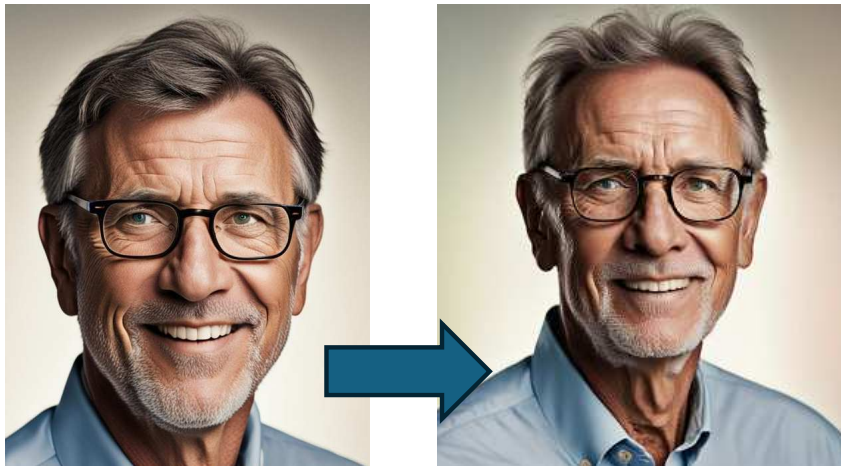


RODNEY DUNCAN - 2 JAAR LATER



U herinnert zich waarschijnlijk Rodney Duncan nog, de man die leiderschap herontdekte.

We zoeken hem 2 jaar later nog een op.

Rodney, die eigenlijk geschrokken was van het assessment van de vorige keer heeft zich in de afgelopen tijd werkelijk goed ingespannen om het

geadviseerde quick-wins scenario te realiseren; en dat is hem ook gelukt.

De resultaten liegen er niet om.

Het quick-wins scenario van 2 jaar geleden:

meer zorgzaam (van 4 -->7)

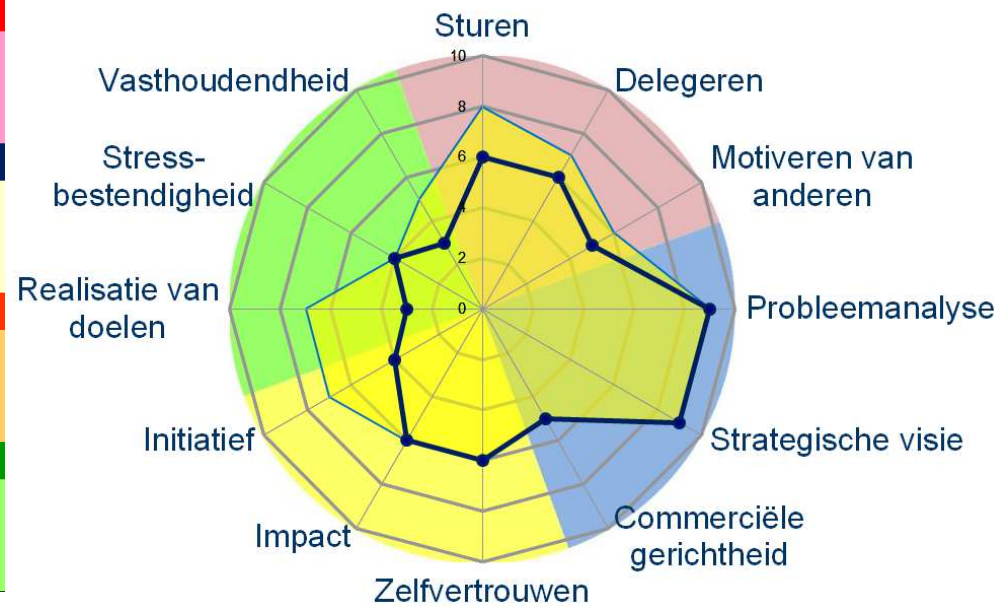
meer gericht op gedragingen (van 4 -->7)

meer volhardend (van 2 -->7)

meer besluitvaardig (van 4 -->7)

EFFECT, BIJVOORBEELD BIJ VERANDER MANGEMENT COMPETENTIES

LEIDEN VAN MENSEN		
6	8	Sturen
6	7	Delegeren
5	6	Motiveren van anderen
BUSINESS AWARENESS		
9	9	Probleemanalyse
9	9	Strategische visie
5	5	Commerciële gerichtheid
ZICHTBAARHEID		
6	6	Zelfvertrouwen
6	6	Impact
4	7	Initiatief
SOLIDITEIT		
3	7	Realisatie van doelen
4	4	Stress-bestendigheid
3	5	Vasthoudendheid



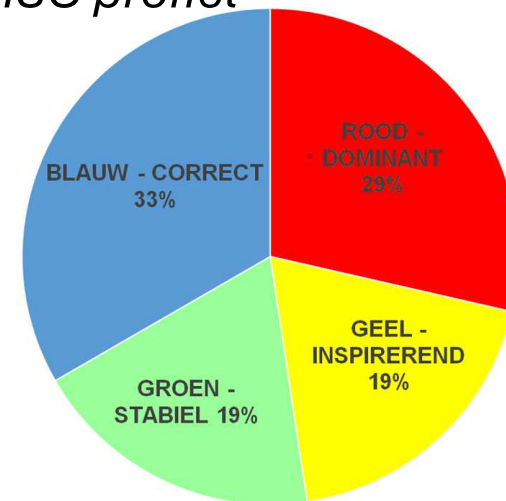
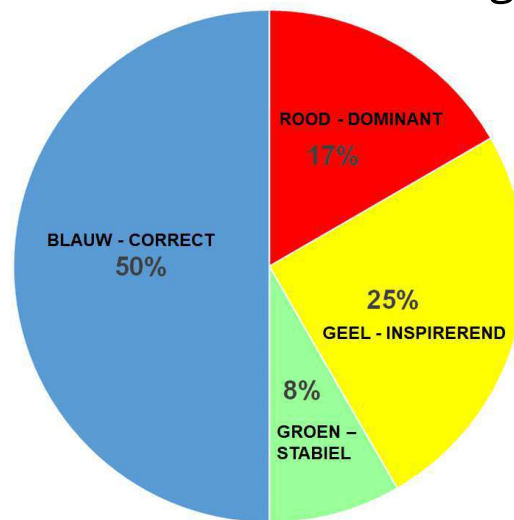
In deze grafiek zie je de scores van 2 jaar geleden als de blauwe lijn en het gele vlak geeft de huidige status weer. Dus groei o.g.v. Realisatie van Doelen, Initiatief, Sturen, Vasthoudendheid, Delegeren en Motiveren van anderen.

VERANDERINGEN RODNEY DUNCAN



Inderdaad vindt Rodney zelf dat hij het leiderschap herontdekt heeft. En, dat vinden zijn medewerkers eigenlijk ook. Als leider gedraagt hij zich anders...

Verandering DISC profiel



Vaardigheden CEO brein Oud Nieuw

Focus houden	3	7
Beheerst blijven	3	3
Flexibiliteit tonen	8	8
Beheersing tonen	3	5
Initiatief nemen	5	8
Organisatie vermogen	10	10
Planning en planmatigheid	8	8
Jezelf monitoren	6	8
Werkgeheugen kunnen gebruiken	4	6
Zelfbeeld kunnen vormen	7	8
Theory of Mind	2	5
Prosociaal gedrag tonen	4	7

Verbeteringen

Focus houden

Beheersing tonen

Initiatief nemen

Jezelf monitoren

Werkgeheugen

Zelfbeeld vormen

Theorie of Mind!

Pro-sociaal gedrag

Maar uiteraard niet als mens. Alleen, hij benut zijn rechter-hersenhelft beter. Meer mensgerichte (toename van het groen) en hij neemt meer initiatieven en weet zijn doelen beter te realiseren (rood). Kortom, hij is een beter leider geworden.

RODNEY DUNCAN NIEUW ONTWIKKEL SCENARIO

Uiteraard is Rodney een groot voorstander geworden van het concept van 'een leven lang ontwikkelen'. Wat wordt zijn nieuwe ontwikkel-scenario? We zien het hier rechts. Het Quick Wins-scenario omvat maar kleine stapjes o.g.v. Leidinggevend, Direct en Ambitueus.

Maar de effecten liegen er niet om. Zie bijvoorbeeld in het zelfde model als op de eerste sheet, het verander-competentie model. Nog hoger op Realisatie van doelen en Initiatief en grotere Impact, zelfvertrouwen en vasthoudendheid.

Simulatie van veranderd voorkeursgedrag

De LDT Simulatiemodule helpt je om te zien wat er gebeurt als je bepaalde gedragsvoorkeuren gaat veranderen.

Je kunt namelijk door bewust je gedrags-voorkeuren aan te passen een sterker profiel ontwikkelen en je stijlen- en rollenportefeuille laten groeien, hetgeen je in staat stelt om een grotere variëteit aan situaties te managen.

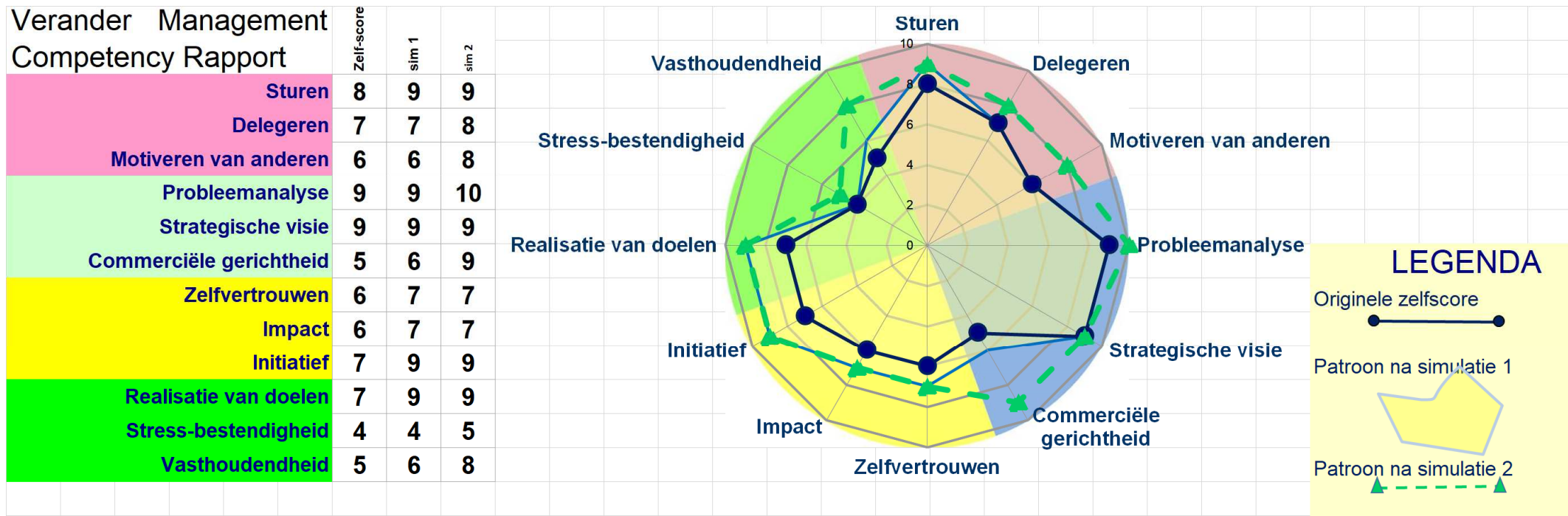
Simulatie 1

meer leidinggevend (van 6 -->7)
meer direct (van 5 -->7)
meer ambitieus (van 6 -->7)

Rodney Duncan Simulatie 2

meer leidinggevend (van 6 -->7)
meer direct (van 5 -->7)
meer gesteld op contact (van 4 -->6)
meer rationeel (van 5 -->7)
meer buigzaam (van 4 -->6)
meer optimistisch (van 3 -->6)
meer vertrouwend (van 4 -->7)
meer competitief (van 5 -->7)
meer ambitieus (van 6 -->7)

VERANDER MANAGEMENT COMPETENTIES



HOE GAAT RODNEY ZICH VERDER ONTWIKKELEN ALS LEIDER?

Met de realisatie van zijn nieuwe Quick-Wins komen ook de volgende leiderschap stijlen:
Bestuurder, Taakgerichte Manager, Coachend Leider, Communicator, Beheerder en
Bouwer/Realisator.

Fit-for-role/Quick Wins

Leiderschap Stijlen

MANAGEMENT STIJL		INTERACTIE MET MENSEN		PROBLEEMANALYSE & ORGANISATIE VERNIEUWING	
Democratisch Manager	Ontwikkelaar	Coachend leider	Mobilisator	Proces begeleider	Bouwer/Realisator
34	37	31	30	28	30
27,5	28,5	24	28	30	38
Bestuurder	Taakgericht Manager	Netwerker	Communicator	Beheerder	Probleem oplosser
38	24,5	23	31	37	40
Ondernemer	Onderhandelaar	Teamplayer	Teambuilder	Strateeg	Concept ontwikkelaar

Na realisatie van scenario 1

MANAGEMENT STIJL		INTERACTIE MET MENSEN		PROBLEEMANALYSE & ORGANISATIE VERNIEUWING	
Democratisch Manager	Ontwikkelaar	Coachend leider	Mobilisator	Proces begeleider	Bouwer/Realisator
36	39	32	33	30	33
31	35	27	31	31	43
Bestuurder	Taakgericht Manager	Netwerker	Communicator	Beheerder	Probleem oplosser
39	29	23	32	40	42
Ondernemer	Onderhandelaar	Teamplayer	Teambuilder	Strateeg	Concept ontwikkelaar

EN HOE ONTWIKKELEN ZIJN PROFESSIONELE ROLLEN?

Met de realisatie van zijn nieuwe Quick-Wins komen ook de volgende professionele rollen: Verkoper, Account Ontwikkelaar, Bid Leader, Delivery Manager, Inspiring Change Manager en Program Executive.

Fit-for-role/Quick Wins

RAPPORT PROFESSIONELE ROLLEN

CLIENT ONTWIKKELINGS

Verkoper	Bid Leader
27,5	26
27,5	26,5
Account Ontwikkelaar	Delivery Manager

COMMERCIËLE ROLLEN

	Leading Partner	
Account Executive	32	Executive Coach
21,5		34
	30,5	
	Engagement Manager	

PROGRAMMA MANAGEMENT ROLLEN

Program Executive	Program Realisator
28	39
26,5	37
Inspiring ChangeMgr	Directing ChangeMgr

Na realisatie van scenario 1

CLIENT ONTWIKKELINGS

Verkoper	Bid Leader
33	34
34	31
Account Ontwikkelaar	Delivery Manager

COMMERCIËLE ROLLEN

	Leading Partner	
Account Executive	33	Executive Coach
25		35
	37	
	Engagement Manager	

PROGRAMMA MANAGEMENT ROLLEN

Program Executive	Program Realisator
32	41
33	41
Inspiring ChangeMgr	Directing ChangeMgr

CONCLUSIE: RODNEY HEEFT LEIDERSCHAP HERONTDEKT

WAT ZIJN NU RODNEY'S AMBITIES VOOR DE TOEKOMST?

Met de analyse van zijn gerealiseerde groei als leider heeft Rodney de smaak te pakken. Hij wil zich kwalificeren voor de moeilijkste van alle projecten en programma's en groeien in zijn groepsproces vaardigheden. Zie de mogelijke groei hieronder.

DOEL VAN HET RAPPORT Dit rapport is bedoeld voor de participanten aan een groepsproces waar democratisch gewerkt wordt aan het vinden van oplossingen voor complexe vraagstukken. Met name vraagstukken waarbij meerdere partijen betrokken zijn met verschillende belangen. Zo'n groepsproces beoogt het definiëren van het vraagstuk (de vraagstukken), het inventariseren van de verschillende belangen, het vinden van de 'common grounds' voor oplossingen, het definiëren en overeenkomen van voor allen acceptabele (innovatieve) oplossingen en mogelijk ook het implementeren daarvan. Het rapport geeft de individuele deelnemer inzicht in de eigen vaardigheden die van belang zijn bij het proces.

Het rapport is ontwikkeld door en intellectueel eigendom van Leadership Development processes and enabler BV en vormt onderdeel van de Leadership Development Toolbox (LDT). Zie www.ld-toolbox.com. Het is gebaseerd op een persoonlijkheidsmeting met SHL's OPQ-vragenlijst.

Een belangrijke inspiratiebron bij de ontwikkeling van het rapport was het boek 'Hoe richt je een ZWERM? Een eenvoudige aanpak voor complexe vraagstukken'. De auteurs Eric Spaans, Gemma van der Ploeg en Rolf Resink hebben allen een meerjarige ervaring bij het begeleiden van groepen bij de oplossing van complexe vraagstukken.

COMPLEXE VRAAGSTUKKEN Complexe vraagstukken zijn, anders dan simpele of ingewikkelde vraagstukken, niet oplosbaar door een rationeel analytische aanpak. Vaak ontbreekt de relatie tussen oorzaak en gevolg. Meestal gaat het om vraagstukken, waarin meerdere partijen een rol spelen met verschillende belangen en en variërende mogelijkheden tot beïnvloeding.

AANPAK COMPLEXE VRAAGSTUKKEN Om tot een acceptabele oplossing of status quo te komen is een speciale aanpak nodig, waarbij de betrokkenen, met respect voor elkaars belangen, zoeken naar de 'common grounds' en met elkaar tot acceptabele oplossingen komen. Zo'n aanpak omvat veel overleg en samenwerking, vaak onder deskundige, neutrale procesbegeleiding.



GROEP PROCESS VAARDIGHEDEN RAPPORT		Zelfscore		
Vaardigheid			sim1	sim2
MENTALITEIT & PERSOONLIJKHEID	samenwerkings vermogen	5	5	7
	empatisch vermogen	5	5	7
	respect voor andermans belang	6	6	8
	mobilisatiekracht	6	7	8
ANALYSE & ONTWIKKELKRACHT	analyse complexe vraagstukken	8	8	8
	focus op common grounds	9	9	9
	openheid voor verandering	7	7	8
	co-creatie vermogen	8	8	9
PROCES LEIDERSCHAP	proces initiatief	7	8	8
	proces organisatie	8	8	9
	procesbegeleiding	5	6	7
	democratisch leiderschap	8	8	9

