



10 Goldene Regeln für Führungskräfte



Quelle:

The ten golden rules of leadership : classical wisdom for modern leaders / M. A. Soupios and Panos Mourdoukoutas, 2015, ISBN 978-0-8144-3467-3 (hardcover)



Zehn goldene Regeln im Detail

1. Kenne dich selbst – Thales von Miles

Vergewissere dich deiner Haltung zu und deines persönlichen Verständnisses von Erfolg, Macht und Werten. Bleibe dabei wachsam, deine eigene Perspektive von medial vermittelten Bildern und Modellen zu unterscheiden. Tausche dich mit anderen aus und ermutige sie, deren Perspektive allein und gemeinsam zu reflektieren

2. Das Umfeld bestimmt eine Person – Pittacus von Lesbos

Eine inspirierte Führung beachtet gleichzeitig eine gesunde Arbeitskultur und die dadurch erreichbaren strategischen Ziele und Aufgaben. Diese Balance braucht eine klare Haltung zur Anwendung von Macht und ein von allen mitgetragenes Verständnis von produktiven Arbeitsprozessen und einem nicht-toxischen Arbeitsklima.

Machtmissbrauch führt potenziell zur unnötigem Ressourcenverbrauch, beschädigt Motivation, zerstört Loyalität gegenüber der Institution und erzeugt Abneigung und Widerstand, was zum schnellen und frühen Wechsel von Mitarbeitenden führt (Golden Rules, 23).

3. Pflege eine Gemeinschaft am Arbeitsplatz – Platon

Ein Team zu einer wirkenden Gemeinschaft machen ist eine der zentralen Führungsaufgaben von Leitungspersonen. Hier gilt es Lebensgeschichten, frühere Arbeitserfahrungen, Wissens- und Kompetenzunterschiede und individuelle Tempi zu sehen, zu verstehen und zu einem Ganzen zusammenzubringen. Hauptelemente sind echte Akzeptanz der Anderen, „Wir kommt vor Ich“ und Loyalität und Verantwortung im Team zu pflegen.

4. Verschwende keine Energie auf Dinge, die nicht zu ändern sind – Aristophanes

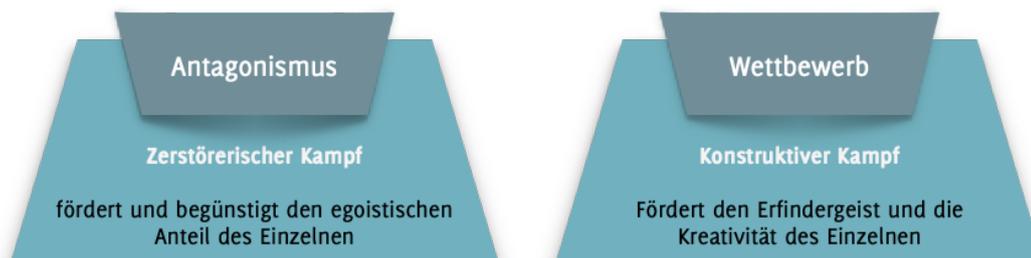
Die Unterscheidung zwischen Zielen die ich ansteuern und erreichen kann und denen, die außerhalb meiner Wirkungskreises liegt, ist von äußerster Wichtigkeit für eine Führungskraft. Dazu braucht eine Führungskraft ein klares Verständnis ihres Wirkungskreises und was innerhalb und außerhalb ihrer Wirkungsmöglichkeiten liegt.

5. Rule 5 Mache die Wahrheit zu deinem Zuhause – Antisthenes

“There are only two people who will tell you the truth about yourself—an enemy who has lost his temper and a friend who loves you dearly.”(Antisthenes, Golden Rule, 56)

Achtungszeichen: Bleibe skeptisch bei wiederkehrenden Komplimenten und Lob. Ermutige ehrliche Kommunikation in deiner Organisation. Realistische, unbeeinflusste und ehrliche Beurteilungen von Menschen und Situationen sind Grundlage für effektive Führung. Autorität darf nicht den Blick auf die Wahrheit verstellen. Ehrliche Kritik ist in der Organisation immer willkommen.

6. Mache Talent durch Wettbewerb sichtbar – Hesiod





7. Lebe nach einem hohen Codex – Aristoteles

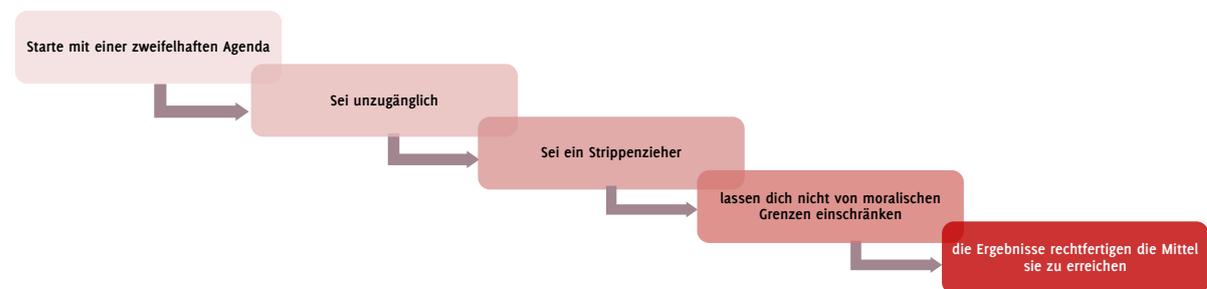
Nur ein transparenter Führungsstil führt zu Vertrauen der Mitarbeitenden in eine gesunde Arbeitsumgebung. Dazu gehört eine unbeeinflusste gerechte Führung, ein Verständnis für Fehler und vor allem ein Regelsystem das für alle gleich gilt. Eitelkeiten, Schmeicheleien, Manipulation und Machtmissbrauch gehören nicht dazu

8. Schau alle Informationen mit einem kritischen Auge an – Skeptische Schule

Eine gute Führungskraft kann gut zwischen Wissen und Behauptungen unterscheiden, ebenso zwischen Fähigkeit und Tätigkeit. Dementsprechend ist es essentiell die Vorschläge und Lösungen, die vom Team kommen auf ihre Wahrhaftigkeit zu prüfen. Nur so werden Veränderungen in realisierbare Prozesse überführt und Ressourcen nicht für unnötiges und unwahrscheinliche Ergebnisse eingesetzt. Eine Führungskraft, die sich ohne Prüfung auf Dogmen und Gewohnheiten verlässt, riskiert Stagnation und wird für Manipulation anfällig.

9. Unterschätze niemals menschliche Integrität – Sophokles

■ Die abschüssige Straße zum Erfolg



■ Der gute Weg zum Führungserfolg



10. Charakter ist Schicksal – Heraklit

Eine Führungskraft braucht ein klares Verständnis der Wirkungszusammenhänge, die auf die Erreichung von Zielen einwirken. Gibt es unsichtbare Wirkmächte oder ist allein unser Handeln ausschlaggebend für den Erfolg einer Person, eines Teams, einer Organisation? Kann ich für mich als Führungsperson einen spezifischen Charakter erkennen und sichtbar machen? Wie handle ich als Führung und wie denke ich über jene nach, die ich führe?

Zum Charakter gehört:

- Anerkennung und der Respekt für die Rechte und Leistungen anderer
- Mut, für meine Unzulänglichkeiten Verantwortung zu übernehmen
- Fundiertes Verständnis meiner eigenen inneren Zusammenhänge und Mechanismen