

A hand holding a lightbulb against a bokeh background. The background is dark with many out-of-focus, warm-toned light spots (bokeh) in shades of yellow, orange, and white. A hand is visible in the lower half of the frame, holding a clear incandescent lightbulb. The lightbulb is the central focus, with its internal filament visible. The overall mood is one of inspiration and ideas.

ASSESSIO

Leadership Feedback

ASSESSIO

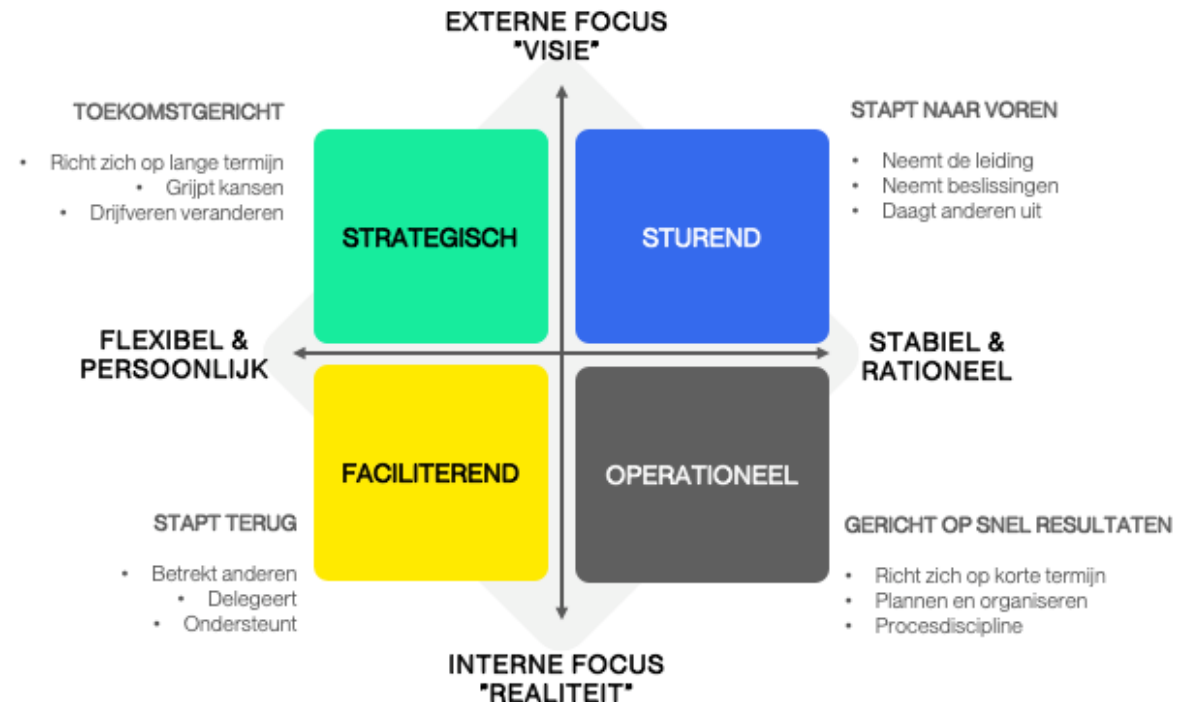
HET ASSESSIO LEIDERSCHAPSKADER

Jouw team geeft hun visie op hoe **jij als leider** binnen deze vier prestatiegebieden handelt.

Alle leiders, ongeacht hun rol, moeten deze gebieden op verschillende manieren beheren, en *de feedback van jouw team* geeft je inzicht in hoe zij jouw leiderschap zien.

Op basis van de feedback van je team kun je met hen samenwerken om:

- te blijven doen wat goed werkt en een positief effect heeft op je leiderschap, evenals
- waar nodig *aanpassingen doorvoeren* om het Team zo effectief mogelijk te laten werken.



Leadership Feedback

Vraag - 1/14

Jupa Zoeki

Neemt de leiding

Geeft leiding en bepaalt de koers. Houdt toezicht en controleert gedrag.

Sleep het schuifje om feedback te geven



DOORGAAN

Vraag - 1/14

Jupa Zoeki

Neemt de leiding

Geeft leiding en bepaalt de koers. Houdt toezicht en controleert gedrag.

Sleep het schuifje om feedback te geven



DOORGAAN

Het team geeft hun feedback door de mate te kiezen waarin zij denken dat jij handelt binnen de verschillende beschreven gedragingen, gekoppeld aan de vier prestatiegebieden.

Als ze denken dat je qua gedrag op het – voor hen – **juiste niveau** zit, kiezen ze voor deze optie. Maar ze kunnen ook tot de conclusie komen dat je te **veel of te weinig gedrag** vertoont en één van deze opties kiezen.

Al met al krijg je inzicht in wat goed werkt voor jouw team, op welke gebieden je aansluiting hebt en op welke gebieden je je mogelijk moet aanpassen. Ook krijg je direct een richting en suggesties voor aanpassingen die je kunt doorvoeren, waardoor de dialoog en het verder samenwerken met het Team makkelijker en constructiever wordt.

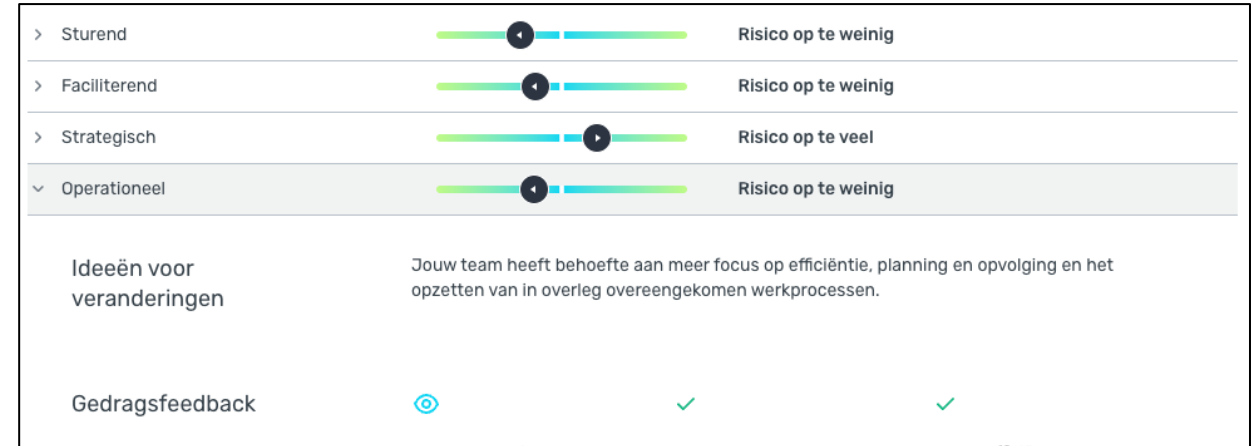
Sleep het schuifje om feedback te geven

DOORGAAN

Sleep het schuifje om feedback te geven

DOORGAAN

Laat de resultaten zien aan de hand van het Platform!



Gebruik de informatie op het platform voor je eigen reflectie en training, de dialoog met je manager en de voortdurende dialoog met je team.

Suggesties voor jouw ontwikkeling

Hoe creëer je focus op kortetermijndoelen en een goede coördinatie van werkprocessen? Wat kun je doen om te zorgen voor een effectieve planning, procesdiscipline en een goed gebruik van de beschikbare middelen van jouw team?

Focus op het heden

Zorg ervoor dat elk individu zich elke week committeert aan een concreet doel. Let er bij het opvolgen op voor dat je weet wie er presteert en wie niet.

Blijf op de hoogte

Neem beslissingen die focus kunnen bieden voor jouw team. Gebruik individuele vervolgesprekken om zicht te houden op hoe de zaken vorderen en om ondersteuning te kunnen bieden.

Werk samen met je team

STERKE PUNTEN - BLIJVEN DOEN

Bekijk de resultaten (bij voorkeur direct vanuit het Platform) en deel je mening over de ontvangen feedback met betrekking tot de relevanten gebieden.

Vraag het Team:

- Wat kun je hier nog meer over zeggen?
- Zijn we het allemaal eens? Andere meningen?
- Wat is voor jou het belangrijkste om, binnen dit gebied, op het "juiste" niveau te blijven?



Werk samen met je team

ONTWIKKELING – MEER/MINDER

Kies ÉÉN gebied en deel je mening over de feedback die je hebt ontvangen voor het relevante gebied.

- Wat herken je in de ontvangen feedback?
- Wat verrast je aan de ontvangen feedback?
- Welke "actie" ben je van plan te ondernemen om je leiderschap op dit gebied aan te passen??

Vraag het Team:

- Wat kun je hier nog meer over zeggen?
- Is mijn idee van "actie" correct? Is er iets anders dat effectiever/efficiënter kan werken?

▼ Sturend			Risico op te weinig
Ideeën voor veranderingen	Jouw team heeft graag dat jij je meer focust op richting geven, uitdagende doelen stelt en mensen aansprakelijk stelt voor het bereiken van resultaten.		
Gedragsfeedback			
	Jouw team wil dat je meer richting geeft en duidelijker bent over wat je van hen verwacht.	Jouw team wil graag dat je ze meer uitdaagt en ze aansprakelijk stelt voor resultaten.	
Suggesties voor jouw ontwikkeling	Hoe zorg je voor richting en betrokkenheid in je team? Wat kun je doen om afstemming te creëren, een duidelijk beeld te krijgen van hoe dingen moeten worden gedaan en dat mensen worden uitgedaagd om te presteren? Beslissingen nemen Beperk de focus van het team tot maximaal twee kritieke doelen. Zorg ervoor dat minstens 40% van de tijd van het team wordt besteed aan activiteiten die deze doelen nastreven. Verduidelijk 'hoe' Verduidelijk 'leidend gedrag' (op individueel niveau) dat bepalend is voor de kritieke doelen van je team. Verduidelijk niet alleen de activiteit, maar ook hoe vaak dit moet worden gedaan om een duidelijke prestatienorm vast te stellen (wat is een definitie van "goed werk").		

Leiderschap Feedback

ONTWIKKELING – MEER/MINDER

Als je laag scoort binnen een leiderschapsgebied, terwijl je overtuigd bent dat jouw focus als leider juist is, overweeg dan ten minste het volgende:

- Als je team het gevoel heeft dat ze het "verkeerde" leiderschap krijgen op basis van hun behoeften, is het niet altijd genoeg dat je misschien gelijk hebt. Ze zullen energie en betrokkenheid verliezen in hun dagelijkse werk zolang ze het gevoel hebben dat de leiderschapstijl niet aansluit.
- Wat kun je doen om hen te helpen jouw acties als leider te zien en te begrijpen? Alles wat hierbij helpt, zal hen meer kracht en focus geven om te doen wat nodig is in het bedrijf om de gewenste resultaten te creëren.

> Sturend		Risico op te weinig
> Faciliterend		Risico op te weinig
> Strategisch		Risico op te veel
▼ Operationeel		Risico op te weinig

Ideeën voor veranderingen

Jouw team heeft behoefte aan meer focus op efficiëntie, planning en opvolging en het opzetten van in overleg overeengekomen werkprocessen.

Gedragsfeedback

✓

✓

Jouw team wil graag dat je de middelen van het team richt op het efficiënt bereiken van kortetermijndoelen.

Je besteedt aandacht aan details en plant werk met duidelijk omschreven opbrengsten en tijdlijnen.

Je zet efficiënte werkprocessen op en stuurt erop dat anderen standaard werkprocedures volgen.

Suggesties voor jouw ontwikkeling

Hoe creëer je focus op kortetermijndoelen en een goede coördinatie van werkprocessen? Wat kun je doen om te zorgen voor een effectieve planning, procesdiscipline en een goed gebruik van de beschikbare middelen van jouw team?

Focus op het heden

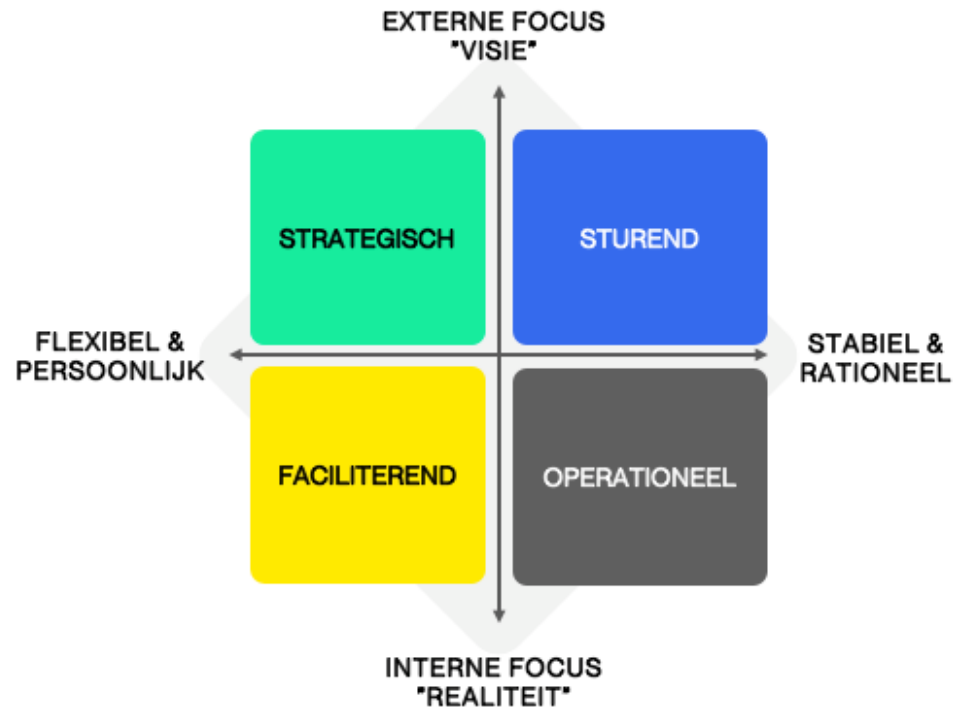
Zorg ervoor dat elk individu zich elke week committeert aan een concreet doel. Let er bij het opvolgen op voor dat je weet wie er presteert en wie niet.

Blijf op de hoogte

Neem beslissingen die focus kunnen bieden voor jouw team. Gebruik individuele vervolgesprekken om zicht te houden op hoe de zaken vorderen en om ondersteuning te kunnen bieden.

FOCUS KOMEND KWARTAAL

4 gebieden van Leiderschap



SAMENVATTING ACTIES

Lange termijn - Innovatie - Verandering

- 1
- 2

SAMENVATTING ACTIES

Opdrachten - Beslissingen - Uitdagingen

- 1
- 2

SAMENVATTING ACTIES

Betrokkenheid - Delegatie - Ondersteuning

- 1
- 2

SAMENVATTING ACTIES

Korte termijn - Efficiëntie - Plannen & Processen

- 1
- 2