

Ziele des EPF:

Die Teilnehmenden ...

- reflektieren und klären ihre Rolle als Führungskraft, auch im Spannungsfeld mit anderen sozialen Rollen.
- lernen wesentliche Führungsmodelle kennen und haben deren Anwendung auf die eigene Führungspraxis unter Berücksichtigung der Führungsleitlinien diskutiert.
- lernen die Bedeutung von Kommunikation als Teil der Führungsaufgabe kennen und steigern ihre Kompetenz im Umgang mit anspruchsvollen Gesprächssituationen.
- lernen wesentliche Aspekte des Konfliktmanagements als Teil ihrer Führungsaufgabe kennen, entwickeln Handlungsoptionen und probieren diese aus.
- vertiefen ihre Kenntnis der Organisation.
- absolvieren das EPF als feste Gruppe und bilden über das Programm hinaus ein Netzwerk.
- arbeiten während der Module an konkreten Fällen aus ihrer Führungspraxis und lernen die handlungsorientierte Methode der kollegialen Fallberatung.
- erhalten durch eine Gesprächsrunde mit einer Vertretung der Hochschulleitung Einblick in übergreifende, strategische Themen der Universität.

Anmeldung

Vorschlag durch den/die Vorgesetzte/n oder Selbstbewerbung (auf dem Dienstweg) ist möglich.

Bitte melden Sie sich mit kurzer Begründung für den Vorschlag bzw. einer **Motivations-begründung** für die Bewerbung und Angabe aller Kontaktdaten bei uns an.

Anmeldeformular unter:

<https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/anmeldung-zur-fuehrungskraefteentwicklung/>

Kontakt:

Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Personalentwicklung

Elke Karrenberg

Saarstr. 21

55099 Mainz

Tel. 06131 39-20634

Fax 06131 39-22411

Email:

PE-Weiterbildung@uni-mainz.de

www.personalentwicklung.uni-mainz.de



Entwicklungs- programm für Führungskräfte



Staffel 36

JG|U

JOHANNES GUTENBERG
UNIVERSITÄT MAINZ

Entwicklungsprogramm für Führungskräfte: Das Konzept

In den letzten Jahren haben viele Führungskräfte der Universität Mainz tiefgreifende Veränderungsprozesse erlebt. Diese haben häufig zu einer Ausweitung der Aufgabenbereiche geführt. Eine steigende Komplexität des Umfelds, in dem das Führungshandeln stattfindet, stellt zudem erhöhte Anforderungen an die Führungskräfte. Im Jahr 2011 hat die JGU im Rahmen des Projekts „JGU-Leadership“ Führungsleitlinien in einem breiten partizipativen Prozess erarbeitet, die einen Rahmen für das Führungshandeln geben.

Viele - vor allem jüngere - Führungskräfte befinden sich in einem Spannungsfeld. Sie haben keine umfassende Ausbildung in der Führung und müssen gleichzeitig unter hohem Ergebnisdruck agieren. Um sie in dieser Situation zu unterstützen und gleichzeitig auszubilden, wird das hier vorliegende, dreiteilige Entwicklungsprogramm angeboten.

Zielgruppe sind Führungskräfte aus der Wissenschaft, dem Wissenschaftsmanagement und der Verwaltung.

Um einen möglichst kontinuierlichen Lernprozess zu erreichen, absolvieren die Teilnehmenden das Programm als feste Gruppe. Die Teilnahme ist an allen drei Modulen erforderlich.



Modul 1: Ich als Führungskraft

Was ist Führung?

- Ansätze, Modelle, Orientierungsrahmen
- Handwerkszeug einer Führungskraft
- Was bedeuten Leadership und die Führungsleitlinien an der Universität Mainz?

Meine Führungsrolle

- Rollenkonzepte und Rollenkonflikte
- Spannungsfeld Fach- vs. Führungsaufgaben

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen durch...

- angemessenes Einsetzen und Entwickeln
- Motivieren und Setzen von Anreizen
- Steuern, Führen mit Zielen, effektivem Strukturieren von Prozessen

Modul 2: Schwierige Führungssituationen bewältigen

Kommunikation als Führungskraft aktiv gestalten

- Informationsfluss steuern und partnerorientiert kommunizieren
- Partnerorientiert kommunizieren
- Den eigenen Standpunkt verbindlich vermitteln
- Leitung von (konfliktreichen) Besprechungen
- Geschlechtsspezifisches Kommunikationsverhalten

Konflikte bewältigen:

- Konfliktphasen und Interventionsmöglichkeiten
- Strategien zur Konfliktbearbeitung
- Die Führungskraft als Vermittler
- Umgang mit Widerstand



Modul 3: Führung von erfolgreichen Teams

Teamsteuerung

- Merkmale erfolgreicher Teams
- Teamentwicklungsphasen und Führungshandeln
- Teamrollen
- Strukturierung von Arbeitsprozessen in Gruppen

Führung im Spannungsfeld zwischen Team und Leitung

- Unsicherheit aushalten
- Handeln in einem komplexen Umfeld

Führung und Persönlichkeit

Persönliche Lernbilanz und Feedback

Termine: (jeweils 2,5 Tage)

Modul 1: 26.-28.11.2025

Modul 2: 04.-06.03.2026

Modul 3: 24.-26.06.2026