

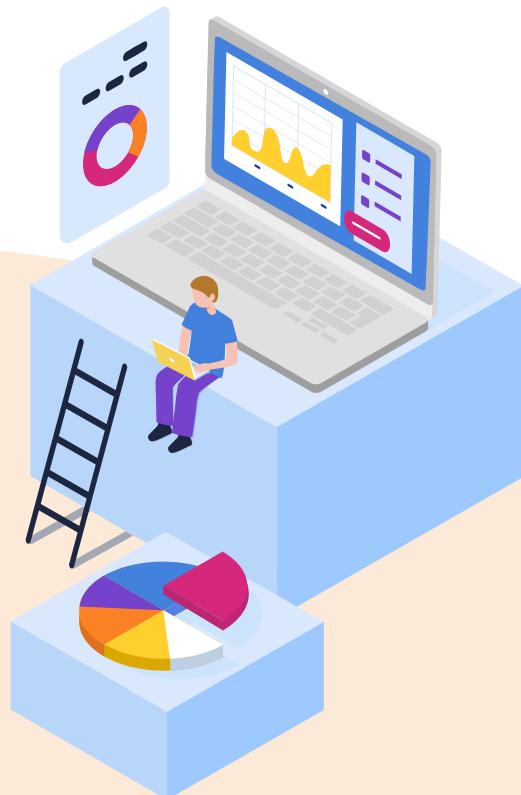
Besser führen, mehr erreichen, gemeinsam wachsen.

Was Organisationen über den Impact von Führung wissen sollten – und wie moderne Führungskräfteentwicklung gelingt.



Inhalt

1. Einleitung	3
2. Trends und Herausforderungen in der Führung	4
Implikationen für Führungskräfte	4
Implikationen für Organisationen	5
Warum traditionelle Führungsmodelle nicht mehr funktionieren	6
Der Ansatz moderner Führungskräfteentwicklung	7
3. Der Einfluss von Führung auf den Unternehmenserfolg	9
Wie Führung Engagement, Bindung und Produktivität beeinflusst	10
Die Rolle von Führung in Transformationsprozessen	11
4. How to: Den Impact von Führung messen und weiterentwickeln	14
Auf Organisationsebene: Verknüpfung von Führung mit Strategie und Kultur	14
Auf individueller Ebene: Unterstützung von Führungskräften bei Reflexion und Wachstum	15
5. Fazit	17



1 Einleitung

Stellen Sie sich eine Organisation als ein Schiff auf hoher See vor. Die Geschäftsinhaber sind der Kompass, der die Richtung vorgibt, die Geschäftsführung ist der Kapitän, die Mitarbeitenden sind die Crew – und die Führungskräfte? Sie sind der Steuermann und die Steuerfrau, die den Kurs halten.

Ein Schiff kann zwar treiben, ohne dass jemand es steuert, doch dann droht es schnell vom Kurs abzukommen oder in unsichere Gewässer zu geraten. Besonders in stürmischen Zeiten ist es entscheidend, dass jemand das Steuer fest in der Hand hält, Kurskorrekturen vornimmt und dafür sorgt, dass das gesamte Team das Ziel erreicht.

Führung bedeutet also Verantwortung übernehmen, Sicherheit geben und sich und das Team weiterbringen. Aber können Führungskräfte diesen Aufgaben aktuell überhaupt gerecht werden?

Eine aktuelle Gallup-Studie stellt das in Frage. Angesichts andauernder wirtschaftlicher Unsicherheiten, kontinuierlicher Transformation und anhaltenden Personalmangels sei die Rolle der Führung häufig rein funktional, so die Studie.¹ Es gehe größtenteils um Schadensbegrenzung und darum, das unmittelbare Fluktuationsrisiko einzudämmen. Diejenigen Mitarbeitenden, die noch eine hohe emotionale Bindung aufwiesen, verschwänden häufig aus dem Blickfeld ihrer Führungskräfte, weil sie kein akutes Risiko seien. Das führe zu einem weiteren Abfall der Unternehmensbindung – ein Teufelskreis. „Hohe emotionale Bindung ist allerdings die Basis für gestärkte Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit. Sie kann aber nur dann entstehen, wenn Unternehmen eine kontinuierliche, motivierende Führungskultur schaffen“², so die Studie.

Wie aber gelingt Unternehmen das? Wer entwickelt Führungskräfte weiter? Wie stellen Organisationen sicher, dass ihre Manager:innen motiviert, leistungsfähig, gesund und kreativ sind? Und welchen Einfluss hat es auf den Unternehmenserfolg, wenn sie es nicht sind?

Dieser Guide liefert Antworten und gibt Unternehmen wertvolle Tipps und Strategien an die Hand, wie sie ihre Führungskultur nachhaltig stärken.



2 Trends und Herausforderungen in der Führung

Bevor wir in dieses Kapitel einsteigen, ist es zunächst wichtig klarzustellen, dass Führung sich nicht permanent an neuen Trends orientieren sollte. Stabilität und Konstanz sind wichtige Faktoren, die Mitarbeitenden Sicherheit geben und das Vertrauen in Führungskräfte stärken. Dennoch spielen aktuelle ökonomische, politische und gesellschaftliche Entwicklungen eine große Rolle für die Art und Weise, wie Unternehmen im Umgang mit ihren Mitarbeitenden agieren und wie Führungskräfte führen.

Einige der wichtigsten Entwicklungen, die Unternehmen und Führungskräfte in Deutschland aktuell beeinflussen, sind:

1

Wirtschaftliche Volatilität

Anhaltende makroökonomische Unsicherheit, die durch Inflation, schwankendes Verbrauchertrauen und geopolitische Spannungen genährt wird, führt zu Investitionszurückhaltung – auch im Kontext der Führungskräfteentwicklung.

2

Demografischer Wandel

Eine alternde Belegschaft und ein schrumpfender Talentpool machen die Gewinnung und Bindung von Talenten zu einer entscheidenden Priorität, aber auch Herausforderung für Führungskräfte.

3

Arbeitskultureller Wandel

Insbesondere mittelständische Unternehmen, das Rückgrat der DACH-Wirtschaft, müssen traditionelle Führungsstile überdenken und neue Führungsqualitäten etablieren, um beispielsweise hybride Teams, teilweise international, effizient zu führen.

4

Digitalisierung & KI

Angesichts des rasanten Fortschritts von KI und Digitalisierung müssen Führungskräfte sicherstellen, dass ihre Mitarbeitenden im Umgang mit neuen Technologien versiert sind und dafür sorgen, dass Wissenslücken durch gezielte Weiterbildungen geschlossen werden. Ebenso sollten Führungskräfte, insbesondere im Umgang mit KI, klare Richtlinien für ihre Teams etablieren.

Implikationen für Führungskräfte

Führungskräfte stehen angesichts dieser aktuellen Entwicklungen häufig unter Druck, denn sie tragen sowohl Verantwortung für ihre Mitarbeitenden als auch für den Erfolg ihrer Organisation und sind von

beiden Seiten mit hohen Erwartungshaltungen konfrontiert.

Und das hat Auswirkungen: Eine aktuelle Studie von Gartner zeigt, dass rund 75 % der befragten HR-Verantwortlichen der Meinung sind, die Führungskräfte ihrer Organisation seien mit dem wachsenden Umfang ihrer Aufgaben überfordert.³ Das ist keine Überraschung, denn die Studie erklärt auch, dass es nach Ansicht von gut 70 % der Befragten keine adäquaten Weiterbildungsprogramme für Führungskräfte gibt, um diese auf ihre neuen Herausforderungen vorzubereiten.⁴



Führungskräfte fühlen sich also durch ihre Organisationen nicht oder nicht ausreichend befähigt, um ihrer Rolle und den damit verbundenen Anforderungen gerecht zu werden. Es liegt die Vermutung nahe, dass viele Unternehmen sich nicht tiefgehend genug mit dem Thema Führungskräfteentwicklung auseinandersetzen und stattdessen nach wie vor versuchen, Führungskräfte in allgemeine Leitlinien zu pressen.

Implikationen für Organisationen

Obwohl der Druck, dem Führungskräfte heute vermehrt ausgesetzt sind, vielen Organisationen bewusst ist, hat die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens häufig höhere Priorität als Personal- und insbesondere Führungskräfteentwicklung. Um einen langfristigen Geschäftserfolg jedoch überhaupt zu gewährleisten, ist eine starke, kompetente Führung entscheidend – schließlich sind Führungskräfte dafür verantwortlich, dass sich (personelle) Investitionen in Geschäftserfolg niederschlagen.

Für Organisationen, insbesondere Geschäftsführungen und HR-Abteilungen, lohnt sich also eine Evaluation folgender unternehmensstrategischer Fragen:



Strategische Ausrichtung

- Verstehen Mitarbeitende und Führungskräfte die Unternehmensstrategie?
- Gibt es Diskrepanzen zwischen den Vorstellungen, Wünschen und Wahrnehmungen des Managements und der Arbeitsrealität der Mitarbeitenden?
- Stimmen Strategie und Umsetzung auf allen Ebenen überein?

Produktivität und Leistung

- Wo wird die Organisation durch Ineffizienzen gebremst?
- Schafft die Organisation ein Arbeitsumfeld, in dem die Mitarbeitenden ihre beste Leistung erbringen können?
- Tätigen wir als Organisation die richtigen Investitionen, um eine resiliente und rentable Workforce aufzubauen?

Talentgewinnung und Bindung

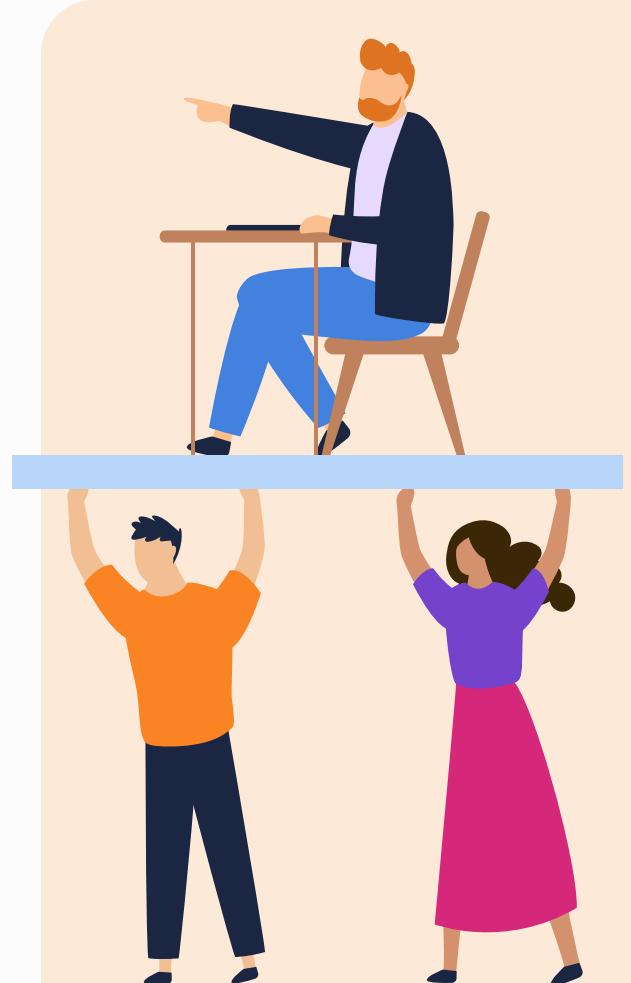
- Haben wir die richtigen Fachkräfte im Unternehmen?
- Können wir unsere Top-Talente langfristig halten?
- Entwickeln wir Mitarbeitende für die Zukunft?

Wie Unternehmen diese Fragen nicht nur nach Bauchgefühl, sondern datenbasiert und anhand konkreter Einblicke in die eigene Organisation beantworten können, zeigen wir in Kapitel 4.

Warum traditionelle Führungsmodelle nicht mehr funktionieren

Jahrzehntelang basierte die Entwicklung von Führungskräften auf einer festen Vorstellung davon, was gute Führung ausmacht. Attribute wie Autorität, Selbstbewusstsein, analytisches Denken und Durchsetzungsvermögen waren hoch im Kurs. Viele Unternehmen erarbeiten auch heute noch konkrete Führungsleitlinien oder Leitbilder – meist eine Kombination aus Unternehmenswerten und aus Unternehmenssicht wünschenswerten Verhaltensweisen von Führungskräften.

Obwohl diese Leitlinien häufig aus einer guten Intention heraus entstehen, beispielsweise, um jungen Führungskräften Orientierung zu bieten, signalisieren Unternehmen damit, dass Führung ihrer Ansicht nach universell ist und alle Führungskräfte, unabhängig ihrer Tätigkeitsfelder, Teams oder individueller Fähigkeiten, gleichermaßen agieren können und sollen.



Das Problem ist jedoch, dass ein „one-size-fits-all“-Ansatz in Sachen Führung nicht (mehr) funktioniert, denn ein derart starres Modell lässt zwei wichtige Faktoren außer Acht:

1

Jede Führungskraft ist einzigartig

und hat individuelle Charakterzüge,
Stärken und Fähigkeiten.

2

Der Kontext spielt eine Rolle

– was in einem Team, einer Abteilung oder an einem Standort funktioniert, muss nicht zwingend auch für den Rest der Organisation der beste Weg sein.

Wie immer also, wenn es um ein Zusammenarbeiten zwischen Menschen geht, gilt es auch in Sachen Führung, individuelle Fähigkeiten und Kompetenzen zu beachten und Menschen zu befähigen, diese für ihre Rolle richtig zu nutzen. Gibt man Führungskräften diese Möglichkeit, erhält man als Organisation Zugang zu völlig neuem Potenzial.

Der Ansatz moderner Führungskräfteentwicklung

In der modernen Führungsentwicklung konzentriert man sich, wie bereits angedeutet, auf einen individuelleren Ansatz, der es Führungskräften ermöglicht, ihren eigenen Führungsstil auf der Grundlage ihrer Stärken, Erfahrungen und ihres Tätigkeitsbereichs zu definieren. Anstatt eine einheitliche Definition von „guter Führung“ festzulegen, werden Führungskräfte ermutigt und befähigt, ihre Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen.

Unternehmen, die diesem Ansatz folgen, stärken damit zum einen ihre bereits vorhandenen Führungskräfte, eröffnen aber gleichzeitig auch anderen Mitarbeitenden, insbesondere jungen Talenten, die Möglichkeit auf eine zukünftige Führungsrolle – selbst dann, wenn diese Mitarbeitenden nicht dem traditionellen Stereotypen einer „idealen“ Führungskraft entsprechen und sich in traditionellen Gefügen vielleicht keine Führungsposition zutrauen würden.

Moderne Führungskräfteentwicklung dient also der Stärkung der Teams und der Workforce, indem sie bestehende Manager:innen weiterentwickelt, und ist gleichzeitig ein Instrument zur Talentbindung und -förderung. Sie fokussiert sich dabei besonders auf die folgenden drei Kernaspekte:

- Das **Reflektieren des individuellen Führungskontextes**
- Die **Definition einer individuellen „Führungs-Idee“** und die Kommunikation dieser Idee an das geführte Team

- Der **Abgleich zwischen der Selbstwahrnehmung der Führungskraft und den Eindrücken des Teams** und die Nutzung dieser Erkenntnisse zur Etablierung eines bewussten, reflektierten Führungsstils

Dieser Ansatz einer intentionellen, bewussten und reflektierten Führung verlagert den Schwerpunkt von dem Versuch, allgemeine Führungskriterien zu erfüllen, auf eine authentische und individuelle Führung. Führungskräfte werden ermutigt, ihr Handeln zu reflektieren, Einflüsse und Auswirkungen ihres Führungsstils auf die Teamdynamik besser zu verstehen und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Ziel ist es, sowohl die Führungskraft selbst zu stärken als auch die Beziehung zwischen ihr und dem von ihr geführten Team.

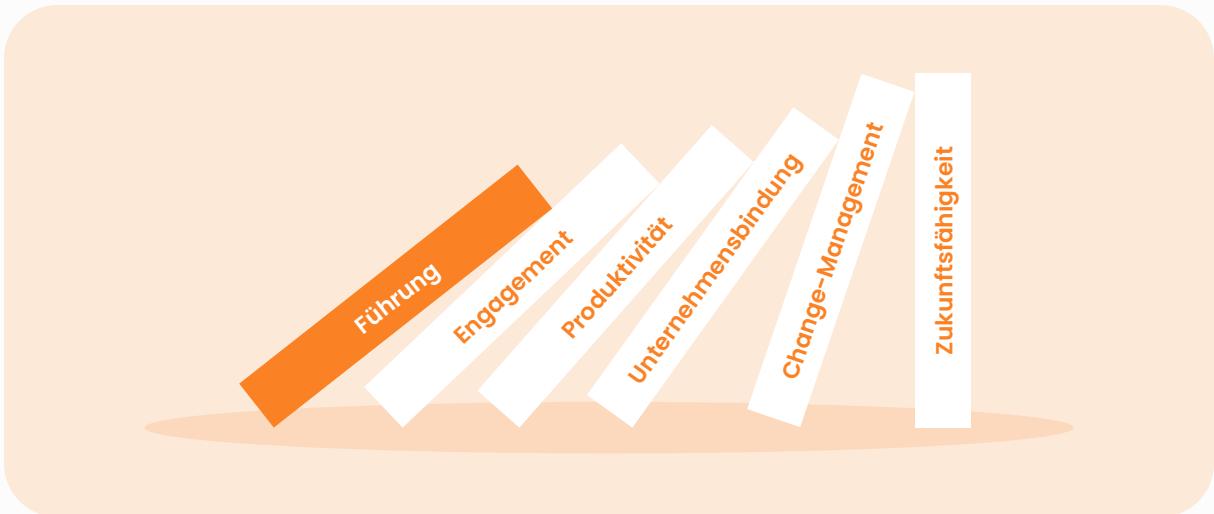
Mit diesem Ansatz der Führungskräfteentwicklung bauen Unternehmen eine Kultur auf, in der Führung vielfältig und anpassungsfähig ist und sich an realen Herausforderungen und Bedürfnissen der Teams statt an starren Leitlinien orientiert. Dies verbessert nicht nur die Effektivität der Führung, sondern stärkt auch das Engagement der gesamten Belegschaft.



Key Takeaway

Traditionelle Führungsmodelle stoßen in einer sich wandelnden Arbeitswelt an ihre Grenzen. Statt starrer Leitlinien sind individuelle Ansätze gefragt, die Führungskräfte befähigen, ihren eigenen Stil zu entwickeln und flexibel auf Herausforderungen zu reagieren. Moderne Führungskräfteentwicklung stärkt sowohl bestehende Leader als auch zukünftige Talente, indem individuelle Stärken fördert, Selbstreflexion ermöglicht und die zwischenmenschliche Zusammenarbeit im Team verbessert.



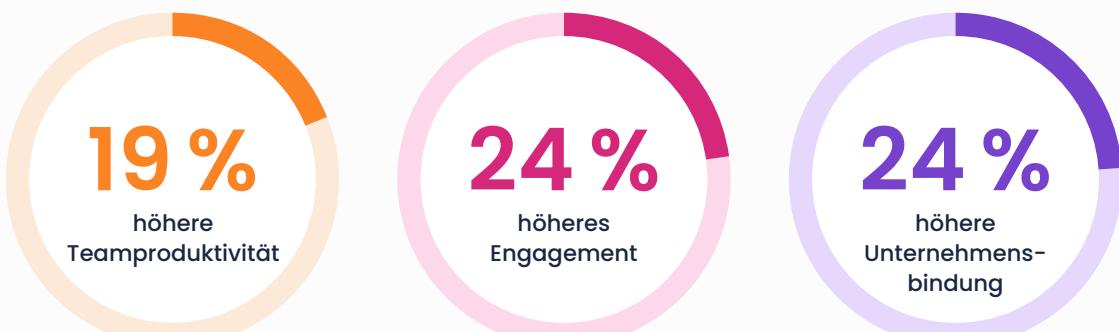


3 Der Einfluss von Führung auf den Unternehmenserfolg

Effiziente und erfolgreiche Unternehmen haben klare Strukturen und Prozesse sowie definierte Unternehmensziele. Wie bereits in vorhergehenden Kapiteln angesprochen, obliegt es Führungskräften, im Sinne des Unternehmens zu handeln, indem sie diese Metriken und Ziele im Blick behalten und dafür sorgen, dass sie durch die Mitarbeitenden erfüllt werden. Führungskräfte haben in dieser Hinsicht also einen strategischen, manchmal sogar operativen Einfluss auf den Geschäftserfolg.

Mindestens ebenso entscheidend ist jedoch der Impact von Führungskräften auf zwischenmenschlicher Ebene – hier fungieren sie, je nach Führungsstil und eigenen Fähigkeiten, nicht nur als Vorgesetzte, sondern auch als Coach, Befähiger oder Partner. „In diesen Führungsrollen hat die Führungskraft erheblichen Einfluss auf das Wohlbefinden, die Produktivität, Leistungsfähigkeit, Kreativität und Unternehmensbindung der Mitarbeitenden.“

Kumulierte Effectory-Daten aus Befragungen zeigen, dass eine positive Bewertung der Führungsqualitäten mit messbaren Verbesserungen bei wichtigen Businessfaktoren einhergeht, z. B.:



Wie Führung Engagement, Bindung und Produktivität beeinflusst

Das Engagement von Mitarbeitenden spielt eine zentrale Rolle für den Erfolg eines Unternehmens. Mitarbeiterengagement beschreibt das Ausmaß, in dem sich Mitarbeitende inspiriert, motiviert und mit ihrer Arbeit und ihrem Arbeitsumfeld (emotional) verbunden fühlen. Engagement ist dabei jedoch mehr als nur eine positive Einstellung gegenüber der eigenen Rolle oder dem Team – es spiegelt eine emotionale Investition wider, die die Mitarbeitenden dazu antreibt, einen sinnvollen Beitrag für ihr Unternehmen zu leisten. Engagierte Mitarbeitende weisen in der Regel weniger Fehlzeiten auf, zeigen ein höheres Maß an Produktivität und Leistungsbereitschaft und liefern bessere Ergebnisse, wovon letztlich die gesamte Organisation profitiert.

Führungskräfte haben auf das Engagement ihrer Mitarbeitenden einen wesentlichen Einfluss. In unserem aktuellen Report zum Global Employee Engagement Index™ zeigt sich, dass Mitarbeitende, die ein hohes Engagement aufweisen, motivierende Führungskräfte als einen der Top-Treiber für ihr Engagement sehen.⁵ Ein hohes Maß an Engagement hat wiederum weitreichende Auswirkungen auf das gesamte Unternehmen, wie unser Report zeigt:



Führung hat auf all diese Aspekte einen wesentlichen Einfluss und ist deshalb für Unternehmen ein wichtiger Hebel im Hinblick auf den Geschäftserfolg – aber auch auf die Unternehmenskultur.

Verschiedene Erhebungen deuten immer wieder darauf hin, dass Mitarbeitende selten ihr Unternehmen verlassen, sondern vielmehr ihre Führungskräfte. Auch unser Report zum [Status quo der Mitarbeiterbindung in Deutschland](#) bestätigt das. Es zeigt sich hier unter anderem, dass eine wenig inspirierende Führungskultur sowie fehlende Führungskompetenzen entscheidende Faktoren dafür sind, dass Mitarbeitende ihr Unternehmen verlassen. Fühlen sich Mitarbeitende jedoch wohl mit ihren

5 Der Global Employee Engagement Index™ 2025–2025, Effectory 2025.

Führungskräfte und werden durch sie gestärkt und gefördert, bleiben Mitarbeitende deutlich länger und mit höherer Wahrscheinlichkeit bei ihrem Unternehmen.

Kurz gesagt: Gute Führung beeinflusst das Engagement von Mitarbeitenden maßgeblich – und dieses entscheidet darüber, ob Unternehmenskultur und Geschäftserfolg verkümmern oder florieren.



Wie steht es um das Engagement in Ihrer Organisation?

Und wie stehen Sie im Vergleich zu anderen Ländern, Branchen und Unternehmen da? Finden Sie heraus in unserem aktuellen Report zum Global Employee Engagement Index™!

Die Rolle von Führung in Transformationsprozessen

Veränderungen sind bisweilen unvermeidlich – die Art und Weise, wie Führungskräfte ihre Teams durch solche Prozesse hindurchführen, macht jedoch einen entscheidenden Unterschied. Ob es sich um einen Strategiewechsel, eine digitale Transformation oder eine organisatorische Umstrukturierung handelt, der Erfolg des Veränderungsvorhabens hängt weitgehend davon ab, wie gut Führungskräfte ihre Mitarbeitenden dabei mitnehmen – denn diese sind letztendlich diejenigen, die die Veränderung aktiv umsetzen.

Der Erfolg von Veränderungsprozessen hängt primär von zwei wesentlichen Faktoren ab: der Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden und der Qualität des Leistungsumfeldes. Führungskräfte sind die Schnittstelle zu beiden Faktoren:

→ Führung ist richtungsweisend

Führungskräfte inspirieren Mitarbeitende mit einer klaren Vision, kommunizieren strategische Ziele, schaffen Vertrauen in die Zukunft des Unternehmens und erhöhen somit die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden.

→ Führung leitet den Wandel

Führungskräfte beziehen Mitarbeitende aktiv in den Veränderungsprozess an, leben Anpassungsfähigkeit vor, fördern eine Kultur, die Innovation und Wachstum begrüßt und gestalten somit ein hochqualitatives Leistungsumfeld.

Damit das gelingt, sollten sich Führungskräfte in Transformationsprozessen auf Folgendes konzentrieren:

- **Transparenz**

Führungskräfte sollten ihren Mitarbeitenden erklären können, warum die jeweilige Veränderung notwendig ist und wie sich das Vorhaben in die Strategie des Unternehmens einfügt. Vertrauen in die Führung beginnt mit transparenter Kommunikation.

- **Einbindung und Befähigung**

Menschen schätzen das Gefühl von Zugehörigkeit. Führungskräfte profitieren also davon, ihre Mitarbeitenden aktiv in die Gestaltung von Veränderungsprozessen einzubeziehen – denn das erhöht letztendlich auch die Bereitschaft, den Wandel mitzutragen und langfristig umzusetzen.

- **Unterstützung und Struktur**

Damit Mitarbeitende den Veränderungsprozess umsetzen können, sind Führungskräfte dafür verantwortlich, ihre Teams mit allen nötigen Arbeitsmitteln auszustatten und sicherzustellen, dass das erforderliche Wissen vorhanden ist oder durch Weiterbildungen und Trainings rechtzeitig erlangt werden kann.

Strategische Mitarbeiterbefragungen als Tool für erfolgreiche Transformation

Viele Transformationsprojekte scheitern, weil zwischenmenschliche Aspekte unterschätzt werden. Häufig werden Change-Prozesse top-down initiiert und stoßen dann auf Widerstand und mangelndes Engagement, weil Mitarbeitende vorab inhaltlich nicht abgeholt und einbezogen wurden.

Eine praktische Möglichkeit für Führungskräfte, den Wandel gemeinsam mit Mitarbeitenden zu gestalten, ist der Einsatz **strategischer Mitarbeiterbefragungen von Effectory**. Das Strategische-Fitness-Modell (SF-Modell), eine der beliebtesten Befragungslösungen von Effectory, gibt datenbasierte Einblicke in die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden und die Qualität des Leistungsumfeldes und liefert damit eine grundlegende Bewertung der ‚Transformationstauglichkeit‘ einer Organisation (mehr dazu auf S. 14).

Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse führen viele Unternehmen anschließend regelmäßige Pulsbefragungen durch, mit denen Fortschritte von Transformationsprozessen gemessen und Blocker identifiziert werden können, was Führungskräften die Möglichkeit gibt, ihre Strategie bei Bedarf anzupassen. Diese Pulsbefragungen können beispielsweise standort-, abteilungs- oder

teamspezifisch durchgeführt werden und helfen Führungskräften dabei, so individuell und gezielt wie möglich auf unterschiedliche Bedarfe im Kontext der Transformation zu reagieren und den Wandel datengestützt und nachhaltig wirksam voranzutreiben.



Key Takeaway

Führung hat einen direkten Einfluss auf den Unternehmenserfolg – sowohl strategisch als auch auf zwischenmenschlicher Ebene. Effektive Führung steigert Produktivität, Engagement und Mitarbeiterbindung und spielt eine zentrale Rolle in Veränderungsprozessen. Besonders bei Letzteren ist es entscheidend, dass Führungskräfte transparent kommunizieren, Mitarbeitende aktiv einbinden und ein unterstützendes Umfeld schaffen, um nachhaltige Veränderungen erfolgreich umzusetzen. Strategische Mitarbeiterbefragungen sind hierbei ein äußerst hilfreiches Tool, das datenbasierte Einblicke und damit konkrete Ansatzpunkte liefert.



Ist Ihre Organisation bereit für den Wandel?

Erfahren Sie in unserer kostenlosen Webinar-Aufzeichnung, wie Sie mit unserem SF-Modell und dem Feedback Ihrer Mitarbeitenden Ihre Führungskräfte fit für Veränderungsprozesse machen!

4 How to: Den Impact von Führung messen und weiterentwickeln

Führung beeinflusst die Arbeitsweise der Mitarbeitenden – so viel steht fest. Aber ohne datenbasierte Insights können über genaue Auswirkungen nur Vermutungen getroffen werden. Viele Unternehmen gehen davon aus, dass ihre Führungskräfte einen guten Job machen, ihre Mitarbeitenden unterstützen und die Entwicklung ihrer Teams im Sinne der Unternehmensstrategie vorantreiben.

Die Realität der Mitarbeitenden sieht aber häufig anders aus. Werden diese Diskrepanzen nicht gezielt untersucht, ist das Fluktuationsrisiko groß. Daher gilt wie bei vielen anderen Geschäftsprozessen auch in der Führungskräfteentwicklung: Data is king!

Um den Impact von Führung besser zu verstehen und konkret einzuordnen, ist es hilfreich, sowohl den **Einfluss von Führung auf Unternehmensstrategie und -kultur** als auch die **individuelle Weiterentwicklung einzelner Führungskräfte** zu betrachten.

→ Auf Organisationsebene: Verknüpfung von Führung mit Strategie und Kultur

Eine regelmäßige, unternehmensweite Messung und Überprüfung der wahrgenommenen Führungsleistung gibt einen Überblick über den Impact von Führungskräften auf die Organisation. Die strategischen Mitarbeiterbefragungen von Effectory zeigen auf, wo Führung erfolgreich ist und wo Verbesserungspotenzial besteht.

Das **Strategische-Fitness-Modell (SF-Modell)** ist in diesem Kontext die am häufigsten genutzte Befragungslösung von Effectory. Anhand von 22 wissenschaftlich fundierten Fragen liefert das Modell datenbasierte Einblicke in die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden und die Qualität des Leistungsumfeldes.

Im Kontext von **Führung** gibt das SF-Modell beispielsweise Einblicke in:

- Die Performance der Führungskraft in Change-Prozessen
- Vertrauensverhältnis und Wertschätzung von Mitarbeitenden
- Persönliche und berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden
- Qualität der durch die Führungskraft etablieren Arbeitsprozesse

Die Befragungsergebnisse des SF-Modells liefern konkrete Daten zur Performance einer Organisation und dienen beispielsweise im Kontext der Führungskräfteentwicklung als Ausgangspunkt zur Konzeption und Optimierung von Maßnahmen.

→ Auf individueller Ebene: Unterstützung von Führungskräften bei Reflexion und Wachstum

Wie bereits eingangs beschrieben passiert es vor allem in Krisenzeiten häufig, dass Führung nur noch reagiert und nicht mehr proaktiv mitgestalten kann. Die Weiterentwicklung von Führungskräften gerät dabei oft in den Hintergrund, obwohl sie entscheidend dafür ist, dass Führungskräfte ihrer Rolle langfristig gerecht werden und Herausforderungen stemmen können. Selbst erfahrene Manager:innen brauchen deshalb die Möglichkeit, sich selbst zu reflektieren und Feedback von ihrem Team zu erhalten.

Instrumente wie der [Führungsrollenkompass](#) von Effectory wurden genau hierfür entwickelt. Der Führungsrollenkompass konzentriert sich auf die Beziehung zwischen Führungskraft und Team. Basierend auf den Ergebnissen moderner HR-Forschung hilft er Manager:innen zu verstehen, welche Führungsrolle zu ihnen passt und wie sie diese mit den Erwartungen des Teams in Einklang bringen können.

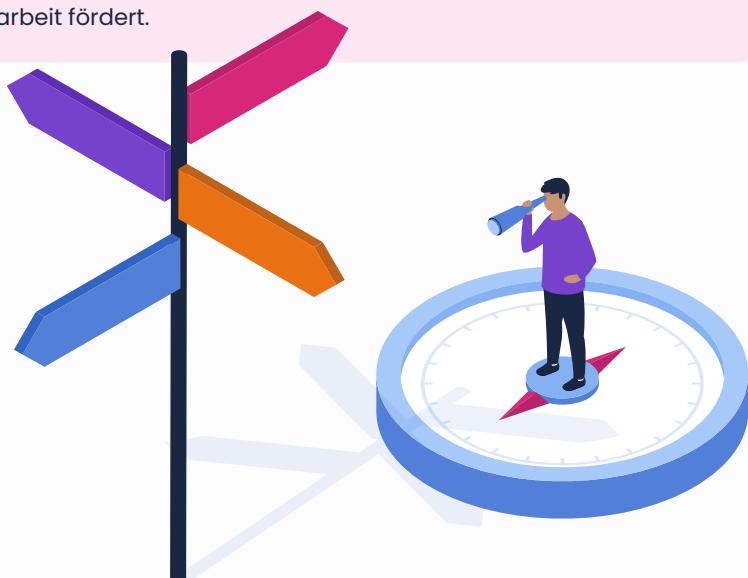
Der Führungsrollenkompass funktioniert in drei wesentlichen Schritten:

1 Selbstreflexion

Führungskräfte beginnen damit, ihre eigene Vorstellung von Führung zu reflektieren. Der Führungsrollenkompass hilft ihnen dabei, herauszufinden, welche der vier Führungsrollen am besten zu ihnen passen: Boss, Coach, Partner oder Befähiger. Jede dieser Rollen hat dabei individuelle Stärken und passt zu unterschiedlichen Fähigkeiten und Charakterzügen.

2 Team-Feedback

Neben der Selbstreflexion sammelt der Führungsrollenkompass in einer separaten Befragung auch anonymisiertes Feedback vom Team der Führungskraft. Anhand einer anschließenden Vergleichsanalyse werden Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung aufgezeigt, was ein klareres Verständnis für die Teamdynamik und Entwicklungspotenziale schafft und eine effektivere Zusammenarbeit fördert.



3

Weiterentwicklung

Mit diesen Erkenntnissen können Führungskräfte ihre Führungsrolle klar definieren, eigene Werte und Teambedürfnisse in Einklang bringen, Vertrauen aufbauen, die Kommunikation verbessern und engagiertere, motiviertere Teams bilden.

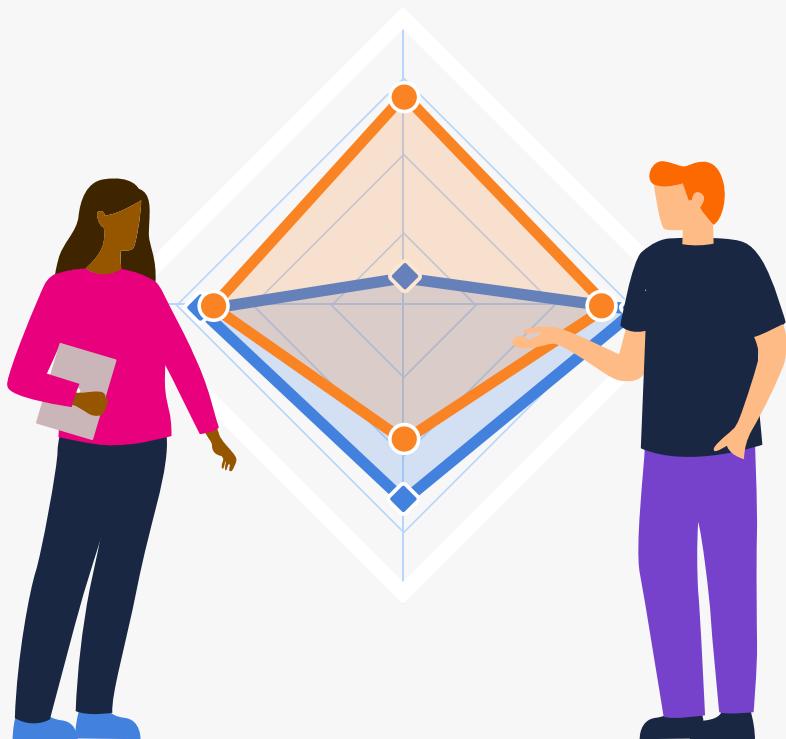
Der Führungsrollenkompass ist ein Werkzeug für all diejenigen Manager:innen, die ihre Führungsrolle im Dialog mit ihren Teams weiterentwickeln und so die Zusammenarbeit und die Leistung des Teams stärken wollen.



Key Takeaway

Der Einfluss von Führung auf eine Organisation ist messbar – und sollte aktiv analysiert werden, um gezielt Optimierungspotenziale zu identifizieren. Unternehmen profitieren von datenbasierten Insights auf zwei Ebenen:

- 1 Organisationsebene: Strategische Mitarbeiterbefragungen helfen, Führung mit Unternehmenszielen und Unternehmenskultur in Einklang zu bringen.
- 2 Individuelle Ebene: Tools wie der Führungsrollenkompass ermöglichen es Führungskräften, ihre Rolle zu reflektieren, Team-Feedback einzubeziehen und ihren Führungsstil weiterzuentwickeln.



5 Fazit

Es ist heute klarer denn je, wie wichtig eine zeitgemäße und menschliche Führung für den Unternehmenserfolg ist. In einer Welt, die von Unsicherheiten und kontinuierlichen Veränderungen geprägt ist, müssen Führungskräfte nicht nur ihre fachlichen Kompetenzen unter Beweis stellen, sondern auch als empathische, motivierende und flexible Bezugs- und Vertrauenspersonen für ihr Team agieren. Traditionelle, starre Führungsmodelle stoßen zunehmend an ihre Grenzen, da sie den individuellen Bedürfnissen von Führungskräften und Teams nicht gerecht werden. Eine moderne Führungskräfteentwicklung, die auf Selbstreflexion und individuelle Weiterentwicklung setzt, ist daher der Schlüssel, um die Führungskultur in Unternehmen nachhaltig zu stärken.

Besonders in Transformationsprozessen und Zeiten der Unsicherheit kommt der Führung eine entscheidende Rolle zu. Führungskräfte müssen nicht nur strategische Visionen klar kommunizieren, sondern auch das Vertrauen ihrer Teams gewinnen und sie aktiv in Veränderungsprozesse einbeziehen. Dabei zeigt sich, dass eine zwischenmenschliche Komponente in der Führung mindestens genauso entscheidend für den Erfolg eines Unternehmens ist wie die reine Umsetzung von Unternehmenszielen. Führungskräfte, die die Bindung und das Engagement ihrer Mitarbeitenden fördern, leisten einen entscheidenden Beitrag zu höherer Produktivität, geringerer Fluktuation und letztlich zu einer nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit.

Abschließend lässt sich sagen, dass Unternehmen, die in die individuelle und datengestützte Weiterentwicklung ihrer Führungskräfte investieren, nicht nur ihre Führungskompetenz verbessern, sondern auch die Grundlage für eine starke, motivierte und leistungsfähige Belegschaft schaffen.



Warum Effectory?

Als Pionier im Bereich der Mitarbeiter- und Pulsbefragungen setzt Effectory europaweit neue Standards für HR- und Unternehmensstrategien. Mit unserem Tech & Touch-Ansatz und fast 30 Jahren Erfahrung stehen wir Unternehmen nicht nur als Expert:innen für die Konzeption und Durchführung von Befragungen zur Seite, sondern beraten sie auch im Hinblick auf strategisch sinnvolle Folgemaßnahmen.

Unsere Plattformlösung ermöglicht es, Mitarbeiterfeedback zu wichtigen Businessfaktoren wie Führung, Engagement, Bindung, psychischer Gesundheit, ESG, DEI und viele weitere zu sammeln, mit validen Benchmarks zu vergleichen und in konkrete Maßnahmen für Ihre Organisation zu übersetzen. Unsere Plattform verfügt über Schnittstellen zu mehr als 30 HR-Systemen und ermöglicht Befragungen in 60 verschiedenen Sprachen.



↑↑↑
+40%
Mitarbeiterengagement



+11%
Mitarbeiter-
wohlbefinden

+25%
Mitarbeiter-
zufriedenheit

Sind Sie bereit, die Power von Mitarbeiterfeedback
für Ihre Organisation zu nutzen?