



# CHALLENGE

ONTSPORINGEN EN PERSOONLIJKE  
PRESTATIERISICO'S

---

**Rapport voor:** Sam Poole

**ID:** HC560419

**Datum:** 11.02.2021



# 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.

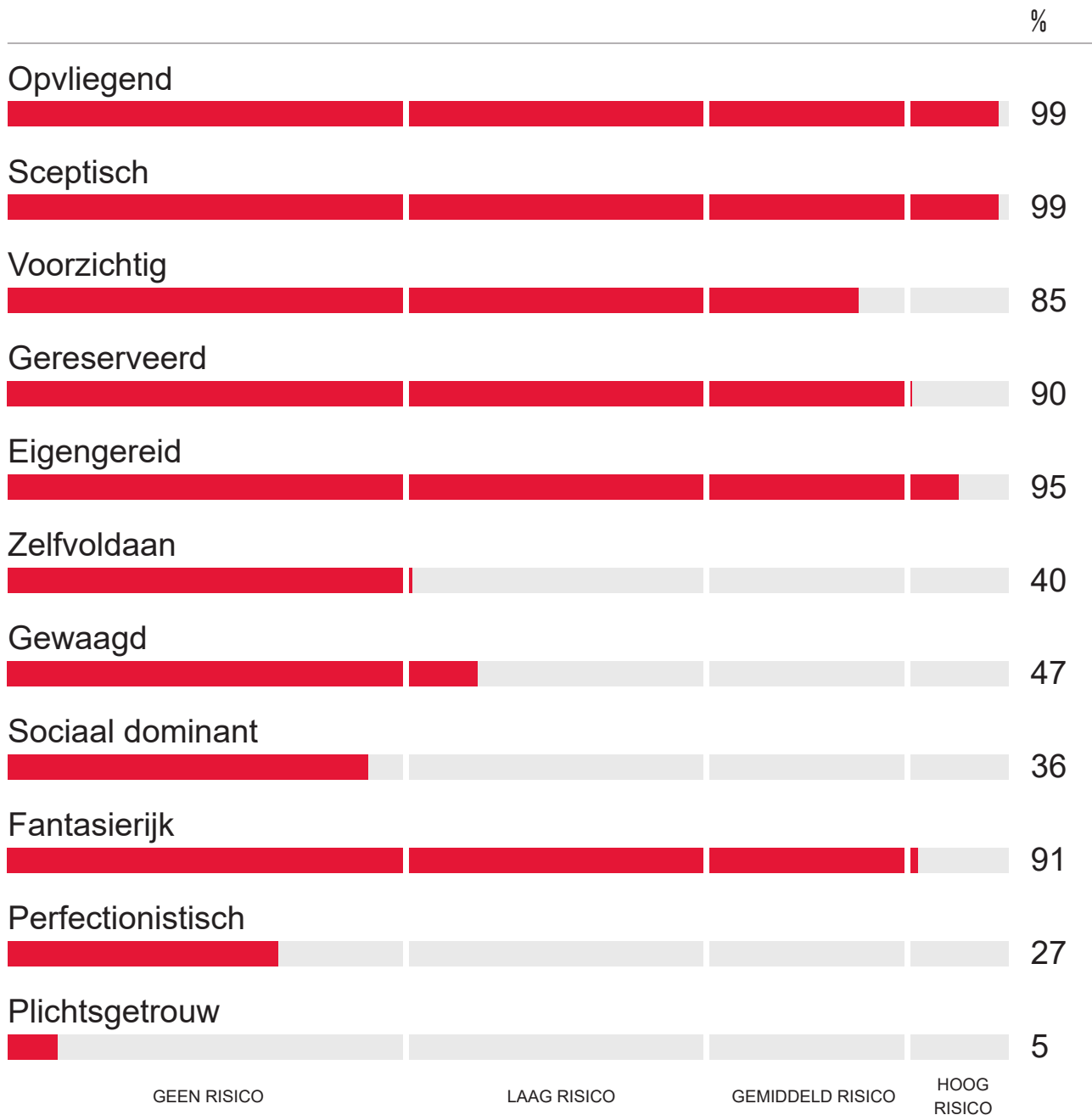
**Plichtsgetrouw** Betreft graag goed willen doen en terughoudend zijn om solistisch te opereren. Resultaat: sympathiek en prettig in de omgang zijn, maar terughoudend om medewerkers te steunen.





# LEADERSHIP CHALLENGE PROFIEL

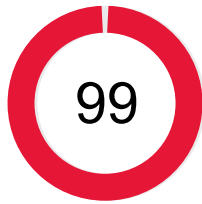
## Schalen





# Opvliegend

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



HOOG  
RISICO

## IMPLICATIES M.B.T. GEDRAG

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

- Zijn intens en energiek, maar ook wispelturig en soms explosief.
- Kunnen opgeven als ze gefrustreerd zijn.
- Beginnen te schreeuwen als ze boos zijn.
- Reageren heftig op kritiek.
- Begrijpen vaak dat anderen gestrest zijn.

## Leiderschapsimplicaties

De inzet en energie waarmee u zich op nieuwe projecten stort, heeft een positieve impact op uw organisatie. Uw emotionaliteit kan echter afbreuk doen aan uw geloofwaardigheid, uw vermogen om anderen te coachen en uw effectiviteit als teamspeler. Uw baas is waarschijnlijk onder de indruk van uw enthousiasme voor nieuwe projecten, maar ziet ook dat u geneigd bent ontmoedigd te raken als dingen niet lukken. Uw humeurigheid kan ervoor zorgen dat men u onvoorspelbaar en moeilijk te plaatsen vindt.

## COMPETENTIEANALYSE

**ZELFBEHEERSING** In situaties waar de druk hoog is, kunnen uw collega's u als onvoorspelbaar en emotioneel betitelen. Daarnaast wordt u boos door onverwachte eisen en kunt u dingen zeggen waar u spijt van krijgt. Hierdoor kunnen uw collega's aarzelen om u te benaderen met problemen, omdat ze niet weten hoe u zult reageren.

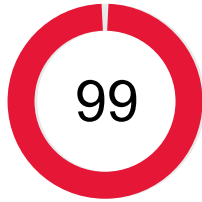
**EERLIJKHEID NAAR ANDEREN** Als u gefrustreerd raakt door projecten, hebt u de neiging om op te geven. Dit kan de andere mensen die daaraan werken onaangenaam verrassen.

**DOORZETTINGSVERMOGEN** Uw enthousiasme voor mensen en projecten kan vervagen als u wordt geconfronteerd met tegenslagen, weerstand, problemen en de kans op mislukking. U drukt misschien niet lang genoeg door om dingen gedaan te krijgen. Dit kan dan worden opgevat als een gebrek aan doorzettingsvermogen.



# Sceptisch

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



HOOG  
RISICO

## IMPLICATIES M.B.T. GEDRAG

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

- Hebben veel inzicht in mensen en interne politiek.
- Zijn alert op tekenen van verraad of gebrek aan respect.
- Zijn confronterend en snel beledigd.
- Verwachten onheus te worden behandeld.
- Slaan terug als ze zich verongelijkt voelen.

## Leiderschapsimplicaties

U doorziet de intenties van anderen en hebt een scherp oog voor het interne politieke spel. Deze kwaliteiten kunnen een belangrijke troef in uw carrière zijn. U kunt zich echter ook op het negatieve concentreren, overdreven reageren op vermeende bedreigingen, de confrontatie zoeken als u zich gekleineerd voelt en kritische feedback persoonlijk opvatten. U kunt zich teveel zorgen maken over het interne politieke spel. Dit kan uw vermogen om relaties op te bouwen en in stand te houden belemmeren en ervoor zorgen dat u andermans standpunten niet op waarde weet te schatten. Een achterdochtige en confronterende houding kan er ook toe leiden dat anderen u als moeilijk en niet meewerkend zien.

## COMPETENTIEANALYSE

**ANDEREN BEÏNVLOEDEN EN OVERTUIGEN** U bent achterdochtig over de bedoelingen van anderen. Dit beperkt uw mogelijkheden om hen te beïnvloeden, te overtuigen en te inspireren om actie te nemen.

**OPEN STAAN VOOR IDEEËN** U reageert op nieuwe ideeën door erover te discussiëren en aan te tonen waarom ze niet werken. Deze houding maakt anderen defensief en maakt het moeilijk om tot overeenstemming te komen of hun goedkeuring te krijgen.

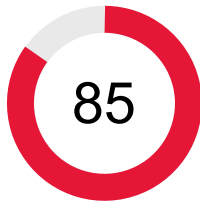
**OBJECTIVITEIT** U bent vastgeroest en niet in staat andere standpunten op waarde te schatten.





# Voorzichtig

Betreft overbezorgd zijn over het krijgen van kritiek.



85

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.

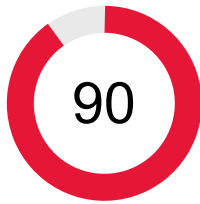




# Gereserveerd

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

---



HOOG  
RISICO

## IMPLICATIES M.B.T. GEDRAG

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

- Nemen onafhankelijk beslissingen en kunnen kritiek trotseren.
  - Lezen sociale signalen verkeerd.
  - Zijn sterk en onafhankelijk.
  - Kunnen onbedoeld de gevoelens van anderen kwetsen.
- 

## Leiderschapsimplicaties

U bent een sterk persoon die makkelijk met druk en kritiek omgaat. Tegelijkertijd bent u onverschillig voor de gevoelens van anderen en werkt u liever alleen. Dit kan uw vermogen om relaties aan te gaan en coalities op te bouwen beïnvloeden. U bent hard en direct, waardoor u overgevoelige mensen makkelijk tegen het hoofd stoot. Uw feedback kan te bot zijn en daardoor de ontvanger intimideren. U bent niet communicatief, waardoor u anderen moeilijk kunt beïnvloeden of motiveren.

---

## COMPETENTIEANALYSE

**ANDEREN MOTIVEREN** Uw directe en enigszins botte stijl beperkt uw vermogen om relaties op te bouwen. Uw terughoudendheid kan uw team irriteren en afbreuk doen aan uw vermogen hun betrokkenheid te verkrijgen.

**RELATIES OPBOUWEN** U besteedt geen aandacht aan uw impact op anderen, wat uw effectiviteit in het opbouwen en in stand houden van relaties beperkt.

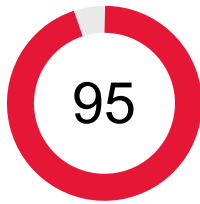
**BENADERBAARHEID** In situaties waar de druk hoog is, trekt u zich terug en communiceert u niet meer. Hierdoor weten uw medewerkers niet wat u van ze wilt of verwacht.



# Eigengereid

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

---



HOOG  
RISICO

## IMPLICATIES M.B.T. GEDRAG

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

- Hebben goede sociale vaardigheden en maken een positieve eerste indruk.
  - Zijn coöperatief, maar voelen zich eigenlijk slecht behandeld.
  - Twijfelen zonder het te zeggen aan de competentie van het topmanagement.
  - Raken geïrriteerd als ze worden onderbroken.
  - Aarzelen en stellen werkzaamheden uit voor mensen die ze niet mogen.
- 

## Leiderschapsimplicaties

Als leidinggevende beschikt u over goede sociale vaardigheden, maar anderen weten zelden hoe u zich werkelijk voelt. U bent geïrriteerd als u wordt onderbroken of aanvullende opdrachten krijgt. Dan traineert u de zaak, stelt werk uit en weigert over het algemeen verzoeken om u extra in te spannen. Dit heeft effect op uw vermogen om relaties op te bouwen en anderen te managen. U bent goed in het coachen van mensen die u mag, maar bent niet bereid die mensen te helpen die u niet mag. Op dezelfde manier accepteert u advies en feedback van meerderen die u mag en wijst u, zonder ervoor uit te komen, het gezag af van bazen die u niet respecteert. U vindt het niet altijd leuk om deel uit te maken van een team en weigert soms wanneer u wordt gevraagd om mee te doen.

---

## COMPETENTIEANALYSE

**TEAMWERK STIMULEREN** Onder druk negeert u de deadlines van anderen en focust u zich op uw eigen doelen en prioriteiten. Dit gaat ten koste van het teamwork en anderen gaan aan uw inzet twijfelen.

**SAMENWERKING EN TIJDIGE RESULTATEN** U zegt soms toe taken te voltooien, maar stelt dingen uit en maakt ze niet af als u de relevantie ervan niet ziet. Dit kan de effectiviteit om aan uw verplichtingen te voldoen en tijdig resultaten te boeken beperken.

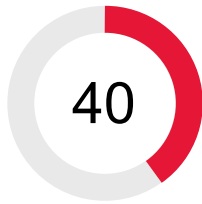
**VERTROUWEN OPBOUWEN** Als er over een onderwerp wordt doorgevraagd, geeft u soms niet uw echte mening en ideeën. Anderen zien dit als instemming en gaan ervan uit dat u zult doen wat nodig is.



# 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 **LAAG RISICO**. Leiders met vergelijkbare scores:

- Hebben vertrouwen in hun mogelijkheden.
- Hebben een realistisch beeld van hun mogelijkheden.
- Hebben redelijke carrièredoelen.

**LAAG RISICO** • Zijn bereid te luisteren naar negatieve feedback.

---

## Leiderschapsimplicaties

U bent voldoende zelfverzekerd en stelt redelijke eisen aan personeel en medewerkers. U neemt deel aan teamopdrachten, zonder een leidinggevende positie te claimen. In het managen van uw carrière zorgt uw losse stijl ervoor dat u zich onnodig inhoudt. U bent niet iemand die uit eigen beweging met een visie of strategie voor de organisatie naar voren komt. U wacht liever tot anderen uw mening vragen. U heeft geen problemen met de ontwikkeling van uw leiderschap op dit gebied.

---

## COMPETENTIEANALYSE

**PERSPECTIEVEN ZIEN** Hoewel u ideeën heeft over de groei en verbetering van de organisatie, probeert u die niet op te dringen.

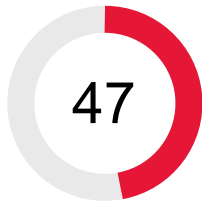
**PERSOONLIJKE ONTWIKKELING** U luistert naar feedback en vraagt anderen (collega's, belanghebbenden etc.) om een beoordeling van uw prestaties. Uw openheid zal uw ontwikkeling vergemakkelijken.

**VOOR RESULTAAT GAAN** Uw bescheidenheid leidt ertoe dat u uw mogelijkheden onderschat en uw ambities te laag inschat.



# 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.

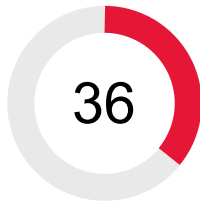
**LEREN VAN ERVARINGEN** U overdenkt de gevolgen van uw acties en gebruikt eerdere resultaten als richtlijnen voor toekomstige beslissingen en te volgen handelwijzen. U bent terughoudend om actie te ondernemen in situaties waarmee u geen ervaring hebt.





# 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 **GEEN RISICO**. Leaders met vergelijkbare scores:

- Zijn stil en beheerst.
- Vermijden de aandacht op zichzelf te vestigen.
- Werken achter de schermen.
- Vinden het niet erg om anderen het voortouw te laten nemen.
- Blijven taakgericht.

## GEEN RISICO

## Leiderschapsimplicaties

U bent een rustig persoon die zich zelden bezighoudt met het promoten van zichzelf. Uw bescheidenheid en bereidheid om te luisteren maken u een betrouwbaar en geloofwaardig manager. Maar uw team wil dat u zich meer laat zien en zich van tijd tot tijd duidelijker profileert. U geeft niet graag feedback en carrière-advies, u wacht liever tot men u erom vraagt. U functioneert goed onder leidinggevenden die uw ingetogen stijl respecteren. U maakt niet zo snel carrière als mogelijk zou zijn als gevolg van uw terughoudendheid om uw successen ruchtbaar te maken. U heeft geen problemen met de ontwikkeling van uw leiderschap op dit gebied.

## COMPETENTIEANALYSE

**SUCCES VIEREN** U bent niet iemand die uzelf promoot. Maar als leidinggevende vindt u het belangrijk om de prestaties en successen van uw team te vieren en te promoten.

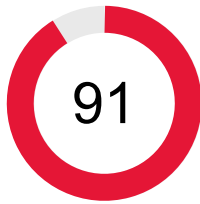
**MORAAL OPBOUWEN** Als leidinggevende kan uw bescheidenheid ertoe leiden dat u gelegenheden om uw teamleden op te vrolijken en te stimuleren mist. Hoewel u misschien niet veel erkenning nodig hebt, waarderen uw medewerkers het als u aandacht besteedt aan hen en hun prestaties.

**ZELFONTWIKKELING** U zoekt niet actief naar mogelijkheden voor uzelf of uw team om zich te ontwikkelen. Zonder stimulering en ondersteuning voor leerervaringen zal de productiviteit van de groep verminderen. Denk strategisch na over hoe u de vaardigheden van uzelf en uw team kunt ontwikkelen.



# Fantasierijk

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



HOOG  
RISICO

## IMPLICATIES M.B.T. GEDRAG

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

- Zijn speels en innovatief.
- Zijn moeilijk te begrijpen.
- Hebben ongebruikelijke en originele ideeën.
- Nemen verrassende beslissingen.
- Verleggen de aandacht snel en vaak.

## Leiderschapsimplicaties

U bent een kleurrijk en interessant persoon met een aantal sterke punten als leider. U bent in staat snel van koers te veranderen, te werken zonder expliciete richtlijnen en te anticiperen op toekomstige trends. Het is leuk om met u samen te werken, maar u bent makkelijk afgeleid en communiceert op onvoorspelbare, eigenzinnige of verwarrende wijze. Ook al bent u een creatief coach en mentor, toch wordt uw advies soms gezien als onpraktisch, ongewoon of in strijd met de bedrijfscultuur. Uw baas waardeert uw creativiteit, spontaniteit en het feit dat u strategisch en toekomstgericht denkt. Maar uw speelsheid, eigenzinnige communicatieve stijl en ongewone ideeën kunnen afbreuk doen aan uw geloofwaardigheid.

## COMPETENTIEANALYSE

**DUIDELIJK RICHTING GEVEN** Wanneer u gehaast bent of onder druk staat, communiceert u met woorden of zinnen die logisch zijn voor u, maar anderen vragen zich af wat u nou precies hebt gezegd.

**CREATIVITEIT** U ziet dingen op een frisse en originele manier. Maar als u enthousiast bent, zijn uw ideeën vaak onpraktisch en gaan ze veel te ver.

**DOELGERICHT BLIJVEN** Als u onder druk staat, hebt u moeite om zich te blijven focussen op het probleem.



# 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.



## IMPLICATIES M.B.T. GEDRAG

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

- Zijn onafhankelijk en zelfredzaam.
- Zijn bereid te handelen zonder toestemming vooraf.
- Durven tegen hun baas in te gaan.
- Vertrouwen hun directe medewerkers.
- Komen op voor hun medewerkers.

## GEEN RISICO

## Leiderschapsimplicaties

Uw score geeft aan dat u een zelfstandig en onafhankelijk persoon bent die zelf beslissingen neemt en bereid is om de zakelijke uitgangspunten van anderen ter discussie te stellen. U functioneert het beste met leidinggevenden die waardering hebben voor mensen die initiatief nemen, actie ondernemen en uitdagingen zoeken. Hoewel u bereid bent om op te komen voor uw team, wordt u niet altijd gezien als een teamspeler. Bij het bepalen van de bedrijfsstrategie, bent u bereid om impopulaire standpunten in te nemen. U heeft geen problemen met de ontwikkeling van uw leiderschap op dit gebied.

## COMPETENTIEANALYSE

**CONFLICTEN AANGAAN** U bent niet bang voor conflicten en hebt er geen moeite mee mensen die slecht presteren hierop te wijzen en feedback te geven.

**ONAFHANKELIJK OPEREREN** U houdt ervan initiatief te nemen, actie te ondernemen en uitgangspunten van anderen indien nodig ter discussie te stellen.

**UW TEAM ONDERSTEUNEN** In het belang van uw team durft u tegen uw leidinggevende in te gaan. Dat is een goede kwaliteit, omdat het belangrijk is loyaal te zijn naar beide kanten.



# ONTWIKKELINGSAANBEVELINGEN

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

---

## Opvliegend - HOOG RISICO

- Denk eerst aan uw sterke punten; in goeden doen bent u een actief, energiek en interessant persoon die intensiteit en vastberadenheid in een organisatie kan brengen. Als u kunt leren om niet boos te worden of ontmoedigd te raken en leert uw emoties op een andere manier te uiten, kunt u nog waardevoller voor anderen zijn.
- Ten tweede is het belangrijk dat u goed luistert naar feedback van mensen die u vertrouwt. Dit geldt vooral als u ontmoedigd raakt over iets of iemand en van plan bent uw medewerking te stoppen.
- Ten derde dient u zich te realiseren dat u overenthousiast kunt raken over mensen of projecten. Denk hierover na en probeer uw eerste uitbarsting van groot enthousiasme te beheersen. Op die manier vermindert u de kans op een latere teleurstelling.
- Onthoud ten vierde dat het overdreven uiten van emoties onbedoelde signalen aan uw team kan geven en invloed kan hebben op hun productiviteit en prestaties.
- Tot slot is het essentieel dat u probeert aan plannen en strategieën vast te houden en u zich ook in moeilijke perioden niet laat ontmoedigen. Verander uw verwachting van "Ik wist dat dit niet zou werken" naar "Het gaat niet goed, ik moet nadenken over waarom dat zo is en wat we moeten doen om weer verder te komen". Hoe vaker u volhardt in het oplossen van uw problemen, hoe meer u een stabiele en betrouwbare reputatie opbouwt.

## Sceptisch - HOOG 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.



# ONTWIKKELINGSAANBEVELINGEN

---

## 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.

## Gereserveerd - HOOG RISICO

- In goeden doen bent u een vastberaden en onafhankelijk persoon die niet snel is geïntimideerd en zijn mannetje staat in moeilijke tijden.
- Bespreek na een belangrijke vergadering met de anderen of u dezelfde boodschap hebt gekregen als zij. U kunt op de sociale consensus vertrouwen als leidraad voor actie.
- Uw onverzettelijkheid en onafhankelijkheid zijn in sommige situaties zeer gewenste kwaliteiten, maar ze zorgen er ook voor dat feedback niet tot u doordringt. Wees daarvan bewust en doe extra moeite om te profiteren van coaching en advies van uw vrienden.
- U bent enigszins direct en bot, wat van invloed is op uw vermogen om mensen warm te maken voor uw ideeën en een team op te bouwen.
- Zeker als u onder druk staat, werkt u liever alleen, maar het is belangrijk dat u dagelijks uit uw kantoor komt en met uw medewerkers praat. Dit is in het begin lastig, maar voor u is het een essentiële manier om belangstelling te tonen en te proberen om te luisteren.



# ONTWIKKELINGSAANBEVELINGEN

---

## Eigengereid - HOOG RISICO

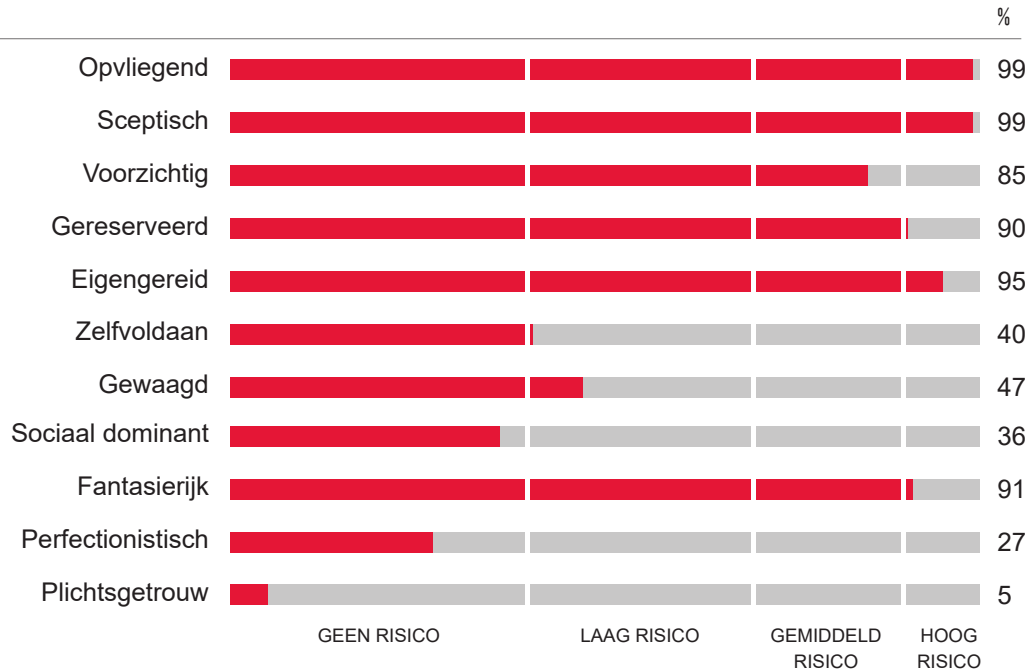
- U bent onafhankelijk, sociaal vaardig en in staat om diplomatiek "nee" te zeggen. U stelt weinig eisen aan anderen, behalve dat u alleen gelaten wilt worden om uw werk te doen op uw eigen manier.
- U ziet meer incompetentie in de wereld dan anderen. Hoewel u denkt dat anderen naïef zijn, kunt u profiteren 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.

## Fantasierijk - HOOG RISICO

- In goeden doen bent u een kleurrijk, vooruitziend en stimulerend persoon. Anderen waarderen uw verbeelding, uw visie en uw creatieve denken.
- U communiceert niet altijd duidelijk. Het resultaat is dat uw ideeën verloren gaan of niet worden uitgevoerd.
- Uw carrière ontwikkelt zich het voorspoedigst als u zich richt op ideeën die interessant zijn voor anderen, niet alleen voor uzelf. Hierdoor zal een groter deel van uw ideeën worden gebruikt.
- U werkt waarschijnlijk samen met iemand die misschien minder creatief is, maar wel beter is in dingen uitvoeren. U hebt hulp nodig om uw ideeën te verwezenlijken. De beste manier om dit te doen is om met iemand te werken die uw ideeën ziet zitten en u wil helpen ze uit te voeren.

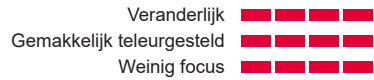


# Schalen



## Scores subscores

### Opvliegend



### Zelfvoldaan



### Perfectionistisch



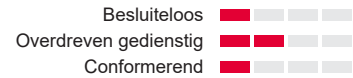
### Sceptisch



### Gewaagd



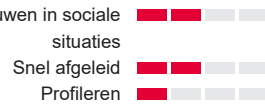
### Plichtsgetrouw



### Voorzichtig



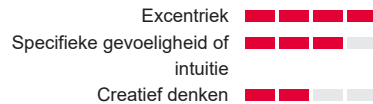
### Sociaal dominant



### Gereserveerd



### Fantasierijk



### Eigengereid

