

# TESTEN SIE IHRE FÜHRUNGSSTÄRKE



FOTO: JAN RIEPHOFF

CHRISTOPH SEEGER  
CHEFREDAKTEUR

„Level of Incompetence“ nannten Laurence J. Peter und Raymond Hull jene Hierarchiestufe, bis zu der jeder Mitarbeiter in einer Organisation zwangsläufig aufsteigt. Beförderungen führten in komplexen Strukturen dazu, dass „nach einer gewissen Zeit jede Position von einem Mitarbeiter besetzt wird, der unfähig ist, seine Aufgabe zu erfüllen“. Die Arbeit, so Peter und Hull, würde bis dahin von denen erledigt, „die ihre Stufe der Inkompetenz noch nicht erreicht haben“.

Die humorvolle Forschung des Erziehungswissenschaftlers Peter, 1969 als Buch unter dem Titel „The Peter Principle“ veröffentlicht, ist bis heute aktuell. Auch wenn Peter seine Erfahrungen hauptsächlich als Lehrer in der kanadischen Schulverwaltung gemacht hatte, gelang es ihm leicht, seine Thesen auf die Wirtschaft zu übertragen. Denn natürlich kennt jeder von uns Beispiele für Manager, die besser Fachkraft geblieben wären, als nach dem „Peter-Prinzip“ zur Führungskraft aufzusteigen.

Doch das Peter-Prinzip ist kein Naturgesetz. Managementdenker auf der ganzen Welt beschäftigen sich seit Langem

immer wieder ernsthaft mit der Frage, was gute Führung ausmacht. Und sie kommen zu hilfreichen Ergebnissen. Eine der wichtigsten Erkenntnisse aus diesen Arbeiten lautet für mich: Chef sein kann man lernen.

In unserem Schwerpunkt „Der große Chef-Test“ haben wir Beiträge ausgewiesener Experten zu diesem Thema zusammengestellt. In „Sind Sie ein guter Chef?“ präsentieren die Harvard-Business-School-Professorin Linda Hill und der Manager und Autor Kent Lineback einen Selbsttest für Manager. Prüfen Sie Ihr Führungsverhalten, und finden Sie heraus, woran Sie arbeiten müssen (ab Seite 22).

Über die fünf typischen Fehler, die Manager auf dem Weg nach oben machen, lesen Sie in dem Beitrag „Das Ego überwinden“. Die HBS-Professorinnen Frances Frei und Robin Ely sowie die Führungsexpertin Anne Morriss bieten Ihnen eine mit zahlreichen Praxisbeispielen illustrierte Leadership-Diagnose (ab Seite 36).

In „Strategien optimal umsetzen“ lernen Sie schließlich eine dem Militär entlehnte bewährte Technik für Teambesprechungen kennen. Stephen Bungay, Direktor des Ashridge Strategic Management Center, erklärt, wie es Ihnen gelingt, aus der meist abstrakten Unternehmensstrategie gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern konkrete Maßnahmen abzuleiten (ab Seite 42).

*Christoph Seeger*

**Korrektur:**  
Leider haben sich in der Februar-Ausgabe auf unserer Grafik-Doppelseite „Auf einen Blick: Die besten Verkäufer“ Fehler eingeschlichen. Dafür bitten wir um Entschuldigung.  
Die korrigierte Version des Beitrags können Sie hier kostenlos herunterladen: [www.harvardbusinessmanager.de/korrektur](http://www.harvardbusinessmanager.de/korrektur)