



WAARDEN

KERNWAARDEN EN MOTIVATOREN VOOR
LEIDERSCHAPSFUNCTIES

Rapport voor: John Score-Average

ID: UH555944

Datum: 11.22.2016



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.

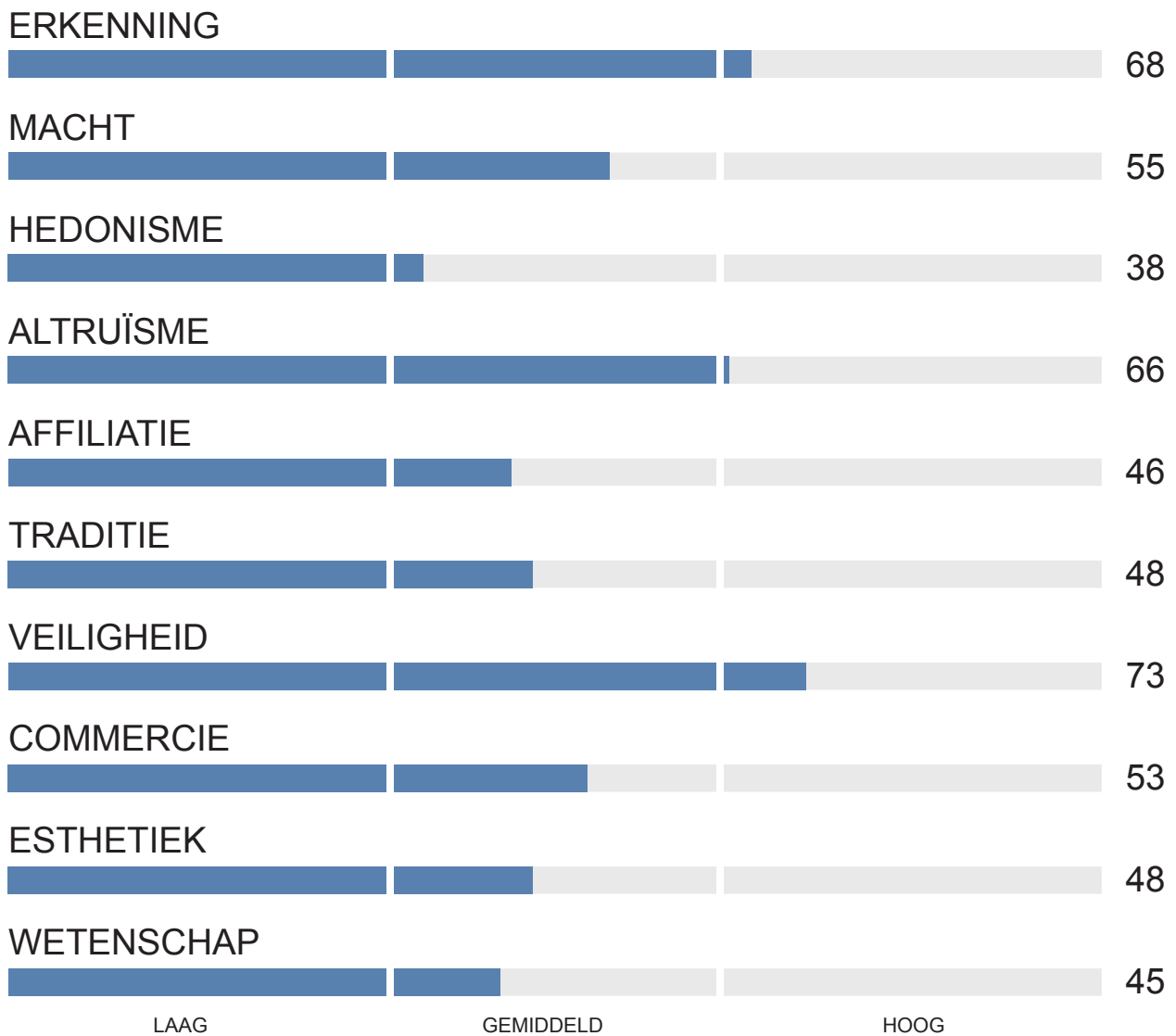
ERKENNING	<i>Onverschillig voor zichtbaarheid versus Gezien willen worden</i> Zoeken naar roem en streven naar waardering en erkenning. Mensen met lage scores hechten geen belang aan officiële aandacht, mensen met hoge scores zoeken het voetlicht.
MACHT	<i>Onverschillig voor resultaten/concurrentie versus 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

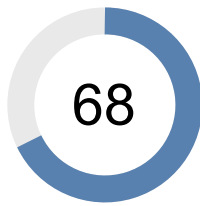
Schalen

%



ERKENNING

Zoeken naar roem en streven naar waardering en erkenning.



Drijfveren

U raakt persoonlijk gemotiveerd door:

- boven de menigte uit te steken
 - uw prestaties zichtbaar te laten zijn voor anderen
 - geaccepteerd te worden en respect te krijgen van collega's
 - in het middelpunt te staan als u een bijdrage kunt leveren
 - een erfenis achter te laten waardoor men u niet zal vergeten
-

Fit

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

- waarin goede prestaties worden erkend
- waarin managers worden aangemoedigd goed prestaties te prijzen
- waarin mogelijkheden zijn om te werken aan projecten waarmee je je echt kan profileren
- waarin individuele bijdragen worden gewaardeerd

En u stelt minder prijs op een omgeving:

- waarin status wordt beperkt
 - waarin de bijdragen van goede presteerders niet worden erkend
-

Leiderschapsstijl en cultuur

Als leider zult u een cultuur creëren:

- waarin succes vaak wordt gevierd
 - waarin tastbare maatstaven voor resultaat worden gedefinieerd
 - waarin personeel met veel potentieel wordt geworven
 - die bij de tijd, positief en energiek is
 - waarin u het belangrijk vindt dat uw bijdragen worden erkend
-

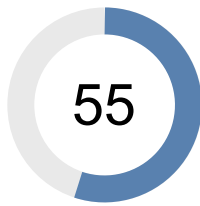
Onbewuste vooroordelen

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

- u moedigt uw personeel misschien aan naar uw goedkeuring te streven
- u kunt meer bescheiden medewerkers ontmoedigen door overdreven publiekelijke waardering en erkenning
- u hebt de neiging de aandacht van het senior management te vragen
- u hebt de neiging beslissingen te nemen op basis van hoe dit in het openbaar uit zal pakken
- het kan zijn dat u niet altijd de waardering voor resultaten deelt met collega's en personeel

MACHT

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



Drijfveren

U raakt persoonlijk gemotiveerd door:

- dingen gedaan te krijgen
 - het verschil te maken
 - een belangrijke bijdrage te leveren aan de organisatie
 - leiding te geven aan verandering
 - uw eigen agenda op te stellen en uw eigen doelen te bepalen
-

Fit

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

- waarin hard werken en productiviteit worden gewaardeerd
- waar inzet en succes beloond worden
- waarin kansen worden geboden een bijdrage te leveren
- waarin u de mogelijkheid hebt initiatief te nemen

En u stelt minder prijs op een omgeving:

- die weinig of niet lijkt te bewegen
 - waarin geen erkenning is voor individuele bijdragen
-

Leiderschapsstijl en cultuur

Als leider zult u een cultuur creëren:

- waarin de nadruk ligt op dingen gedaan krijgen
 - die concurreert voor zakelijk belang
 - die succes viert
 - waarin hoog presterende teams worden gewaardeerd
 - waarin mensen beloond worden die het meest hebben bijgedragen aan het succes
-

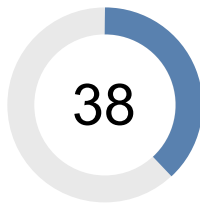
Onbewuste vooroordelen

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

- u gaat er misschien vanuit dat andere mensen net zo hard willen werken als u
- u overschat vaak de waarschijnlijkheid van succes
- u hebt de neiging de meeste situaties als concurrerend te zien
- u deelt succes misschien niet altijd met anderen die daaraan een bijdrage hebben geleverd
- u kunt de competentie en weerstand van de organisatie overschatten

HEDONISME

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



Drijfveren

U raakt persoonlijk gemotiveerd door:

- gerespecteerd te worden vanwege uw professionaliteit
- een goed geplande en georganiseerde werkplek te handhaven
- verstoringen van de standaardroutine te beperken
- beleefdheid en goede manier op het werk te stimuleren
- werk voorrang te geven op plezier

Fit

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

- waarin functies goed gedefinieerd en gestructureerd is
- die serieus, zakelijk en professioneel is
- waarin zich leiders ontwikkelen die een goed rolmodel zijn
- waarin frivoliteit en afleiding beperkt wordt

En u stelt minder prijs op een omgeving:

- die niet georganiseerd en spontaan is in hun werkaanpak
- waarin medewerkers buitensporig informeel mogen zijn

Leiderschapsstijl en cultuur

Als leider zult u een cultuur creëren:

- waarin een zakelijk klimaat gehandhaafd wordt
- waarin frivoliteit op het werk wordt beperkt
- die zich conformeert aan de juiste processen
- waarin mensen met respect worden behandeld
- waarin de werklust georganiseerd en voorspelbaar is

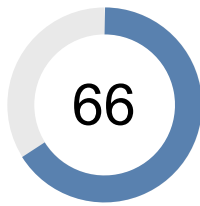
Onbewuste vooroordelen

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

- u geeft er de voorkeur aan beslissingen te nemen op basis van standaard operationele procedures
- u hebt de neiging genotzucht en excessen te voorkomen
- u geeft voorkeur aan bepaalde status- en hiërarchieverschillen
- u geeft voorkeur aan het uitvoeren van taken op een standaardmanier
- u heeft een voorkeur voor mensen die aandacht hebben voor hun werk

ALTRUÏSME

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



Drijfveren

U raakt persoonlijk gemotiveerd door:

- de moraal en welzijn van uw personeel te verbeteren
- eerlijkheid en sociale gerechtigheid aan te moedigen
- de hang naar resultaten te temperen en rekening te houden met anderen
- het lot van de minderbedeelden te willen verbeteren
- mensen aan te moedigen die een moeilijke periode meemaken

Fit

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

- waarin mensen met respect worden behandeld
- waarin het welzijn van personeel serieus wordt genomen
- waarin besluiten worden genomen op basis van consensus
- die begaan is met humanitaire onderwerpen

En u stelt minder prijs op een omgeving:

- die instrumenteel is en geobsedeerd is door winst
- waarin geen respect is voor de behoeften van mensen die moeilijkheden hebben

Leiderschapsstijl en cultuur

Als leider zult u een cultuur creëren:

- waarin rekening wordt gehouden met de moraal van het personeel
- die gekenmerkt wordt door consensus en betrokken besluitvorming
- waarin het mogelijk is tegemoet te komen aan individuele wensen en behoeften
- waarin niemand gekwetst of beledigd wordt
- waarin onderlinge steun en begrip worden aangemoedigd

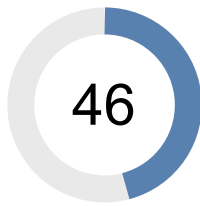
Onbewuste vooroordelen

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

- u probeert misschien consensus en harmonie aan te moedigen
- u geeft soms de moraal voorrang boven productiviteit
- u hebt de neiging beslissingen te nemen om basis van gevoel in plaats van financiën
- u aarzelt negatieve feedback te geven aan personeel en ondergeschikten
- u kunt zich - soms overdreven - zorgen maken over de juiste manier van handelen

AFFILIATIE

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



Drijfveren

U raakt persoonlijk gemotiveerd door:

- tijd voor uzelf te vinden op het werk
 - zelf problemen op te lossen
 - te kunnen concentreren en focussen
 - te werken met bekende partners
 - interactie met vreemden te vermijden
-

Fit

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

- die individuele bijdragen waardeert
- die mensen aanmoedigt zich tot hun eigen functie te beperken
- waarin een minimaal sociaal contact met klanten is vereist
- waarin bijeenkomsten buiten het werk tot een minimum worden beperkt

En u stelt minder prijs op een omgeving:

- die de nadruk legt op het oplossen van problemen in teamverband
 - waarin interactie buiten de groep wordt verwacht
-

Leiderschapsstijl en cultuur

Als leider zult u een cultuur creëren:

- waarin alleen als het niet anders kan teamwerk plaatsvindt
 - waarin mensen door kunnen gaan met hun eigen werk
 - waarin vergaderingen tot een strikt minimum worden beperkt
 - waarin heel weinig evenementen buiten het werk worden gesteund
 - waarin commissiewerk wordt beperkt
-

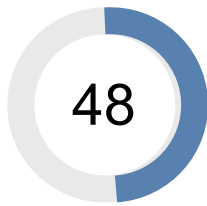
Onbewuste vooroordelen

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

- u gaat er misschien vanuit dat mensen uit zichzelf hun best zullen doen op het werk
 - u gaat er misschien vanuit dat iedereen zelfredzaam is (of zou moeten zijn)
 - u gaat er misschien vanuit dat probleemoplossing in groepen niet productief is
 - u denkt misschien dat een uiterst sociale werkomgeving tijdverspilling is
-

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
-

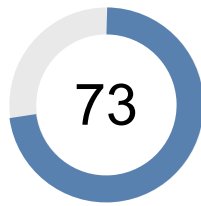
Onbewuste vooroordelen

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:

- als redelijk en praktisch gezien te worden
- onnodige risico's te vermijden
- gezien te worden als pragmatisch en sterk
- duidelijke resultaten en verwachtingen te genereren
- feiten te kennen en te begrijpen

Fit

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

- die stabiel en voorzichtig is
- waarin leiders pragmatisch en voorzichtig zijn
- waarin politiek een beperkte rol speelt en de nadruk ligt op verantwoord handelen
- die gekenmerkt wordt door organische groei

En u stelt minder prijs op een omgeving:

- die onzorgvuldig omgaat met risicovolle beslissingen
- die intuïtieve oplossingen voor problemen implementeert

Leiderschapsstijl en cultuur

Als leider zult u een cultuur creëren:

- waarin risico wordt vermeden
- die betrouwbaar, professioneel en ethisch gezond is
- waarin stabiliteit en langetermijnplanning worden gewaardeerd
- waarin de nadruk ligt op naleving en het volgen van procedures
- waarin kwaliteit en weloverwogen beslissingen worden beloond

Onbewuste vooroordelen

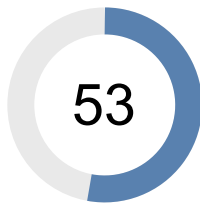
Het kan zijn dat u zich niet bewust bent van de volgende aspecten van uw leiderschapsstijl:

- u hebt de neiging beslissingen op basis van emoties en gevoel te vermijden
- u vertrouwt op actie en wantrouwt intuïtie
- u vermijdt onnodige risico's
- u verzet zich tegen het afwijken van de aanvaarde praktijk
- u hebt harde feiten nodig om beslissingen te rechtvaardigen



COMMERCIE

Het zoeken naar rijkdom en financiële successen



Drijfveren

U raakt persoonlijk gemotiveerd door:

- dingen te bereiken en goed af te ronden
 - de concurrentie voor te zijn en te winnen
 - uw status en controle over middelen te verhogen
 - geld te verdienen
 - te werken aan taken die financiële gevolgen hebben
-

Fit

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

- waarin het hard tegen hard gaat en die concurrerend is
- waarin de voorkeur wordt gegeven aan risico en strategieën die veel opleveren
- waarin prestatie streng wordt beoordeeld
- die taakgericht en professioneel is

En u stelt minder prijs op een omgeving:

- die bureaucratisch en langzaam is
 - waarin geen weg naar succes is uitgestippeld
-

Leiderschapsstijl en cultuur

Als leider zult u een cultuur creëren:

- die agressief is en een zakelijke focus heeft
 - die concurrerend en ambitieus is
 - waarin mensen verantwoordelijk worden gehouden voor hun prestatie
 - die focust op een concurrerend landschap
 - die uitdagende doelen stelt voor teams
-

Onbewuste vooroordelen

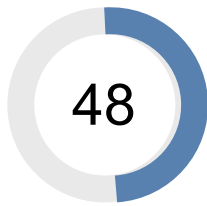
Het kan zijn dat u zich niet bewust bent van de volgende aspecten van uw leiderschapsstijl:

- u kunt prijs stellen op successymbolen
 - u geeft de voorkeur aan hoog risico en strategieën die veel opleveren
 - u hebt de neiging uw team te pushen om de concurrentie te verslaan
 - u hebt de neiging prestatie streng te beoordelen
 - u hebt een voorkeur voor mensen die taakgericht en professioneel zijn
-



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:

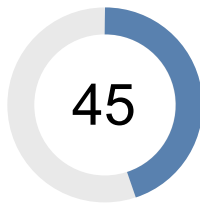
- u bent wellicht niet speciaal geïnteresseerd in marketingzaken
 - u hebt weinig belangstelling voor de reden waarom iets werkt
 - u bent matig geïnteresseerd in de moraal van uw personeel
 - u hebt de neiging speculatie en theoretische discussies te vermijden
 - u focust waarschijnlijk op harde feiten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





WETENSCHAP

Een voorkeur voor een rationele, objectieve aanpak bij besluitvorming.



Drijfveren

U raakt persoonlijk gemotiveerd door:

- beslissingen te nemen, dan verder te gaan
 - aandacht te besteden aan praktische zaken op het werk en thuis
 - specifiek, concreet en functioneel te zijn
 - te vertrouwen op uw gevoel
 - te voorkomen dat complexiteit de overhand neemt
-

Fit

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

- die pragmatisch, praktisch en geaard is
- waarin de nadruk op actie ligt in plaats van op nadenken
- die hypothetische gevallen wantrouwt
- die de nadruk legt op wat met de beschikbare middelen kan worden gedaan

En u stelt minder prijs op een omgeving:

- die uitgebreide op feiten gebaseerde rechtvaardiging vraagt voor beslissingen
 - die vatbaar is voor 'verlamming door over-analyse'
-

Leiderschapsstijl en cultuur

Als leider zult u een cultuur creëren:

- die de voorkeur geeft aan snelle en intuïtieve besluitvorming
 - die de voorkeur geeft aan actie boven nadenken
 - die praktisch en tactisch is
 - die eindeloze discussie over mogelijke oplossingen vermijdt
 - die weinig geduld op kan brengen voor op feiten gebaseerde besluitvorming
-

Onbewuste vooroordelen

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

- u hebt de neiging ongeduldig te zijn bij hypothetische problemen
- u hebt de neiging ongeduldig te zijn in geval van uiterst voorzichtige besluitvorming
- u hebt een voorkeur voor het intuïtief oplossen van de meeste problemen
- u hebt de neiging meer nadruk te leggen op tactiek dan op strategie
- u hebt wellicht behoefte aan duidelijkheid en eenvoud





Ontwikkelingskansen

ERKENNING

- proberen om manieren te vinden om uw personeel en collega's meer erkenning te geven
- anderen vragen om feedback over uw leiderschapsprestaties
- ervoor zorgen dat u waardering voor resultaten deelt
- anderen aanmoedigen ideeën te delen en aan te dragen

MACHT

- krediet deel als u in een team werkt
- realistisch bent over problemen die u tegenkomt als u aan een project werkt
- erkent dat niet alle projecten een concurrentiestrijd zijn
- anderen om suggesties en ideeën vraagt

HEDONISME

- erkennen dat uw personeel productiever kan zijn als u ze af en toe even laat ontspannen
- aanmoedigen van brainstormen en creatieve probleemoplossing
- manieren zoeken om uw behoefte om 'werk mee naar huis' te nemen, te beperken
- toestemmen dat medewerkers hun werkplek personaliseren

ALTRUIÏSME

- zorgt dat uw betrokkenheid bij de moraal van het personeel, uw prestatienormen niet in de weg staat
- beslissingen baseert op feiten en niet alleen op gevoelens
- ervoor zorgt dat uw personeel begrijpt wat u van hen verwacht
- taakgericht blijft en tevens uw personeel als individuele personen respecteert

AFFILIATIE

- meer sociale contacten hebben met personeel en klanten - zij zullen dit op prijs stellen
- uw personeel meerdere projecten en functies aanbieden; niet verplichten zich in hun werk te specialiseren
- projectgroepen gebruiken om problemen op te lossen die op hen van invloed zijn
- medewerkers vertellen dat ze iets goed hebben gedaan en hoe ze zich kunnen verbeteren





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

- zorgen dat de creatieve personeelsleden worden uitgenodigd hun visie te geven
- genoeg zelfvertrouwen hebben om beslissingen te baseren op gevoel en op gegevens
- zich niet steeds zorgen maken over eerlijke vergissingen
- alert blijven op nieuwe procedures die uw team in staat stellen haar missie uit te voeren

COMMERCIE

- leert werk stress efficiënt te beheren
- uw personeel vraagt ideeën aan te dragen om de productiviteit te verbeteren
- ervoor zorgt dat uw focus op direct resultaat geen invloed heeft op langetermijnprestaties
- begrijpt dat sommige van uw medewerkers misschien niet zo goed tegen concurrentiedruk kunnen

ESTHETIEK

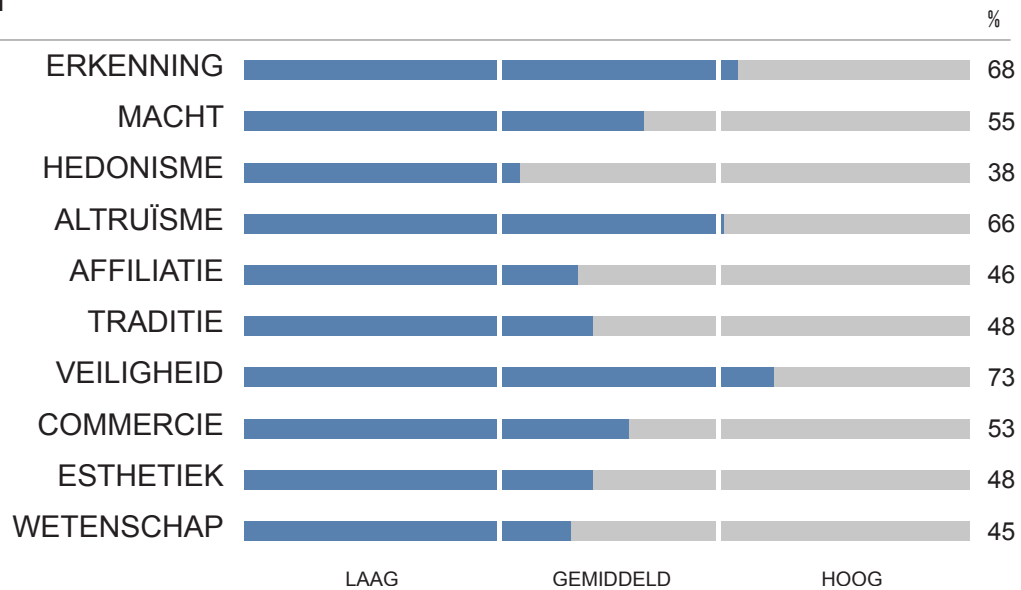
- zorgvuldig nadenken over potentiële hiaten in de marketinginspanningen
- uw personeel vragen ideeën aan te dragen over hoe de moraal verbeterd kan worden
- nadenken over het publieke imago van uzelf en het bedrijf
- met collega's praten over mogelijke toekomstige strategieën voor uw team en de organisatie

WETENSCHAP

- bij blijven betreffende de innovaties in uw sector
- vraagtekens zetten bij de traditionele aannames die leidend zijn in uw sector
- uw personeel vragen gegevens te verstrekken om hun ideeën en aanbevelingen te ondersteunen
- objectieve manieren vinden om de productiviteit van uw team te evalueren

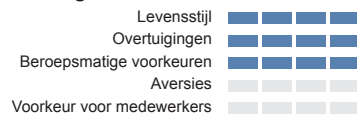


Schalen

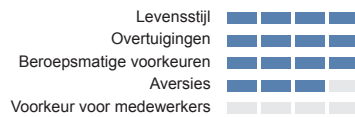


Scores subscores

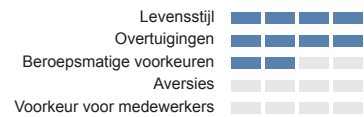
Erkenning



Macht



Hedonisme



Altruïsme



Affiliatie



Traditie



Veiligheid



Commercie



Esthetiek



Wetenschap

