

## **Führungskompetenz kann gemessen werden**

Nach unseren Aufzeichnungen haben derzeit rund 22 bis 25 Prozent der Führungskräfte die notwendigen Fähigkeiten für die Führungskompetenz entwickelt. Ihnen billigen wir persönliche Autorität und Überzeugungskraft zu. Damit sind sie in der Lage, ihrer Führungsarbeit nachzukommen. Diese besteht darin, ihre Mitarbeiter so zu beeinflussen, dass diese ihre Arbeit effektiv und effizient verrichten.

Im Umkehrschluss bedeutet es aber auch, dass rund drei Viertel der Führungskräfte bisher die Fähigkeiten zur Erledigung ihres Führungsauftrags nicht entwickelt haben. Hier müssen wir eine deutliche Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit feststellen. Diese Führungskräfte werden für Führungsarbeit bezahlt, die sie nicht erbringen. Um diese Erkenntnis mogeln sich die Betroffenen und auch ihre Unternehmen gern herum. Allerdings verursacht obige Diskrepanz finanzielle Folgeschäden von über 400 Milliarden EURO pro Jahr in Deutschland, wie ich früher in dieser Gruppe bereits ausgeführt habe.

Tatsächlich kann die Führungskompetenz gemessen werden. Insofern kann auch die Zugehörigkeit einer Führungskraft zu einer der beiden Gruppen zuverlässig festgestellt werden.

Nun ist Führungskompetenz keine angeborene Eigenschaft, sondern kann und muss individuell erlernt werden. Dazu müssen die fehlenden Fähigkeiten individuell je Führungskraft angeeignet werden. Orientierungshilfe gibt dabei das Messverfahren. Zugegeben: Es ist bequemer, sich für eine Leistung bezahlen zu lassen, die man nicht erbringt, als die notwendigen Fähigkeiten für die Führungskompetenz zu entwickeln.