

LEIDERSCHAPSTEST VOLGENS HET 'VIER VENSTER'-MODEL

Waar gaat uw aandacht als leider vooral naar uit? Wat is bij u sterk ontwikkeld en wat laat u meer links liggen? Op basis van 80 vragen krijgt u uitgebreid inzicht in uw leiderschapsvermogens en uw groeipotentieel. Onze leiderschapstest geeft u inzicht in uw profiel in relatie tot de vier vensters: leidinggeven aan jezelf, je team, de business en aan transformatie. Wilt u een nog scherper inzicht door de koppeling met het beeld dat anderen hebben van u als leider, kiest u dan voor de 360-gradenvariant van onze leiderschapstest.

Het 'vier venster'-model

Als organisatieadviesbureau werken we al ruim 20 jaar aan de ontwikkeling van leiderschap in het bedrijfsleven, de non-profitsector en de publieke sector. Aan onze leiderschapsontwikkelingstrajecten namen inmiddels meer dan 1.000 leidinggevenden deel. In combinatie met recente wetenschappelijke inzichten, ontwikkelden wij onze eigen visie op leiderschap en leiderschapsontwikkeling. Deze visie vindt zijn weerslag in ons 'vier venster'-model' (zie figuur 1). Kern van het model zijn vier vensters, die elk een eigen perspectief geven op leiderschap:

- **Leidinggeven aan jezelf**

Door dit venster kijkt u naar de wijze waarop u uzelf ontwikkelt en scherp houdt. Maar ook naar uw eigen gedrag en uw persoonlijk welbevinden.

- **Leidinggeven aan het team**

Door dit venster kijkt u naar de wijze waarop uw team functioneert en vooral hoe u daar vervolgens op inspeelt. Maar ook naar uw rol in de verdere ontwikkeling én uw eigen bijzondere positie in het team.

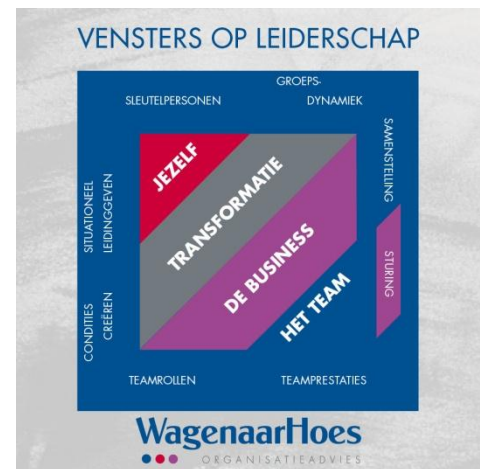
- **Leidinggeven aan de business**

Door dit venster kijkt u naar de wijze waarop u grip op uw business krijgt en u uw organisatie laat doen wat nodig is om succesvol te opereren.

- **Leidinggeven aan transformatie**

Door dit venster kijkt u naar de wijze waarop u uw rol bij veranderen ziet én vooral hoe u deze vormgeeft.

Binnen ieder venster maken we een nadere verbijzondering naar een viertal typerende dimensies van leiderschap en leiderschapsontwikkeling. De vier venster zijn wat ons betreft geen harde demarcatie. De vensters overlappen en wanneer je door het ene venster kijkt, zie je ook altijd elementen van de drie andere ...



Figuur 1: Het 'vier venster'-model

Waarom deze leiderschapstest?

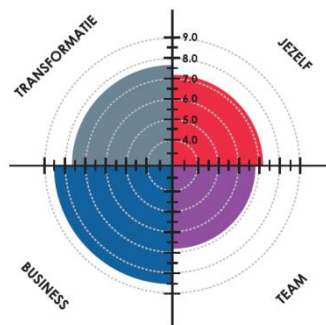
Op basis van 80 vragen krijgt u uitgebreid inzicht in uw leiderschapsvermogens en uw groeipotentieel. Deze test kan onder andere gebruikt worden bij de start van een leiderschapsontwikkelingstraject, maar is ook uitermate geschikt in het kader van coaching of ontwikkeling van uw managementteam. In dit laatste geval kunt u kijken of de focus en het profiel van uw leidinggevenden passen bij de ontwikkelingsfase van uw organisatie.

Hier kunt u bijvoorbeeld ontdekken dat waar uw organisatie een steeds meer complexe omgeving moet trotseren, uw leidinggevenden vooral sterk zijn in de interne aansturing van de organisatie.

De test is uiteraard een momentopname. Het kan goed zijn dat uw profiel in de loop der jaren verschuift. Tegelijkertijd is onze ervaring dat het beeld niet 100% zal veranderen. Het geeft daarmee ook een doorkijk naar uw persoonlijke identiteit als leider.

Leiderschapstest en de 360-graden-variant

De test is een zelfassessment dat individueel wordt afgenomen. De verschillen in scores (zie figuur 2) tussen de vensters zijn daarom interessanter dan de absolute waarden.



Figuur 2: Score op de vier vensters

De test is daarnaast ook in een 360-gradenvariant beschikbaar. Deze variant geeft u een nog scherper inzicht door de koppeling met het beeld dat anderen hebben van u als leider. In beide varianten wordt voor ieder venster een onderscheid gemaakt naar de vier bijbehorende dimensies per venster. De scores op de vensters en onderliggende dimensies zijn extra interessant als zij in onderlinge samenhang worden bekeken. Welke spanningsvelden worden dan zichtbaar?

Rapportage

De rapportage geeft u naast uw eigen score een benchmark met een breed samengestelde referentiegroep van leidinggevenden. Indien meerdere mensen binnen uw organisatie (bijvoorbeeld uw managementteam) de test maken, is het tevens mogelijk uw uitkomsten met het groepsgemiddelde te vergelijken.

Kennismaken met de test?

Bezoekt u dan onze website:

www.wagenaarhoes.nl/leiderschapstest waar u kosteloos de verkorte test (demo) kunt uitproberen en aansluitend een voorbeeld van een volledige rapportage kunt opvragen.

Geïnteresseerd?

Wilt u meer weten over de mogelijkheden van de test voor u of uw organisatie? Neemt u dan contact op met Maureen Hendriks of Sam Dousi via 0343 - 52 40 10.

Zonder doel geen score

Een directeur van een grote organisatie zag dat hij heel hoog scoorde op het in balans zijn en tegelijkertijd zeer laag op motivatie. Zijn vraagstuk bleek dat hij vooral op zoek was naar Het Doel (eindstation). Hij was in zijn zoektocht voortdurend bezig met in balans zijn, terwijl hij geen precies beeld had van wat dat doel dan zou moeten zijn. Deze focus op het doel maakte dat hij een sluimerende ontevredenheid over het niet behalen ervan bij zich hield. Anders gezegd, dat hij te weinig kon genieten van De Reis (en daarom zo laag scoorde op motivatie).

Profileren

Een afdelingshoofd bleek laag te scoren op zichtbaarheid en zeer hoog op teamrollen en ontwikkeling. Zij heeft vooral aandacht voor haar team, en ze realiseerde zich dat ze wellicht te weinig bezig is met het team en haar resultaten 'in de etalage' te zetten binnen de organisatie. Waardoor zij uiteindelijk haar team juist tekort doet. Op zich hoeft zij haar team ook niet helemaal alleen te profileren. Ze kan heel goed, gebruik makend van haar sterke kanten, haar teamleden zo versterken dat deze zelf op diverse manieren hun visie en resultaten verkopen.

Hoofdstraat 69
Postbus 166
3970 AD Driebergen
T 0343 – 52 40 10
F 0343 – 53 39 69
info@wagenaarhoes.nl
www.wagenaarhoes.nl