

NEU

Von der Linien- zur Matrixorganisation

Neue Herausforderungen für Führungskräfte im Umgang mit den unterschiedlichen Rollen



Die Matrixorganisation verlangt von Führungskräften eine hohe Rollenflexibilität. Gerade noch ist man Linienvorgesetzte/r, gleich darauf Mitglied eines Teams, das ein/e Mitarbeiter/in des eigenen Bereiches moderiert und morgen ist man Projektleiter einer Gruppe, mit dem/der eigenen Vorgesetzten und KollegInnen aus anderen Bereichen und deren Vorgesetzte.

Dieser Umstand stellt für alle Beteiligten eine hohe Herausforderung bezüglich Rollenflexibilität, Führungs- und Unterordnungskompetenz, Ziel- und Sachorientierungsfähigkeit und Beziehungs- und Selbstkompetenz dar. Hohe persönliche Flexibilität, Reflexions- und Distanzierungskompetenz und ein fundiertes Wissen über gruppensdynamische Phänomene ist gefragt.

Ziele

- > Die persönliche Rollenflexibilität erhöhen und mit Rollenzuschreibungen gut umgehen.
- > Eigene Grundtendenzen in Führungs- und Untergebenenrollen identifizieren und damit einen reflektierten Umgang finden.
- > Bewusstmachung, dass jedes soziale Umfeld seine eigene Kultur entwickelt, aufgrund des Aufeinandertreffens unterschiedlichster Persönlichkeiten und Interessen eigene gruppensdynamische Phänomene wirksam werden und daher auch eigene Spielregeln gelten.
- > Die Fähigkeit erlangen, die mir jeweils zugeschriebene Rolle anzunehmen, aus der jeweiligen Rolle heraus eine klare persönliche Positionierung im Sinne der Sachaufgabe zu finden und mich von möglichen persönlichen Animositäten auf der Beziehungsebene zu distanzieren.

Inhalte

- > Eigene Verhaltenstendenzen in den verschiedenen Rollen und in unterschiedlichen sozialen Kontexten identifizieren.
- > Bisherige Erfahrungen mit ähnlichen Herausforderungen bewusst und als Ressource nutzbar machen.
- > Team- und gruppendynamische Phänomene verstehen und aus den verschiedenen Rollen heraus mögliche konstruktive und destruktive Verhaltensweisen und deren Auswirkungen auf das jeweilige Gruppengeschehen nachvollziehbar machen.
- > Umgang mit Ängsten, Widerständen, Konflikten und Spannungsfeldern in Gruppen und Teams;
 - aus den verschiedenen Rollen-Perspektiven beleuchtet.
- > Meine eigenen Hürden und persönlichen Hemmschwellen im Zusammenhang mit Rollenflexibilität, Distanzierungsfähigkeit und raschem Rollenwechsel und was mich dabei unterstützen kann.
- > Flexibel sein, loslassen und sich einlassen auf neue Dinge und Situationen, besonders dann, wenn ich noch in „alten“ Rollen oder Herausforderungen emotional gefangen bin.
- > Konkrete Praxisbeispiele und Fallsituationen aus dem Alltag bearbeiten.

Methodik

- > Theoretische Inputs, moderative Elemente, Reflexionsarbeit, Feedbacksequenzen, Einzelarbeiten, Kleingruppenarbeiten, Fallarbeit, HBDI und
 - andere Erklärungsmodelle, gruppendynamische Übungen

Zielgruppe

- > Führungskräfte aus allen Ebenen, die in verschiedenen Teams unterschiedliche Rollen einnehmen

Trainer & Dauer

- > Mag. Peter Hofer
 - > 2-3 Tage