

Die vier wichtigsten Führungskompetenzen

von Klaus Kissel

Von einer jungen Führungskraft wurde mir im Rahmen einer Vortragsveranstaltung vor kurzem eine einfache Frage gestellt, die mir mal wieder klar machte wie wichtig und gleichzeitig schwierig doch Komplexitätsreduzierung ist.

Die Frage lautete: „WAS SIND IHRER MEINUNG NACH DIE 4 WICHTIGSTEN KOMPETENZEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN?“

Ich stelle Ihnen hier meine Antwort vor und freue mich, wenn Sie mir hierzu Feedback geben möchten, vielleicht kommen Sie auf eine ganz andere Idee – mich würde es interessieren.

Meine Antwort:

„Am besten stellen Sie diese Frage einmal Ihrer Führungskraft, einmal Ihren Mitarbeitern und vielleicht dann nochmal Ihren Kunden und Kollegen – dann kennen Sie zumindest die 4 Kompetenzen, die für Sie persönlich die Relevantesten zu sein scheinen – aber das wollten Sie wahrscheinlich nicht hören. Allgemein gesehene, finde ich folgende Kompetenzen für Führungskräfte besonders wichtig:

1. Reflexionskompetenz

Führungskräfte müssen erkennen, dass sie ständig der Gefahr ausgesetzt sind, dass aus ihren Erfahrungen eine innere Gewissheit reift, die unumstößlich scheint. Daher müssen sie in der Lage sein, ihre so gewonnene Gewissheit in Frage stellen zu können, nur so können sie offen für neue Ideen, offen für neue Anregungen und offen für das Lernen sein. Darüber hinaus geht es bei der hier beschriebenen Reflexionskompetenz um die Fähigkeit, sich im Umgang mit dem direkten Umfeld (Mitarbeiter, Kollegen, Vorgesetzte, Kunden und Technik) zu reflektieren und daraus Schlüsse ziehen zu können.

2. Beziehungskompetenz

Führungskräfte müssen fähig sein, in Beziehung mit anderen Menschen gehen zu können. Dabei geht es vor allem darum, dass sie eine Haltung entwickeln, die eine echte Beziehung möglich macht – viel weniger geht es hier um ein antrainiertes Verhalten von Fragetools, um künstliche Gespräche zu führen. Beziehungskompetenz setzt ein gewisses Maß an emotionaler Intelligenz voraus.

3. Entscheidungskompetenz

Führungskräfte müssen mit einem ergebnisorientierten Blick entscheiden können. Dabei können sie nicht immer auf den Konsens ihrer Mitarbeiter vertrauen – sondern müssen auch Entscheidungen treffen und diese bei einem gegebenen Dissens vertreten und kommunizieren können. Durch Entscheidungskompetenz erreicht die Führungskraft in ihrem unmittelbaren Umfeld ein Maximum an Klarheit – was für Mitarbeiter und deren Motivation sehr wichtig ist.

4. Strategische Kompetenz

In der heutigen Unternehmenswelt wird diese Kompetenz auch auf den unteren Hierarchiestufen immer wichtiger. Es geht hierbei darum die richtigen Netzwerke zu knüpfen, visionär über die eigene Aufgabe nachdenken zu können und ein eigenes unternehmerisches Denken zu entwickeln. Darüber hinaus geht es bei der strategischen Kompetenz um eine Planung und Durchführung einer internen Vermarktungsstrategie der eigenen Ideen und Erfolge. Führungskräfte die diese Kompetenz unterschätzen werden auf kurz oder lang in vielen Unternehmen eher als „Verwalter einer Aufgabe“ gesehen und das kann gefährlich werden.“