

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*in einer Gruppe, mit dem/der eigenen Vorgesetzten und Kolleg*innen aus anderen Bereichen und deren Vorgesetzte*r. 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 sind gefragt.

Ziele

- Die persönliche Rollenflexibilität erhöhen und mit Rollenzuschreibungen gut umgehen.
- Eigene Grundtendenzen in Führungs- und Unterbenenrollen identifizieren und damit einen reflektierten Umgang finden.
- Bewusstmachung, dass jedes soziale Umfeld seine eigene Kultur entwickelt, da aufgrund des Aufeinandertreffens unterschiedlichster Persönlichkeiten und Interessen eigene gruppensdynamische Phänomene wirksam werden und daher auch eigene Spielregeln gelten.
- Die Fähigkeit erlangen, die einem jeweils zugeschriebene Rolle anzunehmen, aus der jeweiligen Rolle heraus eine klare persönliche Positionierung im Sinne der Sachaufgabe zu finden und sich 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 gruppensdynamische 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, Konflikt- 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 man noch in „alten“ Rollen oder Herausforderungen emotional gefangen ist
- Konkrete Praxisbeispiele und Fallsituationen aus dem Alltag bearbeiten

Methodik

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

Zielgruppe

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

Zeitraumen

2 – 3 Tage

