

# Kurzdiagnose: Wirken unsere Führungsgrundsätze – oder sind sie eher Schauseite?

Diese Kurzdiagnose hilft dabei, Führungsgrundsätze/Führungsleitbilder schnell darauf zu prüfen, ob sie im Alltag tatsächlich Orientierung geben – oder vor allem nach außen gut wirken.

Organisation:	Datum:	Ausgefüllt von:	Rolle (GF/Vorstand):

**Anleitung:** Einfach spontan ankreuzen und Beispiele notieren. Antworten mit Ja / Teils / Nein. Bei „Teils“: Was ist bereits gut – und wo kippt es?

Nr.	Frage	Ja	Teils	Nein	Notizen/Beispiele
1	Meint „Führung“ bei uns im Alltag überwiegend Mitarbeiterführung – und weniger Team- oder Organisationsführung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Kann eine neue Führungskraft nach dem Lesen sagen, was sie morgen konkret anders tut – oder bleibt es bei Appellen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Stehen Aussagen wie „besondere Rolle/Verantwortung“ und „Augenhöhe“ nebeneinander, ohne zu klären, wie man den Widerspruch praktisch bearbeitet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Erleben wir Frust, weil Werte „immer“ gelten sollen, Führungskräfte aber Zielkonflikte managen müssen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Drehen Führungsdiskussionen schnell um Haltung/Führungsstil – und seltener um Führungsaufgaben in kritischen Situationen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Haben wir eine gemeinsame, entschiedene Antwort auf: Was ist Führung bei uns – und wozu ist sie da (Purpose, nicht nur Werte)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Gibt es Routinen, in denen Soll-Ist-Differenzen sichtbar werden – und daraus Entscheidungen mit Umsetzung folgen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Wenn externe Erwartungen und interne Realität auseinanderlaufen: Haben wir ein Verfahren, das zu klarer Priorisierung führt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## Auswertung

Zählen Sie, wie oft Sie „Ja“ angekreuzt haben (Teils zählt als halber Punkt, wenn Sie möchten).

- 0–2× Ja: Führungsleitbild vermutlich stark Schauseite – intern fehlt eher ein Führungssystem.
- 3–5× Ja: Gute Ansätze, aber stark personenabhängig; Risiko bei Wechseln/Neubesetzungen.
- 6–8× Ja: Sehr gute Basis – der nächste Schritt ist meist, die Innenseite handlungsleitend zu machen.

## Leitfragen für die nächste Leitungsrunde

1. Welche 2–3 Fragen aus dem Test waren für uns am deutlichsten – und warum?
2. Wo sind die größten Widersprüche im Alltag (z.B. Augenhöhe vs. Entscheidungspflicht) – und wie gehen wir aktuell damit um?
3. Welche Routinen/Verfahren fehlen uns, damit Entscheidungen aus Beobachtungen folgen (und nicht nur Diskussionen)?

4. Was wäre ein sinnvoller erster Pilotbereich, um Führung als Praxis zu stabilisieren (statt als Papier)?

**Hinweis:** Gerne können wir zu den Ergebnissen dieser Kurzdiagnose einmal sprechen. Dazu kannst Du hier ein [kostenloses und unverbindliches Gespräch via Zoom buchen](#) oder mir eine Mail schreiben an [he@ideequadrat.org](mailto:he@ideequadrat.org).