

Walter Braun/Hans O. Rasche

Menschenführung- mit Zuwendung und System

86

Praxisbezogene Leitgedanken und Checklisten
für eine motivierende Mitarbeiterführung

5. völlig überarbeitete und erweiterte Auflage 1998

(1. und 2. Auflage erschienen unter dem Titel: „Reserven wecken durch zeitgerechte Mitarbeiterführung“).

Es kostet den Praktiker zumeist viel Zeit sich über die wichtigsten Aussagen der Literatur auf dem Laufenden zu halten. Deshalb entstand diese Arbeit als schnell überschaubare „Checkliste“, die helfen soll, Energie-Reserven in Mitarbeitern zu entdecken und zu aktivieren und so zu führen, wie es in die Zeit passt.

Dabei geht es nicht um in Rezepte gefasste Vorgehensweisen. Aber es gehört ein „Vorgehens-System“ dazu, damit es nicht bei Deklarationen und guten Vorsätzen bleibt.

Am wichtigsten aber ist die „menschliche Zuwendung“ der Führungskraft, bezogen auf die Mitarbeiter, z. B. durch Anerkennung, Freiraum und Zutrauen.

Das bedeutet, dass es für den Führungserfolg und die Spitzenleistungen Ihres Unternehmens in besonderer Weise auf die Persönlichkeit der Führungskräfte ankommt - und ihre Fähigkeit, den Eigenwert von Aufgabeninhalten in innere Motivation der Mitarbeiter umzusetzen. Und dies auf der Basis von „Illusionslosem Vertrauen“ - eine Formulierung, die Peters/Waterman in ihrem Buch „Auf der Suche nach Spitzenleistungen“ fanden.

Autor: Walter Braun, Diplom-Psychologe
Hans O. Rasche, Diplom-Volkswirt
Unternehmensberater, Management-Trainer und Publizisten
42579 Heiligenhaus

ISBN: 3-922118-86-0

Stand: 1/99

Gliederung	Seite
Verhaltensbeispiele	4
1. Was diese Checkliste (von Ihnen bzw. für Sie) will	5
2. Gedanken zum „Führen“	9
2.1 Menschenführung als Produktionsfaktor	9
2.2 Das Peter-Prinzip in der Führung	13
2.3 Einige Fragen an Sie	17
3. Alles wandelt sich - auch Führungsverhalten	25
3.1 Aufgaben und Anforderungen im Führungsgeschehen	25
3.2 Über das Menschenbild in der Führung	37
4. Führung durch Motivation	47
4.1 Der Zusammenhang von Führen und Motivieren	47
4.1.1 Mögliche Grundlagen der Autorität	51
4.2 Motivation - und die Beschäftigung mit den Voraussetzungen dafür	53
4.3 Primäre und sekundäre Motivation	63
5. Über das „Lernen“	69
5.1 Was verstehen wir unter Lernen?	69
5.2 Motivation zum Lernen	71
5.3 Die wichtigsten Lernempfehlungen	73
6. Wie man das Verhalten verändern kann	79
6.1 Verstärkung als Steuerungselement	79
6.2 Motivierende Rahmenbedingungen	85
6.3 Personal-Entwicklung als weiterer Veränderungsansatz	91
7. Führungs-Grundsätze	95
8. Das Mitarbeitergespräch als Baustein der Führung	103
8.1 Grundsätzliches zum Mitarbeitergespräch	103
8.2 Was Gespräche schwierig macht	107
8.3 Lenkungstechniken im Gespräch	109
8.4 Gesprächsaufbau und -ablauf	111
Abschlussbemerkungen	116
Literaturhinweise	117

