



## Führungskulturanalyse

- 1.) Zunächst geht es darum herauszufinden, wie die ideale Führungskultur für Sie aussieht. Wie sollen die Führungskräfte mit Ihren Mitarbeitern umgehen? Wie sollen Ziele vereinbart werden? Wünschen Sie sich eher klare Ansagen, sollen Ihre Leute „bester Mann im Team“ sein?

### Wie stellen Sie sich eine Führungskraft in Ihrem Führungs-Team vor?

1.1) Was macht die Führungskraft für ein Wir Gefühl im Team?

1.2) Auf welche Art und mit welchen Methoden vermittelt sie Sinn und Ziele der Abteilung?

1.3) Wie entwickelt sie Abteilung, Team und einzelne Mitarbeiter? Auf welche Art gibt sie Feedback?

1.4) Was macht die Führungskraft wenn sie...

... einen Konflikt im Team spürt?

... einen Konflikt mit dem Team hat?

... einen einzelnen Mitarbeiter nicht leiden kann?

... einen Konflikt mit Ihnen hat?

1.5) Wie sieht die Führungskraft den Kunden? Störenfried der Prozesse, der mit seinen Sonderwünschen im Zaum gehalten werden muss? Partner? Jemand dessen Wünsche erfüllt werden müssen? Um jeden Preis?

1.6) Wie gehen Ihre Führungskräfte miteinander um? Sind sie...

... Konkurrenten?

... Eine Familie?

... Partner?

... etwas ganz anderes nämlich: \_\_\_\_\_



- 2.) Bilden Sie nun zu jeder Frage eine Aussage die beschreibt, wie Sie sich den Idealzustand vorstellen. „Meine Führungskräfte schaffen ein Wir Gefühl im Team, in dem sie...“ Fehlt Ihnen ein wichtiger Punkt? Ergänzen Sie einfach Normen, die fehlen und die Ihnen wichtig sind. Sie können die Tabelle für die Gesamtsituation oder für jedes Führungsteammitglied ausfüllen.

### Wie erleben Sie den Ist Zustand?

Gewünschte Norm	Subjektiv erlebte Norm

Die Tabelle bildet eine erste Grundlage um sich darüber klar zu werden, wo es hakt.

Einnächster Schritt wäre sich darüber zu verständigen welche Normen verändert werden sollen und wie das zu erreichen ist.

### Die Leistung der direkten Vorgesetzten aus Sicht der Mitarbeiter

Eine Auswahl aus der aktuellen Motivationsstudie Tower Perrin was Führungskräften in Deutschland im Schnitt gut gelingt und was nicht. Die Flops sind hierbei absolute Pain-Points, da gute Lern und Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiter Motivierung bedeutet und sie ans Unternehmen bindet.

Rang	Zustimmung	Frage
Top 1	61 %	Mein Vorgesetzter macht Mitarbeiter für die Erreichung ihrer Ziele verantwortlich
Top 2	60 %	Mein Vorgesetzter behandelt Mitarbeiter mit Vertrauen und Respekt
Top 3	59 %	Mein Vorgesetzter erkennt gute Arbeit an und schätzt sie
Flop 3	37 %	Mein Vorgesetzter versteht, was mich motiviert
Flop 2	37 %	Mein Vorgesetzter setzt sich mit leistungsschwachen Mitarbeitern effektiv auseinander
Flop 1	36 %	Mein Vorgesetzter bietet effektives Coaching und entwickelt gezielt Stärken der Mitarbeiter