**Liquid Leadership – Umfragebogen**

**Demographie:**

1. Welchem Geschlecht ordnen Sie sich zu?
   1. Männlich
   2. Weiblich
   3. Sonstiges
2. Wie alt sind Sie?
   1. Unter 18
   2. 19–24
   3. 25–34
   4. 35–44
   5. 45–54
   6. 55–64
   7. 65+
3. Welcher ist der höchste Bildungsabschluss, den Sie erworben haben?
   1. Weiterführender Schulabschluss
   2. Bachelor-Abschluss
   3. Master-Abschluss
   4. Doktor oder hoher
   5. Keiner der oben genannten Abschlüsse
   6. Möchte ich nicht sagen
4. Wie ist Ihr derzeitiger Beschäftigungsstatus?
   1. Angestellt in Vollzeit
   2. Angestellt in Teilzeit
   3. Selbstständig
   4. Arbeitslos
   5. Studierende
   6. Im Ruhestand

**Management-Erfahrung/Ambitionen:**

1. Arbeiten Sie derzeit oder haben Sie in letzter Zeit in einer Führungsposition mit Personalverantwortung gearbeitet?
   1. Ja
   2. Nein
2. Falls ja, für wie viele Mitarbeiterinnen waren oder sind Sie verantwortlich?
   1. 1–5
   2. 6–20
   3. 21–100
   4. 101–500
   5. 500+
3. Falls nein, würden Sie dann gerne in Zukunft in einer Führungsposition arbeiten?
   1. Ja
   2. Nein

**Quiet Quitting:**

1. Haben Sie schon einmal den Begriff ≫Quiet Quitting≪ gehört?
   1. Ja
   2. Nein

≫Quiet Quitting≪ bedeutet, dass man die Mindestanforderungen seines Jobs erfüllt und nicht

mehr Zeit, Mühe oder Enthusiasmus aufwendet als unbedingt notig. Das Phänomen hat in letzter

Zeit in den sozialen Medien an Bedeutung gewonnen, insbesondere bei der Generation Z.

1. Auf einer Skala von 1 bis 5, wie häufig stellen Sie in Ihrem Berufsleben ≫Quiet Quitting≪ oder Anzeichen dafür fest, z. B. bei sich selbst, Ihren Kolleginnen oder den Mitarbeiterinnen, die Sie führen?
   1. 1 – Fast immer
   2. 2 – Oft
   3. 3 – Manchmal
   4. 4 – Selten
   5. 5 – Nie
2. Wie ernst nehmen Sie das ≫Quiet-Quitting≪-Phänomen auf einer Skala von 1 bis 5?
   1. 1 – Sehr ernst
   2. 2 – Ziemlich ernst
   3. 3 – Einigermaßen ernst
   4. 4 – Nicht so ernst
   5. 5 – Gar nicht ernst
3. Auf einer Skala von 1 bis 5, wie hoch ist der Einfluss von gutem (oder schlechtem) Management darauf, ob eine Mitarbeiterin ≫quiet quittet≪?
   1. 1 – Sehr hoch, Management ist der entscheidende Faktor
   2. 2 – Ziemlich hoch, Management ist ein sehr wichtiger Faktor
   3. 3 – Einigermaßen hoch, Management ist wichtig, aber nicht der einzige kritische Faktor
   4. 4 – Nicht sonderlich hoch, andere Faktoren sind entscheidender
   5. 5 – Vernachlässigbar, ob eine Mitarbeiterin ≫quiet quittet≪ hat nichts mit der Qualität des Managements zu tun

**Hypothetische Geschäftssituationen:**

Bitte stellen Sie sich vor, dass Sie die Führungskraft in den folgenden fünf fiktiven Szenarien

sind. Wählen Sie den Ansatz aus, den Sie für am besten geeignet halten, um das Team effektiv

zu führen und die Mitarbeiterinnen zu motivieren, damit sie nicht ≫quiet quitten≪.

Sie haben vor Kurzem eine neue Stelle als Teamleiterin in einem großen Unternehmen angetreten, das alle Arten von Körperpflegeprodukten herstellt. Ihr Team arbeitet an einem neuen Haarpflegeprodukt, das innerhalb der nächsten zwei Jahre in die Regale kommen soll. Sie bringen zwar einige Führungserfahrung aus Ihrer früheren Tätigkeit bei einem großen Automobilunternehmen mit, aber Ihre Kenntnisse in der Haarpflegebranche sind begrenzt.

1. Zunächst wollen Sie eine allgemeine Mission für das Team entwickeln, um festzulegen, wohin es gehen will, und einige Grundregeln zur Erleichterung der Zusammenarbeit festlegen.
   1. Ich bin die Managerin, ich habe die Erfahrung, und ich bin diejenige, die verantwortlich ist. Ich entwickele also die Mission, stelle die Regeln auf und überwache jeden Schritt des Prozesses genau.
   2. Damit sich meine Mitarbeiterinnen integriert fühlen, führe ich einen Dialog mit ihnen und berücksichtige ihr Feedback, wenn ich die Mission entwickle und die Regeln festlege.
   3. Ich überlasse es dem Team, unsere Mission und unsere Regeln zu erstellen, da es in der Vergangenheit erfolgreich zusammengearbeitet hat und das Geschäft besser kennt als ich. Ich moderiere lediglich den Prozess und gebe bei Bedarf Feedback und unterstütze mit allgemeinem Fachwissen.
2. Zweitens wollen Sie einen Entwicklungsplan erstellen, der sowohl die Strategie hinter dem neuen Produkt als auch die persönliche Entwicklung Ihrer Mitarbeitenden und deren Fähigkeiten umfasst.
   1. Als Managerin bin ich diejenige, die das große Ganze sieht. Folglich muss ich diejenige sein, die diesen Plan aufstellt, und ich entscheide, was meine Mitarbeiterinnen wissen und lernen müssen, damit der Plan erfolgreich aufgeht.
   2. Das betrifft meine Mitarbeiterinnen genauso wie mich. Deshalb bespreche ich ihre Ideen mit ihnen und berücksichtige ihre Vorschläge, wenn ich den Plan entwickle.
   3. Als Expertinnen auf ihrem Gebiet lasse ich meinen Mitarbeiterinnen die Freiheit, den Plan zu entwickeln, da sie wissen, wie die Branche funktioniert und welche Fähigkeiten sie brauchen. Ich überwache lediglich den Prozess und gebe
3. Jetzt, da Sie wissen, wohin das Team geht und wie es dorthin kommt, müssen Sie entscheiden, welche Ressourcen das Team braucht und wie diese verteilt werden sollen.
   1. Ich entscheide über die Höhe des Budgets, das das Team benotigt, und kontrolliere genau, wie es ausgegeben wird, da es sonst keinen Anreiz für meine Mitarbeiterinnen gibt, effizient zu arbeiten.
   2. Ich frage die Mitarbeiterinnen, was sie über die Höhe des Budgets und die Zuteilung denken. Ich wäge ihre Wünsche gegen den Betrag ab, den sich das Unternehmen meiner Meinung nach leisten kann, und entscheide dann über die Höhe des Budgets und wie es ausgegeben werden soll.
   3. Ich überlasse den Teammitgliedern die Entscheidung über die Höhe und Aufteilung des Budgets, da sie die notwendigen Prozesse und Kosten genau kennen. Ich begleite den Prozess nur, um sicherzustellen, dass er professionell und innerhalb der Unternehmensmöglichkeiten durchgeführt wird.
4. Großartig! Das Budget ist bereitgestellt und das Team arbeitet an der Entwicklung des neuen Produkts. Um sicherzustellen, dass alles reibungslos läuft, möchten Sie die Fortschritte irgendwie verfolgen.
   1. Ich bin mit standardisierten Key Performance Indicators (KPIs) vertraut und habe sie bei meiner letzten Stelle erfolgreich eingesetzt, also werde ich sie auch diesmal verwenden. Ich werde Benchmarks festlegen, von denen ich erwarte, dass die Mitarbeitenden sie erreichen, und sie entsprechend sanktionieren, wenn sie dies nicht tun.
   2. Ich finde bei den Teammitgliedern heraus, welche KPIs sie in der Vergangenheit wirksam genutzt haben. Dann führe ich eine Mischung aus KPIs ein, die sie empfehlen, und standardisierten KPIs, die ich für wichtig halte.
   3. Da meine Mitarbeiterinnen mehr über die Entwicklung von Haarpflegeprodukten wissen als ich, ermutige ich sie, sich geeignete KPIs auszudenken. Ich leite sie sorgfältig an, um sicherzustellen, dass die KPIs in unserem Geschäftskontext Sinn machen und dazu verwendet werden konnen, die Ursache(n) zu ermitteln, wenn die gewünschten Ziele nicht erreicht werden.
5. Schließlich müssen Sie nur noch die Frage der Organisation der Kommunikation und Koordination lösen, nicht nur innerhalb des Teams, sondern auch mit externen Teams und Abteilungen.
   1. Ich bin die Verantwortliche, also läuft die gesamte Kommunikation über mich. Wenn ein Teammitglied Informationen braucht, an die es allein nicht kommt, kann es sich an mich wenden. Nichts geschieht hinter meinem Rücken.
   2. Ich möchte, dass die Mitglieder innerhalb und außerhalb des Teams bei Bedarf unabhängig voneinander Informationen austauschen. Ich möchte jedoch auf dem Laufenden gehalten werden, damit ich den Austausch von Informationen, die keinen Mehrwert bringen, stoppen kann.
   3. Ich ermutige die Teammitglieder, Informationen nach Bedarf intern und extern auszutauschen, und investiere Zeit und Ressourcen, um diesen Prozess zu erleichtern. Zum Beispiel durch einen internen Workshop zur Ermittlung des Kommunikationsbedarfs und zur Entwicklung von Konzepten, um diesen Bedarf zu decken.