LEAD.MARK®

WIRKUNGS-MONITOR

Ergebnisse statt Seminarbewertungen.

Was Entscheider nach einer LEAD.MARK®-Maßnahme erwarten können – ausgewertet aus 679 dokumentierten Praxiseinträgen von 265 Führungskräften.

ZENTRALER BEFUND

60 % der Führungskräfte dokumentieren klarere Kommunikation.



265
FÜHRUNGSKRÄFTE AUSGEWERTET

679
PRAXISEINTRÄGE

97 %
DER PRAXISEINTRÄGE BENENNEN EINEN ERFOLG

92 %
DER PRAXISEINTRÄGE NENNEN EIN INSTRUMENT

INHALT

Was dieser Report zeigt.

LEITFRAGE

Welche Veränderungen dokumentieren Führungskräfte nach unseren Trainings?

Der LEAD.MARK® Wirkungsmonitor untersucht anhand von 679 dokumentierten Praxiseinträgen von 265 Führungskräften, welche Führungsinstrumente Teilnehmende nach unseren Maßnahmen im Alltag einsetzen und welche Erfolge sie dabei dokumentieren. Die Ergebnisse zeigen, wie Führungskräfte das Gelernte in die Praxis übertragen – und gehen damit über klassische Seminarbewertungen hinaus.

01	Executive Summary	Seite 3
02	Datengrundlage, Methodik und Grenzen	Seite 4
03	Ergebnis 1: Häufigste Veränderungen	Seite 5
04	Ergebnis 2: Angewendete Führungsinstrumente	Seite 6
05	Ergebnis 3: Konkrete Praxiswirkungen	Seite 7
06	Erwartbarer Transfer	Seite 8
07	Transferbelege und Ergebnisbreite	Seite 9
08	Top 5 und Entscheiderfazit	Seite 10

Teil der Forschungsreihe des LEAD.MARK® Forschungsinstituts

01 · FÜHRUNGSBEDARF
Führungsradar
Was beschäftigt Führungskräfte?

02 · FÜHRUNGSERLEBEN
Leadership Research Report
Wie erleben Mitarbeitende Führung?

03 · PRAXISWIRKUNG
Wirkungsmonitor
Was dokumentieren Führungskräfte nach Trainings?

01 · EXECUTIVE SUMMARY

Was bringt eine LEAD.MARK®-Maßnahme konkret?

60 %

KOMMUNIZIEREN KLARER

160 von 265 Personen dokumentieren klare Kommunikation oder Erwartungsklärung.

58 %

FÜHREN VERBINDLICHER

153 von 265 berichten über Zielklarheit, Prioritäten oder verbindliche Abschlüsse.

54 %

STÄRKEN MOTIVATION & TEAMKLIMA

143 von 265 dokumentieren Motivation, Vertrauen oder bessere Zusammenarbeit.

KURZ GESAGT

Führungskräfte wenden konkrete Führungsinstrumente an – und **dokumentieren sichtbare Veränderungen im Alltag.**

97 %

EINTRÄGE MIT DOKUMENTIERTEM ERFOLG

657 von 679 Einträgen

92 %

EINTRÄGE MIT EINGESETZTEM FÜHRUNGSINSTRUMENT

622 von 679 Einträgen

65 %

EINTRÄGE MIT BENANNTEM LERNGEWINN

439 von 679 Einträgen

Personenbasis: n = 265. Mehrfachnennungen möglich. Dokumentierte Selbstauskünfte, keine kausale Vorher-Nachher-Messung.

02 · DATENGRUNDLAGE

Die Aussagen beruhen auf 679 konkreten Praxiseinträgen.

679	265	24
AUSWERTBARE EINTRÄGE	DOKUMENTIERENDE PERSONEN	AUSWERTBARE GRUPPEN

5	657	439
ORGANISATIONEN	EINTRÄGE MIT KONKRETEM ERFOLG	EINTRÄGE MIT LERNGEWINN

Methodik

- Teilnehmende dokumentieren im Rahmen der Maßnahme schriftlich, welches Führungsinstrument sie eingesetzt haben, welchen Erfolg sie beobachtet haben und was sie dabei gelernt haben.
- Die Einträge werden anonymisiert ausgewertet und Wirkungsfeldern zugeordnet.
- Gezählt wird auf zwei Ebenen: Personen (n = 265) und Einträge (n = 679). Eine Person kann mehrere Einträge und mehrere Wirkungsfelder dokumentieren.
- Erhebungszeitraum: 2025–2026.

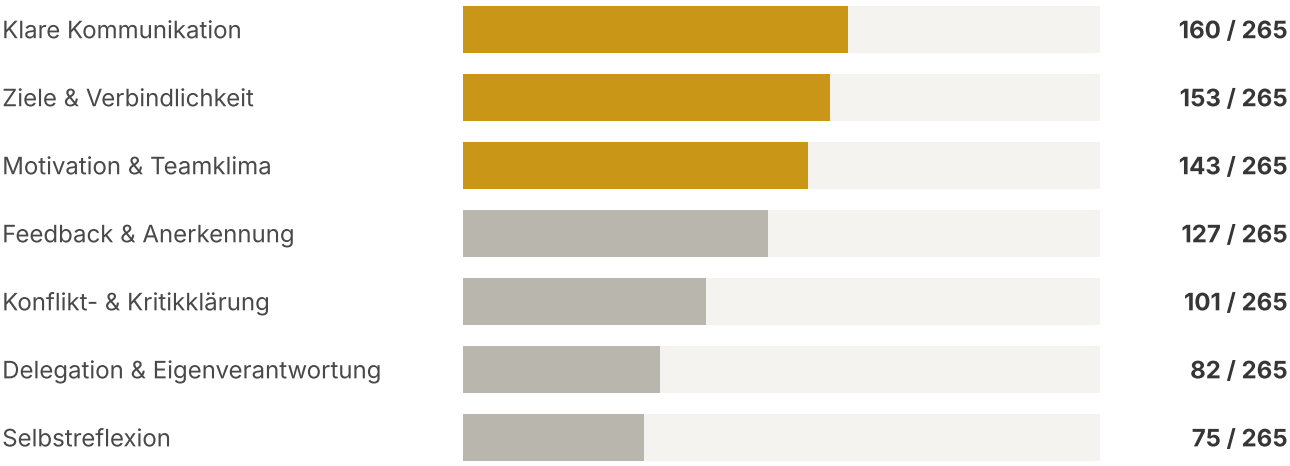
GRENZEN DER AUSWERTUNG

Die Ergebnisse beruhen auf dokumentierten Selbstauskünften der Teilnehmenden. Es handelt sich um keine kausale Vorher-Nachher-Messung und um keine Kontrollgruppenstudie. Die Werte beschreiben, welche Veränderungen Teilnehmende berichten – nicht einen garantierten individuellen Effekt.

03 · ERGEBNIS 1

Die häufigsten Veränderungen betreffen Klarheit und Verbindlichkeit.

Personen, die das Wirkungsfeld mindestens einmal dokumentieren (n = 265)



Lesebeispiel: 160 von 265 Personen dokumentieren mindestens einmal klare Kommunikation. Eine Person kann mehrere Wirkungsfelder berichten.

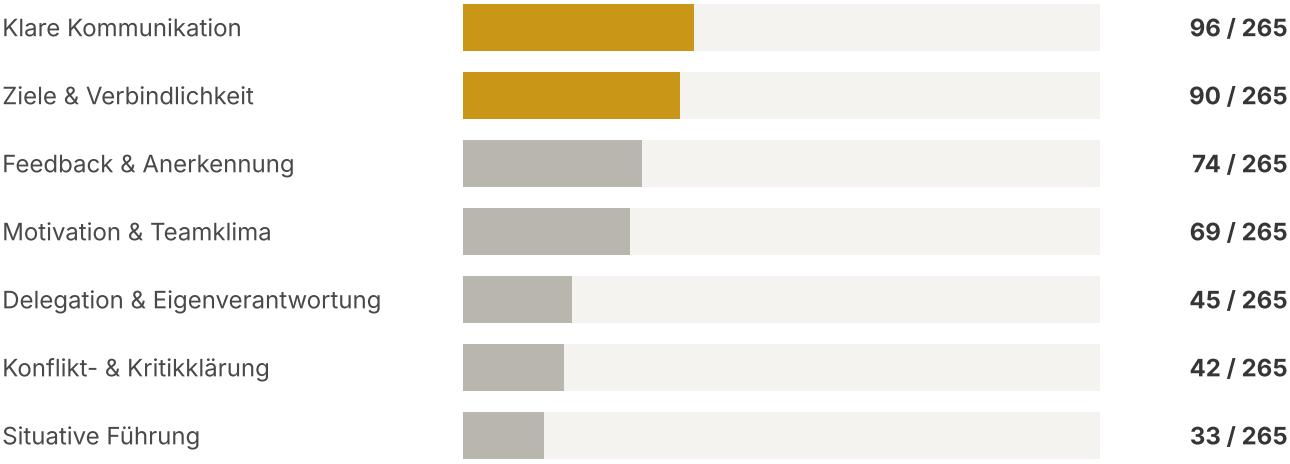
EINORDNUNG

Die drei häufigsten Wirkungsfelder – **Kommunikation, Verbindlichkeit, Motivation** – werden jeweils von mehr als der Hälfte der Führungskräfte dokumentiert.

04 · ERGEBNIS 2

Diese Führungsinstrumente werden tatsächlich angewendet.

Personen, die das Instrument mindestens einmal dokumentieren (n = 265)



Gezählt wird, ob eine Person das Instrument oder Instrumentenfeld mindestens einmal dokumentiert hat.

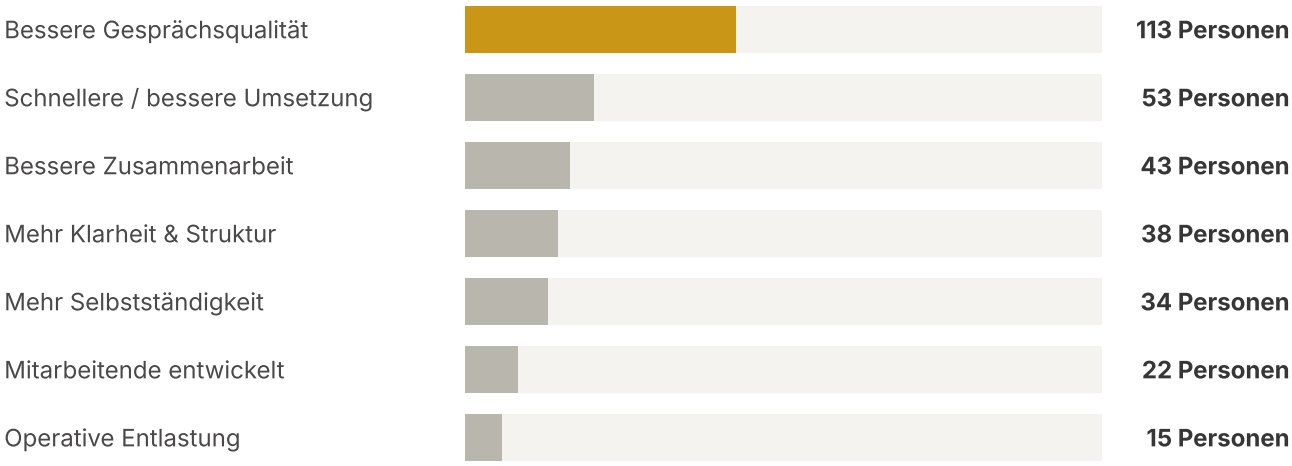
EINORDNUNG

Am häufigsten setzen Teilnehmende Instrumente für klare Kommunikation und verbindliche Ziele ein – genau die Felder, in denen sie anschließend auch die meisten Veränderungen dokumentieren.

05 · ERGEBNIS 3

In den Erfolgsfeldern werden konkrete Praxiswirkungen sichtbar.

Personen mit dokumentierter Praxiswirkung



Konservative Auswertung ausschließlich des Feldes „konkrete Erfolge". Breitere Lern- oder Instrumentenaussagen sind hier nicht mitgezählt.

EINORDNUNG

Die mit Abstand häufigste dokumentierte Praxiswirkung ist eine bessere Gesprächsqualität: 113 Personen beschreiben sie als konkreten Erfolg im Führungsalltag.

06 · ERWARTBARER TRANSFER

Was Sie bei Teilnehmenden konkret beobachten können.

01 **Erwartungen werden expliziter formuliert**

60 % berichten klare Kommunikation oder Erwartungsklärung.

02 **Ziele werden verbindlicher vereinbart**

58 % dokumentieren Zielklarheit, Prioritäten oder Abschlüsse.

03 **Motivation und Zusammenarbeit werden bewusster gestaltet**

54 % berichten Motivation, Vertrauen oder Teamklima.

04 **Feedback und Anerkennung werden gezielter eingesetzt**

48 % dokumentieren Feedback, Lob oder Wertschätzung.

05 **Konflikte und Verantwortung werden aktiver geklärt**

38 % berichten Konfliktklärung; **31 %** Delegation oder Eigenverantwortung.

Formuliert als beobachtbarer Transfer aus dokumentierten Selbstauskünften – nicht als garantierter individueller Effekt. Prozentwerte bezogen auf n = 265 Personen.

07 · TRANSFERBELEGE

Die Dokumentation bleibt nicht bei Absichten stehen.

Anteil der Einträge (n = 679)



Ergebnisbreite: Die zentralen Muster werden von vielen Personen getragen

WIRKUNGSFELD	PERSONEN (N = 265)	EINTRÄGE
Klare Kommunikation	160	285
Ziele & Verbindlichkeit	153	272
Motivation & Teamklima	143	247
Feedback & Anerkennung	127	182
Konflikt- & Kritikklärung	101	158
Delegation & Eigenverantwortung	82	109

Personenbasis zeigt, wie breit ein Muster getragen wird; Eintragsbasis, wie häufig es dokumentiert wurde.

08 · TOP 5

Die fünf stärksten, belegten Ergebnisse.

01 **Klarere Führungsgespräche**
160 von 265 Personen dokumentieren Kommunikation, Erwartungsmanagement oder aktives Zuhören.

02 **Verbindlichere Ziele und Prioritäten**
153 von 265 berichten über Zielklarheit, SMART-Ziele oder verbindliche Abschlüsse.

03 **Bewusster gestaltete Motivation und Zusammenarbeit**
143 von 265 dokumentieren Motivation, Vertrauen oder ein verbessertes Teamklima.

04 **Konkreteres Feedback und mehr Anerkennung**
127 von 265 setzen Feedback, Lob oder Wertschätzung gezielter ein.

05 **Mehr Verantwortung und aktivere Konfliktklärung**
101 von 265 berichten Konfliktklärung; 82 Delegation oder Eigenverantwortung.

Entscheiderfazit

97 %
PRAXISBEZUG
657 von 679 Einträgen nennen einen konkreten Erfolg.

92 %
ANWENDUNG
622 Einträge dokumentieren eingesetzte Führungsinstrumente.

65 %
LERNTRANSFER
439 Einträge benennen neue Erkenntnisse oder Fähigkeiten.

Entscheidungsrelevant ist nicht die Seminarbewertung – sondern **die dokumentierte Umsetzung im Führungsalltag.**

LEAD.MARK® FORSCHUNGSINSTITUT

Führung wirkt, wenn Umsetzung weitergeht.

Wir zeigen Ihnen, wie Ihre Führungskräfte das Gelernte konsequent in den Alltag übertragen – und wie Sie die Umsetzung sichtbar machen.

LEAD.MARK® Forschungsinstitut
Achern · leadmark.de
Gesprächstermin: termin.leadmark.de/webseite

FÜHRUNG AUF DEN PUNKT