

Leiderschapsraster

Blake en Mouton hebben een leiderschapsraster ontwikkeld. De volgende twee aspecten gelden hierbij als uitgangspunt:

- Taakgericht leiderschap; het zorgt voor ordening in het werk,
- Sociaalgericht leiderschap; heeft aandacht voor de inzet.

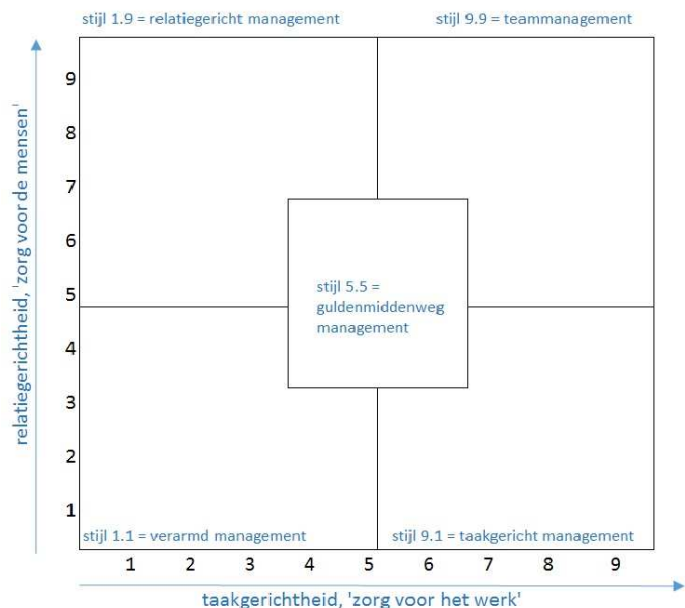
Door deze twee aspecten grafisch weer te geven kunnen diverse leiderschapsstijlen worden gevisualiseerd in vijf hoofdindelingen:

Stijl 1.1, Verarmd management: weinig aandacht voor taken en weinig aandacht voor menselijke aspecten. De leider doet alleen datgene wat absoluut noodzakelijk is om zichzelf te handhaven. Vooral persoonlijke doelen staan voorop.

Stijl 9.1, Taakgericht management: bedrijfsbelang en taakgerichtheid staan voorop.

Het is een productiegerichte stijl met zeer weinig aandacht voor de mens. Het leiderschap is puur taakgericht.

Stijl 1.9, Countryclub management: veel aandacht voor het menselijke aspect, nauwelijks aansturing op doelen.



Stijl 5.5, Guldenmiddenweg management: de aandacht wordt verdeeld tussen menselijke aspecten, organisatiedoelen en persoonlijke doelen. Alles krijgt evenveel aandacht.

Stijl 9.9, Team management: doormiddel van teamvorming, goede sfeer en samenwerking wordt hoge efficiency nagestreefd. In de praktijk blijkt dat met deze stijl de beste resultaten worden bereikt met de minste ongewenste bijeffecten. Alhoewel het Teamleiderschap wordt genoemd blijft de leider in deze stijl zelf verantwoordelijk voor het nemen van beslissingen.

Onderzoek naar het gedrag van leiders brengt het onderscheid van taakgerichtheid en relatiegerichtheid naar voren.

Taakgericht gedrag

Taakgerichte leiders letten er vooral op dat de taak wordt uitgevoerd. Ze zeggen anderen duidelijk wat ze moeten doen en controleren de verrichtingen zorgvuldig.

Taakgericht leidinggevend gedrag is als volgt te omschrijven: organiseer, reguleer en controleer.

Enkele taakgerichte functies zijn:

- initiatief nemen,
- op gang brengen,
- procedure voorstellen doen,
- verhelderen en samenvatten,
- informatie en meningen vragen,
- besluitvorming begeleiden,
- evalueren.

Relatiegericht gedrag

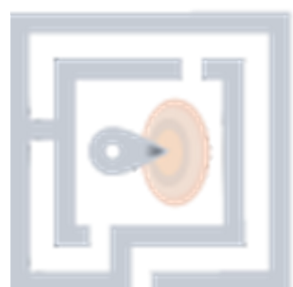
Relatiegerichte leiders, ook wel sociaal-emotionele leiders, luisteren naar mensen, ondersteunen hun inspanningen en moedigen aan. Ze zorgen ervoor dat de betrokkenheid van de medewerkers bij probleemoplossing en besluitvorming worden bevorderd.

Relatiegericht leidinggevend gedrag is als volgt te omschrijven: beloon, luister en bevorder.

Enkele relatiegerichte functies zijn:

- aanmoedigen/stimuleren,
- saamhorigheid stimuleren; deskundigheid van medewerkers benadrukken,
- conflicten bijleggen/spanningen verminderen.

Elke leidinggevende kan van bepaalde gedragsdimensies veel of weinig vertonen. Met bovenstaande theorie en het leiderschapsraster op de vorige pagina zijn vijf leiderschapstijlen waar te nemen.



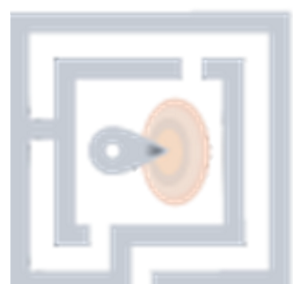
Leiderschapsraster

Omcirkel bij onderstaande 18 stellingen een cijfer dat aangeeft tot in hoeverre de stellingen op jou van toepassing zijn.

Bij 'helemaal van toepassing' omcirkel je de '5', bij 'mee eens' omcirkel je de '4', enzovoort.

Leiderschapsraster		helemaal mee eens	mee eens	neutraal	niet mee eens	helemaal niet mee eens
1	Ik coach en adviseer mijn teamleden om ze te helpen bij hun ontwikkeling	5	4	3	2	1
2	Ik betrek mijn teamleden bij het maken van beslissingen en zal proberen hun ideeën en suggesties toe te passen	5	4	3	2	1
3	Ik vind het leuk te lezen over training, leiderschap en psychologie en om de kennis toe te passen	5	4	3	2	1
4	Ik houd de planning goed in de gaten om ervoor te zorgen dat een project op tijd klaar is	5	4	3	2	1
5	Ik vind het leuk om vakliteratuur te lezen en om nieuwe methoden en technieken toe te passen op het werk	5	4	3	2	1
6	Hoe uitdagender de taak, hoe leuker ik hem vind	5	4	3	2	1
7	Ik vind het leuk om mensen nieuwe vaardigheden en werkwijzen te leren	5	4	3	2	1
8	Om ervoor te zorgen dat een complexe taak goed wordt afgerond, zorg ik ervoor dat elk detail klopt	5	4	3	2	1
9	Ik vind het gemakkelijk om meerdere moeilijke taken tegelijkertijd uit te voeren	5	4	3	2	1
10	Ik respecteer de grenzen van anderen	5	4	3	2	1
11	Ik vind het samenstellen van een goed team heel erg belangrijk	5	4	3	2	1
12	Ik houd ervan om problemen te analyseren	5	4	3	2	1
13	Als ik iemand op fouten wijs, dan let ik er op dat de onderlinge relatie niet in gevaar komt	5	4	3	2	1
14	Ik moedig teamleden aan om creatief te zijn	5	4	3	2	1
15	Ik plan zo efficiënt mogelijk	5	4	3	2	1
16	Niks is belangrijker dan een doel behalen of een taak afronden	5	4	3	2	1
17	Ik probeer altijd een groot project in kleine verwerkbare taken op te delen	5	4	3	2	1
18	Ik vind het leuk om de moeilijke aspecten en details van een complex project of een complexe taak uit te leggen aan mijn teamleden	5	4	3	2	1

LEID
train



Leiderschapsrastertest, instructie voor de scoring

Vul de omcirkelde getallen in de tabel hieronder in, tel de antwoorden bij elkaar op en deel het totaal door 5.

Je krijgt vervolgens jouw 'R' en jouw 'T'-score. R = relatiegericht en T = taakgericht.

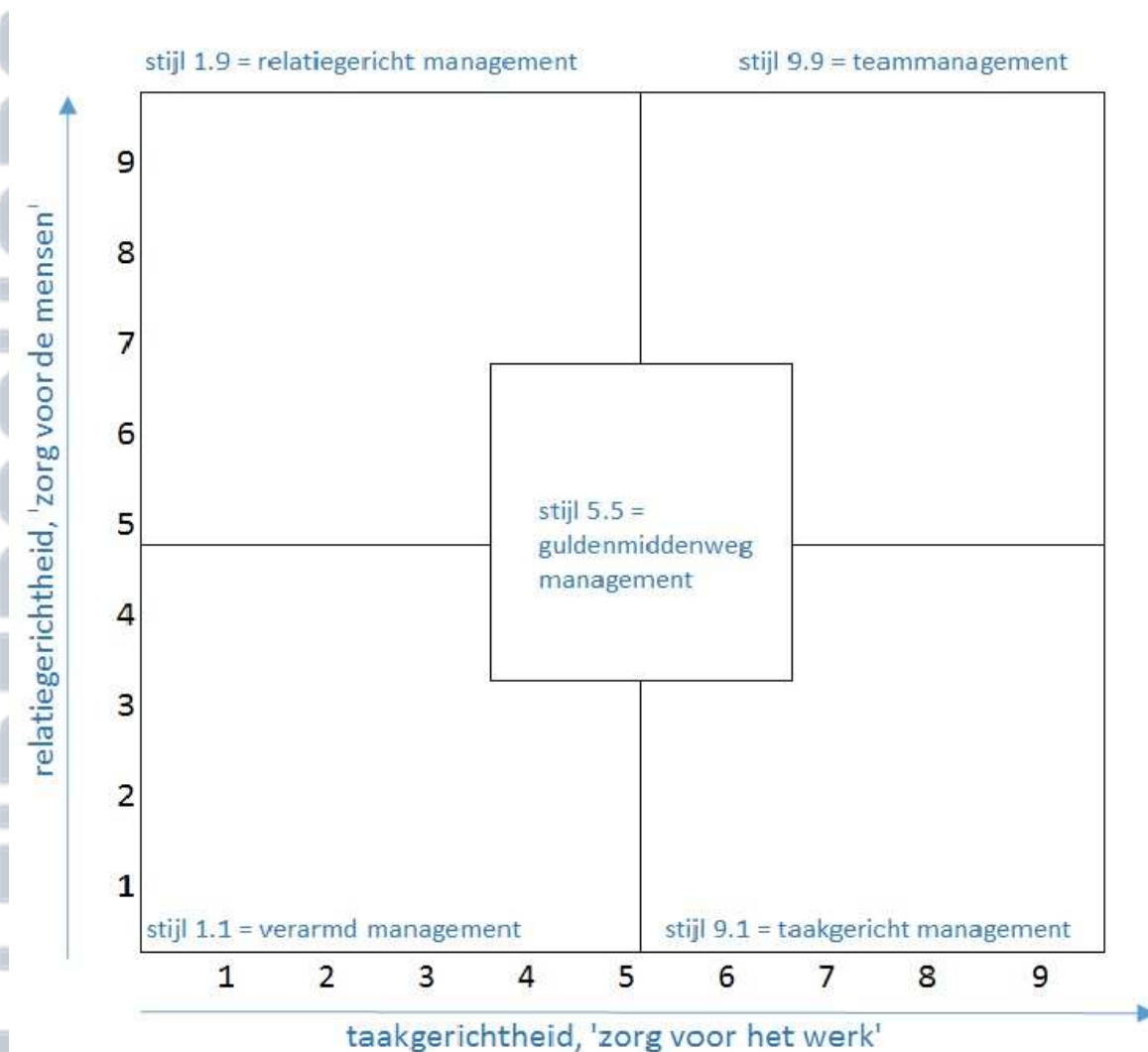
Vragen	1	2	3	7	10	11	13	14	18	totaal	score
Antwoorden											

/5 R

Vragen	4	5	6	8	9	12	15	16	17	totaal	score
Antwoorden											

/5 T

Zet in het raster hieronder een kruisje in de linker verticale lijn bij het getal dat overeenkomt met je score op 'R'. Zet in het raster hieronder een kruisje in de onderste horizontale lijn bij het getal dat overeenkomt met je score op 'T'



Verbindt de twee kruisjes door het trekken van een horizontale en een verticale lijn. Het punt waar de twee lijnen elkaar kruisen geeft jouw dominante leiderschapsstijl weer.