

Entstehungsgeschichte

1

Entdeckung

2014 machten wir uns auf die Suche nach einem umfassenden Führungskompetenzmodell, das empirisch fundiert und auf alle Arten von Branchen und Organisationen anwendbar ist. Interessant erschien uns eine aufwändig gestaltete Studie von Robert Tett und Kollegen (2000), die 53 Führungskompetenzen identifizierte.

2

Eigene Studie

Um die 53 Kompetenzen für die Praxis handhabbar zu machen, entschlossen wir uns eine eigene Studie durchzuführen. Dazu befragten wir erfahrene Führungskräfte, Psychologinnen und Psychologen mit Expertise in Diagnostik.

3

Das Modell

Das Resultat war eine «Landkarte», die es erlaubte, die 53 Führungskompetenzen expertisebasiert auf 15 zu reduzieren und sie in 5 Bereiche einzuordnen.

4

Entwicklungsfokus

In der Anwendung sollte das Modell es ermöglichen, Ressourcen und Entwicklungschancen aufzuzeigen, und nicht einfach «gut» und «schlecht» darzustellen.

5

Wertequadrat

Die Lösung lieferte das Wertequadrat, das bestimmte Kompetenzen vor dem Hintergrund von zwei möglichen positiven Ausprägungen beschreibt. Auf negative Aspekte wird im Sinne von Über- bzw. Untertreibungen geachtet.

Für alle

Das Zürcher Führungskompetenzmodell soll möglichst vielseitig zur Anwendung kommen. Deshalb ist es für alle frei verfügbar!