



WAARDEN

KERNWAARDEN EN MOTIVATOREN VOOR
LEIDERSCHAPSFUNCTIES

Rapport voor: Sam Poole

ID: HC560419

Datum: 11.03.2021



Inleiding

Het Leiderschaps waarden Rapport beschrijft uw kernwaarden en doelstellingen en hoe deze van invloed kunnen zijn op uw carrière. Waarden zijn een essentieel onderdeel van uw identiteit - ze beschrijven wie u bent, waar u voor staat en wat voor u de ideale omgeving is. Waarden bepalen in sterke mate de keuzes die u maakt betreffende werk, hobby en relaties; waarden zijn op vier manieren van invloed op uw carrière.

- 1. Drijfveren:** Uw waarden zijn belangrijke drijfveren - de dingen in het leven die u motiveren. Waarden bepalen uw ambities en symboliseren dat waarnaar u streeft en wat u hoopt te bereiken. Uw waarden bepalen wat u van het leven en van uw werk verwacht.
- 2. Fit:** Uw waarden bepalen hoe goed u past binnen een bepaalde organisatiecultuur. Organisatorische culturen zijn over het algemeen een weerspiegeling van de waarden van het senior management. Mensen zijn gelukkig en productief in culturen die overeenkomen met hun waarden en raken gestresst en ongelukkig in culturen die bepaald worden door waarden die van hun eigen waarden verschillen.
- 3. Leiderschapsstijl en cultuur:** Uw waarden zijn een weerspiegeling van wat u waardeert en van datgene waaraan u aandacht besteedt, of van wat u niet op prijs stelt en vermijdt. Uw waarden bepalen dus het gedrag dat u op prijs stelt en waardeert en het gedrag dat u niet op prijs stelt of mogelijk zal negeren. Hieruit volgt dat uw waarden vorm geven aan het soort cultuur dat u als leider zult creëren voor uw medewerkers.
- 4. Onbewuste vooroordelen:** Waarden beïnvloeden de beslissingen die u neemt - over mensen, projecten, plannen en strategie. Waarden filteren percepties van de werkelijkheid, vooral over wat wenselijk of onwenselijk, goed of slecht is. Waarden vallen buiten uw bewuste waarneming en beïnvloeden zowel uw gedachten als uw handelen.

Manier om deze informatie te gebruiken.

Tijdens het lezen van dit rapport komt u er misschien achter dat uw waarden niet overeenkomen met uw carrière of hetgeen van u wordt gevraagd binnen uw functie in uw huidige organisatie. Daarnaast kan het zijn dat uw dagelijkse gedrag geen bijdrage levert aan, en soms zelf een hindernis vormt voor het bereiken van uw carrière-doelstellingen. Probeer niet uw waarden te veranderen als deze niet passen bij uw carrière of organisatie. Doordat u zich bewust wordt van uw waarden en onbewuste vooroordelen, kunt u beginnen uw gedrag aan te passen op een manier die een meer productieve werksituatie creëert voor uzelf en uw team.

Dit rapport is gebaseerd op uw scores betreffende de 'Motieven, Waarden en Voorkeuren Vragenlijst'. Het rapport is een samenvatting van uw belangrijkste drijfveren, het soort cultuur dat u als leider creëert, de organisatorische culturen die uw voorkeur hebben (of die u juist moet vermijden), de factoren die onbewust uw besluitvorming kunnen beïnvloeden en mogelijk strategieën voor het beperken van vooroordelen om op een productieve manier leiding te geven. Het rapport is gebaseerd op normatieve gegevens van meer dan 200.000 managers en leidinggevenden in een groot aantal verschillende zakelijke omgevingen.





Manier om deze informatie te gebruiken.

De volgende pagina definieert de tien schalen en de daarop volgende pagina geeft een grafische voorstelling van uw waardeprofiel. Daarna volgt het rapport, dat de betekenis en implicaties van uw score voor elke schaal beschrijft evenals de hierboven beschreven dimensies. Ten slotte bevat het laatste deel van het rapport op waarden gebaseerde suggesties die zijn opgesteld om u te helpen uw leiderschapseffectiviteit te vergroten. Scores tussen het 66ste en 100ste percentiel kunnen als hoog worden beschouwd en geven doelen aan waarnaar u dagelijks streeft. Hoe hoger de score, hoe belangrijker een waarde of drijfveer voor u is in uw werk en uw persoonlijke leven. Scores tussen het 35ste en 65ste percentiel zijn gemiddeld en geven waarden weer die in bepaalde mate belangrijk voor u zijn. In deze reeks kunt u waarden aantreffen die aangename dingen in uw leven weergeven of waarden die u min of meer onverschillig laten. Scores tussen het 0ste en 34ste percentiel worden als laag beschouwd en geven waarden weer die voor u geen kernrijfveren zijn. Hoe lager de score voor een dimensie in dit rapport, hoe groter de kans dat die waarde u onverschillig laat.

Hoge en lage scores op elke schaal hebben belangrijke gevolgen voor carrières.

De informatie in dit rapport helpt u meer inzicht te krijgen in uzelf en uw door waardengedreven tendensen. Met deze informatie kunt u uw sterke punten optimaal benutten en uw zwakke punten beperken. U wordt zich meer bewust van de cultuur die u creëert en kunt deze informatie gebruiken om succesvoller met anderen te werken binnen uw organisatie. In een competitieve zakelijke omgeving zijn zelfbewustzijn en effectieve zelfsturing belangrijke middelen waarmee u als leider meer succes kunt behalen.

Definities

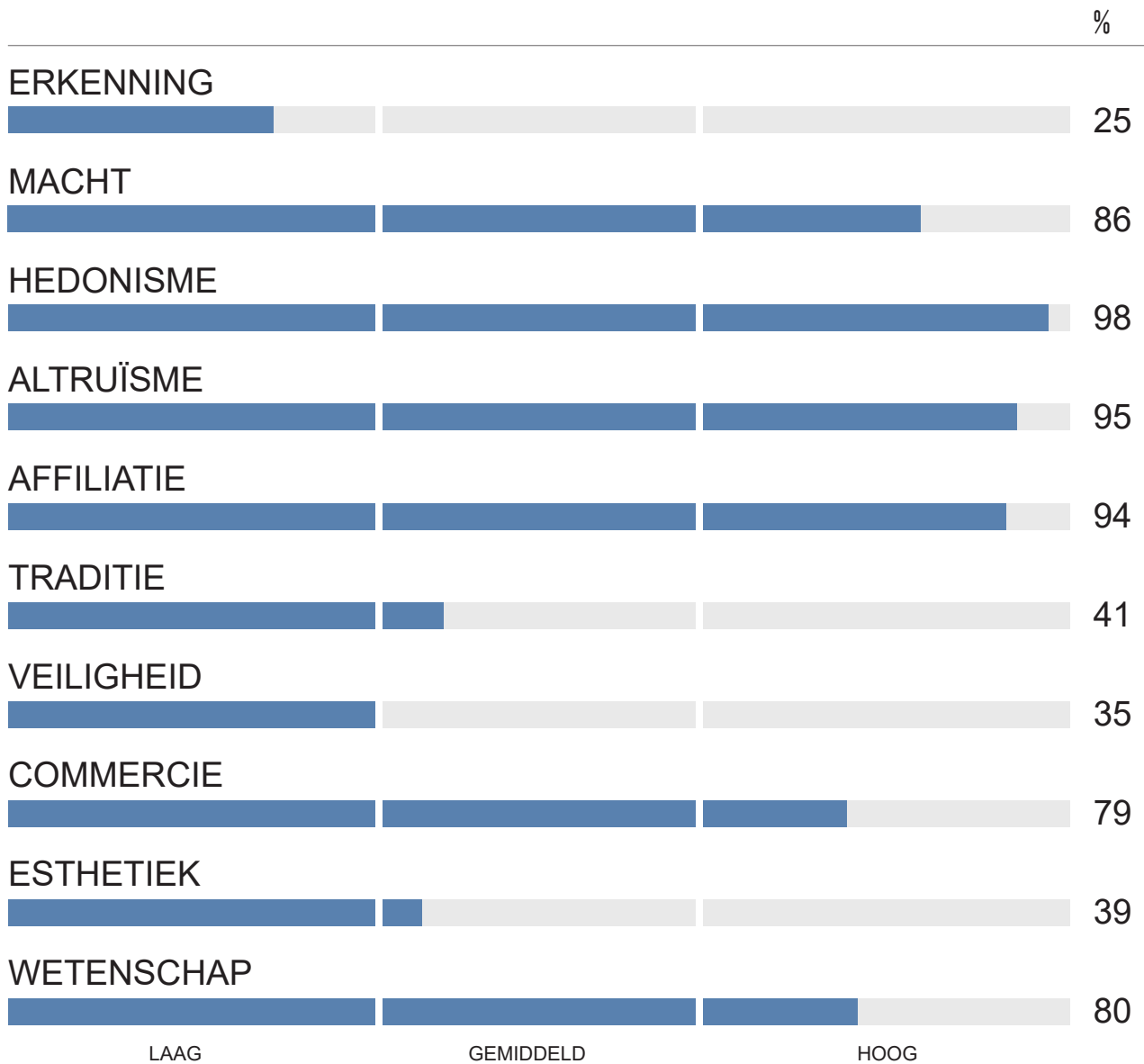
Het Leiderschapswaarden rapport is gebaseerd op uw scores op de tien schalen van deze vragenlijst. Deze schalen worden hieronder gedefinieerd.

ERKENNING	<i>Onverschillig voor zichtbaarheid versus Gezien willen worden</i> Zoeken naar roem en streven naar waardering en erkenning. Mensen met lage scores hechten geen belang aan officiële aandacht, mensen met hoge scores zoeken het voetlicht.
MACHT	<i>Onverschillig voor resultaten/concurrentie versus Gezien willen worden als invloedrijk</i> Gedreven door het bereiken van resultaten, het controleren van middelen en het verkrijgen van meer verantwoordelijkheden. Mensen met lage scores zijn bereid te volgen, mensen met hoge scores willen de leiding overnemen en het verschil maken.
HEDONISME	<i>Serius en zelf discipline versus Houden van plezier en amusement</i> Streven naar plezier, afwisseling en genoeg op de werkplek. Mensen met lage scores zijn terughoudend en hebben zelfdiscipline, mensen met hoge scores houden van gezelligheid en willen plezier beleven aan hun werk.
ALTRUIÏSME	<i>Waardering voor zelfredzaamheid versus Anderen willen helpen</i> Willen mensen bijstaan die worstelen of hulp nodig hebben. Mensen met lage scores geloven in zelfredzaamheid, mensen met hoge scores bieden onzelfzuchtig hulp aan anderen.
AFFILIATIE	<i>Zelfstandig versus Zoeken naar sociaal contact</i> Zoeken kansen om sociale netwerken op te bouwen en samenwerking met mensen aan te gaan. Mensen met lage scores geven de voorkeur aan alleen werken, mensen met hoge scores zoeken interactie en sociale waardering.
TRADITIE	<i>Waardering voor vooruitgang versus Geschiedenis en conventie</i> Hebben waardering voor structuur, regels en autoriteit. Mensen met lage scores dagen de status quo uit en staan open voor verandering, mensen met hoge scores respecteren de hiërarchie, autoriteit en de manier waarop het altijd is gegaan.
VEILIGHEID	<i>Risicotolerant versus Risico-avers</i> Zoeken naar stabiliteit, structuur en orde. Mensen met lage scores hebben geen moeite met onzekerheid en risico, mensen met hoge scores hechten veel waarde aan duidelijkheid en voorspelbaarheid.
COMMERCIE	<i>Onverschillig voor financiële zaken versus Focus op commerciële resultaten</i> Zoeken naar rijkdom en financieel succes. Mensen met lage scores hebben matige financiële ambities, mensen met hoge scores houden financiële zaken nauwlettend in de gaten.
ESTHETIEK	<i>Praktisch versus Creatief</i> Het creëren van werkgerelateerde producten en/ of diensten met een nadruk op innovatie, stijl en uiterlijke verschijningsvorm. Mensen met lage scores besteden aandacht aan functionaliteit, mensen met hoge scores besteden aandacht aan creatieve zelfexpressie en de vorm van en het gevoel bij hun werk
WETENSCHAP	<i>Intuïtief versus Analytisch</i> Een voorkeur hebben voor een rationele, objectieve aanpak bij besluitvorming. Mensen met lage scores geven de voorkeur aan snelle, intuïtieve beslissingen, mensen met hoge scores geven de voorkeur aan doordachte, onderbouwde beslissingen.



LEIDERSCHAPSWAARDENPROFIEL

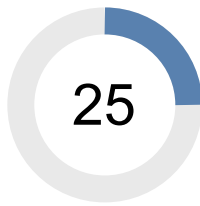
Schalen





ERKENNING

Zoeken naar roem en streven naar waardering en erkenning.



Drijfveren

U raakt persoonlijk gemotiveerd door:

- te vermijden dat u het middelpunt van belangstelling bent
 - alleen te worden gelaten om door te gaan met uw werk
 - rust en stilte te zoeken in een werkomgeving
 - een 'stille bijdrager' te zijn
 - als bescheiden en pretentieloos gezien te worden
-

Fit

U voelt zich waarschijnlijk het meest op uw gemak in een omgeving:

- die rustig en ordelijk is
- waarin mensen zelfstandig kunnen werken
- die weinig teaminteractie en teamprestaties vraagt
- waarin buitensporige en lawaaige uitbarstingen worden vermeden

En u stelt minder prijs op een omgeving:

- waarin publiekelijk individuele inspanningen worden gevierd
 - waarin het zich op de voorgrond begeven, wordt aangemoedigd
-

Leiderschapsstijl en cultuur

Als leider zult u een cultuur creëren:

- die bedaard, teruggetrokken en relatief rustig is
 - die mensen waardeert die werken en daar geen ophef van maken
 - waarin geen onnodige vergaderingen en interacties plaatsvinden
 - waarin alleen buitengewone prestatie worden beloond en geprezen
 - waarin ervan uit wordt gegaan dat mensen werken voor de intrinsieke beloning als gevolg van het leveren van goed werk
-

Onbewuste vooroordelen

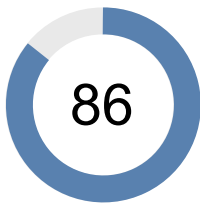
Het kan zijn dat u zich niet bewust bent van de volgende aspecten van uw leiderschapsstijl:

- het kan u ontgaan dat anderen uw aandacht willen of nodig hebben
 - u gaat er misschien vanuit dat anderen weten wat u denkt en hebt daarom de neiging niet te communiceren
 - u zou beslissingen kunnen nemen zonder daarbij rekening te houden met de behoefte aan erkenning van anderen
 - u hebt de neiging te denken dat publiekelijke erkenning van prestaties tijdsverspilling is
 - u hebt een voorkeur voor formele, vooraf bepaalde situaties in plaats van ongestructureerde situaties
-



MACHT

Het nastreven van resultaten, het controleren van middelen en het uitbreiden van verantwoordelijkheden



Drijfveren

U raakt persoonlijk gemotiveerd door:

- invloed te hebben en dingen gedaan te krijgen
 - bekend te staan om uw bereikte resultaten
 - een erfenis te creëren
 - de leiding te hebben over belangrijke projecten
 - handelingsvrijheid te hebben
-

Fit

U voelt zich waarschijnlijk het meest op uw gemak in een omgeving:

- die mensen beloont die daadkrachtig en concurrerend zijn
- die resultaten beloont met kansen op vooruitgang
- die mensen verantwoordelijkheden geeft waarmee resultaten bereikt kunnen worden
- waarin individueel initiatief wordt gewaardeerd

En u stelt minder prijs op een omgeving:

- waarin geen beloning is voor individuele resultaten
 - waarin niet-productieve mensen worden beloond
-

Leiderschapsstijl en cultuur

Als leider zult u een cultuur creëren:

- die de nadruk legt op productiviteit en streven naar resultaten
 - die gericht is op het verslaan van de concurrentie
 - waarin winnaars en het winnen op zich worden gevierd
 - die beloning en promotie baseert op verdienste en niet op beleid
 - waarin innovatie en creatieve probleemoplossing worden gewaardeerd
-

Onbewuste vooroordelen

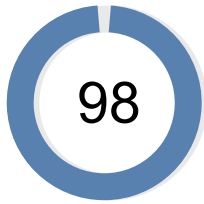
Het kan zijn dat u zich niet bewust bent van de volgende aspecten van uw leiderschapsstijl:

- u hebt de neiging de concurrentie geregeld te onderschatten
- u kunt weigeren in te zien dat er kans op mislukking bestaat
- u geeft de voorkeur aan concurrentie boven samenwerking
- u deelt misschien succes niet met uw ondergeschikten of teamleden
- u vindt riskante zakelijke voorstellen aantrekkelijk



HEDONISME

Het leuk willen hebben, op zoek zijn naar variatie en plezier op de werkplek



Drijfveren

U raakt persoonlijk gemotiveerd door:

- plezier te hebben in uw werk en uw leven
 - tijd door te brengen met interessante mensen
 - te innoveren en nieuwe ideeën te creëren
 - hard te werken, maar ook veel plezier te maken
 - nieuwe plaatsen te verkennen en ervaringen op te doen
-

Fit

U voelt zich waarschijnlijk het meest op uw gemak in een omgeving:

- die vrij en vrolijk is
- waarin ambiguïteit en wanorde geen probleem is
- waarin hard werken en veel plezier maken aangemoedigd worden
- die mogelijkheden biedt voor reizen en amusement

En u stelt minder prijs op een omgeving:

- die extreem formeel is
 - waarin de nadruk ligt op procedures in plaats van op resultaten
-

Leiderschapsstijl en cultuur

Als leider zult u een cultuur creëren:

- die open en informeel is
 - waarin zowel werk als plezier belangrijk zijn
 - die flexibel omgaat met beleid, procedures en protocol
 - die de nadruk legt op resultaten en minder op methodes
 - die niet te zwaar aan beleefdheidsvormen tilt en waarin testen wordt beperkt
-

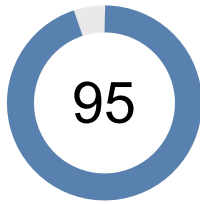
Onbewuste vooroordelen

Het kan zijn dat u zich niet bewust bent van de volgende aspecten van uw leiderschapsstijl:

- u zult waarschijnlijk kleine overtredingen van de regels toestaan
- u hecht waarde aan verandering om de verandering
- u stelt minder prijs op medewerkers die geen plezier lijken te maken
- u zult waarschijnlijk spontane en opportunistische beslissingen nemen
- u hebt de neiging vernieuwing en excentriciteit aantrekkelijk te vinden

ALTRUÏSME

De wens om hulp te bieden aan mensen die in moeilijkheden verkeren



Drijfveren

U raakt persoonlijk gemotiveerd door:

- tegemoet te komen aan de behoeften van mensen in plaats van de winst te verhogen
 - de moraal en welzijn van het personeel te verbeteren
 - anderen te helpen
 - harmonieuze personeelsrelaties te creëren
 - uw personeel aan te moedigen uw gevoel voor sociale verantwoordelijkheid te delen
-

Fit

U voelt zich waarschijnlijk het meest op uw gemak in een omgeving:

- die met het personeel begaan is en voor hen zorgt
- met een agenda en -missie voor openbare diensten
- waarin vrijwilligerswerk wordt aangemoedigd
- waarin mensen met respect worden behandeld

En u stelt minder prijs op een omgeving:

- waarin winst voorrang lijkt te hebben op mensen
 - waarin confrontatie en brutaliteit worden toegestaan
-

Leiderschapsstijl en cultuur

Als leider zult u een cultuur creëren:

- waarin de nadruk ligt op respect en rekening houden met elkaar
 - waarin ruimte is voor individuele behoeften
 - die democratisch is en veel input vraagt
 - die gevoelig is voor gelijkheids- en eerlijkheidskwesties
 - waarin betrokkenheid en moraal een grote rol spelen
-

Onbewuste vooroordelen

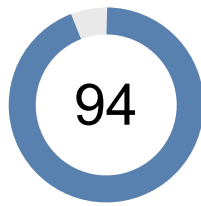
Het kan zijn dat u zich niet bewust bent van de volgende aspecten van uw leiderschapsstijl:

- u vindt misschien persoonlijk comfort belangrijker dan productiviteit
- u hebt de neiging te denken dat harmonieuze relaties belangrijker zijn dan productiviteit
- u hebt de neiging de mate van zelfredzaamheid van uw personeel te onderschatten
- u hebt de neiging sociale gerechtigheid binnen het gebouw uit te dragen
- u hebt de neiging beslissingen te nemen op basis van de gevoelens van mensen in plaats van op basis van feiten



AFFILIATIE

Het zoeken van mogelijkheden om sociale netwerken op te bouwen en met mensen samen te werken



Drijfveren

U raakt persoonlijk gemotiveerd door:

- zo veel mogelijk interactie met anderen te creëren
 - te werken als deel van een groep of teamprojecten
 - variatie en vernieuwing uit te proberen in uw werk
 - te zoeken naar sociale acceptatie en goedkeuring
 - een groot netwerk van zakelijke contacten te onderhouden
-

Fit

U voelt zich waarschijnlijk het meest op uw gemak in een omgeving:

- waarin wordt vertrouwd op het team om het werk gedaan te krijgen
- waarin veel interactie met mensen buiten de groep vereist is
- waarin veel vergaderingen en open gesprekken plaatsvinden
- waarin groepsresultaten meer worden gewaardeerd dan individuele resultaten

En u stelt minder prijs op een omgeving:

- die onderlinge persoonlijke communicatie ontmoedigt
 - waarin van u wordt verwacht dat u alleen werkt
-

Leiderschapsstijl en cultuur

Als leider zult u een cultuur creëren:

- die teamgericht is met flexibele regels en functies
 - waarin veel wordt vergaderd en veel mogelijkheden zijn voor interactie
 - waarin een spontane en flexibele planning wordt gehanteerd
 - waarin veel wordt gecommuniceerd en feedback wordt gegeven
 - waarin individuele bijdragen worden ontmoedigd
-

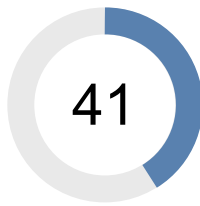
Onbewuste vooroordelen

Het kan zijn dat u zich niet bewust bent van de volgende aspecten van uw leiderschapsstijl:

- u hebt een voorkeur voor mensen die samenwerken
- u kunt groepsgebaseerde probleemoplossing aanmoedigen
- u verwacht misschien activiteit (bijv. vergaderingen en gesprekken) met productiviteit
- u bent misschien een belangrijke katalysator voor het bijeenbrengen van verschillende mensen om samen te werken
- u hebt de neiging te denken dat sociale interactie de productiviteit verbetert

TRADITIE

Het respecteren van structuur, regels en autoriteit



Drijfveren

U raakt persoonlijk gemotiveerd door:

- vraagtekens te zetten bij conventie en autoriteit
 - externe controles te beperken
 - te zoeken naar vernieuwing, verandering en ontdekking
 - het ontwikkelen van vernieuwende oplossingen voor problemen
 - het zoeken naar niet-traditioneel werk en carrièremogelijkheden
-

Fit

U voelt zich waarschijnlijk het meest op uw gemak in een omgeving:

- die democratisch is en open staat voor dialoog
- die uitdagend, innovatief en experimenteel is
- waarin diversiteit wordt getolereerd
- waarin initiatief wordt aangemoedigd

En u stelt minder prijs op een omgeving:

- die worden gekenmerkt door autoritair leiderschap
 - waarin medewerkers als verwisselbare gebruiksvoorwerpen worden behandeld
-

Leiderschapsstijl en cultuur

Als leider zult u een cultuur creëren:

- die ontspannen en informeel is
 - waarin spontaniteit, openheid en initiatief worden aangemoedigd
 - waarin nieuwe ideeën worden gewaardeerd
 - die zoekt naar interessante, vernieuwende projecten
 - waarin personeel verantwoordelijkheden krijgt
-

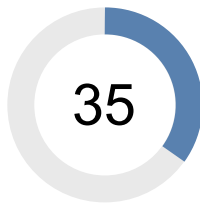
Onbewuste vooroordelen

Het kan zijn dat u zich niet bewust bent van de volgende aspecten van uw leiderschapsstijl:

- u hebt de neiging autoriteit aan te vechten
- u hebt er misschien een hekel aan verwachtingen voor anderen te bepalen
- u hebt de neiging aandacht te besteden aan het vinden van nieuwe manieren om dingen aan te pakken
- u neemt beslissingen die autonomie en zelfsturing aanmoedigen
- u neemt beslissingen die de hiërarchie verminderen

VEILIGHEID

Zoeken naar stabiliteit, structuur en orde



Drijfveren

U raakt persoonlijk gemotiveerd door:

- nieuwe uitdagingen in uw leven te zoeken
- nieuwe ervaringen op te doen
- op te vallen door risico's te nemen
- nieuwe ideeën en nieuwe manieren om dingen aan te pakken te verkennen
- de gebruikelijke grenzen af te tasten

Fit

U voelt zich waarschijnlijk het meest op uw gemak in een omgeving:

- waarin besluiten worden genomen en over wordt gegaan tot de orde van de dag
- die leuk, spannend en zelfs gewaagd is
- waarin mensen worden aangenomen die van risico en uitdagingen houden
- waarin spontane besluitvorming wordt aangemoedigd

En u stelt minder prijs op een omgeving:

- die routinematig en procesgedreven is
- waarin innovatie en het nemen van risico's wordt ontmoedigd

Leiderschapsstijl en cultuur

Als leider zult u een cultuur creëren:

- die experimenteel, levendig en veerkrachtig is
- waarin experimenten en het nemen van risico' worden gewaardeerd
- die flexibel, snel en levendig is
- die geneigd is tot actie
- die individueel is en gericht op verkoop

Onbewuste vooroordelen

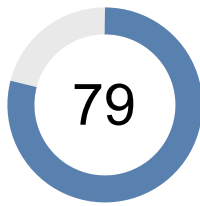
Het kan zijn dat u zich niet bewust bent van de volgende aspecten van uw leiderschapsstijl:

- u kunt verandering per definitie als oplossing voor problemen beschouwen
- u neemt beslissingen misschien meer op basis van instinct dan op feiten
- u kunt intuïtief kiezen voor aantrekkelijke acties en projecten
- u houdt niet van voorzichtige of defensieve besluitvorming
- u kunt gegevens op een creatieve, niet-letterlijke manier interpreteren



COMMERCIE

Het zoeken naar rijkdom en financiële successen



Drijfveren

U raakt persoonlijk gemotiveerd door:

- rijkdom en roem te vergaren
 - uw salaris en netto inkomsten te verhogen
 - uw macht en controle uit te breiden
 - te winnen en de concurrentie te verslaan
 - een erfenis te creëren waardoor men u niet snel zal vergeten
-

Fit

U voelt zich waarschijnlijk het meest op uw gemak in een omgeving:

- waarin tastbare beloningen worden gegeven voor prestaties
- waarin prestatie aan de hand van cijfers wordt gemeten
- waarin de nadruk ligt op concurrentie
- die hoge ambities heeft

En u stelt minder prijs op een omgeving:

- waarin succes niet kan worden gedefinieerd
 - waarin beloningen gebaseerd zijn op anciënniteit en niet op prestatie
-

Leiderschapsstijl en cultuur

Als leider zult u een cultuur creëren:

- waarin financiële prognoses en kosten-batenanalyses worden gewaardeerd
 - die alert is op concurrentiebedreigingen
 - waarin voortdurend productiviteit en prestatie wordt beoordeeld
 - die geen zelfgenoegzaamheid tolereert
 - die gedreven is door een urgentiegevoel
-

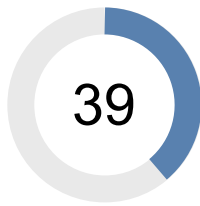
Onbewuste vooroordelen

Het kan zijn dat u zich niet bewust bent van de volgende aspecten van uw leiderschapsstijl:

- u kunt anderen als concurrenten zien
- u hebt de neiging personeel te zien als een middel om uw eigen succes te bereiken
- u kunt problemen of bedreigingen onderschatten
- u kunt voortdurend op zoek zijn naar concurrentievoordeel
- u kunt een hekel hebben aan tekenen van gevoeligheid en zachtmoedigheid

ESTHETIEK

Het focussen op innovatie, stijl en voorkomen



Drijfveren

U raakt persoonlijk gemotiveerd door:

- beslissingen te nemen op basis van vastgestelde feiten
- praktische en werkbare oplossingen af te leveren
- vage ideeën te vertalen in praktische realiteit
- te voorkomen dat u zwak en besluiteloos overkomt
- meer belang te hechten aan inhoud dan aan stijl

Fit

U voelt zich waarschijnlijk het meest op uw gemak in een omgeving:

- die procedureel en georganiseerd is
- die werkt met tastbare producten en doelen
- die praktisch en actiegericht is
- die traditioneel mannelijk gericht is

En u stelt minder prijs op een omgeving:

- die zo doordrongen is van emoties dat er niets wordt gedaan
- die stijl gebruikt om het praktische aspect te verbergen

Leiderschapsstijl en cultuur

Als leider zult u een cultuur creëren:

- die wantrouwig staat tegenover emotie en gevoel
- die de nadruk legt op functionaliteit en frivoliteit beperkt
- die weinig aandacht besteedt aan ontwerpkwesities
- die beslissingen neemt op basis van feiten en niet op gevoel
- die gericht is op resultaten en minder op processen

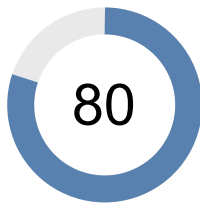
Onbewuste vooroordelen

Het kan zijn dat u zich niet bewust bent van de volgende aspecten van uw leiderschapsstijl:

- u bent wellicht niet speciaal geïnteresseerd in marketingzaken
- u hebt weinig belangstelling voor de reden waarom iets werkt
- u bent matig geïnteresseerd in de moraal van uw personeel
- u hebt de neiging speculatie en theoretische discussies te vermijden
- u focust waarschijnlijk op harde feiten en eerder opgedane ervaring

WETENSCHAP

Een voorkeur voor een rationele, objectieve aanpak bij besluitvorming.



Drijfveren

U raakt persoonlijk gemotiveerd door:

- te begrijpen hoe dingen werken
 - te beslissen op basis van gegevens en feiten
 - nieuwe technologieën te verkennen
 - de juiste oplossingen voor problemen te vinden
 - te leren en bij te blijven
-

Fit

U voelt zich waarschijnlijk het meest op uw gemak in een omgeving:

- die logische en rationele analyse beloont
- die empirische onderzoek ondersteunt
- die modern en technologisch georiënteerd is
- die mensen aanmoedigt autoriteit ter discussie te stellen

En u stelt minder prijs op een omgeving:

- die de voorkeur geeft aan besluitvorming op basis van feiten
 - die niet in staat is claims rationeel te onderbouwen
-

Leiderschapsstijl en cultuur

Als leider zult u een cultuur creëren:

- die de nadruk legt op logische en rationele probleemoplossing
 - die argumenterend is
 - die intelligent zijn en gelijk hebben waardeert
 - die kieskeurig omgaat met bewijs
 - die vraagtekens zet bij inzichten en uitspraken van anderen
-

Onbewuste vooroordelen

Het kan zijn dat u zich niet bewust bent van de volgende aspecten van uw leiderschapsstijl:

- u kunt een afkeer hebben van concepten zoals bijgeloof, geluk en toeval
- u kunt instinctief de neiging hebben gevestigde meningen aan te vechten
- u geeft de voorkeur aan analyse boven actie
- u hebt de neiging weinig vertrouwen te hebben in snelle beslissingen
- u voelt weinig voor gevoelsmatige beoordelingen en individuele ervaring



Ontwikkelingskansen

ERKENNING

- erkennen dat anderen, in tegenstelling tot uzelf, wel af en toe een 'schouderklopje' nodig hebben.
- actief belangstelling tonen voor de prestaties van uw personeel; hen om voortgangsrapporten vragen en het zeggen als ze goed gewerkt hebben
- duidelijk uiteen zetten wat u verwacht van uw team en elke medewerker
- toestaan dat uw personeel het bereiken van een resultaat 'viert' - ook als u er voor kiest daar zelf niet aan deel te nemen

MACHT

- realistisch zijn over het waarschijnlijke succes van uw projecten
- begrijpen dat anderen een bijdrage kunnen leveren, zelfs als ze niet uw drang om te winnen hebben
- niet elk project omzetten in een concurrentieslag voor uw ondergeschikten; moedig ze aan tot samenwerking
- waardering uiten tegenover uw personeel voor hun bijdragen aan de projecten

HEDONISME

- ervoor zorgen dat anderen u als zakelijk en professioneel zien
- uitkijken met spontane beslissingen - verzamel gegevens om uw keuzes te onderbouwen
- bedenken dat als anderen geen zin hebben in sociale contacten dit los kan staan van u of hun betrokkenheid bij het werk
- ondergeschikten vertellen welke veranderingen nodig zijn, maar hen zelf het veranderingsritme laat aangeven

ALTRUIÏSME

- erkennen dat mensen misbruik kunnen maken van uw goedheid om hun verantwoordelijkheden te ontlopen
- bedenken dat zakelijke vereisten vaak belangrijker zijn dan personeelsproblemen
- respect hebben voor het feit dat mensen misschien niet zoveel belang hechten aan het helpen van de minderbedeelden dan u
- bedenken dat moeilijke en belangrijke beslissingen zelden iedereen gelukkig maken

AFFILIATIE

- zorgen dat sociaal netwerken niet verstorend werkt op uw verantwoordelijkheden als leider
- passende functies identificeren voor ondergeschikten als personen en als teamleden
- respect tonen voor bedrijfsverwachtingen, termijnen en deadlines
- zorg ervoor dat je medewerkers je als besluitvaardig, assertief en 'in control' ervaren





Ontwikkelingskansen

TRADITIE

- bedenken dat sommige mensen graag regels willen en die ook nodig hebben
- respect tonen voor bedrijfsverwachtingen door op schema te blijven met uw prestatiedoelstellingen
- bedenken dat niet al uw ondergeschikten zichzelf kunnen motiveren; duidelijk leiding en richting geven
- uw personeel specifieke feedback geven over succes en onderdelen die voor verbetering vatbaar zijn

VEILIGHEID

- proberen de redenen te begrijpen achter huidige praktijken voor u die verandert
- erkennen dat uw ideeën bedreigend kunnen zijn voor sommige mensen
- zich ervan verzekeren dat uw personeel uw nieuwe ideeën steunt
- opletten dat u geen beslissingen neemt die niet overeenkomen met de doelstellingen van de organisatie

COMMERCIE

- voorkomen dat productiviteit op lange termijn wordt opgeofferd voor korte-termijnresultaten
- uw medewerkers vragen suggesties aan te dragen voor het verbeteren van de kwaliteit van de werkplek
- zich realiseren dat als uw personeel gelukkig is, hun productiviteit zal toenemen
- naar medewerkers luisteren om manieren te vinden om hun verbondenheid met hun werk te verbeteren

ESTHETIEK

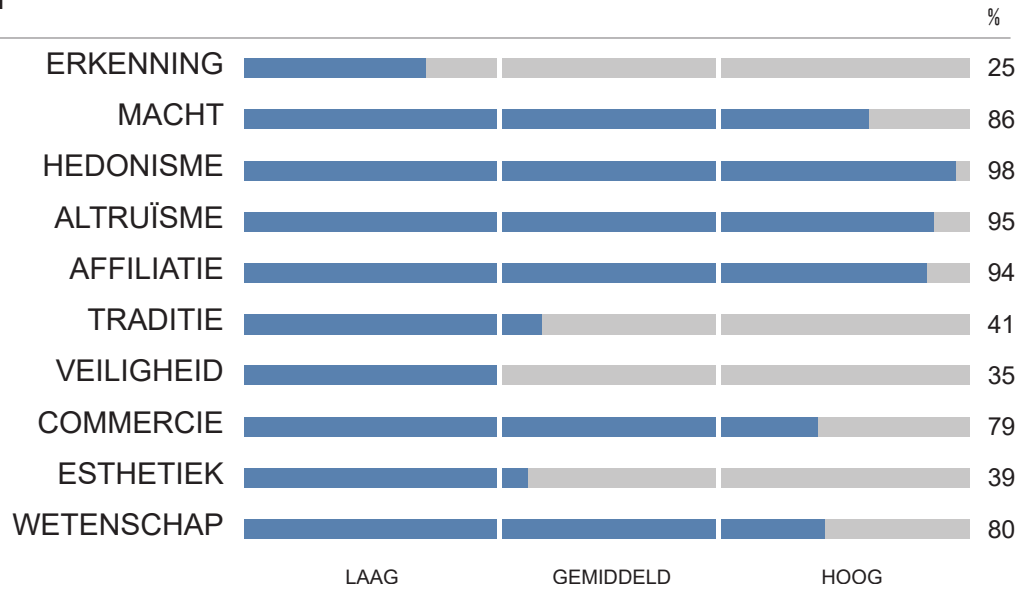
- zorgvuldig nadenken over potentiële hiaten in de marketinginspanningen
- uw personeel vragen ideeën aan te dragen over hoe de moraal verbeterd kan worden
- nadenken over het publieke imago van uzelf en het bedrijf
- met collega's praten over mogelijke toekomstige strategieën voor uw team en de organisatie

WETENSCHAP

- meer aandacht besteden aan de praktische zakelijke realiteit en proberen deze beter te doorgronden
- in gedachten houden dat gegevens en technologie middelen zijn en geen doelen op zich
- leren sneller beslissingen te nemen zodat u door kunt gaan naar nieuwe problemen
- ervoor zorgen dat uw oplossingen voor problemen realistisch zijn in het kader van de beschikbare middelen

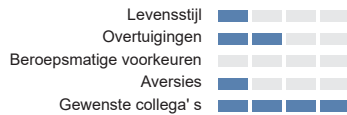


Schalen

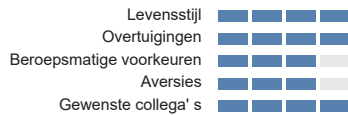


Scores subscores

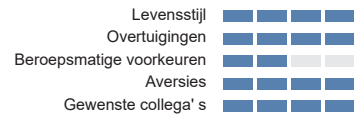
Erkenning



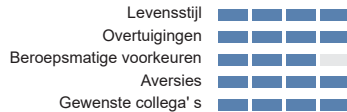
Macht



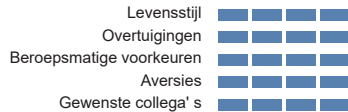
Hedonisme



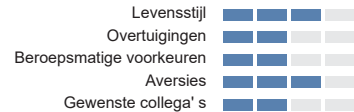
Altruïsme



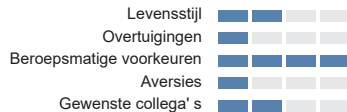
Affiliatie



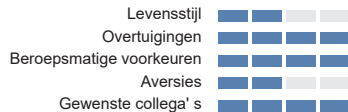
Traditie



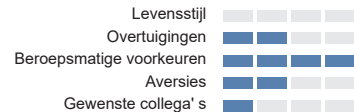
Veiligheid



Commercie



Esthetiek



Wetenschap

