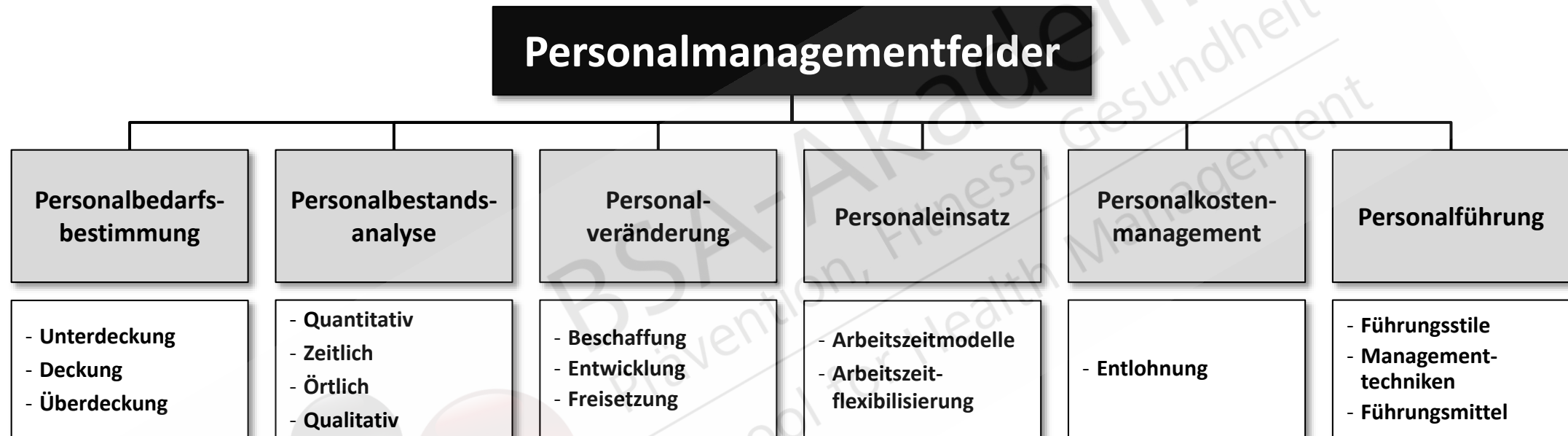


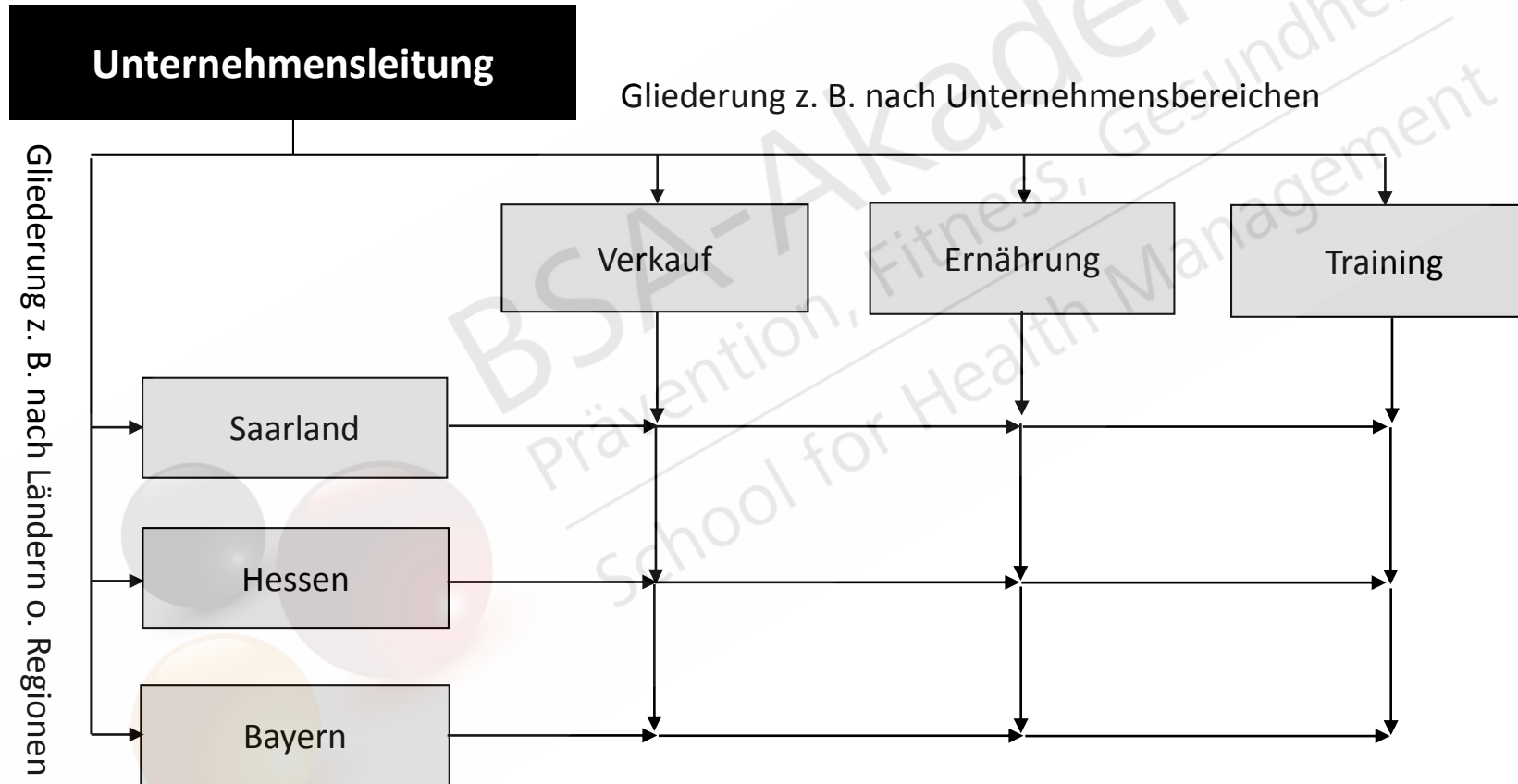
Personalmanagementfelder



(modifiziert nach Scholz, 2013, S. 83)

Matrixorganisation

Aufbauorganisation - Matrixsystem



Anmerkung: Berichtswege sind aufgrund der Übersichtlichkeit nicht eingezeichnet.

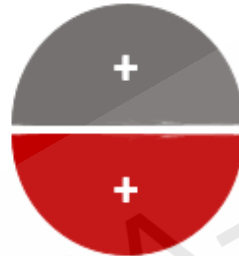
(© BSA/DHfPG)

Situative Führung

Top – Performer:

Hohe Bereitschaft für Lernprozesse und Umsetzung von Neuem.

Hohe Bereitschaft und Motivation, neue Situationen als Chance zu begreifen und diese auch zu nutzen.

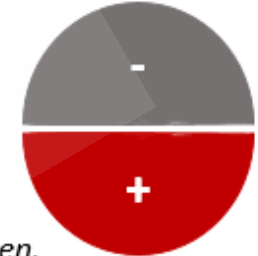


Performer mit Potenzial:

Lernprozesse im Bereich „Können“ sind notwendig.

Hohe Bereitschaft, sich Anforderungen zu stellen.

Grundsätzlich hohe Motivation und „einfach“ zu führen.



Kreis oben: „Können“, Kreis unten: „Wollen“

70% Performer:

Mitarbeiter, die in der Vergangenheit Erfolge hatten, **tun sich oft schwer mit Veränderungen.**

Die neuen Anforderungen prallen ab, die Leistung sinkt. Infektionsdynamik: Eine **negativen Einfluss** in das Team ist möglich.

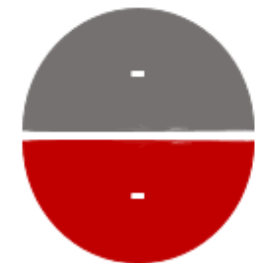
Die kritische Zielgruppe, schwer zu führen!



Low – Performer:

Mitarbeiter, die schon in der **Vergangenheit ihre Schwierigkeiten** hatten und nun durch die **Veränderungen in ihrer Leistung weiter abfallen.**

Change-Prozesse drängen diese Mitarbeiter leitungsmäßig und **motivational noch weiter ins Abseits.**



Partnerzentrierte Gesprächsführung

Den Konflikt ernst nehmen:

- ✓ Anliegen des Gesprächspartners annehmen und akzeptieren
- ✓ Aktives Zuhören
- ✓ Konkretisierung des Anliegens
- ✓ Transparenz eigener Ziele und Verhalten
- ✓ Ich-Botschaften senden

Kontrollierter Dialog:

Das gesprochene Wort so verstehen, wie es gemeint ist, d. h. ausreden lassen, genau zuhören und eigene Beiträge auf die Ausführungen des Gesprächspartners beziehen.