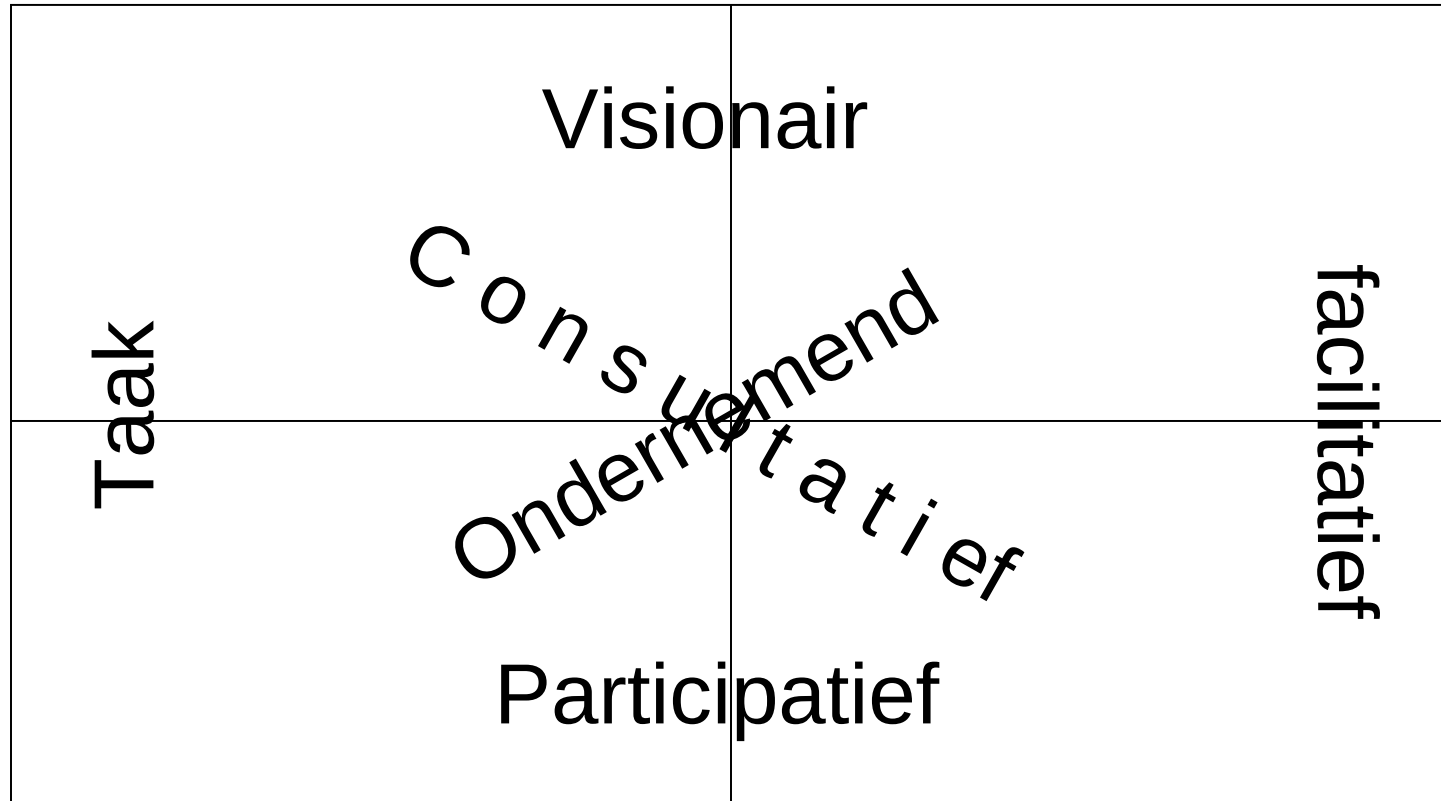


Werkstijlen en de BrainMap

Leiderschapsstijlen

I-Beheers

I-Onderzoek



I-Streef

I-Conserveer

Leiderschapsstijlen

<u>Leiderschaps stijl</u>	<u>Taak</u>	<u>Participatief</u>	<u>Facilitatief</u>	<u>Visionair</u>	<u>Ondernemend</u>	<u>Consultatief</u>
<u>Leiderschaps Focus</u>	Rationeel uitvoeren van geaccepteerde doelen	Goede allocatie van menselijke hulpbronnen	Brengt energie en kunde van deelnemers naar boven	Met behulp van autoriteit missie bewerkstelligen	Realiseert een persoonlijk wapenfeit	Werkt met ondergeschikten om beleid in praktijk te brengen
<u>Rol</u>	Oefent logische macht uit om doelen te bereiken	Beheert korte en lange termijn hulpbronnen optimaal	Deelt creëte van ideeën en beantwoordt aan waarden van leden	Wil loyaliteit aan de persoon en aan de missie van de leider	Materialiseert iemands ideeën in de “werkelijkheid”	Vindt beste ideeën om organisatiedoelen te bereiken
<u>Stijl van organiseren</u>	Hierarchisch, Taakgericht	Functioneel	Open; zeer flexibel	Charismatisch, stamachtig	Charismatisch, groeiend naar hierarchisch	Hierarchisch, patriarchisch
<u>Omgaan met Conflicten</u>	Eist conformiteit aan het beleid	Onderhandelt voor gemeenschappelijke waarden	Open uitwisseling en emotionele ondersteuning	Herformuleert creatieve overgang van het onderwerp	Veroorzaakt verdwijning van het onderwerp; de machtspositie van de oppositie aantastend	Verduidelijkt opgelegd beleid met partijen in kwestie
<u>Planning</u>	Expliciete tijds- en hulpbron toewijzing	Optimaliseert huidig en toekomstig product	Expansieve exploratie van mogelijkheden	“Grote lijn”, lange termijn en autocratisch	Creëert kans door een sterke doeloriëntatie	Richt zich op overeengekomen doelen, ideeën van de leden gebruikend
<u>Ideale volger</u>	Technisch competent; Accepteert Organisatie verwachtingen	Coöperatieve en responsief	Onafhankelijk open, naar binnen gericht	Loyaal, betrouwbaar, accepteert regels en uitstellen van beslissingen	Lage ego behoeften, flexibel en verantwoordelijk	Geïnformeerd, open en autoriteit accepterend

VERANDERINGSAGENDA - EISEN VOOR ORGANISATIE VERANDERINGEN

IK STREEF

Druk om te veranderen

- ★ Duidelijke behoefte aan verbeterde prestaties
- ★ Crisis in business unit
- ★ De baas wil het
- ★ Metingen/ beloningen die verbonden zijn aan vooruitgang
- ★ Druk van collegae
- ★ Versterking van ondersteunende systemen
- ★ De markt eist het
- ★ Verlies van Marktaandeel
- ★ Pro-actieve innovatie

IK ONDERZOEK

Een duidelijke gemeenschappelijke visie hebben

- ★ Bewustzijn en
- ★ Begrip voor toekomstige behoeften
- ★ Overeenstemming tot welke behoeften men zich moet richten
- ★ Inzicht in welke veranderingen noodzakelijk zijn
- ★ Duidelijk streefbeeld

IK CONSERVEER

Capaciteit om te veranderen

- ★ Ontvankelijkheid voor ideeën hoe te veranderen
- ★ De juiste mensen besteden tijd aan de veranderingsoperatie
- ★ Management van emoties
- ★ Het inzicht hoe de veranderingsoperatie zich verhoudt met andere prioriteiten

Ik BEHEERS

Eerste uitvoerbare stappen

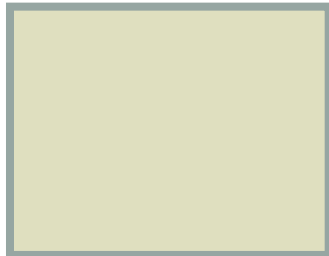
- ★ Inzicht hoe dagelijks gedrag beslissingen en taken moeten veranderen
- ★ Duidelijke complete actie programma's en implementatie plannen
- ★ Feedback mechanismen om invoering veranderingen op het spoor te houden

Veranderen

WAT GEBEURT ER ALS AAN DEZE VOORWAARDE NIET IS VOLDAAN?

IK STREEF

IK ONDERZOEK IK CONSERVEER IK BEHEERS



+

Een duidelijke gemeenschappelijke visie hebben

+

Capaciteit om te veranderen

+

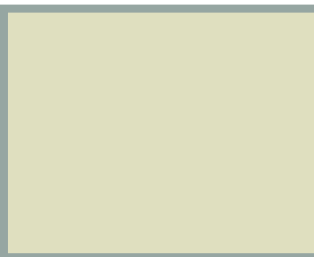
Eerste uitvoerbare stappen

=

Onderaan het stapeltje

Druk om te veranderen

+



+

Capaciteit om te veranderen

+

Eerste uitvoerbare stappen

=

Snelle start zonder toekomst perspectief

Druk om te veranderen

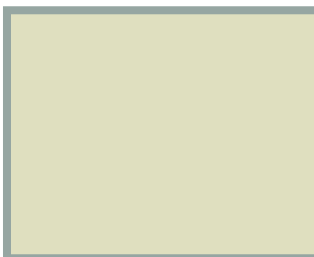
+

Een duidelijke gemeenschappelijke visie hebben

+

Capaciteit om te veranderen

+



=

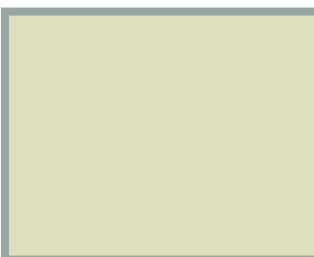
Valse start pogingen op goed geluk

Druk om te veranderen

+

Een duidelijke gemeenschappelijke visie hebben

+



+

Eerste uitvoerbare stappen

=

Fricties, angst, frustratie