

VERANDERINGSKRACHT MANAGEMENTTEAMS LIFO-TEST® QUICK SCAN

Versterk de kracht van leiders om veranderingsprocessen te begeleiden

Inleiding

Het succes van de verandering en vernieuwing in het bedrijf wordt bepaald door de veranderkracht van uw MT.

Met deze *quick scan* brengt u de sterke en verbeterpunten van het managementteam in kaart om veranderingsprocessen te managen. Het bijzondere van deze scan is u ook informatie krijgt over hoe het team en de individuele leden zich gedragen in:

- gunstige situaties (*business as usual*, normale gang van zaken) én
- ongunstige stressvolle situaties (veranderingen, fusies, nieuwe taken, enzovoort).

U krijgt inzicht in de twee aspecten die de veranderingskracht van uw managementteam vormen:

- de kwaliteiten van de individuele teamleden en het team om resultaatgericht sturing te geven,
- hun kwaliteiten om mensen te inspireren, te coachen en te ondersteunen.

U krijgt specifieke informatie over welke kwaliteiten van het managementteam en de individuele leden een bijdrage leveren aan het succes van het veranderingsproces, en welke punten zij kunnen verbeteren.

Resultaatgericht en mensgericht leiderschap

Wij onderscheiden twee taakgerichte aspecten en twee mensgerichte aspecten. Wij beschrijven deze analyse in hoofdlijnen. Als u meer en gedetailleerde informatie wilt, kunt u met ons contact opnemen.

A. Resultaatgericht leiderschap

A.1. Sturingskracht (BO). Dit geeft de mate aan:

- waarin veranderingen als uitdaging worden gezien,
- waarin richting wordt gegeven,
- waarin beslissingen worden genomen en duidelijkheid wordt gecreëerd,
- van overtuigingskracht,
- van het denken in grote lijnen,
- van actiegerichtheid,
- van de bereidheid om initiatief te nemen.

A.2. Methodisch/structurend (BA). Geeft inzicht in:

- de mate waarin zaken methodisch, analytisch worden aangepakt,
- de mate van structurend werken, voortbouwend op het bestaande, borgend,
- de mate van gerichtheid op regels en procedures,
- hoeverre men oog heeft voor details,
- de mate van beschouwend zijn,
- welke mate men voorkeur heeft voor objectiviteit.

B. MENSGERICHT LEIDERSCHAP

B.1. Inlevingsvermogen (MW). Geeft de mate aan van:

- sensitiviteit,
- inlevingsvermogen in de ander,
- flexibel inspelen op veranderingen.

B.2. Ondersteuningskracht (SO). Geeft aan:

- de mate van openheid voor anderen; in hoeverre men ruimte geeft aan anderen,
- in hoeverre hoge kwaliteit wordt nagestreefd,
- in welke mate collectieve behoeftes/verbinding met anderen worden gestimuleerd,
- de mate waarin men respectvol omgaat met afwijkende meningen.

Voorbeeld analyse veranderingskracht managementteam IT bedrijf

	Sturingskracht		Methodisch/Structuur	
	GO	OO	GO	OO
Jan	28	21	25	29
Piet	28	23	22	25
Klaas	33	20	21	29
Marie	31	25	22	28
Sandra	28	22	20	27

	Ondersteunend		Inlevingsvermogen	
	GO	OO	GO	OO
Jan	21	17	16	23
Piet	26	22	14	20
Klaas	18	13	19	28
Marie	17	18	20	19
Sandra	22	21	20	20

GO = Gunstige omstandigheden; OO = Ongunstige omstandigheden
Maximale score is 36 punten en minimumscore is 9 punten.

Voorbeeld analyse veranderingskracht managementteam IT bedrijf (grafisch)

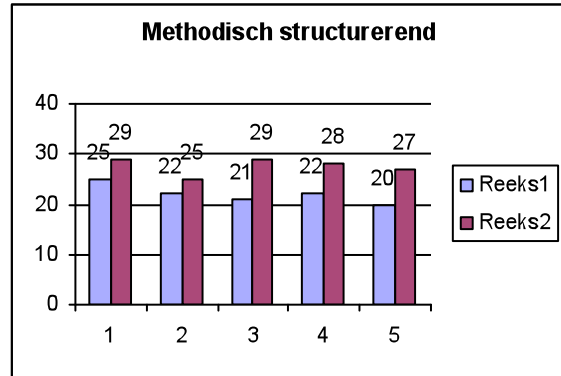
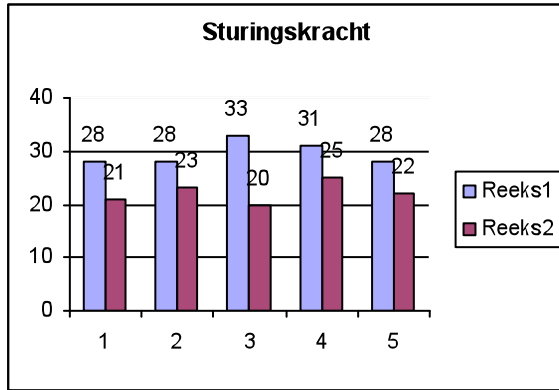
Reeks 1 = gunstige omstandigheden



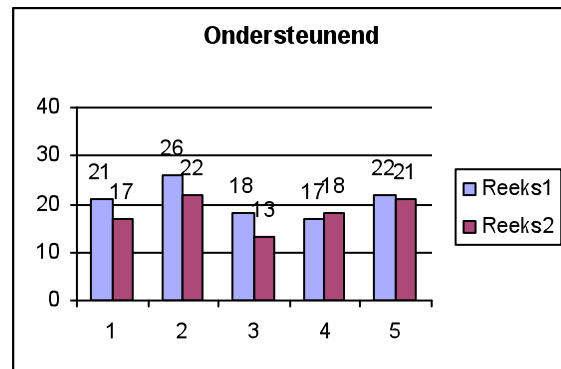
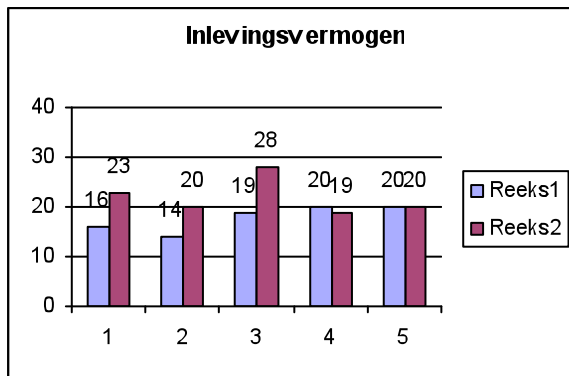
Reeks 2 = ongunstige omstandigheden



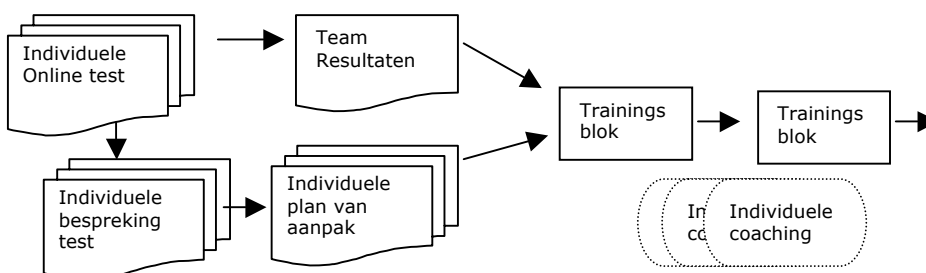
Taakgericht leiderschap



Mensgericht leiderschap



AANPAK



Good to Great Leiderschap (J. Collins)

