

GRÜNERFISHER INVESTMENTS

Wie viel benötigen Sie für einen komfortablen Ruhestand?

Jetzt gebührenfreie Studie herunterladen. Für Ihre Anlage ab 250.000 €.

[Erfahren Sie mehr](#)

HOME > KARRIERE > TOP-PERSONALBERATER: DIESE 8 EIGENSCHAFTEN SOLLTEN GUTE CHEFS HABEN

BI+

Er rekrutiert Top-Führungskräfte: Ein Personalberater über acht Supra-Eigenschaften, die gute Chefs heute brauchen

Ulrike Bartholomäus
13:22, 16 Aug 2021



© Jacob Lund/shutterstock

- **Es gibt acht Eigenschaften, die eine gute Führungskraft auszeichnen, sagt Personalberater Tim Oldiges.**
- **Dazu gehören seiner Meinung nach unter anderem Intelligenz, Neugier und Resilienz.**
- **Aber auch Begeisterungsfähigkeit und Empathie sei wichtig, um als Vorgesetzter ein Team zu führen.**
- **Mehr Artikel auf Business Insider findet ihr hier**

Der Personalberater Tim Oldiges, Inhaber der Firma Headgate, findet Top-Managerinnen und Manager für Familienunternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern. Wenn es eine Disziplin gibt, die der 41-Jährige in seinem Leben perfektioniert hat, ist es die Kunst, gute Gespräche zu führen. Denn durch ein ausgeklügeltes Spiel von Fragen, Beobachtung und Rückschlüssen findet er schnell heraus, ob sein Gegenüber als Top-Führungskraft geeignet ist oder nicht.

Seine Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner sollen bei seinen Kunden tausende Mitarbeiter leiten. Auf seine Wahl gibt er den Klienten eine zweijährige Garantie. Erfüllt ein Kandidat nicht die Anforderungen, sucht er kostenlos neue Bewerber.



Tim Oldiges © Headgate

Seit vielen Jahren sucht seine Firma Headgate aus Altstadt bei Frankfurt nach der Stecknadel im Heuhaufen. Sie fahndet nach Kandidatinnen und Kandidaten, die das Potenzial zur Top-Führungskraft bis hin zum Vorstand haben. Wie findet man dies in Gespräch heraus? Nach welchen Merkmalen sucht sein Team? Business Insider hat Oldiges gefragt, welche Skills [Führungskräfte](#) mitbringen sollten.

1. Intelligenz

„Die Grundvoraussetzung für diese Jobs ist etwas, das ich fluide Intelligenz nenne – also die Fähigkeit, sich schnell in immer neue Bereiche einzuarbeiten und in neuen Dimensionen zu denken“, sagt Oldiges. Früher galt eher das Prinzip, dass jeder ein Spezialist werden soll, dass man sich also vor allem in einem Bereich auf hohem Niveau auskennen muss.

„Dies ist nun überholt, da es heute bei Führungskräften darum geht, übergreifend Dinge miteinander verknüpfen zu können. Ob das ein Einkaufschef ist, der nicht nur etwas von Produkten und knallharten Preisverhandlungen verstehen muss, sondern auch, was Transparenz der Lieferketten bedeutet, wie die Logistik sich verändert.“

Oldiges hat ein Jahr im Silicon Valley gearbeitet. Ein hochrangiger Google-Personalmanager habe ihm einmal gesagt, seine Firma suche bei den Mitarbeitern nicht nach Erfahrung, sondern nach Intelligenz. Denn Erfahrung sei schnell überholt, wenn alle sechs Monate eine neue Software auf den Markt komme. „Das gilt nicht nur für die IT-Branche, sondern auch für viele andere, insbesondere in Zeiten der Pandemie. Hier müssen sich Unternehmen über Nacht komplett neu ausrichten“, berichtet der Personalberater.

„Neben der Intelligenz als Grundvoraussetzung suche ich nach sogenannten Supra-Eigenschaften. Wir haben aus 1500 in den letzten Jahren vermittelten Führungskräften diejenigen identifiziert, die durchgestartet sind, und die es bis in den Vorstand geschafft haben. Aus der Analyse der Gespräche haben wir nach Mustern und Eigenschaften gesucht, die diese Menschen mitbringen“, erläutert Oldiges. „Das ist nicht wissenschaftlich, sondern erfahrungsbasiert, und kann auch nicht von einer künstlichen Intelligenz imitiert werden. Zum Glück.“

2. Intrinsische Motivation

Bei den Top-Führungskräften ginge es darum, jeden Tag gewinnen zu wollen. „Der unbedingte Wille, seine Ziele erreichen zu wollen, ist eines der Merkmale bei Menschen, die es bis ganz nach oben schaffen.“ Diesen Personen ginge es nicht darum, das Beste zu geben. Sie wollen stets neue Bestzeiten erreichen. „Es ist wie beim Sport. Es gibt Leute, die viel trainieren, andere wollen unbedingt gewinnen. Das ist der große Unterschied zwischen guten Sportlern und Gewinnertypen.“

Diese Persönlichkeiten sollen Verantwortung übernehmen. „Das schaffe ich nur, wenn ich etwas tue und nicht abwarte.“ Gewinnertypen könnten einen gesunden Egoismus mitbringen, aber dieser dürfe keinesfalls pathologische Züge annehmen. „Gewinnen kann man heute nur gemeinsam im Team.“ Es ginge darum, eine kompromisslose Entschlossenheit an den Tag zu legen, uneigennützig die Ziele zu erreichen. Diese Uneigennützigkeit sei entscheidend. Denn wenn Mitarbeitende spürten, dass Vorgesetzte nur Dinge tun, die ihrer eigenen Karriere dienen, verlören sie die Teammitglieder.

3. Neugier

„Gute Führungskräfte prägt ihre Offenheit für das Neue“, sagt Oldiges. Dies sei ganz entscheidend. Dabei ginge es darum, dem inneren Impuls nachzugehen, nach neuen Themen zu suchen, sie auf dem Radar zu haben. Wer diese Eigenschaft nicht besäße, würde nach kurzer Zeit von den Problemen überholt, da man sie nicht kommen sehe.

„Zur Neugier gehört auch ein gesundes Interesse am eigenen Unternehmen und wie es ihm geht.“ Dazu gehöre auch, neugierig auf das Feedback der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sein. Es ginge darum, die Erfahrungen und das Wissen der Menschen im Unternehmen aufzunehmen.

4. Scharfblick

Bei diesem Skill handelt es sich um die Fähigkeit, aus einem Wust an Informationen die richtigen Schlüsse zu ziehen. Dies sei essenziell in Zeiten großer Informationsflut. „Scharfblick ermöglicht es jemandem, die richtigen Fragen zu stellen, die richtigen Zahlen zu analysieren. Ein Beispiel: Wenn ich abnehmen will, nutzt es nicht alleine, was ich mich jeden Tag auf die Waage stelle. Besser wäre, aufzuschreiben, wie viel Sport ich mache und was ich esse.“ So ähnlich sei es auch mit den Zahlen, die von Controllern erhoben würden. Wenn es die falschen Daten seien, würden die womöglich gar nichts über den Zustand des Unternehmens aussagen.

LEST AUCH



Ist euer Chef in der aktuellen Krise ein guter Chef? An diesen sechs Merkmalen könnt ihr es erkennen

5. Begeisterungsfähigkeit

Zu den wesentlichen Eigenschaften von Top-Managern gehöre die Fähigkeit, die eigene Begeisterung auf andere zu übertragen. „Dies gelingt nicht allein mithilfe rationaler Argumente. Es gehöre heute in hohem Maße dazu, Emotionen wecken zu können, um Menschen zu überzeugen. Herz, Hirn und Bauch sei der Dreiklang, um den es ginge, um eine emotional aufgeladene Vision für die Firma zu transportieren.“

Soziale Intelligenz sowie die Fähigkeit zur Empathie sei wichtig bei Top-Kräften. Nur wer die verschiedenen Empaforen lesen kann und versteht, also eine akademische Führungskraft im strategischen Management genauso wie den Mitarbeiter im Service, kann richtig kommunizieren. Die Frage sei, wie die anderen ticken, nicht, wie man selbst tickt. „Viele Manager drehen sich zu viel um sich selbst, sehen sich im Mittelpunkt, statt sich mit der eigenen Wirksamkeit zu beschäftigen“, berichtet Oldiges. Das sei im Bewerbungsprozess ein Ausschlusskriterium. Nicht Statussymbole seien es, die einen Top-Manager ausmachten, sondern sein inneres Feuer und die Fähigkeit, andere damit anzustecken.

6. Resilienz

Der Umgang mit Rückschlägen zeigt, wer aufsteht und weitermacht – und wer einknickt. Ganz wichtig sei es, Widerstandskraft zu zeigen, besonders, wenn es bei der Arbeit auch einmal Misserfolge gibt. Die innere Möglichkeit, Rückschläge schnell zu verarbeiten und weiter nach weiter vorne zu streben, zeugt von Resilienz. „Diese Persönlichkeiten scharen schnell andere A-Player im Unternehmen um sich herum und lösen dort einen Urknall aus“, erklärt Oldiges. Dies können man üben. „Resilienz ist wie ein Muskel, den man trainieren kann“, so der Berater. Andere Voraussetzungen wie Intelligenz können man nicht üben, die müsse man mitbringen. „Aber der Entschlossene schlägt immer das Talent“, ist er überzeugt. Erfolg flöge einem nicht einfach aufgrund von angeborener Genialität zu, sondern basiere auf Arbeit.

Neben dem sechs Kern-Eigenschaften hat Oldiges Team noch zwei weitere Skills aus den Interviews herausgefiltert, die entscheidend für den Erfolg von Managern sind.

7. Kommunikation

„Früher saßen sechs weiße Männer über 60 Jahren in grauen Anzügen im Boardroom, um zu entscheiden, wie es strategisch weitergeht. Dieses Vorgehen ist heute total überholt“, sagt Oldiges. Heute sei Kommunikation eine Schlüsselqualifikation für den Erfolg. Dies sei eine Eigenschaft, die in alle oben genannten Merkmalen hineinspiele. „Ein modernen Leader sitzt auch mal in der Kantine für ein Strategiegespräch der Topführungskräfte und alle Mitarbeiter, die wollen, können dabei sein.“

Wichtig ist, nahbar zu sein. Ob dies durch Social Media Videos für Mitarbeiter sei, ungezwungene Gespräche, die einen Podcast für Angestellte. Man müsse jedoch der Typ dafür sein. Der abgeschottete Chef, der nur mit dem „inner circle“ rede, sei gestrigt.

Heute wollten Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen der Firma teilhaben, um dabei zu bleiben. Deswegen gelte es, durch gute Kommunikation ein hohes Maß an Transparenz und Sicherheit zu schaffen. „Die jungen Generation, die bessere Chancen bekommen“, so Oldiges. In der Regel sind die Kandidatinnen und Kandidaten, die seine Firma sucht, zwischen 35 und 50 Jahre alt, wenn er sie für die Top-Positionen auswählt.

8. Die Fähigkeit, mit Uneindeutigkeit umzugehen

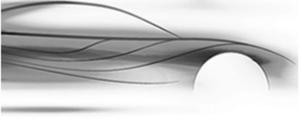
Während der Pandemie musste Manager Entscheidungen treffen, die auf widersprüchlichen Informationen beruhten. Die Zeit der Gewissheiten war endgültig vorüber. „Mit Uneindeutigkeit umzugehen, gehört zu den neuen, wichtigen Skills“, sagt Oldiges. Top-Leute müssten trotz unklarer Faktenlage Orientierung für Mitarbeiter schaffen. Dabei ginge es darum, mit der eigenen Angst zurechtzukommen, denn auch Führungskräfte sind nicht davor gefeit, Angst vor Unsicherheit und einer unklaren Zukunft zu haben. Das dürfe aber nicht zur Paralyse führen. Die Fähigkeit, mit der Uneindeutigkeit zurechtzukommen, ermöglicht es Menschen Oldiges zufolge, das große Ganze zu sehen.



BUSINESS INSIDER

AUTO INSIDER

Der neue Newsletter für Job- und Karrierethemen



[JETZT ANMELDEN](#)

BUSINESS INSIDER

AUFSTEHEN, KARRIERE MACHEN

Der neue Newsletter für Job- und Karrierethemen

[NEWSLETTER ABONNIEREN](#)

Job-Empfehlungen

- People and Talent Manager (m/f/d) bei ACCURE Battery Intelligence GmbH (Aachen, Germany)
- Chief Financial Officer (m/f/d) bei Crosslantic Capital Management GmbH (Düsseldorf, Deutschland)
- Senior Recruiter / Recruiting Lead (m/w/d) bei Giant Swarm GmbH (Anywhere)
- Teamassistent (m/f/x) bei CopeCart (Berlin, Deutschland)
- HR Manager / People Manager in Lviv (Ukraine) (m/f/x) bei CopeCart (Berlin, Deutschland)
- Vertriebsmitarbeiter (m/f/x) bei CopeCart (Berlin, Deutschland)

Aus unserem Netzwerk



Immobilien: So wirst du Crowdinvestor



Mein Mann hat mir 13,50 Euro pro Stunde dafür bezahlt, dass ich als Mutter zu Hause bleibe



Diese verschleierte Familie beherrscht die Schokoladenbranche und ist reicher als der Aldi-Clan

empfohlen von **Outbrain**



Investieren: Das kann die neue Plattform GenoCrowd



Im Loft-Stil: Dieses gehypte Tiny House könnt ihr auch in Deutschland kaufen - so sieht es von innen aus



Doppelt geimpft und trotzdem infiziert: Welche Menschen das vor allem betrifft, zeigt eine Studie

Aus dem Web



Genial: Dieser Live-Rechner verrät wie viel ihr Haus wert ist

Immo Heiden



Verdiene in Wiesbaden Geld mit dem Handel von Internetadressen

waltertemmer.net



Wiesbaden: Jeder über 50 sollte diesen Hörtest machen

Deutsche Hör-Initiative

empfohlen von **Outbrain**

„AUFSTEHEN, KARRIERE MACHEN“

Der Karriere-Newsletter