

DIE EIGENE WIRKSAMKEIT VERSTEHEN UND VERSTÄRKEN

Die Rolle der Führungskraft hat sich in den letzten Jahren verändert. Durch neue Arbeitsformen, flachere Hierarchien und den damit verbundenen bereichsübergreifenden Projekten wird von Führungskräften und genau genommen allen Organisationsmitgliedern mehr bereichs- und grenzübergreifende Zusammenarbeit verlangt. Die Zeiten, in denen man ausschließlich mit dem Gefüge und den Dynamiken im eigenen Team umgehen musste, sind vorbei. Oder um es etwas plastischer zu formulieren: der Begriff „Teamfähigkeit“, als die wohl meist genannte soziale Kompetenz der letzten Jahrzehnte, ist verschwunden. In Vorstellungsgesprächen, Leitbildern oder unternehmensinternen Führungsmodellen taucht dafür immer häufiger das Schlagwort „Collaboration“ auf. Im Prinzip nicht viel neues, nur das „Spielfeld“ hat sich deutlich vergrößert – und damit der Wirkungskreis.

Wirkungsvoll sind Sie, indem Sie...

- Ihren Standpunkt entwickeln und vertreten.
- Ihre Wünsche und Befürchtungen wahr- und ernst nehmen.
- Gespür für die eigene Wirkung und damit für die Möglichkeiten und Grenzen des eigenen Einflusses entwickeln.
- das Potenzial einer Gruppe/eines Teams erkennen und nutzen.
- Spannungen aushalten.
- mehr auf Auseinandersetzung als auf Durchsetzung bauen.
- in offenen, unklaren oder chaotischen Situationen nicht nach der erstbesten Lösung greifen.

Der reflektierte Umgang mit der Fähigkeit in einem sozialen System Einfluss zu nehmen, sollte nicht mit Status- oder Machtspielen verwechselt werden. Es handelt sich hierbei vielmehr um eine persönlichkeitsbezogene Kompetenz, die sich zum zentralen und erfolgskritischen Faktor in der Zusammenarbeit etabliert. Trainieren lässt sich diese Kompetenz in einem außergewöhnlichen Format: einem gruppenspezifischen Training. Hier entsteht die Möglichkeit, die oben genannten Punkte in einem geschützten Raum zu erkunden, sich selbst auszuprobieren und bestimmte Fähigkeiten zu trainieren.

Die Arbeitsweise in einem gruppenspezifischen Training ist auf drei Grundpfeilern aufgebaut:

- 1.) Das „Hier-und-Jetzt“-Prinzip, welches die Gruppe selbst zum Trainingsthema macht und es ermöglicht, die Entwicklung einer Gruppe zu erfahren und zu reflektieren. Durch die Möglichkeit Neues auszuprobieren, erweitern sich die persönlichen Handlungsspielräume.

2.) Durch Feedback wird die Wahrnehmung von Personen und Situationen trainiert. Mit den unterschiedlichen Feedbacks, die jede:r Teilnehmer:in erhält und gibt, wird zugleich die Entwicklung der Gruppe und deren Gesetzmäßigkeit erforscht und erfahren. Die Reflexion des Erlebten ermöglicht die rationale Einordnung und das Verstehen. Durch das intensive Feedback erhalten die Teilnehmer:innen konkrete Hinweise zu ihrer Wirkung und erfahren, was sie ausprobieren und verändern können.

3.) Die strukturarme Form der Arbeitsweise ermöglicht eine reale Trainingsgruppe mit echten sozialen Phänomenen – ganz ohne Rollenspiele.

Grundsätzlich lässt sich ergänzen, dass sich die Rolle und das Interventionsverhalten der Trainer:innen in einem gruppendynamischen Setting wesentlich von klassischen Seminarformaten unterscheiden. Im Mittelpunkt steht die Gruppe, nicht der/die Trainer:in. Sie nehmen eine nachgehende, unterstützende und auch konfrontierende Rolle ein, um den Gruppenprozess professionell zu begleiten.