

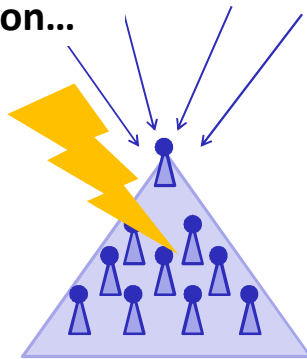
Shared Leadership

Geteilte Verantwortung für gelingende Führung

Idee

Führung ist eine reizvolle und komplexe Aufgabe. Führungskräfte bewegen sich in vielfältigen Spannungsverhältnissen zwischen Humanziel und Leistungsziel, zwischen fremden Erwartungen und eigenen Wertvorstellung, zwischen den Details und dem großen Ganzen.

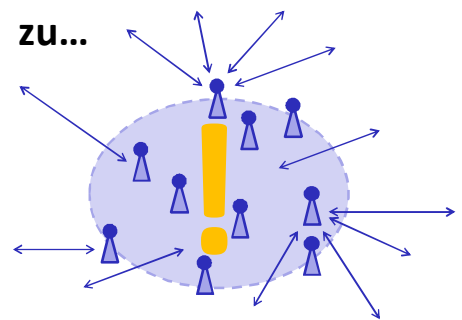
Von...



Zugleich ist Veränderung zum Dauerzustand geworden: Immer wieder neu ist zu entscheiden, welche Veränderungsimpulse aufgegriffen und mit wieviel Nachdruck sie verfolgt werden sollen. Und schließlich ist Führung immer weniger eine Sache einsamer Entscheidungen, sondern zunehmend angewiesen auf gut funktionierende partizipative Prozesse: Informationssammlung und -bewertung, Entscheidungsfindung und Umsetzung gelingt nur im Austausch über Hierarchieebenen, Abteilungen und Rollengrenzen hinweg.

Mit anderen Worten: Ob und wie Führung gelingt, ist auch abhängig von der konstruktiv-kritischen Mitwirkung derer, die geführt werden bzw. die von Führungsentscheidungen betroffen sind.

Ein modernes Führungsverständnis geht deshalb davon aus, dass die Verantwortung für das Gelingen von Führung am besten auf viele Schultern verteilt wird, sei es z.B. innerhalb von Führungsteams, sei es durch wechselnde Führungsrollen in Projekten und Arbeitsgruppen oder sei es im Sinne einer Mitverantwortung derer, die keine formale Führungsrolle inne haben. Nach diesem Verständnis ist Führung eine Aufgabe, die sich einem System als Ganzes stellt.



Der Blick richtet sich also nicht nur auf die Führungskräfte an der Spitze, sondern auf das komplexe Zusammenspiel zwischen Führenden und Folgenden. Solche Konzepte lassen sich unter dem Begriff Shared Leadership zusammenfassen.

Hinweis: Dieses Konzept unterscheidet sich von vielen aktuellen Ansätzen, die unter den Schlagworten Agilität, Selbstorganisation, Holacracy usw. weitergehende Modelle der Auflösung von Führungsrollen vorschlagen. Es ist speziell für solche Organisationen gedacht, in denen auch künftig auf hierarchische Strukturen nicht verzichtet werden kann, soll oder will.

Konzept

In diesem Workshop befassen wir uns u.a. mit folgenden Fragen:

- Was ist Shared Leadership? Was bedeutet das eigentlich: Führung als Aufgabe für ein System als Ganzes? Welche praktischen Modelle einer Shared Leadership gibt es?
- Was bedeutet geteilte Verantwortung für das Gelingen von Führung konkret? Wie passt das zu meinem Rollen- und Führungsverständnis?
- Was unterscheidet die Rolle derer, die Führung übernehmen, von der Rolle derer, die geführt werden?
- Was bedeutet Shared Leadership in Bezug auf Macht, Autorität oder Loyalität?
- Wie können Mitarbeiter*innen auch ohne formale Führungsfunktion zum Gelingen von Führung beitragen? Wie kann ich als Führungskraft sie dabei unterstützen?

Zielgruppe

- ✓ Führungskräfte, Organisationsberater/innen, Coaches, Trainer/innen und Supervisor/innen, die sich reflexiv mit dem Zusammenspiel der verschiedenen Kräfte auseinandersetzen wollen, die zum Gelingen von Führung beitragen
- ✓ Menschen, die neugierig sind auf die komplexen Anforderungen, die Führungskräften heute gestellt werden.

Nach dem Seminar...

...können Sie entspannter und differenzierter mit Anforderungen umgehen, die an Sie (als Führungskraft) herangetragen werden.

...kennen Sie verschiedene Konzepte für die Implementierung von Shared Leadership.

...haben Sie die vermittelten Inhalte auf eigene berufliche Fragestellungen übertragen.

Referent

Robert Erlinghagen, M.A.; Supervisor (DGSv), Coach (SG), Organisationsberater, Trainer; Inhaber von mindshaker; Betzdorf

Robert Erlinghagen hat 20 Jahre Erfahrung in der Beratung von Menschen und Organisationen. Sein Handwerk lernte er in einem deutsch-schweizerischen Beratungsunternehmen in klassischen, partizipativen Organisationsentwicklungsprojekten. Im Zuge seiner Selbstständigkeit ab dem Jahr 2007 wandte er sich zunehmend den Erfolgsfaktoren zu, die bei Change-Prozessen unter der Oberfläche liegen: den sogenannten weichen Faktoren, die oft die eigentlich harten sind.



Literatur

- Erlinghagen, Robert: Leadership und Followership – Loyalität und Verantwortung von Führenden und Folgenden, in: Stephan Gerhard Huber (Hg.): Jahrbuch Schulleitung 2016, Köln 2016, S. 3-12