

Das Meister - Praxis - Skript



2011

Portal: **Industriemeister/in: Basisqualifikationen**

schulclick.net

Vorwort	4
Warum dieses Skript?	4
Ziele dieses Skriptes sind:	4
Inhalte:.....	4
1. Lebenslanges Lernen oder warum der Satz „was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“ nicht stimmt.....	5
1.1 „Hirn ist in!“ Unterscheidung zwischen Lernen und Behalten.....	5
1.2 Was versteht man nun unter Behalten?.....	6
1.3 „Den inneren Schweinehund überwinden“ oder die richtige Motivation zum Lernen finden.....	7
1.4 Lernstrategien entwickeln	8
1.5 „Trickse dich selber aus“ Lernblockaden erkennen und eigene Lernstrategie finden	9
1.5.1 Die Lerntypen unterscheidet man in den	9
1.5.2 Welcher Lerntyp bin Ich?	10
1.5.3 Lernen wollen und nicht können - Lernblockade	11
1.6 Gehirnfreundlicher Wissenstransfer.....	13
1.6.1 Empfehlungen zur Lernstrategie.....	13
1.7 Prozess des handlungsorientierten Lernens	14
1.8 Warum Methodenmix so wichtig ist - „Spaß beim lernen!“	15
2. Betriebliches Bildungsmanagement als ganzheitliche Personalentwicklung	15
2.1 Fachkräftemangel vermeiden durch ein zielorientiertes Bildungsmanagement	16
2.1.1 Vergleich von Bildungssystem und Bildungsmanagement Vision.....	17
2.2 Industriemeister 2000.....	19
2.2.1 Rollenerwartung an den Meister und Rollenkonflikt des Meisters	19
2.3 Das Selbstwertgefühl als Grundantrieb des menschlichen Handelns	22
3 Regeln der Zusammenarbeit.....	25
3.1 Arbeitsorganisation	25
3.1.1 Urlaubsplanung	25
3.1.2 Mehrarbeit.....	25
3.1.3 Teamarbeit	25
3.1.4 Gruppengespräch	25
3.1.5 Vertretungsregelung.....	25
3.1.6 Unterschriftenregelung	26
3.1.7 Arbeitsordnung und Sicherheit am Arbeitsplatz.....	26
3.2 Zielvorgaben für den Meisterbereich.....	26
3.2.1 Zusammenarbeit.....	26
3.2.2 Umsetzung der Unternehmensziele	26
3.3 Führungsgrundsätze des Meisters	27
3.3.1 Situativer Führungsstil.....	27
3.3.2 Einstellung und Haltung	27
3.3.3 Ebenen des Führens	28
3.3.4 Mitarbeitergespräch	29
3.3.5 Kaizen, KVP	29
3.3.6 SIX SIGMA	30
3.3.7 Einbinden der Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse.....	31
4 Der Meisterbereich innerhalb der internen Kunden-Lieferanten-Kette	32
4.1 Zielgerichtete Präsentation des Meisters vor den Entscheidern.....	32
4.2 Den eigenen Meisterbereich fördern.....	34
4.2.1 “Tue Gutes und sprich darüber”	34
5 Personalersatz.....	34
5.1 Stellenbeschreibung	34
5.1.1 Tätigkeitsprofil.....	34
5.1.2 Anforderungsprofil.....	34
5.2 Auswahl von Bewerbern.....	35
5.2.1 Ist- Soll-Abgleich mit dem Fähigkeits- und Bedürfnisprofil des Bewerbers	35
5.3 Einarbeitungsplan.....	35
5.3.1 Johari-Fenster.....	35
5.3.2 Integration	38

5.4 Planstellen und Stellenplan	38
6 Leistungsmotivation	39
6.1 Arbeitsanforderung	39
6.1.1 Keine Unter- und Überforderung	39
6.2 Arbeitsbedingungen und Leistungsmotivation	39
6.3 Arbeitssicherheit	40
6.4 Betriebsklima	40
6.5 "Gerechte" Bezahlung	40
6.6 Personalentwicklung	41
6.7 Arbeitsorganisation	41
7 Führung	41
7.1 Regelkreis der Führung	41
7.1.1 Ziele vorgeben	42
7.1.2 Planen	42
7.1.3 Organisieren	42
7.1.4 Realisieren	42
7.1.5 Kontrollieren	42
7.2 Personalentwicklung	42
7.2.1 Fachkompetenz	43
7.2.2 Personal- und Sozialkompetenz	43
8 Konflikte lösen	44
8.1 MA/MA-Konflikte	44
8.2 MA/Meister-Konflikte	44
8.3 Mobbing und Bossing	46
9 Anforderungen der Leitung	46
9.1 Sparen	47
9.2 Steigerung der Produktivität	47
9.3 Einführung neuer Arbeitsformen	49
Anhang I	50

Vorwort

Warum dieses Skript?

In meiner über 10-jährigen Tätigkeit als Trainer und Referent für die Aus- und Weiterbildung von IndustriemeisterInnen häufte sich ein Erfahrungsschatz an, welcher doch einmal niedergeschrieben werden muss, um ihnen, lieber Leser, eine Unterstützung bei ihrer Meisterwerdung zu sein. Es ist in diesem Sinn kein klassisches Lehrbuch, sondern eine Art Tagebuch mit den Themen aus meinen Personalführung- und Personalentwicklung-Seminaren. Dieses Skript ist eine populärwissenschaftliche Darstellung der Grundlagen guter Führungsarbeit.

In meiner Referenten-Tätigkeit in den Vorbereitungsseminaren zur handlungsorientierten Industriemeisterprüfung (Teil 2) in den Themen Personalführung und Personalentwicklung incl. der Prüfungssimulation bei der Studiengemeinschaft Darmstadt wird mir immer wieder die Frage seitens der Teilnehmer gestellt, ob man nicht meine Trainingsinhalte schriftlich bekommen könnte. Darum auch dieses Skript zum Nachlesen.

Ziele dieses Skriptes sind:

- Den Lernenden Hilfe zur Selbsthilfe geben.
- Die „Meisterei in der Industrie“ aus der Praxissicht aufzeigen.
- Mitarbeiterführung nicht als Last, sondern als Lust erfahren.

Inhalte:

Im ersten Hauptkapitel befasse ich mich mit dem Vorgang des Lernens und Behaltens.

Im zweiten Hauptkapitel schreibe ich Ihnen Nachdenkenswertes über die Akquisition von Personal.

Im dritten bis zum neunten Hauptkapitel behandle ich die wichtigsten Themen aus der Personalentwicklung und Personalführung aus der Sicht des Meisters.

Das Motto heißt „Führen mit Spaß“.

Autor: Michael Nieruch

Reinheim November 11

Dieses Skript erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit und wird mit den Erfahrungen des Trainers und dem Feedback der Leser und Kursteilnehmer weiter wachsen.