

Umsetzungskompetenz als Schlüsselkompetenz für Führungspersönlichkeiten

Waldemar Pelz

Bibliographische Angaben: Umsetzungskompetenz als Schlüsselkompetenz für Führungspersönlichkeiten. In: Au, Corinna von (Hrsg.): Leadership und angewandte Psychologie. Band 3: Eigenschaften und Kompetenzen von Führungspersönlichkeiten. Berlin: Springer Verlag 2016.

Inhalt

1. Einleitung
2. Problemstellung und Stand der Forschung
3. Theoretische Grundlagen des Gießener Inventars
4. Teilkompetenzen der Umsetzungskompetenz
 - 4.1. Aufmerksamkeitssteuerung und Fokussierung
 - 4.2. Emotions- und Stimmungsmanagement
 - 4.3. Selbstvertrauen und Durchsetzungsstärke
 - 4.4. Vorausschauende Planung und Problemlösung
 - 4.5. Zielbezogene Selbstdisziplin
5. Gütekriterien und Methodik
 - 5.1. Reliabilität
 - 5.2. Validität
 - 5.3. Methodik
6. Umsetzungskompetenz und Erfolg
 - 6.1. Welche Personengruppen sind besonders umsetzungsstark?
 - 6.2. Der Zusammenhang von Umsetzungsstärke und Erfolg
 - 6.3. Was unterscheidet Erfolgreiche von Erfolglosen?
7. Empfehlungen zur Stärkung der Umsetzungskompetenz

Zusammenfassung

Es sind nicht visionäre oder charismatische Eigenschaften, die außergewöhnlich erfolgreiche Führungskräfte auszeichnen, sondern die die Fähigkeit, Ziele und Motive in Resultate umzusetzen. Diese Umsetzungsstärke (Fachbegriff Volition oder Willenskraft) besteht aus fünf Kompetenzen, die wir in einer empirischen Studie mit rund 14.000 Teilnehmern validiert haben. Damit kann man zum ersten Mal die Umsetzungskompetenz, die eine lange Forschungstradition hat, zuverlässig diagnostizieren und lernbar machen. Spitzenleistungen sind nicht primär die Folge einer außergewöhnlichen Anstrengung, sondern das Ergebnis einer Entwicklung dieser Fähigkeiten, weil sie die positive Energie steigern (im Gegensatz zur negativen Energie, die sich aus Ängsten oder Zwängen speist).