



CHALLENGE

ONTSPORINGEN EN PERSOONLIJKE
PRESTATIERISICO'S

Rapport voor: John Score-Average

ID: UH555944

Datum: 12.22.2016



INLEIDING

Het Leadership Forecast Challenge Rapport is gemaakt om u als leidinggevende te helpen in uw ontwikkeling. Het geeft u inzicht in hoeverre bepaalde gedragingen mogelijk uw prestaties verzwakken of belemmeren. Daarnaast geeft het aanbevelingen om mensen effectiever te kunnen aansturen.

Bij leiderschap hoort het bouwen en in stand houden van een goed presterend team. Alles wat afleidt van het bouwen van een team doet ook afbreuk aan uw prestaties als leidinggevende.

Dit rapport is gebaseerd op de Hogan Development Survey (HDS). De resultaten zijn gebaseerd op ons wereldwijde onderzoek naar leidinggeven en zijn bedoeld voor professionals en leidinggevendenden.

ACHTERGROND

Onder druk tonen de meeste mensen bepaalde gedragingen die averechts werken. Wij noemen dit 'risicofactoren'. Onder normale omstandigheden kunnen deze eigenschappen zelfs sterke punten zijn. Wanneer u echter moe bent, onder druk staat, u zich verveelt, of op een andere manier bent afgeleid, kunnen deze risicofactoren uw effectiviteit belemmeren en de verstandhouding met uw klanten, collega's en andere contacten verstoren. Anderen kunnen zich bewust zijn van deze gedragingen, maar u hierover niet de juiste feedback geven. Uw baas kan ze zelfs negeren.

Dit rapport is onderverdeeld in drie delen. Om te beginnen is er een grafische weergave van uw profiel. Daarnaast vindt u een weergave van uw score in een schaalverdeling. Scores tussen de 90 en 100 procent vallen in de Risicozone Hoog, scores tussen de 70 en 89 procent vallen in de Risicozone Gemiddeld, scores tussen de 40 en 69 procent vallen in de Risicozone Laag en scores tussen de 0 en 39 procent vallen in de Risicozone Geen. Tenslotte worden ontwikkelingsaanbevelingen gegeven voor die gebieden waarin u een score had in de Risicozone Gemiddeld en/of Hoog. Er worden geen ontwikkelingsaanbevelingen gegeven voor scores die in de Risicozone Geen en Laag vallen.

HOE ONTWIKKELEN RISICOFACTOREN ZICH?

Onderzoek toont aan dat leidinggevendenden risicofactoren ontwikkelen als ze leren omgaan met ouders, leeftijdsgenoten, familieleden en anderen als ze jong zijn. Gedrag ontwikkeld in de kindertijd kan een gewoonte worden en iemand is zich vaak niet meer bewust van eigen gedrag.



INLEIDING

MANIEREN OM DEZE INFORMATIE TE GEBRUIKEN

Lees het rapport eerst aandachtig door en beslis dan of de ontwikkelingsaanbevelingen op u van toepassing zijn. Zet een plusje bij de items waarin u zich kunt vinden en een minnetje bij de punten waarbij dat niet het geval is. Vraag vervolgens om feedback van collega's, directe medewerkers en zelfs familie. Bespreek uw bevindingen met ze en vraag om reacties. Een sleutelement in het ontwikkelen van nieuwe leiderschapsvaardigheden is het inschakelen van uw directe medewerkers, collega's en baas. Bestudeer tot slot de gegeven ontwikkelingsaanbevelingen aan het einde van het rapport. Deze aanbevelingen worden aangeboden voor scores in de Risicozones Gemiddeld en Hoog (dat wil zeggen voor scores van 70 procent of meer).

DEFINITIES

De elf schalen voor het Leadership Forecast Challenge Rapport worden hieronder gedefiniëerd.

Opvliegend Betreft overenthousiast zijn over mensen of projecten en dan teleurgesteld in ze raken. Resultaat: een gebrek aan doorzettingsvermogen.

Sceptisch Betreft sociaal inzicht hebben, maar ook cynisch en overgevoelig zijn voor kritiek. Resultaat: een gebrek aan vertrouwen.

Voorzichtig Betreft overbezorgd zijn over het krijgen van kritiek. Resultaat: moeite met veranderingen en terughoudend met het nemen van risico's.

Gereserveerd Betreft geen belangstelling hebben voor de gevoelens van anderen of zich er niet bewust van zijn. Resultaat: zwak zijn in de communicatie.

Eigengereid Betreft solistisch optreden, verzoeken van anderen negeren en geïrriteerd raken als die blijven volhouden. Resultaat: eigenwijs zijn, treuzelen en niet meewerken.

Zelfvoldaan Betreft een overdreven kijk hebben op eigen bekwaamheden en belangrijkheid. Resultaat: fouten niet kunnen toegeven of niet van ervaringen leren.

Gewaagd Betreft charmant zijn, risico's nemen en spanning zoeken. Resultaat: problemen hebben om verplichtingen na te komen en om van ervaringen te leren.

Sociaal dominant Betreft willen opvallen, innemend zijn en aandacht zoeken. Resultaat: vooral bezig zijn om op te vallen en moeite hebben gefocust te blijven.

Fantasierijk Betreft op een interessante, ongewone en soms excentrieke manier denken en werken. Resultaat: creatief zijn, maar soms tekortschieten in beoordelingsvermogen.

Perfectionistisch Betreft consciëntieus, perfectionistisch en niet snel tevreden zijn. Resultaat: medewerkers onmondig houden.

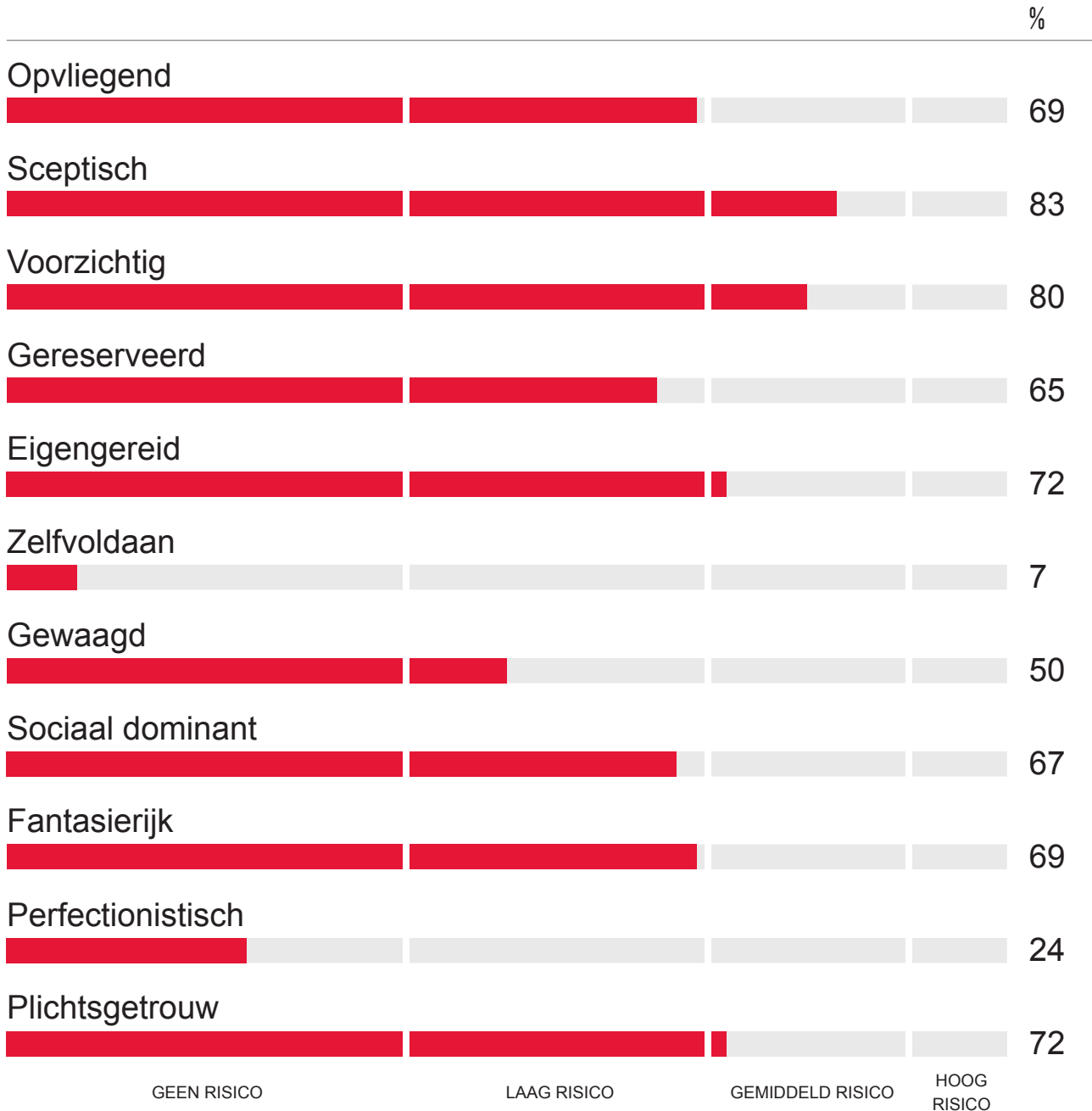
Plichtsgetrouw Betreft graag goed willen doen en terughoudend zijn om solistisch te opereren. Resultaat: sympathiek en prettig in de omgang zijn, maar terughoudend om medewerkers te steunen.





LEADERSHIP CHALLENGE PROFIEL

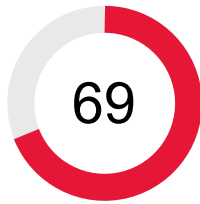
Schalen





Opvliegend

Betreft overenthousiast zijn over mensen of projecten en dan teleurgesteld in ze raken.



IMPLICATIES M.B.T. GEDRAG

Op deze schaal bevindt uw score zich in het gebied van **LAAG RISICO**. Leiders met vergelijkbare scores:

- Zijn meestal in een goed humeur.
- Gaan met frustraties om zonder boos te worden.
- Zijn meestal enthousiast.
- Blijven meestal kalm in noodsituaties.
- Worden zelden boos op anderen.

LAAG RISICO

Leiderschapsimplicaties

Uw beheerste en evenwichtige gedrag versterkt uw vermogen om relaties in stand te houden en anderen te managen. Uw evenwichtigheid is ook een meerwaarde in omgevingen die snel veranderen. Uw optimisme en emotionele volwassenheid bevorderen uw vermogen om uw carrière te managen, de steun van anderen te krijgen en hen te motiveren om resultaten neer te zetten. U heeft geen problemen met de ontwikkeling van uw leiderschap op dit gebied.

COMPETENTIEANALYSE

ZELFBEHEERSING Uw team zal uw evenwichtige karakter waarderen, evenals uw voorspelbare en kalmerende invloed in conflicten en uw aanleg om alles goed te laten verlopen in stressvolle situaties.

EERLIJKHEID NAAR ANDEREN Als leidinggevende laat u mensen in hun waarde en uw medewerkers weten uw evenwichtige benadering te waarderen.

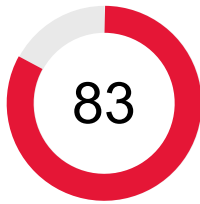
DOORZETTINGSVERMOGEN Als leidinggevende waarderen uw medewerkers uw doorzettingsvermogen en uw vermogen om projecten te voltooien, ongeacht frustraties, tegenslagen en beperkingen. U geeft niet zomaar op als het tegenzit, maar werkt door totdat de klus geklaard is.





Sceptisch

Betreft sociaal inzicht hebben, maar ook cynisch en overgevoelig zijn voor kritiek.



83

GEMIDDELD
RISICO

IMPLICATIES M.B.T. GEDRAG

Op deze schaal bevindt uw score zich in het gebied van **GEMIDDELD RISICO**. Leiders met vergelijkbare scores:

- Heeft inzicht in de beweegredenen van anderen en weet hoe het politieke spel in een organisatie functioneert.
- Nemen kritiek persoonlijk.
- Blijven wrok koesteren.
- Kunnen confronterend zijn.
- Laten zich moeilijk coachen.

Leiderschapsimplicaties

U kunt de talenten en beweegredenen van anderen goed beoordelen en dat is een waardevolle kwaliteit voor een leidinggevende. Uw scepsis ten aanzien van de intenties van anderen kunnen uw vermogen relaties te bouwen en te onderhouden echter afremmen. Mensen zien u als confronterend en uw feedback naar uw medewerkers richt zich op hun tekortkomingen wat afbreuk doet aan uw adviezen. In uw bedrijfsstrategie houdt u rekening met een 'worst case scenario' en in uw carrièreplannen houdt u met iets vergelijkbaars rekening.

COMPETENTIEANALYSE

ANDEREN BEÏNVLOEDEN EN OVERTUIGEN Soms bent u achterdochtig en besteedt u meer tijd aan interne politiek dan aan belangrijke zakelijke vraagstukken. Hierdoor vinden anderen u lastig en kost het moeite hen voor een samenwerking te winnen.

OPEN STAAN VOOR IDEEËN Als er nieuwe ideeën of suggesties worden gedaan, komt u met twijfels en begint u over onderliggende interne politieke problemen. Soms leidt dit ertoe dat u afwijzend lijkt te staan ten opzichte van nieuwe ideeën. Anderen zien u als iemand die goed problemen kan benoemen, maar niet met oplossingen komt.

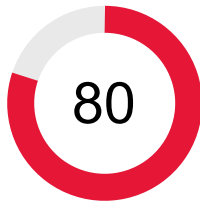
OBJECTIVITEIT Op bepaalde punten bent u niet erg flexibel en star in uw mening. Anderen realiseren zich niet dat u redenen voor uw standpunten hebt en dat u objectief kunt zijn en dingen ziet vanuit meerdere perspectieven.





Voorzichtig

Betreft overbezorgd zijn over het krijgen van kritiek.



GEMIDDELD
RISICO

IMPLICATIES M.B.T. GEDRAG

Op deze schaal bevindt uw score zich in het gebied van **GEMIDDELD RISICO**. Leiders met vergelijkbare scores:

- Nemen goed beslissingen met weinig risico.
- Hebben bevestiging nodig.
- Zijn terughoudend om nieuwe technologieën uit te proberen.
- Ergeren zich over hun fouten.
- Maken zich zorgen over fouten van hun teams.

Leiderschapsimplicaties

Omdat u er een hekel aan hebt om fouten te maken en bekritiseerd te worden, houdt u uw team goed in de gaten om te zorgen dat ze de dingen goed doen. Dit kan hun zelfvertrouwen ondermijnen. U kunt bovendien traag beslissingen nemen, wat een daadkrachtig team kan frustreren. U vermijdt het nemen van risico's, wat kan verhinderen dat u moeilijke opdrachten aanvaardt. Ook bij het sturen van uw carrière probeert u zo weinig mogelijk fouten te maken. Als leidinggevende, hebt u een voorzichtige en conservatieve visie op de toekomst ontwikkeld.

COMPETENTIEANALYSE

DAADKRACHT Om zeker te zijn dat u de goede beslissingen kunt nemen, verzamelt u meer informatie dan nodig. Dit kan ertoe leiden dat u niet op tijd beslissingen neemt.

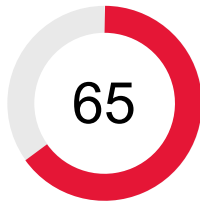
ACTIEGERICHTHEID U onderneemt geen actie als u niet over alle informatie beschikt. Dit kan processen vertragen, vooral in tijden van crisis.

ZELFVERZEKERD LEIDING GEVEN De zorg om de juiste beslissingen te nemen is een sterk punt. Maar anderen kunnen uw overwegingen zien als een gebrek aan vertrouwen in uw eigen kunnen.



Gereserveerd

Betreft geen belangstelling hebben voor de gevoelens van anderen of zich er niet bewust van zijn.



IMPLICATIES M.B.T. GEDRAG

Op deze schaal bevindt uw score zich in het gebied van **LAAG RISICO**. Leiders met vergelijkbare scores:

- Zijn makkelijk aanspreekbaar en houden rekening met anderen.
- Stellen vragen om anderen te kunnen begrijpen.
- Houden rekening met anderen.
- Kunnen mensen snel inschatten.
- Bieden hulp als het wordt gevraagd.

LAAG RISICO

Leiderschapsimplicaties

U bent in staat relaties op te bouwen en in stand te houden en uw team te motiveren, wat belangrijke leiderschapskwaliteiten zijn. U bent een teamspeler en uw interpersoonlijke stijl maakt u geloofwaardig en zelfs populair. U functioneert goed onder leidinggevenden en u bent in staat om anderen te helpen met onpartijdige en zinvolle feedback. Het gebeurt niet snel dat u onbewust anderen van uzelf vervreemdt. U heeft geen problemen met de ontwikkeling van uw leiderschap op dit gebied.

COMPETENTIEANALYSE

ANDEREN MOTIVEREN Uw interpersoonlijke stijl zorgt ervoor dat u relaties met anderen kunt opbouwen, wat uw effectiviteit in de organisatie vergroot.

RELATIES OPBOUWEN U pikt sociale signalen goed op, begrijpt de sociale impact van verschillende reacties en bouwt contacten op met collega's, medewerkers en anderen.

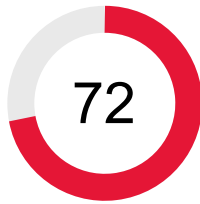
BENADERBAARHEID U bent extravert, toegankelijk en aanspreekbaar, zelfs onder stress en onder zware werkdruk.





Eigengereid

Betreft charmant zijn, maar solistisch, eigenwijs en moeilijk te coachen.



GEMIDDELD
RISICO

IMPLICATIES M.B.T. GEDRAG

Op deze schaal bevindt uw score zich in het gebied van **GEMIDDELD RISICO**. Leiders met vergelijkbare scores:

- Hebben goede sociale vaardigheden.
- Hebben een hekel aan onderbrekingen.
- Twijfelen aan de competentie van het senior management.
- Stellen werk uit dat ze niet willen doen.
- Zijn eigenwijs als ze onder druk worden gezet om resultaten te halen.

Leiderschapsimplicaties

Uw score op dit gebied toont dat u charmant, vriendelijk, behulpzaam, en ondersteunend bent. U bent echter gevoelig voor kritiek of lomphed van anderen in het bedrijf. Als u daarmee te maken hebt, reageert u door te aarzelen of door de zaak te traineren. U bent in staat uw medewerkers een goede carrièrecoaching te geven, maar alleen als u daar zin in heeft. U steunt meerderen die u vertrouwt, maar functioneert niet goed onder bazen die uw vertrouwen niet weten te winnen. Uw eigenwijsheid beïnvloedt uw vermogen een team te bouwen.

COMPETENTIEANALYSE

TEAMWERK STIMULEREN U steunt projecten en mensen ten volle, maar haakt soms af als u geen persoonlijke relevantie ziet. Dit zet uw relaties met anderen onder druk.

SAMENWERKING EN TIJDIGE RESULTATEN Als u onder stress en druk staat, geeft u anderen de schuld omdat u de afgesproken deadlines niet haalt.

VERTROUWEN OPBOUWEN Als u het niet eens bent met een bepaalde aanpak, traineert u de zaak en geeft u niet uw volle steun. Dit kan het vertrouwen van anderen aantasten.



Zelfvoldaan

Betreft een overdreven kijk hebben op de eigen bekwaamheden en belangrijkheid.



IMPLICATIES M.B.T. GEDRAG

Op deze schaal bevindt uw score zich in het gebied van **GEEN RISICO**. Leiders met vergelijkbare scores:

- Zijn bescheiden en pretentieloos.
- Onderbreken, bekritisieren of twifelen niet aan anderen.
- Voorkomen dat ze zichzelf promoten.
- Aanvaarden verantwoordelijkheid voor mislukkingen en fouten.
- Geven anderen niet wat hen toekomt

GEEN RISICO

Leiderschapsimplicaties

U hebt een bescheiden en pretentieloze stijl en functioneert goed onder allerlei bazen. U hebt een realistisch beeld van uw competentie en belangrijkheid, wat uw geloofwaardigheid vergroot. U bent terughoudend om anderen feedback te geven bij slechte prestaties, maar doet het waarschijnlijk wel als u erom wordt gevraagd. Uw carrièreplannen zijn niet erg ambitieus. U bent terughoudend om uzelf onder de aandacht te brengen voor een sleutelrol in de toekomst van het bedrijf en wacht liever af tot anderen uw bijdragen opmerken. U heeft geen problemen met de ontwikkeling van uw leiderschap op dit gebied.

COMPETENTIEANALYSE

PERSPECTIEVEN ZIEN Hoewel u ideeën heeft over het ontwikkelen van nieuwe activiteiten, promoot u ze niet met voldoende kracht.

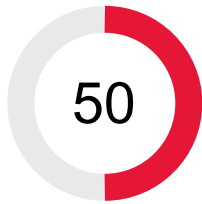
PERSOONLIJKE ONTWIKKELING U luistert naar feedback en bent bereid om anderen (collega's, belanghebbenden, etc.) om een beoordeling van uw prestaties te vragen. Deze openheid vergemakkelijkt uw ontwikkeling.

VOOR RESULTAAT GAAN Door uw natuurlijke bescheidenheid en ingetogenheid stelt u zichzelf teveel op de achtergrond en zijn uw ambities laag.



Gewaagd

Betreft charmant zijn, risico's nemen en spanning zoeken.



IMPLICATIES M.B.T. GEDRAG

Op deze schaal bevindt uw score zich in het gebied van **LAAG RISICO**. Leiders met vergelijkbare scores:

- Zijn betrouwbaar en hebben zelfdiscipline.
- Denken na voordat zij handelen.
- Communiceren via de juiste kanalen.
- Houden zich aan verplichtingen.
- Nemen zelden onnodige risico's.

LAAG RISICO

Leiderschapsimplicaties

U voorkomt het nemen van onnodige risico's en anderen zien u als betrouwbaar. Dit vergroot uw vermogen om een team te bouwen en anderen aan te sturen. U bent een vindingrijk mentor en neemt zo min mogelijk risico in uw eigen carrièreplanning. Uw baas respecteert uw oordeel en waardeert uw betrouwbaarheid. U zoekt de grenzen niet op en u neemt weloverwogen beslissingen met weinig risico. U heeft geen problemen met de ontwikkeling van uw leiderschap op dit gebied.

COMPETENTIEANALYSE

KWALITEIT VAN BESLISSINGEN U neemt geen onnodige risico's en uw beslissingen leiden tot optimale resultaten en een minimum aan fouten.

RISICONEMEND U begint niet aan speculatieve opdrachten zonder het nodige overleg en een zorgvuldige analyse. U neemt echter ook geen aanvaardbare risico's, waardoor u mogelijk carrièrekansen mist.

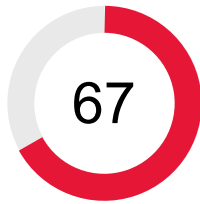
LEREN VAN ERVARINGEN U overdenkt de gevolgen van uw acties en gebruikt eerdere resultaten als richtlijnen voor toekomstige beslissingen en te volgen handelwijzen. U bent terughoudend om actie te ondernemen in situaties waarmee u geen ervaring hebt.





Sociaal dominant

Betreft willen opvallen, innemend zijn en aandacht zoeken.



IMPLICATIES M.B.T. GEDRAG

Op deze schaal bevindt uw score zich in het gebied van **LAAG RISICO**. Leaders met vergelijkbare scores:

- Zijn bescheiden en sociaal vaardig.
- Zetten zichzelf niet graag in de schijnwerpers.
- Ondersteunen de prestaties van anderen.
- Zijn goede volgers.
- Nemen zichzelf niet al te serieus.

LAAG RISICO

Leiderschapsimplicaties

U hoeft niet het middelpunt van de belangstelling te zijn en laat liever uw daden voor zich spreken. U geeft leiding met lichte hand en deelt de eer met uw team. U functioneert goed onder leidinggevenden, die uw bereidheid om de eer te delen waarderen. Vanwege uw terughoudendheid om uzelf te promoten, verloopt uw carrière niet zo voorspoedig als uw talent mogelijk zou kunnen maken. U heeft geen problemen met de ontwikkeling van uw leiderschap op dit gebied.

COMPETENTIEANALYSE

SUCCES VIEREN U steunt uw medewerkers en gaat niet de concurrentie met ze aan. Wat nog belangrijker is, u bent bereid om de eer voor succes met ze te delen.

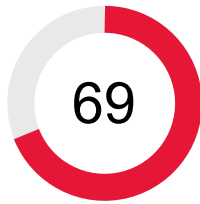
MORAAL OPBOUWEN Door uw persoonlijke bescheidenheid bent u terughoudend om de prestaties van uw team te promoten. Uw medewerkers kunnen slechts erkenning verkrijgen als u hun prestaties promoot.

ZELFONTWIKKELING U zoekt niet ambitieus naar ontwikkelingsmogelijkheden voor uzelf en uw team. Als u geen leerervaringen vindt, kan de productiviteit van de groep verminderen. Vooruitgang hangt van leren af en u bent verantwoordelijk voor het verkrijgen van middelen voor de teamontwikkeling.



Fantasierijk

Betreft op een interessante, ongewone en soms excentrieke manier denken en werken.



IMPLICATIES M.B.T. GEDRAG

Op deze schaal bevindt uw score zich in het gebied van **LAAG RISICO**. Leaders met vergelijkbare scores:

- Nemen verstandige beslissingen.
- Communiceren begrijpelijk.
- Hebben redelijk creatieve ideeën.

LAAG RISICO • Gedragen zich sociaal vaardig.

Leiderschapsimplicaties

Uw team waardeert het feit dat u praktisch en realistisch bent en verrassingen of een crisis zoveel mogelijk probeert te voorkomen. Uw advies aan medewerkers is verstandig en praktisch. U bent niet echt een strategisch of vooruitziend planner, maar u kunt het goed vinden met leidinggevenden, omdat u nuchter en betrouwbaar bent. U plant uw carrière op een verstandige manier. U heeft geen problemen met de ontwikkeling van uw leiderschap op dit gebied.

COMPETENTIEANALYSE

DUIDELIJK RICHTING GEVEN U communiceert altijd begrijpelijk, ongeacht de omstandigheden.

CREATIVITEIT U biedt verstandige oplossingen voor problemen, zelfs wanneer u onder druk staat. Daarbij kunt u goed beoordelen of ideeën zinvol zijn.

DOELGERICHT BLIJVEN U bent in staat om gefocust te blijven op de relevante problemen en vraagstukken, zelfs als u wordt afgeleid.





Perfectionistisch

Betreft consciëntieus, perfectionistisch en niet snel tevreden zijn.



IMPLICATIES M.B.T. GEDRAG

Op deze schaal bevindt uw score zich in het gebied van **GEEN RISICO**. Leiders met vergelijkbare scores:

- Zijn niet veeleisend en los met regels.
- Proberen hun team niet tot in detail aan te sturen.
- Delegeren taken routinematig.

GEEN RISICO

- Zijn flexibel.
 - Weten taken de juiste prioriteit te geven.
-

Leiderschapsimplicaties

U bent redelijk ontspannen en niet veeleisend. Uw verdraagzaamheid en bereidheid om te delegeren maakt u geliefd bij uw medewerkers. Dit komt omdat zij merken dat ze worden vertrouwd. Doordat u delegeert, geeft u uw team mogelijkheden om te leren. Uw meerderen waarderen uw tolerante, flexibele en verdraagzame houding, maar willen dat u meer aandacht besteedt aan de details van de zaak. U heeft geen problemen met de ontwikkeling van uw leiderschap op dit gebied.

COMPETENTIEANALYSE

OMGAAN MET ONDUIDELIJKHEID U blijft flexibel en legt zich nergens op vast, zelfs als u onder druk wordt gezet om resultaten te behalen.

AANPASSINGSVERMOGEN U kunt zich aanpassen aan veranderende omstandigheden en prioriteiten.

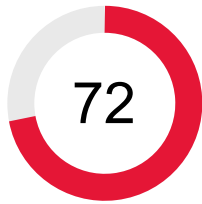
DELEGEREN U delegeert de bevoegdheid om problemen op te lossen naar het juiste niveau, zelfs als de druk om het probleem op te lossen groot is.





Plichtsgetrouw

Betreft graag goed willen doen en terughoudend zijn om solistisch te opereren.



GEMIDDELD
RISICO

IMPLICATIES M.B.T. GEDRAG

Op deze schaal bevindt uw score zich in het gebied van **GEMIDDELD RISICO**. Leiders met vergelijkbare scores:

- Zijn prettig, aangenaam en coöperatief.
- Maken het anderen graag naar de zin.
- Houden hun baas op de hoogte.
- Ondersteunen het bedrijfsbeleid altijd.
- Zijn goede teamspelers.

Leiderschapsimplicaties

U bent een prettig en inschikkelijk persoon die niet van onenigheid houdt. Als leider bent u beleefd en attent, maar u bent terughoudend om uw team te promoten of aan te bevelen. U bent een goed teamspeler die goed functioneert onder allerlei bazen. Zij waarderen uw loyale en coöperatieve houding. U zoekt advies en hulp bij het sturen van uw carrière en bent terughoudend om beslissingen te nemen zonder eerst te overleggen met anderen.

COMPETENTIEANALYSE

CONFLICTEN AANGAAN U vermijdt conflicten en confrontaties en vindt het niet prettig om anderen negatieve feedback te geven.

ONAFHANKELIJK OPEREREN U spreekt zich niet uit over belangrijke en/of controversiële onderwerpen en gaat in plaats daarvan met de groep mee.

UW TEAM ONDERSTEUNEN U richt zich meer op de omgang met uw baas dan op de omgang met uw team, wat uw geloofwaardigheid bij uw medewerkers kan ondermijnen.





ONTWIKKELINGSAANBEVELINGEN

De volgende ontwikkelingsaanbevelingen hebben betrekking op de beoordelingspunten waarvoor uw score zich bevindt in de GEMIDDELD of HOOG RISICOZONE.

Sceptisch - GEMIDDELD RISICO

- In goeden doen, hebt u een scherp inzicht in mensen en weet u precies hoe bedrijfspolitiek werkt. U bent goed in het herkennen van mogelijk verborgen agenda's en het analyseren en oplossen van sociale en politieke problemen.
- U wantrouwt uw coach. Oordeel niet te snel en geef uw coach een kans u te helpen. Hetzelfde geldt voor anderen die om u geven; doe wat extra moeite om te waarderen wat ze u vertellen en waarom.
- Wees voorzichtig in hoe u met anderen communiceert. Als u eerlijk uw mening denkt te geven, kunnen anderen dat als confronterend opvatten. Sta open voor andere standpunten.
- Probeer minder kritisch te zijn en niet overal een oordeel over te hebben. Vertel een goede vriend dat u probeert toleranter te worden. Vraag hem of haar u erop te wijzen wanneer u overdreven kritisch, defensief of gevoelig bent. Luister naar de feedback die u krijgt.

Voorzichtig - GEMIDDELD RISICO

- U doet erg uw best om dingen goed te doen. Anderen waarderen uw inzet en weten dat ze erop kunnen rekenen dat u uw uiterste best doet bij projecten.
- U neemt niet graag het initiatief bij activiteiten, waarvoor u denkt niet over de juiste hoeveelheid talent of informatie te beschikken. Hierdoor mist u waardevolle ervaringen voor uw ontwikkeling. U maakt minder fouten, maar op de lange termijn verloopt uw carrière niet zo voorspoedig als had gekund.
- Uw gewoonte om zorgvuldig beslissingen te nemen, leidt er soms toe dat u kansen mist en dat anderen u als niet actiegericht zien. U moet de bereidheid ontwikkelen om te experimenteren. Goede vrienden kunnen u helpen bij het beoordelen van nieuwe kansen.
- Als mensen uw mening vragen tijdens een vergadering, verwachten ze meestal een nuttige bijdrage van u. Zeg daarom dan gewoon wat u denkt. Enige assertiviteitstraining kan nuttig zijn.





ONTWIKKELINGSAANBEVELINGEN

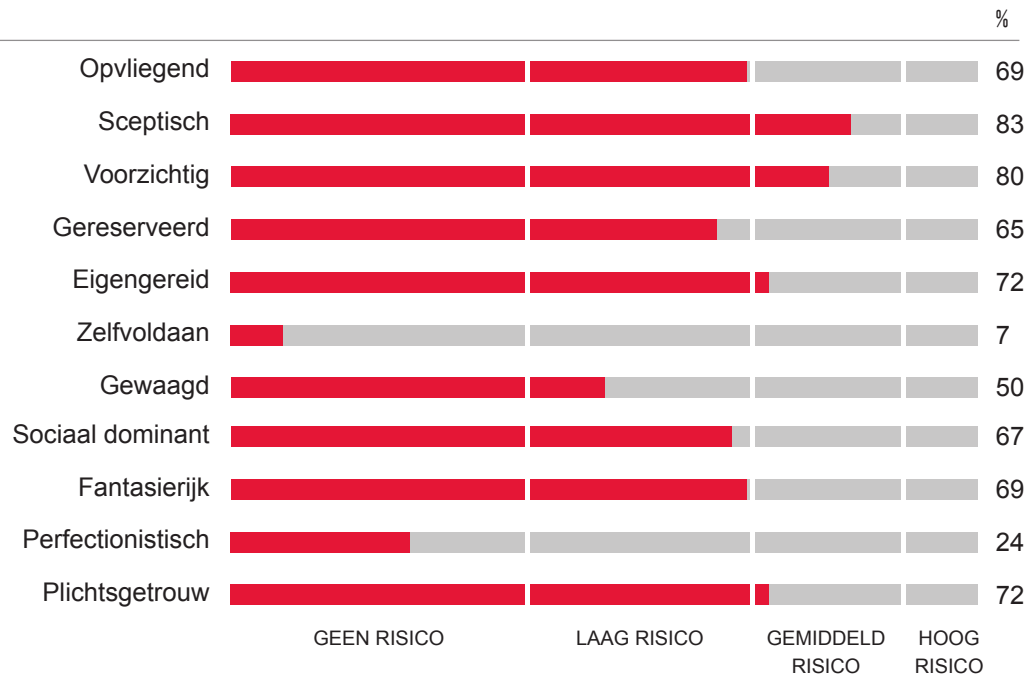
Eigengereid - GEMIDDELD RISICO

- U bent onafhankelijk, sociaal vaardig en in staat om diplomatiek "nee" te zeggen. U stelt weinig eisen aan anderen, behalve dat u alleen gelaten wilt worden om uw werk te doen op uw eigen manier.
- U ziet meer incompetentie in de wereld dan anderen. Hoewel u denkt dat anderen naïef zijn, kunt u profiteren van hun optimisme en vertrouwen.
- Wees ervan bewust dat u geïrriteerd raakt als anderen u proberen te coachen. Laat u wat makkelijker beïnvloeden door vrienden of familie en wees wat meer bereid om kleine extra dingen te doen die ze van u vragen.
- Beloof minder, maar zorg dat u de beloften en toezeggingen die u doet ook nakomt.

Plichtsgetrouw - GEMIDDELD RISICO

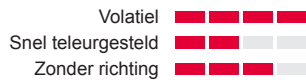
- U bent een coöperatief en sympathiek persoon die goed functioneert in een team. U bent goed in het oplossen van geschillen en het glad strijken van gekrenkte gevoelens. U bent loyaal aan goede mensen en bewonderenswaardige zaken.
- Als u wilt dat uw team loyaal is aan u, moet u loyaal zijn aan hen, ook als uw superieuren dat niet op prijs stellen.
- Als u om uw mening wordt gevraagd, neem dan de tijd, zeg wat u denkt en wees bereid dit te verdedigen als anderen dit betwisten.
- U hebt een hekel aan conflicten, maar soms moet u anderen vertellen dat u het niet met ze eens bent. Op de lange termijn hangt uw geloofwaardigheid hier van af.

Schalen



Scores subscores

Opvliegend



Zelfvoldaan



Perfectionistisch



Sceptisch



Gewaagd



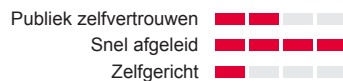
Plichtsgetrouw



Voorzichtig



Sociaal dominant



Gereserveerd



Fantasierijk



Eigengereid

