

Leading by example

Leiden vanuit de gedeelde identiteit

De leidinggevende die met een grom een stapel papierwerk op je bureau gooit is verleden tijd. Want zelfs de beste leidinggevende zal niet succesvol zijn als het team de hakken in het zand zet. Steeds vaker wordt uitgegaan van een waarderende benadering, waarbij de leider een voorbeeldrol aanneemt en vanuit hier de groep vorm geeft. Maar wie is hiertoe in staat binnen uw organisatie?

Het assessment

- Inzicht in leiderschapskwaliteiten
- Concrete aandachts- en ontwikkelpunten
- Match tussen leidinggevende en de omgeving

Het creëren van een gezamenlijke identiteit

Leading by example: het assessment

Misschien merkt u binnen uw organisatie nog veel weerstand tegen nieuwe ideeën. Misschien vraagt u zich af wie weer richting kan geven aan dat ene wispelturige team. Het *Leading by Example*-assessment identificeert die kenmerken in een leider die hem of haar in staat stelt om vanuit de groep waardevolle impact te hebben. Tijdens het assessment worden concrete handvatten geboden die de kandidaat in staat stellen om vanuit een voorbeeldrol de gezamenlijke identiteit van de groep vorm te geven en vanuit een visie te leiden. De aanpak van dit assessment is gebaseerd op de *New Psychology of Leadership*.

Hoe ziet het assessment eruit?

Het programma start met een talentenanalyse. Deze wordt online gemaakt, voorafgaand aan de testdag. De talentenanalyse onderzoekt de intrinsieke kwaliteiten: datgene dat de kandidaat diep van binnen drijft en van waaruit deze kan excelleren. Optioneel kan ervoor gekozen worden om 360 graden feedback onderdeel te laten uitmaken van het assessmentproces.

Op de assessmentdag bespreken we in een kennismakingsgesprek aan de hand van het CV de loopbaan. Aansluitend schrijft de kandidaat een reflectieverslag welke daarna kort gepresenteerd wordt. Op deze manier toetsen we het reflecterend vermogen van de kandidaat. Na een intelligentietest wordt de kandidaat uitgebreid geïnterviewd op belangrijke competenties zoals bijvoorbeeld integriteit, sensitiviteit, mensgerichtheid, impact, overtuigingskracht en visie. Tijdens dit gesprek richt de adviseur zich op de persoonlijke aanpak en ervaringen.

Ter aanvulling van de persoonlijke ervaringen en de resultaten van de testen, volgen enkele opdrachten. De

kandidaat gaat direct de eerste praktijksimulatie in, waarbij getoetst wordt of hij of zij in staat is om gemeenschappelijke grond te vinden. Tijdens een interactieve videocompetentietest worden de sociale vaardigheden op de proef gesteld en vervolgens begint de kandidaat aan de laatste casus. Hier wordt hem/haar gevraagd een strategisch visiestuk op te stellen en te presenteren.

Onze aanpak

- De Individuele Functie-en Branchegeschiedenisanalyse (IFB)
- Intelligentietests
- Een interactieve Videocompetentietest
- Een presentatie-oefening en praktijksimulatie
- Een uitgebreid talentgesprek
- Volop reflectiemogelijkheden

Vervolgens volgt een uitgebreid terugkoppelingsgesprek met de adviseur. Samen met de adviseur worden de drijfveren, talenten besproken. De kennis en ervaring die de kandidaat tijdens dit gesprek laat zien, maken het beeld compleet. Het talentgesprek is de plek waar alle informatie en inzichten worden gedeeld. Als de kandidaat het rapport thuis ontvangen heeft, schrijft deze nog een reflectieverslag op de bevindingen van het assessment: herkent hij/zij zich in de uitkomsten.

Over Lagerweij

Lagerweij is het HR-adviesbureau voor maximaal mens effect op uw organisatiedoelen. Wij verzorgen al 25 jaar assessments, coaching, training en advies voor organisaties die vertrouwen op hun menselijk kapitaal. Samen met u ontwikkelen onze specialisten programma's voor duurzame effectiviteit, doelgericht leiderschap en nieuwe vormen van samenwerking. Altijd op basis van harde data en een waarderende benadering. Samen met ons netwerk werken we zo aan een beter werkend Nederland en België.

Meer weten?

Bel of mail ons 0348 - 48 49 50, info@lagerweij.nl of kijk op Lagerweij.nl

Lagerweij