

Team Leadership Competence Questionnaire TLC-Q

Doel

De Team Leadership Competence Questionnaire (TLC -Q) is een vragenlijst die de leiderschapsstijl, competenties en motivatie van een manager in kaart brengt.

Toepassingsgebied

De TLC-Q is toepasbaar bij managementtrainingen, management-audits en coaching.

Theoretische achtergrond

De vragenlijst is ontwikkeld op basis van een tweetal informatiebronnen. Ten eerste is een literatuurstudie gedaan naar managementstijlen, managementcompetenties en motivatie. Ten tweede is er gebruik gemaakt van informatie afkomstig uit analyses van een groot aantal leidinggevende functies middels de STAR-methode. De informatie afkomstig van beide bronnen heeft geleid tot het definiëren van het Team Leadership Competence Model.

Korte omschrijving

Voor dertien managementcompetenties wordt onderzocht of iemand een stijl leuk vindt om toe te passen, deze vaak inzet en goed beheerst. De test bestaat uit twee delen. In het eerste deel worden 39 gedragsbeschrijvingen gegeven. Bij iedere gedragsbeschrijving moet een manager drie vragen beantwoorden: Hoe vaak de manager het gedrag vertoont, hoe goed de manager hierin is en hoe leuk de manager het vindt om het gedrag te laten zien. In deel 2 van de test worden 13 doelen en resultaten die met het team te behalen zijn gepresenteerd. Uit die lijst moet de manager drie doelen en resultaten halen waar hij prioriteit aan geeft.



The screenshot shows a digital questionnaire interface with a yellow border. It contains three rows of behavioral descriptions, each followed by three Likert scales. The scales are labeled 'hoe vaak' (frequency), 'hoe goed' (quality), and 'hoe leuk' (interest). The scales use a 5-point system with smiley faces to indicate the level of agreement or frequency.

Betrouwbaarheid

Voor de normgroep ligt de interne consistentie van de schalen rond 0.74. Dit is voldoende voor advies- en opleidingsituaties, maar onvoldoende voor selectie.

Normgroep

De normgroep dateert van augustus 2006 en bevat 147 personen die de TLC-Q ingevuld hebben tussen oktober 2002 en mei 2006.

Geslacht: 61% man, 14% vrouw, 25% geslacht onbekend.

Opleidingsniveau: 10% MAVO/VMBO, 22% HAVO/HBO, 20% WO, 49% opleidingsniveau onbekend.

Leeftijd: 2% 16-24 jaar, 15% 25-34 jaar, 27% 35-44 jaar, 18% 45 jaar en ouder. Van 38 % is de leeftijd onbekend.

Testtijd

De testtijd bedraagt ongeveer 40 minuten.

Rapportversies

De resultaten worden in een uitgebreid rapport tekstueel en grafisch weergegeven. Er wordt een terugkoppeling gegeven op vijf categorieën.

- De *motivatie* van de manager om een leidinggevende functie te bekleden;
- Een *sterkte-zwakte* analyse van de competenties van de manager;
- In welke mate laat de manager leiderschapsgedrag in de *praktijk* zien;
- De *managementstijl* van de manager;
- De *kerncompetenties* van de manager.

Hieronder staat een voorbeeld van de sterkte-zwakte analyse zoals die in het rapport gegeven wordt.

2.2 Sterkte-zwakte analyse

Algeheel niveau van uw competenties voor teamleiderschap.

Na motivatie is het interessant te zien hoe u uw competentie voor teamleiderschap beoordeelt. Over het geheel genomen beoordeelt u uzelf in vergelijking met anderen als uitstekend op uw competentie voor teamleiderschap.

Waar bent u het beste in:

De volgende drie aspecten komen als relatief het sterkst naar voren:

- **structureren** U vindt uzelf goed in het aanbrengen van structuur, het (laten) vastleggen van procedures en het duidelijk aangeven van doelen.
- **extern vertegenwoordigen** U vindt uzelf goed in het vertegenwoordigen van uw team naar klanten en andere externen.
- **inspireren** U vindt uzelf goed in het inspireren en enthousiasmeren van teamleden. U vindt dat u gemakkelijk persoonlijke betrokkenheid en enthousiasme toont over toekomstige mogelijkheden en resultaten.

Waar bent u het minst goed in?

De volgende competentie komt bij u als het zwakst naar voren:

- **argumenteren** U vindt uzelf minder goed in het overtuigen van anderen en weet minder makkelijke feiten, argumenten en voorbeelden naar voren te brengen. U vindt het ook lastig om vasthoudend te zijn en te blijven geloven in de waarde van uw eigen voorstellen.