

# LEADERSHIP EQUITY ASSESSMENT™



- ▶ Softwarebasierte, zyklisch wiederholbare Analyse des Einsatzes der entscheidenden Führungskompetenzen
- ▶ Umfangreiche und anschauliche stärkenorientierte Auswertungen der Analyse für das Top-Management, die Führungskräfte und deren Teams
- ▶ Ergebnisorientierte Workshops zur Optimierung der untersuchten Führungskompetenzen
- ▶ Untermuert durch fundierte Studien namhafter Institute

## Zielgruppe

Top-Management, Führungskräfte und deren Teams

## Inhalt

Das Leadership Equity Assessment™ analysiert das vorhandene Führungskapital eines Unternehmens. Es stellt die Stärken jedes Managers bezogen auf 13 entscheidende Führungskompetenzen dar. Zudem gibt die Auswertung der Befragung klare Hinweise darauf, wie welche Stärken weiter ausgebaut werden können und wie die Führungskräfte eines Unternehmens gegenseitig von ihren Stärken lernen können.

Damit schlägt das Leadership Equity Assessment™ den Weg erfolgreicher Manager ein und konzentriert sich auf die Entfaltung der Stärken und Talente, die ein Mitarbeiter mitbringt. Gemäß der bekann-

ten Gallup Studie ist dies weitaus effektiver, als nach der leider immer noch praktizierten Methode lediglich die Defizite eines Menschen zu ermitteln und diese durch Trainings zu bearbeiten.

Als Fazit der Befragung von weltweit 80.000 Managern und über einer Million Mitarbeiter in Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branche schrieben die beiden Gallup Mitarbeiter Marcus Buckingham und Curt Coffman bereits 1999 in ihrem Buch „first break all the rules“: „Menschen ändern sich nicht so sehr: - Verschwendet keine Zeit Ihnen beizubringen was nicht in ihnen verankert ist. - Versucht heraus zu arbeiten, was sie an Talent mitbringen (das ist hart genug).“

Die Autoren von Leadership Equity Assessment™ tauchten mit Ihren Untersuchungen noch etwas tiefer in die Materie

ein und entwickelten schliesslich eine Online Befragung, die ermittelt in wie fern Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz die Bedingungen vorfinden, die sie benötigen, um Ihre Talente voll zum Einsatz zu bringen. Schaffen kann diese Bedingungen nur der Manager. Damit zeigt die Befragung letztendlich seine Performanz in den 13 entscheidenden Führungskompetenzen.

Das Ergebnis jeder Befragung wird in einem Bericht für die Unternehmensleitung, für die jeweilige Führungskraft und für jedes Team anschaulich präsentiert.

13 Workshops erlauben anschliessend den stärkenorientierten Ausbau der Führungskompetenz. Über Wiederholungen der Analyse wird der Entwicklungserfolg der Manager sowie des gesamten Unternehmens dokumentiert.

## PRAXISBEISPIEL ANRITSU, JAPAN



### ▶ Situation

Anritsu, ein weltweiter Anbieter von Telekommunikationslösungen, sah sich mit zunehmendem Wettbewerb in Europa und dem langsamen Vorankommen in Kundenprojekten konfrontiert.

### ▶ Maßnahme

Anritsu befragte alle europäischen Mitarbeiter mit Hilfe von LEA, um ihre Bedürfnisse hinsichtlich Fokus und Implementierung besser verstehen zu können. Auf Basis der Ergebnisse wurde der unternehmensweite Entwicklungsprozess zur Verbesserung des Geschäftsergebnisses gestartet.

### ▶ Ergebnis

Innerhalb von zwei Jahren stieg der LEA Index von 46 auf 56. - Eine Steigerung von 22%. Der Entwicklungsprozess hatte signifikante Auswirkungen auf die Umsetzung der Kundenprojekte und den Profit.



[www.wirksam-sein.de](http://www.wirksam-sein.de)

“Wir werden LEA auch weiterhin als Strategiewerkzeug einsetzen, um bei der Erreichung unserer Unternehmensziele auf Kurs zu bleiben.”

Carsten R. Andersen • Geschäftsführer Redoffice A/S, Dänemark

## Vorteile für Manager aller Ebenen

**LEISTUNGSORIENTIERT** - LEA basiert auf gründlichen Studien, welche die Analyse-Ergebnisse in direkten Zusammenhang mit den Geschäftsergebnissen stellen.

**UMSETZBAR** - Der Fokus liegt auf dem Erwerb unmittelbar anwendbarer Erkenntnisse zur Optimierung der Führungskompetenzen.

**EINFACH** - Das Werkzeug beruht auf nur 13 Behauptungen und die Ergebnisse werden in einem persönlichen Manager-Bericht anschaulich dargestellt.

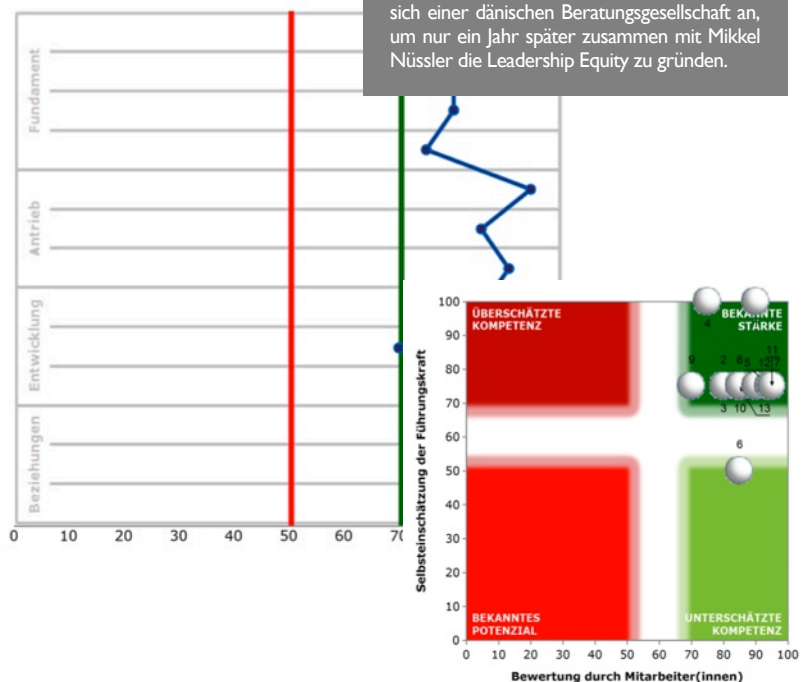
**UNTERNEHMENSÜBERSICHT** - Die Leistung aller Manager des Unternehmens wird bewertet und verglichen.

**FOKUSSIERT** - ...durch die 4-malige Wiederholung der Befragung innerhalb einer Zeitspanne von etwa 12-24 Monaten

**POSITIVER ENTWICKLUNGSDRUCK** - Durch abteilungs- und unternehmensweite Aktionspläne

**ZIELORIENTIERTE DOKUMENTATION** - Umfassendes Feedback und Informationen unter Verwendung von Graphen, Tabellen und Bewertungen.

- 1 In meiner Arbeit kann ich meine persönlichen und fachlichen Stärken voll nutzen.
- 2 Auf der Arbeit erhalte ich fast jeden Tag positive Rückmeldung und Wertschätzung.
- 3 Ich weiß genau, was in meiner Arbeit von mir erwartet wird.
- 4 Auf der Arbeit habe ich die Werkzeuge und Informationen, die ich brauche.
- 5 Der Einfluss, den ich auf meine tägliche Arbeit habe, motiviert mich.
- 6 Die Arbeit, die ich mache, gibt mir einen tiefen Sinn.
- 7 Meine Arbeit gibt mir die Möglichkeit, in etwas richtig kompetent zu werden, das mich wirklich interessiert.
- 8 Die Menschen, mit denen ich arbeite, inspirieren mich dazuzulernen und mich zu verbessern.
- 9 Auf der Arbeit bespreche und beurteile ich regelmäßig meine Entwicklung.
- 10 Auf der Arbeit habe ich die Möglichkeit, neue Kompetenzen und Fähigkeiten anzuwenden.
- 11 Die Menschen, mit denen ich arbeite, gehen respektvoll und mitfühlend miteinander um.
- 12 Die Menschen, mit denen ich zusammenarbeite, unterstützen aktiv die Entscheidungen, die wir treffen.
- 13 Die Menschen, mit denen ich zusammenarbeite, können sich jederzeit auf meine Hilfe verlassen.



## ÜBER DIE AUTOREN

**Mikkel Nüssler** begann seine Karriere als Berater in einer Agentur, die Werkzeuge zur Untersuchung und Bewertung der Kunden-, Mitarbeiter-, Unternehmens- und Führungsleistung entwickelt. Anschließend rief er seine eigene Beratungsgesellschaft ins Leben. 2005 gründete er zusammen mit Bo Lynggaard die Leadership Equity.

**Klaus Falkenberg** gründete 1995 seine eigene Beratungsgesellschaft. Schwerpunkte waren das Training und die Entwicklung von Fach- und Führungskräften. Primäre Werkzeuge die Prozess-Beratung und die Großgruppenintervention. 2008 wurde er Partner der Leadership Equity.

**Bo Lynggaard** entwickelte sich vom Junior-Consultant in einer IT-Gesellschaft über die Position des internen Entwicklungsberaters im Bereich Unternehmens- und Führungskräfteentwicklung zum Personal- und Akademieleiter. 2004 schloss er sich einer dänischen Beratungsgesellschaft an, um nur ein Jahr später zusammen mit Mikkel Nüssler die Leadership Equity zu gründen.

## WirksamSein

Seeweg 4  
97204 Höchberg

fon: +49 931 – 99 13 88 83  
fax: +49 931 – 99 13 88 85  
mail: [erfolgreich@wirksam-sein.de](mailto:erfolgreich@wirksam-sein.de)

Das wirksame Handeln von Unternehmen, Teams und Menschen in der Informationsgesellschaft ist das Ziel des abgestimmten Leistungsportfolios von WirksamSein.

Der Unternehmenserfolg steht bei allen Maßnahmen im Fokus, der Mensch als wichtigster Faktor immer im Mittelpunkt.



[www.wirksam-sein.de](http://www.wirksam-sein.de)