

## Die Führungskompetenz ermitteln und entwickeln

Was wäre, wenn die Führungskompetenz gar nicht vom Persönlichkeitstyp und von Persönlichkeitsmerkmalen abhängig ist? Wenn man den Blickwinkel ändern müsste, um die Führungskompetenz ermitteln zu können?

Führen ist bekanntlich die Arbeit, welche eine Führungskraft leistet, um ihre Mitarbeiter so zu beeinflussen, dass diese die zu erledigende Arbeit effektiv und effizient orientiert am Unternehmenszweck erledigen können. Bei der Führungskompetenz sucht man nach Eigenschaften, Charakterzügen oder Persönlichkeitsmerkmalen, die Auskunft über die Führungsqualität einer Führungskraft im oben angegebenen Sinne gibt. Eine Anschlussfrage ist, wie man die Führungskompetenz entwickeln kann.

Auf der Basis der obigen Suche wurden zahlreiche Diagnose-Instrumente wie das Assessment-Center, das 360-Grad-Feedback oder Management-Audits entwickelt. Die Modelle reichen von angeborenen Eigenschaften charismatischer Führer über erfolgreiche Persönlichkeitsmerkmale bis hin zur heutigen Praxis der detaillierten aufgabenbezogenen Verhaltensbeschreibungen und Verhaltenserwartungen. Alle diese Ansätze können aber offensichtlich die Führungskompetenz nicht zuverlässig voraussagen.

Inzwischen gibt es erhebliche Zweifel, dass man mit Charakterzügen, Eigenschaften oder Persönlichkeitsmerkmalen die Führungskompetenz einer Führungskraft überhaupt erfassen kann. Zu recht.

Bereits im Jahre 2007 habe ich nachgewiesen, dass die Führungskompetenz nicht von Persönlichkeitstyp und Persönlichkeitsmerkmalen abhängig ist. Dennoch kann sie bei Änderung der Perspektive ermittelt und gemessen werden und ermöglicht damit auch eine gute Prognose für künftiges Führungsverhalten. Dieser alternative Ansatz liefert uns auch eine gute Grundlage und Orientierung, um Führungskompetenz zu entwickeln.

Bereits nach einem halbstündigen Test sind wir in der Lage, eine zuverlässige Aussage über die Führungskompetenz einer Führungskraft abzugeben und auch darüber, wie sie ihre Führungskompetenz signifikant weiterentwickeln kann. Unser Ansatz über Entwicklungsstufen im Führungsverhalten liefert dazu eine zuverlässige Orientierungshilfe. Alles, was es braucht, ist eine Änderung des Blickwinkels. Weg von den Persönlichkeitsmerkmalen, hin zu den Entwicklungsstufen im Führungsverhalten.

Bei Interesse nehmen Sie bitte Kontakt mit mir auf unter [info@pbi-institut.org](mailto:info@pbi-institut.org).