



## AKTUELLES

### Strategie und Führung

„Professionelle Personalauswahl – Leitfaden für Führungskräfte“ erschienen

Im Rahmen des JGU-Leaderships Projektes hat eine Teilprojektgruppe Konzepte zur Professionalisierung der Personalauswahl an der JGU erarbeitet. Ein Ergebnis ist eine umfangreiche Broschüre, die Führungskräfte Schritt für Schritt durch Personalauswahlverfahren führt und Informationen, Tipps und Vorlagen bereit hält.

Die Broschüre geht im Januar 2014 in den internen Versand und kann dann auch unter

<http://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/index.php> heruntergeladen oder bei der Personalentwicklung bestellt werden. Ein herzlicher Dank an die Teilprojektgruppe für die viele Arbeit.

Abschlussveranstaltung Stifterverband – Broschüre zum Abschluss der Projektförderung „Wandel gestalten“ erschienen

Die Förderung des JGU-Leadership-Projektes durch den Stifterverband für die deutsche Wissenschaft neigt sich mit dem Abschluss dieses Jahres dem Ende zu. Neben einer Abschlussveranstaltung im November in Berlin, auf der die JGU ihre Projektergebnisse präsentieren konnte, hat der Stifterverband eine Abschlusspublikation zur Förderlinie „Wandel gestalten“ herausgegeben. Darin ist auch ein Beitrag zum JGU-Leadership-Projekt enthalten. Die Broschüre kann unter [http://stifterverband.info/publikationen\\_und\\_podcasts/resuemee/wandel\\_gestalten/index.html](http://stifterverband.info/publikationen_und_podcasts/resuemee/wandel_gestalten/index.html) heruntergeladen werden.

„Arbeitssicherheit für Führungskräfte“ - Terminverschiebung auf den 17.02.2014

Die Veranstaltung, die sich an Führungskräfte aller Bereiche richtet, muss aufgrund einer Terminkollision verschoben werden. Bitte beachten Sie den neuen Termin. Weitere Informationen unter <http://www.verwaltung.uni-mainz.de/kursus/index.php?sem=3-20140073>

Arbeitssicherheit als Führungsaufgabe wird in dieser Veranstaltung aus rechtlicher und organisatorischer Perspektive beleuchtet. Wo sind der konkreten Pflichten im Verhältnis Vorgesetzte/r und Mitarbeiter/-in und wie sind sie vor Ort auszufüllen.



## GRUNDSÄTZLICHES

### Wie Wandel gelingt – Erfolgsfaktoren für Veränderungsprozesse

Die Weiterentwicklung einer Führungskultur, die sich die Universität Mainz mit dem JGU-Leadership-Projekt zum Ziel gesetzt hat, ist einer von vielen Veränderungsprozessen, in denen sich Führungskräfte und Beschäftigte der JGU befinden.

Doch wie können Organisation, Entscheidungsträger/-innen, Führungskräfte und alle Mitglieder einer Universität dabei mitwirken, wie der Wandel gelingt?

Dazu haben die vier Preisträgerhochschulen des Stifterverband-Förderprogrammes „Wandel gestalten“ Empfehlungen abgegeben, die nicht nur auf große Organisationen, sondern auch auf Organisationseinheiten wie beispielsweise Arbeitsbereiche oder Teams Anwendung finden können.

Kernthesen der Empfehlungen sind:

1. Rückhalt durch Einbindung in institutionelle Strategien und Prozesse sichern
2. Partizipation ernst nehmen und meinen
3. Grenzen der Steuerung akzeptieren
4. Klar, beständig und inhaltlich konsistent kommunizieren
5. Auswahl und Professionalisierung der Veränderer beachten
6. Freiwilligkeit der Mitarbeit wertschätzen
7. Externe Beratung gezielt einsetzen
8. Dem Wandel Zeit geben

Der ausführliche Text ist unter

[http://stifterverband.info/publikationen\\_und\\_podcasts/resuemee/wandel\\_gestalten/empfehlungen/index.html](http://stifterverband.info/publikationen_und_podcasts/resuemee/wandel_gestalten/empfehlungen/index.html) zu finden.

Humoristisch, aber treffend dazu von Prof. Peter Kruse; Berater und Honorarprofessor der Uni Bremen: 8 Regel für den totalen Stillstand in Unternehmen ([http://www.youtube.com/watch?v=Ug83sF\\_3\\_Ec](http://www.youtube.com/watch?v=Ug83sF_3_Ec)). Eine wunderbare Zusammenfassung aus der Praxis.



## INHALTLICHES

### Führen heute - Zielüberflutung managen

In seinem Artikel beschäftigt sich Harald Stubbe, Personalberater, der u.a. das Projektteam des JGU-Leadership-Projektes unterstützt hat, mit der Problematik von Prioritäts- und Energiemanagement für Führungskräfte. Wie umgehen mit vielfältigen Anforderung, vielen unterschiedlichen Prioritäten? [http://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/Dateien/bhs\\_FORUM\\_2012\\_1\\_Zielueberflutung.pdf](http://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/Dateien/bhs_FORUM_2012_1_Zielueberflutung.pdf)

*In diesem Sinne wünschen wir Ihnen zum Jahreswechsel eine erholsame Zeit, schöne Weihnachten und ein gutes Neues Jahr 2014.*

*Wir bedanken uns bei allen für die vielfältige Unterstützung, Anregung und Mitarbeit.*

*Ihre*

*Elke Karrenberg und Jana Leipold*

---

Redaktion: Elke Karrenberg und Dr. Jana Leipold, Personalentwicklung (19.12.2013)  
Tel. 06131-3920634/25433, [leadership@uni-mainz.de](mailto:leadership@uni-mainz.de), [www.leadership.uni-mainz.de](http://www.leadership.uni-mainz.de)