

SYNERCUBE® Impulse

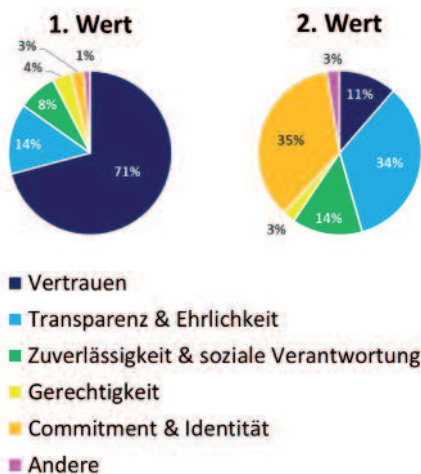
Synercube Langzeitstudie belegt 7.7+ Führung weiterhin das Ideal

Eine von Synercube durchgeführte Langzeitstudie hat ergeben: Praktisch unverändert entscheiden sich Führungskräfte für den 7.7+ Führungsstil als beste Führungsmethode. 97,96% der seit 2016 ausgewerteten Aussagen von ca. 1.500 Führungskräften gaben an, dass 7.7+ die ideale Führungskultur beschreibt.

Befragt man diese Führungskräfte weiter, welche zwei Werte ihrer Meinung nach am wichtigsten und wertvollsten sind, um dieses Idealbild zu erreichen, wird mit großem Abstand Vertrauen genannt.

Beim zweiten zu nennenden Wert sind Commitment & Identität sowie Transparenz & Ehrlichkeit fast gleichauf. Hier ist auffällig, dass jüngere Führungskräfte eher Commitment den Vorzug geben und ältere Führungskräfte sich für Transparenz entscheiden.

Die folgende Grafik zeigt die konkrete Verteilung:



Derzeit wird aus verschiedensten Richtungen über die Unterschiede der jungen Generation gegenüber früheren Generationen gesprochen, die sukzessive in die Unternehmen eintritt. Diese nachfolgende Generation zeichnet unter anderem aus:

- ein hoher Anspruch an den Sinn der Arbeit und
- ein hoher Anspruch an die Authentizität der Unternehmenskultur.

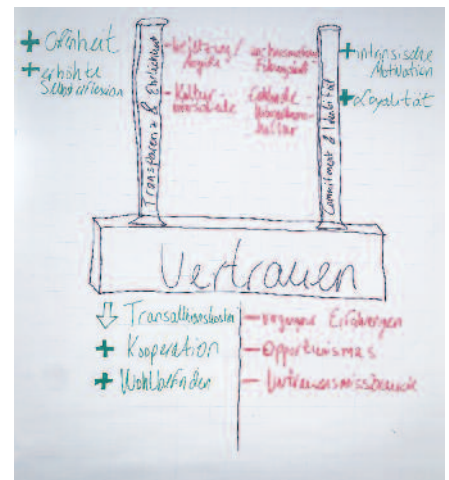
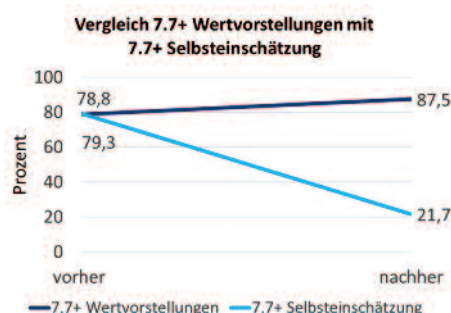
Auch eine angeblich geringere Leistungsbereitschaft ist immer wieder Thema und

wird vielfach diskutiert. Unsere Langzeitstudie hat hier jedoch keine besondere Veränderung ergeben.

Führungskräfte der oberen und mittleren Ebenen werden vor und nach einem intensiven Seminarprozess zu ihren Wertvorstellungen und ihrem persönlichen Führungsverhalten befragt. Dabei kam heraus: Eine intensive Auseinandersetzung mit Führungswerten und Unternehmenskultur führt zu einem Anstieg des eigenen Anspruchs. Die hohe Wertschätzung von 7.7+ Führung steigt von knapp 79 % auf 87,5 % am Ende eines Lernprozesses. Je besser die Auswirkungen gelebter oder eben nicht gelebter Werte gegriffen und verstanden werden, desto wichtiger werden diese Werte und der eigene Anspruch an eine gute, auf gesundem Menschenverstand aufbauende Unternehmenskultur wächst.

Gleichzeitig steigt die Selbstkritik. Es wird der Führungskraft bewusst, an welchen Stellen sie diesem eigenen Anspruch im Alltag nicht gerecht wird. Das Selbstbild wird kritischer und der individuelle Handlungsbedarf klar. Sagen zu Beginn eines Lernprozesses etwa 80 % der Führungskräfte von sich selbst, dass sie nach 7.7+ führen, reduziert sich diese Einschätzung zum Ende des Seminars auf 21,7 %.

Das wachsende Verständnis, wie sich werteorientierte Führung im Alltag darstellt, führt zu einer deutlich objektiveren Selbstreflektion.



Eine Seminargruppe erarbeitete Auswirkungen (grün) und Hindernisse (rot) für die zuvor ausgewählten idealen Führungswerte Vertrauen als Basis für Transparenz und Commitment.

7.7+ Wertedefinition:

Vertrauen: Vertrauen bildet die Basis für gute Zusammenarbeit in der Gegenwart und zukünftig. Ich habe Vertrauen in die eigene Leistung, die der anderen und die des Unternehmens.

Gerechtigkeit: Motivation und erreichte Ergebnisse hängen zusammen. Eindeutige Kriterien helfen mir dabei, dass auch das Ansprechen von Fehlern und Minderleistungen als fair und gerecht empfunden wird.

Commitment und Identität: Commitment ergibt sich aus den klaren und vernünftigen Unternehmenszielen und dem Bewusstsein, welchen Beitrag ich zur Erreichung leisten kann.

Zuverlässigkeit und soziale Verantwortung: Verantwortung für Mitarbeiter, Kunden- und Lieferantenbeziehungen, Umwelt und Nachhaltigkeit zu tragen, ist Teil der Unternehmenskultur. Ich orientiere mich daran und verhalte mich vorbildlich.

Transparenz und Ehrlichkeit: Transparenz, Ehrlichkeit und Offenheit sind die Basis für Vertrauen und effektive Zusammenarbeit. Sie unterstützen mich bei der klaren Zielsetzung, Prozessplanung, Arbeitsorganisation und Ergebnismessung.