

Werkmethodieken

Organisatieniveau

Beleg een Directiedialoog waarin de *Visie op leiderschap binnen de DIRECTIE* door de directie (evt. aangevuld met medewerkers) wordt verhelderd. Probeer hierbij antwoorden te formuleren op de volgende vragen:

1. Welke visie, strategie en doelstellingen hebben wij?
2. a. Welke huidige Interne-Externe Oriëntatie hebben wij?
b. Welke huidige Beheersing-Flexibiliteit Oriëntatie hebben wij?
3. Welke oriëntaties hebben wij nodig om in de toekomst succesvol te blijven?
4. Wat betekent dit voor de Quinn-rollen die binnen onze organisatie nodig zijn?
5. Schrijf gezamenlijk een korte, wervende tekst van een half A4 waarin de “DIRECTIE-Leidinggevende van de Toekomst” beschreven wordt in termen van Quinn.

Teamniveau

Werk in kleine teams (teams zoals die ook in werkelijkheid gelden). Start en begeleid een discussie met de onderstaande centrale vragen.

Eigen teamanalyse: wat betekent deze score voor ons?

1. Hoe zijn de Quinn-rollen over het team verdeeld?
2. Wat is de meerwaarde hiervan?
 - Welke rollen zijn “concurrerend”
 - Welke voorbeelden uit de praktijk kun je bedenken waarin dit spanningsveld bleek
 - Vanuit welke waarden en criteria kun je verklaren dat dit spanningsveld ontstond?
3. Welke Quinn-rollen moeten wij verder ontwikkelen om het team evenwichtiger te maken?

Teamanalyse gekoppeld aan de Doelstellingen en Visie van de organisatie

1. Je krijgt een korte beschrijving van de “DIRECTIE-leidinggevende van de Toekomst”. Lees deze eerst.
2. Koppel jouw huidige Quinn Teamanalyse aan het verhaal dat je zojuist gelezen hebt. Wat betekent dit voor de richting waarin jouw team zich moet ontwikkelen?
3. Hoe kun je dat vormgeven?

Individueel niveau

Houd een coachingsgesprek met de leidinggevende. Onderstaand staan de belangrijkste coachingsvragen.

- 1 Herken jij je in de Quinn-score?
Wat zijn jouw 2 natuurlijke (best-scorende) stijlen?
Waar kijk je van op?
- 2 Welke verschillen tussen eigen evaluatie en de evaluatie door anderen zijn er?
Wat betekent dit voor jezelf?
- 3 Wat is de kracht van jouw leiderschapsrollen?
Omschrijf hoe je deze kracht eerder heb toegepast
Wat is een valkuil bij jouw leiderschapsrol?
Kun je een persoon noemen die jouw “concurrerende waarden” heeft?
Hoe kunnen jullie elkaar versterken?
- 4 In welke vaardigheden ga je je verder bekwamen? Hoe?

Aanvullende oefeningen

Uitdagingen van Quinn

Het raamwerk van Quinn weerspiegelt de complexiteit waarmee mensen in organisaties in de werkelijkheid worden geconfronteerd. Het dient als hulpmiddel om het denken te verbreden en keuzemogelijkheden en effectiviteit te vergroten. Dat kan echter slechts dan plaatsvinden als je drie uitdagingen onder ogen ziet:

Uitdaging 1

Zowel de kracht als de zwakheden van elk van de vier kwadranten dien je naar waarde in te schatten; *Maak een lijstje met krachten en beperkingen van elk kwadrant*

Uitdaging 2

De vaardigheden en de kennis die verbonden zijn met elk kwadrant dien je te verwerven en te gebruiken; *Neem de drie vaardigheden per Leiderschapsrol door en scoor uzelf per vaardigheid op een schaal van 1 tot 7.*

Uitdaging 3

Op dynamische wijze dien je de vaardigheden en de kennis in ieder kwadrant te integreren met de situaties die je in je organisatie tegenkomt. *Op welke wijze ga je je ontwikkelgebieden ontginnen?*

Werkschema voor zelfverbetering

1. Leer jezelf kennen
 - a. Doe de 360-graden Quinn-test
 - b. Schrijf een evaluatie over jezelf in elke rol
 - c. Bespreek je vaardigheden met mensen die eerlijk hun mening geven
2. Ontwikkel een strategie om te veranderen
 - a. Houd een dagboek bij
 - b. Identificeer de gebieden die verbetering behoeven
 - c. Bepaal rolmodellen voor de zwakke gebieden
 - d. Lees relevante boeken/ volg cursussen/ laat je coachen
3. Implementeer de verandering
 - a. Weer eerlijk over de kosten van de verbetering
 - b. Ontwikkel een systeem dat je steunt in sociaal opzicht
 - c. Evalueer en wijzig je strategie voortdurend

Heronderzoek van je profiel

Halverwege het verandertraject is het tijd om de tussenbalans op te maken. Wat heb je geleerd, waar heb je je op ontwikkeld? De start is het doel van de organisatie, maar uiteindelijk is de vraag of je de juiste vaardigheden hebt geleerd én in de praktijk brengt.

Beantwoord de vragen uit de Quinn-test nogmaals en bestudeer jouw profiel. Geef antwoord op de volgende vragen, uitgaande van het laatste profiel:

1. Wat waren mijn sterkste en zwakste punten aan het begin?
2. Hoe zie ik mijzelf anders op dit moment?

