

IKK-Information zur
betrieblichen Gesundheitsförderung

Kommunikative Führung



Inhalt

Bedeutung: Führung und Kommunikation	Seite	3
Die Rolle als Führungskraft annehmen	Seite	5
Mitarbeiter situativ führen	Seite	8
Sich auf andere einstellen	Seite	12
Mitarbeitergespräche führen	Seite	16
Durch Information Transparenz herstellen	Seite	26
Zum guten Schluss	Seite	30
Literatur zum Thema	Seite	31

Impressum

Herausgeber:



1. Auflage • Stand: 1. Januar 2011 • GK100225

© 2011 PRESTO Gesundheits-Kommunikation GmbH

30177 Hannover

www.presto-gk.de

Autor:

Training & Beratung Tom Freyer

Brunnenweg 3, 39590 Billberge

www.Training-Beratung-Freyer.de

Bedeutung: Führung und Kommunikation

Das gegenwärtige Umfeld von Unternehmen ist geprägt durch eine gewachsene wirtschaftliche Dynamik, da durch die Globalisierung die Märkte sich rasend schnell wandeln. Dieser Wandel zwingt die Unternehmen zur Flexibilität, die jedem einzelnen Mitarbeiter eine höhere Selbstverantwortung abverlangt.

Auf der anderen Seite ist ein gesellschaftlicher Wertewandel zu beobachten. Dieser zeigt sich im Streben des Einzelnen nach Selbstverantwortung und Selbstbestimmung. Hier also treffen sich wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen. Zeitgemäße Führung muss diese Entwicklungen beachten.

Die Aufgaben der Führungskräfte

- Zielfelder zu bestimmen und daraus abgeleitete Ziele mit den Mitarbeitern zu vereinbaren.
- Die Tätigkeit der Mitarbeiter zu planen, zu steuern und zu kontrollieren.
- Von ihnen einerseits Leistung einzufordern und andererseits den Mitarbeitern die Chance zum Erfolg zu geben und dafür die Spielregeln zu vereinbaren.
- Mitarbeiter in ihrer Entwicklung zu unterstützen.
- Den Informationsfluss im Unternehmen zu sichern, nicht nur von oben nach unten oder umgekehrt, sondern auch horizontale Verknüpfungen zu fördern, z. B. zwischen Bereichen bzw. Abteilungen.
- Mitarbeitern Feedback zu geben und sie zu beurteilen, z. B. ein Lob aussprechen, um Fehlverhalten zu korrigieren oder um geeignete Nachwuchsführungskräfte heranzuziehen.
- Wichtig ist auch, Aufgaben und Verantwortung an geeignete Mitarbeiter zu delegieren und ihnen dafür Freiräume zu geben.
- Durch Glaubwürdigkeit und Authentizität Akzeptanz bei den Mitarbeitern zu erreichen.