Einige Kernpunkte eines psychodramatischen Führungsverständnisses:

* Führungskräfte sollten bei der Gestaltung von Teamstrukturen und Arbeitsabläufe soziometrische Kriterien berücksichtigen
* Begegnung in Aufmerksamkeit, Akzeptanz, Liebe und Verantwortung ist die Richtschnur für die Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in
* Führungskräfte sind zum permanenten Perspektivenwechsel mit den Mitarbeitenden aufgerufen
* Führung ist verantwortlich dafür, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Spontaneität + Kreativität der Mitarbeitenden zur Entfaltung bringen

Einige Kernpunkte eines systemtheoretischen Führungsverständnisses:

* Organisationen „bestehen“ aus Kommunikationen, Menschen sind nur über Kommunikation in die Organisation eingebunden
* Die Kommunikationen werden durch Erwartungen strukturiert (festgehalten z. B. in Stellenbeschreibungen, Organisationshandbüchern…) 🡪 diese Erwartungsstrukturen fungieren teilweise als Führungsersatz
* Aber: Nicht-intentionale Zustände (Elster) lassen sich über formalisierte Erwartungen nicht einfordern 🡪 Führung als unterstützte Selbstführung der Mitarbeitenden
* Formale Regeln vs. latente Regeln als „unentscheidbare Entscheidungsprämissen“ der Organisation = Morenos „Rollenkonserven“ 🡪 Aufgabe der Führung: Aktivierung von Spontaneität und Kreativität

Schlussfolgerungen für Beratung und Supervision:

* Wir nehmen die Beziehungen in den Blick, ohne die organisationalen Regeln aus den Augen zu verlieren.
* Wir nehmen die organisationalen Regeln in den Blick, ohne die Beziehungen aus den Augen zu verlieren.
* Wir berücksichtigen, dass die kulturellen Regeln die Menschen in der Organisation prägen.
* Wir berücksichtigen, dass die Führung die kulturellen Regeln prägt und daher den Schlüssel zu jeder Veränderung darstellt.
* Daraus leitet sich ab: Jede Supervision fängt bei der Führung an.