

Welche Qualitäten machen eine echte Führungspersönlichkeit aus?

Führungsqualität

Über kaum ein Thema wird in der Geschäftswelt so heftig diskutiert wie über die Qualitäten, die eine wahre Führungspersönlichkeit auszeichnen. Kaum ein anderer Bereich des menschlichen Lebens – von der Liebe einmal abgesehen – wurde von Geschichtsschreibern so leidenschaftlich dargestellt wie dieser.

Doch was genau sind die Charakteristiken, die eine echte Führungspersönlichkeit auszeichnen? Woraus setzt sich Führungsqualität wirklich zusammen? Und welche Eigenschaften scheinen nur Teil davon zu sein?

Führungsqualität in der Geschichte

In der Geschichtsschreibung finden wir das Thema Führungsqualität vor allem im Zusammenhang mit Krieg wieder. „Führungspersönlichkeiten“ wie Alexander der Große, Julius Cäsar und Napoleon sind strahlende Beispiele für schnelle Expansion und Ausdehnung des eigenen Machtbereichs. Für viele gelten sie daher gleichsam als ruhmreiche Beispiele wahrer Führungspersönlichkeiten. Bei Umfragen werden sie oft zuerst genannt, während Persönlichkeiten aus dem Bereich der Wirtschaft, wie Siemens, Krupp, Thyssen, Grundig, Iacocca oder Ford nur selten erwähnt werden.

Doch verdienen diese kriegerischen Persönlichkeiten wirklich den Status „Führungspersönlichkeit“? Sollten uns ihre Charaktereigenschaften als Beispiele guter Führungsqualität dienen? Es scheint Teil unserer kriegerischen Ader als Menschen zu sein, dass wir große Krieger und Eroberer bewundern. Interessanterweise wird den Königen, Kaisern, Präsidenten und anderen Persönlichkeiten, die ihren Völkern Wohlstand und ein friedliches Zusammenleben ermöglichten, relativ wenig Beachtung zuteil. Vom Hollywood-Gesichtspunkt aus könnte man sagen, dass ihr Leben nicht genug Story enthält. Müssen Führungskräfte ihre Mannschaft mit solcher Härte behandeln wie es Kapitän Bligh von der Bounty getan hat? Sollten Sie in ihrer Redegewandtheit Cicero übertreffen? Benötigt sie so viel Charisma wie John F. Kennedy? Ist so viel Gewalt nötig wie sie Karl der Große gegen die Sachsen einsetzte? Oder sollte man als Führungskraft besser ein zweiter Ghandi sein?

Wahre Führungsqualitäten

In der heutigen Wirtschaftspraxis sind es vor allem vier Qualitäten, die eine wahre Führungspersönlichkeit auszeichnen.

Zunächst einmal muß eine Führungspersönlichkeit große Ziele oder Visionen haben, etwas, was sie antreibt und was auch für ihre Mitstreiter ein Ausgangspunkt von Motivation ist.

Dann muß sie in der Lage sein, Verantwortung für einen Bereich zu übernehmen. Dies schließt alle Vorgänge, Maschinen, Werkstoffe und natürlich auch die Mitarbeiter innerhalb dieses Bereichs ein.

Darüber hinaus muß eine Führungspersönlichkeit über gute Kommunikationsfähigkeiten verfügen. Sie muß in der Lage sein, ihren Mitarbeitern zuzuhören, um Situationen zu erfassen und darüber hinaus auch in der Lage sein, ihre Ideen und Anweisungen auf verständliche Weise mitzuteilen.

Last but not least gehört zu den besonderen Qualitäten einer Führungspersönlichkeit eine gewisse Zuneigung zu den Mitarbeitern, die sie führt. Eine menschenverachtende Einstellung ist nicht sehr förderlich dabei, mit anderen zu arbeiten, geschweige denn, sie zu motivieren.

Betrachten wir diese vier Qualitäten einer Führungspersönlichkeit im Detail.

Führungsqualität Nummer 1: Große Ziele

Die großen Führungspersönlichkeiten der Vergangenheit haben große Ziele verfolgt, an denen sie ohne Wenn und Aber festgehalten haben, für die sie gekämpft haben und bei denen sie sicher waren sie zu erreichen. Hierbei ist das Attribut „groß“ relativ zu sehen. Als Führungskraft eines Unternehmens müssen die angestrebten Ziele nicht aus dem Erreichen der Weltherrschaft oder der Top-Marktposition bestehen. Unreale Ziele können äußerst demotivierend wirken. Es geht darum, Ziele zu wählen, die zu Expansion führen und das eigene Team voranbringen.

Ein weiterer Faktor, der in der Vergangenheit oft übersehen wurde ist, daß Ziele konstruktiv sein sollten. Eine Führungspersönlichkeit, die „über Leichen geht“, um ihre Ziele zu erreichen, wird auf Dauer nicht wirklich erfolgreich sein.

Führungsqualität Nummer 2: Verantwortung

Der Begriff der Verantwortung wird heutzutage zu oft mit Schuld gleichgesetzt oder damit, dass man seine Konsequenzen zieht und von einer Führungsposition zurücktritt.



Heinz Fritz

Managementwerkzeuge

- **Effizienztraining**
Den Kopf wieder frei haben für das Wesentliche.
- **Unternehmensplanung**
Von der Unternehmensvision bis zur erfolgreichen Umsetzung.
- **Organisation**
Transparenz aller Aufgaben und motivierte Mitarbeiter.
- **Personal Coaching**
Umgang mit menschlichen Emotionen und die Grundlagen für wirkliches Verstehen.
- **Performance-Workshop**
Beseitigung von Hindernissen, die tatsächlicher Effizienz und Effektivität im Wege stehen.
- **Konflikt-Workshop**
Die wirkliche Ursache für Konflikte und wie man sie löst.
- **Verkaufs-Seminar**
WIE MAN VERKAUFT – Klar und einfach.
Mit weniger Aufwand mehr verkaufen.

Dabei umfaßt Verantwortung aber weitaus mehr. Es bedeutet, daß man fähig ist, Entscheidungen zu treffen, Probleme zu bewältigen, Situationen zu lösen und Hindernisse zu überwinden. Eine Führungskraft, die für ihren Aufgabenbereich Verantwortung übernimmt, schafft Ordnung und sorgt dafür, dass Dinge richtig laufen.

Eine Führungskraft, die Verantwortung übernehmen kann, ist gleichfalls bereit, einen Teil davon zu delegieren und ihre Mitarbeiter dazu zu bringen ihrerseits Verantwortung für ihre jeweiligen Bereiche zu übernehmen. Dabei ist ihr bewußt, daß Verantwortung eine individuelle Angelegenheit ist und man sie niemals einer Gruppe als Ganzes, sondern nur einzelnen Mitgliedern der Gruppe übertragen kann.

Sie agiert – und das ist ein weiterer Aspekt von Verantwortung – im Interesse aller Beteiligten. Wenn sie ein Unternehmen auf Erfolgskurs bringt, achtet sie darauf, daß sowohl das Unternehmen selbst wie auch die Mitarbeiter gewinnen. Unternehmenserfolg auf Kosten der Mitarbeiter mag leichter zu erreichen sein, zeugt aber nicht von Verantwortung und wirkt sich auf lange Sicht negativ für das Unternehmen aus.

Führungsqualität Nummer 3: Kommunikation

Während dem Faktor Kommunikation im zwischenmenschlichen Bereich generell enorme Bedeutung zukommt, ist er für eine erfolgreiche Führungspersonlichkeit ebenfalls unabdinglich. Es kommt nicht von ungefähr, daß die großen Führungspersonlichkeiten der Geschichte gleichsam hervorragende Redner waren. Sie konnten ihre Ideen transparent darstellen, sie zu ihren Mitstreitern hinüberbringen und somit ihre Unterstützung gewinnen.

Dabei kann nicht jeder, der große Reden schwingt, auch wirklich kommunizieren. Entscheidend ist, ob er seine Zuhörer beziehungsweise Mitarbeiter wirklich anspricht und in ihnen den Wunsch weckt, die von ihm kommunizierten Ideen zu verwirklichen.

In der Vergangenheit wurde die Fähigkeit zur Kommunikation oft dahingehend missbraucht, Menschen für destruktive Ziele zu begeistern. Eine Führungskraft, die dies tut, übernimmt keine wirkliche Verantwortung für die von ihr geführten Menschen und bringt ihnen auch keine wirkliche Zuneigung entgegen, da sie sie letzten Endes für eine Idee oder Ideologie opfert. Der entscheidende Punkt hierbei ist, ob die Absichten der Führungskraft – egal wie sie es kommunikativ darstellt – letzten Endes konstruktiv oder destruktiv sind.

Führungsqualität Nummer 4: Zuneigung

Ob man es glaubt oder nicht: Zuneigung ist eine wichtige Führungsqualität. Das bedeutet nun nicht, daß man als Führungskraft seine Mitarbeiter lieben oder alle Fehler tolerieren sollte. Es bedeutet einfach, die Menschen, die man führt zu schätzen, sie zu respektieren und als Menschen anzuerkennen.

Genau an diesem Punkt versagten alle Diktatoren der Geschichte. Sie empfanden für ihre Mitmenschen keine

wirkliche Zuneigung, sondern höchstens Verachtung, weshalb es ihnen nichts ausmachte, sie für persönlichen Gewinn oder irgendwelche fiktiven Ziele zu opfern.

Gefühllose Hardliner mögen Mitarbeiter durch übermäßigen Druck und Drohungen zu Arbeit zwingen können, auf Dauer werden sie jedoch die Motivation ihrer Mitarbeiter zunichte machen. Es ist daher ein wichtiges Kriterium für eine Führungskraft, zu wissen, wie viel Druck sie ausüben muß, um Produktion zu erzielen. Hierbei ist wirklich Fingerspitzengefühl nötig.

Nur wenn eine Führungskraft über ein gewisses Maß an Zuneigung verfügt, kann sie darauf hoffen, daß ihre Mitarbeiter die gesetzten Ziele gerne unterstützen.

Zusammenfassung

Wenn die tatsächlichen Führungsqualitäten bekannt sind und richtig gewichtet werden, können auf allen Ebenen Top-Führungskräfte, wahre Führungspersonlichkeiten, hervorgebracht werden. Dies ist für Wirtschaft und Politik gleichermaßen wichtig, denn ohne eine ausreichende Zahl von Führungspersonlichkeiten, die Dinge voranbringen, fehlt unserer Gesellschaft die nötige Ausrichtung und Dynamik. ▲

HEINZ FRITZ

Management- und Effizienztraining

Tel.: 0211 / 7 33 72 - 31

heinz.fritz@hf-management.info

www.hf-management.info