

2., überarbeitete und erweiterte Auflage

Kurt W. Koeder | Tobias Koeder

Mitarbeiterführung – Leading People

Pragmatische Instrumente

Tectum

<https://www.nomos-shop.de/isbn/978-3-8288-4424-7>

Kurt W. Koeder | Tobias Koeder
Mitarbeiterführung – Leading People

Kurt W. Koeder | Tobias Koeder

Mitarbeiterführung – Leading People

Pragmatische Instrumente

2., überarbeitete und erweiterte Auflage

Tectum Verlag

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Kurt W. Koeder | Tobias Koeder
Mitarbeiterführung – Leading People
Pragmatische Instrumente

© Tectum Verlag – ein Verlag in der Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2020

ePDF: 978-3-8288-7434-3

(Dieser Titel ist zugleich als gedrucktes Werk unter der ISBN 978-3-8288-4424-7 im Tectum Verlag erschienen.)

Alle Rechte vorbehalten

Besuchen Sie uns im Internet
www.tectum-verlag.de

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Vorwort | 1 |
| 1. Mitarbeiterführung – einige ausgewählte Lebensweisheiten aus Alltag und Unternehmen | 7 |
| 2. Führung – grundlegende und abgrenzende Gedanken | 11 |
| 3. Mitarbeiterführung | 17 |
| 3.1 Definitive Hinführung | 17 |
| 3.2 Mitarbeiter- und Führungskompetenzen | 25 |
| 3.3 Kompetenzmodelle in der Praxis | 34 |
| 4. Ausgewählte, pragmatische Führungsinstrumente und -prinzipien | 49 |
| 4.1 Anerkennung durch Lob | 49 |
| 4.1.1 Lernen von den Erziehungswissenschaften | 49 |
| 4.1.2 Lob und Wertschätzung im Unternehmen | 52 |
| 4.1.3 Einige Grundsätze für effizientes Loben | 54 |
| 4.1.4 Eine kleine „Lob-Regelkunde“ | 61 |
| 4.2 Management by Walking Around | 67 |
| 4.2.1 Mitarbeiter steht im Vordergrund | 67 |
| 4.2.2 Vorgesetzte zum „Anfassen“ gewünscht – soziale Bestätigung entfrustet | 69 |
| 4.2.3 Führungsverhalten und Image muss gelebt werden | 72 |
| 4.2.4 Rhetorische Pflichtübungen schaden, der Gruß/ die Anrede, darf nicht zur Floskel werden | 77 |

| | | |
|------------|--|------------|
| 4.2.5 | Kommunikation geht in beide Richtungen – Neue Gegebenheiten am Arbeitsplatz | 80 |
| 4.2.6 | Selbst kleinste Erfolgserlebnisse sind wichtig | 83 |
| 4.2.7 | Anregungen zum Nachdenken | 85 |
| 4.3 | Management by Laughing and Fun | 95 |
| 4.3.1 | Philosophische Wurzeln | 95 |
| 4.3.2 | Generelles zum Thema „Lachen und Spaß“ | 98 |
| 4.3.3 | Lachen entspannt und schafft eine meditative Pause | 101 |
| 4.3.4 | Spaß und Humor am Arbeitsplatz – Grundsätze einer Lachkultur | 104 |
| 4.3.5 | Der kürzeste Weg zwischen Menschen ist ein Lächeln | 110 |
| 4.4 | Mitarbeiterumfrage – Führungsinstrument für mehr Mitarbeiterinteressen | 118 |
| 4.4.1 | Wissenswertes zur Mitarbeiterbefragung | 118 |
| 4.4.2 | Aufgaben von Mitarbeiterbefragungen | 120 |
| 4.4.3 | Befragungstypen, Erhebungsmethoden und Befragungsfelder | 122 |
| 4.4.4 | Gute Planung trägt maßgeblich zum Erfolg bei | 125 |
| 4.4.5 | Anwendungserfahrungen und Nutzen | 129 |
| 4.5 | Mitarbeitergespräch als Beratungs- und Fördergespräch – Führungsinstrument für mehr Mitarbeiternähe | 137 |
| 4.5.1 | Wissenswertes zum Einstieg | 137 |
| 4.5.2 | Nutzen/Vorteile des Mitarbeitergespräches | 142 |
| 4.5.3 | Dies gilt für die Umsetzung | 146 |
| 4.5.4 | Feedback geben und nehmen | 158 |
| 4.5.5 | Abschließende Anregungen und Anmerkungen | 164 |

| | |
|--|------------|
| 4.6 Führungsgrundsatz „Vertrauen“ | 170 |
| 4.6.1 Ganz im Vertrauen . . . | 170 |
| 4.6.2 Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser? | 172 |
| 4.6.3 Vertrauen gewinnen und zerstören | 174 |
| 4.6.4 Resümee und Handlungsmaximen | 179 |
| 4.7 Die Kunst des „Zuhörens“ | 184 |
| 4.7.1 Hören und Zuhören | 184 |
| 4.7.2 Einige Grundsätze für die Kompetenz „Zuhören können“ | 185 |
| 4.7.3 Zusammenfassung und Fazit | 192 |
| 4.8 Fordern und Fördern – Personalentwicklung | 199 |
| 4.8.1 Einordnung und Abgrenzung | 199 |
| 4.8.2 Personalentwicklung – Ziele und ableitbare Aufgaben für die Beteiligten | 202 |
| 4.8.3 Konzeption und Maßnahmen | 207 |
| 4.8.4 Ergebnis | 209 |
| 5. Ausblick und Denkanstöße | 215 |
| 5.1 Messbarkeit von Führung und Führungspersönlichkeit | 215 |
| 5.2 Neue Aufgaben, neue Strukturen, neue Herausforderungen, neue Führung? | 219 |
| 5.3 Digitalisierung, künstliche Intelligenz und Mitarbeiterführung | 226 |
| 6. „Modernes Führungsverhalten“ | 235 |

