



Online



Akkreditierung erforderlich

# Leadership/Impact® (L/I)

## FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG

Geben Sie Führungskräften einzigartige Einblicke in die Wirkung und die Effektivität ihrer Führung



*“Wir haben das L/I als einen wesentlichen Bestandteil des Feedback für das Executive Leadership-Programm bei GE genutzt - als ‘Aha-Moment’ um Strategien und ihre Wirkung auf andere zu beleuchten. Außerdem haben wir das L/I eingesetzt, um Widersprüche zwischen gelebter und gewünschter Führungs- und Unternehmenskultur aufzudecken. Im Anschluss haben wir über mögliche Veränderungshebel gesprochen.”*

*Dr. Linda Sharkey  
Geschäftsführerin Executive Networks, Inc.,  
ehemaliger Vize-Personalvorstand  
General Electrics*

### WAS IST DAS L/I?

Leadership/Impact (L/I) ist ein von Dr. Robert A. Cooke entwickeltes 360°-Feedback-Instrument, das Führungskräften einzigartige Einblicke in ihre Führungsstrategien und die Wirkung, die diese Strategien auf das Verhalten und die Leistung von anderen haben, gibt. Diese Einblicke können als Basis für Strategien und Techniken dienen, die Führungskräfte einsetzen, um ihre Organisation und ihre Mitglieder auf lange Sicht effektiver, leistungsfähiger und produktiver zu machen. Das L/I informiert die Teilnehmer über:

- die Effektivität ihrer Führung;
- ihre Wirkung auf andere, in Bezug auf das Maß, in dem sie andere Menschen zu konstruktivem oder defensivem Verhalten motivieren;
- Führungsstrategien, in Bezug auf das Maß, in dem sie in fördernder oder einschränkender Weise handeln.

### WIE FUNKTIONIERT DAS L/I?

Das L/I-Feedback basiert auf Informationen, die in zwei Schritten zusammengetragen werden: Die L/I-Selbstbeschreibung wird von der Führungskraft selbst durchgeführt, um ihre persönliche Wahrnehmung der derzeit verwendeten Führungsstrategien

und der Wirkung zu identifizieren, die sie idealerweise gern auf das Verhalten ihrer Mitmenschen hätte.

Die L/I-Fremdbeschreibung wird durch bis zu zwölf vom Teilnehmer bestimmte Feedbackgeber ausgefüllt, um seine oder ihre allgemeine Effektivität, die Wirkung auf das Verhalten anderer und die Führungsstrategien zu beschreiben.

Für das Ausfüllen des Fragebogens sind ca. 20-30 Minuten vorgesehen. Der vertrauliche Feedbackbericht stellt die Ergebnisse auf verständliche Weise und durch Grafiken unterstützt dar.

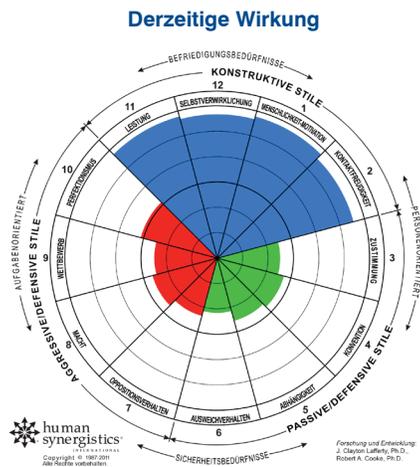
### ANWENDUNGSFELDER

Das L/I kann für Folgendes als Basis dienen:

- Initialisierung von Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen
- individuelle Coachings für Führungskräfte
- Evaluation der Effektivität von Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen
- Förderung einer konstruktiveren und weniger defensiven Organisationskultur
- Verbesserung der Effektivität der Organisation

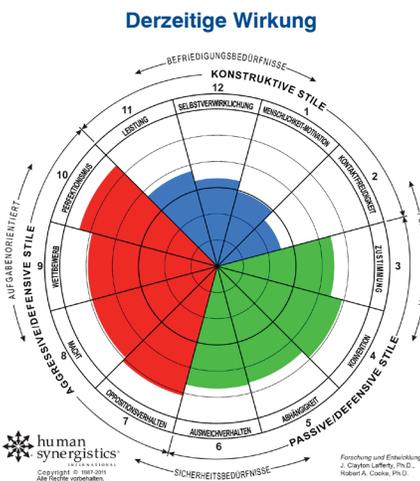
Fortsetzung auf der folgenden Seite

Grafik 1: „Fördernde“ Führungskräfte (N=723)



Copyright © 1987-2014 Human Synergistics International.  
Alle Rechte vorbehalten.

Grafik 2: „Einschränkende“ Führungskräfte (N=722)



Copyright © 1987-2014 Human Synergistics International.  
Alle Rechte vorbehalten.

Das L/I-Feedback ermöglicht den Teilnehmern den Vergleich zwischen:

- ihrer angestrebten Wirkung und ihrer aktuellen Wirkung auf andere
- der Wirkung, die sie idealerweise gern auf andere hätten, und ihrer tatsächlichen Wirkung
- ihrer Selbstwahrnehmung der Führungsstrategien und der Wahrnehmung anderer
- Feedback von Kollegen, Mitarbeitern und der höheren Führungsebene (via optionalem 360°-Feedback)

## WER SOLLTE DAS L/I VERWENDEN?

Das L/I ist für Manager, Executives und andere Menschen in Führungspositionen geeignet.

## L/I UND FÜHRUNGSEFFEKTIVITÄT

Das L/I erklärt, warum einige Führungskräfte effektiver als andere arbeiten. Die 15% der Führungskräfte, die am häufigsten fördernde Führungsstrategien verwenden werden mit den 15% der Führungskräfte verglichen, die am häufigsten einschränkende Führungsstrategien verwenden (laut einer Studie mit 4.822 Führungskräften aus 50 Ländern). Die Profile links zeigen, dass die Führungskräfte, die am häufigsten fördernde Führungsstrategien verwenden, in erster Linie konstruktives Verhalten bei den Menschen in ihrem Umfeld fördern und somit zu einer konstruktiveren Organisationskultur beitragen. Die Führungskräfte, die am häufigsten einschränkende Führungsstrategien anwenden, fördern dagegen eher defensives Verhalten und somit auch defensivere Organisationskulturen. Die Balkendiagramme zeigen, dass die Unterschiede in der Wirkung von Führungskräften auf ihre Effektivität übertragbar sind.