



# ***Führungskolleg***

## ***Nachhaltige Führung***

***Eine Zusatzqualifizierung für Führungskräfte  
in Veränderungsprozessen***



## Nachhaltige Führung!

Führungskräfte bilden das Rückgrat einer Organisation. Sie haben die Aufgabe für einen effizienten Ablauf des Alltagsgeschäfts und für die Orientierung ihrer Mitarbeiter vor allem in Krisensituationen zu sorgen. Insgesamt sind sie für die Gestaltung des Wandels (Change Management) und damit für die Zukunftsgestaltung ihres Unternehmens verantwortlich, sowohl koordinierend, als auch disziplinarisch.

Das wird auch deutlich, wenn man Anforderungsprofile von Führungskräften untersucht. Dort findet man Begriffe wie visionär, effizient, teamorientiert, kundenorientiert, kommunikativ und charismatisch.

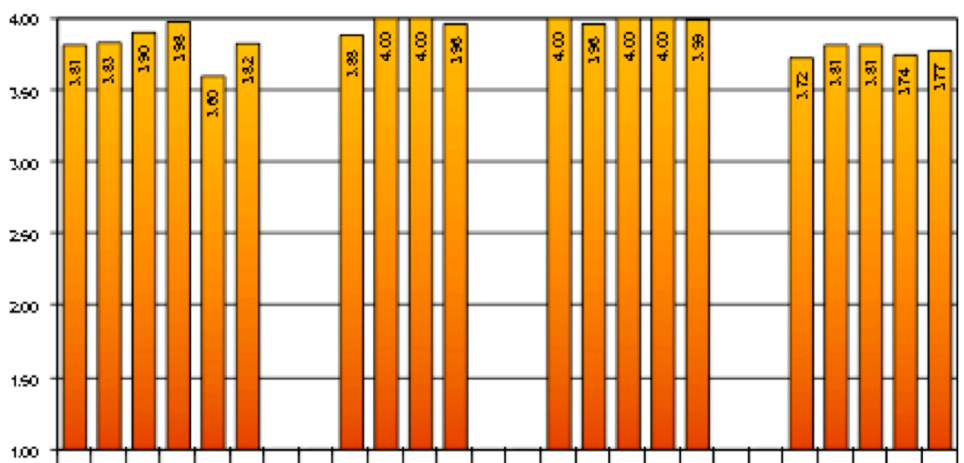
Wie gut die Qualität der Führungsarbeit wirklich ist, zeigt sich letztendlich, wenn ungewöhnliche Anforderungen wie z.B. größere Einsparungswellen, personeller Umstrukturierungen, die Entwicklung von Strategien zur Marktneuorientierung, der Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage durch die deutliche Zunahme psychisch bedingter Erkrankungen oder das steigende Demografierisiko zu bewältigen sind.

Haben Führungskräfte passende Kompetenzen zur Verfügung, um das Potential der Mitarbeiter zu fördern und in außergewöhnlichen Situationen richtig einzusetzen?

Das tägliche „Change Management“ und der zunehmende Anspruch an nachhaltiger Führung ist eine hoch verantwortliche Tätigkeit, die Risiken und Nebenwirkungen erzeugt und deshalb gut vorbereitet sein will.

Die Führungsakademie Hannover führt eine kompakte, Grundlagenqualifizierung durch, die es ermöglicht, mit einem überschaubaren Aufwand, Grundlagen für das nachhaltige Führen zu schaffen, zu ergänzen und im Rahmen der Praxis zu reflektieren: das Kolleg „Nachhaltige Führung“.

Abb. Rückmeldungen zu dieser Qualifizierung von Chef- und Oberärzten eines privaten Krankenhausträgers 2008





## Die Themen des Kollegs

Das Kolleg ist aufgrund der vielfältigen Erfahrungen in sechs Abschnitte unterteilt, die einen engen Bezug zueinander haben.

Diese Themenbausteine haben sich als die Basis für professionelles Führen herausgebildet. Sie sind eng aufeinander bezogen und werden in den jeweiligen Lernschleifen ständig angewandt. Zu jeder dieser Einheiten zählen die Beobachtung anderer Systeme (Teilnehmerkontexte, Filmausschnitte), Übungen und Simulationen sowie Kameraarbeit. Dieser Mix wird im Verlauf der ersten Phase intensiviert, um einen Ablöseeffekt alter Routinen und den Aufbau von Parallelroutinen zu ermöglichen, die während einer Übergangsphase wahlweise genutzt werden, um ein Gefühl für Chancen und Risiken neuer Verhaltensweisen zu bekommen.

Diese Vorgehensweise hat sich als effektiv im Sinne neuer Routinebildungen erwiesen und erfreulicherweise auch als atmosphärisch förderlich für die Vertrauensbildung und Netzwerkverstärkung.

## Qualifizierungsabschnitte

### (1) Konstruktive Führung – Einstieg in die systemische Führungsarbeit

Das Ziel dieses Abschnittes ist es, neue Sichtweisen einführen, eigene Bewertungsmodelle zu hinterfragen, eigene Arbeitskontexte zu reflektieren und zentrale Aufgaben von nachhaltiger Führung ableiten.

- Führungsbilder im Laufe der Zeit - Einführung in konstruktivistische Denkwelten
- System und Systemverhalten - Einführung in Grundlagen der Systemtheorie
- Wahrnehmung und Bedeutung – Das aktive Herstellen von Transparenz

### (2) Innere Führung – Selbstsorge und eigenes Profil als Vorbildfunktion

Das Ziel dieses Abschnittes ist es, die Dialogfähigkeit mit sich selbst zu verbessern, die eigenen Potentiale wahrzunehmen und die Selbstorientierung in Belastungssituationen zu erhöhen

- Selbst-, Vor- und Nachsorge – Ein Aspekt zur Stärkung Wettbewerbsfähigkeit
- Das innere Koordinatensystem als Orientierung zur Be- und Entschleunigung.
- Die inneren Antreiber und die Folgen für das Führungshandeln

### (3) Zielführung – Führung mit Zielen

Das Ziel dieses Abschnittes ist es, Ziele ableiten, deren Bedeutung für die nach geordneten Ebenen zu erfassen, Ziele klar zu kommunizieren und Überprüfungsmechanismen zu erarbeiten.

- Einführung verschiedener Zielvereinbarungsinstrumente
- Ziele klar formulieren, Hintergründe erläutern und klar kommunizieren
- Ziele verbindlich vereinbaren und Kontrollmechanismen einführen



(4) Strategische Führung – Ressourcen einschätzen, Potential sichern

Das Ziel dieses Abschnittes ist es, die Zukunft des Verantwortungsbereiches im Kontext der Wettbewerbsfähigkeit in den Blick zu nehmen und dazu effektive Vorgehensweisen der Zukunftsplanung und -gestaltung zu entwickeln und zu erproben.

- Einführung in die Strategieentwicklung
- Anwendung von System-Umfeld Analysen und Übersetzungen in den Arbeitsalltag
- Erarbeitung von Strategien anhand der Szenario-Technik

(5) Präzise Führung – Sicherheit schaffen, Stress reduzieren, Energien schonen

Das Ziel dieses Abschnittes ist es, die Bedeutung des eigenen Handelns in Wechselwirkung mit dem Umfeld zu erhöhen, einen sicheren Eindruck zu erzeugen und Irritationen zu mindern.

- Die Wechselwirkung von Innen und Außen (Innere Einstellung und Außenwirkung)
- Voraussetzung für gelingende Führung im Dialog mit den Mitarbeitern
- Üben von präsenten Auftritten

(6) Gesprächsführung – Das sichere und souveräne Führen von Konfliktgesprächen

Das Ziel dieses Abschnittes ist es, kleinere und größere Konflikte schnell zu erkennen und rasch in konstruktive Verabredungen umzuwandeln, durch gezielte methodische Impulse (z.B. die Methode der zirkulären Fragen) Polarisierungen aufzuheben und frei werdende Energien für die inhaltliche Arbeit zu nutzen.

- Einführung von modernen Kommunikationsmodellen
- Kriterien für den Erfolg von Mitarbeitergesprächen
- Vorbereiten und Üben Konfliktgesprächen

**Zusätzliche Option:**

Für Führungskräfte in komplexen Umbruchsituationen stellen wir auf Wunsch eine temporäre Prozessbegleitung bzw. ein Coaching oder beides zur Verfügung. Diese Angebote werden allerdings gesondert abgerechnet.

Die Leitung des Kollegs wird durch in Organisations- und Personalentwicklung erfahrene Trainer durchgeführt.



**Kontakt:**

Dr. Jens Dehrmann  
Führungsakademie Hannover  
Lister Meile 72  
30161 Hannover

Tel: +49 511 16 93 045  
Mobil: +49 171 32 60 416  
E-Mail: [dehrmann@fa-hannover.de](mailto:dehrmann@fa-hannover.de)  
Web: [www.fa-hannover.de](http://www.fa-hannover.de)



Copyright © 2011 Führungsakademie Hannover®  
Alle Rechte vorbehalten. All rights reserved.