

Markus Volk

Die Einführung von Mitarbeitergesprächen im Führungsalltag



Diplomica Verlag

Volk, Markus: Die Einführung von Mitarbeitergesprächen im Führungsalltag, Hamburg, Diplomica Verlag GmbH 2016

Buch-ISBN: 978-3-95934-938-3

PDF-eBook-ISBN: 978-3-95934-438-8

Druck/Herstellung: Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2016

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

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

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und die Diplomica Verlag GmbH, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Alle Rechte vorbehalten

© Diplomica Verlag GmbH
Hermannstal 119k, 22119 Hamburg
<http://www.diplomica-verlag.de>, Hamburg 2016
Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung: Aktuelle Situation	7
2. Mitarbeitergespräche	9
3. Veränderungsmöglichkeiten und Schulung	11
3.1 Lernarten	11
3.2 Ziele und Zielgruppenanalyse	12
3.3 Rolle des Erwachsenenbildners.....	13
3.4 Rahmenbedingungen	15
3.5 Schulungskonzept.....	15
3.6 Methoden.....	16
3.7 Medien.....	18
4. Konzept für die Umsetzung	19
4.1 Analyse des Ist-Zustand und Zielgruppenorientierung	19
4.2 Konzeption der Trainings.....	21
4.3 Umsetzungsmaßnahmen.....	23
4.4 Transferförderung.....	24
5. Evaluation	25
6. Ausblick.....	29
7. Fazit	31
Literatur	33
Anhang	41

1. Einleitung: Aktuelle Situation

Ein Mittelständisches Unternehmen in einer strukturschwachen Region hat aufgrund der Rahmenbedingungen nicht den gleichen Zugang zu Ressourcen, wie in Ballungsräumen. Die geringere Konkurrenz und die häufig persönlicheren Kontakte in solchen Regionen erzeugen weniger Wettbewerbsdruck, der zu erzwungenem Umdenken führen würde. Das menschliche Gehirn automatisiert Handlungen, um weniger Aufwand zu haben.¹ Eine gewisse Veränderungsaversion ist also einfach normales menschliches Verhalten. Im vorliegenden Fall verstärken Mitarbeiter aus dem öffentlichen Dienst ein wenig innovationsfreundliches Klima. Öffentlicher Dienst ist von klar strukturierten Prozessen gekennzeichnet, die sich nur selten ändern.

Die Darlegung von Vorteilen eines neuen Instrumentes in freiwilligen Vorträgen zeigte nach drei Jahren keine Wirkung. Die wenigen durchgeführten Mitarbeitergespräche orientierten sich an gewohntem Vorgehen von Besprechungen, das Konzept des neuen Instruments wurde weder verinnerlicht noch umgesetzt. Die Beteiligten müssen zum Handeln aktiviert werden. Handeln führt eine Entscheidung aus.² Bisher wurden nur Entscheidungen getroffen, diese aber nicht umgesetzt. Die Umsetzung soll nun durch ein Schulungskonzept erreicht werden, welches entsprechende Trainings gestaltet.

1 Vgl. Höffer-Mehlmer, Handlungs- und Erfahrungsorientiertes Lernen in der Erwachsenenbildung, Seite 5

2 Vgl. Höffer-Mehlmer, Handlungs- und Erfahrungsorientiertes Lernen in der Erwachsenenbildung, Seite 1