

➡ Mitarbeitermangel – Plötzlich Führungskraft – Leadership Potenzialanalyse – eine Lösungsmöglichkeit? ⬅

Immer wieder lesen wir in der Fachpresse, dass grosse Führungsprobleme bestehen und Mitarbeitende wegen Problemen mit dem Vorgesetzten kündigen.

¶ Die Aufgabe eines erfolgreichen Vorgesetzten wird immer mehr zu einer «Herkulesaufgabe». ¶

Was macht einen erfolgreichen Vorgesetzten aus? Könnten wir, bevor wir sehr gute Mitarbeitende in eine Führungsrolle befördern, das Führungspotenzial überprüfen. Könnten wir Hinweise erhalten, in welchen Bereichen eine Unterstützung ideal wäre?

Für jede Aufgabe erwarten wir eine Ausbildung und Erfahrung. Teamleiter und/oder Vorgesetzter wird man einfach, weil gerade eine Stelle frei wurde und weil ein gutes Bauchgefühl besteht.

Ein Leadership Potenzial Assessment gibt Auskunft darüber, wie hoch die Indikatoren für Führungspotenzial ausgeprägt sind. Zahlreiche Studien, welche den Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsfaktoren und dem Erfolg in einer Führungsposition aufzeigen, bilden die Grundlage.

☞ Wir berücksichtigen Potenzialindikatoren aus 3 unterschiedlichen Tests:

¶ Kognitive Leistungen im Beruf

Wie bereits in einem der letzten Berichte erwähnt, sind kognitive Leistungen eine der stärksten Vorhersagen für beruflichen Erfolg und gehören deshalb auch in die Potenzialanalyse für Führungskräfte.

☞ Mehrdimensionaler Intelligenzstrukturtest I-S-T 2000R

¶ Persönlichkeit

Die Persönlichkeit ist über die Lebenszeit hinweg eine relativ stabile Eigenschaft. Mit dem BIG Five Persönlichkeitsinventar erhalten wir sehr genaue Aussagen. Aber welche Persönlichkeitseigenschaften können als Indikatoren für Führungspotenzial angesehen werden:

Stressempfinden, Dominanz, Lernagilität, soziale Verträglichkeit, Selbstdisziplin und Integrität. Wobei Führungskräfte in diesen Dimensionen über hohe Werte verfügen. Die Ausnahme: Tiefe Werte im Stressempfinden.

☞ Hier noch einmal die Übersicht des BIG Five Modells:

- Offenheit für Erfahrungen O (Openness)
- Gewissenhaftigkeit C (Conscientiousness)
- Extraversion E (Extraversion)
- Verträglichkeit A (Agreeableness)
- Neurotizismus N (Neuroticism)

¶ Berufliche Motive

Berufliche Motive sind für die Übernahme einer Führungsposition wichtig.

Die Motiv-Theorie nach McClelland (1953, 1961, 1985) definiert die drei Basismotive:

- ◆ Leistungsmotivation
- ◆ Machtmotivation
- ◆ Anschlussmotivation (Zugehörigkeit)

Dazu unterscheidet er diese 3 Basismotive in Annäherungs- und Vermeidungskomponenten.

Führungskräfte verfügen über ein stark ausgeprägtes ◆ Leistungsmotiv (wollen Leistung zeigen) und ◆ Machtmotiv (wollen Einfluss nehmen).

Die ◆ Vermeidungsfaktoren (Befürchtungen) sind bei Führungskräften eher weniger ausgeprägt.

Grundmotive nach McClelland

Zugehörigkeit

Wünsche: Sicherheit, Zuwendung, Geborgenheit, Freundschaft.

Befürchtungen: unbeliebt, zurückgewiesen, isoliert, ausgeschlossen.

Macht

Wünsche: Kontrolle, Dominanz, Status, Einfluss, Kampf.

Befürchtungen: Kontrollverlust, unwichtig, abhängig, unbedeutend.

Leistung

Wünsche: Erfolg, Fortschritt, Kreativität, Abwechslung, Neugier.

Befürchtungen: unfähig, schwach, nutzlos, dumm, Verlierer, Versager.

