

ZIB - Skript

2 Faktentheorie nach Herzberg	Besteht aus Hygienefaktoren = alle Faktoren, die zur Arbeitszufriedenheit führen und Motivatoren = alle Faktoren, die zur andauernden Zufriedenheit führen.	S. 18,19
Abwehrmechanismen	Wird das Selbstwertgefühl beschädigt, greift der Mensch zur Selbsthilfe	6
Ältere Mitarbeiter	Mann ab 55 - Frau ab 45. Menschliche Fähigkeiten (körperlich und geistig können sich verringern wie z.B.: Kraft, Leistungsfähigkeit Sinnesorgane, Lernfähigkeit usw. Mit dem Alter wachsen: Berufserfahrung, Selbstständigkeit, Ausgeglichenheit usw.	S. 11,12
Älteren Mitarbeiter - Maßnahmen	Veränderungen der Sitzgelegenheiten, Beleuchtung, Werkzeugkonstruktion, Vermeidung von Schichtarbeit	S. 12
Anerkennung	4 Augen, nicht mit Kritik an einer anderen Leistung anknüpfen	S.61
Anerkennung und Kritik	Wichtige Führungsinstrumente in der betr. Praxis, die Unterschieden werden in Bestätigung- Anerkennung, Korrektur- Kritik	5.4 S.61
Anpassungsleistung		85
Antipathie	Abneigung, neg. Einstellung jemanden gegenüber	33
Arbeitsanweisung	Die 7 W's die für eine Anweisung Wichtig sind	50
Arbeitsbedingungen - äußere	Organisationsstruktur, Führungsklima, Entgelt, zwischenmenschliche Beziehung, Arbeitsbedingungen	S. 20
Arbeitskontrolle	Ist der Vergleich eines IST/ SOLL - Zustand um Erreichen oder Abweichen eines Zieles festzustellen	5.3 S.59
Arbeitsmotivation	Beispiel für die Auswirkung sozialer Maßnahmen auf die Arbeitsmotivation der MA	31
Arbeitsplanung	Das systematische verplanen der MA und Ausweiten der Einsatzmöglichkeiten durch Weiterbildung	49
Arbeitsplatz Anforderungen	Vielseitigkeit der Aufgabe, den Grad der Arbeitsteilung, Die Häufigkeit mit der bestimmte Aufgaben anfallen, Sachmitteleinsatz	S. 20
Arbeitsplatz Bewertung	Kann nach verschiedenen Verfahren vorgenommen werden : Summarisch , Analytisch	21
Arbeitsplatz Gestaltung	Ergonomische und humane Gestaltung	23- 25
Arbeitsumgebung Gestaltung	Gestaltungspunkte : Raumgestaltung, Beleuchtung und Farbgebung, Raumklima und Lüftung, Lärmschutz,	21- 23
Arbeitsunterweisung	4 Stufen Methode. Vorbereiten, Vormachen, Nachmachen, Üben	5.2.3 S.57
Arbeitszeit Gestaltung	Flexible Arbeitszeit, Arbeitszeit-Grundmodell, Flexibilisierungsregeln, Vertretungs-Organisation	23
Arbeitszeugnis	Mann unterscheidet grundsätzlich zwischen einfachem und qualifizierten Zeugnis	70
Arbeitszeugnis Bestandteile	Zu beachten 11 Punkte, Checkliste zur Beurteilung	70- 73
Arbeitszufriedenheit	Sind positive Einflüsse im Unternehmen, das zur Befriedigung eines Arbeitsnehmer dient	31

ZIB - Skript

Arbeitszufriedenheit nach Maslow und Herzberg	Ein Mitarbeiter, der an seinem Arbeitsplatz zufrieden ist, bringt höhere Leistung als ein unzufriedener Mitarbeiter	S. 17
Aufgaben der Führungskraft	Der Meister muss erkennen bei welchen MA Q-Bedarf besteht, welche Maßnahmen er veranlassen und unterstützen muss	5.2.1 S.53
Aufgabenbereiche / Führungsaufgaben	Führungsaufgaben eines Industriemeister	44
Aufgabendelegierung	Übertragung v. Verantwortung mit Leistungsanreiz, indem Aufgaben und Kompetenzen an den MA weitergegeben werden.	5.1.3 S.50
Ausgleichsregel in einer Gruppe	Mit längeren bestehen einer Gruppe gleichen sich Ansichten und Verhaltensweisen der einzelnen Gruppenmitglieder an	36
Ausländische Mitarbeiter	Ausländische Mitarbeiter haben häufig andere Ess- und Lebensgewohnheiten, Sprachprobleme und andere Religionsrichtungen.	S.15
Autoritärer Führungsstil	Militärisch angelegter, bestimmender Führungsstil	40
Autorität	Basis = Macht; Mittel und Vorraussetzung = Befehl, Drohung, Strafe; Auswirkung = Gehorsam, Passivität	47
Bedeutung der Weiterbildung	Ist ein Instrument der Personal-, und ein Teil der Unternehmensentwicklung	S.54
Bedürfnispyramide nach Maslow	1. Grundbedürfnisse, 2. Sicherheitsbedürfnisse, 3. soziale Bedürfnisse, 4. Ich bezogene Bedürfnisse, 5. Selbstverwirklichung	S. 18
Behinderte Mitarbeiter	Behinderung ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden Funktionsbeeinträchtigung, die auf einen regelwidrigen körperlichen, geistigen und seelischen Zustand beruht.	S. 13,14
Behinderten Beschäftigung	Diese Mitarbeiter haben besondere Rechte Z.B.: besonderer Kündigungsschutz, 5Tage Zusatzurlaub, Freistellung von Mehrarbeit	S. 13
Behinderten Beschäftigungsquote	Bei 20 Beschäftigten beträgt die Quote 20%	S. 14
Besprechungsverlauf	Vorbereitungen	84
Betriebliche Arbeitsgruppen	Zusammensetzung betrieblicher Arbeitsgruppen , Effizienz	85
Betriebliche Besprechungen	Arten, Ziele und Anlässe	83/84
Betriebliche Probleme und soziale Konflikte	Arten, Ursachen, Verhinderung, Bewältigung, Behandlung von Beschwerden, 1. Anhören, 2. Prüfen, 3. Handeln, 4. Beobachten	91- 93
Beurteilungsfehler	Halo- Hierarchie- Selektions- Kleber- Primacy - Effekt, Vorurteil	S.67- 68
Beurteilungsgespräch	Müssen gut vorbereitet werden, Gespräch langfristig zu steuern, um so das Ziel zu erreichen. Auf sachliche Ebene bleiben. Eröffnung: Erörterung der pos. Gesichtspunkte und neg. Beurteilungspunkte. Stellungnahme, altern. Vorgehensweise diskutieren. Pos. Gesprächsabschluss mit Aktionsplan. BetrVG §82, 83, 94	S.68- 70
Beurteilungsmerkmale	B-Merkmale sind Leistungs-, - Verhaltensbezogen. Nicht zu viele Merkmale. 5-12!	S.64 S.66
Beurteilungsstufen	Werden an Hand der Leistung in 5 Stufen gegliedert	S.66

ZIB - Skript

Beurteilungszeitpunkte	Z.B. Versetzung, Lohnerhöhung, Weiterbildungsmaßnahme	S.64
Bewusstsein	Das menschliche Verhalten wird gesteuert von bewussten Erkenntnissen und Erlebnissen	5
Boxenfertigung	Fertigungs- oder Montagearbeiten von einem oder mehreren MA werden räumlich zusammengefasst	28
Delegierungsfehler	Willkürliches Eingreifen, Unzulässige Zurücknahmen von Deleg.	S.52
Demokratische Gruppenarbeit	Rollen und Aufgaben der Teammitglieder, Leanmanagement, Einsatz im Team, Aufgaben Teamsprecher, Aufgaben Industriemeister, Human-Ressource-Ansatz	88-91
Dienstbesprechungen		84
Distanzierungsregel in einer Gruppe	Die starken Gruppen mit ihrem "Wir - Gefühl" grenzt sich nach außen ab, bis zur Feindschaft zu anderen Gruppen	36
Einführung neuer Mitarbeiter	Empfang, Bekanntmachung, Information, Einarbeitung	74-76
Einzelne Rollen innerhalb einer Gruppe	Rollen def. Auch im Feldhaus Bd.2 S. 255	37
Entfaltungsbedürfnisse	Das Gefühl etwas zu schaffen, Sachliche Anerkennung, Verantwortung, Vorwärtskommen	S.20
Erhaltungsziele	MA auf Lehrgänge schicken	40
Erwartungen	Der MA und der Unternehmensleitung an den Industriemeister	45
fachspezifische Themen	Qualitätsmanagement, Führen im Team, Produktionsmanagement, REFA	48
Fehlerquellen	Tendenz zur Mitte, Milde, Strenge. Sympathie. Subjektivität	S.68
Fertigungsinsel	Gebündelte Arbeitsschritte, Werkzeuge und Maschinen werden zu Inseln zusammengestellt	27-28
Fluktuation und Fehlzeiten	Arten, Ursachen und Folgen von Fluktuation und Fehlzeiten bei MA. Einflußmöglichkeiten	76-77
Formellegruppen	Diese Art von Gruppen sind rational (vernünftig) organisiert, bewusst geplant und eingesetzt sowie ergebnisorientiert	34
Fragetechniken	Offene Fragen, Geschlossene Fragen, Wiederholende Fragen, Richtungsweisende Fragen	83
Führungsgrundsätze	Ist die Vereinhaltlichung des Führungsverhaltens aller Vorgesetzten eines Unternehmen	39
Führungsstile und verhalten	Def. Auch im Feldhaus Bd.2 S. 259	40
Führungsverhalten / Betriebsklima	Verschiedene Faktoren, die mit der soz. Struktur eines Betriebs zu tun haben ergeben das Betriebsklima; Dazu gehört Der Umgang zwischen MA und der Führung	46
Funktion	Der Industriemeister hat die Verantwortung die Betrieblichen Ziele und die Erwartungen der Mitarbeit in Einklang zu bringen	44
Gesprächsführung	Vorgehensweise	81

ZIB - Skript

Gesprächsziel	Tabelle, Vorgehen, Maßnahmen, Formulierungen	82
Grundlagen der Autorität und Möglichkeiten zu ihrer Entwicklung	Persönlichkeit des Industriemeister	47
Gruppendruck	Druck auf einzelne Gruppenmitglieder die von der Norm abweichen	35
Gruppendynamik	Prozess der Meinungs- und Entscheidungsbildung in der Gruppe; Stärkung des "Wir-Gefühls" nach außen	35
Gruppenerfolg	Erforderliches Sozialverhalten der Gruppenmitglieder als Voraussetzung	86
Gruppengröße	Abhängig von der Aufgabenstellung / der zur Verfügung stehenden Zeit/ Arbeitsbedingung / soz. Kompetenz der Gruppenmitglieder (~ 3-9 Mitglieder max. 25)	35
Gruppennormen in einer Gruppe	Sind inhaltlich festgelegte relativ konstante Regeln für das Verhalten in einer Gruppe	36
Gruppensoziologie	Grundbegriffe	35 - 36
Humanisierung	Unter Humanisierung werden alle Maßnahmen gesehen, die mit der Verbesserung der Arbeitsinhalte und der Arbeitsbedingungen zu tun haben.	24
Hygienefaktoren	Organisationsstruktur, Führungsklima, Entgelt, zwischenmenschliche Beziehung, Arbeitsbedingungen	S. 20
Ich – Zustände	Eltern- ich, Erwachsene- ich, Kindheits - ich	7
Ich bezogene Bedürfnisse	Ehrentitel, Statussymbol, Berufserfolg, Firmenparkplatz	S. 18
Industrialisierung	Folgen sind Spezialisierung, Arbeitsteilung bzw. Arbeitszerlegung, Kurze Arbeitstakte	24/25
Informationsquellen zur eigenen Weiterbildung	IHK, Handwerkskammer, Fachmessen usw.	48
Informellgruppen	Sind spontan gebildete Gruppen die aus ungeplanten Beziehungen entstehen. Befriedigen unterschiedliche Bedürfnisse einzelner Mitglieder.	34
Innovationsvereinbarung	Führen zu einer Grundlegendenveränderung des Aufgabenbereiches des MA (Verbesserung von Konzepten und Produkten)	40
Instanzenmodell	Der Mensch besteht aus drei Instanzen: Es, Ich , über-ich	5
Interaktion/Dimensionen	Durchsetzungsfähigkeit, Kontaktarmut, Kontaktfreude, Abhängigkeit	85/86
Interaktionsregel in einer Gruppe	Bedeutet sich wechselseitig bedingtes Verhalten zweier oder mehrerer Personen	36
Jobenlargement	Arbeits- und Aufgabenerweiterung	26
Jobenrichment	Arbeits- und Aufgabenvertiefung, Arbeitsbereicherung	26-27
Jobrotation	Systematischer Arbeits- und Aufgabenwechsel	25-26
Kompensation		6
Konferenzen	Moderation, Problemlösung, Themenbearbeitung, Zielerreichung	84
Kontrollverfahren	Nach der Häufigkeit, der Durchführung; dem Gegenstand OSKAR	S.59

ZIB - Skript

Kooperativer Führungsstil	Gemeinschaftliches zusammenarbeiten, Meinungsaustausch zwischen Vorgesetzten und MA	41
Kritik	Wird ausgesprochen, wenn der MA das Ziel weit verfehlt hat	S.61
Kritikgespräch	Ist ein MA-Gespräch wie jedes andere und sollte nicht überbewertet werden	S.62
Laisser-faire-Führungsstil	Der ich lass sie mal machen Führungsstil (Egalstil)	41
Leanproduction	Schlanke Fertigung die sich am Markt orientiert	25/28
Leistung	Ist das Ergebnis aus Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft.	S. 17
Lernarten	Soziales, durch Einsicht, Nachahmen, bewusstes, unbewusstes, Versuch Irrtum und Erfolg	8
Lernen	Lernen ist jede Änderung des Verhaltens oder der Einstellung	7
Lernstattgruppen	Instrument der Personalentwicklung, Höherqualifizierung von MA aller Hierarchiestufen	28
Lernstufen nach Roth	Lernfördernde und Lernhemmende Faktoren	10
Lohn Gestaltung	Industriemeister spricht Empfehlung aus , hat aber keinen Einfluss auf die Entlohnung.	21
Maßnahmen zur Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und des Führungsverhalten		48
Mitarbeiterbeurteilung	Gehört zu den wichtigsten Führungsinstrumenten des I-Meisters und bildet die Grundlage einer gerechten Einstufung, Sonderleistung	5.5 S.63
Mitarbeitereinsatz und Delegation von Aufgaben		49
Mitarbeitergespräche	z.B. Einstellungsgesp. Beurteilungsgesp. Rückkehrgesp.	81
Mitarbeiterinnen	Weniger Körperkraft als Männer, sind jedoch in der Feinmotorik, psychischen Dauerbelastung und Sprachlichen Fähigkeiten oft überlegen. Höhere Ausfallzeiten!	S. 11
Moderation	Techniken, Methoden, Ideensammlung, Brainstorming,(Äußerungs-, Ordnungs-, Schlussphase)	94
Moderationstechnik	Aufgaben, Stellung und Rolle	93/94
Motiv	Ist die Bezeichnung für einen angenommenen Faktor wie z.B. Hunger der das Verhalten beeinflusst.	S. 17
Motivation	Ist immer dann gegeben, wenn in konkreten Situationen aus dem Zusammenwirken verschiedener aktivierter Motive das Verhalten entsteht.	S. 17
Motivations-Kreativitätsförderung	Mittel, Techniken und Möglichkeiten	76
Motivatoren	Das Gefühl etwas zu schaffen, Sachliche Anerkennung, Verantwortung, Vorwärtkommen	S.20
Nachteile Gruppenarbeit		37
Pers. Voraussetzung MA	Zuverlässigkeit, Selbständigkeit, Fach. Qualifikationen, Belastbar	S.52

ZIB - Skript

Pers. Voraussetzungen Meister	Selbstvertrauen, Toleranz, Bereitschaft zur Förderung der MA	S.52
Personelle Maßnahmen Planungsmittel	Industriemeister trägt die Verantwortung personeller Maßnahmen die seine Mitarbeiter betreffen.	73-74
Persönlichkeit des Industriemeister	Vorraussetzungen (Selbstvertrauen, Selbstsicherheit, glaubhaftes und überzeugtes verhalten, Führungswille, Kommunikationsbereitschaft	47
Phasen der Beurteilung	Beobachten, Beschreiben, Bewerten	5.5.2 S.64
Phasen menschlicher Entwicklung	Tabelle	4
Planung von Weiterbild.maßnahmen	6 Phasen : Analyse, Ermittlung, Verdichten, Präsentation, Realisierung, Kontrolle	S.56
Position in einer Gruppe	Beschreibt sozialen Ort in einer Gruppe mit bestimmten Rechten, Privilegien und Pflichten	35
Primärgruppen	Gruppen mit direkten Kontakt zueinander. Es herrscht einvernehmen und vertrauen. Es gibt ein "Wir-Gefühl"	34
Problemlösegruppen	Sie sind aufgabenorientiert und sollen der Problembewältigung dienen.	27
Psychologische Bedürfnisse	Überstunden, Pausen, Arbeitszeit, Schichtarbeit, Freizeit	S. 18
Psychologischer Aspekt	Jugendlicher Mitarbeiter	10
Psychologischer Aspekt	Frauen	11
Psychologischer Aspekt	Ältere Mitarbeiter	11
Rahmenbedingungen der Arbeit	Besteht aus Führungsstiel des Meisters auf die Mitarbeiter, Gestaltung des Lohns, der Arbeitszeit, des Arbeitsplatzes, soziale Maßnahmen im Betrieb usw.	S. 17
Rechtsgrundlagen	BetrVG §96 Wird vom AG und BR gefördert bzw. beraten. Der BR hat Mitwirkungsrecht.	S.54
Resignation	Ist enttäuscht von sich selber und gibt auf.	7
Rollenverhalten Industriemeister	Unterschiede, fachliche Kriterien, persönliche Kriterien	87/88
Rückdelegierung	Unangenehme Entscheidungen dem Vorgesetzten zuzuschieben	S.52
Rückkehrgespräch	Vorbereitung, Durchführung, Zu vermeiden	78-79
Schichtentheorie	Der Mensch reagiert aus 3 Schichten heraus. Geist, Gefühl, Trieb	5
Schwerbehindert	Personen mit einer Behinderung über 50%	S. 13
Sekundärgruppen	Dies sind Gruppen, bei denen die Gruppenmitglieder keine lang anhaltenden Kontakte und Gemeinsamkeiten haben (oberflächliche Interessenübereinstimmung)	34
Selbstverwirklichungsbedürfnisse	Entscheidungsspielraum, Verantwortung, Vollmacht, Unabhängigkeit	S. 18
Selbstwertgefühl	Zeichnung	1
Selbstwertgefühl	Ist der wichtigste Regulator für das Verhalten von Menschen. Positive und negative Faktoren	6
Sicherheitsbedürfnisse	Sicheres Einkommen, unfallsicherer Arbeitsplatz, Betriebskrankenkasse, Kündigungsschutz	S. 18

ZIB - Skript

Situative Führung (Fiedler)	Führungsstil der, der Situation im Betrieb angepasst ist (Mix aus den drei Führungsstilen)	41
Soziale Bedürfnisse	Teamarbeit, Mitarbeitergespräche, Betriebsausflüge, gleitende Arbeitszeit	S. 18
Soziale Rolle in einer Gruppe	Ergibt sich aus der Summe von Erwartungen, die dem Inhaber einer Position entgegen gebracht werden	36
soziales Lernen	Zeitmanagement, Psychologie der Persönlichkeit usw.	48
Sozialverhalten	Reaktion eines Menschen auf die Aktion eines anderen, die bei diesem wiederum zu einer Reaktion führt. (Nonverbal (Gestik) -Verbal (Sprache))	32
Sozialverhalten Entwicklung		2
Status in einer Gruppe	Der formale Status ergibt sich aus der Betriebshierarchie und kennzeichnet die Wertschätzung einer Rolle	36
Statussymbol in einer Gruppe	Besonderes Privileg das mit dem Status verbunden ist	36
Stellung	Der Industriemeister steht zwischen der Unternehmensleitung und dem MA	44
Sternfertigung	Anordnung der Werkzeuge und Anlagen ist Sternförmig	28
Stress	Überbeanspruchen des Körpers über einen längeren Zeitraum (Reize aushalten); Formen des Stress: Eustress = pos. Stress, Distress = neg. Stress	31-32
Sympathie	Zuneigung, pos. Einstellung jemanden gegenüber	33
Sympathie-Kontakt-Aktivität	Text und Schema	86/87
Tarifvertrag. Regelung	Beinhalten in der Regel Freistellungsansprüchen bei Weiterbildung	S.55
Teamarbeit	Die Arbeitsteilung in der Gruppe wird von der Gruppe und nicht von außen geregelt	28-29
Teilautonome Arbeitsgruppen	Mehrstufiges Teammodell ,das den Teammitgliedern Entscheidungsspielräume zugesteht	29
Träger v.Weiterblmaßna	IHK, TÜV, VHS, BG, DGB Bildungswerke	S.57
Transaktionsanalyse	Katalogisiert das Verhalten der Menschen in 3 Ich-Zustände	7
Trichtermethode		81/82
Unternehmenskultur	Unternehmenskultur ist das spezifische Wertesystem eines Unternehmens. Es ist ein „Bild“ von der Kultur eines Unternehmens. Gründungsidee und Ziel des Unternehmens, mit dem sich die Mitarbeiter identifizieren.	S.16
Unternehmensleistung	Konzepte zur Verbesserung, Vorschlagwesen, Leanproduction	88
Unternehmensphilosophie	Ist ein von der Geschäftsleitung festgelegtes Ziel, dass verfolgt wird um zB. eine Gewinnmaximierung zu erhalten. Philosophie = Konzept	S. 16
Urlaubsplanung	Gerechte Verteilung, Mitarbeiter einbeziehen	79-80
Veränderungsziele	Verbesserung einer Aufgabe die nicht Richtig läuft	40
Verantwortung	Verantwortung eines Industriemeister	44

ZIB - Skript

Vorteile Gruppenarbeit		37
Weiterbildmöglichkeiten	Seminare, Lehrgänge, Umschulung, Fernstudium	S.56
Weiterbildung	Erhaltung, ,- Erweiterung, ,- Anpassung, ,- Aufstiegsweiterbildung	5.2.2 S.54
Werkstattgruppen	Sie dienen der Verbesserung der Arbeitsorganisation.	27
Wirkung teilautonome Arbeitsgruppen	Eigenständig handelnde Gruppen	37 - 38
Workshop	Neue Ideen, Arbeitsweise, wichtige Vorteile,(Aufgaben, Fähigkeiten des Moderators),Spielregeln für Gruppen, Visualisierungsregeln	95-97
Ziele der Weiterbildung	Verbesserung der Leistungs- Führungsfähigkeit, Förderung der Teamorientierung, Kommunikationsfähigkeit, aktual. Fachwissen	S.54
Ziele sozialer Maßnahmen des Betriebes, 4 Hauptsäulen	Sind von Art und Größe des Betriebes abhängig . Sozialleistungen, Sozialeinrichtungen, Altersversorgung ,Arbeitsschutz	29-31
Zielvereinbarung	Ein Führungsgrundsatz kann sein, eine Zielvereinbarung mit einem MA zu treffen. 3 Zielkategorien	39 - 40
Zusammenarbeit im Unternehmen	Verhaltensregeln	85
Zusammenwirken b. der Entscheidungsfindung	Ist Instrument eines Kooperativen FS. Der Meister ist bemüht seine MA an Entscheidungsprozessen zu beteiligen	5.1.4 S.53
Zweidimensionale Führungsstile	XY-Theorie nach McGregor oder auch das Führungsverhalten "Grid" nach Blake/Mouton	42 - 43
Zweidimensionales Bedürfnissystem	Unterteilt sich nach Unzufriedenheit- Nicht Unzufriedenheit und Nicht Zufriedenheit- Zufriedenheit nach Herzberg - besteht aus Entlastungsbedürfnisse und Entfaltungsbedürfnisse	S. 20