

Stellingen die je kunt gebruiken om je eigen organisatie of afdeling te beoordelen

Geef een score van 0-5 (zeer zwak – zeer goed)

	Hoe scoort jouw afdeling of bedrijf op het vlak van...	Score
1	de mate waarin je ook anderen betreft bij het nemen van beslissingen die de groep aangaan.	
2	het vertrouwen dat je medewerkers in jou hebben.	
3	het behalen van de vooropgestelde doelstellingen	
4	orde en netheid.	
5	het vertrouwen dat je hebt in je medewerkers.	
6	wat je weet over de medewerker, zijn hobby's, zijn gezin en zijn bekommernissen.	
7	het creëren van het juiste stressniveau voor elke medewerker zodat deze niet overbelast geraakt, maar zich ook niet gaat vervelen.	
8	het inzetten van machtsmiddelen als dat nodig is.	
9	de mate waarin je werkt aan het creëren van een aangename werksfeer.	
10	het luisteren naar ideeën en opmerkingen van je medewerkers.	
11	de vrijheden en bevoegdheden die je aan je mensen geeft om het werk uit te voeren.	
12	taken die je door anderen laat doen in plaats van ze zelf te doen.	
13	wat je weet over wat mensen motiveert of demotiveert.	
14	het aantal beslissingen dat je mag en wil nemen.	
15	snel op de bal inspelen als iets dreigt fout te lopen.	
16	de tijd die je vrijmaakt om echt naar je mensen te luisteren.	
17	de mate waarin je mensen aanspreekt op hun fouten en duidelijke afspraken maakt.	
18	het aantal en soort complimenten je aan je medewerkers geeft.	
19	de ontwikkelingsmogelijkheden die je aan je mensen geeft.	
20	hoe goed je kunt opschieten met je medewerkers en het aantal conflicten dat er op de afdeling is.	
	SOM VAN DE INDIVIDUELE SCORES (SIS):	

Individuele score	Waardering	Percentage	Bikethroughniveau
0	Zeer zwak	0% – 19%	Niveau 1
1	Zwak	20% – 39%	Niveau 1
2	Eerder zwak	40% – 59%	Niveau 2
3	Eerder goed	60% – 79%	Niveau 2
4	Goed	80% – 89%	Niveau 3
5	Zeer goed	91% – 100%	Niveau 3

Eindresultaat =
(SIS/75x100) =. %
Bikethroughniveau:

Mogelijke uitkomsten van de discussie/scores vertaald naar het Bikethrough Model

Niveau 1: Beginnend leidinggevende: Junior



Je hebt nog een beperkte bagage als het op leidinggeven aankomt. Je bent niet vertrouwd met tools en middelen om mensen te motiveren of bij te sturen. Je bent nog onzeker en je theoretische kennis en praktische vaardigheden moeten nog flink aangepakt worden. Je weet dat je er nog niet bent en wil nog flink wat bijleren.

Je wordt nog te zeer geleefd als leidinggevende en hebt nog geen eigen stijl ontwikkeld om van jou een sterke leidinggevende te maken. Je weet niet altijd wanneer je wel en niet naar machtsmiddelen moet en mag grijpen.

Aangezien je nog beginnend en onervaren bent, krijg je van het management niet de bevoegdheid om veel zaken zelfstandig te beslissen. Je moet zelf nog veel verantwoording afleggen.

Niveau 2: Gecertificeerd leidinggevende: Belofte



Je hebt al heel wat watertjes doorzwommen en hebt voldoende theoretische kennis en praktische ervaring. Op sommige vlakken ben je nog wat onzeker, maar door te vertrouwen op anderen kom je tot de juiste beslissingen en acties.

Je hebt al een eigen stijl ontwikkeld en kent je sterktes en zwaktes. Als je deze weg blijft volgen, dwing je respect af en wordt leidinggeven helemaal je ding. Je bent gecertificeerd of met andere woorden, je hebt de bevoegdheid om zelfstandig zaken te beslissen, weliswaar tot op een zeker niveau. Meer en meer word je gevraagd om je mening of zienswijze te formuleren.

Niveau3: Professioneel leidinggevende: Prof



Je kent het klappen van de zweep en staat in elke situatie je mannetje. Als je weerstand ervaart, laat je je niet uit je lood slagen en blijf je overeind. Je gaat coalities aan om complexe problemen aan te pakken. Je coacht en inspireert jongeren. Anderen komen jou om advies vragen.

Je krijgt dingen geregeld enkel door je aanwezigheid en hoeft maar zelden naar machtsmiddelen te grijpen. Je mag over bijna alles autonoom beslissen en wordt nog zelden ter verantwoording geroepen. De directie vindt het belangrijk om jouw mening te kennen en je zetelt in diverse projectgroepen of vergaderingen omwille van je toegevoegde waarde.