



# Hefbomen van Leiderschap

**Simpel.  
Voorspellend.  
Invloedrijk.**

 LEADERSHIP4YOU

# Excellente Competentiemodellen

Organisaties zoeken naar simpele, praktische middelen voor de ontwikkeling van leiderschap. Een grote focus op competenties heeft ertoe geleid dat organisaties modellen hebben ontwikkeld met betrekking tot het bereiken van strategische doelen en het creëren van een gemeenschappelijk concept. Deze competentiemodellen hebben gezorgd voor een hogere nauwkeurigheid in de beoordeling en meer duidelijkheid in ontwikkeling.

Ons onderzoek van 15 jaar geleden onthulde 16 competenties die excellente leiders onderscheidde van alle anderen. Dit unieke perspectief op competenties is een simpel fundament dat het belang benadrukt van het focussen op de juiste gedragingen op het juiste moment, om zo een excellente leider te worden. Er is echter een groeiende trend ontstaan om de competentiemodellen nog verder te vereenvoudigen.

# De Moeilijke Zoektocht

---

Het doel is om een model te ontwerpen dat alleen de competenties bevat die het meeste verschil maken. Een reden voor het vereenvoudigen van de competentiemodellen, is de uitdaging om bredere en meer diverse groepen te laten ontwikkelen tot zeer effectieve leiders. Succes hangt af van de integratie van een gedeeld concept over leiderschap in alle lagen van een organisatie. Hoe gemakkelijk dit misschien ook klinkt, het maken van een eenvoudig model kan moeilijk zijn. In een poging tot vereenvoudiging, komt namelijk vaak complexiteit kijken. Dit komt vooral doordat de definities van competenties een combinatie zijn van verschillende gedragingen. Zoals het voorbeeld onderaan laat zien, wordt een vereenvoudigde competentie zoals *Vindingrijkheid* uiteindelijk gedefinieerd met gedragingen van meerdere competenties. Wanneer competenties worden gedefinieerd door middel van meerdere concepten, creëert dit verwarring bij het bespreken en maken van ontwikkelingsplannen. Als je jezelf probeert te ontwikkelen binnen *Vindingrijkheid*, leg je dan de focus op innovatiever zijn, problemen oplossen, samenwerken of op allemaal? Het eenvoudige model is dus niet zo eenvoudig meer.

Gedragbeschrijvingen voor <i>Vindingrijkheid</i>	Traditionele kenmerken
Werkt actief aan het maken van streefdoelen voor het team	Stelt streefdoelen vast
Bevordert een hoog niveau van samenwerking binnen de groep	Samenwerking en teamwerk
Produceert een reeks alternatieve oplossingen voor problemen	Lost problemen op
Zet zich sterk in wanneer hij wordt geconfronteerd met moeilijke doelen en is bereidwillig extra inspanningen te leveren wanneer nodig	Is resultaatgericht
Kan effectief brainstormen faciliteren	Innovatie
Beveelt vaak nieuwe manieren van werken aan	Innovatie

# Opzoek Naar Data

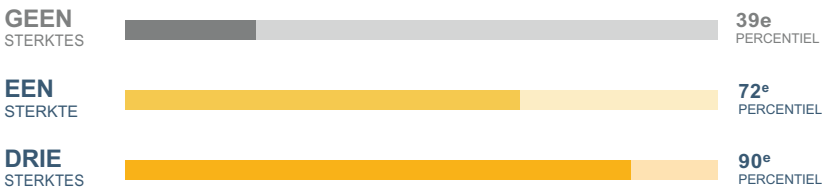
---

Geïntrigeerd door het uitgangspunt van het combineren van differentiërende competenties in een kort maar voorspellend competentiemodel, analyseerden we meer dan een miljoen 360-graden feedbackbeoordelingen. Door middel van gedragsclustering zijn er zes vooraanstaande leiderschapscompetenties ontstaan.



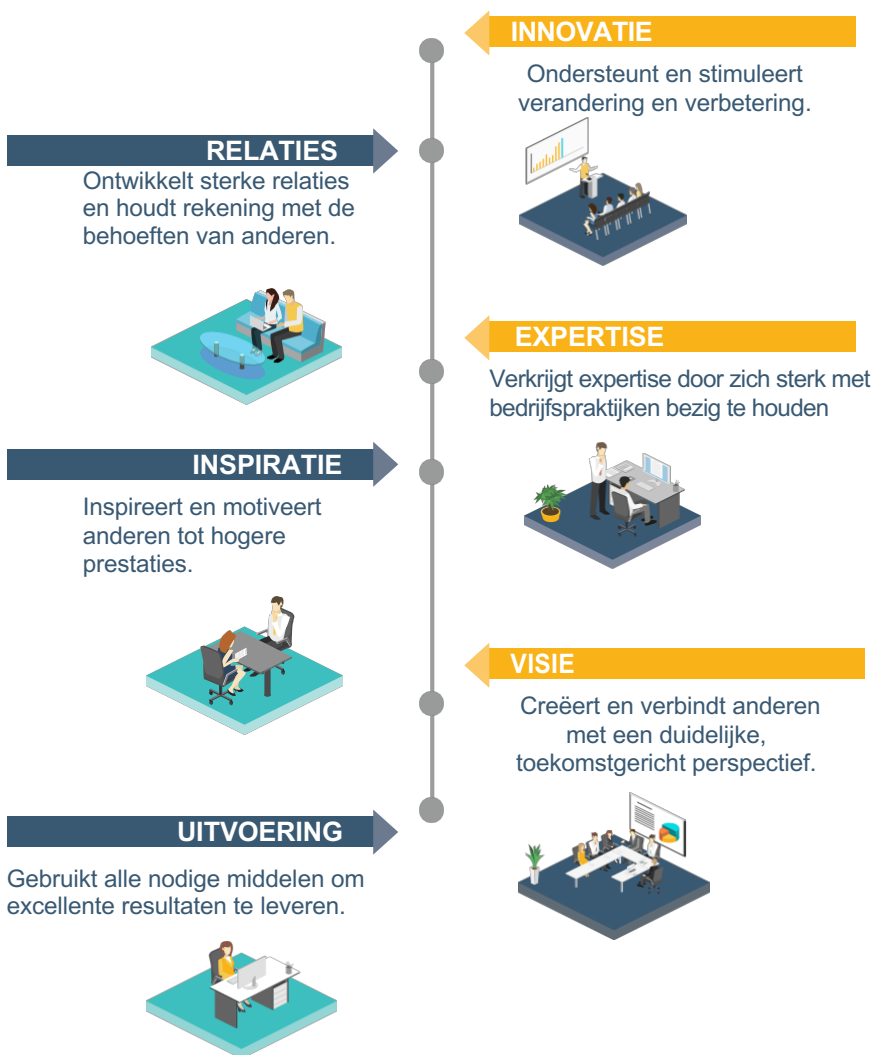
## Meer dan 1,000,000 beoordelingen

Voor het valideren van dit vereenvoudigde model werden leiders gerangschikt wanneer zij sterktes van deze zes competenties aantoonden. Het hebben van een sterkte in slechts één van de zes competenties, plaatst een leider in het 72<sup>e</sup> percentiel voor de algehele effectiviteit – drie sterktes verhoogden ze tot het 90<sup>e</sup> percentiel!



# De Zes Leiderschapscompetenties

Dit model met de zes leiderschapscompetenties staat voor wat absoluut cruciaal is voor het succes van een leider. Simpel, voorspellend en invloedrijk, deze competenties worden de Leiderschapshefbomen (kritische succesfactoren) genoemd.



# Omhoog, omlaag en overal

---

De Leiderschapshefbomen hebben zowel de kracht als de eenvoud om over een hele onderneming te worden gemobiliseerd, om zo talent te ontdekken en te ontwikkelen. Het model is handig als uitgangspunt, maar ook robuust genoeg om achtereenvolgens te gebruiken of te gebruiken voor een 360-graden beoordelingen. Het gemeenschappelijke concept van de leiderschapshefbomen afstemmen naar talentvolle management gedragingen, zal het ontwikkelen van talent bevorderen en zal individuen in staat stellen inzichtelijkere discussies te hebben over leiderschapontwikkeling.

Hoewel het onmogelijk is om een verkeerde keuze te maken bij het selecteren van een Leiderschapshefboom waarop de nadruk gelegd zal worden, zijn er drie essentiële factoren waarop men zich kan focussen:



# Cross-Training

---

Door de leiderschapshefboom te identificeren waarvoor een individu passie heeft, aantoonbare competentie heeft en waarvoor geïdentificeerde organisatorische behoefte is, wordt de ontwikkeling versneld en de impact op het bedrijf vergroot.

Onderzoek heeft aangetoond hoe een leider, na het kiezen van een hefboom, een gepersonaliseerd pad kan creëren om zo een sterkte te ontwikkelen. Net zoals cross-training voor atleten, is er een methode ontwikkeld, gebaseerd op data, voor 'cross-training voor leiderschap'. Het gebruik van invloedrijke begeleidende gedragingen kan een individu helpen uitblinken in de gekozen leiderschapshefboom. Deze eenvoudige methode maakt het mogelijk om individuen een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen dat specifiek is voor hun stijl, rol en doelen binnen de organisatie.

Met deze eenvoudige, duidelijke en praktische hulpmiddelen kunnen organisaties strategische voordelen behalen door, met behulp van de leiderschapshefbomen, op alle niveaus leiderschapskwaliteiten te ontwikkelen.



## **LEIDERSCHAPS CROSS- TRAINING OP BASIS VAN DATA**

**VAN TOEPASSING OP ALLE NIVEAUS VAN  
DE ORGANISATIE**

## Conclusie

---

Organisaties hebben excellente leiders nodig - en excellente leiders kunnen in elke laag van een organisatie voorkomen. Hoewel uitgebreidere competentiemodellen van belang zijn, is het Leiderschapshefbomenmodel krachtig en eenvoudig in het helpen van alle medewerkers om excellente leiderschapskwaliteiten in hun organisaties te ontwikkelen en weer te geven.

---

Ontwikkel vandaag nog excellente leiders in uw organisatie.

**[Klik hier om met ons verder te praten.](#)**

<http://www.leadership4you.com/>

©