

# Methodenbeschreibung

## Management und Führung

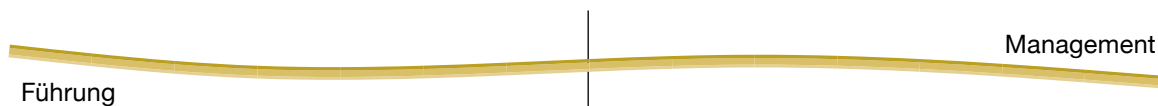
Eine Veränderung der Organisationskultur für mehr Ganzheitlichkeit, Selbstorganisation und Flexibilität kann nur durch eine veränderte Führung und Zusammenarbeit gelingen. Neben die aufgabenbezogene Leitung (Management) tritt daher die an Mitarbeiter\*innen orientierte Leitung (Führung) und es gilt beides in Balance zu halten. Je nach Persönlichkeit und Arbeitsfeld haben Führungskräfte unterschiedliche Stärken und Strategien in Bezug auf beide Führungsanforderungen. Es ist hilfreich, allein, gemeinsam mit der/dem Vorgesetzten oder gemeinsam mit dem Team zu reflektieren, welchen Anteil beide Führungsstile bereits haben und zukünftig haben sollten.

Die aufgabenbezogene Führung konzentriert sich unmittelbar auf die Lösung von Aufgaben. Es werden also u.a. Ziele und Aufgaben festgelegt, Rollen definiert und Strukturen vorgegeben (Projektmanagement, Controlling, Wissensmanagement etc.). Außerdem werden Kommunikationswege definiert und der Informationsfluss gesichert.

Bei der an Mitarbeiter\*innen orientierten Führung hingegen geht es darum, das Team so zu unterstützen, dass es sich voll entfalten und Höchstleistungen erreichen kann. Das Team wird durch die Führungskraft also u.a. motiviert, gecoacht und kann sich über regelmäßiges Feedback weiterentwickeln.

### Ablauf:

Legen Sie ein Seil auf den Boden und schreiben Sie auf eine Moderationskarte „Management“ und auf die andere „Führung“. Legen Sie die eine Karte an den linken Pol und die andere Karte an den rechten Pol des Seiles. Markieren Sie mit Klebeband eine Mitte des Seiles.



Mit ein paar Impulsfragen können Sie sich zu diesen beiden Bereichen und die Balance beider Teile Gedanken machen:

1. In welchem der Bereiche sind Sie derzeit besonders aktiv? Positionieren Sie sich zwischen Management und Führung. Legen Sie eine Karte „IST-Zustand“ auf den Platz, wo Sie gerade im Alltag stehen.
2. Überlegen Sie, wie weit weg Sie vom anderen Bereich sind.
3. Worin liegen Ihre Stärken? Was können Sie besonders gut? Was schätzen Ihre Kolleginnen und Kollegen an Ihnen?
4. Wo würden Sie gerne stehen? Suchen Sie sich einen Wunsch-Platz aus und legen Sie eine Karte „Wunsch-Zustand“ an diese Stelle.
5. Wodurch schaffen Sie den Schritt vom „IST-Zustand“ zum „Wunsch-Zustand“? Schauen Sie dabei auf Ihre eigenen Möglichkeiten der Veränderung.