



Welk gedrag belemmert bevoegenheid?

Hieronder staan de 21 gewoonten uit het boek 'De kracht van organisch leiderschap', waarmee leidinggevend (vaak onbedoeld en onbewust) de bevoegenheid van medewerkers belemmeren. Vraag de medewerkers van wie je feedback wilt om de onderstaande vragenlijst in te vullen.¹

Geef van elke stelling aan in hoeverre deze op jouw leidinggevende van toepassing is. Je kunt dat doen door het cijfer dat het beste jouw mening weerspiegelt, te omcirkelen.

NB Je kunt deze test ook voor jezelf maken. Vul dan in hoe je denkt dat de stellingen van toepassing zijn op de manier waarop je leidinggeeft.



Autonomie

De behoefte aan autonomie wordt verstoord door een controlerende leiderschapsstijl. Mijn leidinggevende oefent controle uit door:

	nooit	soms	geregeld	vaak	altijd
1. Zaken in eigen hand te houden	1	2	3	4	5
2. Druk te zetten om beter te presteren	1	2	3	4	5
3. Dwingende of directieve taal te gebruiken	1	2	3	4	5
4. Besluiten te nemen over hoofden van mensen heen	1	2	3	4	5
5. Geen erkenning te geven	1	2	3	4	5
6. Micromanagement uit te oefenen	1	2	3	4	5
7. De nadruk te leggen op straffen en belonen	1	2	3	4	5

Binding

De behoefte aan binding of sociale steun wordt verstoord door een afstandelijke leiderschapsstijl. Mijn leidinggevende creëert afstand door:

	nooit	soms	geregeld	vaak	altijd
8. Niet te luisteren	1	2	3	4	5
9. Oordelen te vellen	1	2	3	4	5
10. Negatieve kritiek te uiten	1	2	3	4	5



11. Geen spijt te betuigen	1	2	3	4	5
12. Een bestraffende toon te gebruiken	1	2	3	4	5
13. Te spreken wanneer hij of zij boos is	1	2	3	4	5
14. Vernietigend commentaar te geven	1	2	3	4	5

Competentie

De behoefte aan competentie wordt verstoord door een ongestructureerde leiderschapsstijl. Mijn leidinggevende creëert verwarring door:

	nooit	soms	geregeld	vaak	altijd
15. Altijd te willen winnen	1	2	3	4	5
16. Te veel waarde toe te voegen	1	2	3	4	5
17. Niet duidelijk te zijn over wat hij of zij van medewerkers verwacht	1	2	3	4	5
18. Informatie achter te houden	1	2	3	4	5
19. Onduidelijke feedback te geven	1	2	3	4	5
20. Mensen te kleineren	1	2	3	4	5
21. Bepaalde medewerkers voor te trekken	1	2	3	4	5

© Ronald van der Molen (2018)

Tel de cijfers die je medewerker heeft omcirkeld bij elkaar op. Bereken vervolgens het gemiddelde van alle medewerkers. Bereken ook de scores per onderdeel.

Besprek de uitkomsten met de medewerkers die je om feedback hebt gevraagd. Stel hen de vraag: 'Waar moet ik volgens jou als eerste mee stoppen om een betere leidinggevende te worden?'. De kunst is om vervolgens je mond dicht te houden en goed te luisteren.

Wil je liever dat een onbevooroordeelde partij de feedback ophaalt en het proces begeleidt? Ben je op zoek naar een spreker, organisatieadviseur of leiderschapscoach?

Vul de reactiecoupon in op www.transformatio.nl

¹ De vragen zijn ontleend aan de Zelfdeterminatietheorie, ontwikkeld door Deci en Ryan (2000) en het boek 'Tot hier en nu verder', geschreven door Goldsmith (2010).