



## AKTUELLES

### Leadership-Programm 2014

Wie bereits in den Vorjahren, erhalten Sie in Kürze das Leadership-Programm 2014, das alle Angebote für Führungskräfte an der JGU zusammenfasst. Neben Ausschreiben einer Vielzahl von Veranstaltungen rund um das Thema Führung finden Sie im Programm Informationen zu Unterstützungs- und Beratungsangeboten.

### Save the date Leadership Workshoptag 2014

Auch in diesem Jahr soll es einen Leadership-Workshoptag geben, der sich schwerpunktmäßig mit dem Thema Jahresgespräch auseinandersetzen soll. Bitte merken Sie sich den 11. April 2014 vor. Über das Programm informieren wir Sie im kommenden Newsletter.

### Leitfaden für Führungskräfte an der JGU: „Professionelle Personalauswahl“

Im Zuge der Überlegungen zur Professionalisierung von Personal-Auswahlprozessen hat das Teilprojekt Personalauswahl im Rahmen des JGU-Leadership-Projektes einen ausführlichen Leitfaden für Führungskräfte der JGU zu „Professionelle Personalauswahl“ erarbeitet, der alle Prozess-Schritte dokumentiert und hilfreiche Tipps für die Durchführung an die Hand gibt. Die in der Broschüre angefügten Anhänge sollen baldmöglichst auf der eLeadership-Plattform verfügbar sein. Bis diese online ist, können die Anhänge als Word-bzw. Excel-Dokumente bei PA3/personalentwicklung bestellt werden.

Unser besonderer Dank gilt den Mitgliedern des Teilprojekts, die die Broschüre von der Konzeption bis zur Fertigstellung erarbeitet haben.

Die Broschüre wird an alle Führungskräfte der JGU versandt und ist darüber hinaus unter [personalentwicklung@uni-mainz](mailto:personalentwicklung@uni-mainz) zu beziehen.



## GRUNDSÄTZLICHES

### Vom Mitarbeitergespräch zum Jahresgespräch

Seit 2004 ist das Mitarbeitergespräch an der JGU als Instrument der Personalentwicklung eingeführt. Im Rahmen des JGU-Leadership-Projektes hat die Teilprojektgruppe Mitarbeitergespräch das bestehende Konzept überarbeitet sowie die Materialien für Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen überarbeitet. Derzeit diskutieren Hochschulleitung und Personalrat über den Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung Jahresgespräch, die den formalen Rahmen für das neue Konzept setzen soll. Solange diese noch nicht abgeschlossen ist, gilt die Dienstvereinbarung Mitarbeitergespräch. <http://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/124.php>

Entscheidend für die Qualität des Gesprächs sind:

- Vorbereitung durch die Führungskraft und den/die Mitarbeiter/-in anhand der Leitfäden
- Ausreichend Zeit für das Gespräch
- Ungestörter Rahmen
- Wertschätzender Umgang miteinander im Sinne eines gegenseitigen Feedbackgesprächs
- Vertraulichkeit
- Reflexion des vergangenen Jahres und Ausblick auf das kommende Jahr
- Vereinbarung von Maßnahmen und Zielen

Sobald die Dienstvereinbarung abgeschlossen ist, wird es eine Vielzahl von Informationsmöglichkeiten (Homepage, Mappe Jahresgespräch, Informationsveranstaltungen) sowie Weiterbildungsmöglichkeiten zum Jahresgespräch für Führungskräfte und Mitarbeitende geben.



## INHALTLICHES

Führen ohne Hierarchie – Stichwort laterale Führung

In Ihrem Beitrag in der Zeitschrift OrganisationsEntwicklung 2/2009 beschreiben Prof. Stefan Kühl und Dr. Thomas Schnelle das Konzept der Lateralen Führung, also der Führung ohne hierarchische Weisungsbefugnis z.B. in kollegialen oder im Projektkontext und wie das Zusammenspiel von Macht, Vertrauen und Verständigung funktionieren kann.

Der Beitrag kann unter

[http://www.uni-bielefeld.de/soz/forschung/orgsoz/Stefan\\_Kuehl/Eigene%20Publikationen/Kuehl\\_Schnelle-2009-Fuehren-ohne-Hierarchie-.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/soz/forschung/orgsoz/Stefan_Kuehl/Eigene%20Publikationen/Kuehl_Schnelle-2009-Fuehren-ohne-Hierarchie-.pdf)

heruntergeladen werden.

Weitere Literatur finden Sie unter: [www.laterales-fuehren.de](http://www.laterales-fuehren.de)

---

Redaktion: Elke Karrenberg und Dr. Jana Leipold, Personalentwicklung (28.01.2014)

Tel. 06131-3920634/25433, [leadership@uni-mainz.de](mailto:leadership@uni-mainz.de), [www.leadership.uni-mainz.de](http://www.leadership.uni-mainz.de)