

XLNC[®] LEADERSHIP
DIAGNOSTIC



*Webbasierte Instrumente zur
Entwicklung hoch-effektiver Führung und
Unterstützung nachhaltiger Kulturentwicklungsprozesse.*



Unser Verständnis.

Erfolg durch exzellente Führung!

Eine effektive und zeitgemäße Führungskultur – das erfordern dynamische Märkte, komplexe Veränderungssituationen, moderne Organisationsformen und ein sich wandelnder Anspruch an Führung mehr denn je.

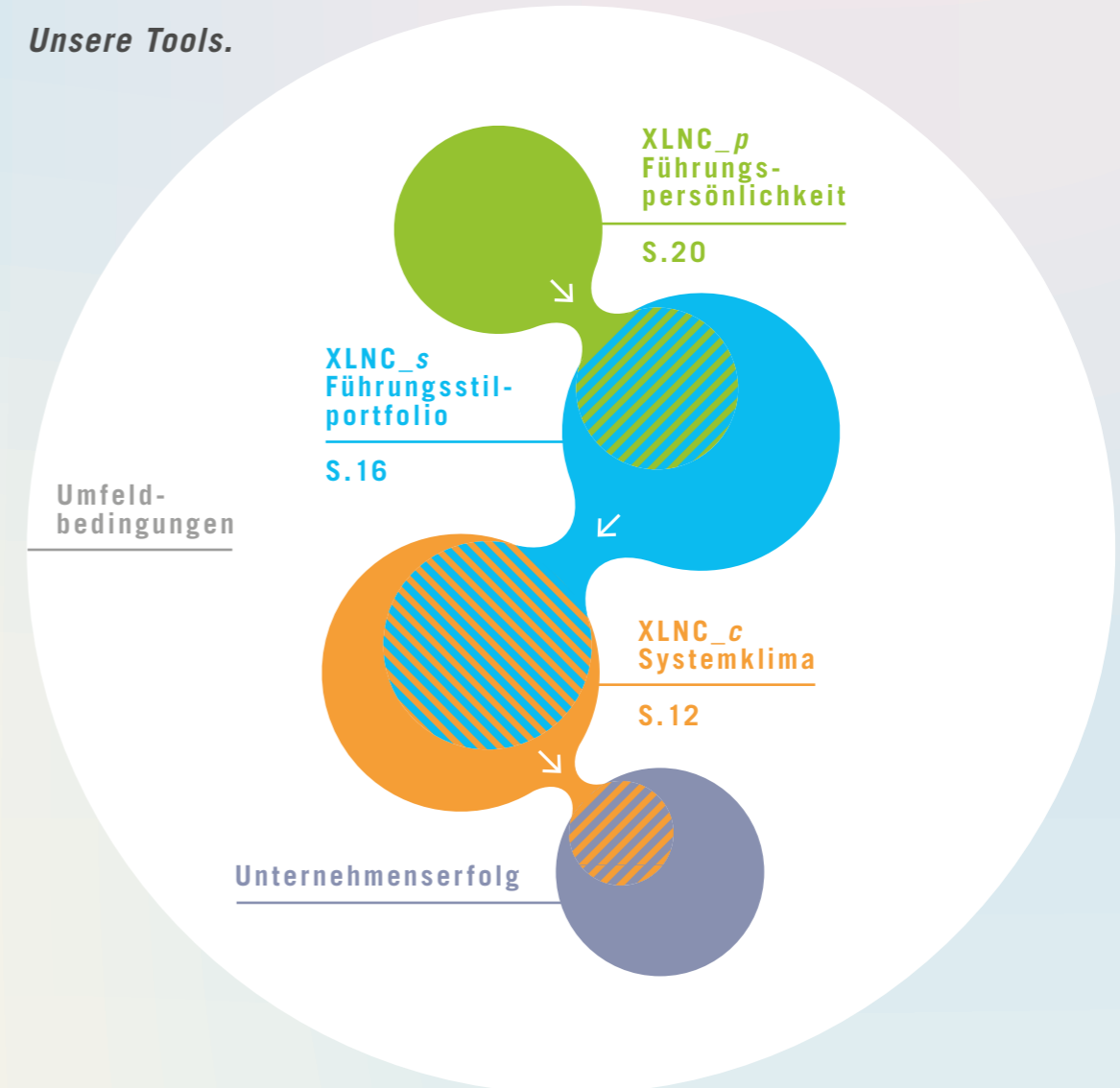
XLNC – nomen est omen.

Das Grundprinzip unserer Arbeit ist Exzellenz. Diesen Anspruch tragen wir bereits in unserem Namen. XLNC ist ein phonetisches Extrakt aus unserer Sinnmotivation »Excellence in Leadership«.

XLNC bietet Unternehmen und Organisationen eine differenzierte Diagnostik, die substantielle und praxisnahe Hinweise zur Entwicklung hoch effektiver Führungskulturen liefert. Wissenschaftlich fundiert und validiert.

Führung ist ein relevanter und mit XLNC eindeutig messbarer Erfolgsfaktor in Unternehmen.

Unsere Tools.



Leadership matters. Wissenschaftlich erwiesen.

Aktuelle Studien* zeigen: Führungskultur und Führungsverhalten haben einen messbaren Einfluss auf Motivation, Leistung, Zufriedenheit, Bindung und Gesundheit von Mitarbeitern – und im Ergebnis auf den faktischen Unternehmenserfolg.

Das Repertoire an Führungsstilen, die eine Führungskraft ›natürlich‹ einsetzt, wird von der zugrundeliegenden Führungspersönlichkeit beeinflusst. Das Ziel besteht darin, das eigene Führungsstilportfolio in Richtung ›Full range of leadership‹ zu erweitern.

Die aktuelle Forschung zeigt, dass das aktive Führungsstil-Repertoire einer Führungskraft einen erheblichen Einfluss auf das ›gefühlte‹ Klima in ihrem Team sowie in der Folge auf dessen messbare Leistungsfähigkeit hat. Damit lässt sich ein direkter Zusammenhang zwischen der Führungskultur und dem wirtschaftlichen Unternehmenserfolg herstellen.

Exzellente Führung und was sie bewirkt.

In der herkömmlichen – sogenannten **transaktionalen – Führungskultur** motivieren Führungskräfte ihre Mitarbeiter in erster Linie durch das Vereinbaren von Zielen, das Übertragen von Aufgaben und das Delegieren von Verantwortung. Gleichzeitig kontrollieren sie die Leistung, belohnen mit materiellen und immateriellen Gegenleistungen und sanktionieren unerwünschtes Verhalten durch Kritik. Das Arbeitsverhältnis ist geprägt von einem Austausch (Transaktion) von Leistung und Gegenleistung.

Die moderne, **transformationale Führung** beschreibt hingegen eine Erweiterung dieses Konzeptes. Sie entwickelt (trans-

Excellent Leadership = Transaktionale plus transformationale Führung!

*Eine zeitgemäße, effektive Führungskultur
inspiriert Menschen in ihrer Entwicklung –
auch durch Vertrauen, Reflexion & Sinnstiftung.
Sie transformiert so nachhaltig Kompetenzen
und Verhalten von Mitarbeitern auf
ein höheres Niveau.*

formiert) Mitarbeiter auf fachlicher und persönlicher Ebene. Transformationale Führungskräfte werden hierbei als sozial kompetente Vorbilder wahrgenommen und verdeutlichen den Sinn und die Bedeutung von gemeinsamen Zielen und Idealen. Mit anderen Worten: Sie verstehen es, Begeisterung und Zuversicht zu vermitteln – und somit Followership zu erzeugen.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, benötigen Führungskräfte zum einen eine veränderte Grundhaltung. Zum anderen aber auch eine zeitgemäß erweiterte Bandbreite an Führungsstilen in ihrem aktiven Verhaltensrepertoire, welche abhängig von der jeweiligen Situation, den handelnden Personen, dem Kontext und den verfügbaren Ressourcen eingesetzt werden.

Unternehmen, welche bisher in klassischen Strukturen denken und handeln, stehen zudem vor einer epochalen Herausforde-

rung. Sie müssen sich aufgrund der rasant ansteigenden Komplexität unserer (Arbeits-) Welt zunehmend **agil** und **adaptiv** organisieren. Trotz einiger Best-Practice-Beispiele muss dabei jede Organisation ihren eigenen Weg finden. Dies bedeutet in aller Regel akute unternehmerische Veränderungsschmerzen. Exzellente – also transaktionale plus insbesondere transformationale – Führung ist hierbei eine Art Präventiv-Therapeutikum, welches Unternehmen helfen kann, einen sanften Weg in die **agile Arbeitswelt** zu finden. Exzellente Führung bewirkt ein gestärktes organisationales Immunsystem, welches selbstorganisiert auf neue Herausforderungen reagieren und diese bestehen kann.

Transformationale Führung.

Der sanfte Weg zum agilen Unternehmen!

Als Startpunkt für agilen Wandel in Organisationen implementiert transformationale Führung sanft aber wirkungsvoll erforderliche Werte und Verhaltensweisen – ohne hierarchische Systeme zunächst gänzlich in Frage – und damit die Zeichen auf Sturm – zu stellen.

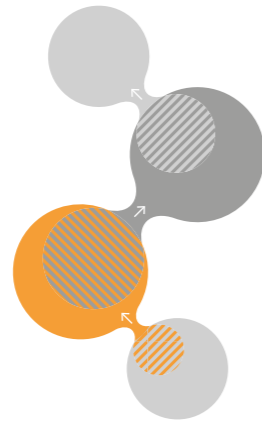
High Performance Leadership = Followership erzeugen!

Nur das Zusammenspiel von fachlicher und sozialer Kompetenz in der Führung motiviert Mitarbeiter zu Eigeninitiative, Proaktivität & Loyalität – und schafft eine echte Bereitschaft, Bestleistungen zu erbringen.



Die Diagnostik.

XLNC_c Das Systemklima-Profil

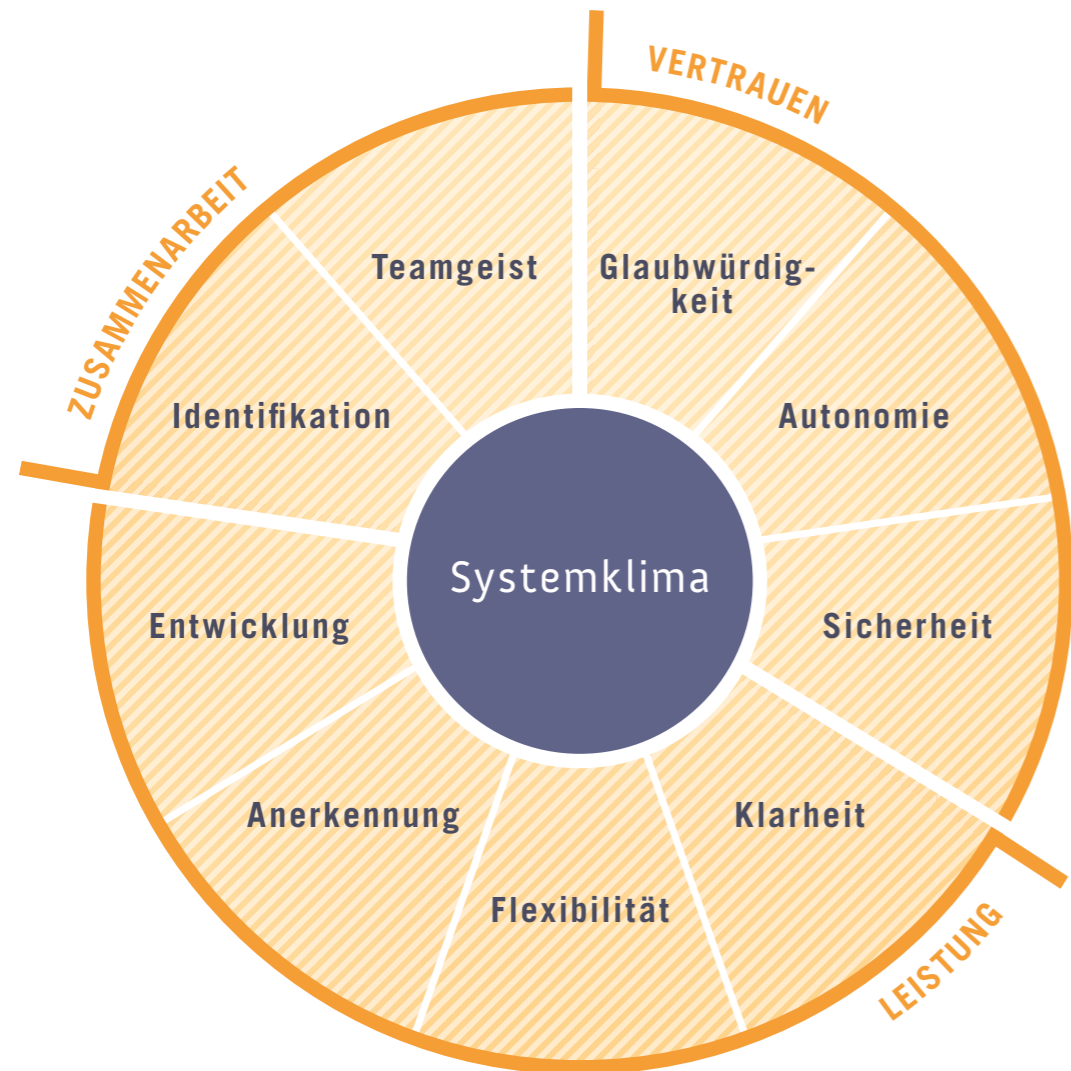


Unternehmenserfolg? Eine Frage des Klimas!

XLNC_c ist eine innovative Diagnostik zur Messung des durch das Führungsverhalten erzeugten Systemklimas.

Wie vertrauensbildend und motivierend erleben Mitarbeiter Führung, Führungskultur und Arbeitsatmosphäre in ihrem Team? Wie stark nehmen sie ihr Arbeitsumfeld als Umgebung wahr, in der Leistung und Zusammenarbeit gefördert wird? Diese Aspekte drücken sich im sogenannten Systemklima aus, welches stark vom Führungsverhalten der jeweiligen Führungskraft beeinflusst wird.

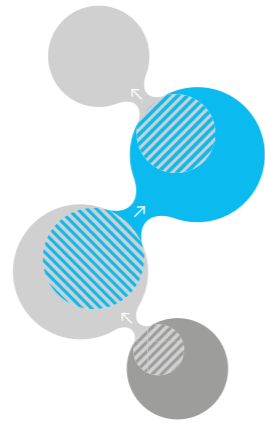
Das Systemklima gliedert sich in drei übergeordnete Klimafaktoren und neun zugeordnete Klimadimensionen auf:



XLNC_c – Das Tool.

Das Systemklima-Profil **XLNC_c** kombiniert von der Führungskraft direkt beeinflusste Leistungskomponenten und Kriterien der Zusammenarbeit und Zufriedenheit. Diese Klassifizierung ermöglicht es der Führungskraft, die Ergebnisse zu nutzen, um ihr Führungsverhalten so weiterzuentwickeln, dass es einen positiven Einfluss auf das Klima hat. Dabei werden jeweils die eigene Einschätzung der Führungskraft und die der Mitarbeiter anonym abgefragt und in einer umfassenden Profilauswertung gegenübergestellt.

XLNC_s Das Führungsstil-Profil

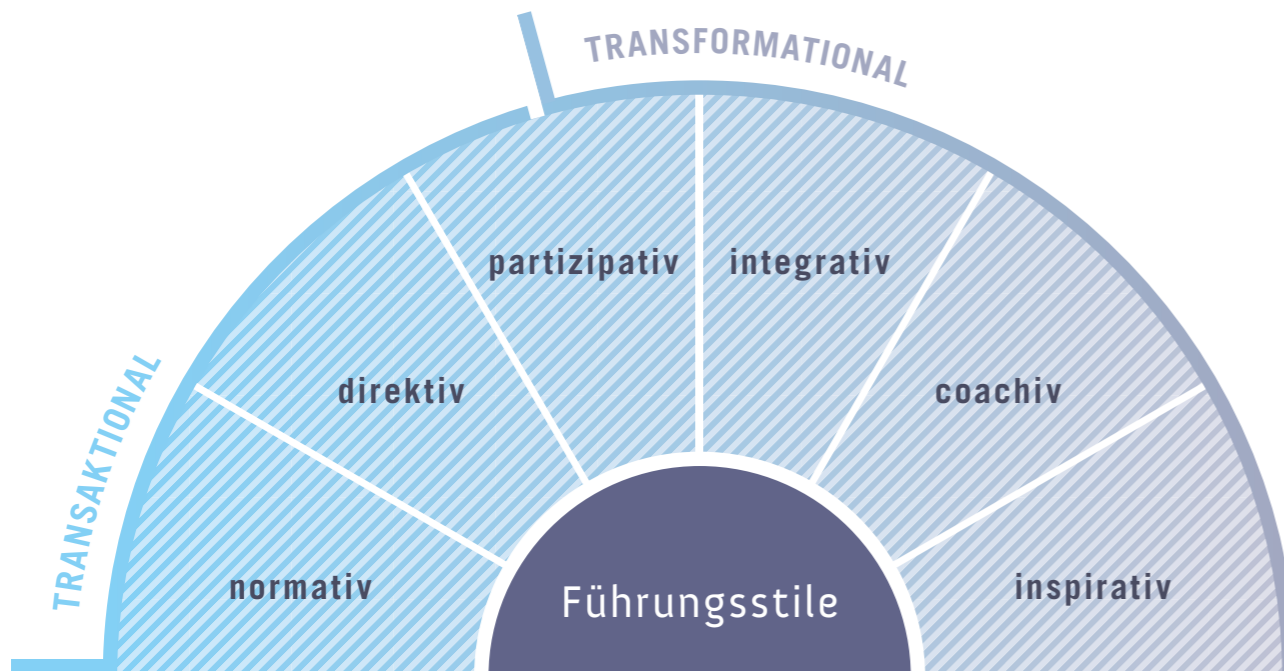


Führungserfolg? Eine Stilfrage!

XLNC_s ist ein zeitgemäßes Diagnostik-Tool zur Identifizierung des individuellen **Führungsstil-Profiles!**

So vielfältig die Situationen im beruflichen Führungsalltag sind, so unterschiedlich können auch die Verhaltensweisen einer Führungskraft sein, um diesen Herausforderungen zu begegnen. Dabei lassen sich bestimmte Muster klassifizieren, durch welche sich das persönliche Führungsverhalten einer Führungskraft typischerweise beschreiben lässt: ihre Führungsstile.

XLNC_s unterscheidet insgesamt sechs charakteristische Verhaltensmuster bzw. Führungsstil-Cluster. Diese repräsentieren in unterschiedlicher Ausprägung kennzeichnende Aspekte transaktionaler und transformationaler Führung.



Der ›richtige‹ Stil ist der Situation angemessen!

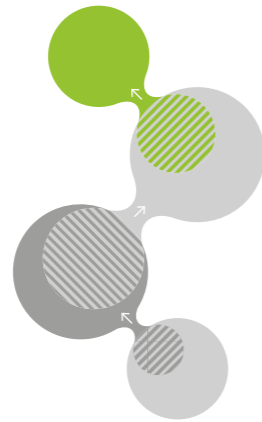
Ein zentraler Faktor erfolgreichen Führungsverhaltens liegt darin, ein möglichst großes Repertoire verschiedener Führungsstile aktiv zu beherrschen und diese situationsangemessen einzusetzen.

XLNC_s – Das Tool.

XLNC_s erhebt das gezeigte Führungsverhalten einer Führungskraft – repräsentiert durch die in verschiedenen Alltagssituationen eingesetzten Führungsstile.

Ziel der **XLNC_s** Erhebung ist eine Einschätzung darüber, welche Führungsstile von der Führungskraft bereits für ihre Mitarbeiter wahrnehmbar eingesetzt werden und ob diese situativ jeweils als angemessen empfunden werden. Dabei gibt es zwei Varianten: **Selbstbild**, die Eigeneinschätzung der Führungskraft anhand eines validierten Fragebogens und **Selbstbild + Fremdbild**, den Abgleich der Eigeneinschätzung der Führungskraft mit einer anonymen Fremdeinschätzung durch direkte Mitarbeiter.

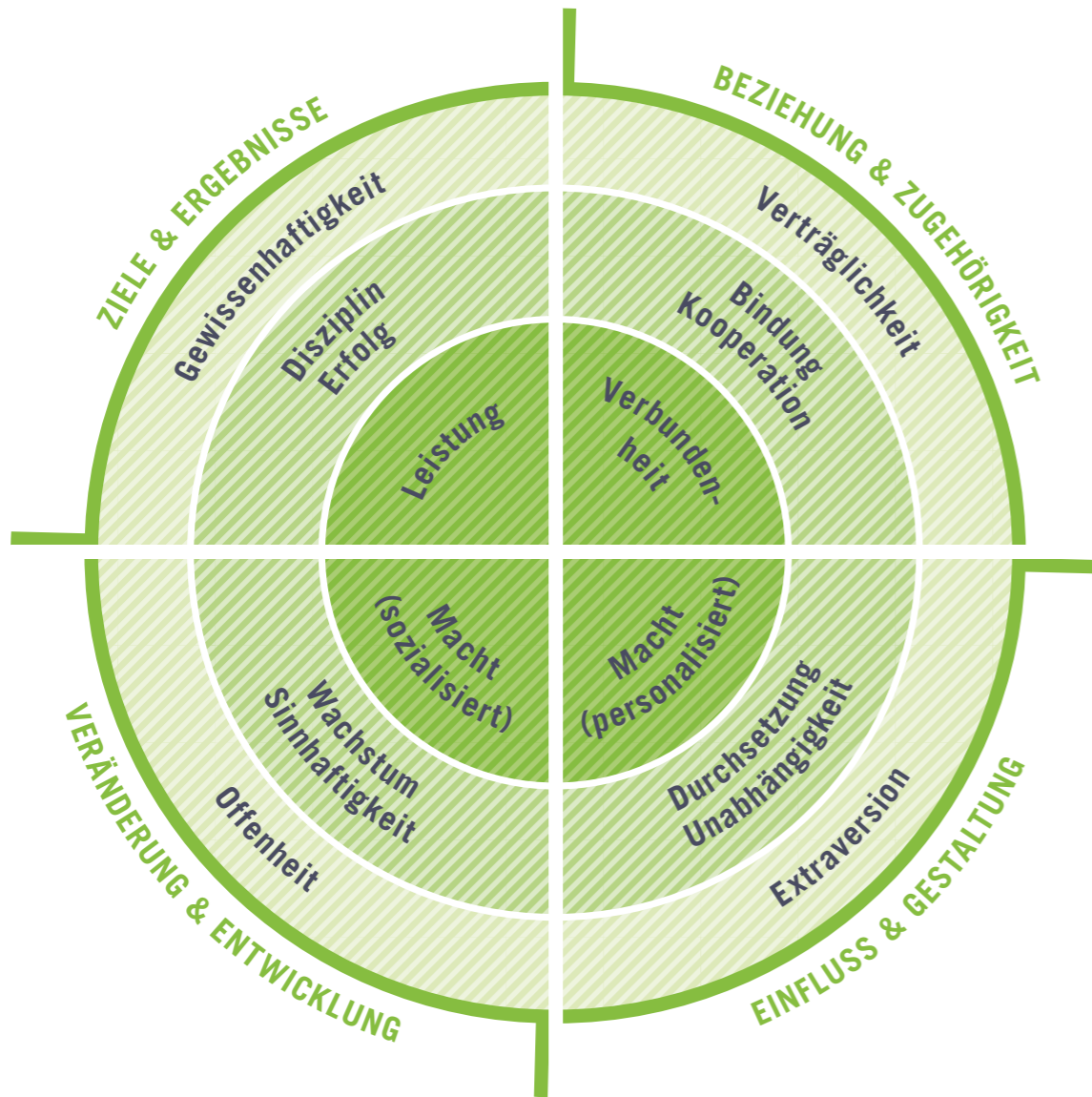
XLNC_p Das Persönlichkeits-Profil



Führung? Eine Frage der Persönlichkeit!

Mit **XLNC_p** erhalten Führungskräfte ein differenziertes diagnostisches Profil ihrer »einzigartigen« Persönlichkeit. Dieses Profil gibt ihnen viel Aufschluss über ihre sehr »typischen« Verhaltensweisen und erklärt mögliche »naturgemäße« Präferenzen für einzelne Führungsstile. Anspruchsvolle Führungspersönlichkeiten haben so die Möglichkeit, ihr eigenes (Führungs-) Handeln besser zu verstehen – und auf hohem Niveau eine gezielte individuelle Entwicklung anzustoßen.

Die Wissenschaft geht davon aus, dass die menschliche Persönlichkeit in ihren Wesenszügen zeitlich relativ stabil und kulturunabhängig ist. Die Ausprägungen der Persönlichkeitsmerkmale stellen sich als fließendes Kontinuum ohne Wertung dar.



XLNC_p – Das Tool.

XLNC_p – ist eine substantielle diagnostische Reflexion des individuellen Wesenskerns einer Persönlichkeit. Der nebenstehenden Grafik von außen nach innen folgend, beschreibt das Instrument insgesamt vier Persönlichkeitsfacetten. Unter jeder Facette fächert sich ein Schichtenmodell auf. Die Mantelschicht zeigt die an den sogenannten Big Five orientierten Persönlichkeitsfaktoren bzw. Präferenzen. Der darunter liegende veränderbare äußere Kern beleuchtet die sozialisierten, expliziten bzw. gelernten Werte. Der solide innere Kern reflektiert die implizite, unbewusste innere Motivstruktur einer Persönlichkeit.

Anwendungsfelder.

... für XLNC als effektives Diagnostik-Instrumentarium:

Leadership Development

→ Differenzierte Erhebung des Status Quo eines gelebten Führungskulturmusters, um auf dieser Basis bedarfsspezifische, maßkonfektionierte Leadership-Programme ohne jeglichen Streuverlust zu konzipieren.

→ Evaluation der Wirkung/Nachhaltigkeit von Leadership Programmen (Lern-/Entwicklungszuwachs im Vorher-Nachher-Vergleich).

Cultural Change/Transformation

→ Vorbereitung grundlegender kultureller Transformationsprozesse. Unternehmen erfassen die ge- bzw. erlebte Ist-Kultur der Führung. Auf dieser Basis werden – unter Berücksichtigung der strategischen Unternehmensziele – gezielte, bedarfsspezifische Entwicklungs- und Veränderungsmaßnahmen abgeleitet.

Führungsfeedback

→ Gezielte – auf Wunsch sogar ebenenspezifische – Reflexion des gelebten Führungsverhaltens in einer Organisation (90–180°-Feedback).

Executive Coaching

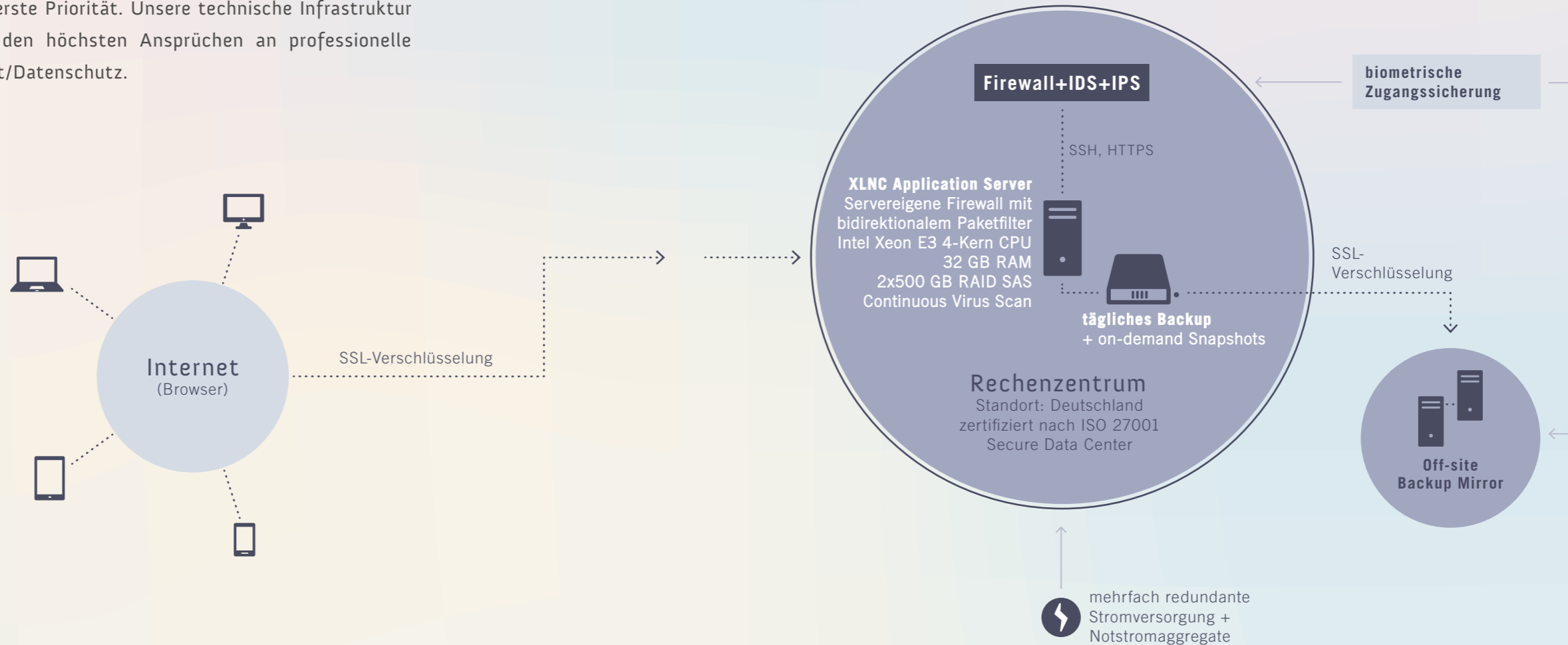
→ Grundlage für einen zielgerichteten Führungskräfte-Coaching-Prozess. Führungskräfte reflektieren ihre eigene Persönlichkeitsstruktur, ihr darüber präferiertes genutztes Führungsstil-Portfolio und dessen Einfluss auf das von ihnen geprägte Systemklima.

Team Development

→ Substantielle Grundlage für eine konstruktive Reflexion der Führung & Zusammenarbeit im Team. Im Rahmen von Team-Maßnahmen (Team-Bildung, Team-Entwicklung etc.) dient XLNC als wertvolle Basis für eine intensive Reflexionsarbeit.

Die XLNC Infrastruktur.

Die Sicherheit der sensiblen persönlichen Daten unserer Kunden hat für uns oberste Priorität. Unsere technische Infrastruktur genügt daher den höchsten Ansprüchen an professionelle Datensicherheit/Datenschutz.



A digital painting of a fantastical landscape. In the upper left, a vibrant rainbow arches across a cloudy sky. The central focus is a large, jagged island or rock formation covered in dense, lush green vegetation. Several waterfalls cascade down the sides of this island and other smaller rock formations. The water appears white and frothy as it falls. The overall scene is bright and ethereal, with a soft, painterly style. The text 'Unser Antrieb.' is overlaid on the left side of the image.

Unser Antrieb.

Wir.

Wir sind ein Team aus erfahrenen Diagnostikexperten, Business Coaches und Leadership Trainern. Unser Ziel ist es, Unternehmen dabei zu unterstützen, durch effektive und zeitgemäße Führung noch erfolgreicher zu werden. Bei unseren Instrumenten legen wir größten Wert auf wissenschaftliche Fundierung in Verbindung mit hoher Praxisrelevanz.

Seit vielen Jahren sind wir geschätzter strategischer Partner von Unternehmen und Organisationen – unabhängig von ihrer Größe und Branche.

Was uns treibt.

Wir möchten Führung exzellent machen!

Dafür bieten wir einen validen diagnostischen Ansatz, der es Führungskräften ermöglicht,

→ ihre einzigartige Führungspersönlichkeit, sowie mögliche »naturgemäße« Präferenzen für ihr Führungsverhalten noch besser zu verstehen,


→ das eigene Führungsverhalten gezielt zu reflektieren und die intendierten Führungsstile mit der mitarbeiterseitig erlebten Wirkung abzugleichen – sowie

→ dessen unmittelbare Auswirkungen auf das empfundene Systemklima (Team, Abteilung, Bereich, ...) zu erfassen, um

→ daraus substantielle und bedarfsbezogene Erkenntnisse für eine unternehmensspezifische strategische Führungskräfteentwicklung mit konsequenter Passung zur jeweiligen Unternehmenskultur zu gewinnen!

Das Ergebnis.

Unsere Experten haben in intensiver gemeinsamer Entwicklungsarbeit ein in der inhaltlichen Logik bestechendes Diagnostik-Instrumentarium entwickelt. Wissenschaftlich fundiert und validiert. Um in Organisationen eine praxisnahe Grundlage für eine sehr zielgerichtete, maßkonfektionierte **Führungskultur-Entwicklung** zu schaffen.



Wir freuen uns über
Ihr Interesse an XLNC!

Nehmen Sie gern Kontakt mit uns auf.

XLNC Leadership Diagnostic
Mommsenstr. 166
50935 Köln

+49 221 42318081
office@xlnc-leadership.com
www.xlnc-leadership.com

* Beispielhafte wissenschaftliche Studien zum Thema:

Die ›Full Range of Leadership‹ (transaktionale und transformationale Führung) hat einen positiven Einfluss auf subjektiv empfundenen und objektiv messbaren Führungserfolg. (Sturm, Reiher, Heinitz & Soellner, 2011)

Der Unternehmenserfolg hängt stark mit dem Klima als Teil der Unternehmenskultur einer Organisation zusammen. (Baetge, Schewe, Schulz & Solmecke, 2007)

Führung und Klima verfügen über einen positiven Einfluss auf Leistung, Arbeitszufriedenheit und Akzeptanz – besonders in Veränderungssituationen. (Nemaich & Keller, 2007; De Poel, Stoker & van der Zee, 2012)

Leadership That Gets Results. (Goleman, Harvard Business Review, 2000)

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage.

**Leadership matters.
For people, organizations
and results.**

www.xlnc-leadership.com