

Herbert Salzmann

## Müssen Führungskräfte talentiert sein?

Talente sind so eine Sache, denn sie haben alle auch ihre dunkle Seite. Ist jemand begabt mit Durchsetzungsfähigkeit, so neigt dieser Mensch auch zu Rücksichtslosigkeit, gute Zuhörer rücken manchmal zu spät mit der Sprache heraus, Ordentliche können pedantisch wirken, Begeisterungsfähigen kann es an Disziplin bei der Durchführung mangeln, Teamfähigen an Eigeninitiative, und so weiter. Jedes Talent ist zugleich auch eine Schwäche, jede Gnade ein Fluch.

Deshalb ist das „Gleichnis der anvertrauten Talente“ in der Bibel so lehrreich: Der Herr gibt seinen Knechten, je nach deren Fähigkeiten 5, 2 und 1 Talente (alte Währung). Nach einem Jahr hat der eine Knecht die 5 verdoppelt, der zweite die 2 und beide werden belohnt: *„Du bist im Kleinen ein treuer Verwalter gewesen, ich will dir eine große Aufgabe übertragen. Komm, nimm teil an der Freude deines Herrn!“* (Mt 25, 14-30) Der mit dem einen Talent hatte dieses vergraben, damit er es nicht verliere, und hier wird die Bibel nietzscheanisch deutlich: *„Nehmt ihm das Talent weg und gebt es dem, der die zehn Talente hat! ... Werft den nichtsnutzigen Diener hinaus in die äußerste Finsternis! Dort wird er heulen und mit den Zähnen knirschen.“*

Was wir für den Umgang mit unseren Talenten daraus lernen können? Jedes Talent ist zugleich eine Herausforderung zum Dazulernen, zur Entwicklung jener Fähigkeiten, die dem Talent gegenüberstehen: Ordentliche müssen flexibel werden, Durchsetzungsstarke zurückhaltend, Teamfähige eigeninitiativ usw. Ausgangspunkt jeder Kompetenzentwicklung ist also die kritische Selbstreflexion. Jeder Mensch bringt Teilbegabungen mit, die beim Führen von Menschen wichtig sind. Aber jeder Mensch bringt auch die zugehörigen Schattenseiten mit, und nur wer diese durch Selbstentwicklung umwandelt, kommt in jene Mitte, die zum Führen anderer Menschen befähigt.

Deshalb kann mit Peter Drucker gesagt werden: Führen kann und muss gelernt werden. Kein Mensch bringt genug Talente dafür mit und kein Mensch bringt nichts dafür mit. Entscheidend ist letztlich, ob wir unsere Talente verdoppeln. Einem Menschen, der seine Schwächen nicht kennt und der sich dadurch auch nicht selbst beherrschen kann, verweigern wir instinktsicher die Gefolgschaft. Mit gutem Grund: Wie soll ein solcher mich führen, wenn er sich selbst nicht führen kann?

**Zu Trigon Graz Lenzburg Veranstaltungen zum Thema folgen Sie bitte den Links:**

- [Wertschätzende Konfrontation in der Führung](#)
- [Transformational Leadership – Inspirierende Führungskonzepte für eine neue Zeit](#)
- [Ressourcenorientierte Selbst-Entwicklung](#)
- [Führen in Umbruchsituationen - Kommunikation und proaktive Mitgestaltung von Veränderungsprozessen für Führungskräfte](#)
- [Mindful Leadership - Orientierung und innere Ruhe finden und an andere weitergeben](#)
- [Horizontal Leadership - Führen unabhängig von Hierarchie & Position](#)