

IL Integrity Leadership

in der Unternehmens- und Mitarbeiterführung

Von Dr. Peter Hügelmeier

Das Konzept von IL Integrity Leadership ist ein wertebasiertes Führungskonzept für Unternehmen und Non-Profit-Organisationen. Die Werte und Grundprinzipien sind: Personalität, Solidarität, Subsidiarität, Nachhaltigkeit und Gemeinwohl. Einzeln betrachtet sind diese Prinzipien alles andere als neu; sie erleben aber, vor allem in dieser Kombination, eine ungeahnte Renaissance.

Der Begriff der Integrität hat mehrere Bedeutungsebenen. Unterschieden werden zum Beispiel die biologische und medizinische Integrität als körperliche Unversehrtheit, im politischen Bereich die territoriale Integrität als zu respektierendes Hoheitsgebiet von Staaten und Botschaften und im IT-Bereich die Konsistenz von Datenbankstrukturen und Rechnerprozessen. Die Verwendung in so verschiedenen Bereichen macht ein gemeinsames Begriffsverständnis schwierig. Im Kontext von Führung soll das biologisch/medizinische Verständnis der Unversehrtheit in Kombination mit dem des philosophischen Humanismus verwendet werden. Hierbei geht es um die Übereinstimmung von Werten mit konkretem Reden und Handeln.

Nach dem Konzept integrierter Führung sind Unternehmen von Menschen für Menschen gegründet worden. Organisationen sind für den Menschen da, nicht die Menschen für die Organisationen. Menschen in Organisationen sind nicht Mittel zu fremden Zwecken. Sie sind handelnde und verantwortungsvolle Subjekte, nicht behandelte Objekte. Ein Unternehmen hat seine Mitarbeitenden soweit wie möglich bei Entscheidungen einzubeziehen. Integres Führungshandeln schließt auch ein, die Integrität und Würde anderer Menschen zu respektieren. Es bedeutet den Verzicht auf jegliche Manipulation von Mitarbeiter*innen, ebenso den Verzicht auf übergriffige Führungsmodelle. Die Autonomie und Selbstbestimmtheit der Mitarbeitenden sind zu wahren.

Darüber hinaus müssen sich Unternehmen gegenüber der Gesellschaft rechtfertigen. Sie haben einem gesellschaftlich relevanten Zweck zu dienen. Die Schaffung von Arbeitsplätzen kann ein solcher Zweck sein. Alleine ist er aber nicht ausreichend. Führungskräfte haben neben der Reflexion über ihre eigenen Werte, Haltungen und ihr konkretes Verhalten vor allem eine faire, transparente und permanente Güterabwägung zwischen drei Bereichen vorzunehmen: der zentralen Aufgabe ihrer Organisation oder Abteilung, den Bedürfnissen und Zielen der Mitarbeiter*innen sowie den Aufgaben, die sich aus der Notwendigkeit zur Weiterentwicklung der Organisation und der Menschen ergeben. Nur werden sie ihrer Verantwortung umfassend gerecht.

Werte und persönliches Gewissen zu haben ist gut. Zum Tragen kommen sie aber erst, wenn sie gelebt werden. Sie manifestieren sich in konkreten Handlungen über gelebte Charaktereigenschaften einer Person:

- Weisheit/Wissen zum Beispiel als bewusstes Handeln
- Gerechtigkeit in Form fairer und transparenter Entscheidungen
- Tapferkeit als Zivilcourage oder konstruktiver Ungehorsam
- Maß/Mäßigung bei Zielsetzungen, Entscheidungen und Konflikten
- Vertrauen und Vertrauenswürdigkeit

IL Integrity Leadership ist Persönlichkeitsentwicklung der Führungskräfte wie der Mitarbeitenden und Führungstechnik in einem. Das Positive zum Schluss: Vieles lässt sich lernen und entwickeln. Das Team der Business School München ist Ihnen hierbei gerne behilflich.