wie wir diesen Ansatz noch besser kommunizieren und nachhaltig verankern können!

Die Themen der letzten beiden Arbeitstreffen waren:

„Frauen in Führungspositionen an der JGU“ (31.10.2012)

Im Anschluss an die Veranstaltung „Leadership ist weiblich“ am 30.10. konnten wir die dort diskutierten Ansätze zur Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen an der JGU weiter konkretisieren und auf unsere Organisation übertragen:

- Wie gestaltet sich aktuell die Situation von Frauen in Führungspositionen an der JGU?
- Was sind fördernde/hemmende Bedingungen zur Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen?
- Welche Maßnahmen können wir langfristig etablieren, um den Leadership-Gedanken auch bei diesem Thema nachhaltig zu implementieren?

„Situationen aus dem Führungsalltag und Lösungsmöglichkeiten mit Hilfe der neuen Führungsleitlinien“ (26.09.2012)

Auf vielfachen Wunsch haben wir dieses Thema gewählt, da häufig über Führungssituationen berichtet wird, die nicht zufriedenstellend verlaufen. Vor dem Hintergrund unserer Führungsleitlinien haben wir Beispiele gesammelt und diskutiert, die die Leitlinien erlebbarer und anwendbarer machen und so Führungskräften und Mitarbeiter/-innen eine Hilfestellung im Führungshandeln sein können.

Bitte entnehmen Sie die aktuellen Themen unserer Homepage www.leadership.uni-mainz.de



Projektbüro JGU-Leadership

Forum Universitatis 3, Raum 00-310

Elke Karrenberg

Referatsleiterin Personalservice und -entwicklung,
Projektleiterin „JGU-Leadership“
Telefon 06131 39-20634
E-Mail elke.karrenberg@uni-mainz.de

Dr. Jana Leipold

Referentin Personalentwicklung,
Projektmitarbeiterin „JGU-Leadership“
Telefon 06131 39-25433
E-Mail jana.leipold@uni-mainz.de

Antje Swietlik

Dipl.-Betriebswirtin
Projektmitarbeiterin „JGU-Leadership“
Telefon 06131 39-20140
E-Mail swietlik@uni-mainz.de