



CIRCUMPLEX LEADERSHIP SCAN 360°

# CLS360 IN ÉÉN OOGOPSLAG

PerCo bvba

T +32 3 235 02 92

F +32 3 235 33 19

E info@perco.be

cls360.com

<b>METINGEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Twee metamotieven: <i>Zelfmotief/ Sociale Dominantie (Agency)</i> en <i>Verbondenheid (Communion)</i></li> <li>• Vier leiderschapskwadranten: <i>Charismatisch, Democratisch, Vermijdend</i> en <i>Autocratisch</i></li> <li>• Acht leiderschapsstijlen: <i>Inspirerend, Coachend, Participatief, Toegeeflijk, Teruggetrokken, Wantrouwend, Autoritair</i> en <i>Directief</i></li> </ul>
<b>WIE</b>	Leiders met directe medewerkers
<b>CLS360 PAKKET</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 x CLS360 Zelfbeoordeling</li> <li>• 1 x CLS360 Ideale Zelfbeoordeling</li> <li>• 25 x CLS360 Beoordeling door een respondent</li> <li>• Uitgebreid en mooi gepresenteerd feedbackrapport (70+ pagina's)</li> </ul>
<b>PRAKTISCH</b>	Vragenlijsten kunnen beheerd en ingevuld worden met een computer, laptop, tablet en smartphone.
<b>ELEMENTEN VRAGENLIJST</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 116 items die het interpersoonlijk leiderschapsgedrag meten</li> <li>• Drie open vragen</li> </ul>
<b>DUURTIJD</b>	15-20 minuten per vragenlijst
<b>PROCES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitnodigingen om de online vragenlijsten in te vullen, worden via e-mail verstuurd naar de leidinggevendenden en hun respondenten. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De leidinggevende vult een Zelfbeoordeling en een Ideale Zelfbeoordeling in.</li> <li>2. De eigen leidinggevende(n), directe medewerkers, collega's en interne klanten beoordelen de leidinggevende.</li> </ol> </li> <li>• Respondenten bepalen zelf of ze feedback op naam geven of anoniem blijven.</li> </ul>
<b>OPTIES RAPPORTAGE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individueel Feedback Rapport</li> <li>• Groepsrapport</li> </ul>
<b>OPTIES DEBRIEFING</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-op-1 debriefing van individuele rapporten OF</li> <li>• Debriefing van het groepsrapport met de betrokken partijen</li> </ul>

<b>NORMEN</b>	Voor het bepalen van de normen voor België en Nederland, die we sinds 2009 hanteerden, namen 221 leidinggevendenden (van CEO's tot lijnmanagers) uit verschillende organisaties deel aan het onderzoek. Momenteel hanteren we de normen van 884 leidinggevendenden en 10.180 respondenten in België en Nederland. Dit proces van het herevalueren van normen zullen wij in de toekomst blijven herhalen om accurate en actuele informatie te blijven garanderen.
<b>EVIDENCE-BASED CRITERIA</b>	<p><b>Criterium 1. THEORIE</b></p> <p>Met de CLS360 werden meerdere hypothesen getest; de cirkelvormige (circumplex) structuur van leiderschapsgedrag werd gevonden in 6 Europese studies (2007-2012) en 1 Australische studie (2013).</p> <p><b>Criterium 2. STATISTIEK</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Betrouwbaarheid: <i>Interne betrouwbaarheid van de schalen</i> - De schalen van de CLS360 overtreffen de standaardvereiste van .70 (alpha coëfficiënt), en variëren van .77 (Directief) tot .91 (Coachend);</li> <li>Betrouwbaarheid: <i>Test-hertest betrouwbaarheid</i> - De schalen van de CLS360 overtreffen de standaardvereiste van .70, en variëren van .75 (Wantrouwend) tot .87 (Inspirerend);</li> <li>Validiteit: <i>Convergente validiteit</i> - De schalen van de CLS360 convergeren sterk met andere wetenschappelijke erkende schalen en tonen een hogere betrouwbaarheid;</li> <li>Validiteit: <i>Predictieve validiteit</i> - De CLS360 voorspelt in hoge mate leiderschapseffecten zoals performantie en inzet.</li> </ol> <p><b>Criterium 3. PUBLICATIES</b></p> <p>Het CLS360 onderzoek werd oorspronkelijk gerapporteerd in het doctoraat van Marleen Redeker (Vrije Universiteit Amsterdam), voldeed aan de 'gouden standaard' en werd vervolgens gepubliceerd in een peer-reviewed, A1 tijdschrift. Zie Redeker et al. (2012), Integrating Leadership: The Leadership Circumplex. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>. Beschikbaar op: <a href="http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2012.738671">http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2012.738671</a></p>