

## S: Systemische Führung: „Fünf Finger einer Hand“

Die fünf Aspekte einer systemischen Führungskompetenz lassen sich besonders gut in Dreiergruppen bearbeiten, in denen mit Hilfe der folgenden Fragen darüber gearbeitet wird, was diese Kompetenzen im konkreten (eigenen?) Fall bedeuten bzw. wie sie inhaltlich konkretisiert werden könnten.

### *Fachliche Kompetenz und visionäre Kraft (Umgang mit Verantwortung)*

- Welches sind die zehn zentralen Tätigkeiten bzw. Zuständigkeiten, die erfolgreich bewältigt werden müssen?
- Welche drei Kriterien eines erfolgreichen Handelns stehen dabei im Vordergrund?
- Worin und wann zeigt sich die visionäre Kraft der Führung?
- Worin zeigt sich Verantwortungsübernahme?

### *Fähigkeit zur Resonanzgestaltung (Umgang mit Erwartung)*

- Welchen Erwartungen sehen Sie sich ausgesetzt?
- Wer erwartet was von Ihnen?
- Zeichnen Sie ein Erwartungssoziogramm: Positionieren Sie die anderen näher oder ferner zu Ihrer Position, je nachdem, wie stark die Erwartungen dieser anderen sind!
- Wie gehe ich wertschätzend auf die Erwartungsträger zu?

### *Fähigkeit zum inneren Machtverzicht (Umgang mit Grenzen)*

- Wann haben Sie schon einmal bewusst auf Macht verzichtet?
- Wie haben Sie sich dabei gefühlt?
- Wie hat Ihr Umfeld darauf reagiert?
- Haben Sie diesen Schritt als befreiend oder bedrängend erlebt?
- Malen Sie ein Bild dieser Situation und geben Sie ihr einen illustren Namen!

### *Fähigkeit zur Gestaltung partizipativer Räume (Umgang mit Verschiedenheit)*

- Wie versichern Sie sich der unterschiedlichen Wahrnehmungen in Ihrem Umfeld?
- Beschreiben Sie, wie Ihr nächster Kollege Ihre Führungsrolle schildern würde!
- Wann und wie lassen Sie Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bewusst Raum?
- Wie gehen Sie mit illoyaler Nutzung dieser Möglichkeiten um?

### *Fähigkeit zum Umgang mit Dissens (Umgang mit Abgrenzung)*

- Wie gehen Sie mit Regelverletzung um?
- Wie handeln Sie konsequent in strittigen Lagen?
- Welche Kompetenzen können Sie in konfliktiven Situationen ins Spiel bringen?
- In welchen Bereichen könnten Sie noch deutlich besser werden?

## T: Macht-Check

Eine mögliche Ausgangsfrage für einen Macht-Check lautet:

*„Was wäre, wenn Ihre Firma Ihnen morgen eröffnen würde, dass man Sie nicht mehr benötigt?“*

Versuchen Sie sich Ihre Reaktionen und die möglichen Szenarien, die sich Ihnen eröffnen könnten, vorzustellen, indem Sie zu folgende Aspekten ein Brainstorming anstellen und sich die Ergebnisse notieren:

### Abschiede:

- Was würde ich in der ersten Sekunde fühlen, was nach drei Wochen?
- Welche Abschiede würden mir am schwersten fallen?
- Wie würden Sie diese Abschiede gestalten?
- Was würde mir am meisten fehlen?
- Von wem erwarte ich welche Abschiedsworte?
- Was würde ich antworten, wenn man mich fragt, was ich beruflich mache?
- Mit wem aus dem alten Kontext würde ich Kontakt halten?
- Wem würde ich aus dem Weg gehen?

### Neubeginn:

- Wie würde ich es meiner Familie und meinen Freunden erklären?
- Was würden Sie mit der neu gewonnenen Freiheit anfangen?
- Beschreiben Sie die ersten Wochen Ihres neuen Lebens!
- Stellen Sie einen Wochenplan auf!
- Gibt es Aktivitäten, die Sie wieder aufleben lassen würden (alte Hobbies)?
- Was werden Sie tun, was Sie immer schon wollten, aber sich nie wirklich vorgenommen hatten?
- etc.

## Imagination

Denkbar ist auch eine schweigende Form der Neubeginn-Inszenierung, indem z. B. die Akteure aufgefordert werden, ihre Abschiede und ihren Neubeginn zu malen oder künstlerisch darzustellen. Dabei kann man unterschiedliche Motive vorgeben und unterschiedliche Abstraktionszugänge wählen. So reicht zwar bereits die Aufforderung „Malen Sie ein Bild ihrer beruflichen Abschiede!“, aber denkbar ist auch, dass man den Klienten auffordert, eine Pflanze oder ein Tier zu malen, welches seinen Abschied oder seinen Neubeginn ausdrückt.