

3. Rollenanalyse und Rollenberatung

„Ein Seminar über die Gestaltung und Klärung der beruflichen Rolle“

Rollenanalysemethoden – Rollenverständnis – Rollenkonflikte

Selbstverständnis der eigenen Rolle



oezpa ®
developing organisations and people.

Ihr Referent:

Hüseyin Özdemir, Diplom-Ökonom, Geschäftsführer der oezpa GmbH,
Senior Coach, Deutscher Bundesverband Coaching (DBVC).

Rollenanalyse und Rollenberatung

„Ein Seminar über die Gestaltung und Klärung der beruflichen Rolle“



developing organisations and people.

Begriffsdefinition und Analyse der Rolle

Im Sinne der Rollenanalyse geht man von einem umfassenden Rollenbegriff aus:

„Unter der Rolle verstehen wir im Rahmen unserer Arbeit jenen Ort oder Bereich der die Schnittstelle von Person und Organisation bzw. personalen und sozialen Systemen bildet. Die Rolle, die jemand in einer Organisation inne hat, ist ein Bereich, der einerseits durch die Organisation und deren Vorgaben (andere Rollen, Systemgrenzen, Ressourcen, Aufgaben etc.) beeinflusst wird, und der andererseits durch den Rollenträger, d.h. die jeweilige Person, die diese Rolle übernimmt und innehat, ausgefüllt und gestaltet wird. Ein solches Rollenverständnis ist kein statisches: Die Rolle wird vielmehr Teil der psycho-sozialen Dynamik, die sich aus dem Interface von Menschen und Organisationen ergibt.“ In diesem Sinne wird die Rolle in Bezug auf den Menschen und die Organisation gesamthaft gesehen.

Eine Rollenanalyse hilft zum eigenen Verstehen der Rolle, ihrer Ausübung und Wirkung. Sie ist insbesondere zu raten, wenn der Druck auf den einzelnen Rolleninhaber durch innere oder äußere Entwicklungen zunimmt. Gerade dann ist die Rollenidentität gefährdet. Die Rollenanalyse unterstützt wenn jemand eine neue berufliche Rolle innerhalb der Organisation oder in einem anderen Unternehmen aufnimmt, bei Veränderungen in der Organisation, bei Krisen, Konflikten und Blockaden (z.B. durch persönliche Entwicklungen, wie lebensgeschichtliche Veränderungen).

Der Prozess der Rollenübernahme in Organisationen besteht darin, dass Menschen versuchen auf Basis ihrer Rollenzuweisungen zu entdecken, wie sie sich als Personen am besten im Rahmen ihrer Aufgabe engagieren und verwirklichen können und zwar so, dass sowohl die primäre Aufgabe und Zielsetzung der Organisation als auch die unbewussten und bewussten Strebungen der Person zum Tragen kommen können.

Rollenanalyse und Rollenberatung

„Ein Seminar über die Gestaltung und Klärung der beruflichen Rolle“



developing organisations and people.

Rollenanalyse und Rollenberatung

Die Rollenanalyse untersucht u.a. anhand von „Rollogrammen“ (bildliche Darstellung der Schnittstellen zwischen Personen und Organisationen) die komplexen Austauschprozesse und Wechselwirkungen zwischen Person und Organisation im Kontext der beruflichen Rolle.

Missverständnisse zwischen Individuen und unterschiedliche Erwartungshaltungen in Organisationen können die Effektivität beeinflussen. Gründe hierfür können in dem Fehlen von gemeinsamem Wissen, in Missverständnissen oder fehlendem Vertrauen liegen.

Rollenanalyse und -beratung kann helfen, die individuelle Wahrnehmung und Erwartungshaltung anderer abzugleichen, um ein höheres Verständnis füreinander herzustellen. Weiterhin ist die Rollenanalyse und -beratung eine Coachingmethode, die es Rollenträgern ermöglicht, Anforderungen und Dynamiken einer Rolle zu analysieren und zu gestalten. Die Rolle ist hierbei die Schnittstelle zwischen Anforderungen und Dynamiken aus dem personalen System (z.B. Familie, persönliche Entwicklung, persönliche Wertvorstellungen, Kulturkreis) und dem organisationalen System (z.B. Organisationskultur, Ziele, Aufgaben, andere Rollenträger).

Ursprünglich wurde die Methode der Rollenanalyse und -beratung in den 50er Jahren am Tavistock Institut in London entwickelt. Bei dieser Methode gilt es, die bewussten und unbewussten Anteile in der Rollenwahrnehmung zu verstehen und das Selbstmanagement in der Rolle zu stärken. Dieses Selbstmanagement der eigenen Rolle ist umso wichtiger, da es gilt, den ständigen Veränderungen in der Organisation sowie dem eigenen Umfeld gerecht zu werden. Hierzu ist es insbesondere erforderlich, die eigene Autorität in der Rolle zu entwickeln und sein persönliches Selbstverständnis mit den Anforderungen aus der Organisation in Einklang zu bringen.

Die Rollenarbeit bezieht sich nicht nur auf die Führungskräfte in einer Organisation. Es ist eine Methode, die es jedem Rollenträger ermöglicht, über seine Rolle und Rollenanteile in der Organisation nachzudenken und diese aktiv selbst zu gestalten sowie die Grenzen auszutesten.

Rollenanalyse und Rollenberatung

„Ein Seminar über die Gestaltung und Klärung der beruflichen Rolle“



Inhalte

- Rollenanalysemethode als OE- und Coaching-Instrument
- Die eigene Rolle verstehen und gestalten
- Erarbeiten des persönlichen Profils
- Umgang mit Rollenambivalenzen und –konflikten
- Selbstmanagement in Rollen

Termin: 28. Oktober bis 29. Oktober 2010

Kosten: 860,00 Euro zzgl. MwSt.

Ihre Ansprechpartnerin: Frau Barbara Lagler Özdemir, b.oezdemir@oezpa.de

