

NEO-PI-3

Persoonlijkheidsvragenlijst

Stefan Bergmann

ID 255-126

Datum 18.12.2015

Leiderschapsrapport

INLEIDING

■ Inleiding

De NEO persoonlijkheidsvragenlijst
Het Primaire Kleuren Leiderschapsmodel
Belangrijk bij het lezen van uw rapport
Structuur van dit rapport

■ Deel 1: een beeld van uw leiderschapsinteresse, -bijdrage en -effectiviteit

1.1 Uw interesse in leiderschap
1.2 Uw leiderschapsbijdrage
1.3 Uw potentiële effectiviteit als leider

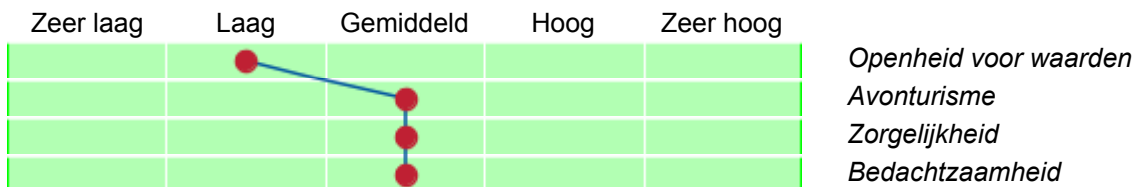
■ Deel 2: uw persoonlijkheid en leiderschap

2.1 Strategische richting bepalen
2.2 Op één lijn brengen
2.3 Plannen en organiseren
2.4 Relaties opbouwen en onderhouden
2.5 Teamwerk
2.6 Resultaten leveren
2.7 Leiden

■ Deel 3: de volgende stap

ii. Hoe u omgaat met complexiteit en onduidelijkheid

In de dynamische en zeer complexe wereld van vandaag hebben organisaties te maken met meer onduidelijkheid dan ooit. De mate waarin u bereid bent om uw eigen waarden en de waarden van uw organisatie aan de tand te voelen is hier van belang, alsook uw houding ten opzichte van het nemen van risico's en hoe u de risico's van bepaalde scenario's bepaalt.



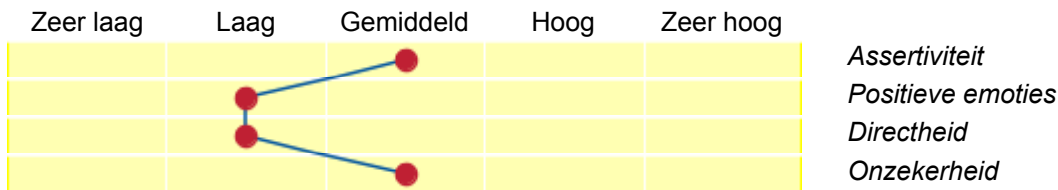
U hecht belang aan uw gevestigde waarden. In discussies of in situaties die invloed hebben op uw waardensysteem, kunt u zich afsluiten voor alternatieve waardensystemen. Gezien de steeds veranderende en complexe aard van de zakelijke wereld vandaag de dag, zou dit uw beoordelingsvermogen bij het bepalen van strategische richting in de weg kunnen staan.

- Welke waarden zijn het meest van belang voor u?
- Op het gebied van welke waarden zou u niet bereid zijn compromissen te sluiten?
- Hoe hebben uw waarden zich ontwikkeld over tijd en hoe heeft dit beïnvloed hoe u uw werk aanpakt?

Een tweede belangrijk aspect bij het omgaan met de complexiteit van de huidige zakelijke wereld, is de bereidheid om ingecalculeerde risico's te nemen die ingaan tegen de bestaande bedrijfsmodellen en die zich richten op nieuwe manieren van bedrijfsvoering. U hebt niet meer of minder moeite met risico's dan de meeste mensen in de referentiegroep. De manier waarop u bepaalt welke risico's u bereid bent te nemen, hangt ervan af hoe goed u de potentiële winst of verliezen afweegt.

De mate waarin u over zaken nadenkt voordat u een beslissing neemt, is gemiddeld voor de referentiegroep. U bent over het algemeen evenveel op de voors als op de tegens van een risicovolle actie gericht, en komt meestal redelijk snel tot een beslissing waardoor u geen kansen misloopt. Het kan nuttig zijn om over de volgende vragen na te denken:

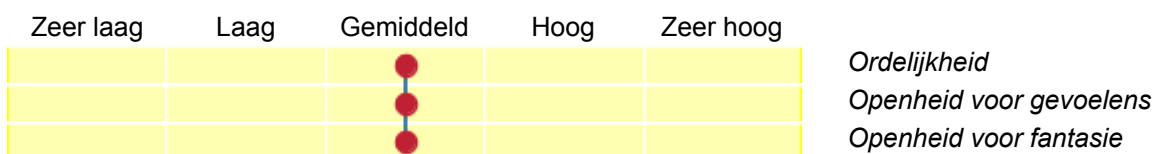
- Probeer een voorbeeld te bedenken van een risico dat u hebt genomen dat uiteindelijk geen verstandige beslissing bleek. Wat hebt u over het hoofd gezien bij uw overweging of u dit risico zou nemen?

i. Invloed

U communiceert met ongeveer evenveel kracht als anderen in de referentiegroep. Als het gepast is om uw mening te delen dan houdt u zich niet in, maar u bent niet iemand die het gesprek domineert; u laat anderen ook hun zegje doen.

U beschrijft uzelf als iemand die zich zeer bewust is van de diplomatieke kanten van de boodschap die u over wilt brengen. U weet hoe u uw standpunt moet formuleren om de gewenste reactie te krijgen. U weet welke informatie u kunt delen en welke informatie u vanwege diplomatieke redenen beter achter kunt houden. Wanneer u dit goed weet in te zetten, kan dit een voordeel zijn om mensen op één lijn te krijgen, maar u moet er wel op letten dat anderen u niet te veel als een politieke speler zien. Dit kan afbreuk doen aan de authenticiteit van uw invloed en daardoor het vertrouwen dat anderen in u hebben verminderen. Het kan nuttig zijn om feedback te vragen over hoe oprecht u overkomt aan een collega die u goed kent.

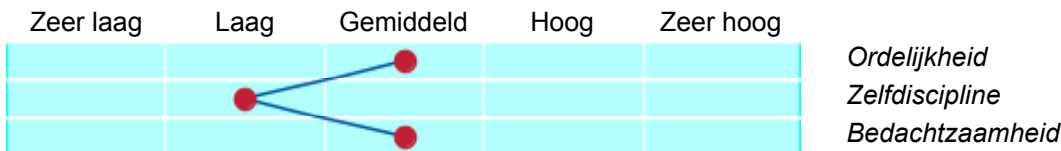
U beschrijft uzelf als een serieus persoon. Het voordeel van uw serieuze houding is dat ook uw boodschap eerder serieus genomen zal worden. Deze eigenschap heeft echter als gevolg dat u minder de 'can do' mentaliteit uitstraalt die mensen enthousiasmeert. Dit kan uw overtuigingskracht nadelig beïnvloeden. Ook hier kan het nuttig zijn om eens feedback te vragen over dit aspect.

ii. Helderheid

Wanneer u een business case maakt, zult u ongeveer even systematisch en methodisch te werk gaan als anderen in het verzamelen van informatie.

Vergeleken met de referentiegroep hebt u ongeveer evenveel oog voor praktische aspecten en onmiddellijke behoeften. Dit duidt erop dat u een evenwicht zult zoeken tussen de mogelijkheden die u ziet en de concrete implicaties en praktische noodzakelijkheden die daarmee gepaard gaan. Dit evenwicht draagt eraan bij dat mensen het belang van nieuwe initiatieven begrijpen en dat veranderingen invloed hebben op een praktisch niveau.

domein. Hoe meer ze opgebroken zijn tot concrete taken en doelen op de korte termijn, hoe meer ze bij het operationele domein horen. Of deze taak nu meer strategisch of operationeel is, ze heeft te maken met het aanbrengen van structuren en processen die ervoor zorgen dat mensen gericht blijven op prioriteiten en die duidelijk maken hoe de doelen van de organisatie bereikt kunnen worden.



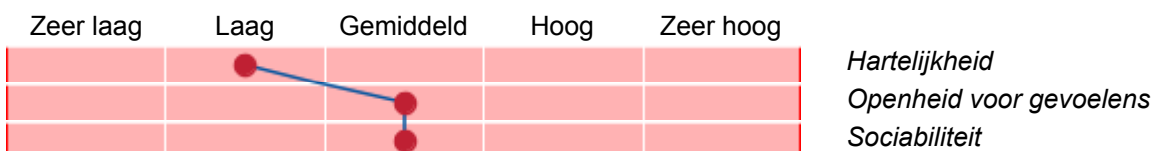
In vergelijking met de referentiegroep hebt u een gemiddeld niveau van persoonlijke organisatie. Dit duidt erop dat u wat planning betreft net zo systematisch en methodisch bent als de meeste mensen.

U denkt ongeveer evenveel als anderen na over wat de consequenties zouden kunnen zijn van bepaalde acties, en hoe u met eventuele obstakels om zou kunnen gaan.

Wel kunt u het soms moeilijk vinden om de dingen te doen waarvan u weet dat u ze zou moeten doen, en dit kan ertoe leiden dat u dingen uitstelt of uw aandacht ergens anders op richt. U verliest soms uw aandacht voordat u uzelf de tijd hebt gegeven om een kwestie echt te onderzoeken. Misschien hebt u momenteel zoveel te doen dat u overbelast bent, of misschien voelt u zich juist te weinig uitgedaagd. Het is ook mogelijk dat u van nature snel afgeleid bent. Het zou nuttig kunnen zijn om na te gaan hoe dit komt. Andere aspecten van uw persoonlijkheid, die beschreven worden in andere delen van dit rapport, kunnen u hier meer duidelijkheid over geven en u in staat stellen te werken aan aspecten die ervoor zorgen dat u minder efficiënt bent dan u zou kunnen zijn.

2.4 Relaties opbouwen en onderhouden

Deze taak gaat over het vormen van robuuste en effectieve relaties met de belangrijkste betrokkenen. Ze ligt middenin het interpersoonlijke domein. Dit omvat het opbouwen en onderhouden van vertrouwen, geloofwaardigheid en welwillendheid. Hieronder gaan we dieper in op uw specifieke sterke en zwakke kanten wat deze leiderschapstaak betreft.



U zult ongeveer net zo vaak als anderen kansen grijpen om te netwerken, maar u zoekt daarin wel naar de balans tussen de tijd die u besteedt aan sociale contacten in grote groepen en de tijd die u alleen of een-op-een doorbrengt.

bijdragen, waardoor u anderen niet de erkenning geeft die zij verdienen. Met deze punten in het achterhoofd kan het nuttig zijn om eens na te denken over degenen met wie u nu samenwerkt, en de volgende vragen te beantwoorden:

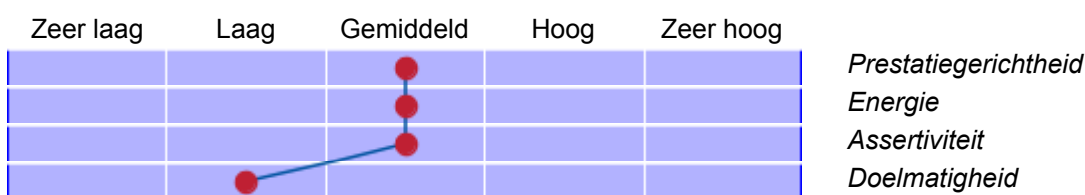
- Wat mist het team wanneer u er niet bent en welk teamlid zou, met uw steun, deze bijdrage kunnen leveren?
- Wat brengen andere teamleden ter tafel, dat u niet bijdraagt? Op welke manieren geeft u erkenning voor deze bijdragen en hoe stimuleert u ze?

2.6 Resultaten leveren

Deze taak gaat over het aansporen van individuen, teams en organisaties om de geplande resultaten te leveren. Dat houdt onder andere in dat weerstand overwonnen moet worden en dat er een idee van snelheid en urgentie gecreëerd moet worden. Deze taak heeft een scherp randje en wordt gekenmerkt door volhardendheid en een sterke wil om te slagen. We verkennen hier drie aspecten van persoonlijkheid die van invloed zijn op de taak resultaten leveren:

- Energie en vastberadenheid – dit omvat uw wil om te slagen, uw werktempo en uw bereidheid om de leiding te nemen en anderen aan te sporen om resultaten te leveren;
- Planning en evaluatie – dit gaat over uw vaardigheid om op een georganiseerde, systematische en gedisciplineerde manier richting uw doelen te werken;
- Reactie op druk – hoe u omgaat met druk en verandering beïnvloedt niet alleen het vertrouwen dat uw team in u als leider heeft, maar ook uw eigen welbevinden en uw productiviteit.

i. Energie en vastberadenheid



U streven naar persoonlijke prestaties is ongeveer gemiddeld vergeleken met anderen. U hecht ongeveer evenveel waarde aan werkgerelateerde doelen als aan zaken buiten uw werk.

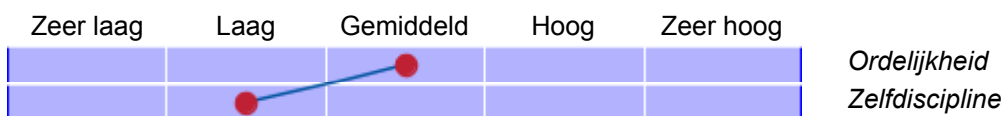
Uw werktempo en uw gevoel van urgentie zijn gemiddeld voor de referentiegroep. Hierdoor zult u waarschijnlijk goed kunnen onderscheiden welke zaken wel en niet urgent zijn.

U weerhoudt zich er niet van om de leiding te nemen. U zult ongeveer even makkelijk als anderen uw mening geven en de touwtjes in handen nemen, maar u bent niet iemand die te veel controle over de

zaken wil hebben. U laat anderen hun zegje doen en bent bereid anderen de leiding te laten nemen wanneer dat gepast is in die situatie.

Uw oordeel over uw eigen competentie om effectief te zijn en de juiste beslissingen te nemen is lager dan kenmerkend is voor de referentiegroep. Dit gebrek aan zelfvertrouwen kan u doen twijfelen of u uitkomsten kunt beïnvloeden met uw inspanningen.

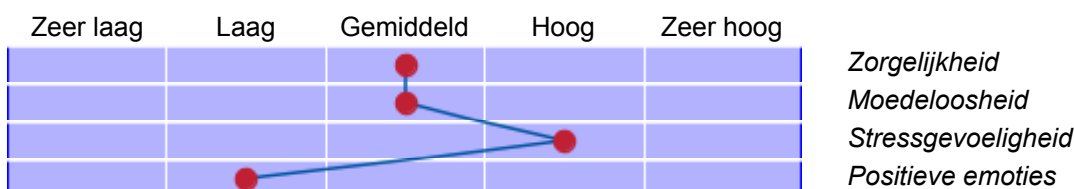
ii. Planning en evaluatie



U hebt een gemiddeld niveau van persoonlijke organisatie: u bent net zo systematisch en methodisch als de meesten als het gaat om het stellen van doelen en tijdspaden, het monitoren van voortgang en het geven van duidelijke instructies aan collega's.

U beschrijft uzelf als iemand die vatbaarder is voor uitstelgedrag dan kenmerkend is voor de referentiegroep. Externe afleidingen of verveeldheid kunnen u gemakkelijk afleiden van uw vastberadenheid om taken af te maken.

iii. Reactie op druk



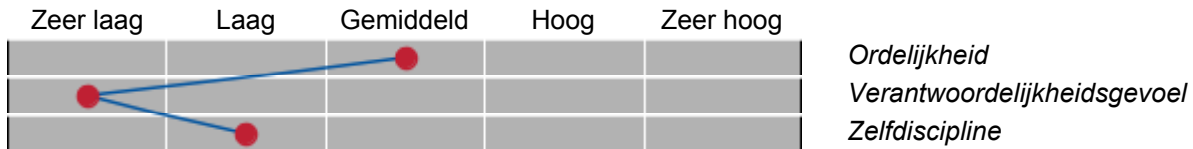
Bij het invullen van de vragenlijst werd u gevraagd naar de frequentie of intensiteit van verschillende soorten emoties. Deze sectie gaat niet over de mate waarin u emoties naar buiten toe uit, maar over hoe u deze innerlijk ervaart.

Uw antwoorden suggereren dat u zich niet neerslachtiger, moedelozer of angstiger voelt dan de meeste mensen.

U ziet uzelf niet als iemand die bijzonder uitbundig of enthousiast is. U ervaart positieve emoties minder intensief dan de meeste mensen. Dit betekent niet dat u ongelukkig bent, maar eerder dat u uzelf minder optimistisch beschrijft dan dat de meeste mensen doen. Dit kan een voordeel zijn als u hierdoor anticipeert op mogelijke problemen en mogelijke schade kunt beperken. Echter, het kan

ii. Uw vaardigheid om te focussen

Inspiratie op zich is niet genoeg. Het leiderschapsteam moet duidelijk maken waarop hun mensen hun aandacht moeten richten voor een maximaal resultaat.



Het structureren van het werk is niet uw sterkste, maar ook niet uw zwakste kant. Uw antwoorden duiden erop dat u gemiddeld systematisch en nauwkeurig werkt, bij het opstellen van plannen en het evalueren van de voortgang.

U beschrijft uzelf als iemand voor wie verantwoordelijkheidsgevoel niet iets automatisch is - het moet verdiend worden. U zult aan verplichtingen voldoen wanneer u het belang hiervan inziet, maar u bent ook bereid om af te wijken van de regels wanneer u vindt dat dit doel de middelen heiligt.

U kunt de neiging hebben om te treuzelen voordat u met een taak begint, en om van de ene taak naar de andere te gaan zonder iets af te maken. Wanneer zich obstakels voordoen of een taak saai is, bent u snel afgeleid. U geeft aan dat u minder wilskracht hebt dan gemiddeld, waardoor u het niet altijd makkelijk vindt om gedisciplineerd te werken en te doen wat u moet doen. U kunt last hebben van gedrag waarmee u uzelf in de weg zit. Het kan zijn dat u eenvoudigweg niet genoeg gestimuleerd wordt door de taken die u moet doen, of dat uw persoonlijkheid niet goed aansluit bij operationele aspecten van het werk.

iii. Uw vaardigheid om te bekrachtigen

Op het moment dat duidelijk is wat de focus dient te krijgen, moeten mensen in staat gesteld worden om dat te doen wat nodig is. Daarnaast moeten goede prestaties beloond worden en slechte prestaties aan de kaak gesteld worden.

