

Möglichkeiten der Bewertung von Führungskompetenzen

Andrea Cavicchioli

Es ist hinlänglich bekannt, dass adäquate Führungskompetenzen immer wieder neu (oder scheinbar neu) definiert werden. In den vergangenen 100 Jahren haben wir viele Führungsstile kommen und gehen sehen, und zahlreiche Redner und Forscher haben sich darüber ausgetauscht und nach dem „goldenen Führungsstil“ gesucht. Zahllose Dokumente, Instrumente, Richtlinien, systematische Prüfungen, Stellungnahmen und dergleichen mehr beschäftigen sich mit dem Thema Führungsqualitäten im Allgemeinen und im Gesundheitswesen im Besonderen. Es ist nicht einfach, in einem derart wenig greifbaren Bereich einen „Weg nachzuzeichnen“ und etwas zu „messen“, das geeignet ist, die persönlichen Führungskompetenzen zu bewerten. Es ist auch schwer vorstellbar, dass es ein Instrument oder Werkzeug gibt, mit dem die Leistung eines Kollegen an einer Art goldenen Leiste gemessen werden kann. Das gilt um so mehr wenn man bedenkt, dass wir mit diesem Instrument einen „Menschen messen“ wollen.

Einer der größten Fehler, den wir häufig beim Erstellen des Führungsprofils einer Person begehen, ist es wissen zu wollen, ob jemand über bestimmte Merkmale verfügt („hat“) oder Aufgaben gut oder schlecht handhabt („tut“).

Wenn wir uns aber selbst als „menschliche Wesen“ sehen, gehört zur Frage nach unseren Führungskompetenzen nicht nur das „haben“ oder „tun“, sondern auch das „sein“.

Zuallererst müssen wir uns eine Vorstellung davon verschaffen, was es in der Theorie bedeutet, Führungsqualitäten unter dem Aspekt des „Seins“ und nicht des „Tuns“ zu betrachten. Nach der Theorie des wesenszentrierten Führungsstils (Fry und Kriger, 2009) können wir an jedes Führungsprofil eine 5-stufige Messlatte anlegen, die uns zeigt, wie sich das „Sein“ schrittweise vervollständigt.

- Ebene V (die materielle/spürbare Welt)
- Ebene IV (Bilder und Imagination)
- Ebene III (die Seele)
- Ebene II (der Geist)

- Ebene I (Nonduales Sein)

Jeder von uns hat im Laufe seines/ihrer Lebens die Möglichkeit, auf jede Ebene des Seins zuzugreifen. Jede Ebene gibt unserer Führungsarbeit Sinn. Wie erfolgreich wir die einzelnen Stufen umsetzen, hängt von unserem Hintergrund als Mensch ab (Kultur, Werte, Bildung etc.), aber auch von den Aufgaben und Pflichten, denen wir zu einem bestimmten Zeitpunkt und/oder in einer bestimmten Arbeitsumgebung unterliegen.

Wir wollen einige der modernen Instrumente zur Messung der Führungskompetenzen mit dieser Theorie vergleichen und herausarbeiten, ob sie in diese Theorie „passen“.

Abschließend soll eine retrospektive Analyse der „natürlichen Entwicklung“ einiger tatsächlicher Führungspersönlichkeiten Beweise für diese Theorie liefern.