

FÜHREN OHNE VORGESETZTENFUNKTION

FÜHREN SIE EIN TEAM ERFOLGREICH UND KOMPETENT – AUCH OHNE „MACHT“-MANDAT.

ZIELE | Sie kennen wichtige Instrumente und Methoden, um Teams zusammenzuführen und setzen diese wirkungsvoll zur Erfüllung Ihrer Zielvorgabe ein. Sie setzen sich bewusst mit Ihrer Rolle, Ihrer Wirkung, Ihrem Kommunikationsstil und Ihrem Führungsverhalten auseinander. Durch Ihr sicheres Auftreten strahlen Sie natürliche Autorität aus und Ihre Führungsakzeptanz in der „Sandwich-Position“ wird gestärkt. Sie führen situativ, nutzen Potenziale und fördern Motivation und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden. Mit Überzeugungskraft und fachlicher Kompetenz erzielen Sie auch ohne „hierarchische Vormachtstellung“ gewünschte Ergebnisse und können dabei immer auch Ihre eigenen Interessen bewahren. Sie sind sich Ihrer besonderen Führungssituation und Ihrer Verantwortung bewusst, erkennen Ihren Handlungsspielraum und leiten das gesamte Team konsequent und flexibel. Gleichzeitig unterstützen Sie einen offenen und konstruktiven Meinungs austausch, greifen Widerstände souverän auf, um das gesamte Team in den Prozess zu integrieren, Aufgaben voranzubringen und Ergebnisse zu erzielen.

ZIELGRUPPE

Teamleiter, Projektleiter und fachliche Führungskräfte ohne disziplinarische Führung.

BESCHREIBUNG

Organisationen werden zunehmend komplexer und dynamischer und die Hierarchien flacher. Durch Projekte, bereichsübergreifende Kooperationen und aufgelegte Programme entstehen immer mehr Arbeitsbeziehungen, bei denen es keine klaren hierarchischen Strukturen gibt. Die Vielschichtigkeit, Dynamik und Komplexität von Aufgaben in Organisationen gestalten die Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche von Mitarbeitenden immer differenzierter und anspruchsvoller.

Hinzu kommt, dass die Beteiligten sich meist in einem Spannungsfeld zwischen den Aufgaben, Anforderungen und den Kontexten „in der Linie“ und „quer zur Linie“ bewegen. Im Netz der vielfältigen Interessen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse ist es wichtig, Mitarbeitende gekonnt durch derartige Spannungsfelder zu führen. Als Führungskraft ohne „Macht“-Mandat ist es wichtig, die eigene Führungsaufgabe klar zu definieren. Dabei ist Führen ohne Weisungsbefugnis eine eigenständige Führungsrolle und bedeutet für die verantwortliche Person weit mehr, als nur Abläufe zu koordinieren. Vielmehr müssen Sie auch selbst Entscheidungen treffen und die Aufgabe – im Sinne der Zielsetzung – voranbringen. Anweisungen erteilen kann jeder – die Frage ist nur, ob andere Menschen diesen folgen. Ist es wirklich so relevant, über eine Weisungsbefugnis zu verfügen? Wichtig ist es, ein übereinstimmendes Verständnis von Zielen und Prozessen sowie ein gemeinsames Miteinander zu haben. So entsteht ein Commitment, bei dem sich alle Mitglieder des Teams nach Möglichkeit unterstützen.

METHODEN

Trainer-Input, Einzel- und Kleingruppenarbeiten, praxisbezogene Fallbeispiele, Diskussion und Erfahrungsaustausch, Selbstreflexion, Feedbackrunden, Simulationen, prototypische systemische Struktur aufstellungen, Erlebnislernen und Syst®-Miniaturen.

DAUER

3 Tage

INHALTE

- Führen ohne Weisungsbefugnis – Prinzipien, Rahmenbedingungen und Grenzen
- Rollenklarheit in der Vielfalt der Erwartungen
- Führen ohne Machtmandat: natürliche Autorität
- Umgang mit eigenen und fremden Erwartungen
- Potenziale nutzen, Leistung fordern und fördern
- Jeder Mensch ist anders! Verhaltensmuster erkennen, Bedürfnisse und Interessen erkunden
- Wirksame Führungswerkzeuge und Methoden
- Den „richtigen“ Ton treffen beim Übertragen von Aufgaben und Verantwortungen
- Machtspiele, offene und verdeckte Konflikte, Widerstände und Blockaden
- „Den Knoten im System“ konstruktiv lösen
- Schwierige Gesprächssituationen meistern: im 4-Augen-Gespräch oder im Team
- Komplexe Prozesse ergebnisorientiert moderieren
- Überzeugend auftreten in schwierigen Situationen
- Zusammenarbeit fördern: „Spielregeln“ leben
- Gemeinsames Verständnis von Zielen und Verantwortung entwickeln und Commitment schaffen