



Xdigital

**Mit der digitalen Transformationskultur
Xdigital die Digitalisierung, Leadership und
Unternehmenskultur begleiten und beflügeln**



Zählen was zählt!

...und in herausfordernden Zeiten

Menschen bewegen

Wandel gestalten

Chancen realisieren

LeadNav 360°

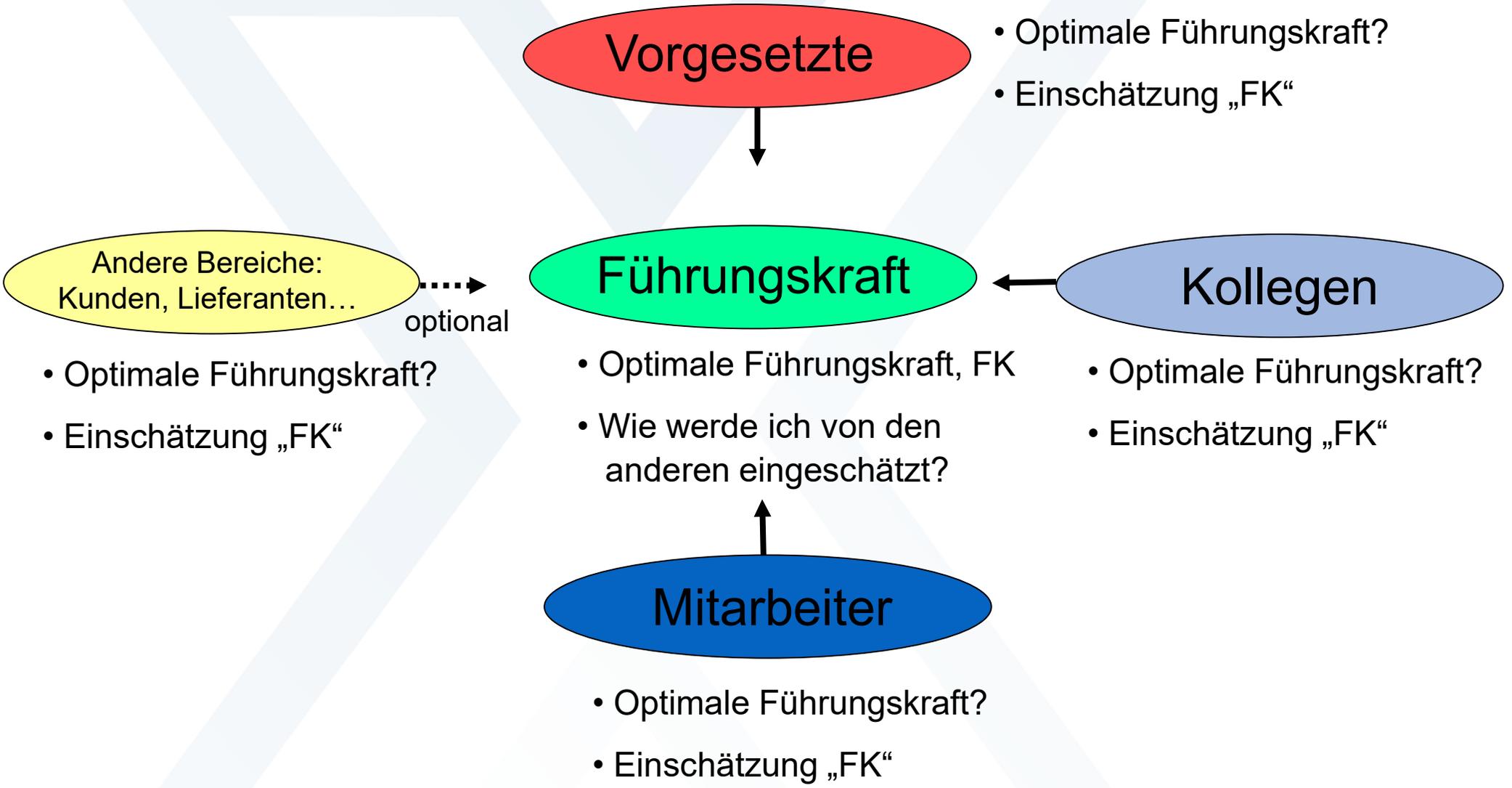


- ▶ **360° Feedbacksystem** mit **digitaler Potenzialanalyse und Einzelcoaching!**
- ▶ mächtiges und gleichzeitiges einfaches Instrument, um **Leadership und Kommunikation im Unternehmen weiterzuentwickeln.**
- ▶ **Online-Fragebogen**, den die **Führungskraft selbst sowie ausgewählte Feedbackgeber** (Mitarbeiter, Kollegen, Vorgesetzter, andere Bereiche) anonym ausfüllen.
- ▶ Es wird das **Wunschbild „Der optimale Chef“ / „Der optimale Kollege“** erhoben, das gleichzeitig Anspruchsniveau für die Messung ist.
- ▶ Die eingeschätzte Person gibt eine Vorhersage über das Feedback ab. Diese Vorhersage erlaubt im Coachinggespräch den **Abgleich zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung.**
- ▶ **persönlichen Coachinggespräch**
Es werden nächste Entwicklungsschritte daraus abgeleitet, wie z.B. persönliche Entwicklungsmaßnahmen, Feedback- und Kommunikationskultur, Karriereplanung, Teammaßnahmen ...

Ziele LeadNav



Ablauf LeadNav 360°



Das haben Sie davon

- ▶ **Analyse und Entwicklung** von Führungs- und Kommunikationsmustern praxisnah "on the job"
- ▶ **Engpässe und Potentiale erkennen** und nutzbar machen
- ▶ emotionale **Arbeitsbeziehungen (Arbeitsklima) sichtbar** machen und Konflikte **konstruktiv umsetzen**
- ▶ **Einfachheit** - mit unserem One-Page-Ansatz behalten Sie die wesentlichen Erkenntnisse ganzheitlich im Blick. Informations-Overload wird vermieden.
- ▶ **Aussagefähigkeit** - die zentralen Charakteristika der aktuellen Situation werden für die Führungskraft transparent
- ▶ **Handhabbarkeit** - die Analyse erstreckt sich auf 15 einfach semantische Differentiale und zwei offene Fragen. Das erhöht die Akzeptanz im Unternehmen und bei den Feedbackgebern.
- ▶ **Durchführbarkeit** online-gestützt oder auf Papier - ganz nach Kundenwunsch
- ▶ **International** anwendbar - wir führen das LeadNav in 6 Sprachen durch
- ▶ **Nachhaltigkeit** durch Wiederholbarkeit - regelmäßig angewendet ergibt sich ein Tool, das Ihnen Fortschrittskontrolle von Organisationsentwicklungsprozessen ermöglicht - auf individueller wie auch auf organisatorischer Ebene

Peter Beispiel, welche Eigenschaften sollte eine optimale Führungskraft in Ihrer Position haben?

Bitte füllen Sie den Bogen spontan und gefühlsmäßig aus!



Wie glauben Sie, schätzen die Befragten Sie ein?

Bitte füllen Sie den Bogen spontan und gefühlsmäßig aus!



Assoziationen der Gegensatzpaare

klar ----- unklar

verständlich; eindeutig; einfach; unkompliziert; prägnant; einsichtig
kompliziert; verwirrend; nebulös; unüberlegt; widersprüchlich; ständig wechselnd

teamorientiert ----- individualistisch

Netzarbeiter; fördert Zusammenarbeit; bindet Mitarbeiter ein; kann delegieren
Einzelkämpfer; meidet Gruppenarbeit; glaubt alles selbst tun zu müssen

zugewandt ----- distanziert, kalt

verständnisvoll; Anteilnehmend; schenkt Vertrauen; soziales Gespür
Abstand haltend; kontrollierend; misstrauisch; nur fakten-orientiert; herzlos

strukturiert ----- unstrukturiert

geordnet; präzise; analytisch sauber; nach Prioritäten; methodisch; systematisch
sprunghaft; durcheinander; unsystematisch; unordentlich; unmethodisch

konflikt-stark, mutig ----- konflikt-scheu

setzt sich auseinander; riskiert etwas; akzeptiert Widersprüche; hält Streit aus; sieht in Konflikten Chancen
meidet Konflikte; setzt sich nicht auseinander; verdrängt Probleme; fürchtet Fehler zu machen

förderlich ----- selbstsüchtig

hilfreich; unterstützend; Kunden- und Service-orientiert; uneigennützig; gibt sein Wissen weiter
hortet Informationen; auf eigenen Vorteil bedacht; egozentrisch; nicht dienlich

umfassendes Fachwissen ----- geringes Fachwissen

fundierte Fachkenntnisse; weiß immer Rat; fachlich anerkannt
flaches, lückenhaftes, nicht aktuelles Wissen; versagt bei echten Fachfragen

treibt voran ----- entscheidungsschwach

entscheidet klar, gut, schnell, durchdacht; übernimmt Verantwortung; treibt voran; sorgt für Ergebnisse
zögerlich; passiv; wird nicht fertig; meidet Verantwortung; lässt es treiben

kommunikativ, offen ----- verschlossen

aufgeschlossen; offen; kontaktfreudig; einladend; ansprechbar; informierend
schweigsam; zurückhaltend; nicht informierend; unnahbar; abweisend

innovativ ----- veränderungsscheu

kreativ; lernbereit; verbessert Arbeitsprozesse; begeistert sich für Neues
bewahrend; wenig Ideen; beharrt auf vorhandenen Regeln; stur

motivierend ----- demotivierend

macht Mut; begeistert andere; überzeugend; charismatisch; leidenschaftlich
rigide; vorwurfsvoll; rechthaberisch; schafft ein Klima von Lähmung oder Angst

authentisch, sicher ----- unsicher

selbstbewusst, glaubhaft auftretend; in sich ruhend; souverän; gelassen
ängstlich; verlegen; verkrampft; widersprüchlich; halbherzig

generalistisch, weit ----- eingeschränkt, eng

denkt in komplexen Zusammenhängen; weiter Horizont; strategisch; ganzheitlich;
festgefahren in Abteilungs- oder Fachinteressen; denkt in kleinen, engen Feldern

partnerschaftlich ----- autoritär

bindet andere ein; hört zu; tolerant; sucht Dialog; teilt Erfolge
ordnet an; runtermachend; selbstherrlich; führt Monologe; intolerant, arrogant

ehrlich, fair ----- unehrlich, unfair

verlässlich; aufrichtig; vertrauenswürdig; geradlinig; Sinn für Gerechtigkeit; unbestechlich
schlitzhörig; intrigant; hat oft 2. Agenda; versteckt sich hinter anderen; politisch

Leadership Navigator

360° Feedback & Coaching

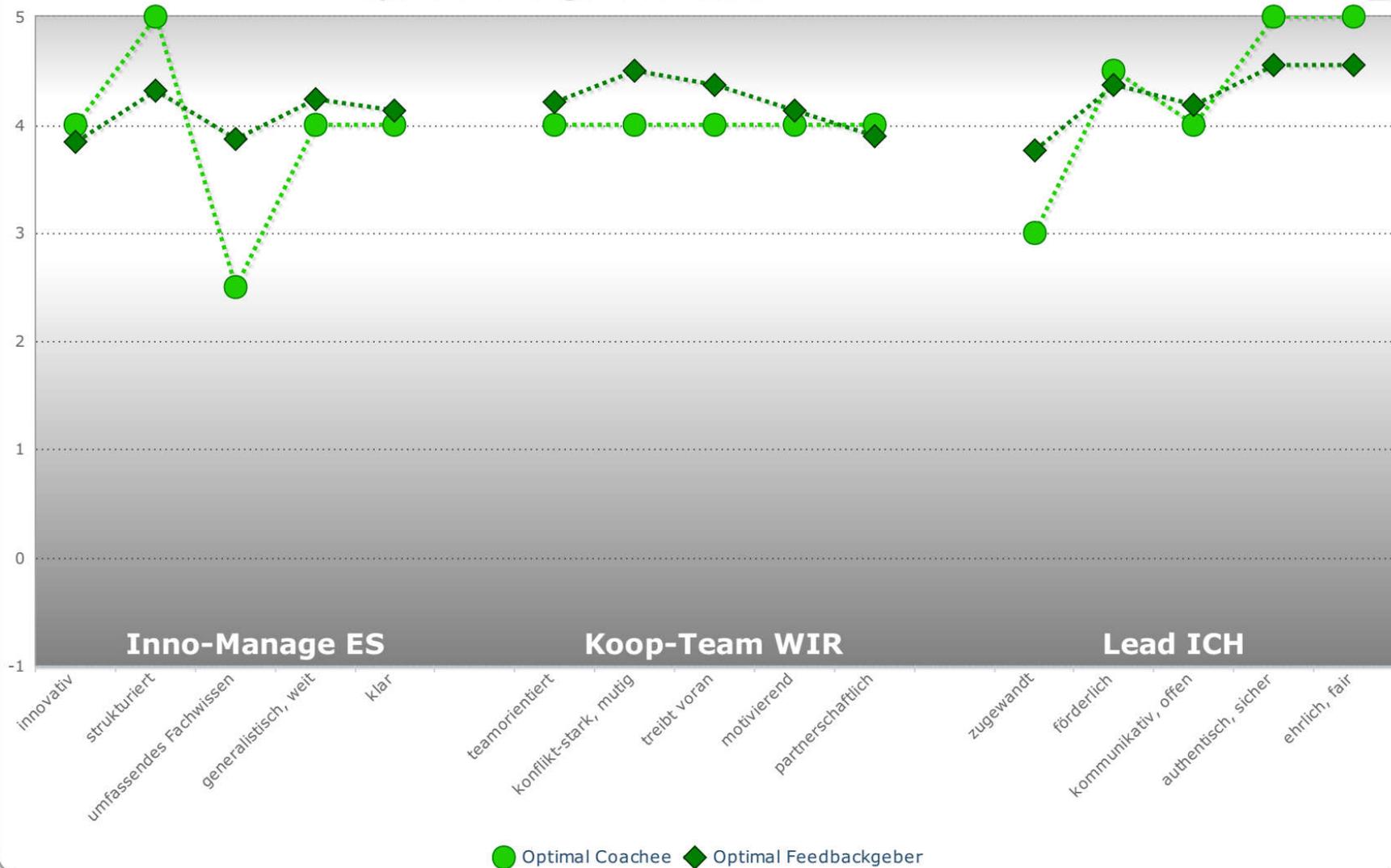
für

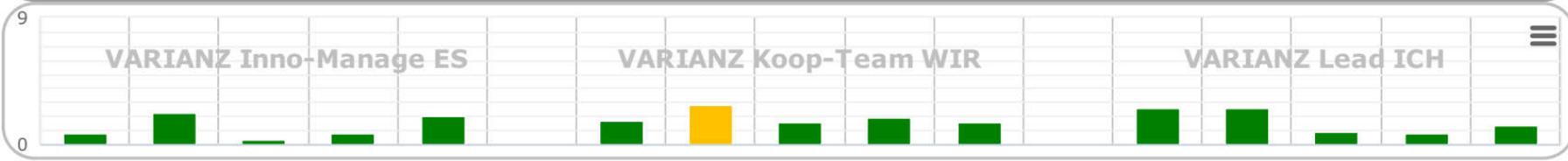
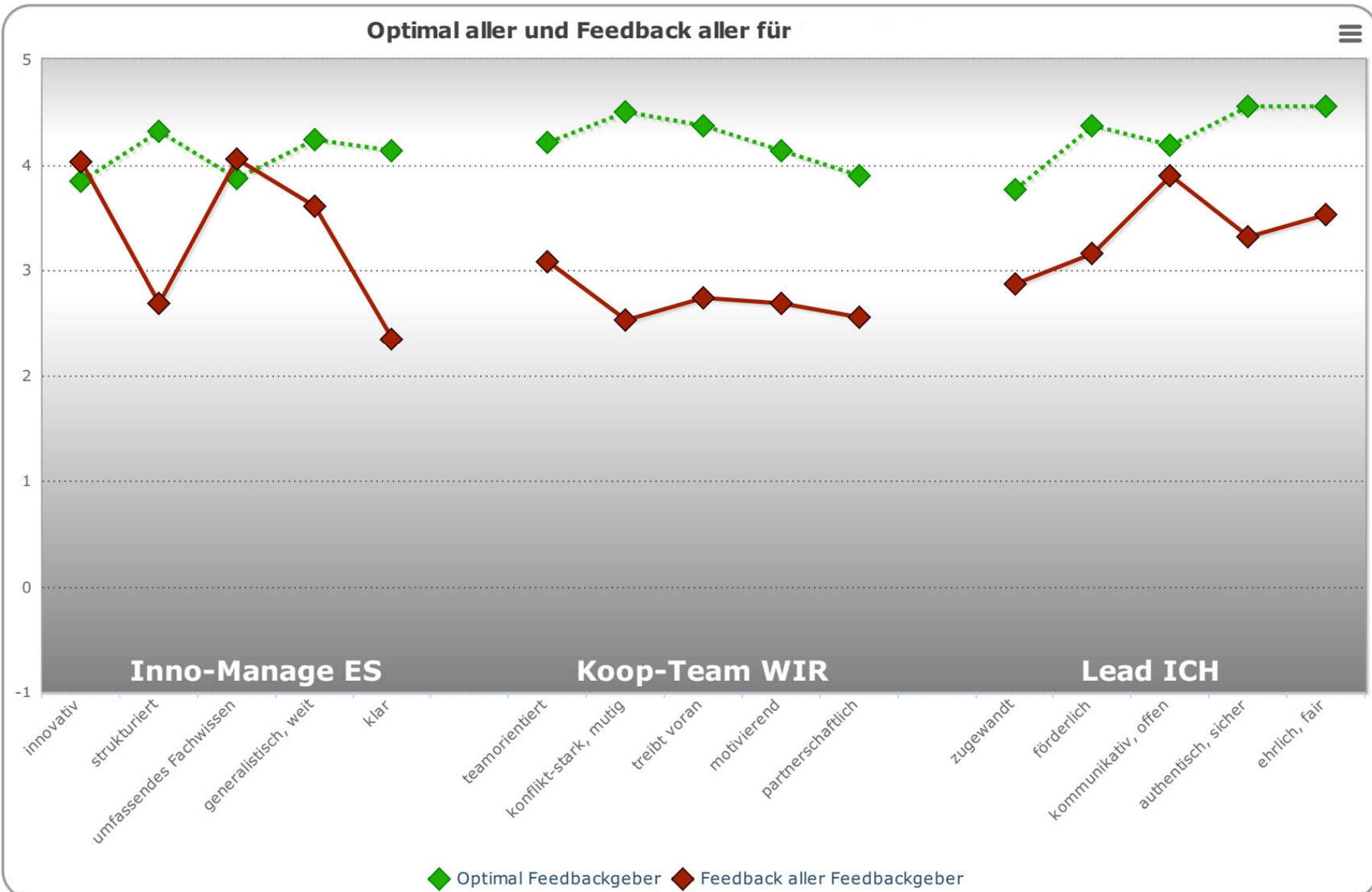
	🔗 verteilt	⬅️ zurück	🌀 enth.	? n. reagiert
Vorgesetzte	2	2	0	0
Kollegen	4	4	0	0
Mitarbeiter	13	13	0	0
Kunden	0	0	0	0
GESAMT	19	19	0	0

2. Beispiel für andere Person

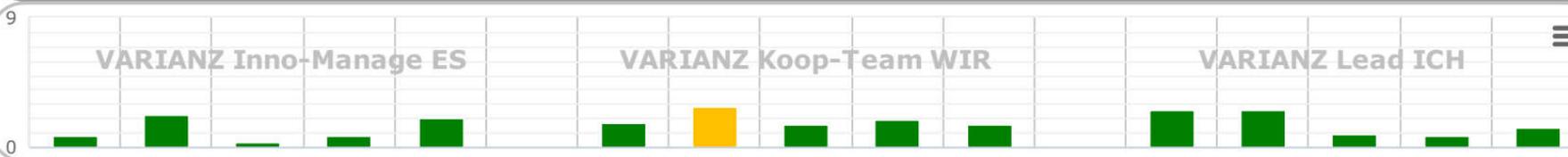
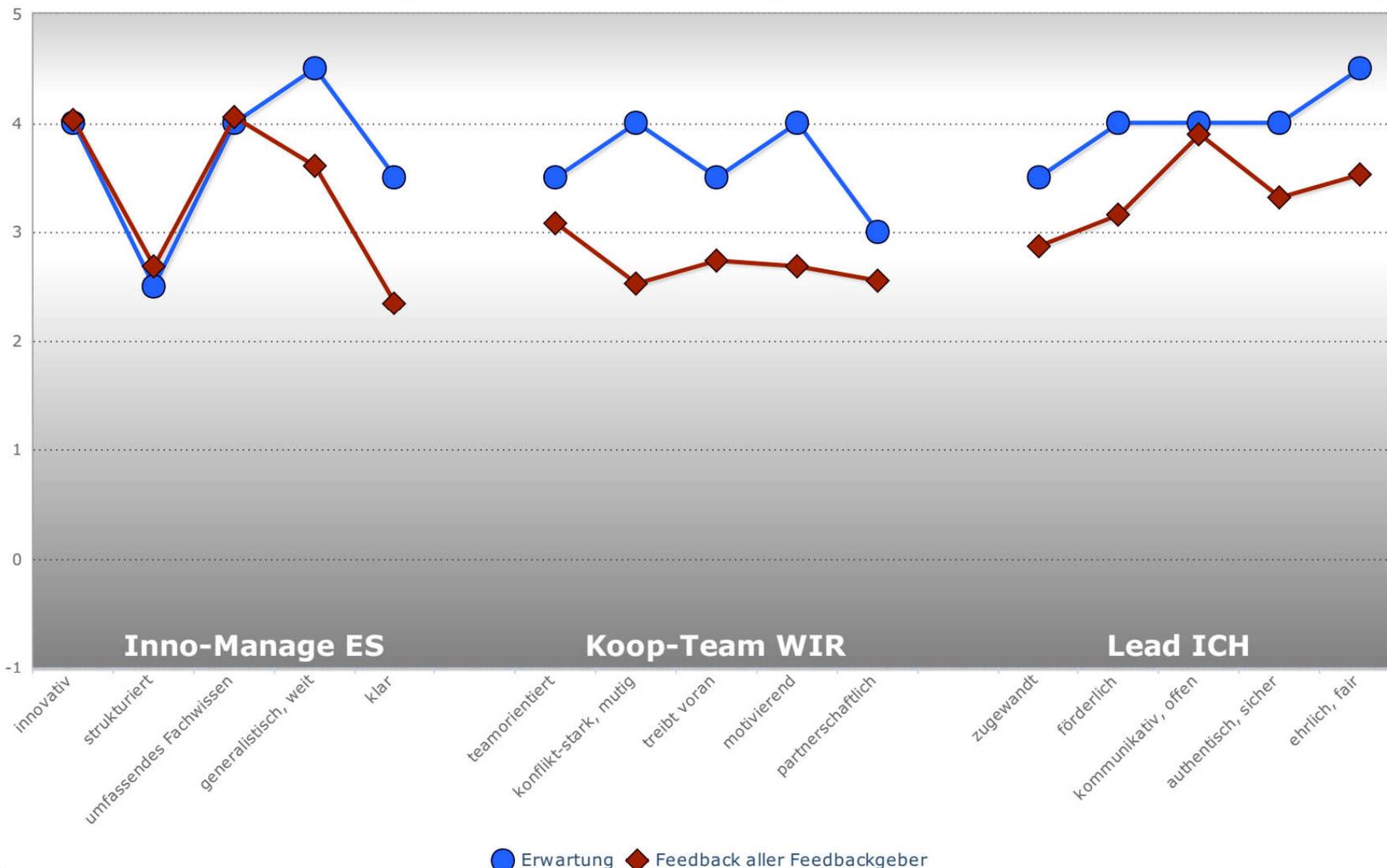
	🔗 verteilt	⬅️ zurück	🌀 enth.	? n. reagiert
Vorgesetzte	2	2	0	0
Kollegen	3	2	1	0
Mitarbeiter	5	5	0	0
Kunden	20	17	0	3
GESAMT	30	26	1	3

Optimale Führungskraft an Stelle vor

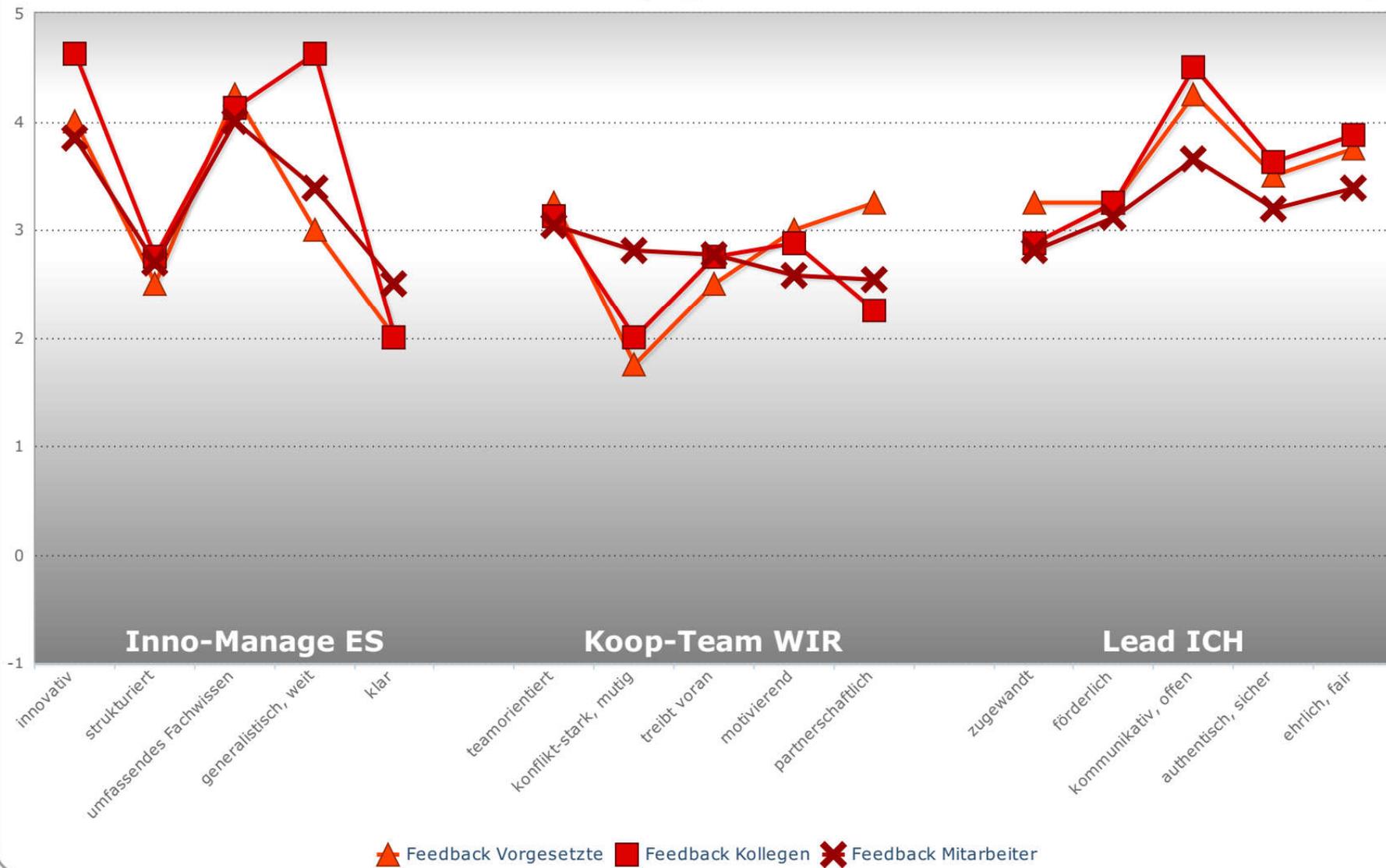




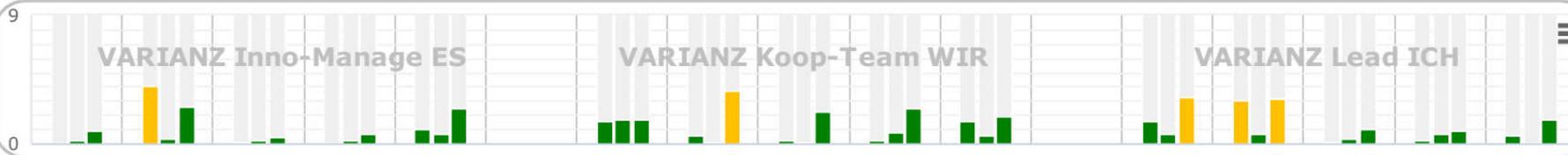
Erwartung vs. Feedback aller Feedbackgeber von Marcel ...



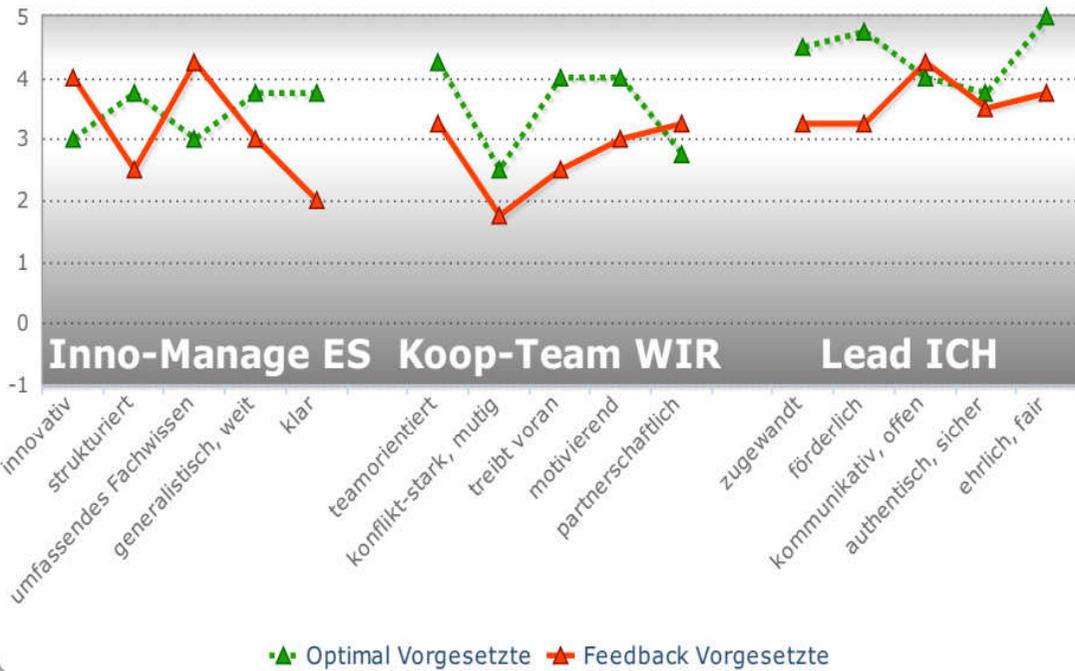
Feedback aller Untergruppen von Marce



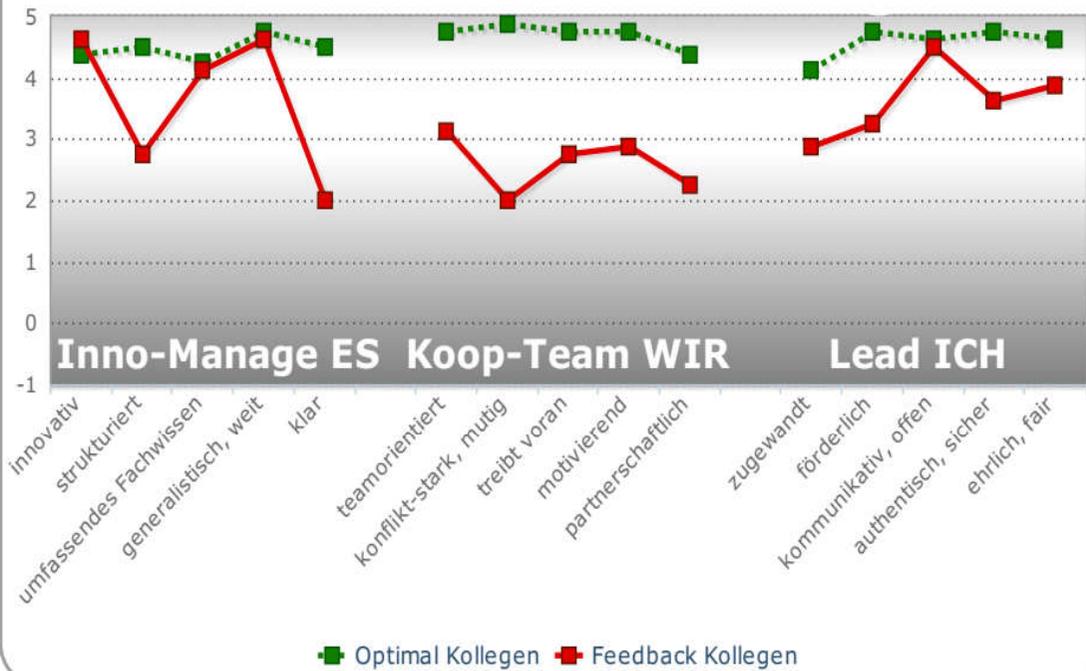
▲ Feedback Vorgesetzte ■ Feedback Kollegen ✕ Feedback Mitarbeiter



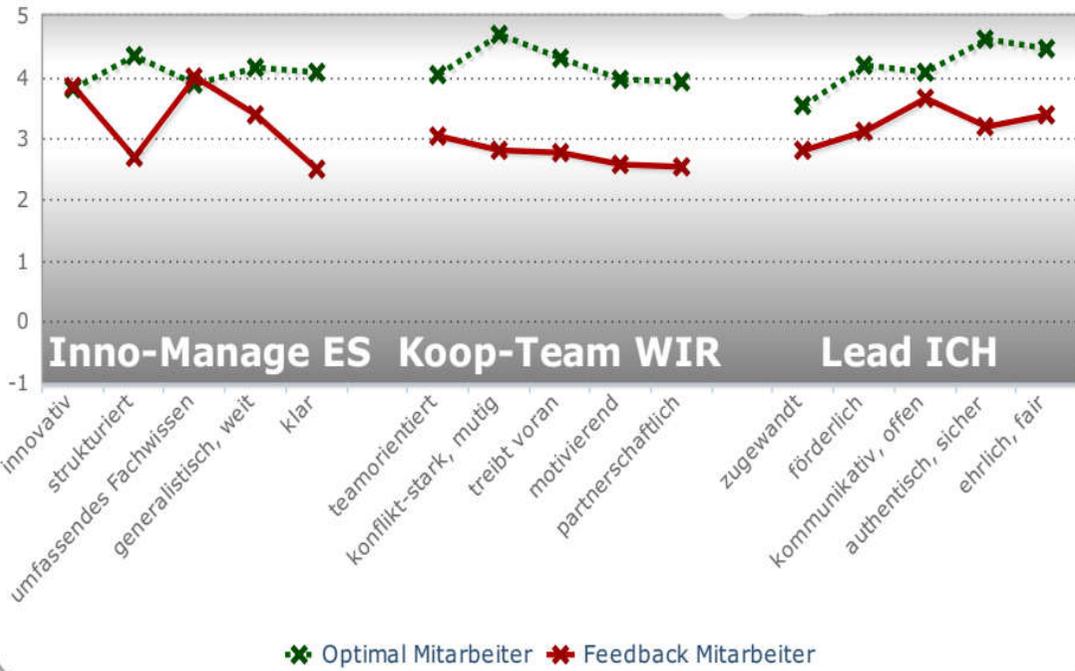
Feedback vs. optimal Vorgesetzte von



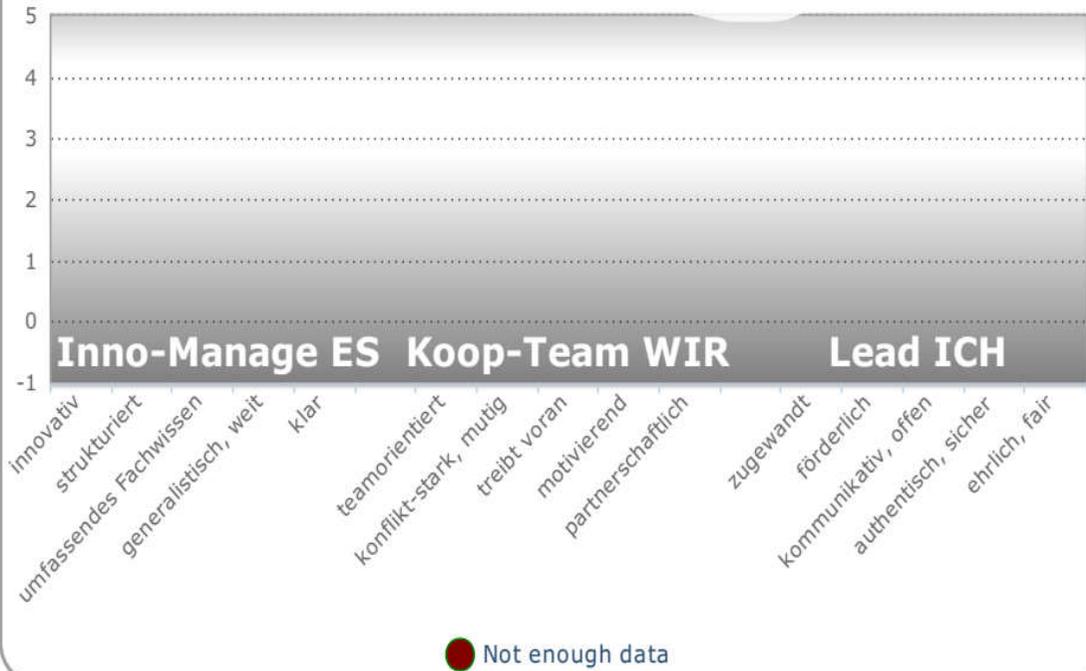
Feedback vs. optimal Kollegen von



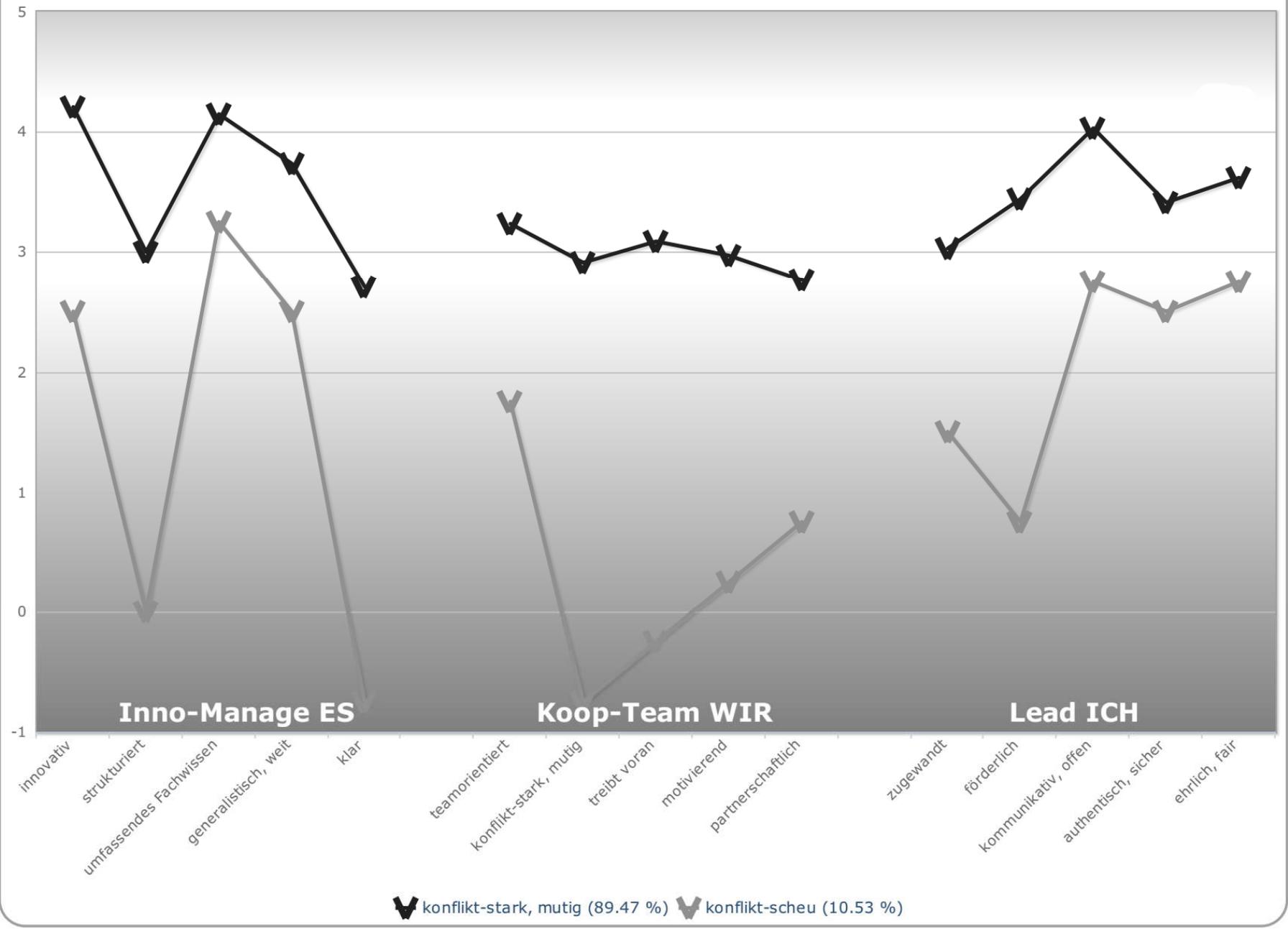
Feedback vs. optimal Mitarbeiter von



Feedback vs. optimal Kunden



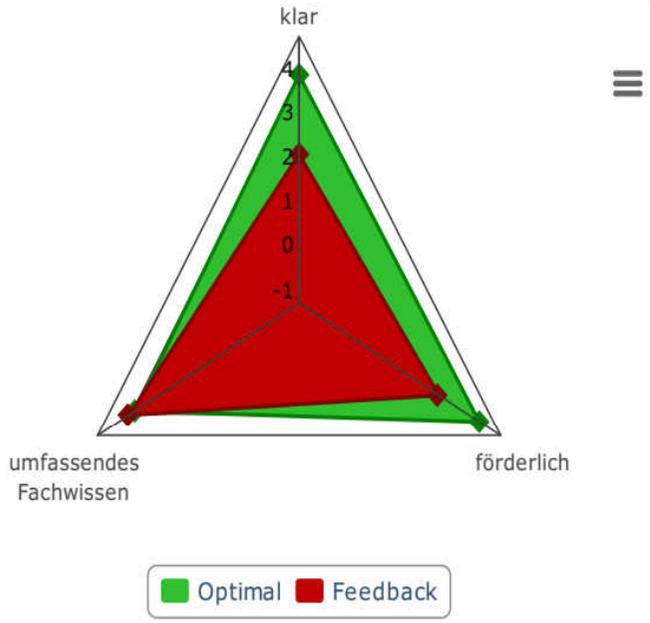
Auswertung nach höchster Varianz Marcel Huber



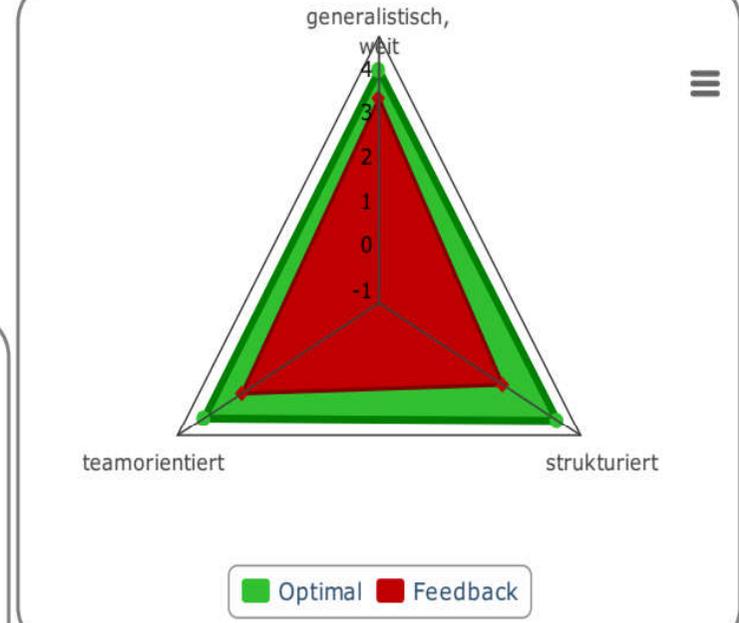
konflikt-stark, mutig (89.47 %)
 konflikt-scheu (10.53 %)

Leadership-Hypothesen

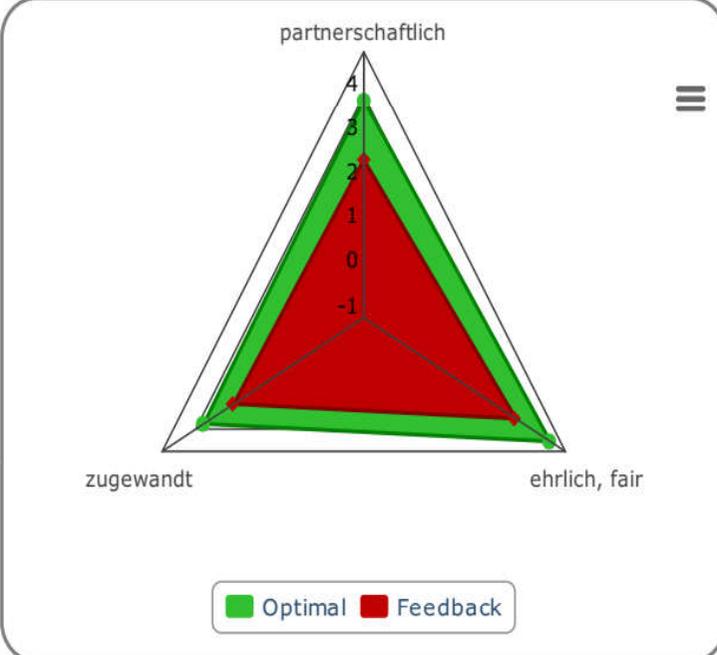
EXPERTE: 77 %



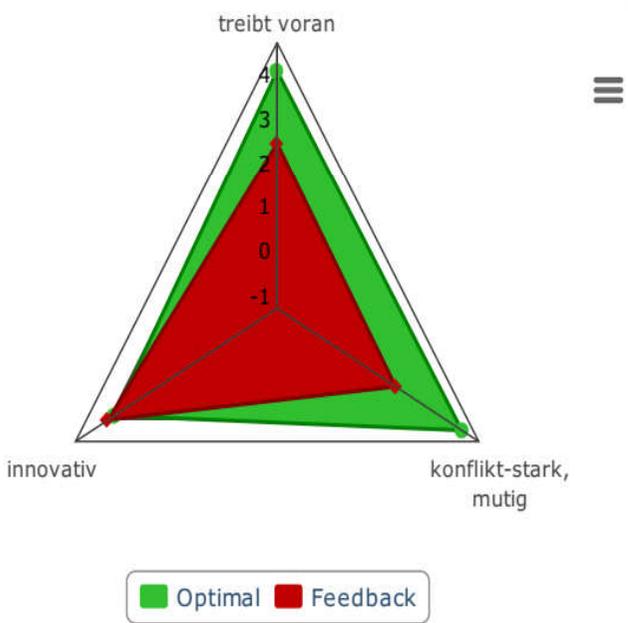
STRATEGIE: 73 %



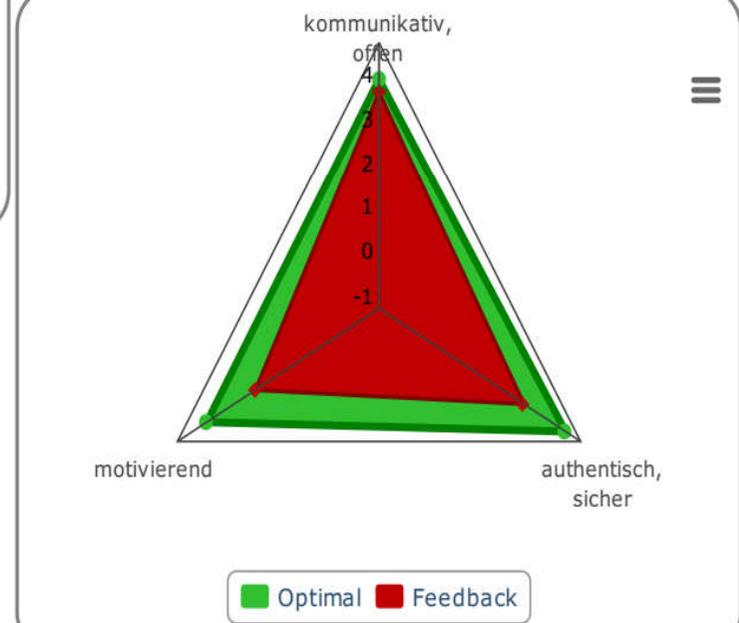
WERTSCHÄTZEND: 73 %



MACHER: 73 %



KOMMUNIKATOR: 77 %



GESAMT-SCORE: 75 %

Befragung
Nov 2019 - Dec 2019

Er/Sie könnte es im Beruf einfacher haben und/oder erfolgreicher sein, wenn er/sie das Folgende verändern würde:

Vorgesetzte

Anstelle von "ich" das "wir" mehr betonen und auch vorleben
 Auch mal Nein, oder ich weiß nicht sagen können
 Probleme bzw. Schwierigkeiten als solche akzeptieren und aktiver angehen
 Mehr Konsistenz bzw. eine klare Linie verfolgen

Kollegen

- nicht immer alles Unangenehme schön reden oder verdrängen
- besser darauf achten dass die Firma in allen Bereichen gesetzlich in Ordnung ist
- manchen Mitarbeitern nicht alles durchgehen lassen und bewusste "Scheissegaleinstellung" verteidigen
- emotionale Themen nicht runterspielen als wäre das nicht zulässig, besser darauf eingehen und nicht versuchen daran vorbei zu reden

nicht immer glauben, dass man in jedem Themenbereich ein Experte sein muss

Vielleicht etwas weniger bestimmend sein.

Mitarbeiter

unter Gespräch ständiges telefonieren

ohne headset telefonieren wenn andere menschen in der nähe sind um den zustand des telefonierens besser verständlich zu machen
 mitarbeiter mehr miteinander einbinden
 öfter auf einen kaffee oder kuchen vorbeischaun

- leichter Dinge abgeben
- versuchen, sich selbst weniger zu stressen und unter Druck zu setzen

In manchen Bereichen mehr Entscheidungsvollmacht, Verantwortung, Freiheiten an seinen Teilhabern und auch an Benni übertragen. Ihren Handlungen auch Vertrauen schenken. Somit hätte er z.B. den Bereich Einkauf und Service abgedeckt und kann sich um andere Angelegenheiten kümmern. In der wöchentlichen Besprechung kann ihn dann jeder auf den neuesten Stand bringen und Marcel behält immer noch den Überblick.

Kunden

Was er/sie unbedingt beibehalten sollte, und was ihm/ihr vielleicht nicht so bewusst ist:

Vorgesetzte

Freude an der Sache
Dinge vorantreiben

Kollegen

beibehalten:
- offene Kommunikation
- Entscheidungsfreiheit der Mitarbeiter
nicht bewusst:
- Mitarbeiter könnten sich als blöd verkauft fühlen, da die Einhaltung gesetzlich zustehender Zulagen/ Überstundenabgeltungen, usw. meist durch Umschreibungen versucht werden abzuwenden

Weitblick, ganzheitlicher Blick, Visionär

Mitarbeiter

offene Art / immer gewillt Lösungen zu finden /

freundlich, spendabel,

- Fairness
- Aufgeschlossenheit für neue Ideen/andere Ansichten
- Einbindung des gesamten Teams in viele Prozesse
- motivierend und freundlich, auch wenn einmal ein Fehler passiert

Seine Menschlich- und Großherzigkeit. Die Leidenschaft, wie er die Firma leitet. Diese Leidenschaft darf er gerne mit seinen Mitgründern teilen und sie auch mit einbeziehen.

Ich glaube, dass ihm nicht bewusst ist, dass diese Firma für Georg und Jan ebenso wichtig ist, wie ihm. Vielleicht wäre es gut, wenn er ihnen mehr Anerkennung, Wertschätzung schenkt?

Kunden

Persönliche Entwicklungsperspektive
Welche Schlussfolgerungen ziehe ich aus dem 360° Feedback?

Was möchte ich mir aus dem Coaching-Gespräch merken?

Hauptthemen / Erkenntnisse / Fragestellungen

Was möchte ich gern erreichen / Wo möchte ich in den nächsten Jahren hin?

Was möchte ich gern erreichen / Wo möchte ich in den nächsten Jahren hin?

Was mache ich jetzt (innerhalb der nächsten 12 Monate) dafür?

Was mache ich jetzt (innerhalb der nächsten 12 Monate) dafür?



- ⓧ Sie führen ein Unternehmen?
 - ⓧ Sie führen ein Team?
 - ⓧ Sie führen Mitarbeiter?
 - ⓧ Sie führen Kundengespräche?
 - ⓧ Sie führen Projekte?
 - ⓧ Sie führen ihr Leben?
 - ⓧ Führen Sie ein Gespräch mit mir!
-
- ⓧ ...zählen Sie was wirklich zählt und optimieren Sie Leadership, Kooperation und Innovation für Ihre aktuellen und zukünftigen ErVOLLge.





LeadingX - Xperience creates Xcellence Einstellung für bewusste Führung

LeadingXForum, Fichtenweg 4, A 6274 Aschau
LeadingXLabor, Marktstraße 29, A 6230 Brixlegg

+43 664 1 888 444

markus.gruber@LeadingX.com

www.LearningX.com



LeadingX - Die (R)Evolution von Bewusstsein und Einstellung für aktuelle Herausforderungen und gesundes Wachstum.

Wir begleiten, trainieren und coachen Menschen und Organisationen wie Sie SELBST bewusst und mit der passenden Einstellung das Wesentliche von Leadership, Kooperation und Innovation realisieren und damit sinnvoll MENSCHEN bewegen, gemeinsam WANDEL gestalten und mutig CHANCEN realisieren.

