

TEST

Roltypologie volgens Robert Quinn

Geef op iedere schaal hieronder aan met welk woord je jezelf in het algemeen het best kunt beschrijven. Als beide termen even sterk zijn, kleur dan het middelste vakje in.

Hands off				Hands on
Meedenken				Vragen stellen
Oplossen				Uitdagen
Kennis overdragen				Aanzetten tot denken
Faciliteren				Meehelpen
Begeleiden				Leiden
Actie				Analyse
Duidelijkheid				Creativiteit

Ken jezelf als volgt punten toe:

Hands off	+1	0	-1	Hands on
Meedenken	-1	0	+1	Vragen stellen
Oplossen	-1	0	+1	Uitdagen
Kennis overdragen	-1	0	+1	Aanzetten tot denken
Faciliteren	+1	0	-1	Meehelpen
Begeleiden	+1	0	-1	Leiden
Actie	-1	0	+1	Analyse
Duidelijkheid	-1	0	+1	Creativiteit

De totaalscore is _____

Score: -8 tot -2

Je geeft er de voorkeur aan sturend op te treden. Je bemoeit je met de gang van zaken en probeert medewerkers te helpen door ze aanwijzingen te geven, kennis over te dragen en waar nodig zelf bij te dragen om goede resultaten te boeken. Deze stijl heeft als voordeel dat resultaten snel en goed tot stand zullen komen, zoals bedoeld. Als nadeel geldt dat medewerkers niet gestimuleerd worden om zelf oplossingen en methoden te zoeken en daardoor het idee kunnen krijgen dat ze niet het optimale uit zichzelf halen en daardoor niet voor de organisatie. Deze stijl is het meest effectief bij operationele en gestandaardiseerde processen.

Score: -2 tot 2

Je geeft er de voorkeur aan zowel sturend als coachend op te treden. Enerzijds instrueer je medewerkers, draag je kennis over en verlang je dat zij daar naar handelen. Aan de andere kant geef je ruimte om zelfstandig op te treden, oplossingen te zoeken en op eigen wijze resultaten te boeken. Deze stijl heeft als voordeel dat je medewerkers ten dele vrij laat in hen doen en denken, anderzijds houd je de touwtjes in handen op fronten waar dat belangrijk is. Als nadeel geldt dat medewerkers wellicht onduidelijkheid hebben over hun vrijheidsgraden. Wat mag wel en wat niet? Het risico bestaat dat ze je tóch overal bij gaan betrekken om problemen te voorkomen.

Score: 2 tot 8

In je stijl geef je de voorkeur aan een hoge mate van delegeren. Daarmee geef je veel ruimte aan het denken en doen van uw medewerkers. Je helpt ze met name door ze te stimuleren om steeds betere ideeën te bedenken en te verwezenlijken. Je bent er zelf slechts op afstand bij betrokken. Voordeel hiervan is dat medewerkers zich kunnen ontplooien en door zelfstandig na te denken tot nieuwe en betere resultaten kunnen komen. Nadeel is dat je weinig grip hebt op het resultaat. De stijl leent zich daarom het best voor kennis- of vaardigheidsintensieve omgevingen met weinig standaardprocessen, waar 'elke dag weer anders is'.

Rollen

In het 'Handboek managementvaardigheden' beschrijft Quinn een achttal rollen die managers aan moeten kunnen nemen:

1. de bestuurdersrol
2. de producentenrol
3. de coördinator-rol
4. de controleursrol
5. de mentor-rol
6. de stimulator-rol
7. de innovator-rol en
8. de bemiddelaarsrol

Vervolgens verdeelt Quinn deze rollen ieder in drie subrollen, die zijn te beschouwen als concrete vaardigheden. Hierdoor ontstaat een geheel dat strak gestructureerd is maar tevens is verdeeld in kleine blokken, waardoor iedere vaardigheid apart kan worden geoefend.