

COLLECTIVE
LEADERSHIP
ASSESSMENT™

LEADERSHIP
CIRCLE.

Krijg overzicht over het grote geheel en overtuigende inzichten in hoe en wat er anders kan

The COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™ is een krachtige lakmoesproef voor de effectiviteit van collectief leiderschap in teams of organisaties. De survey, die je kunt inzetten voor je hele organisatie of alleen voor een leiderschapsteam, legt waardevolle informatie bloot; het maakt inzichtelijk hoe medewerkers de huidige effectiviteit van collectief leiderschap ervaren in vergelijking met de gewenste effectiviteit. De 'kloof' tussen huidige en gewenste effectiviteit maakt in één oogopslag belangrijke kansen voor leiderschapsontwikkeling zichtbaar. Bovendien meet het Collective Leadership Assessment hoe de effectiviteit van jouw team of organisatie zich verhoudt tot andere organisaties in onze mondiale database.

EEN GEDEGEN EN GOED ONDERBOUWDE ASSESSMENT VAN HET COLLECTIEVE LEIDERSCHAP VAN JE TEAM OF ORGANISATIE

Het Collective Leadership Assessment biedt je een online, betaalbaar en gebruikersvriendelijk inzicht in het leiderschap van teams of organisaties, zoals het wordt beïnvloed door de groep als geheel. De resultaten zijn te downloaden en direct toegankelijk.

Met het Collective Leadership Assessment kun je de impact die collectief leiderschap op jouw organisatie heeft, op een gedegen en goed onderbouwde manier evalueren. Je kunt de evaluatie richten op de effectiviteit van de gehele organisatie, een zakelijk onderdeel of een team. Het Collective Leadership Assessment spitst de resultaten toe op het gekozen onderdeel.

“Effectief collectief leiderschap is het enige strategische voordeel op uw concurrentie dat niemand kan kopiëren.”

~Dave Schrader, PhD



HET COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT SLUIT NAADLOOS AAN OP HET 360° ASSESSMENT VAN HET LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

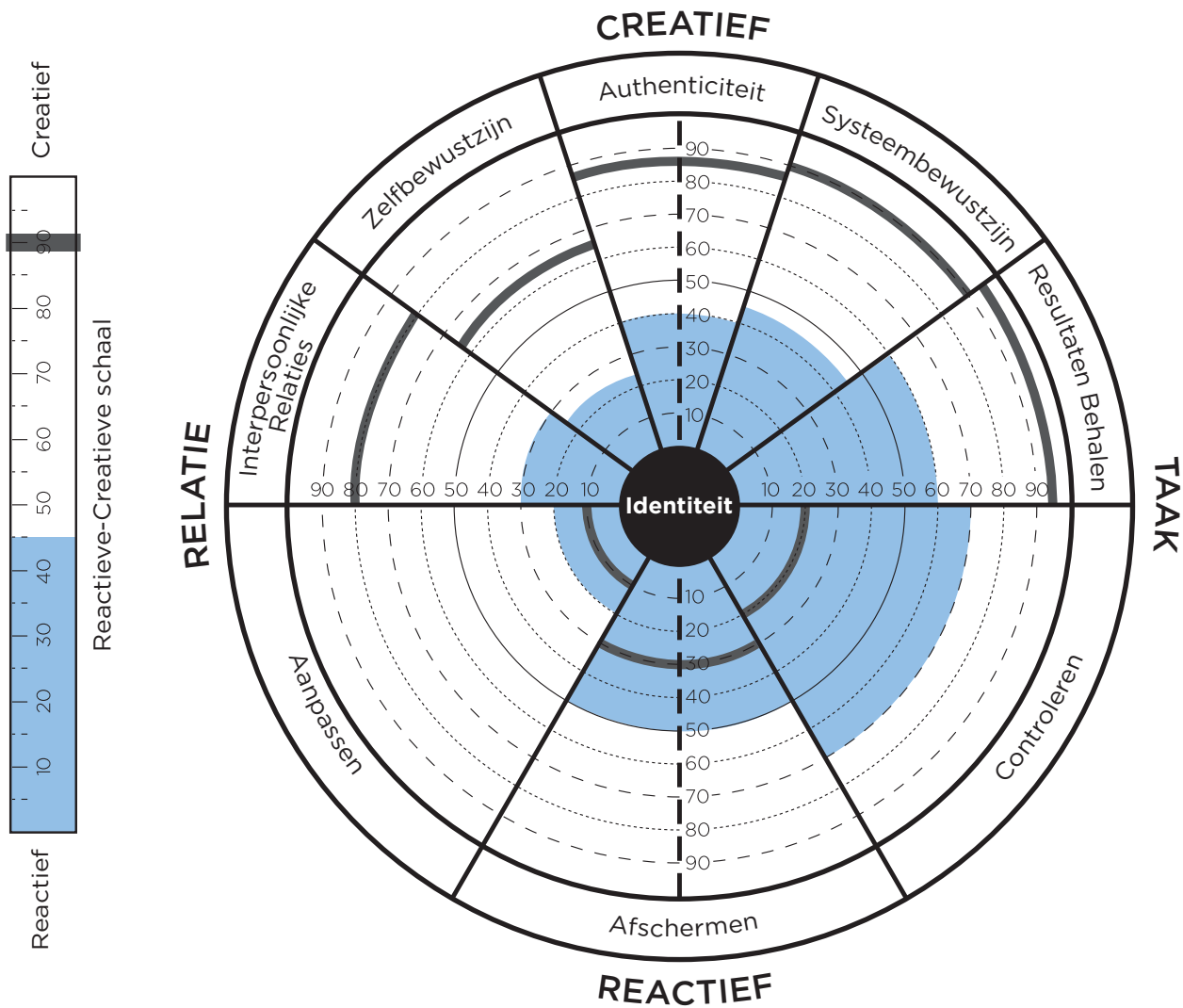
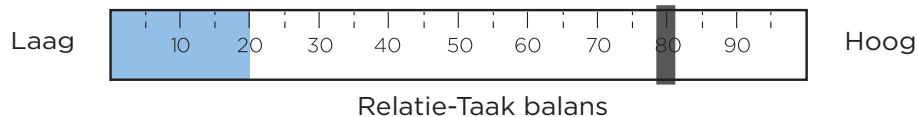
Het assessment maakt gebruik van het integrale raamwerk dat ook het Leadership Circle Profile™ zo krachtig en effectief maakt. Het Collective Leadership Assessment bevordert bereidheid tot verandering op groepsniveau, terwijl het Leadership Circle Profile diepgaande feedback voor individuele leiderschapsontwikkeling verschaft. Waar het Profiel zowel het gedrag van de leider als het innerlijke 'besturingssysteem' dat bepalend is voor dat gedrag meet, meet het Assessment de collectieve impact van groepseffectiviteit.

WAT DOET HET COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT?

- Het maakt overtuigende argumenten om te veranderen inzichtelijk.
- Het geeft focus aan activiteiten op het gebied van leiderschapontwikkeling.
- Het werpt licht op culturele uitdagingen die verband houden met overnames, fusies en herstructureringsplannen.
- Het koppelt leiderschap aan productiviteit, winst, omzet en andere bottom-line criteria.

SAMENVATTING EN VOORDELEN

- **Meet de huidige collectieve leiderschapseffectiviteit tegenover de gewenste effectiviteit.** Respondenten vullen dezelfde 62 vragen twee keer in – één keer voor de manier waarop de dingen zijn, en één keer voor de manier waarop ze ze graag zouden zien. Bij weergave van de resultaten wordt de kloof tussen de huidige en de gewenste effectiviteit duidelijk. Dit richt de dialoog direct op die aspecten die de meeste aandacht behoeven.
- **Meet 31 dimensies van leiderschapseffectiviteit.** Deze 31 dimensies zijn georganiseerd in acht verzameldimensies en worden op dezelfde manier weergegeven als de binnenste cirkel van het Leadership Circle Profile. De acht dimensies worden verder gecompriëerd tot twee meetschalen voor de overkoepelende gezondheid van de organisatie. Bij elkaar genomen biedt het Collective Leadership Assessment 31 verschillende dimensies die je meer inzicht geven in je huidige en je gewenste effectiviteit
- **Put uit een voortdurend groeiende dataset.** Jouw organisatie kan worden vergeleken met onze gehele mondiale dataset en/of met groepen uit alle mogelijke vergelijkbare branches.
- **Deelrapporten kunnen gemakkelijk worden aangemaakt voor elke subgroep** in een organisatie – van zakelijke onderdelen en werkteams tot de complete organisatie.
- **Is gebruikersvriendelijk, wordt afgenomen via internet en de resultaten zijn direct te downloaden.** Dit betekent dat je binnen één lunchpauze een gedegen en goed onderbouwde assessment van de leiderschapsstijl en -effectiviteit van je team kunt uitvoeren.
- **De weergave van gegevens is helder, precies en gemakkelijk te begrijpen.** Dit zorgt voor direct en diepgaand inzicht in deze waardevolle informatie.
- **Is volledig vertrouwelijk.**



Legenda:

Gewenst leiderschap



Daadwerkelijk leiderschap



Percentielscores:

Alle scores worden weergegeven als percentielscores en afgezet tegen ons normbestand. Hoge scores bevinden zich boven het 67e percentiel; lage scores onder het 33e percentiel.

Definities van de dimensies

DE CREATIEVE LEIDERSCHAPSCOMPETENTIES *zijn twintig dimensies van effectief leiderschap. Ze meten belangrijke gedragspatronen en innerlijke aannames die leiden tot organisaties met hoge voldoening en resultaatgerichtheid. Deze dimensies zijn samengevat in vijf verzamel-dimensies:*

De **dimensie Interpersoonlijke Relaties** meet het vermogen van leiders om zich tot anderen te verhouden op een manier die het beste in mensen, groepen en organisaties naar boven haalt. Het geeft aan hoe goed je organisatie is in het aangaan van kwalitatieve relaties, bevorderen van teamwork, samenwerking, de ontwikkeling van mensen, het betrekken van medewerkers bij besluitvorming en planning en het tonen van interpersoonlijke vaardigheden.

De **dimensie Zelfbewustzijn** meet in hoeverre leiders gericht zijn op professionele en persoonlijke ontwikkeling, en in hoeverre innerlijk zelfbewustzijn bij hen tot uiting komt in de vorm van integer leiderschap. Het is een indicatie van emotionele en interpersoonlijke volwassenheid. Het meet tevens de mate waarin het team of de organisatie persoonlijke en professionele ontwikkeling aanmoedigt, die resulteert in persoonlijk leiderschap.

De **dimensie Authenticiteit** meet het vermogen van leiders om zich op een authentieke, moedige en integere manier tot anderen te verhouden. Het meet in hoeverre hun leiderschap authentiek is - niet gemaskeerd door organisatiepolitiek, de behoefte om goed over te komen, het streven naar goedkeuring et cetera. Daarnaast meet het hun vermogen om stevige standpunten in te nemen, precare onderwerpen ter sprake te brengen (riskante kwesties die de groep vermijdt), openhartig om te gaan met problemen tussen mensen en persoonlijke gevoelens prijs te geven of zich kwetsbaar op te stellen. Moed tonen op het werk betekent op een authentieke en directe manier risicovolle kwesties aanpakken in één-op-één gesprekken en in groepsituaties.

De **dimensie Systeembewustzijn** meet in hoeverre het bewustzijn van collectieve leiderschapsteam gericht is op verbetering van het hele systeem en op maatschappelijk welzijn (de symbiotische relatie tussen het langetermijnwelzijn van de gemeenschap en de belangen van de organisatie).

De **dimensie Resultaten Behalen** meet in hoeverre leiders visionair, authentiek en resultaatgericht leiderschap tonen. Het geeft aan op welke wijze leiders hun focus leggen op het behalen van resultaten die tegelijkertijd betekenisvol en strategisch zijn. Het meet het creatief gebruik van gezag en effectieve besluitvorming.

DE REACTIEVE LEIDERSCHAPSSTIJLEN bestaan uit elf dimensies van collectief leiderschap die reactief zijn. Deze dimensies hebben sterke kanten, maar weerspiegelen ook overtuigingen en gedragspatronen die een aanzienlijk remmende werking hebben op effectiviteit, authentieke expressie en stimulerend leiderschap. Ze zijn samengevat in drie verzameldimensies:

De **dimensie Controleren** meet in hoeverre leiders een gevoel van eigenwaarde en zekerheid ontlenen aan het volbrengen van taken en persoonlijke prestaties. Het laat zien in welke mate leiders controle uitoefenen, zichzelf en anderen te hard opdrijven, resultaat najagen ten koste van mensen, en door middel van al te agressieve tactieken anderen laten doen wat zij willen.

De **dimensie Afschermen** meet in hoeverre leiders handelen uit zelfbescherming en hun gevoel van eigenwaarde en zekerheid ontlenen aan het zichzelf emotioneel terugtrekken, afstand houden, zich niet blootgeven en zich gereserveerd, cynisch, superieur en/of rationeel op te stellen. Deze houding komt vaak intellectueel slim over, maar ook overdreven kritisch en kil.

De **dimensie Aanpassen** meet de mate waarin leiders handelen op een manier die overdreven behoudend, voorzichtig en/of beleefd optreden. Het meet in hoeverre leiders hun eigenwaarde en zekerheid ontlenen aan het voldoen aan verwachtingen van anderen in plaats van te handelen naar hun eigen wensen en intenties.

VERZAMELMAATSTAVEN

De volgende meetschalen zijn bedoeld om alles bij elkaar te brengen. Ze vatten alle dimensies van de Collective Leadership Assessment samen in het volgende:

Reactieve-Creatieve Schaal weerspiegelt de mate van evenwicht tussen de creatieve en de reactieve dimensies. De percentielscore geeft een beeld van hoe het collectieve leiderschap in je organisatie zich verhoudt tot dat in andere organisaties. Het meet de hoeveelheid energie die je organisatie steekt in reactief versus creatief gedrag. Het geeft antwoord op de vraag in hoeverre leiderschap, relaties en doelgericht gedrag voortkomen uit een reactieve of creatieve instelling. Ook geeft het aan in hoeverre het zelfbeeld van jouw leiders en hun motivatie van binnenuit komen of worden bepaald door externe verwachtingen, regels of omstandigheden.

Relatie-Taak Balans geeft de mate van evenwicht weer in je organisatie tussen de prestatiecompetenties en de relatiecompetenties. Het is een maatstaf voor de over-, onder- of evenwichtige ontwikkeling van beide helften (de relatiehelft en de taakhelft) die samen zorgen voor goed leiderschap. Een goede balans resulteert in hoge percentielscores.

