

Mitarbeitergesprache In Sozialen Organisationen G

If you ally obsession such a referred **Mitarbeitergesprache In Sozialen Organisationen G** book that will manage to pay for you worth, get the utterly best seller from us currently from several preferred authors. If you desire to droll books, lots of novels, tale, jokes, and more fictions collections are as a consequence launched, from best seller to one of the most current released.

You may not be perplexed to enjoy all ebook collections Mitarbeitergesprache In Sozialen Organisationen G that we will enormously offer. It is not roughly the costs. Its not quite what you compulsion currently. This Mitarbeitergesprache In Sozialen Organisationen G, as one of the most full of zip sellers here will definitely be accompanied by the best options to review.

Empowerment: Führen, Fördern, Motivieren. Das Geheimnis unternehmerischen Erfolges und seine Bedeutung für die Soziale Arbeit - Martina Hassemer 2003-03-08

Diplomarbeit aus dem Jahr 2002 im Fachbereich Sozialpädagogik / Sozialarbeit, Note: sehr gut, Katholische Stiftungshochschule München (Fachbereich Sozialpädagogik), Sprache: Deutsch, Abstract: Wie motiviere ich meine Mitarbeiter? Diese Frage wird nicht nur von zahlreichen Führungskräften aus der Wirtschaft, sondern auch aus den sozialen Organisationen gestellt. Um konstruktive Motivationsversuche starten zu können, sollten sich Führungskräfte zunächst mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen und Erklärungsversuchen des Phänomens Motivation vertraut machen. In der vorliegenden Arbeit soll anhand von Fachliteratur geklärt werden, was Menschen zu bestimmten Handlungen antreibt und wie sich ihre Motivation erklären lässt. Mit Hilfe Reinhard Sprengers Werk „Mythos Motivation“ sollen die bisher gängigen Motivationsbemühungen der Wirtschaftsunternehmen kritisch hinterfragt und alternative Handlungsweisen aufgezeigt werden. Ein besonderer Schwerpunkt dieser Arbeit liegt auf der Frage, worauf es bei der Mitarbeitermotivation in sozialen Organisationen ankommt. Die Unterschiede in der Berufsmotivation, die Andersartigkeit von sozialen Organisationen und die zunehmende Dienstleistungsorientierung im

sozialen Bereich sollen angesprochen, und ihre Auswirkungen auf die Motivation der Mitarbeiter geklärt werden. Empowerment ist ein Schlagwort, das in der Sozialen Arbeit häufig verwendet wird. In der vorliegenden Arbeit wird aufgezeigt, welche Bedeutung Empowerment bei der Mitarbeitermotivation zukommt und welche Konsequenzen dieses Konzept für die Führungskräfte und die Mitarbeiter mit sich bringt.
Das Mitarbeitergespräch - Sandra Jörns 2009

Führung in Organisationen der Sozialen Arbeit - 2015

Das Mitarbeitergespräch als zentrales Mittel zur Leistungssteigerung in einer sozialpädagogischen Organisation - Rolf Rudin 2000

Zukunft der Beratung - Stephan Rietmann 2017-10-17

Der Band bietet eine kritisch-reflexive und potenzialorientierte Analyse moderner Beratung. Als reflexives und klärendes Handlungsfeld wird diese Form der Unterstützung für Ratsuchende und Zielgruppen wieder mehr an gesellschaftlich-strukturelle Verhältnisse und sozialpolitische Bedingungen gebunden. Praxisbeispiele und Fachbeiträge vertiefen diese Perspektive für die Erziehungsberatung.

Das Mitarbeitergespräch und seine Wirkung - Katrin Beutler
2005-04-24

Diplomarbeit aus dem Jahr 2005 im Fachbereich Soziale Arbeit / Sozialarbeit, Note: 1,7, Evangelische Hochschule Nürnberg; ehem. Evangelische Fachhochschule Nürnberg, Sprache: Deutsch, Abstract: Um einen Einblick in das Führungsinstrument ‚Mitarbeitergespräch‘ zu bekommen, behandelt die vorliegende Abhandlung im Kapitel 2 das Mitarbeitergespräch mit seinen theoretischen Aspekten. Dabei erfolgt in Kapitel 2.1 eine Begriffsabgrenzung und im Kapitel 2.2 wird ein Überblick über verschiedene Arten von Mitarbeitergesprächen gegeben. Nachfolgend wird ein modellhafter Ablauf eines Mitarbeitergespräches mit seinen Einzelschritten skizziert. Anschließend wird im Kapitel 2.4 auf die Wirkung von Mitarbeitergesprächen eingegangen. Da die Kommunikation ein wesentliches Element ist, um überhaupt Mitarbeitergespräche zu führen, werden in Kapitel 3 die kommunikationstheoretischen Aspekte näher beleuchtet. Dabei wird im Kapitel 3.1 eine kurze Definition von Kommunikation gegeben und in den folgenden Kapiteln werden die allgemeine Kommunikation in der Organisation und die Einflussfaktoren der Kommunikation aufgezeigt. In den Kapiteln 3.4 und 3.5 werden verschiedene Kommunikationsmodelle und Kommunikationstechniken für eine professionelle Gesprächsführung vorgestellt. Diese sollten bei den Gesprächen in der Organisation und vor allem auch beim Mitarbeitergespräch beachtet werden, um den kommunikativen Austausch zwischen der Führungsperson und dem Mitarbeiter erfolgreich zu gestalten. Um einen Einblick bezüglich der praktischen Anwendung von Mitarbeitergesprächen in sozialen Organisationen zu bekommen, wurde - wie schon in 1.2 erwähnt - von der Verfasserin eine Forschungsstudie durchgeführt. Um diese Studie mit einer wissenschaftlichen Grundlage zu untermauern, wird in Kapitel 4 ein kleiner Überblick über die empirische Sozialforschung gegeben. So wird in Kapitel 4.1 auf die empirische Sozialforschung im Allgemeinen kurz eingegangen und im Kapitel 4.2 werden die wesentlichen Merkmale der quantitativen und der qualitativen Sozialforschung dargestellt. Das Kapitel 4.3 beschreibt die unterschiedlichen Methoden der Sozialforschung und das Kapitel 4.4

widmet sich der Expertenbefragung. In Kapitel 4.5 wird das Telefoninterview als ein Erhebungsinstrument vorgestellt. Das Kapitel 5 stellt die Methode der durchgeführten Forschungsstudie dar. Dabei wird in den Kapiteln 5.1 bis 5.6 auf das Forschungsziel und die Fragestellung, die Forschungsgruppe, das Forschungsinstrument, das methodische Vorgehen und die Datenerfassung, zu erwartende Ergebnisse und Probleme sowie auf die kritische Würdigung des Ablaufs, eingegangen.

[...]

Führung in sozialen Organisationen - Susanne Volkmar 2004

Das Mitarbeitergespräch - Ein Instrument der Personalführung - Kathleen Pickert 2012

Studienarbeit aus dem Jahr 2012 im Fachbereich Führung und Personal - Personalführung, Note: 1,3, Evangelische Hochschule Berlin, Sprache: Deutsch, Abstract: Gegenwärtig erkennen immer mehr Unternehmen die Bedeutung des Mitarbeiters als notwendige Voraussetzung für wertschöpfende Tätigkeiten und legen diesbezüglich verstärkt Wert auf eine Förderung und Motivation ihrer Mitarbeiter, sowie auf eine gute Zusammenarbeit mit diesen. Das jährliche Mitarbeitergespräch ist ein Führungsinstrument, welches diese Ziele berücksichtigen soll. Die vorliegende Arbeit zielt darauf ab, einen komprimierten Einblick in die Theorie des Mitarbeitergespräches, sowie in die grundlegendsten Gesprächsführungstechniken zu geben. Insbesondere wollte ich, als künftige Sozialpädagogin mit dem Wunsch im Sozialmanagement tätig zu sein, mir die Thematik des Mitarbeitergespräches noch einmal vertieft anschauen. Der Schwerpunkt der Arbeit soll vor allem auf den theoretischen Grundlagen des Mitarbeitergespräches liegen. Da mir die Regeln und Techniken der Gesprächsführung bereits ausführlich durch das Studium der Sozialen Arbeit bekannt sind, werden sie im Rahmen dieser Arbeit angeschnitten, jedoch nicht in der Tiefe behandelt.

Anreiz-Beitrags-Balance bei Mitarbeitern in sozialen

Dienstleistungsorganisationen - Mandy Schober 2006-11-14

Inhaltsangabe: Einleitung: Soziale Dienstleistungsorganisationen im Sinne der Freien Wohlfahrtspflege haben u. a. die Aufgabe, negative Folgen von

Marktprozessen zu beheben. Ihre Leistungsfähigkeit steht und fällt vor allem mit den vorhandenen Humanressourcen, da Personal der dominante Einsatzfaktor im personenbezogenen Dienstleistungsprozess ist. Wie die Gesamtstatistik der Freien Wohlfahrtspflege (2000) zeigt, führten eine steigende Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen und die Zunahme an Teilzeitstellen in den vergangenen drei Jahrzehnten zu einer Ausweitung der absoluten Beschäftigtenzahlen in allen Arbeitsfeldern sozialer Dienstleistungsorganisationen: Gab es 1970 noch 381.688 Mitarbeiter, waren es im Jahr 2000 bereits insgesamt 1.164.329 Beschäftigte. Vor dem Hintergrund demographischer und gesellschaftlicher Veränderungen ist davon auszugehen, dass die Nachfrage vor allem in den Arbeitsfeldern der Alten-, Jugend- und Familienhilfe weiterhin steigen wird. Nicht ausreichende Personalressourcen hätten dann zwangsläufig eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit zur Folge. In Anbetracht einer Arbeitslosigkeit von derzeit 4,233 Mio. Menschen scheint es zunächst sehr widersprüchlich, von knappen Personalressourcen für soziale Dienstleister auszugehen. Aber wie es in einer Studie der Kammer der Evangelischen Kirche (2002) heißt, ist es bislang noch nicht gelungen, die Arbeitsfelder sozialer Dienstleistungsorganisationen für Arbeitslose attraktiv zu machen und sie entsprechend zu qualifizieren. Auch wenn angenommen wird, dass sich hier Veränderungen einstellen, so ist das Personalproblem der Zukunft noch lange nicht gelöst. Aufgrund der demographischen Entwicklung ist davon auszugehen, dass es in Zukunft an jungen Berufseinsteigern mit aktuellem Qualifikationsprofil mangeln wird, so dass ein verstärkter Wettbewerb um Personal zu erwarten ist. Soll die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit sozialer Dienstleistungsorganisationen gewahrt werden, muss sichergestellt sein, dass Mitarbeiter ausreichend Beiträge für die Organisation erbringen, d. h. Mitarbeiter müssen gewonnen, verlässliche Leistungen gesichert und der Verbleib von gegenwärtigen Mitarbeitern gefördert werden. Um diese Ziele zu erreichen, ist es notwendig, den Mitarbeitern einen angemessenen Gegenwert für ihre Beiträge in Form von Anreizen zu bieten, denn Mitarbeiter werden bei ihrer Entscheidung, einer Organisation beizutreten, für diese Beiträge zu erbringen und sich

schließlich an [...]

Führen im öffentlichen Bereich und in Non-Profit-Organisationen -

Paul Braune 2013-03-12

Im ersten Teil des Buches werden wesentliche erfolgskritische Grundpositionen und Führungswerkzeuge behandelt. Im zweiten Teil wird für die Nutzer der Einstieg über konkrete Handlungssituationen wie Korruptionsprävention oder Umgang mit Demotivation und Führungsversagen eröffnet. Der Wechselbeziehung zwischen ehrenamtlicher und hauptamtlicher Führung wird besondere Aufmerksamkeit geschenkt, weil sie zum Führungsalltag der Zielgruppe gehört. Fallstudien und Checklisten machen den Praxisleitfaden zu einem nützlichen Arbeitsbuch.

Kritische Gespräche und das Mitarbeitergespräch - Sebastian Latte 2010

Studienarbeit aus dem Jahr 2010 im Fachbereich Führung und Personal - Sonstiges, Note: 1,0, Universität Hildesheim (Stiftung) (Sozial- und Organisationspädagogik), Veranstaltung: Personalentwicklung, Sprache: Deutsch, Abstract: Mitarbeitergespräche sind ein in der Personalarbeit mittlerweile weit verbreitetes Mittel, um Potentiale einzuschätzen, Ressourcen herauszufinden und das Leitungselement der Kontrolle einzusetzen. Um diese strukturell durchzuführen, stehen zahlreiche Praxis-Ratgeber, Vorschlagsammlungen, Checklisten und Coaching-Experten zur Verfügung, die Führungskräften eine möglichst gute Vorbereitung auf anstehende Mitarbeitergespräche bieten wollen. Leider stellt sich in der gegenwärtigen Literatur jedoch heraus, dass zwar viele Konzepte, Ansätze und Ideen existieren, aber nur sehr wenige theoretische Grundlagen bezogen auf eine wissenschaftliche Betrachtung der Funktionen und Wirkungsweisen von Mitarbeitergesprächen vorhanden sind. Erst in den letzten Jahren kommen auch verstärkt Ansätze auf den Markt, die eine wissenschaftlich fundierte Form der Mitarbeitergespräche und deren Einbindung in das strategische Personalmanagement versprechen. Der Mangel an Konzepten zeigt sich umso deutlicher, wenn ein Teilaspekt von Mitarbeitergesprächen betrachtet wird. Muss sich ein Personaler auf die schwierige Aufgabe eines kritischen Mitarbeitergespräches einlassen, stehen ihm wiederum

hauptsächlich die erwähnten Ratgeber zur Verfügung. In der vorliegenden Arbeit werden im Kapitel 2 Grundlagen zu Gesprächen mit Mitarbeitern aufgezeigt, bevor in Kapitel 3 kritische Gespräche als solches behandelt werden. Neben den Besonderheiten werden verschiedene Arten kritischer Gespräche aufgezeigt und es wird verdeutlicht, worauf sich Führungskräfte dabei einlassen müssen. Anschließend werden in Kapitel 4 verschiedene Ansatzpunkte dargestellt die beschreiben, wie sich die Führung aufstellen muss, um präventiv kritischen Situationen vorzubeugen. Ein besonderes Augenmerk wird hier Führung und Motivation in sozialen Organisationen - Tanya Kassner 2003

Das Mitarbeitergespräch in sozialen Einrichtungen - Ursula H. Werling 2007

Der aggressiv-entwertende Kommunikationsstil im Mitarbeitergespräch - Lena Kölblin 2009-03-18

Studienarbeit aus dem Jahr 2009 im Fachbereich Sozialpädagogik / Sozialarbeit, Note: 2,0, Fachhochschule Braunschweig / Wolfenbüttel; Standort Braunschweig, Veranstaltung: Personalmanagement: Mitarbeitergespräche, 23 Quellen im Literaturverzeichnis, Sprache: Deutsch, Abstract: Im alltäglichen Berufsleben kommt immer mal wieder die Tatsache in Betracht, dass ein Chef ein Gespräch mit seinen Angestellten sucht oder der Mitarbeiter den Austausch mit dem Vorgesetzten. Nach Rohse-Paul¹ sind Mitarbeitergespräche speziell für die weitere Karriereplanung von enormer Bedeutung. Doch was ist eigentlich ein Mitarbeitergespräch? Sind das nur Gespräche zwischen Vorgesetztem und Angestelltem? Oder auch Gespräche innerhalb der Belegschaft, zwischen den einzelnen Arbeitskollegen? Doch jeder Einzelne hat eine andere Art und Weise, die Kommunikation mit seinen Mitmenschen anzupacken, sei es nun privat oder beruflich. Menschen agieren je nach Charakter, bisherigen Erfahrungen etc. unterschiedlich. Man hört auch immer wieder, dass Vorgesetzte ihre Machtposition innerhalb des Betriebsgefüges ausnutzen und sich gerne über ihre Angestellten stellen, diese verbal herabsetzen und Feedbacks über die Arbeitsleistung äußerst

negativ formulieren. Wie kann man mit solchen Zeitgenossen umgehen? Was passiert, wenn ein solcher Mitarbeiter auf einen eher harmoniebedürftigen Chef trifft? Mitarbeitergespräche dienen dem „Interesse an Austausch“², welches auf beiden Seiten vorliegen kann bzw. sollte. Gerade in der heutigen Zeit des ständig erwünschten Wirtschaftswachstums erscheint es durchaus sinnvoll, die Potentiale im Betrieb kennen zu lernen und auch zu erkennen, ein stetig steigendes Maß an Kreativität, Ideenreichtum gepaart mit sinkenden Kosten sind speziell im sozialen Sektor gefordert. Eine gute Kommunikation zwischen allen beteiligten erfordert also folglich geradezu einen Austausch, einen Austausch über einerseits das betrieblich Geschehen und andererseits auch über die individuellen Wünsche des Einzelnen, sei es Chef oder Mitarbeiter. Wie kann ein solches umsetzen, wie kann man es planen, so dass jeder der Beteiligten ein Win-Win-Situation, eine Situation zum beiderseitigen Vorteil, für sich zu verbuchen hat? Und wie genau passt hier die Vorstellung eines aggressiven und abwertenden Gesprächspartners hinzu, kann man diese so manipulieren, dass dennoch Vorteile daraus gereifen oder wie kann man damit am besten umgehen, so dass einem keine Nachteile daraus entstehen? *Mitarbeitergespräche in sozialen Organisationen* - Katrin Beutler 2006

Personalmanagement in Einrichtungen der Sozialen Arbeit - Christina Hölzle 2017-04-10

Das Mitarbeitergespräch - Oswald Neuberger 1973

Das soziale Feld im Umbruch - Christina Schachtner 2004

Im Zuge des gegenwärtigen Globalisierungsprozesses erodiert das Soziale oder konstituiert sich bereits wieder neu. Das Buch arbeitet die Konturen einer neuen Professionalität im sozialen Feld heraus, die sich in der gegenwärtigen gesellschaftlichen Umbruchsituation bewähren muss. Innerhalb der gegenwärtigen Dimensionen der Globalisierung erodiert das Soziale oder konstituiert sich bereits wieder neu. Das Buch arbeitet die Konturen einer neuen Professionalität im sozialen Feld heraus, die sich in

der gegenwärtigen gesellschaftlichen Umbruchsituation bewähren muss. Der Blick richtet sich auf die verschiedenen miteinander agierenden Wirklichkeitsbereiche im sozialen Feld, auf die Sozialadministration und den Non-Profit-Bereich, auf soziale Projekte, Bürgerinitiativen, Selbsthilfegruppen. Es werden Leitbildentwicklungsprozesse im sozialadministrativen Bereich und ein reflexiver Führungsbegriff aufgezeigt, der neben Personal- und Organisationsverantwortung auch gesellschaftliche und ökologische Verantwortung einschließt. Neue professionelle Handlungskonzepte wie das partizipative Qualitätsmanagement, der Netzwerk- und Empowermentansatz, die Zukunftswerkstatt und die Open-Space-Methode werden diskutiert. Interkulturelle Kompetenz, Managementkompetenz, Netzwerkkompetenz und Kompetenzen zur Erzeugung kreativer Felder tragen den zukunftsöffnenden professionellen Orientierungen Rechnung. Die Reihe 'Psychologie und Beruf' wird herausgegeben von Gerd Jüttemann, Berlin Heidi Möller, Innsbruck Lutz von Rosenstiel, München Walter Volpert, Berlin Wolfgang Weber, Innsbruck.

Das Mitarbeitergespräch - Ein vielschichtiges Führungsinstrument

- Christine Kuhn 2003-07-28

Inhaltsangabe: Einleitung: „Sage mir, wie Du mit Deinen Mitarbeitern sprichst und ich sage Dir, was Du von Deinen Mitarbeitern zu erwarten hast!“ Führungsaufgaben bestehen zu einem großen Teil aus Kommunikation. An einigen Beispielen lässt sich dies leicht erkennen. Problemlösen, planen, entscheiden, organisieren, delegieren und kontrollieren, alles ist notwendigerweise an Information und Kommunikation gebunden. Die wachsende Komplexität von Aufgaben und Problemen hat fortlaufende Veränderungen in der Rolle und Funktion der Führungskraft zur Folge. Den Führungskräften kommt im Rahmen dieser ständigen Veränderungsprozesse eine herausragende Rolle zu, da sie als Multiplikator über den Kommunikationsprozess Einfluss auf die Mitarbeiter und somit auf das Unternehmen haben. Im Zuge der Abkehr von der tayloristischen Arbeitsteilung und der Hinwendung zu verstärkter Teamarbeit stellt die soziale Kompetenz, wie z.B. Integrationskraft, Teamfähigkeit und vor allem kommunikative Kompetenz, eine notwendige

Führungseigenschaft dar. Sie ist die Basiskompetenz, um Entscheidungen und Strategien in einer lebendigen Organisation durchzusetzen, den Wandel zu managen und die Grundlagen für eine lernende Organisation zu schaffen. Wer eine innovative Unternehmenskultur will, muss mit seinen Mitarbeitern kommunizieren und seine Vorstellungen und Ziele mit ihnen austauschen. Das Mitarbeiterjahresgespräch - im folgenden kurz MJG genannt - kann bei dieser Betrachtung als Bindeglied zwischen der strategischen Unternehmensplanung und der operativen Mitarbeiterführung angesehen werden. Das wichtigste Instrument der Mitarbeiterführung ist das regelmäßige Mitarbeitergespräch. Es dient der Verbesserung des Vorgesetzten-Mitarbeiter-Verhältnisses, fördert Offenheit und gegenseitiges Verständnis und erleichtert die Zusammenarbeit. Gute Mitarbeiter erwarten, dass der Vorgesetzte mit ihnen spricht: über ihre Ziele, ihre Aufgaben, ihre Leistungen, ihre Stärken und ihre Schwächen. Das Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter (MJG) ist ein personalpolitisches Instrument, welches diesen Anspruch mit Leben erfüllt. Mitarbeitergespräche sind außerdem ein wichtiges Hilfsmittel der Personalentwicklung und dienen der Ausgestaltung eines kooperativen Führungsstils. Die vorliegende Studienarbeit befasst sich mit den theoretischen Hintergründen von Kommunikation und Gesprächsführung unter dem Blickwinkel des Mitarbeitergesprächs, als ein herausragendes Führungs- und [...]

Personalarbeit in Organisationen Sozialer Arbeit - Andrea Friedrich 2009-12-01

Die Professionalisierung des Personalmanagements stellt Organisationen der Sozialen Arbeit in vielen Handlungsfeldern ihrer Personalarbeit vor Herausforderungen. Die spezifischen Besonderheiten der Sozialen Arbeit lassen Irritationen und Herausforderungen in zweierlei Perspektive entstehen: Zum einen ist die Praxis irritiert in Bezug auf die betriebswirtschaftliche Ausrichtung des Personalmanagements, zum anderen irritiert die Praxis die Fachdiskussion durch ihre Vielfalt an Ausgestaltungen des Personalmanagements. Dieser Band bildet beide Ebenen ab: Die fachliche Diskussion des Personalmanagements in der Sozialen Arbeit wird ergänzt durch Praxisbeiträge von Führungskräften

aus der Sozialen Arbeit.

Erfolgreiches Management in der Sozialen Arbeit. - Eva Brellek

2013-04-08

Studienarbeit aus dem Jahr 2013 im Fachbereich Pflegemanagement / Sozialmanagement, Note: 2,5, Fachhochschule Dortmund, Veranstaltung: Management in der Sozialen Arbeit im Spannungsfeld mikropolitischer Interessenskonflikte, Sprache: Deutsch, Abstract: Die vorliegende Abhandlung hat die Thematik Erfolgreiches Management in der Sozialen Arbeit zum Gegenstand der Untersuchung. Das besondere Augenmerk gilt dabei den Anforderungen und Kontextbedingungen an das Management sozialer Organisationen. Um dieser Problematik gerecht zu werden, gilt es zunächst, zentrale Begrifflichkeiten näher zu beleuchten. Im Anschluss sollen Aspekte des erfolgreichen Managements analysiert werden. Dies betrifft die Personalplanung und Personalführung, Anforderungen an Sozialarbeiter sowie Schwierigkeiten, die beim Management in der Sozialen Arbeit auftreten können. Die Arbeit endet mit einem Fazit und einem Ausblick. Um ein erfolgreiches Management in der Sozialen Arbeit bewerkstelligen zu können, müssen verschiedene Aspekte der Sozialen Arbeit beachtet werden. Im Folgenden sollen die zentralen Aspekte näher beleuchtet werden. Für die Qualität der geleisteten Arbeit ist es von integraler Bedeutung, welchen Mitarbeitern mit welchen Qualifikationen welche Aufgaben übertragen werden und wie ein produktives Arbeitsklima geschaffen werden kann, in dem die Mitarbeiter ihre Handlungskompetenzen komplett entfalten können. Es fällt auf, dass hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen an soziale Berufe zu wenig Einigkeit besteht. Potenzielle Bewerber auf Stellenanzeigen erfahren nur sehr wenig über die sie erwartende Arbeit und beinahe gar nichts über die Personalausstattung. Oftmals werden von ihnen lediglich Engagement und Durchhaltevermögen oder Bereitschaft zur Wahrnehmung ungünstiger Arbeitszeiten (wie bei der Tätigkeit in Heimen oder in der Jugendarbeit) gefordert, manchmal wird diffus auf Erfahrungen im Arbeitsbereich bestanden. Vergleicht man die Möglichkeiten, die zur Verbesserung von betrieblichen Abläufen zur Verfügung stehen, mit denen, die im Management der Sozialen Arbeit möglich sind, fällt auf,

dass mit unterschiedlichen Voraussetzungen an das Thema herangegangen werden sollte.

Personalentwicklung durch Mitarbeitergespräche - Diana Ciesluk

2018-10-31

Studienarbeit aus dem Jahr 2018 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Note: 2,0, FOM Essen, Hochschule für Oekonomie & Management gemeinnützige GmbH, Hochschulleitung Essen früher Fachhochschule, Sprache: Deutsch, Abstract: Die Personalentwicklung ist ein wichtiger Bestandteil in der Personalwirtschaft und somit auch in der heutigen Arbeitswelt. In erster Linie verhilft sie dem Unternehmen ihre Leitziele zu erreichen, da sie sich mit vielen Gebieten, wie Bildung, Förderung und der Organisationsentwicklung auseinandersetzt. Das Leitziel sei unter anderem die Kompetenzen der Mitarbeiter in Bezug auf aktuelle und künftige Anforderungen zu verbessern. Die Kernfrage dieser Arbeit befasst sich demnach mit der Förderung der Leistung und Motivation von Angestellten durch das Einsetzen von Mitarbeitergesprächen in Unternehmen. Der erste Teil widmet sich der Definition von „Personalentwicklung“ und „Mitarbeitergespräch“. Auf dieser Grundlage werden im zweiten Teil die Hauptfunktionen eines Mitarbeitergesprächs betrachtet. Im Anschluss daran wird das Mitarbeitergespräch an einem Student-Consulting-Project nähergebracht und bewertet. Anhand dieses Praxisbeispiels wird in einer Diskussion veranschaulicht, welche Auswirkung ein Mitarbeitergespräch für Unternehmen und Mitarbeiter haben kann. Als Fazit wird eine abschließende Reflektion erschlossen, die mithilfe von Recherchen gestützt wird und zudem auf eigene Praxiserfahrung basiert.

Personalführung in sozialen Organisationen - Gisa Vogel 2013-11-20
Bachelorarbeit aus dem Jahr 2013 im Fachbereich Organisation und Verwaltung, Note: 1,7, Universität Trier, Sprache: Deutsch, Abstract: Die Aufgaben der Leiterin einer Kindertagesstätte sind sehr vielfältig: „ - Fach- und Dienstaufsicht über das Personal, - Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement - Planung und Durchführung von Elternarbeit - Organisation des Betriebs - Verwaltung der Einrichtung im Sinne der Mitwirkung bei Haushaltsplanung und dessen Vollzug [...]“ (Rannenber-

Schwerin 2012, S. 2f.) und vieles andere mehr. In der vorliegenden Arbeit werde ich ausschließlich den Aspekt der Personalführung herausgreifen, zu dem ein weites Feld von Aufgaben wie z.B. Führung von Mitarbeitergesprächen, Personalauswahl, Personalentwicklung, Personalbeurteilung und Ausbildung von Auszubildenden gehört, und wie in allen relativ kleinen Organisationen liegen diese Aufgaben, auch in Kindertagesstätten (Kitas) in der Hand der Leitung. Meine These in dieser Arbeit ist, dass Personalführung in denjenigen Kitas besser funktioniert, in denen die Leiterin nicht in die pädagogische Arbeit involviert ist, sondern „nur“ mit Leitungsaufgaben befasst ist. Wenn es nämlich der Fall ist, dass die Kita-Leiterin in einer Kindergruppe mitarbeitet, befindet sie sich in einer ähnlichen Situation wie Schulleiterinnen: „Schulleiter/innen ihrerseits sind für die Lehrer/innen nicht nur Vorgesetzte, sondern immer auch Kolleg/inn/en, und daraus resultieren oft für beide Seiten gravierende Spannungen“ (Ulich 1996, S. 179). Allerdings hinkt dieser Vergleich insofern, als in einer Kita, in der die Leiterin in einer Gruppe mitarbeitet, sie sowohl Vorgesetzte als auch Kollegin von allen Kolleginnen ist, aber auch noch zusätzlich Kollegin von jemandem ist, der in der selben Gruppe arbeitet. Dieser Aspekt könnte meiner Meinung nach eine nicht unbedeutende Rolle spielen. Diese Problematik betrifft mehr als die Hälfte der Kita-Leiterinnen, denn 57% der Kita-Leiterinnen arbeiten zusätzlich zu ihrer Leitungstätigkeit in einer Gruppe mit (vgl. Kaltenbach o. J., S. 91) . Um meine These prüfen zu können, werde ich jedoch auf obige konkrete Aufgaben nur am Rande eingehen und mich v.a. auf die Ebene der Spannungsfelder begeben, mit denen Führungskräfte in sozialen Organisationen, insbesondere diejenigen in Kitas, konfrontiert sind. Beziehen werde ich mich auf solche Spannungsfelder, welche auch Personalführung beeinflussen, erschweren und damit komplexer machen als diese vielleicht auf den ersten Blick erscheint. [...]

Das Mitarbeiter- Jahresgespräch an Schulen - Hanns Eberhard Meixner
2022-04-19

Über das Buch: Ein formales Mitarbeiter- bzw. Jahresgespräch ist die logische Konsequenz auf ein geändertes Führungsfeld. Die rasanten technologischen und sozialen Veränderungen führen zu einer neuen

Gewichtung der Führungsrolle. Führung wird heute stärker hinterfragt und statt formaler Autorität muss die Führung nunmehr als Partner, Coach, Gesundheitsmanager und Sozialingenieur überzeugen und sich hinterfragen lassen. Diese Entwicklung zeichnet sich auch im Bildungsbereich etwa an den Schulen und Gymnasien ab. Auch wenn Konzeption, Intention und Anliegen des Jahresgesprächs in alle Organisationsbereiche grundsätzlich vorbehaltlos übertragbar sind, so gibt es im Bildungssektor in Abhebung zur Verwaltung einige charakteristische Unterschiede. Diese Besonderheiten wie etwa die eher kollegiale Führungsstruktur, die Stellung der Schulleitung und das Selbstverständnis hochqualifizierter Kolleginnen und Kollegen, die Bewältigungsstrategien, denen sich Pädagoginnen täglich stellen müssen, fördern eine besondere Sensibilität für Fremd- und Selbstwahrnehmungsprozesse, erfordern aber auch ergänzende Akzente. Das Buch gliedert sich in zwei Teile. Im ersten Teil wird das Anliegen und die Intention dieses Gesprächsformats im Führungsprozess anhand praktischer Fälle veranschaulicht. Die Transformation dieses Gesprächsformats in den organisatorischen Ablauf wird beispielhaft an den Regelungen und vorgeschriebenen Abläufen einer "Dienstvereinbarung" konkretisiert. Der zweite Teil dieses Buchs konzentriert sich auf die praktische Umsetzung des Jahresgesprächs. Hier werden die vielen bedeutsamen Kleinigkeiten, deren Beachtung den Gewinn dieses Gesprächsformats ausmachen, herausgearbeitet.

Berufsbild und Qualifizierung von Führungskräften in der Sozialen Arbeit - Rainer Biesenkamp 2007-07-11

Berufsbild und Qualifizierung von Führungskräften in der Sozialen Arbeit. Ergebnisse einer Untersuchung zu Leistungsanforderungen und Perspektiven der Qualifizierung.

Zwischen Struktur und Kultur - Julia Frank 2009

Konzept zur Einführung jährlicher Mitarbeitergespräche im Krankenhaus - Katrin Wukasch 2002-04-23

Inhaltsangabe: Einleitung: Der zunehmende Wettbewerbs- und Kostendruck im Gesundheitswesen erfordert von den Krankenhäusern

eine grundlegende Veränderung in ihrem Selbstverständnis und in ihren Strukturen. Um überlebensfähig zu bleiben, gehören zu den Aufgaben des Managements eine gesteuerte Entwicklung und Einsetzung vorhandener Ressourcen. Eine ganz besondere Rolle kommt dabei den personellen Ressourcen zu, weil qualifizierte und motivierte Mitarbeiter eine zentrale Basis für die Qualität der Leistungen im Krankenhaus sind. Diese Arbeit leistet einen Beitrag zur Implementierung erfolgversprechender Instrumente einer zeitgemäßen Personalführung in Krankenhäusern. Sie legt dar, weshalb das Mitarbeitergespräch in Krankenhäusern eingesetzt werden sollte und bringt schließlich ein Konzept zur Einführung von jährlichen Mitarbeitergesprächen für ein Klinikum hervor. So werden in dieser Arbeit sowohl theoretische Grundlagen als auch praxisbezogene Hinweise vermittelt. Gang der Untersuchung: Zunächst werden die verschiedenen Facetten eines Mitarbeitergesprächs vorgestellt, um den Leser mit den Funktionen und den Inhalten des Instruments vertraut zu machen. Es werden Möglichkeiten aufgezeigt, die ein Mitarbeitergespräch seinen Anwendern bietet und die Anforderungen, die es an sie stellt. Die Frage, aus welchen Gründen das Mitarbeitergespräch in den Krankenhäusern eingeführt werden sollte, beantwortet der darauf folgende Teil. Hierin findet eine Auseinandersetzung mit den personellen Bedingungen in den Krankenhäusern statt. Sie betrachtet die Zweckmäßigkeit einer Einführung des Mitarbeitergesprächs. Diese Auseinandersetzung liefert zugleich Aussagen über die derzeitigen Voraussetzungen zur Implementierung des jährlichen Mitarbeitergesprächs und damit auch Ansätze für ein Konzept. Ein Instrument in ein Unternehmen einzuführen, das einen Wandel im Umgang mit Mitarbeitern und Kollegen erfordert, ist ohne die Kenntnisse im Management von Veränderungen nicht möglich. Aus diesem Grund gibt ein weiteres Kapitel einen Überblick über die notwendigen Aufgaben im Veränderungsprozess. Aus diesen Erkenntnissen und der im Rahmen einer kleinen Untersuchung möglichen Einsicht in die Bedingungen eines Klinikums erfolgte die Entwicklung eines Konzeptes. Dieses liefert Hinweise zur Einführungsplanung, Steuerung und Durchführung. Diese Arbeit konzentriert sich auf Grund des zur Verfügung stehenden

Zeitraumens vorwiegend an patientennahen [...]

Der Anerkennende Erfahrungsaustausch - Heinrich Geißler
2004-02-16

Zur Bekämpfung der Fehlzeiten konzentrieren sich die meisten Unternehmen auf Mitarbeiter, die nicht da sind - und übersehen somit den produktiven Teil der Belegschaft. Der Anerkennende Erfahrungsaustausch macht - anders als bisherige Instrumente - durch eine Gesprächsstrategie die anwesenden Mitarbeiter zu internen Beratern. Die Autoren aus Österreich und Deutschland sind Experten für Personal- und Betriebswirtschaft, Arbeitspsychologie und Gesundheitsförderung.

Management in sozialen Organisationen - Gerd Gehrman
2009-11-30

Sozialarbeit mit Effizienz und Effektivität! Dieses Handbuch vermittelt allen Mitarbeitern in sozialen Einrichtungen die Grundlagen effektiver und methodischer Arbeit: Aufgabenorientiertes Management Personalmanagement Ressourcen-Management Selbstmanagement Case Management Qualitätsmanagement Professionelle Konzepte und Methoden Sozialer Arbeit Reform der Sozialen Dienste Aktivierende Soziale Arbeit und aktivierender Sozialstaat "Als Nachschlagewerk für Praktiker und als Pflichtlektüre für alle, die den Weg zu zukunftsweisenden Managementstrategien noch nicht gefunden haben, sollte das Buch in keiner Fachbuchsammlung fehlen." sozialmagazin

Unter den Erwartungen - Armin Trost 2015-06-19

Armin Trost setzt sich in seinem Buch erstmalig kritisch mit dem jährlichen Mitarbeitergespräch auseinander. Die damit angestrebten Ziele und Praktiken werden auf den Prüfstand gestellt und vor dem Hintergrund unterschiedlicher, unternehmerischer Rahmenbedingungen diskutiert. Im Fokus stehen dabei die Führungskultur, das Aufgabenumfeld und der organisationale Kontext. Dabei wird deutlich, dass das jährliche Mitarbeitergespräch ein hierarchisches, statisches Organisationsverständnis widerspiegelt. Es steht insofern im Widerspruch zu einer neuen Unternehmensrealität, die von Komplexität und Unsicherheit geprägt ist. Der Sinn dieses Gesprächs kann und sollte in der heutigen Zeit vehement hinterfragt werden. Neben aller Kritik zeigt Trost

in seinem Buch aber auch praktische Alternativen auf. Während klassische Ansätze des jährlichen Mitarbeitergesprächs sehr strukturiert, mit zahlreichen Zielsetzungen überladen (all at once), top-down und individuell durchgeführt werden, die Ergebnisse in einem System oder bei der Personalabteilung landen, funktionieren moderne Ansätze gänzlich anders. Ziele werden in Gruppen gemeinsam vereinbart, in kurzen Zyklen, Feedback und Beurteilungen erfolgen peer-to-peer in sozialen Settings. Feedback von Kunden und Kollegen wird wichtiger als Feedback vom direkten Vorgesetzten. Im Sinne einer stärkeren Selbststeuerung bleiben Ergebnisse bei den verantwortlichen Mitarbeitern, Teams und Führungskräften. Inhalte werden weniger vorstrukturiert und quantitativ, sondern eher offen und qualitativ behandelt. Was getan wird, geht deutlich mehr von den Teams und den Mitarbeitern aus und wird weniger "von oben" vorgegeben und verordnet. Dabei haben Führungskräfte mehr eine Vermittlerrolle als die eines Richters. Die Personalabteilung nimmt mehr die Position von Befähigern als die von Schiedsrichtern und zentralen Kontrolleuren ein.

Beratung unter Bedingungen des Umbruchs sozialer Organisationen - Wöhrle, Armin 2015

Keine Angaben

Bindung durch Kommunikation – das Mitarbeitergespräch - Nadine Kahlert 2022-06-01

Studienarbeit aus dem Jahr 2022 im Fachbereich Führung und Personal - Mitarbeitermotivation, Note: 1,7, , Sprache: Deutsch, Abstract: Der demografische Wandel bringt einen zunehmenden Fachkräftemangel mit sich. Die Mitarbeiterbindung nimmt damit einen höheren Stellenwert für die Unternehmen ein. Der Mensch selbst stellt in einer sozialen Organisation die wichtigste Ressource und damit die Basis für den Erfolg eines Unternehmens dar. Der Verlust von Mitarbeitern bedeutet finanzielle Einbußen, wertvolles Wissen und Erfahrungen gehen verloren. Das Bewusstsein dafür steigt zunehmend und die Unternehmen legen mehr und mehr Wert auf gute Zusammenarbeit und Mitarbeiterzufriedenheit. Faktoren wie Entlohnung, Arbeitszeiten oder Betriebsklima nehmen Einfluss auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter.

Maßnahmen, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle, eine Arbeitsplatzanpassung oder gesundheitsfördernde Betriebsangebote können zu einer Steigerung des Wohlbefindens der Angestellten führen. Das Mitarbeitergespräch stellt ebenfalls eine wichtige Maßnahme zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit und der Bindung von vorhandenen Mitarbeitern dar. Die nachfolgende Arbeit untersucht, welchen Einfluss das Mitarbeitergespräch, als wichtiges Kommunikations- und Führungsinstrument, auf die Mitarbeiterbindung im Unternehmen nimmt. Ziel soll es sein, einen Überblick über die dazugehörige Theorie, den Ablauf eines Mitarbeitergesprächs und den Nutzen zu liefern.

Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe binden. Das Mitarbeitergespräch als Führungsinstrument - Justine Matthies 2019-12-09
Masterarbeit aus dem Jahr 2019 im Fachbereich Soziale Arbeit / Sozialarbeit, Note: 2,0, Alice-Salomon Hochschule Berlin , Sprache: Deutsch, Abstract: Im Mittelpunkt der Arbeit steht die Frage, wie Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe gebunden werden können. Das Mitarbeitergespräch als ein Instrument der Führung rückt dabei besonders in den Fokus. Hierfür wird zunächst die Personalbindung in das Personalmanagement eingeordnet. Die Fachkräftesicherung wird nachfolgend begründet durch die Darstellung der problematischen Situation von Fachkräftemangel und Fluktuation. Es wird außerdem ein Überblick über die Faktoren Bindung, Motivation und Arbeitszufriedenheit gegeben und Maßnahmen der Personalbindung werden diskutiert. Anschließend beschäftigt sich der Autor mit der Personalführung. Im Anschluss wird die Führungskommunikation betrachtet und dabei insbesondere die Gesprächsführung und Haltung sowie die zwei wichtige Gesprächstechniken Fragen und Zuhören beleuchtet. Danach rückt das Mitarbeitergespräch in den Fokus. Es werden Ziele, Funktionen und Nutzen zum grundlegenden Verständnis vermittelt und Hinweise für eine gute Vorbereitung und Planung gegeben. Im Mittelpunkt stehen letztlich fünf ausgewählte Arten von Mitarbeitergesprächen, dessen Anwendung sich positiv auf die Sicherung von Fachkräften auswirken kann. Aufbauend auf den bisherigen theoretischen Grundlagen, wird abschließend eine praktische Anwendung für Führungskräfte in der Kinder- und Jugendhilfe

aufbereitet. Die konkreten Arbeitshilfen in Form von Leitfäden beschränken sich auf die ausgewählten Mitarbeitergespräche für die Bewerbung, Feedback, Kritik, Austritt und das Mitarbeiterjahresgespräch.

Die Personalführung in Sozialen Organisationen - Jan-Philipp Kania 2018-08-09

Studienarbeit aus dem Jahr 2017 im Fachbereich Führung und Personal - Personalführung, Note: 2,3, Hochschule Emden/Leer, Sprache: Deutsch, Abstract: Diese Hausarbeit beschäftigt sich mit der Führung in Sozialen Organisationen und im Besonderen mit der Leitung und Führung von Personal. Aufgrund verschiedenster Faktoren gibt es in Sozialen Organisationen für Führungskräfte Herausforderungen, welche in anderen Organisationen nicht zum Tragen kommen. Als einer der Gründe ist die komplexe Organisationskultur zu sehen und es stellt sich die Frage wie damit in der Sozialen Arbeit umzugehen ist und Mitarbeiter, welche aufgrund ihrer intrinsischen Motivation in ihrem Beruf arbeiten zu führen sind. Grundlegendes Ziel meiner Hausarbeit ist die Beantwortung der Frage: „Wie ist die Funktionsweise von Führung und Leitung in Sozialen Organisationen und inwieweit ist es möglich Führungskräfte in Sozialen Organisationen unter Zuhilfenahme herkömmlicher Personalentwicklungsinstrumente zu gewinnen?“ Aufgrund der hohen Komplexität des Themas sind viele Faktoren zu berücksichtigen, welche auf den folgenden Seiten berücksichtigt und erläutert werden. Im Folgenden wird zuerst die Relevanz des Themas und viel mehr noch die Notwendigkeit von Führung erläutert, um anschließend näher darauf einzugehen wie das Führen in Sozialen Organisationen überhaupt von statten geht. Dazu wird besonders auf die drei Bezüge des Leitens und auf die Anforderung an Führungskräfte eingegangen. Da auch die Frage der Führungskräfteentwicklung ein Ziel dieser Arbeit darstellt, werden einige Instrumente der Führungskräfteentwicklung aufgezeigt, um anschließend am Beispiel des „Coachings“ die Möglichkeit zur Durchsetzung dieses Instruments in einer Organisation der Sozialen Arbeit zu untersuchen. Abschließend wird ein Fazit gezogen, welches die eben genannten Punkte berücksichtigt und einen Ausblick geben soll.

Change Management - Veränderungsprozess einer sozialen Einrichtung -

Oscar Hannabach 2013-03-18

Studienarbeit aus dem Jahr 2012 im Fachbereich Pflegemanagement / Sozialmanagement, Note: 1,4, Evangelische Fachhochschule Freiburg, Veranstaltung: Vorlesung, Sprache: Deutsch, Abstract: Die Führung und Leitung in sozialen Organisationen war in den zurückliegenden Jahren durch autoritäre Führungsstile gekennzeichnet. Teilweise sind derartige Führungsformen auch heute noch anzutreffen. Als Gegenbewegung haben manche Führungskräfte im sozialen Sektor diese veralteten Strukturen abgelehnt und nach neuen Wegen gesucht. Die daraus entstandenen, oft euphorischen Bemühungen waren nicht selten von blauäugigen Ideen geprägt. Beliebte waren und sind die so genannten Leitungsteams als Organe der Entscheidungsfindung. Der effektiven Leitung einer sozialen Einrichtung werden diese Extreme nicht gerecht. Einerseits hemmt autoritäre Betriebsführung Eigeninitiative, Kreativität und die Fähigkeit zur Innovation der Mitarbeiter/innen. Andererseits geben führungslose Teams zwar den Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, sich einzubringen und sich zu verwirklichen, doch die Verantwortlichkeit ist oft unklar und die Entscheidungsfindung ist meist zeitaufwendig. Ein zeitgemäßes, auf langfristigen Erfolg bedachtes Führungsmodell kann auf klare Strukturen und eine wegweisende Leitungskompetenz nicht verzichten. Es muss den berechtigten Erwartungen der Mitarbeiter/innen nach eigenverantwortlicher Beteiligung am betrieblichen Geschehen entsprechen. Aufgrund der veränderten wirtschaftlichen, sozialpolitischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wird der Faktor „Ökonomie“ bedeutsamer. Ebenso erhöhen die Gesetzmäßigkeiten des Marktes und die Erwartungen der Kostenträger den Stellenwert der sozialen Einrichtungen, deshalb stehen diese vor einem großen Umbruch. Mehr Markt im Sozialsektor führt zwingend zu neuen Herausforderungen und Veränderungen bei der Organisationsentwicklung. Die „lernende Organisation“ ist gefragt. Daher werden für den sozialen Bereich andere Management-Konzepte wie die aus der Wirtschaft interessant.

Die Kunst gemeinsam zu handeln - Stefan Hölscher 2007-02-13
Erfolg in Organisationen basiert auf dem erfolgreichen Management sozialer Interaktionen: Meetings, Kundenkontakte, Mitarbeitergespräche,

Verhandlungen - gemeinsames Handeln, das die Weichen für die Zukunft stellt. Was macht solche Prozesse produktiv? Welche Fallen sind zu meiden, welche Strategien hilfreich? Die Autoren stellen ein Set elementarer Pole vor, zwischen denen sich soziale Prozesse bewegen und deren Balance Erfolg oder Misserfolg prägt. Mit hilfreichen Steuerungselementen und praxisnah u.a.: Integration sachrationaler/psychosozialer Prozesslogik, Umgang mit Entscheidungen, die Kunst des Fragens, Wege gemeinsamer Reflexion.

Das Mitarbeitergespräch - Heidi Christina Kohlstock 2007-01-07
Studienarbeit aus dem Jahr 2003 im Fachbereich Sozialpädagogik / Sozialarbeit, Note: 1,7, Evangelische Fachhochschule Reutlingen-Ludwigsburg; Standort Reutlingen, Veranstaltung: Sozialpolitik, 3 Quellen im Literaturverzeichnis, Sprache: Deutsch, Abstract: Müssen wir jetzt neben Teamsitzungen, Fallbesprechungen und sonstigen längeren Zusammentreffen auch noch extra Mitarbeitergespräche einführen? Gerade in sozialen Einrichtungen wird doch schon soviel „ausdiskutiert“ und besprochen (so jedenfalls das Klischee). Wenn es Probleme gibt, dann kann man doch so darüber reden. Ein Mitarbeitergespräch (MAG) darf nicht verwechselt werden mit der Alltagskommunikation. Es ist strukturiert und folgt wichtigen Grundregeln. Eine genaue Vorbereitung von Seiten sowohl der Mitarbeiter als auch der Führungskräfte – schriftlich – ist Voraussetzung. Zudem ist das Gespräch gekennzeichnet durch einen systematischen Aufbau. Auch eine Nachbereitung ist unerlässlich. Das MAG ist dadurch gekennzeichnet, dass es „ziel- und leistungsorientiert, mindestens einmal im Jahr, als 4-Augen-Gespräch, kooperativ, individuell durchgeführt wird.“

Arbeiten in sozialen Organisationen. - Dieter Baumstümmler 2000-05

Die Rolle von Kommunikation und sozialer Kompetenz. Anforderungen an Führungskräfte im Umgang mit den Mitarbeitern - Nuray Pekdemir 2015-01-23

Akademische Arbeit aus dem Jahr 2005 im Fachbereich Führung und Personal - Sonstiges, Note: 2,0, Fachhochschule für Wirtschaft Berlin, Sprache: Deutsch, Abstract: Der Aufgabenkatalog eines Vorgesetzten ist

sehr umfangreich. Er enthält unter anderem folgende Tätigkeiten: Zielsetzung, Entscheidungsfindung, Organisation, Planung, Kontrolle, Lösung von Problemen, Einleitung von Veränderungen, Koordination, Motivation, Delegation, Analyse etc. Deshalb hat es der Vorgesetzte auch schwer, seine Aufgaben ohne die Hilfe seiner Mitarbeiter zu lösen. Um planen und Entscheidungen treffen zu können sowie die Befähigung zu haben, Mitarbeiter zu motivieren, z. B. durch ein Mitarbeitergespräch, muß der Vorgesetzte die Kommunikation mit seinen eigenen Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern pflegen. Außerdem gewinnt die soziale Kompetenz in der Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung. Die folgende Arbeit gibt einen Überblick über die an Führungskräfte gestellten Anforderungen im Unternehmen. Schlüsselqualifikationen wie die sozialen und kommunikativen Kompetenzen sind hierbei von besonderer Bedeutung. Außerdem werden verschiedene Gesprächsstile und Gesprächstechniken vorgestellt, die unter dem Aspekt von Mitarbeitergesprächen bewertet werden. Die Arbeit schließt mit einem Abschnitt über Regeln der Zielentwicklung.

Das Mitarbeitergespräch - ein zielorientiertes Führungsinstrument - Hagen Zywicki 2007

Studienarbeit aus dem Jahr 2005 im Fachbereich Pflegemanagement / Sozialmanagement, Note: 2,0, Fachhochschule Braunschweig / Wolfenbüttel; Standort Wolfenbüttel, Veranstaltung: Personalmanagement, 26 Quellen im Literaturverzeichnis, Sprache: Deutsch, Anmerkungen: Die Arbeit gibt einen guten Überblick über die grundlegenden Inhalte und Funktionen von Mitarbeitergesprächen. Die Frage, wie zielorientiertes Führen in Organisationen entwickelt werden kann, wird geklärt. Schwerpunkt der Arbeit ist darüberhinaus die Bedeutung und Entwicklung von Zielvereinbarungen in Organisationen, Abstract: Organisationen der Sozialwirtschaft sind durch teilweise tiefgreifende Veränderungen ihrer finanzwirtschaftlichen Überlebensbedingungen mehr und mehr mit steigendem Wettbewerbsdruck und dynamischen Umweltveränderungen konfrontiert. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, eigene Ressourcen zu optimieren und mehr Schnelligkeit und Flexibilität im Hinblick auf Marktorientierung

zu erreichen. Die Entwicklung und Kommunikation von Organisationszielen werden zunehmend wichtigere Handlungsfelder für Sozialmanager. Die Weiterentwicklung bürokratisch und tayloristisch geprägter Organisationsstrukturen durch z.B. neue Steuerungsmodelle erfordert zunehmend mehr soziale Kompetenz als notwendige Eigenschaft von Führungskräften. Führung ohne Kommunikation zwischen Vorgesetzten und ihren Mitarbeitern ist in Organisationen nicht denkbar. Wichtige Grundsatzfragen wie Arbeitsziele, Fragen der Zusammenarbeit,

Wünsche und Ziele der Mitarbeiter sind für eine Alltagskommunikation "zwischen Tür und Angel" ungeeignet. Strukturierte Mitarbeitergespräche bieten einen Rahmen, diese Themen abgekoppelt von der alltäglichen Arbeitsituation zu besprechen. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich in ihrem ersten Teil mit den grundlegenden Inhalten und Funktionen von Mitarbeitergesprächen. Der zweite Teil der Arbeit widmet sich der Frage, wie zielorientiertes Führen in Organisationen entwickelt werden kann.