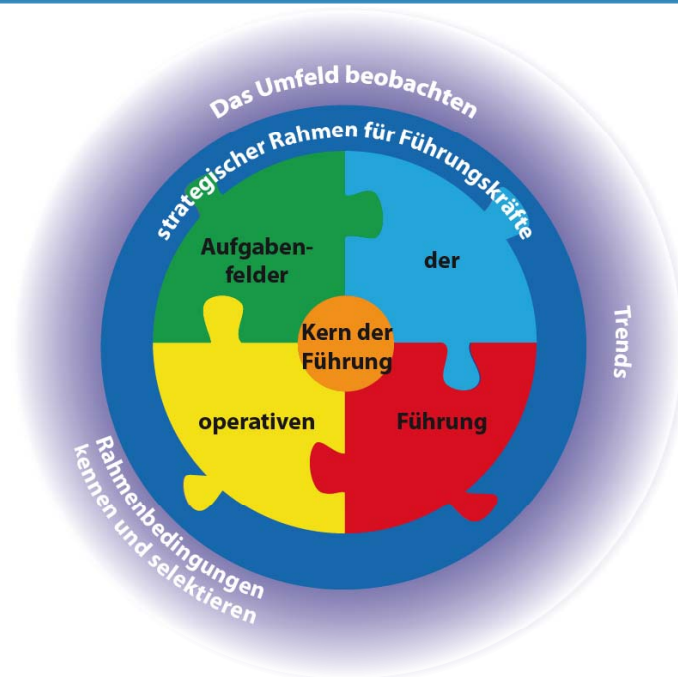


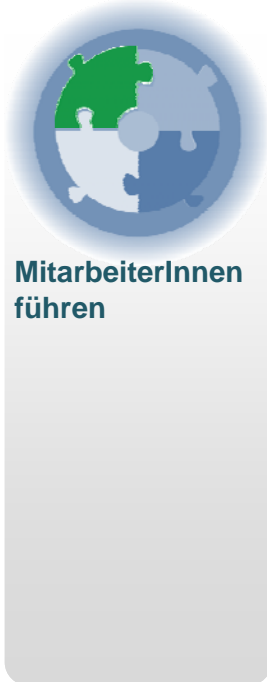
Augen zu und durch? MitarbeiterInnenführung als Entwicklungsfeld



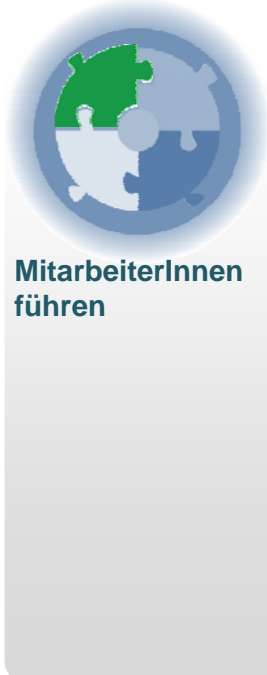


MitarbeiterInnen führen

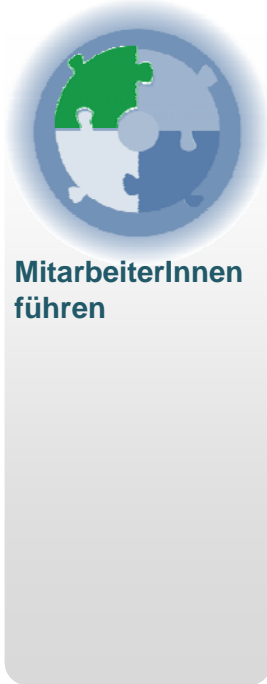
- Auswahl von MitarbeiterInnen
- Einsatz von MitarbeiterInnen
- Die Entwicklung der Personen aufmerksam beobachten, thematisieren und mitsteuern
- Fördern und Fordern
- Management des Widerspruchs von Organisation und Person
- Auf individuelle Bedürfnisse und Eigenheiten Rücksicht nehmen
- Standards setzen und einhalten
- Zur Verfügung stehen
- Zeit für Kommunikation haben



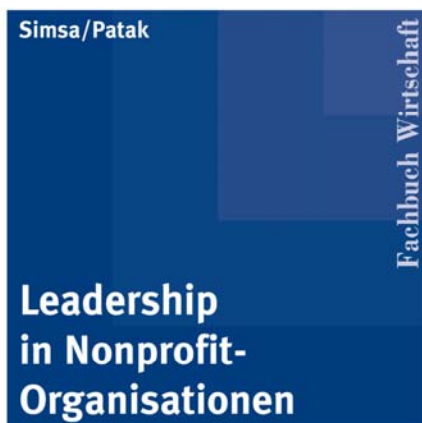
- MitarbeiterInnengespräch
- Entwicklungs- und Bildungsmaßnahmen
- Gestaltung von Belohnung und Sanktion
- Prämiensysteme
- Zielvereinbarungen
- MentorInnensysteme
- Karrierepläne
- Fördergespräche



- Führung höchst unterschiedlicher MitarbeiterInnengruppen
 - Hauptberufliche MitarbeiterInnen
 - Unbezahlte (ehrenamtliche oder freiwillige) MitarbeiterInnen;
 - Zivildienstler
 - Mischformen
- Führung auch „nach oben“
- Selbstausschöpfung – Schutz der MitarbeiterInnen als Führungsaufgabe
- Kontrolle und Sanktionen als Herausforderung
- Führen von „übermotivierten“ Personen



- Führung enttabuisieren und etablieren – als Dienstleistung an der Organisation
- Transparenz herstellen - Führung besprechbar machen, statt Wegsehen bei Führungsversagen
- Unterstützung für Führungskräfte – Aus-, Weiterbildung, Kommunikation zwischen Führungskräften → Selbstverständnis entwickeln
- Schaffung eines Organisationsklimas, in dem Führung sinnvoll gelebt werden kann



Die Kunst der Führung
ohne Profitdenken