

Führungskompetenz | 05.12.2013 | Lesezeit 1 Min.

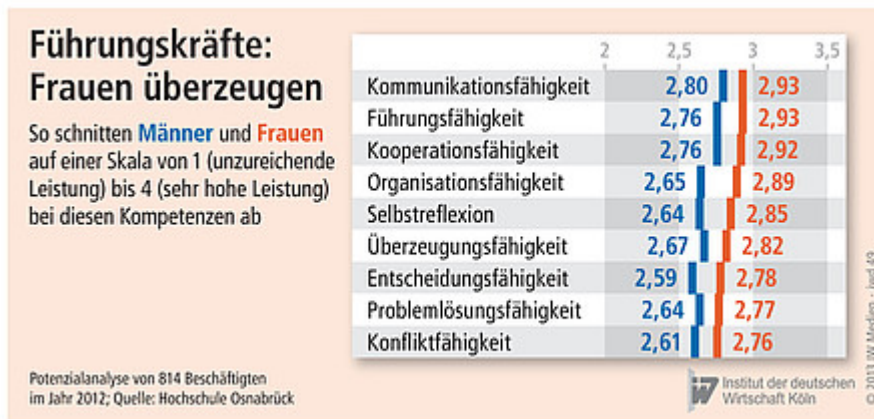
Führungskraft per Zufall?

Wie wird man Manager, was macht eine Führungspersönlichkeit aus? Um an die Spitze zu kommen, gibt es kein Patentrezept – glauben viele Führungskräfte in Deutschland.

Das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung hat zwischen Oktober 2011 und Oktober 2012 Spitzen aus Politik und Verwaltung bis hin zu Kultur und Wissenschaft unter anderem zu ihren Karrieren befragt. Gut 350 Personen antworteten – darunter Vorstands- und Aufsichtsratsvorsitzende der DAX-Unternehmen, Mitglieder der Bundesregierung, Chefredakteure, Kirchenvertreter, Gewerkschaftschefs sowie Leiter von Wohlfahrtsverbänden, dem Deutschen Fußball-Bund und Greenpeace. Das Ergebnis:

Nur ein Drittel der Befragten hat zielgerichtet eine Führungsposition angestrebt - dabei waren Frauen noch passiver als Männer.

Dass die meisten Karrieren eher zufällig verliefen, halten Personalexperten für einen Fehler. Sie plädieren deshalb dafür, regelmäßig ein professionelles Scouting in den Unternehmen durchzuführen, um Talente unabhängig von ihrem Alter, ihrer Berufserfahrung oder ihrem Geschlecht ausfindig zu machen und zu fördern.



Dass Zufälligkeit bei Karrieren eine große Rolle spielt, belegt auch eine aktuelle Studie der Wirtschaftspsychologen Uwe Kanning und Philipp Fricke von der Hochschule Osnabrück. Sie führten mit mehr als 800 Frauen und Männern eine Potenzialanalyse durch – wollten also wissen, ob die Kandidaten sich als Führungskraft oder für den nächsten Karriereschritt eignen. Zwei Drittel von ihnen hatten bereits Erfahrung in Führungspositionen gesammelt. Die Ergebnisse sind erstaunlich: Weder Erfahrung noch Lebensalter haben einen signifikanten Einfluss auf die Führungskompetenz – eine Rolle spielt allerdings das Geschlecht (Grafik):

In allen neun untersuchten Kompetenzbereichen schnitten die Frauen besser ab als die Männer.

Wirtschaftspsychologin Kanning rät, gerade für Führungspositionen professionelle Potenzialanalysen und regelmäßige anonyme Feedbackrunden durchzuführen.

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) führt in Zusammenarbeit mit dem Verein Deutscher Ingenieure (VDI) aktuell ein Projekt durch, in dem Frauen in technischen Berufen für Führungspositionen qualifiziert werden.

Weitere Informationen dazu gibt es unter: www.exist-ing.de

Ausgezeichnete Schulbücher

Ökonomische Bildung. Die Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT, eine Initiative der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW), hat zum zweiten Mal hervorragende Wirtschafts-Schulbücher ausgezeichnet: In der Kategorie „Bücher für die berufliche Bildung“ ging der Preis an den Titel „Wirtschaft und WIR“ des Kölner Bildungsverlags

EINS. Auf 300 Seiten erläutert das Werk, das als Schulbuch bundesweit zugelassen ist, ökonomische Sachverhalte und Zusammenhänge für Nicht-Kaufleute.

In der Kategorie „Bücher für die allgemeinbildende Schule Sekundarstufe I“ wurde die Publikation „starkeSeiten Wirtschaft“ prämiert. Das 250-seitige Lehrbuch aus dem Stuttgarter Ernst Klett Verlag stellt nach Meinung der Jury das Wirtschaftsleben und das ihrer Akteure sachgerecht sowie in einer verständlichen Sprache dar. Darüber hinaus weist es ein für die Schüler besonders nützliches Kapitel zur Berufsorientierung auf. „starkeSeiten Wirtschaft“ kann ebenfalls bundesweit als Schulbuch eingesetzt werden, wobei die aktuelle Auflage auf die Lehrpläne Nordrhein-Westfalens ausgerichtet ist. In der Kategorie „Bücher für die allgemeinbildende Schule Sekundarstufe II“ wurde kein Preis vergeben.

Das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT engagiert sich seit 60 Jahren für die Förderung und Verbesserung der Berufsorientierung junger Leute. Das Gütesiegel „Schulbuch des Jahres - ökonomische Bildung“ wird auch im kommenden Jahr wieder unter der Schirmherrschaft des Bundeswirtschaftsministeriums von der Bundesarbeitsgemeinschaft verliehen. Weitere Informationen unter www.schulewirtschaft.de

Kernaussagen in Kürze:

- Wie wird man Manager, was macht eine Führungspersönlichkeit aus? - ein Patentrezept scheint es nicht zu geben.
- Nur ein Drittel der Befragten hat zielgerichtet eine Führungsposition angestrebt - dabei waren Frauen noch passiver als Männer.
- In allen neun untersuchten Kompetenzbereichen schnitten die Frauen besser ab als die Männer.