

# Life Styles Inventory™ (LSI 1 und LSI 2)

## ➤ Mitarbeiter zum Erfolg führen



Veränderungen betreffen nicht nur Strukturen und Prozesse, sondern auch die einzelne Person.

### Das Life Styles Inventory™

Das Life Styles Inventory™ unterstützt eine gezielte Persönlichkeitsentwicklung auf Grundlage definierter Verhaltensstile innerhalb einer Organisation. Als wissenschaftlich fundiertes Coaching-Tool erfasst es Denkstile, Einstellungen und Handlungsweisen und hilft somit, das eigene Verhalten besser zu verstehen. Intensive Forschung im Bereich der Auswirkungen einzelner Verhaltensstile auf den Erfolg von Mitarbeitern und Organisationen zeigt klare Zusammenhänge zwischen diesen und zahlreichen Erfolgsfaktoren, wie Führungsqualität, Problemlösungs- und Teamverhalten.

### Selbstbild + Fremdbild = Grundlage für Verhaltensänderung

Während das LSI 1 der Selbstbeschreibung dient, werden mit dem LSI 2 Fremdansichten eingeholt. Eine 360-Grad-Beurteilung, die einen abgerundeten Einblick in die persönliche Leistung bietet. Die beiden Fragebögen sind aufeinander abgestimmt und gehören eng zusammen. Durch den Vergleich der Ergebnisse werden Unterschiede in der Selbst- und Fremdwahrnehmung aufgezeigt. Diese Lücken können wichtige Bereiche zur Weiterentwicklung aufdecken.

### Einsatz

Das LSI ist für Mitarbeiter in allen Funktionen auf jeder hierarchischen Ebene konzipiert und liefert wertvolle Ergebnisse, um Veränderung anzustoßen und zu messen. Im Einsatz zur Führungskräfteentwicklung sollte das LSI idealerweise im Zusammenhang mit einer kompletten Organisationsentwicklung initiiert werden, um Nachhaltigkeit und Integration in den Organisationsalltag sicherstellen zu können. Das LSI wird zu Beginn des Veränderungsprozesses eingesetzt. Erneute Messungen in bestimmten Zeitabständen (6 und/oder 12 Monate nach der ersten Erhebung) dienen der Erfolgskontrolle – Veränderung wird so messbar.

### Mehrwert

Die Auswertungen des LSIs zeigen, dass insbesondere eine Führungskraft oder ein Projektleiter großen Einfluss auf den Teamerfolg und damit auf die Ergebnisse des Unternehmens hat. Das LSI identifiziert präzise persönliche Erfolgsfaktoren und Stolpersteine. Es unterstützt dadurch die Teilnehmer, ihre Ziele schneller und zielgerichteter zu erreichen: Sie lernen nicht nur das eigene Verhalten und die Reaktionen anderer besser einzuschätzen und zu verstehen, sondern auch ihre Leistungsfähigkeit und Führungskompetenzen systematisch aufzubauen und zu steigern. Auf diese Weise erzielen sie bessere Arbeitsergebnisse und entwickeln sich zu einer leistungsfähigeren Führungskraft, die zunehmende Akzeptanz und Unterstützung durch Kollegen und Mitarbeiter erfährt. Darum lohnt es sich, nicht nur in technische Fortbildungen von Mitarbeitern und Führungskräften zu investieren, sondern auch in deren gesamtes Verhalten – im Kontakt mit unterschiedlichen Menschen und Stellen.

### Fallbeispiele

#### • Führungskräfteentwicklung im Finanzsektor

Eine der ältesten australischen Banken änderte unter Anwendung des LSIs die im Unternehmen gelebte Führungskultur und dadurch deren Leistungsfähigkeit.

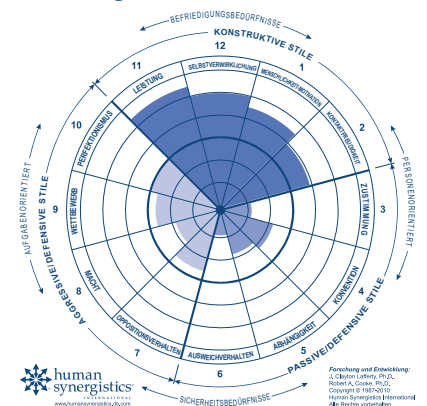
#### • Olympia Gold - Leistung oder Wettbewerb?

Der australische Gold Schwimmer John Konrads glaubt, dass der Unterschied zwischen Gold und Bronze abhängig ist von der Denkweise eines Teilnehmers

#### • Eine interkulturelle Perspektive

Der Einsatz des LSIs bei einem ostafrikanischen Telekommunikationsamt während der Privatisierung, zeigt nicht nur inwieweit konstruktive Denkweisen die Leistung eines Unternehmens verbessern, sondern auch die interkulturelle Gültigkeit des Coaching-Tools.

### erfolgreicher Geschäftsführer



## Leistungsmerkmale

**Wissenschaftlich fundiert:** Erfüllt die an Persönlichkeitsbefragungen gestellten Gütekriterien (Validität, Reliabilität) und in 30-jähriger Forschungsarbeit verfeinert.

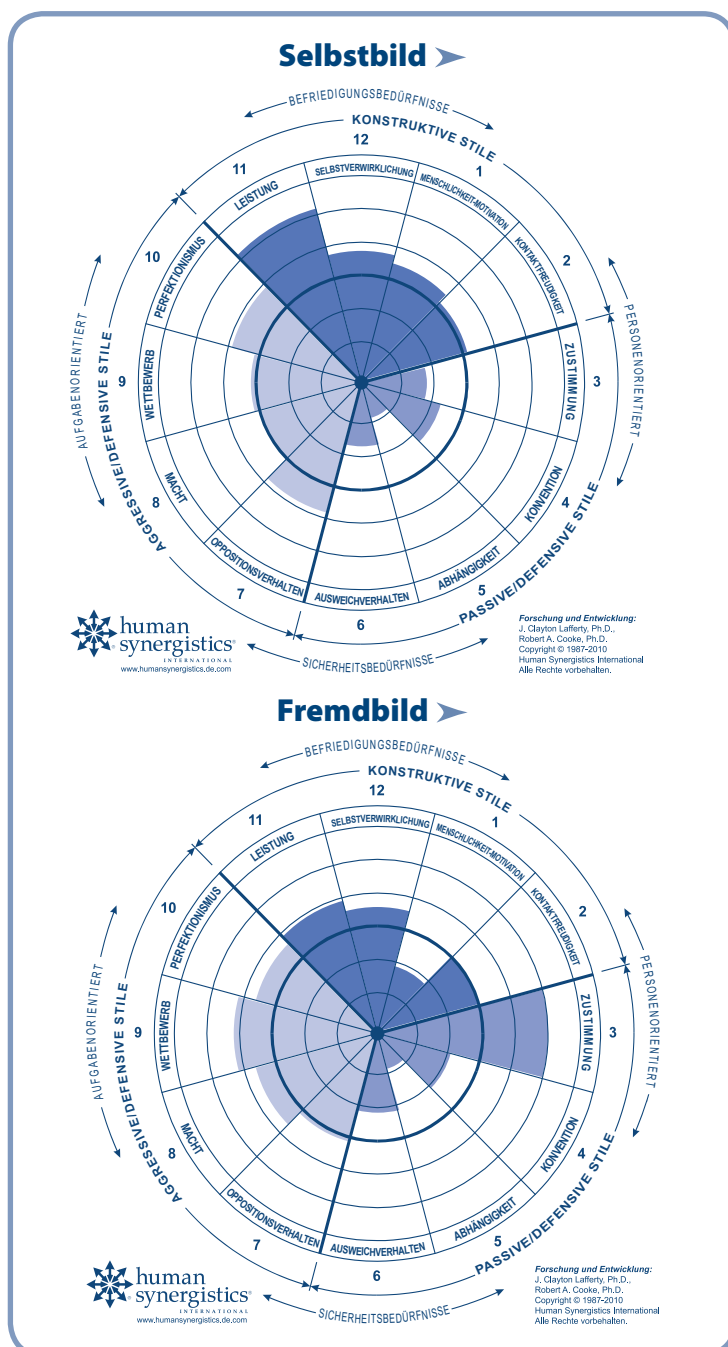
**International:** Global erprobt und bewährt.

**Wertend:** Konstruktive und hinderliche Verhaltensweisen werden deutlich aufgezeigt.

**Einfach und klar:** Die Darstellung der Ergebnisse als Kreisprofil ist intuitiv verständlich; der schriftliche Feedback-Bericht ergänzt die graphische Darstellung.

**Nachhaltig:** Veränderungen sind auf zukünftige Anforderungen ausgerichtet und werden dadurch messbar und verfolgbar.

**Systemisch:** Das LSI ist Teil des von Human Synergistics entwickelten einheitlichen Diagnose-Systems zur Messung, Berichterstellung und Entwicklung von Organisationen und deren Mitgliedern. Die treibende Kraft hinter diesem System ist Human Synergistics' Kreisprofil, die hier definierten zwölf Grundlagenstile bieten eine einheitliche und konsistente Sprache zur Kommunikation der Ergebnisse und Analysen auf allen Ebenen.



## Anwendung

- Erhebung: Wahlweise online oder offline
- Bearbeitungszeit: 30 Minuten
- Durchführung und Auswertung erfolgt durch Human Synergistics
- Voraussetzung für die professionelle Durchführung mit Feedback des LSI ist die Akkreditierung des externen/internen Beraters durch Human Synergistics

## Positionierung

Im Gegensatz zu zahlreichen Typen-Tests, die wertneutral sind und stabile Persönlichkeitsmerkmale erfassen, ist das LSI deutlich wertender. Das LSI ist in erster Linie dazu ausgelegt, einen individuellen Entwicklungsprozess anzustoßen und nachhaltig zu unterstützen. Die Praxis zeigt, dass Verhaltensstile durch sorgfältiges Coaching und Feedback verändert werden können – und mit Ihnen die Kultur in einem Unternehmen.



www.humansynergistics.de.com

Human Synergistics InterConnex Ltd.  
Cumbrae House, 2 Market Street  
Douglas, IM1 2PQ, British Isles  
Telefon +44 (0) 1624 675207  
Fax +44 (0) 1624 620340

Australien • Belgien • Britische Inseln  
Bulgarien • Deutschland • Finnland  
Japan • Kanada • Neuseeland  
Niederlande • Rumänien • Serbien  
Sud Korea • Ungarn • Vereinigten Staaten