

Voorbeeld Rapport

Datum 12/12/2024

SCORE

De hoogste score geeft jouw voorkeursstijl aan. Idealiter wissel je perfect af tussen de vier stijlen en scoor je op elke stijl 25%. In dat geval zijn de vier stijlen jouw voorkeursstijlen.

De meeste mensen hebben echter twee voorkeursstijlen, wat betekent dat je op twee stijlen even hoog scoort. Afhankelijk van de situatie wissel je dan tussen deze twee stijlen.

Een score van 25% of meer geeft aan dat dit jouw ondersteunende stijl is, de stijl die je gebruikt na je voorkeursstijl(en).

Een score van 15% of minder geeft aan dat dit een te ontwikkelen stijl is.

Situationeel leiderschap

Het Situationeel Leiderschap Model is van groot belang bij het herkennen van de situatie van jouw medewerker en het bewust zijn van de invloed van de juiste leiderschapsstijl op zowel de ontwikkeling van de medewerker als de kwaliteit van het geleverde werk.

Het model gaat uit van de relatie tussen leider en medewerker en bepaalt welke leiderschapsstijl op welk moment het meest effectief is.

Uit onderzoek blijkt dat in elke situatie één bepaalde stijl het meest effectief zal zijn, terwijl de andere drie stijlen minder effectief zullen zijn. Een leidinggevende moet dus op basis van de situatie inschatten welke leiderschapsstijl het meest effectief is, oftewel situationeel leidinggeven.

VOORKEURSSTIJLEN

Delegeren

35%



- Weinig taakgericht en weinig relatiegericht.
- De leider draagt de verantwoordelijkheid volledig over aan de medewerkers en laat hen zelfstandig werken.
- Er is minimale sturing en ondersteuning nodig, omdat de medewerkers zowel bekwaam als bereid zijn.

Geschikt voor: Medewerkers die zowel bekwaam als gemotiveerd zijn om zelfstandig te werken.

Stijleffectiviteit

8



Stijleffectiviteit bij delegeren weerspiegelt hoe goed een leider zijn aanpak afstemt op de behoeften en kwaliteiten van het team om optimale resultaten te behalen.

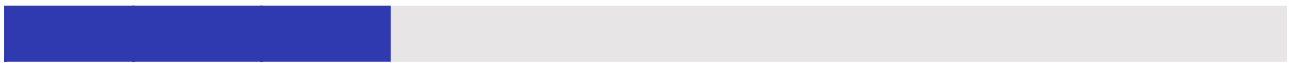
Een effectieve stijl toont aan dat de leider duidelijk communiceert, passende verantwoordelijkheid toewijst en ondersteuning biedt waar nodig, waardoor het team vertrouwen en zelfstandigheid ontwikkelt.

Een ineffektieve stijl kan leiden tot verwarring, onbalans in verantwoordelijkheden of een gebrek aan betrokkenheid, wat de prestaties en samenwerking binnen het team negatief beïnvloedt.

ONDERSTEUNENDE STIJLEN

Overleggen

30%



- Relatiegericht, minder taakgericht.
- De focus ligt op samenwerking en ondersteuning van de medewerkers.
- De leider moedigt aan, geeft complimenten en stelt vragen, maar de medewerkers hebben meer verantwoordelijkheid over de uitvoering.
- De beslissingen worden gezamenlijk genomen en de communicatie is tweerichtingsverkeer.

Geschikt voor: Medewerkers die wel enige bekwaamheid hebben, maar nog niet voldoende zelfvertrouwen of bereidheid tonen.

Stijleffectiviteit

5



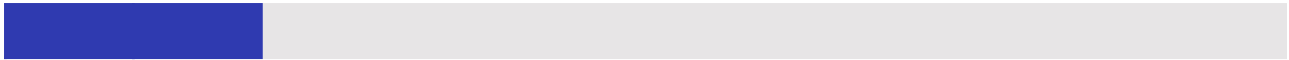
Stijleffectiviteit bij overleggen verwijst naar hoe goed een leider zijn mensgerichte aanpak inzet om een effectieve samenwerking te bevorderen.

Een hoge stijleffectiviteit toont aan dat de leider in staat is om een team met onzekerheden, maar voldoende vaardigheden, te begeleiden door een passende balans te vinden tussen ondersteuning, motivatie en duidelijke sturing.

Een lage stijleffectiviteit wijst op een tekort aan afgestemde aanpak, wat kan leiden tot uitdagingen bij het effectief versterken van vertrouwen en het bereiken van gezamenlijke doelen.

Instrueren

20%



- Taakgericht, weinig relatiegericht.
- De leider geeft duidelijke instructies, beschrijft precies wat, hoe, wanneer en door wie iets gedaan moet worden. Er is weinig ruimte voor feedback of overleg.
- De communicatie is eenzijdig, en de leider controleert streng op uitvoering.

Geschikt voor: Medewerkers met weinig bekwaamheid en lage bereidheid of motivatie.

Stijleffectiviteit

8



Stijleffectiviteit bij instrueren verwijst naar hoe goed een leider in staat is om zijn taakgerichte aanpak effectief toe te passen in verschillende situaties.

Een effectieve stijl kenmerkt zich door het geven van duidelijke instructies en het bieden van structuur, wat vooral gunstig is voor onervaren medewerkers en hun prestaties ondersteunt.

Een ineffektieve stijl kan leiden tot onvoldoende begeleiding, waardoor het aansturen van onervaren of ongemotiveerde medewerkers uitdagend wordt.

TE ONTWIKKELEN STIJLEN

Overtuigen

15%



- Zowel taakgericht als relatiegericht.
- De leider blijft veel instructies geven, maar motiveert en legt ook uit waarom bepaalde beslissingen worden genomen. Er is ruimte voor overleg en de leider probeert de medewerkers mee te krijgen.
- Dit is een coachende en motiverende stijl.

Geschikt voor: Medewerkers die nog niet bekwaam zijn, maar wel gemotiveerd zijn. Enthousiast, maar onervaren.

Stijleffectiviteit

3



Stijleffectiviteit bij overtuigen weerspiegelt hoe goed een leider zijn aanpak afstemt op de behoeften van het team en de situatie.

Een effectieve stijl laat zien dat de leider op een inspirerende manier enthousiasme weet om te zetten in concrete resultaten, bijvoorbeeld door onervaren medewerkers te motiveren met duidelijke uitleg en aanmoediging.

Een minder effectieve stijl kan erop wijzen dat de leider onvoldoende inspeelt op de behoeften van gemotiveerde maar onervaren medewerkers, waardoor hun potentieel niet volledig tot bloei komt.

JOUW FLEXIBILITEIT EN EFFECTIVITEIT

Stijlflexibiliteit

24



De score kan variëren van 0 tot 30.

Hoe lager de score, hoe slechter de stijlflexibiliteit.

Je kiest dan vaak voor hetzelfde gedrag in een steeds wisselende situatie.

Een score dichterbij 30 geeft aan dat je jouw gedrag makkelijk kan aanpassen aan de situatie en dat je dus heel flexibel bent.

Stijleffectiviteit

24



Je bent een effectieve leider als je in staat bent de juiste stijl in de juiste situatie toe te passen. Hoe hoger deze score, hoe effectief je bent als leidinggevende.