PFYFFER PARTNER
empower. transform.

Moderne Führungskultur systematisch entwickeln

Das integrierte Führungsökosystem mit digitalen Führungstools, das die gewünschte Kultur in den Abläufen verankert.

Führungskultur entscheidet massgeblich über den Erfolg von Unternehmen — gerade in Zeiten von Veränderung, Digitalisierung und hybriden Arbeitsformen. Doch die Entwicklung einer wirksamen Kultur ist anspruchsvoll und viele Initiativen versanden im Alltagsdruck.

Der folgende Beitrag zeigt auf, wie Unternehmen mit einem integrierten Führungsökosystem wie LEADO den Wandel von der Absicht zur Wirkung schaffen und eine positive Führungskultur gezielt und nachhaltig verankern.

PFYFFER PARTNER
empower. transform.

Management Summary

Die meisten mittelständischen Unternehmen haben kein Leistungs-, sondern ein Führungsproblem. Trotz guter Absichten scheitern bis zu 90 % aller Kulturtransformationen, weil isolierte Massnahmen im Alltagsdruck versanden. Die Folgekosten sind enorm: Fluktuation, Produktivitätsverluste und verfehlte strategische Ziele.

Die Lösung liegt nicht in weiteren Einzelinitiativen, z.B. einem isolierten Führungstraining, sondern im Aufbau eines integrierten Führungsökosystems, das Haltung, Prozesse, Befähigung und digitale Werkzeuge wirksam vernetzt. Dieser Ansatz transformiert Kulturwandel von einem unkalkulierbaren Wagnis in einen steuerbaren Prozess mit messbarem ROI.

Praxisbeispiele wie das Softwareunternehmen KMS und die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich (PUK) belegen die Wirksamkeit: KMS konnte durch die Einführung von LEADO die Mitarbeiterfluktuation innerhalb von 12 Monaten senken. Die PUK nutzt LEADO als "digitales Führungstool", um bei über 1.300 Mitarbeitenden die strategische Ausrichtung zu sichern und den Zusammenhalt spürbar zu stärken. Der Schlüssel zum Erfolg ist ein System, das Führungskräfte spürbar entlastet und ihnen die Zeit für das Wesentliche zurückgibt: ihre Teams zum Erfolg zu führen.

Die Diagnose: Wo der Schmerz wirklich sitzt

Die Datenlage ist alarmierend und bestätigt, was viele Führungskräfte in ihrer Praxis erleben. Eine Gallup-Studie, zitiert von Deloitte, zeigt, dass nur 2 % der Personalleiter glauben, dass ihr Performance-Management-System funktioniert. Noch gravierender ist das Misstrauen der Betroffenen: 72 % der Mitarbeitenden und 61 % der Manager misstrauen dem Prozess. Die Kienbaum-Studie 2024 untermauert dies: Über 80 % der Unternehmen stimmen zu, dass Performance-Systeme ohne gute Führung wirkungslos sind. Gleichzeitig stellt jedoch nur etwa ein Drittel ihren Führungskräften moderne Instrumente oder Schulungen zur Verfügung, um ein einheitliches Leistungsverständnis sicherzustellen.

Hier offenbart sich eine massive Lücke zwischen Wollen und Tun. Eine von Gartner zitierte Studie bringt das Dilemma auf den Punkt: Während 83 % der Führungskräfte die Wichtigkeit von Kultur kommunizieren, verankern nur 19 % diese systematisch in den Prozessen und Strukturen des Unternehmens — obwohl gerade dies den grössten Hebel für die Wirksamkeit darstellt.

Reflexionsbox: Ein Check-up für Ihre Organisation

Nehmen Sie sich einen Moment Zeit und beantworten Sie ehrlich die folgenden Fragen für Ihr Unternehmen:

1. **Klarheit des Leistungsanspruchs:** Gibt es in Ihrem Unternehmen eine gemeinsame, gelebte Definition von "Leistung", die jede Führungskraft kennt und anwenden kann?

2. **Zeit für Führung:** Wie viel Prozent ihrer Arbeitszeit verbringen Ihre Führungskräfte wirklich mit Coaching und Entwicklung ihrer Teams — und wie viel mit Administration, Meetings und operativem "Firefighting"?
3. **Systemische Unterstützung:** Fördern Ihre aktuellen HR-Prozesse (Zielvereinbarung, Feedback, Vergütung) die gewünschte Kultur der Eigenverantwortung, oder stehen sie ihr im Weg?

Die Antworten auf diese Fragen geben oft einen klaren Hinweis darauf, wo die wahren Ursachen für Leistungs- und Motivationsprobleme liegen.

Die Wurzel des Problems liegt also nicht in einzelnen, unmotivierten Mitarbeitern, sondern in einem dysfunktionalen System. Führungskräfte sind chronisch überlastet — fast 40 % ihrer Zeit wird für administrative Aufgaben und tägliches Krisenmanagement aufgewendet. Ihnen fehlt die Kapazität für das, was moderne Führung ausmacht: Coaching, Orientierung geben und die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden fördern.

Vom Schmerzpunkt zur Lösung: Wie ein integrierter Ansatz systemische Probleme heilt

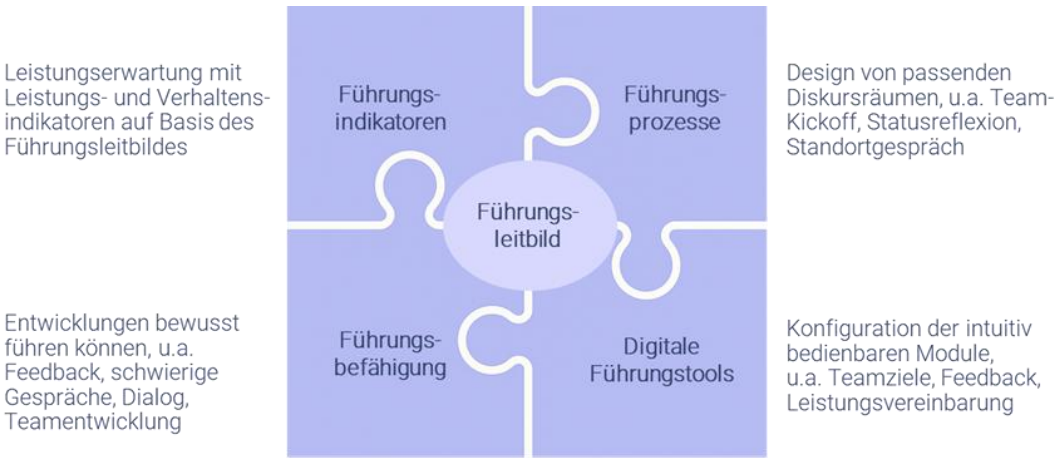
Die beschriebenen Symptome sind keine Einzelfälle, sondern systemische Konsequenzen einer Führungskultur, die im Alltagsdruck untergeht. Ein integrierter Ansatz setzt genau hier an, indem er für jeden Schmerzpunkt eine systemische Lösung bietet.

Typische Schmerzpunkte im Mittelstand	Die LEADO-Lösung als Antwort
Strategische Ziele versanden im Tagesgeschäft. Die Jahresziele sind schnell veraltet und für die Mitarbeitenden nicht greifbar.	**Agile Teamziele:** LEADO ermöglicht die systematische Kaskadierung von Unternehmenszielen in konkrete, nachvollziehbare Team- und Individualbeiträge. Durch quartalsweise Zyklen bleiben die Ziele relevant und anpassungsfähig.
Führungskräfte sind operative "Flaschenhälse" und mit Administration überlastet. Für Coaching und Entwicklung bleibt keine Zeit.	**Entlastung durch geführte Prozesse:** LEADO ist ein teambasiertes Führungsinstrument, das Routinen wie 1-on-1s oder Zielgespräche durch intuitive Workflows vereinfacht. KI-gestützte Funktionen reduzieren den administrativen Aufwand um bis zu 30 % und geben Zeit für das Wesentliche zurück.

Mitarbeitende fühlen sich orientierungslos. Erwartungen sind unklar, der eigene Beitrag zum grossen Ganzen ist nicht sichtbar.	**Transparenz und Sinnstiftung:** Durch die klare Verknüpfung von Zielen und Beiträgen sehen Mitarbeitende jederzeit, wie ihre Arbeit zum Teamerfolg beiträgt. Das schafft Klarheit, Motivation und Sinnhaftigkeit.
Feedback ist selten, unsystematisch und wenig konstruktiv. Eine offene Lernkultur existiert nur auf dem Papier.	**Strukturierte Dialogformate:** LEADO verankert Feedback als festen, regelmässigen Prozess. Etablierte Formate für wertschätzendes Feedback, Peer-Feedback und Team-Retrospektiven machen gemeinsames Lernen zur gelebten Gewohnheit.
Kulturwandel-Initiativen scheitern am Transfer. In Trainings Gelerntes wird im Alltag nicht umgesetzt, neue Leitbilder bleiben wirkungslos.	**Digitale Verankerung im Alltag:** LEADO übersetzt die gewünschte Haltung in konkrete, digitale Prozesse. Das neue Verhalten wird zur einfachsten Option, weil das Tool die Führungskräfte täglich anleitet und unterstützt.

Die Lösung: Das integrierte Führungsökosystem

Nachhaltiger Führungserfolg entsteht nicht durch Zufall, sondern durch das bewusste Gestalten eines kohärenten Ökosystems. Wirksame Führung erfordert die systematische Vernetzung von fünf entscheidenden Elementen, die sich gegenseitig verstärken.



1. **Führungsleitbild & Haltung** (Das "Warum"): Das Fundament. Es definiert das gemeinsame Verständnis von Führung, die Werte und die grundlegende Haltung — z. B. Vertrauen statt Kontrolle (der "Haltungssprung").

2. **Führungsprozesse** (Das "Wie"): Die strukturierten Routinen, die Führung im Alltag verbindlich machen. Dazu gehören regelmässige Dialoge wie Team-Kickoffs, 1-on-1s, Statusreflexionen und Entwicklungsgespräche.
3. **Führungsindikatoren** (Das "Was"): Klare und messbare Erwartungen an Leistung und Verhalten, die aus dem Leitbild abgeleitet sind. Sie schaffen Transparenz und machen den Beitrag jedes Einzelnen zum Erfolg nachvollziehbar.
4. **Führungsbefähigung** (Das "Können"): Die gezielte Entwicklung der Kompetenzen, die Führungskräfte benötigen, um ihre neue Rolle als Coach und Befähiger auszufüllen.
5. **Digitale Führungstools** (Das "Womit"): Die technologische Unterstützung, die das gewünschte Verhalten zur einfachsten Option macht. Ein gutes Tool vereinfacht Prozesse, reduziert administrative Last und dient der Führungskraft als tägliches Werkzeug zur Teamsteuerung.

Der entscheidende Punkt ist die Interdependenz: Ein inspirierendes Leitbild (1) wirkt nur, wenn es durch klare Prozesse (2) gestützt, durch Befähigung (3) ermöglicht, durch Tools (4) vereinfacht und durch Indikatoren (5) ausgerichtet wird. Umgekehrt bleiben auch die besten Tools wirkungslos ohne die richtige Haltung und passende Prozesse. Das Tool unterstützt nicht nur den Prozess, sondern liefert über Indikatoren Feedback zur Haltung und zeigt Befähigungsbedarfe auf. Es geht darum, den organisationalen Kontext so zu verändern, dass das gewünschte Verhalten die logische Konsequenz ist.

Die LEADO-Plattform: Das digitale Herzstück des Ökosystems

Das theoretische Konzept eines Führungsökosystems wird erst dann wirksam, wenn es im Arbeitsalltag einfach und intuitiv gelebt werden kann. Genau hier setzt die LEADO-Plattform an. Sie ist das digitale Werkzeug, das die fünf Elemente des Ökosystems miteinander verbindet und für Führungskräfte sowie Teams handhabbar macht.

Die Plattform ist kein weiteres, isoliertes HR-Tool, sondern ein integriertes Cockpit, das die zentralen Führungsdialoge und -prozesse an einem Ort bündelt und vereinfacht. Wie im Screenshot ersichtlich, orchestriert LEADO die entscheidenden Führungsaufgaben in miteinander vernetzten Modulen:

Digitale Plattform für New Performance Management und Leadership

- **Ziele:** Hier werden strategische Vorgaben in konkrete Teamziele übersetzt und die individuellen Beiträge jedes Teammitglieds transparent gemacht. Dies schafft Klarheit und sichert die Ausrichtung der täglichen Arbeit auf die Unternehmensstrategie.
- **Feedback:** Das Modul institutionalisiert eine offene Lernkultur durch regelmässiges Team-Feedback und strukturierte 360-Grad-Feedbacks. Aus dem Wunsch nach mehr Austausch wird ein gelebter, konstruktiver Prozess.
- **Entwicklung:** Mit Werkzeugen für das Standortgespräch und die Laufbahnplanung wird die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden systematisch gefördert und dokumentiert.
- **Dialoge: Formate wie der Leadership Circle für den Austausch unter** Führungskräften oder das strukturierte 1-on-1 zwischen Führungskraft und Mitarbeiter werden hier digital unterstützt und vereinfacht.

Durch diese Integration wird das gewünschte Führungsverhalten zur einfachsten Option. Die Plattform dient als täglicher Begleiter, der anleitet, entlastet und sicherstellt, dass die Prinzipien des Führungsökosystems nicht nur auf dem Papier existieren, sondern im operativen Geschäft wirksam werden.

Merkmal	Traditionelle Leistungssteuerung (Problemquelle)	Modernes Performance Engineering (Lösungsansatz)
Philosophie	Kontrolle & jährliche Beurteilung	Entwicklung & kontinuierliches Empowerment
Prozess-Taktung	Jährlich, starr, administrativ	Kontinuierlich, agil in Zyklen (z.B. Quartale)
Fokus	Vergangenheitsorientierte Bewertung	Zukunftsorientierte Entwicklung & Coaching
Rolle der Führungskraft	Kontrolleur, Richter, Verwalter	Architekt, Coach, Befähiger
Tool-Verständnis	HR-Kontrollinstrument	Tägliches, teambasiertes Führungswerkzeug

PFYFFER PARTNER
empower. transform.

Vom Konzept zum Business Case: Der Mehrwert auf allen Ebenen

Ein integrierter Ansatz liefert konkrete, spürbare Mehrwerte für die entscheidenden Akteure und macht den Erfolg der Transformation messbar.

- **Für CEOs & Geschäftsleitung:** Kulturwandel wird steuerbar und liefert ROI

  Die grösste Sorge des Top-Managements ist der unklare ROI bei "weichen" Themen. LEADO transformiert Kulturwandel von einem Wagnis in ein planbares und messbares Vorhaben. Integrierte Dashboards machen die Kulturentwicklung transparent. Der Nutzen wird in harten Kennzahlen sichtbar: Eine Senkung der Fluktuation spart direkt Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten. Eine klare strategische Ausrichtung steigert die Performance und sichert die Umsetzung der Geschäftsziele. So wird Kultur zum direkten Hebel für den Unternehmenserfolg und verschafft einen entscheidenden Vorteil im Wettbewerb um Talente und Marktanteile.

- **Für die HR-Abteilung:** Vom Administrator zum strategischen Architekten

  HR-Abteilungen kämpfen oft damit, Initiativen nachhaltig zu verankern. LEADO gibt HR ein skalierbares Werkzeug an die Hand, um die gewünschte Führungskultur im Alltag zu operationalisieren und den Erfolg von HR-Massnahmen messbar zu machen. Dank einer modernen, API-basierten Architektur lässt sich LEADO zudem flexibel in bestehende HR-Systemlandschaften (wie SAP SuccessFactors oder Abacus) integrieren und macht Insellösungen überflüssig. HR wandelt sich so vom Initiator zum nachweisbaren Werttreiber.

- **Für die Führungskräfte:** Entlastung, Orientierung und Wirksamkeit

  Die grösste Hürde für Führungskräfte ist die Angst vor zusätzlicher administrativer Last. LEADO wurde explizit als teambasiertes Führungsinstrument konzipiert, das Komplexität reduziert und Führungskräfte entlastet. Statt mühsam Feedback in Excel-Listen zu sammeln, bietet das Tool einen geführten Prozess, der in wenigen Minuten erledigt ist. Gesprächsvorlagen für 1-on-1s helfen, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren. LEADO wird zum persönlichen digitalen Führungscoach, der Kapazitäten für die eigentliche Führungsarbeit freisetzt: das Gespräch mit dem Menschen.

- **Für die Mitarbeitenden:** Klarheit, Sinn und Entwicklung

  Mitarbeitende leiden in traditionellen Systemen unter unklaren Erwartungen und fehlendem Feedback. LEADO schafft Transparenz über Ziele und den eigenen Beitrag zum Erfolg. Es erfüllt den zentralen Wunsch nach "Klarheit, Struktur und Orientierung".[1] Durch die Systematisierung von regelmässigen Dialogen und die Fokussierung auf Entwicklung entsteht eine Kultur der psychologischen Sicherheit und des Wachstums, die Engagement und Bindung nachweislich steigert.

Praxis: Wie Unternehmen mit LEADO erfolgreich sind

Die Theorie ist überzeugend, doch der wahre Test ist die Praxis. Ein Beispiel wie ein integriertes Führungsökosystem konkrete, messbare Ergebnisse liefert.

Fallstudie 1: KMS AG — Kultur stärken und Feedbackkultur etablieren

Das Softwareunternehmen KMS stand vor der Herausforderung, eine agile Organisation einzuführen, litt aber unter einer unzureichenden Feedback-Kultur und mangelnder Transparenz bei den Zielen.

- Lösung: Mit LEADO wurden strukturierte 360°-Feedbacks, Team-Umfragen und ein Prozess für gemeinsame Zielvereinbarungen eingeführt. Ein HR-Cockpit schuf die nötige Transparenz.
- Ergebnis: Die Massnahmen zeigten schnell Wirkung. KMS verzeichnete eine tiefere Fluktuation innerhalb von 12 Monaten, ein besseres Alignment der Führungskräfte und eine spürbar höhere Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit.

Sandra Steffen, CFO und CHRO, fasst zusammen: "LEADO hat uns massgeblich dabei unterstützt, unser Leitbild — Mitarbeitende als unser höchstes Gut — täglich zu leben."

Der Weg zur Umsetzung: Kulturwandel pragmatisch und risikofrei gestalten

Ein Kulturwandel muss kein unkalkulierbares Grossprojekt sein. Ein pragmatischer, phasenweiser Ansatz senkt die Risiken und sichert die Akzeptanz. Die Einführung eines integrierten Systems wie LEADO folgt einem bewährten Vorgehen:[1]

1. **Analyse & Konzeption (2-3 Monate):** Gemeinsame Definition des Zielbildes und Konfiguration des Systems, basierend auf dem Reifegrad Ihrer Organisation.
2. **Pilotierung (3-6 Monate):** Testen des Systems in einem ausgewählten Bereich (z.B. im HR oder einem aufgeschlossenen Fachteam, wie bei der PUK).[1] Dies schafft schnelle Erfolgserlebnisse ("Quick Wins") und liefert wertvolles Feedback.
3. **Organisationsweiter Roll-out (ab 6 Monaten):** Schrittweise Einführung in weiteren Bereichen, eng begleitet durch die Befähigung der Führungskräfte und Teams.

Dieser Ansatz macht die Transformation beherrschbar und stellt sicher, dass die Lösung von den Menschen angenommen und als echter Mehrwert im Alltag genutzt wird.

Fazit: Ihr Entwicklungssprung zu einer modernen Führungskultur

Die Symptome von Überlastung, unklaren Prozessen und mangelnder Leistung sind selten auf individuelles Versagen zurückzuführen. Sie sind das Ergebnis eines Systems, das nicht mehr zu den Anforderungen der modernen Arbeitswelt passt.

Der Ausweg liegt in einem bewussten Systemwechsel — dem Aufbau eines integrierten Führungsökosystems. Dies erfordert Mut, doch es ist die einzige nachhaltige Antwort auf das zentrale "Führungs- statt Leistungsproblem" unserer Zeit. Wie die Beispiele von KMS und PUK zeigen, ist der Nutzen konkret und messbar. Indem Sie die Rahmenbedingungen für Erfolg schaffen, setzen Sie das Potenzial frei, das bereits in Ihrer Organisation steckt — und machen sie fit für die Zukunft.

Beginnen Sie den Wandel: Starten Sie mit einem unverbindlichen Reifegrad-Check Ihrer Führungskultur oder buchen Sie eine Live-Demo, um zu sehen, wie die Entlastung für Ihre Führungskräfte konkret aussieht.

Kontakt:

Marc Pfyffer

CEO und Co-Founder LEADO, Managing Partner bei Pfyffer Partner AG

marc.pfyffer@pfyfferpartner.ch
Tel. +41 79 336 17 46

www.pfyfferpartner.ch | **www.leado.ch**

PFYFFER PARTNER
empower. transform.

Quellen und Referenzen:

Kienbaum (2024). Performance-Management-Studie 2024: Haben wir ein Leistungsproblem?

Deloitte (2025). Global Human Capital Trends 2025: Turning tensions into triumphs.

Boston Consulting Group (BCG) (2013). High-Performance Culture: Getting It, Keeping It.

Gartner. Culture in Action Study.

Gallup. Diverse Studien zum Thema Performance Management und Mitarbeiterengagement (Zitiert in Deloitte- und LEADO-Publikationen).