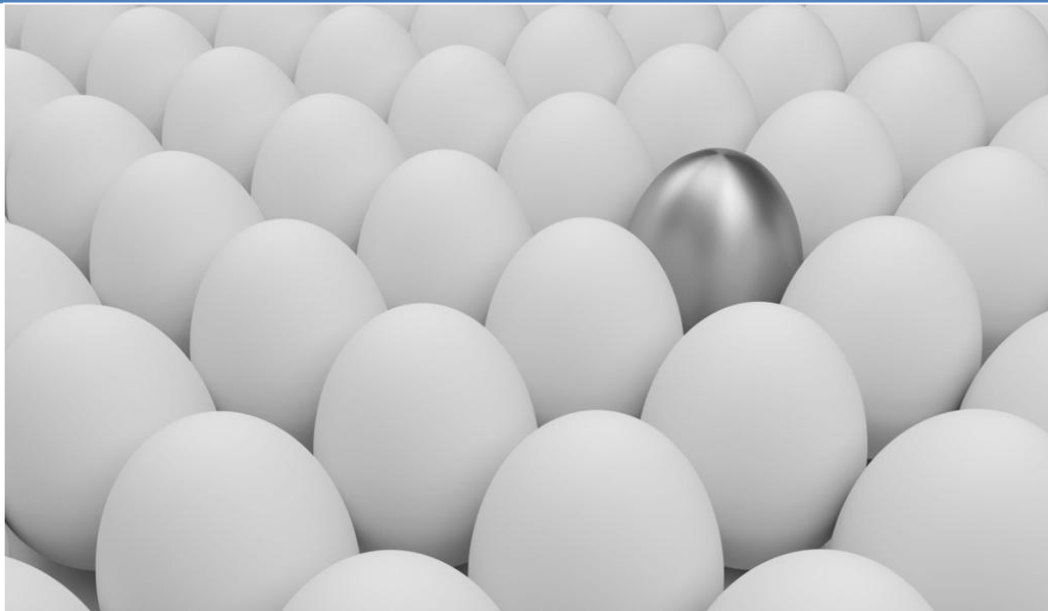


L.I.K.E.<sup>®</sup> – Loyalität, Identifikation,  
Kompetenz, **Exzellenz**



Studie für Sie zusammengefasst:

Leonie Fian



Karl Landsteiner Institut für  
Human Factors & Human Resources  
im Gesundheitswesen

## **L.I.K.E.<sup>®</sup> Leadership in Healthcare**

**L**oyalität, **I**dentifikation, **K**ompetenz, **E**xzellenz – die Bausteine effektiver Führung.

Auf Basis wissenschaftlicher Forschung und Ergebnissen aktueller empirischer Studien beleuchten wir in den folgenden Artikeln die L.I.K.E.-Konstrukte und deren konkreten Zusammenhang mit organisationalen Outcomes, wie Mitarbeiterzufriedenheit und -gesundheit, Leistung und Effektivität.

### **E = Exzellenz**

**High-Potential-Leaders weisen ein höheres organisationales Engagement auf und die Wahrscheinlichkeit, dass sie die Organisation verlassen ist um 21% geringer als bei Führungskräften ohne diesen Status.**

Mit Exzellenz bezeichnen wir im aktuellen Zusammenhang die Übersetzung des englischen Begriffs „High-Potential“ - Mitarbeiter, welche bisher eine hohe Leistungsausprägung gezeigt haben und zudem das Potential aufweisen, zukünftig erfolgskritische Positionen einnehmen zu können. Außerdem leben sie die Werte des Unternehmens sichtbar und glaubhaft vor (Weinert, 2018).

High-Potential-Programme haben das Ziel, das Potential von Personen zu maximieren, zu trainieren und sie mit speziellen Ressourcen auszustatten (Finkelstein, Constanza und Goodwin, 2018). Die Entwicklung von High Potentials folgt einer systematischen Vorgehensweise, welche mit einem Abgleich zwischen erforderlicher Leistung und aktuell gezeigter Leistung, also zwischen Soll und Ist, beginnt (Weinert, 2018).

Doch was macht einen „High-Potential“ aus? Was bedeutet Potential? Ein Model von Finkelstein, Constanza und Goodwin (2018) verortet unterschiedliche Kompetenzen und Fähigkeiten innerhalb des Konstrukts „Potential“. Zum einen sind es kognitive und soziale Fähigkeiten sowie Persönlichkeitsmerkmale, welche Leistung vorhersagen. Es sind jedoch nicht nur aktuelle Leistungen und Fähigkeiten, welche „High-Potentials“ ausmachen, sondern ebenso auch Entwicklungs- und Lernkompetenzen, also die Fähigkeit und der Wille, aus Erfahrungen zu lernen.

Eine Studie von Skiba (2017) kam zu dem Ergebnis, dass High-Potential-Leaders ein höheres organisationales Engagement aufweisen. Außerdem ist die Wahrscheinlichkeit, die Organisation zu verlassen, unter High-Potentials um 21% geringer als bei Führungspersonen ohne High-Potential-Status innerhalb der Organisation.

Exzellente Leader sind somit Führungspersonen, die aufgrund ihres aktuellen und ihres Entwicklungspotentials mit einem besonderen Status versehen werden,



welcher ihre Bindung zur Organisation und ihr organisationales Commitment steigert und somit zu einem längeren Verbleib im Unternehmen beiträgt.

### **Literaturverzeichnis:**

Finkelstein, L. M., Costanza, D. P. & Goodwin, G. F. (2018). Do your high potentials have potential? The impact of individual differences and designation on leader success. *Personnel Psychology*, 71, 3–22.  
<https://doi.org/10.1111/peps.12225>

Skiba, T.S. (2017). The effect of high potential status, promotions and strategic expectation- enhancing practices on leader turnover. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering. Vol.77(9-B(E))*.

Weinert, S. (2018). Grundlagen des High Potential Managements. In: *Das High Potential Management. essentials*. Wiesbaden: Springer Gabler.