

Erich R. Unkrig

# FÜHRUNGSPERSÖNLICHKEIT

Inspirations by ILOS - Mai 2021



## Was ist eine Führungspersönlichkeit?

Eine Führungspersönlichkeit

- hat eine Vision von dem, was im Verantwortungsbereich erreicht werden soll,
- hat den Antrieb und das Engagement, diese Vision zu verwirklichen,
- - verfügt über die Fähigkeiten verfügt, dies auch zu tun,
- ist fähig, andere zu inspirieren und zu beeinflussen,
- stellt proaktiv einen Konsens her.

## Was macht eine Führungspersönlichkeit aus?

- Charakter
- Integrität
- belastbare ethische & moralische Werte
- Kompetenzen & Fähigkeiten
- Commitment zu den Werten der Organisation
- Führungsethos & Führungsverständnis
- Zielorientierung, Engagement und Förderer von Veränderung
- Entschlussfreudigkeit
- Promoter:in wie auch Infragesteller:in von Standards
- Charakter und Integrität als Basis der Führungspersönlichkeit

Eine Führungspersönlichkeit mit Charakter und Integrität verinnerlicht die Werte der Organisation, lebt eine professionelle Geschäftsethik, spiegelt Führungsethos wider und zeigt echte Empathie gegenüber Mitarbeitenden, deren Familien/Partner:innen und anderen Stakeholdern, die von dem betroffenen sind, was das Team / die Organisation tut. Charakter ist zentraler Faktor für die Identität der Führungspersönlichkeit und Integrität ist der Eckpfeiler des Charakters. Kompetenz versetzt eine Person in die Lage, zu führen - Charakter macht sie zu einer effektiven Führungspersönlichkeit.

- Charakter ist wesentlich für erfolgreiche Führung.
- Charakter bestimmt, wer wir sind und wie wir handeln.
- Charakter hilft, richtig von falsch zu unterscheiden und sich dann dafür zu entscheiden, "das Richtige zu tun".
- Integrität in allen Dingen ist ein Muss.
- Integrität ist ein Faktor, den diejenigen, die geführt werden, niemals bei einer Führungspersönlichkeit in Frage stellen müssen.
- Echte Empathie zu sich selbst und vor allem gegenüber anderen ist der Schlüssel einer erfolgreichen Führungspersönlichkeit.
- Faktoren, die den Charakter der Führungspersönlichkeit mitbestimmen

#### **Das MUSS im Verhalten und Handeln**

- Mit gutem Beispiel vorangehen
- Aufrichtige Fürsorge zeigen
- Jede/n respektieren und wertschätzen („Goldene Regel“)
- Angemessen informieren und den Verantwortungsbereich auf dem Laufenden halten
- Immer das Richtige tun (egal was)
- Leidenschaft für und in der Führungsrolle zeigen
- Sowohl als „Standartenträger“ als auch Katalysator agieren
- Fair und ehrlich im Denken, Verhalten und Handeln sein
- Sich für Mitarbeitende einsetzen, sich vor sie stellen und so Sicherheit geben
- Zuerst an andere denken und dann erst an sich selbst
- Ereignissen, Dingen und Ideen aufgeschlossen begegnen
- Vor Ort präsent sein und da sein, wo die Mitarbeitenden sind („gemba“)
- Selbst einen fairen Beitrag und die „extra mile“ für das Team und die Organisation leisten
- Denken, bevor man redet bzw. entscheidet
- Eigene Emotionen im Griff haben
- Entscheidungen treffen und dazu stehen

### **Das „NO GO“ für eine Führungspersönlichkeit**

- Ein/e Narr/Närrin oder Tyrann:in sein
- Selbstüchtig sein
- Erwarten, dass alles für sie getan wird
- Sich verbrüdern oder jemanden bevorzugen
- Einen Groll gegen eine/n Mitarbeiter:in hegen
- Alles zur eigenen Priorität machen
- Alle Informationen horten
- Schnell beleidigt / eingeschnappt sein
- Emotion vor anderen ausleben
- Sagen, dass etwas nicht machbar ist (ohne es zu versuchen)
- Diejenigen ausschließen, die sie nicht mag
- Jemanden vor andern bzw. in der Öffentlichkeit herabsetzen.
- Es mit Werten oder Normen nicht genau nehmen
- Ständig Drohszenarien aufbauen bzw. Ultimaten stellen
- Die eigene persönliche und berufliche Entwicklung vernachlässigen / hintenanstellen
- Die Führungsrolle vernachlässigen

### **Dinge, die eine Führungspersönlichkeit in Schwierigkeiten bringt**

- Verbrüderung / Günstlingswirtschaft
- Sexuelles Fehlverhalten / Belästigung
- Unangemessene Nutzung oder Vergeudung von Ressourcen
- Versäumnis, Hinweisen oder Anschuldigungen nachzugehen
- Versäumnis, korrigierende Maßnahmen zu ergreifen bzw. einzuleiten
- Versäumnis, in Prozessen für Transparenz und Compliance zu sorgen
- Selektive Durchsetzung von Standards
- Versäumnis, Informationen mit Relevanz weiterzugeben