

Die wirklich wichtigen Kompetenzen einer Führungskraft

Ist die Kompetenzfrage bei der Auswahl von Führungskräften wirklich das Maß der Dinge? Oder sollte die Frage nach der Fähigkeit und dem Willen zur Entwicklung nicht genauso wichtig sein? Eine Anregung wäre beide Aspekte zu verbinden.



Nachdem das Marketing immer stärker alle Lebensbereiche durchdringt, stellt sich zunehmend die Frage, was die dargestellten Kompetenzen einer potentiellen Führungskraft wirklich über diese aussagen. Und selbst wenn sie nicht nur Fassade und eintrainiert sind: Was sagt uns das derzeitige Kompetenzlevel einer Führungskraft darüber aus, wie sie die anstehenden Herausforderungen meistern will und auch kann?

Aus meiner Erfahrung und auf Anregung des Beitrags „Aus Potential wird Kompetenz“¹ braucht es mehr als alles andere vier Grundhaltungen, die sich aus den vier Quadranten der offenen, liegenden Acht ableiten:

1. Neugierde - da geht es um den Zug in die Zukunft, in die Lösungen, in Alternativen, um die Beweglichkeit im Geist, um die Fähigkeit auch das zu erkennen, was „kleinere Geister“ einfach nicht sehen können und wollen.
2. Verständnis - das umfasst das Erkennen und Annehmen der eignen Stärken und Schwächen, also ein gerütteltes Maß an Selbstreflexion und die Fähigkeit zur Selbstdistanzierung, sowie das Erkennen und Annehmen-Können guter Gründe der anderen - d.h. die Fähigkeit andere Standpunkte einnehmen zu können und Menschen als Menschen zu begegnen.
3. Engagement - es geht um das Zupacken, den Zug auf das Tor hin, den Willen zu tun statt abzusichern, einfach in die Verantwortung zu gehen wo es diese braucht - es geht darum das

Tun als Teil der Lösung anzunehmen - und dazu gehört auch die Leidenschaft, weil nun einmal nicht immer schönes Wetter herrscht.

»Es gibt mehr Leute, die kapitulieren, als solche die scheitern.«

Henry Ford

4. Entschlossenheit - das umfasst Beharrlichkeit, Konsequenz, Durchhaltevermögen, und den unbedingten Willen aus dem bisher Erlebten etwas lernen zu wollen und zu können - egal was schon geschehen sein mag, jeder Fehler wird als Lernquelle verstanden und man bleibt dran, bis es eine bessere Lösung gibt.

Und die offene, liegende Acht macht eines deutlich, dass diese Qualitäten immer wieder im Wechselspiel und im Fluss notwendig sind. Denn Neugierde und Entschlossenheit genauso wie Verständnis und Engagement können sich als Widerspruch entpuppen. Erst in der gegenseitigen Ergänzung werden diese Qualitäten jene Wirkung entfalten, die eine wirkungsvolle Führungskraft ausmacht. Dazu müssen diese Qualitäten in ihrer Widersprüchlichkeit und inneren Kraft von der Person wirklich angenommen worden sein.

Wer dies nicht kann oder will, wird selbst bei höchster Kompetenz aus der Vergangenheit diese in stürmischen Zeiten wenig erfolgreich einsetzen

¹ Harvard Business Manager 6/2018; S.28 ff, Claudio Fernandez-Araoz, et.at., Aus Potential wird Kompetenz



können. Das gilt für einzelnen Personen genauso wie für Teams.

Welche Kompetenzen Sie auch immer für die Auswahl von Führungskräften in Ihrem Unternehmen als wichtig erachten, ich lade Sie ein diese mit den hier kurz vorgestellten vier

Qualitäten zu „verschneiden“ - oder kontaktieren Sie mich einfach unter schauer@zukunftsberater.at

Ihr Dr. Kurt Schauer

Weitere Artikel finden Sie unter <https://zukunftsberater-changemanagement.at/denk-lounge/>