

Führungskompetenzen – BSC-Studie *)

Was wünschen sich die Angestellten? Und was die Unternehmensleitung?

Führen – mit Kopf?, mit Herz?, mit Händen?

Die Studie der Boston Consulting Group (BCG) basiert auf der Annahme, dass sich der Erfolg einer Führungskraft aus ihrer „Kopf“-Kompetenz (klares Denken, intelligente Zukunftsplanung), der „Hand“-Kompetenz (Handlungsaktivität, Durchsetzungsvermögen, Entschlusskraft) und der „Herz“-Kompetenz (Einfühlungsvermögen, Motivation, Rücksichtnahme) ableitet. Mitarbeiter und deren Unternehmensleitung wurden im Rahmen der Studie dazu befragt, welche Fähigkeiten ihnen bei ihren Führungskräften am wichtigsten sind:

	Unternehmen	Mitarbeiter
„Kopf“-Kompetenz	69 %	14 %
„Hand“-Kompetenz	44 %	20 %
„Herz“-Kompetenz	25 %	33 %

Während also die Unternehmensleitung bei ihren Führungskräften am meisten Wert auf den „Kopf“ legen, sind den MitarbeiterInnen die menschlichen Qualitäten ihrer Führungskraft und deren emotionale Intelligenz eindeutig am wichtigsten. Der Vergleich zu den Vorjahresstudien zeigt auch auf, dass die „Herz-Qualitäten“ immer mehr an Bedeutung gewinnen.

In der Studie wurden auch die menschlichen Qualitäten differenziert betrachtet und auf deren Wichtigkeit die MitarbeiterInnen hinterfragt. Es ergab sich folgend Prioritätenreihung:

Respekt	37 %
Rücksichtnahme	37 %
Empathie	33 %
Aufmerksamkeit	31 %
Teamunterstützung	29 %
Selbstreflexionsfähigkeit	25 %

Wie tickt Österreich?

Die Ergebnisse dieser Studie gehen mit meiner Erfahrung mit MitarbeiterInnen und Führungskräften österreichischer Unternehmen und Organisationen konform. Bemerkenswert erscheint mir der Ruf nach Respekt, den man durchaus mit dem der Wertschätzung in Zusammenhang bringen darf. Bemerkenswert vor allem deshalb, da in der Regel immer nach dem verlangt wird, woran es mangelt. Es drängen sich demzufolge neue Fragen auf:

*) Boston Consulting Group, 2021: befragt wurden 4000 Arbeitnehmer aus Unternehmen in Deutschland, Spanien, Frankreich, England des öffentlichen und privaten Sektors und deren Führungskräfte

? Wie kommt es, dass Führungskräfte ihre MitarbeiterInnen scheinbar nicht ausreichend wertschätzen und/oder nicht respektvoll mit ihnen umgehen?

? Liegt es daran, dass die Art, wie diese Zuwendungen vermittelt wird nicht „verstanden“ wird und daher nicht wirkt?

? Kann es sein, dass jemand, der sich selbst nicht wertschätzt und/oder respektiert dieses Bedürfnis auch seinen Mitmenschen nicht vermitteln kann?

Diese Fragen spielen häufig in meinen Seminaren und Coachings eine zentrale Rolle und sind mit ihrer Beantwortung Schlüssel für die Lösung. Interessanterweise haben diese viel mit der Selbstreflexionskompetenz zu tun, der jedoch laut BCG-Studie weniger Bedeutung zugemessen wird. Dabei ist gerade die Selbstreflexionsfähigkeit eine wertvolle Voraussetzung, um seine eigenen Wertvorstellungen zu erkennen und auch Themen wie Selbstachtung und Respekt für sich zu klären.

Diese internationale Studie zeigt wieder einmal auf, dass seitens der Führungskräfte die Bedeutung der sog. „Soft“-Facts einerseits unterschätzt, andererseits die eigene emotionale Kompetenz überschätzt wird und daher kein Bedarf an entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen erkannt wird.

Gerade in Veränderungs- und Krisenzeiten sind die menschlichen Führungsfaktoren ausschlaggebend für die erfolgreiche Umsetzung der häufig als beschwerlich erlebten rationalen Maßnahmen. Denn es sind nicht mehr nur die von „oben“ geforderten Qualitäten wie fachliche Expertise, Entschlusskraft oder Strukturiertheit, Mitarbeiter wünschen sich menschliche Chefs, denen sie mit gutem Gefühl gerne folgen!

Auf diesem Weg begleiten wir seit über 30 Jahren Führungskräfte und Unternehmen und sehr gerne auch SIE!

In diesem Sinn viele gute Gefühle und klare Gedanken,

Ihr Dieter Vogel