



Qolumbus BV  
Questionnaires & Assessments

Van Diemenstraat 410 - 412  
1013 CR Amsterdam  
The Netherlands  
info@qolumbus.nl

## Werkgedrag test

**Deelnemers**

Robin Overbeek (mijn rapport)

# Inleiding

Je hebt een vragenlijst ingevuld waarin je hebt aangegeven wat jouw voorkeursgedrag in jouw werk is. Je zou kunnen zeggen dat je hogere scores hebt gegeven aan gedrag dat bij je past en waar je dus energie van krijgt. Lagere scores heb je gegeven aan gedrag dat minder bij je past en dus meer moeite kost. In dit verslag gaan we in op jouw voorkeursgedrag en de betekenis daarvan.

## De inhoud van jouw verslag

---

**Samenvatting:** De samenvatting bevat een grafiek met jouw scores op elk van de 8 posities uit het gedragsoctogram, de 8 gedragsrollen.

**Jouw voorkeursgedrag:** In deze sectie geven we je feedback over jouw voorkeursgedrag. Per gedragsrol vind je een opsomming van gedragskwaliteiten waarop je jezelf 'herkenbaar' of hoger hebt gescoord. Je zou kunnen zeggen dat de optelsom van deze gedragskwaliteiten jouw voorkeursgedrag is en jouw werkgedrag typeert. Elke gedragskwaliteit is beschreven en het effect van dit gedrag op je omgeving staat vermeld.

**Resultaten:** De scores per gedragsrol zijn opgebouwd uit 8 gedragskenmerken die het rolgedrag ondersteunen. In deze sectie van het verslag tref je een uitgebreide beschrijving van elke gedragsrol aan. Vervolgens zie je in de tabel een beschrijving van de 8 gedragskenmerken die het rolgedrag ondersteunen. Bij elk kenmerk staat jouw score uit de vragenlijst. Heb je aan een bepaalde stelling een nul gegeven dan staat deze score in de kolom 'zelden', scoorde je een 1 dan komt deze score terug in de kolom 'licht herkenbaar', enz.

Een nul score wil overigens niet zeggen dat je het bijbehorende gedrag niet kunt laten zien, maar wel dat het je voorkeursgedrag niet is. Doet je omgeving vaak een beroep op dit gedrag dan kost je dat veel energie en kan dat voor irritatie zorgen. Andersom, scoor je bepaald gedrag hoog, dan kost het je geen enkele moeite om dit de laten zien. Sterker nog, je krijgt er vaak energie van.

**Richting een persoonlijk ontwikkelplan:** Tenslotte tref je een overzicht aan van de gedragscompetenties waarop je 'zelden' of 'licht herkenbaar' hebt gescoord. Er kunnen 2 redenen zijn voor deze lage scores; Het betreft gedrag dat in jouw functie helemaal niet van toepassing is. Of het betreft gedrag dat je in jouw functie wel zou kunnen gebruiken, maar waarmee je moeite hebt; het kost veel energie om het te laten zien. De uitdaging is nu dit laatste gedrag te oormerken als mogelijk ontwikkelpunt.

## Privacy

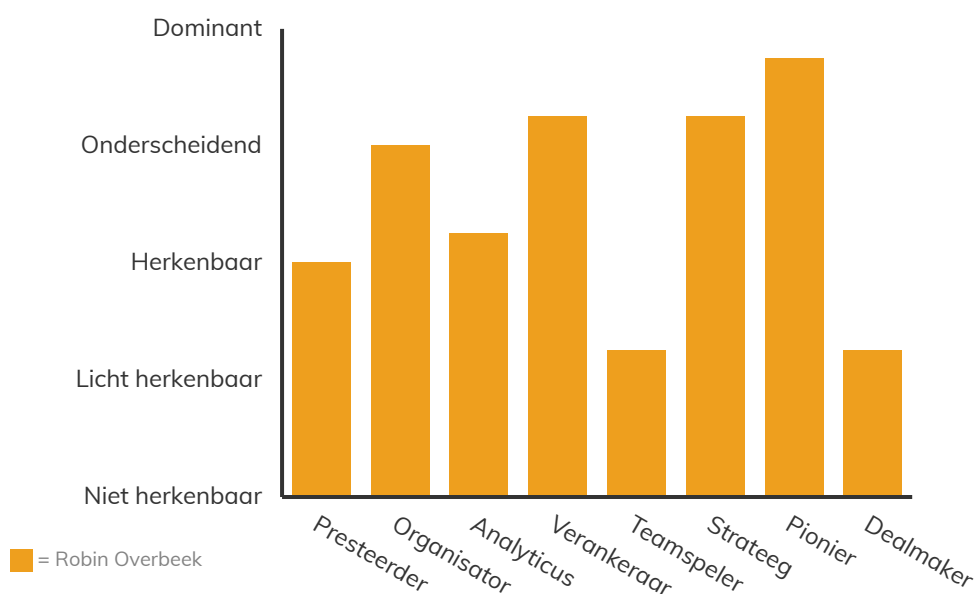
---

Wij hechten veel waarde aan de bescherming van jouw privacy en houden ons aan wet- en regelgeving (AVG). De door jou in het kader van dit assessment verstrekte persoonlijke gegevens zullen nooit worden gedeeld met derden, tenzij jij daar uitdrukkelijk toestemming voor hebt gegeven. Jouw scores worden mogelijk geanonimiseerd gebruikt voor statistisch onderzoek.

## Samenvatting

De samenvatting bevat een grafiek met jouw scores op elk van de 8 gedragsrollen uit het gedragsmodel.

Onder de grafiek staat een korte beschrijving van kenmerkend gedrag dat bij een gedragsrol past. Hoe hoger een rolscore hoe herkenbaarder deze beschrijvingen zullen zijn. De weergave loopt van gedrag waarvan je hebt aangegeven dat je dat zelden of nooit laat zien, tot gedrag dat je soms laat zien, gedrag waaraan anderen je goed herkennen, gedrag wat je van anderen onderscheidt, en tenslotte, gedrag dat anderen als dominant ervaren.



### Acht posities in het model; de gedragsrollen:

De denkmodellen van Robert Quinn zijn als uitgangspunt genomen voor de beschrijving van de 8 posities binnen het gedragsmodel; de gedragsrollen. Iedereen heeft in min of meerdere mate iets van deze rollen in zich. Combinaties tussen scores op rollen en de onderliggende kernkwaliteiten zegt iets over jouw voorkeursgedrag in verschillende situaties. Een lage score op een gedragsrol betekent niet dat je het bijbehorende gedrag niet zou kunnen laten zien, maar geeft slechts aan dat naar dit gedrag jouw voorkeur niet uitgaat. Verder op in dit verslag wordt hierop ingegaan.

#### Positie van presteerder:

gedrag dat aan deze positie is gekoppeld, draait kort samengevat om begrippen als: taakgericht, hard werken, regelen, betrokken, instructies geven en ingrijpen.

**Positie van organisator:**

gedrag dat aan deze positie is gekoppeld, draait kort samengevat om begrippen als: doelen stellen, duidelijkheid, planmatigheid, besluiten nemen en overzicht bewaren.

**Positie van analyticus:**

gedrag dat aan deze positie is gekoppeld, draait kort samengevat om begrippen als: feiten, cijfers, informatie, objectiviteit, inzicht en risicomijdend.

**Positie van verankeraar:**

gedrag dat aan deze positie is gekoppeld, draait kort samengevat om begrippen als: oordelen, inspecteren, controleren, normen, discipline en bedachtzaamheid.

**Positie van teamspeler:**

gedrag dat aan deze positie is gekoppeld, draait kort samengevat om begrippen als: emoties, gevoelens, inleven, samenwerken, samenbinden en conflicten vermijden.

**Positie van strateeg:**

gedrag dat aan deze positie is gekoppeld, draait kort samengevat om begrippen als: richting geven, grote verbanden leggen, toekomstgericht, visie, perspectief bieden en bruggen bouwen.

**Positie van pionier:**

gedrag dat aan deze positie is gekoppeld, draait kort samengevat om begrippen als: creativiteit, provocatie, verandering, omgaan met onzekerheid, inspiratie en lef.

**Positie van dealmaker:**

gedrag dat aan deze positie is gekoppeld, draait kort samengevat om begrippen als: voordelen zien, kansen benutten, onderhandelen, netwerken, trendgevoelig en flexibel.

# Jouw herkenbare gedrag

Onderstaand vind je per gedragsrol een opsomming van gedragskwaliteiten waarop je jezelf 'herkenbaar' of hoger hebt gescoord. Je zou kunnen zeggen dat de optelsom van deze gedragskwaliteiten jouw werkgedrag typeert. Elke gedragskwaliteit is beschreven en het effect van dit gedrag op je omgeving staat vermeld. Inzicht in je eigen sterke kanten helpt bij het kiezen van werk of activiteiten die bij je passen, het helpt om jezelf te typeren als je bijvoorbeeld in een sollicitatie zit en zegt iets over de rol die je bijvoorbeeld in een team invult.

## Presteerder

- **Daadkracht : Gericht ingrijpen als dat nodig is.**  
Jij treedt direct en gericht op wanneer zaken dreigen te ontsporen. Effect is dat zaken in beweging blijven en niet onnodig op hun beloop worden gelaten. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die zaken op hun beloop laten en dus niet ingrijpen als dat nodig is.
- **Handelingsgericht : Snel in actie komen.**  
Stelt iemand voor om iets te gaan doen of vraagt de situatie daarom, dan ben je vaak meteen van de partij om in actie komen. Effect is dat er veel actie energie vrijkomt wat vaak aanstekelijk op anderen werkt. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die niet uit zich zelf in beweging komen. Anderen moeten daar om vragen.

## Organisator

- **Ondubbelzinnig : Zeggen waar het op staat.**  
Je hebt er geen moeite mee om onomwonden weer te geven hoe je tegen zaken aankijkt en wat er volgens jou moet gebeuren. Je kiest hiervoor heldere formuleringen en vermijdt wollig taalgebruik. Effect is dat iedereen weet wat je bedoelt. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die niet zeggen wat ze bedoelen waardoor onduidelijk is hoe zaken er voor staan en wat bereikt moet worden.
- **Besluitvaardigheid : Knopen kunnen doorhakken.**  
Je neemt gemakkelijk onderbouwde beslissingen, neemt hiervoor de verantwoordelijkheid en komt daar niet snel op terug. Effect is dat je tempo maakt en dat er duidelijkheid is. Je laat zaken niet onnodig aan de werking van het proces over. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die geen besluiten nemen waardoor zaken kunnen ontsporen.
- **Prioriteiten stellen : Hoofd- en bijzaken kunnen scheiden.**  
Je geeft voorrang aan zaken die het meeste opleveren of die door de omstandigheden urgent zijn. Effect is dat de continuïteit is gewaarborgd, omdat je hoofd- en bijzaken scheidt. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die hoofd- en bijzaken niet scheiden; alles heeft prioriteit.

## Analyticus

- **Scherpzinnig : Kritische vragen stellen.**  
Als iemand jou informatie geeft en daar conclusies aan verbindt, dan trek je dat niet snel in

twijfel. Sterker nog: je loopt het risico te goedgegelovig te zijn. Gaat het om echte waarheidsvinding, dan is het risico dat je conclusies trekt op basis van verkeerde inzichten. Als het belangrijk is echt te weten of iets klopt of niet, dan is de uitdaging kritische vragen te stellen. Zet de kritische faalfactoren op een rij en onderzoek de achterliggende informatie op juistheid.

- **Gevoel voor risico's : Risico's kunnen inschatten.**

Je onderzoekt plannen voorstellen en situaties op onbedoelde effecten en wilt weten of daarmee rekening is gehouden. Effect: Je loopt geen risico's die ook te vermijden zijn. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die in zeven sloten tegelijk lopen omdat ze de risico's onderschatten.

- **Voortgang rapporteren : Weten hoe zaken er voor staan.**

Je hebt graag de controle. Van veel zaken weet je hoe ze er voor staan, wat er al gebeurd is, wat er nog moet gebeuren en wat de resultaten zijn. Effect is dat je veel informatie over de voortgang hebt, waarmee je processen kunt sturen. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die niet weten wat de stand van zaken is.

- **Waardenvrij : Feiten en fictie scheiden.**

Je houdt afstand en beoordeelt zaken op basis van feiten, zonder persoonlijke inkleuring. Effect is dat je informatie en situaties feitelijk inschat, zonder dat je daar een mening of opvatting aan toevoegt. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die feiten en beleving vermengen en daardoor met een subjectief standpunt komen.

## Verankeraar

- **Gewetensvol : Handelen op basis van normen.**

Je hanteert strikte persoonlijke normen en spreekt anderen daar zo nodig op aan. Effect: in je gedrag laat je blijken welke normen voor jou belangrijk zijn en je hebt er moeite mee als anderen daar sterk van afwijken. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die weinig normgevoel hebben en anderen daarop aanspreken.

- **Discipline : Houden aan regels en afspraken.**

Je houdt je aan de geldende spelregels, procedures en gemaakte afspraken. Je bent erop gericht om deze na te leven. Effect is dat zaken verrassingsvrij verlopen. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die je steeds moet wijzen op afspraken en procedures, en de naleving daarvan.

- **Zorgzaam : Het voor anderen opnemen.**

Als anderen in problemen komen, neem jij het voor hen op en spring je zo nodig voor hen in de bres. Effect is dat je beschikbaar bent, vaak vanuit het motief dat dat zo hoort. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die niet beschikbaar zijn voor anderen als die in de problemen komen.

## Teampeler

- **Behulpzaam : Belangeloos hulp aanbieden.**

Gevraagd of ongevraagd, als je een ander van dienst kunt zijn, bied je belangeloos hulp aan. Effect is dat je voor anderen hand- en spandiensten verricht, vaak met als motief dat je wilt samenwerken. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's waar je geen beroep op kunt doen; te weinig gericht zijn op samenwerken.

- **Respectvol : Harmonieuze verhoudingen nastreven.**

Je laat anderen in hun waarde, ook al is ben je het niet geheel eens met hun opmerkingen of kijk op de zaak. Effect is dat je zegt wat er gezegd moet worden zonder dat dit afbrekend is. Jouw doel is om harmonieuze verhoudingen na te streven. Je hebt mogelijk

moeite (allergie) met collega's die zaken omwille van de goede vrede niet kunnen laten gaan; te weinig gericht zijn op harmonieuze verhoudingen.

## Strateeg

- **Kunnen integreren : Bruggen kunnen bouwen.**  
Je weet uiteenlopende standpunten of meningen te overbruggen. Op die manier krijg je mensen op één lijn. Effect is bijvoorbeeld dat een team of samenwerkingsverband niet uit elkaar valt. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die niet in staat zijn verschillen in standpunten te overbruggen.
- **Dapper : Je nek durven uitsteken.**  
Je bent bereid risico's te nemen om te bereiken waar je in gelooft en waar je voor staat. Effect is dat je je nek durft uit te steken waar anderen het vaak laten afweten, vaak omdat ze dat te risicovol vinden. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die eerst de neuzen tellen alvorens hun mening te geven; niet bereid zij je nek uit te steken.
- **Ontwikkelingsgericht : Leren door feedback te vragen.**  
Je staat bewust stil bij zaken die niet goed lopen en gebruikt je bevindingen en de feedback van anderen om van te leren. Effect is dat je je bewust inspant om dingen onder de knie te krijgen. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die niets leren van hun eigen fouten; zich onvoldoende inspannen om zaken onder de knie te krijgen.
- **Toekomstgericht : Toekomstgericht handelen.**  
Doordat je zaken die je in de toekomst wilt bereiken nu al op de agenda plaatst en daar naar handelt, laat je blijken waar je op langere termijn wilt staan. Effect is dat je omgeving weet wat je toekomstplannen zijn en dat ze daarop dus kunnen inspelen. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die niet verder kijken dan hun neus lang is; in het verleden blijven steken en niet beschikken op een oriëntatie op de toekomst.

## Pionier

- **Vernieuwend denken : Creatieve oplossingen bedenken.**  
Je kunt met nieuwe ideeën en onverwachte invallen komen waardoor niet vermoede oplossingen mogelijk worden. Effect: Je levert een creatieve bijdrage. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die maar door blijven gaan met bestaande oplossingen en routines; niet met iets nieuws komen of een creatieve bijdrage leveren.
- **Autonoom : Onafhankelijke standpunten innemen.**  
Bij wat je zegt en doet, kun je je laten leiden door eigen inzichten en overtuigingen, los van wat anderen daarvan vinden. Effect is dat er een onafhankelijk standpunt of oordeel op tafel ligt. Afwijkingen van de heersende mening zijn bekend. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die met alle winden meewaaien en zich aansluiten bij heersende meningen.
- **Omgaan met instabiliteit : Onzekerheid zien als een uitdaging.**  
Je haalt energie uit onzekere of instabiele omstandigheden en je ziet dit als kansen om zaken te veranderen. Effect is dat je duidelijk kan maken wat nieuwe mogelijkheden zijn nu zaken op een keerpunt staan. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die, ook in instabiele situaties, alleen maar zoeken naar (nieuwe) zekerheden; niet bereid zijn nieuwe wegen in te slaan.
- **Experimenteerlust : Uitvinden hoe iets werkt.**  
Je probeert graag nieuwe dingen uit om er al doende achter te komen hoe die werken. Effect is dat er nieuwe inzichten of oplossingen boven tafel komen. Je hebt mogelijk moeite

(allergie) met collega's die niet durven te experimenteren waardoor alles blijft zoals het was.

- **Inspirerend vermogen : Enthousiasme uitstralen.**

Je weet anderen enthousiast te maken voor een onderwerp. Op die manier krijg je hen mee. Effect is dat anderen je enthousiasme overnemen en met je mee gaan doen. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die, als ze anderen moeten overtuigen, blijven hangen in zakelijke argumenten en geen enthousiasme uitstralen voor hun standpunt.

- **Lef hebben : Heikele kwesties aanpakken.**

Je gaat aan de slag met kwesties of problemen waar anderen hun vingers niet aan willen branden. Je hebt er geen moeite mee om je nek uit te steken. Effect is dat vastgeroeste situaties worden aangepakt. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die heikele kwesties uit de weg gaan; de hete aardappel zo snel mogelijk op het bordje van een ander leggen.

### **Dealmaker**

- **Netwerken : Netwerk opbouwen en gebruiken.**

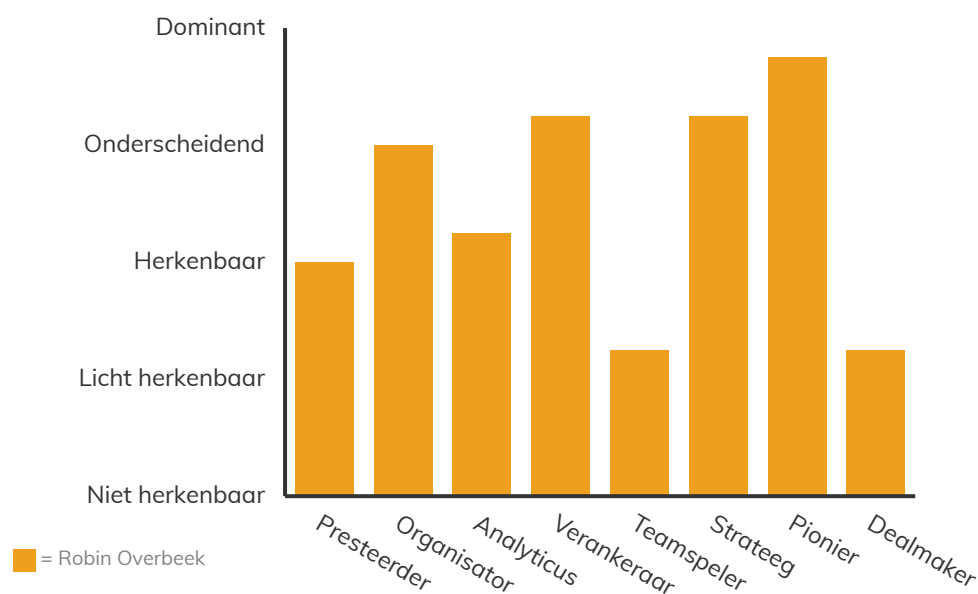
Je kunt goed lobbyen en beschikt over een netwerk van mensen die je kunt benaderen om dingen voor je te regelen. Effect is dat je met behulp van anderen zaken voor elkaar krijgt. Je hebt mogelijk moeite (allergie) met collega's die niet beschikken over relaties die iets voor hen kunnen betekenen; te veel je eigen boontjes doppen omdat je niet weet tot wie je je moet richten.



# Resultaten

In dit deel van het verslag tref je een uitgebreide beschrijving van elke gedragsrol aan. Vervolgens zie je in de tabel een beschrijving van de 8 gedragskenmerken die het rolgedrag ondersteunen. Bij elk kenmerk staat jouw score uit de vragenlijst. Heb je aan een bepaalde stelling een nul gegeven dan staat deze score in de kolom 'zelden', scoorde je een 1 dan komt deze score terug in de kolom 'licht herkenbaar', enz.

Een nul score wil overigens niet zeggen dat je het bijbehorende gedrag niet kunt laten zien, maar wel dat het je voorkeursgedrag niet is. Doet je omgeving vaak een beroep op dit gedrag dan kost je dat veel energie en kan dat voor irritatie zorgen. Andersom, scoor je bepaald gedrag hoog, dan kost het je geen enkele moeite om dit de laten zien. Sterker nog, je krijgt er vaak energie van.



## Presteerder

Mensen met een krachtig presteerdersprofiel zijn doeners. Ze zijn prestatiegericht en houden van aanpakken. Ze verzetten een hoop werk. Als zich een probleem aandient, verzinnen ze onmiddellijk een oplossing en gaan daarmee aan de slag. Ze hebben geen moeite met het werken onder tijdsdruk. Vaak zetten ze zichzelf onder druk. Ze houden van het regelen van praktische zaken. Als ze iets in hun hoofd hebben waarvan ze vinden dat het af moet, gaan ze door tot het af is. Ze beschikken gewoonlijk over grote vakkennis en houden ervan over hun werk en hun vak te praten. Ze kunnen goed uitleggen. Daarbij schuwen ze het uitweiden over details niet. Ook zijn ze vaak kwaliteitsbewust. Aan zaken die ze belangrijk vinden stellen ze hoge kwaliteitseisen. Van theoretische verhalen moeten ze weinig hebben.

<b>Samengevat:</b>	<b>Gedrag bij een hoge score op de rol van presteerder.</b>
<b>gericht op:</b>	het maken van tempo, dingen regelen en afmaken
<b>kwaliteiten:</b>	praktisch, daadkrachtig, prestatiegericht, actiegericht, regelend
<b>valkuilen:</b>	onnadenkend, jagen, drammen, dichtregelen
<b>uitdagingen:</b>	analyseren, plannen, 'nee' zeggen, geduld
<b>allergieën</b>	lummelen, passiviteit, aarzelen, broddelwerk, breedvoerigheid

De onderstaande tabel toont de 8 gedragskenmerken binnen deze rol met jouw scores daarop.

Niveau van rol is:  herkenbaar 	Niveau van de gedragscompetentie is				
	zelden	licht herkenbaar	herkenbaar	onderscheidend	dominant
Probleemoplossend denken : Direct problemen oplossen waardoor je snel verder kunt.					
Kwaliteitsgericht : Goed werk willen leveren.					
Daadkracht : Gericht ingrijpen als dat nodig is.					
Omgaan met deadlines : Om een deadline te halen een tandje bijzetten.					
Prestatiegericht : Veel werk willen verzetten ook als het druk is.					
Kernachtigheid : De kern waar het om gaat samenvatten.					
Handelingsgericht : Snel in actie komen.					
Regelkracht : Zaken snel en goed regelen met oog voor de details.					

 = Robin Overbeek

## Organisator

Mensen die deze rol sterk invulling geven, herken je aan hun gedisciplineerde en gestructureerde wijze van werken. Ze pakken een klus planmatig aan en gaan stap voor stap te werk. Ze stellen zichzelf duidelijke prioriteiten en laten zich daar niet gemakkelijk van af brengen. Ze houden ervan zaken concreet en transparant te maken. Geen lange verhalen, maar onmiddellijk komen tot de kern van wat er speelt. Ze werken doelgericht en efficiënt. Als ze iets in hun hoofd hebben, is het moeilijk hen daarvan af te brengen. Ze laten zich niet afleiden door hun omgeving. Zijn ze het met een standpunt of de ideeën van een ander oneens, dan gaan ze de confrontatie aan. Een praatje voor de gezelligheid maken vinden ze eigenlijk zonde van de tijd.

**Samengevat: Gedrag bij een hoge score op de rol van organisator.**

<b>gericht op:</b>	het stellen van doelen en het efficiënt bereiken van doelen
<b>kwaliteiten:</b>	nuchter, besluitvaardig, gestructureerd, doelmatig, efficiënt, duidelijk
<b>valkuilen:</b>	gevoelloosheid, botheid, onplooibaar, forceren
<b>uitdagingen:</b>	verplaatsen in anderen, samenwerken, laten adviseren, tactvol optreden, meebuigen
<b>allergieën</b>	opportunisme, groepsdwang, fantaseren, draaien, wolligheid

De onderstaande tabel toont de 8 gedragskenmerken binnen deze rol met jouw scores daarop.

<div style="display: flex; align-items: center; gap: 10px;"> <span style="width: 15px; height: 15px; background-color: #f4a460; border: 1px solid #ccc; margin-right: 5px;"></span> <span>Niveau van rol is: onderscheidend</span> <span style="width: 15px; height: 15px; background-color: #4682b4; border: 1px solid #ccc; border-radius: 50%; margin-left: 10px;"></span> </div>	Niveau van de gedragscompetentie is				
	zelden	licht herkenbaar	herkenbaar	onderscheidend	dominant
Organiserend denken : Weten hoe je doelen moet bereiken.	<span style="width: 15px; height: 15px; background-color: #f4a460; border: 1px solid #ccc; margin: 0 auto;"></span>				
Systematisch werken : Zaken systematisch aanpakken.	<span style="width: 15px; height: 15px; background-color: #f4a460; border: 1px solid #ccc; margin: 0 auto;"></span>				
Ondubbelzinnig : Zeggen waar het op staat.					<span style="width: 15px; height: 15px; background-color: #f4a460; border: 1px solid #ccc; margin: 0 auto;"></span>
Omgaan met stress : Onder druk het overzicht bewaren.		<span style="width: 15px; height: 15px; background-color: #f4a460; border: 1px solid #ccc; margin: 0 auto;"></span>			
Volhardend : Ook bij tegenslag resultaten behalen.	<span style="width: 15px; height: 15px; background-color: #f4a460; border: 1px solid #ccc; margin: 0 auto;"></span>				
Nuchter : Zakelijk kunnen reageren.	<span style="width: 15px; height: 15px; background-color: #f4a460; border: 1px solid #ccc; margin: 0 auto;"></span>				
Besluitvaardigheid : Knopen kunnen doorhakken.				<span style="width: 15px; height: 15px; background-color: #f4a460; border: 1px solid #ccc; margin: 0 auto;"></span>	
Prioriteiten stellen : Hoofd- en bijzaken kunnen scheiden.					<span style="width: 15px; height: 15px; background-color: #f4a460; border: 1px solid #ccc; margin: 0 auto;"></span>

= Robin Overbeek

# Analyticus

Mensen die deze rol duidelijk invulling geven beschikken doorgaans over een scherp analytisch denkvermogen. Daarmee zijn ze in staat argumenten en voorstellen op juistheid in te schatten. Indien ze twijfels hebben, vragen ze net zo lang door tot ze compleet inzicht hebben in wat er speelt. Ze zijn sterk in het bewerken van gegevens door deze te rangschikken, te bewerken, te analyseren en te vergelijken en daaruit conclusies te trekken. Ze werken serieus en nauwkeurig aan een opdracht. Ook de analist stelt hoge kwaliteitseisen en is kritisch op de eigen output; foutloos werken en net zolang verbeteren tot het goed is. Nadeel van deze aanpak kan zijn, dat de uitvoering van een opdracht soms lang duurt.

<b>Samengevat:</b>	<b>Gedrag bij een hoge score op de rol van analyticus.</b>
<b>gericht op:</b>	het verkrijgen inzicht, echt weten hoe zaken in elkaar steken of verlopen
<b>kwaliteiten:</b>	analytisch, kritisch, objectief, weloverwogen, nauwgezet
<b>valkuilen:</b>	wantrouwen, overbevragen, risicomijdend, afstandelijk
<b>uitdagingen:</b>	conclusies trekken, pragmatisch zijn, invoelend zijn, fouten accepteren
<b>allergieën</b>	vooronderstellingen, brokkenpiloten, naïviteit, slordigheden, aannames

De onderstaande tabel toont de 8 gedragskenmerken binnen deze rol met jouw scores daarop.

<div style="display: flex; align-items: center; gap: 10px;"> <span style="width: 15px; height: 15px; background-color: orange; display: inline-block;"></span> Niveau van rol is: onderscheidend           <span style="width: 15px; height: 15px; background-color: lightblue; border-radius: 50%; display: inline-block;"></span> </div>	Niveau van de gedragscompetentie is				
	zelden	licht herkenbaar	herkenbaar	onderscheidend	dominant
Analytisch denken : Aanvoelen of iets klopt of niet.	■				
Scherpzinnig : Kritische vragen stellen.		■			
Gevoel voor risico's : Risico's kunnen inschatten.			■		
Kunnen diagnosticeren : Informatie verzamelen om vraagstukken te doorgronden.	■				
Informatie opnemen : Weten wat er speelt.		■			
Voortgang rapporteren : Weten hoe zaken er voor staan.			■		
Nauwgezetheid : Alert zijn op fouten.	■				
Waardevrij : Feiten en fictie scheiden.				■	

■ = Robin Overbeek











## Verankeraar

Mensen die beschikken over een scherp waarnemings- en signaleringsvermogen zijn meestal goed in staat deze rol krachtig invulling te geven. Ze hebben weinig moeite zich langdurig te concentreren op een opdracht. Ze zijn goed in het volgen en bewaken van de lopende gang van zaken en zijn voorspelbaar in de manier waarop ze hun werk doen. Met behulp van systemen, instrumenten en door persoonlijke waarneming volgen ze of zaken lopen zoals is bedoeld. Ook werken ze graag binnen formats, normen en standaards als hulpmiddel bij de uitvoering van hun werk. Ze grijpen alleen in en mogen ook alleen ingrijpen wanneer de normale, afgesproken gang van zaken in het werk dreigt te worden verstoord. Ze zijn betrouwbaar en werken zorgvuldig aan een opdracht binnen de bestaande procedures, spelregels en richtlijnen. Ze zien direct wanneer mensen in hun omgeving zich hier niet aan houden, of dat iemand zich afwijkend gedraagt. Ze hebben de neiging hen daarop aan te spreken en eventueel te corrigeren. Hoewel Verankeraars gemakkelijk een oordeel geven over een ander, zijn ze zelf gevoelig voor kritiek. Deze dient bij voorkeur voorzichtig, vriendelijk en gedoseerd te worden geuit.

### Samengevat: Gedrag bij een hoge score op de rol van verankeraar.

<b>gericht op:</b>	rust, reinheid en regelmaat; de dingen verlopen zoals is afgesproken en horen te gaan
<b>kwaliteiten:</b>	gedisciplineerd, zorgvuldig, beoordelend, waakzaam, zorgzaam
<b>valkuilen:</b>	veroordelend, te streng in de leer, striktheid, overbezorgd, initiatiefloos
<b>uitdagingen:</b>	loslaten, grenzen verleggen, tolerant zijn, initiatieven nemen, voor jezelf opkomen
<b>allergieën</b>	normloosheid, over de schreef gaan, spelbrekers, forceren, veranderingen

De onderstaande tabel toont de 8 gedragskenmerken binnen deze rol met jouw scores daarop.

Niveau van rol is:  dominant 	Niveau van de gedragscompetentie is				
	zelden	licht herkenbaar	herkenbaar	onderscheidend	dominant
Beoordelend denken : Aanvoelen waar de grenzen liggen.					
Gewetensvol : Handelen op basis van normen.					
Discipline : Houden aan regels en afspraken.					
Volgzaam : Volgzaam opstellen.					
Waakzaamheid : Gevoelig zijn voor afwijkingen.					
Zorgzaam : Het voor anderen opnemen.					
Bedachtzaam : Weldoordacht te werk gaan.					
Behoedzaam : Gedoseerd kunnen handelen.					

 = Robin Overbeek

## Teamspeler

Teamspelers herken je aan hun natuurlijke belangstelling voor mensen in hun omgeving. Ze zijn voor iedereen benaderbaar en nemen de tijd om te luisteren. Ze staan open voor vragen en problemen van anderen en nemen die serieus. Ze kunnen zich goed inleven in de situatie van een ander. Als je laat merken niet alleen uit een probleem te komen, zijn ze spontaan bereid je te helpen. Ook zijn ze open en mededeelzaam. Ze delen informatie waarover ze beschikken zonder voorbehoud met anderen. Ze geven gemakkelijk vertrouwen en zijn bereid zich voor een ander in te spannen, zonder dat daar direct iets tegenover moet staan. Ze zijn met dit gedrag een bindend element voor hun omgeving. Teamspelers streven naar coöperatieve en harmonieuze verhoudingen. Ze stellen zich meegaand op en zullen een zaak nimmer op de spits drijven.

<b>Samengevat:</b>	<b>Gedrag bij een hoge score op de rol van teamspeler.</b>
<b>gericht op:</b>	samenwerken en consensus.
<b>kwaliteiten:</b>	inlevend, hulpvaardig, respectvol, luisterend, toegankelijk
<b>valkuilen:</b>	besluiteloosheid, conflictmijdend, nergens aan toe komen, loslippig
<b>uitdagingen:</b>	assertief, onafhankelijk, niet laten meeslepen, zeggen waar het op staat
<b>allergieën</b>	vooroordelen, solisten, kwetsen, de grond in boren

De onderstaande tabel toont de 8 gedragskenmerken binnen deze rol met jouw scores daarop.

Niveau van rol is:  herkenbaar 	Niveau van de gedragscompetentie is				
	zelden	licht herkenbaar	herkenbaar	onderscheidend	dominant
Empathisch denken : Inleven in anderen.					
Behulpzaam : Belangeloos hulp aanbieden.					
Openhartig : Makkelijk informatie delen.					
Beschikbaar zijn : Makkelijk te benaderen zijn.					
Luisterbereidheid : Laten blijken dat je de ander begrijpt.					
Respectvol : Harmonieuze verhoudingen nastreven.					
Complimenteus : Prestaties van anderen waarderen.					
Onvooringenomen : Geen vooroordelen hebben.					

 = Robin Overbeek

## Strategie

Mensen die deze rol sterk invulling geven, zijn in staat een onderwerp vanuit verschillende invalshoeken te benaderen. Ze beschikken over een 'helicopterview'. Ze benaderen een onderwerp vanuit zijn context en tillen het uit boven de actualiteit van alle dag. Ze zijn snel te motiveren om met anderen van gedachten te wisselen over onderwerpen met een bredere strekking. Ze vervullen als vanzelfsprekend de rol van Strategie. Ze denken toekomstgericht en hebben daar vaak aansprekende beelden bij. Daardoor helpen ze anderen verder; op een nieuw spoor. Als ze in een ontwikkeling geloven kunnen ze daar heel enthousiast over praten. Hun gemotiveerdheid werkt op anderen vaak heel stimulerend. Als ze een duidelijk beeld hebben waar het naar toe moet, blijven ze op zo'n onderwerp doorgaan. Als anderen vragen om hun verhalen concreet te maken, lukt dat meestal niet. Veelal hebben mensen in deze rol een beeldend spraakgebruik. Zakelijk ingestelde mensen vinden dat soms wat zweverig en wollig. Anderen zijn juist heel positief over hun visie en hun koers- en richtinggevoel.

**Samengevat: Gedrag bij een hoge score op de rol van strategie.**

<b>gericht op:</b>	het neerzetten van een toekomstperspectief
<b>kwaliteiten:</b>	richting gevend, motiverend, toekomstgericht, relativerend, bruggenbouwer, moedig
<b>valkuilen:</b>	manipulerend, vaagheid, helderziendheid, waaghalzerij
<b>uitdagingen:</b>	realistisch zijn, concreet blijven, weldoordacht te werk gaan, recht doen aan meningsverschillen
<b>allergieën</b>	argumenteren, stokpaardjes berijden, achterom kijken, angsthazen

De onderstaande tabel toont de 8 gedragskenmerken binnen deze rol met jouw scores daarop.

Niveau van rol is:  dominant 	Niveau van de gedragscompetentie is				
	zelden	licht herkenbaar	herkenbaar	onderscheidend	dominant
Conceptueel denken : Kunnen denken in samenhangen.					
Koersgevoeligheid : Koers en richting kunnen uitstippelen.					
Kunnen integreren : Bruggen kunnen bouwen.					
Dapper : Je nek durven uitsteken.					
Motiverend vermogen : Anderen winnen voor je overtuiging.					
Kunnen omgaan met kritiek : Openstaan voor kritiek.					
Ontwikkelingsgericht : Leren door feedback te vragen.					
Toekomstgericht : Toekomstgericht handelen.					

 = Robin Overbeek

# Pionier

Pioniers beschikken over grote verbeeldingskracht. Ze kunnen op heel verschillende momenten zomaar een interessant idee ontwikkelen of hun omgeving confronteren met een onverwachte inval. Het zijn creatieve mensen, met een oorspronkelijke en beweeglijke geest. Als ze echt goed zijn in deze rol, komen ze regelmatig met vernieuwende ideeën. In hun gedrag herken je hen aan hun spontane en enthousiaste manier van praten, vooral als hen een idee invalt. Ze verwachten van hun omgeving dat die daar even enthousiast op reageert. Is dat niet het geval, dan kunnen ze zich geïrriteerd en gepikeerd gedragen. Als er een goed samenspel is met hun omgeving kunnen ze van grote waarde zijn. Door als organisatie de vaak verrassende ideeën die ze hebben serieus te nemen en hen de kans te geven ermee te experimenteren, komen soms mooie dingen tot stand. Ze hebben veel vrijheidsgraden en speelruimte nodig. Is die ruimte er niet dan lopen ze het risico een 'roeper aan de zijlijn' te worden, die los komt te staan van de organisatie.

**Samengevat:** Gedrag bij een hoge score op de rol van pionier.

**gericht op:** vernieuwing en verandering

**kwaliteiten:** creatief, verbeeldend, lef, inspirerend, onafhankelijk

**valkuilen:** onaanstuurbaar, luchtkastelen, dagdromen, niets afmaken, overmoed

**uitdagingen:** risico's inschatten, op de rem staan, doordacht handelen, beïnvloedbaar zijn, praktisch zijn

**allergieën** alles bij het oude laten, geen initiatieven nemen, zekerheden, doemdenken

De onderstaande tabel toont de 8 gedragskenmerken binnen deze rol met jouw scores daarop.

Niveau van rol is:  dominant 	Niveau van de gedragscompetentie is				
	zelden	licht herkenbaar	herkenbaar	onderscheidend	dominant
Vernieuwend denken : Creatieve oplossingen bedenken.					
Autonoom : Onafhankelijke standpunten innemen.					
Omgaan met instabiliteit : Onzekerheid zien als een uitdaging.					
Voorstellingsvermogen : Buiten bestaande kaders denken.					
Experimenteerlust : Uitvinden hoe iets werkt.					
Initiatiefrijk : Nieuwe initiatieven nemen.					
Inspirerend vermogen : Enthousiasme uitstralen.					
Lef hebben : Heikele kwesties aanpakken.					

 = Robin Overbeek



## Dealmaker

Dealmakers zijn mensen met een flexibele instelling. Ze zoeken naar mogelijkheden om samen tot afspraken te komen, zowel met collega's, leidinggevenden als externen. Ze zijn bereid zich gemakkelijk aan te passen aan een ander, als dat een voordeel oplevert. Mensen die deze rol sterk invullen, denken in mogelijkheden en kansen. Hun kracht is dat ze handig zijn in een voorstel of idee van een ander te verbeteren en aan te vullen, zodat ieder daarmee zijn voordeel kan doen. Ze leggen gemakkelijk contacten met voor de organisatie van belang zijnde relaties. Ze beschikken daarnaast over de kwaliteit om zich goed en overtuigend te presenteren. Ook zijn ze vaak goed in improviseren om iets voor elkaar te krijgen. Lopen ze aan tegen barrières, dan spelen ze daar handig op in door een nieuwe gedachte in te brengen of een interessant voorstel ter plekke te verzinnen. Ze zijn vaak ruimdenkend. Dat is ook hun risico. Ze kunnen hun mogelijkheden overschatten en maken dan afspraken die onvoldoende doordacht zijn.

**Samengevat: Gedrag bij een hoge score op de rol van dealmaker.**

<b>gericht op:</b>	het komen tot een gunstige of voordelige afspraak
<b>kwaliteiten:</b>	ziet kansen en mogelijkheden, onderhandelen, kunnen schakelen, improviseren, gevoelig voor trends
<b>valkuilen:</b>	sjoemelen, konkelen, alleen eigen belang dienen, hand overspelen, opportunisme
<b>uitdagingen:</b>	fair play, open kaart spelen, niet rommelen
<b>allergieën</b>	schot voor open doel missen, de zaak op slot zetten, navelstaren

De onderstaande tabel toont de 8 gedragskenmerken binnen deze rol met jouw scores daarop.

Niveau van rol is:  herkenbaar 	Niveau van de gedragscompetentie is				
	zelden	licht herkenbaar	herkenbaar	onderscheidend	dominant
Denken in kansen en mogelijkheden : Nieuwe kansen en mogelijkheden creëren.					
Extern gericht : Relevante ontwikkelingen oppikken.					
Wendbaarheid : Meebewegen om het eens te worden.					
Signaalgevoelig : Signaleren van richting die anderen op willen.					
Netwerken : Netwerk opbouwen en gebruiken.					
Kunnen onderhandelen : Win-win situaties bereiken.					
Aanpassingsbereidheid : Koers bijstellen als de situatie verandert.					
Improvisatievermogen : Ter plekke oplossingen bedenken.					

 = Robin Overbeek

# Richting een persoonlijk ontwikkelplan

In de tabel hieronder tref je een overzicht aan van de gedragscompetenties waarop je jezelf laag hebt gescoord. Je kunt een lage score hebben gegeven omdat het bijbehorende gedrag niet relevant is in relatie tot je werk. Hier hoef je dan verder geen aandacht aan te besteden. Je kunt ook een lage score hebben gegeven omdat het je veel moeite kost om het bijbehorende gedrag te laten zien, terwijl dat wel van pas zou komen in je werk.

## Je kunt het bijvoorbeeld als volgt aanpakken:

Zet achter elke gedragscompetentie waar je aan wilt werken een kruis (in kolom 2). Kies vervolgens maximaal 5 gedragscompetenties die voor jouw werk het meest relevant zijn en breng daar een rangorde in aan van 1 tot 5 (in kolom 3). Het resultaat is een lijstje met gedragscompetenties waarop je jezelf zou willen ontwikkelen. Bij elk van deze competenties staat een aanwijzing om daar een begin mee te maken. Het verder uitwerken hiervan zou je bijvoorbeeld kunnen doen in overleg met collega's.

Presteerder		
<b>Probleemoplossend denken : Direct problemen oplossen waardoor je snel verder kunt.</b> Doet zich een probleem voor, dan kom jij niet onmiddellijk met de oplossing. Je wilt eerst onderzoeken of deze oplossing wel werkt, of je weet niet zeker of jouw oplossing wel wordt geaccepteerd. Als je hierin te ver gaat, dan loop je het risico dat praktische problemen veel te lang blijven liggen en voor de hand liggende ingrepen achterwege blijven. De uitdaging is om in dergelijke situaties meer te vertrouwen op je eigen 'rugzakje'. Ga na wat eerder, in vergelijkbare situaties, de oplossing was en ga daarmee aan de slag. Durf in te grijpen met een oplossing.		
<b>Kwaliteitsgericht : Goed werk willen leveren.</b> Je bent tevreden als je de kwaliteit levert die wordt geaccepteerd. Je denkt al snel: goed is goed genoeg. Ga je hierin te ver dan kun je het risico lopen dat je bijvoorbeeld bij vervelende klussen of gebrek aan tijd de zaak afraffelt of slordig bent in je aanpak. De uitdaging is dan om ook in het geval van tijdsdruk of vervelende klussen de kwaliteit te waarborgen. Je kunt leren om voldoening te scheppen in het leveren van goed werk.		
<b>Omgaan met deadlines : Om een deadline te halen een tandje bijzetten.</b> Jij vindt het niet altijd prettig als een deadline in zicht komt, bijvoorbeeld omdat dan de kwaliteit van je werk onder druk komt te staan of omdat je niet graag wordt opgejaagd. Je loopt het risico dat anderen dan steeds de druk op de ketel moeten houden en blijven vragen wanneer je levert. Jouw uitdaging is om gevraagde output op tijd te leveren. Om te voorkomen dat je je opgejaagd voelt, helpt het als je de zaken vooraf goed organiseert. Het kan ook zijn dat je, omwille van een deadline, iets moet inleveren net onder het door jou zelf gewenste kwaliteitsniveau.		
<b>Prestatiegericht : Veel werk willen verzetten ook als het druk is.</b> Je ziet het werk niet echt liggen en je bent ook niet iemand die graag extra werk aantrekt. Risico is dat je niet ziet dat er veel klussen liggen of dat collega's te veel werk op hun bordje hebben. Jouw uitdaging is om spontaan extra klussen op te pakken, ook al sturen die jouw eigen planning in de war. Wees bereid om iets meer te doen dan je strikt genomen hoeft.		

<p><b>Kernachtigheid : De kern waar het om gaat samenvatten.</b>  Het kan je overkomen dat je niet genoeg focust. Bijvoorbeeld in een overleg snij je of worden er door anderen allerlei thema's aangesneden die niet direct verband houden met het doel van dit overleg. Je loopt dan het risico het zicht op de kern van waar het om gaat uit het oog te verliezen. Effect kan zijn dat de aandacht uitgaat naar zaken die minder relevant zijn waardoor er weinig tempo wordt gemaakt of onvoldoende voortgang wordt geboekt. Uitdaging is om je regelmatig af te vragen of de gekozen aanpak wel de juiste is en of je nog wel bezig bent met het oplossen van het echte probleem. Leer focussen en laat niet relevante verbanden weg.</p>		
<p><b>Regelkracht : Zaken snel en goed regelen met oog voor de details.</b>  Je regelt praktische kwesties niet altijd met oog voor detail. Soms wil je zaken aan het toeval overlaten en niet alles dichttimmeren. Ga je hierin te ver, dan loop je het risico dat zaken mislopen, omdat je onvoldoende hebt voorzien wat er kan gebeuren. Als je iets moet regelen is de uitdaging om vooraf te bedenken wat er allemaal mis kan gaan. Maak vervolgens een draaiboek om dit te voorkomen. Zaken die noodzakelijkerwijs moeten gebeuren of gedaan, zijn dan vastgelegd.</p>		
<p><b>Organisator</b></p>		
<p><b>Organiserend denken : Weten hoe je doelen moet bereiken.</b>  Als je een onbekende klus moet organiseren of een nieuw project aanpakt, begin je wel eens zonder dat je een concrete doelstelling formuleert of precies weet welke stappen je in welke volgorde moet zetten. Risico is dan dat je doelen niet, of met onevenredig veel moeite, binnen de afgesproken randvoorwaarden haalt. Uitdaging is een duidelijke doelomschrijving te formuleren en vooraf een stappenplan te maken, je hieraan houden en je niet onnodig laten afleiden. Het gaat hier ook om eerst nadenken over hoe je zaken moet inrichten en dan pas aan de slag gaan.</p>		
<p><b>Systematisch werken : Zaken systematisch aanpakken.</b>  Je werkt niet heel erg georganiseerd. Dit kan komen omdat je het graag laat aankomen op de deadline of je vindt het maar saai om alles te plannen. Risico is dat je met te veel zaken tegelijkertijd aan de slag gaat en niet meer precies weet wat er allemaal nog moet gebeuren. Realiseer je dat er klussen zijn waarbij het belangrijk is dat je het overzicht bewaart of waar een harde deadline aan hangt. Uitdaging is om dergelijke klussen planmatig af te werken en je niet te laten afleiden door je omgeving of door ad hoc zaken. Werk in overzichtelijke stappen en houd bij wat er al is gedaan en wat er nog gedaan moeten worden.</p>		
<p><b>Omgaan met stress : Onder druk het overzicht bewaren.</b>  Je functioneert bij stress en hoge druk minder effectief of je probeert dergelijke situaties zoveel mogelijk te vermijden. Loopt de druk echt hoog op dan loop je het risico niet precies meer te weten wat je moet doen. Effect kan zijn dat je met de verkeerde dingen aan de slag gaat. Jouw uitdaging is om niet meteen in de actiemodus te schieten, maar eerst een analyse van de situatie te maken. Zo kom je erachter wat je het beste kunt doen.</p>		
<p><b>Volhardend : Ook bij tegenslag resultaten behalen.</b>  Je bent niet altijd gefocust op het bereiken van persoonlijke doelen. Bijvoorbeeld omdat je problemen ondervindt of omdat voor jou de manier waarop je die doelen bereikt van belang is. Denk hierbij aan samenwerken met anderen. Ga je daarin te ver, dan wordt samenwerking op zichzelf het doel. Risico is dan dat je persoonlijke resultaatdoelstellingen niet haalt, zeker niet als zich problemen voordoen. Uitdaging is om je eigen verantwoordelijkheid te nemen en je minder aan te trekken van eventuele groepsdruk. Vraag je af wat je zelf kunt doen om bij tegenslagen het schip weer vlot te trekken.</p>		

<p><b>Nuchter : Zakelijk kunnen reageren.</b>  Bij het beoordelen van plannen of voorstellen, hou jij rekening met gevoeligheden of met de persoon die ermee komt. Als je het er niet mee eens bent, heb je de neiging dit in bedekte termen te laten blijken. Je loopt op die manier het risico dat belangrijke onderwerpen niet op tafel komen. Anderen - die zaken veel nuchterder beschouwen - kunnen door je secundaire reactie op het verkeerde been worden gezet. Jouw uitdaging is om echt te zeggen waar het op staat. Zo kun je voorkomen dat er dingen gebeuren waar je het niet mee eens bent, of dat onderwerpen die jij belangrijk vindt niet op de agenda staan. Zorg ervoor dat je aan anderen duidelijk maakt wat je mening is over hun bijdrage aan de resultaten.</p>		
<p><b>Analyticus</b></p>		
<p><b>Kunnen diagnosticeren : Informatie verzamelen om vraagstukken te doorgronden.</b>  Het kan je overkomen dat je een vraagstuk oplost met informatie die snel voorhanden is. Je loopt, zeker bij complexe vraagstukken, het risico conclusies te trekken die zijn gebaseerd op onvoldoende informatie of informatie van die van onvoldoende kwaliteit is. De uitdaging is dat je je beter verdiept in een probleem, bijvoorbeeld door je af te vragen over welke informatie je moet beschikken om tot een betrouwbare oplossing te komen, zonder dat je daarbij te veel aannames doet.</p>		
<p><b>Informatie opnemen : Weten wat er speelt.</b>  Je bent niet sterk gericht op het opnemen van detailinformatie uit je omgeving. Oorzaak kan zijn dat je je liever bezighoudt met de grote lijnen. Ga je hierin te ver, dan loop je het risico om belangrijke informatie over het hoofd te zien. Jouw uitdaging is om alerter te zijn op zaken die in je omgeving spelen. Je blijft dan op de hoogte. Bepaal ook welke informatie belangrijk is om te kunnen sturen.</p>		
<p><b>Nauwgezetheid : Alert zijn op fouten.</b>  Je loopt het risico fouten en vergissingen over het hoofd te zien. Je werkt niet altijd nauwkeurig en precies. Misschien vind je dit ook wel niet zo belangrijk. Waar gehakt wordt, vallen spaanders, vind jij. Ga je hierin te ver, dan bestaat de kans dat je belangrijke fouten met veel gevolgen niet opmerkt. Jouw uitdaging is om je bewust te zijn van de gevolgen van fouten of onnauwkeurigheden. Zijn de gevolgen groot, zorg er dan voor dat je je werk goed nakijkt. Vraag desnoods aan iemand uit je omgeving om je werk te controleren.</p>		
<p><b>Verankeraar</b></p>		
<p><b>Beoordelend denken : Aanvoelen waar de grenzen liggen.</b>  Je bent niet heel gevoelig voor grenzen. Je voelt niet altijd aan wat je in een bepaalde situatie wel kan maken en wat niet. Risico is dat grenzen makkelijk kunnen worden overschreden of worden opgerekt zonder dat je dat in de gaten hebt. Jouw uitdaging is om je in een specifieke situatie af te vragen waar de piketpaaltjes staan, wat dit betekent voor je eigen bewegingsruimte en vervolgens je gedrag hierop aan te passen.</p>		
<p><b>Volgzaam : Volgzaam opstellen.</b>  Jij kiest zo nodig voor een autonome opstelling wanneer je iets belangrijk vindt, ook als je omgeving iets anders wil. Risico is dat je je verzet tegen bijvoorbeeld voorstellen die door je omgeving breed worden gedragen of die gezien de omstandigheden nodig zijn. De uitdaging is om je te voegen naar anderen of naar omstandigheden. Stel je inschikkelijk op wanneer de situatie verandert. Het heeft niet veel zin om je te verzetten tegen een voldongen feit. Je kunt je dan beter bij de feiten neerleggen.</p>		
<p><b>Waakzaamheid : Gevoelig zijn voor afwijkingen.</b>  Je bent niet sterk gefocust op het bewaken van de gewenste gang van zaken. De rol van 'politieagent' ligt je minder goed. Als je daar te ver in gaat, dan loop je het risico dat situaties ontsporen. Het kan nu eenmaal voorkomen zijn dat bepaalde procedures of protocollen cruciaal zijn. Afwijkingen hierop brengen dan risico's met zich mee. Uitdaging is om op tijd te controleren of alles nog loopt zoals gewenst en corrigerend op te treden als dit niet het geval is. Zorg ervoor dat cruciale informatie op tijd beschikbaar is, waardoor je zo nodig tijdig kunt ingrijpen.</p>		

<p><b>Bedachtzaam : Weldoordacht te werk gaan.</b>          Je bent niet sterk gericht op het voorkomen van missers of het vermijden van kritiek van anderen. Zeker als je het voortouw of het initiatief neemt, loop je het risico anderen voor het hoofd te stoten. Ze vinden soms dat je wel erg voortvarend te werk gaat. Uitdaging is om te ontdekken waar gevoeligheden liggen en hiermee rekening te houden wanneer je een initiatief neemt. Voorkom onnodige weerstand door niet te forceren.</p>		
<p><b>Behoedzaam : Gedoseerd kunnen handelen.</b>          Als je zaken aanpakt dan ga je niet altijd voorzichtig te werk met de bedoeling goed rekening te houden met gevoeligheden. Ga je hierin te ver dan loop je het risico dat je je in je aanpak te weinig doseert. Effect kan zijn dat anderen je aanpak ervaren als grote stappen snel thuis. Jouw omgeving kan jouw manier van doen dan als doordrukken ervaren. Als zaken gevoelig liggen, dan is de uitdaging om te doseren en stapje voor stapje naar het doel toe te werken. Dit voorkomt dat je onnodig weerstand tegen je aanpak oproept.</p>		
<p><b>Teamspeler</b></p>		
<p><b>Empathisch denken : Inleven in anderen.</b>          Je bent in staat om afstand te bewaren en verplaatst je niet te veel in de gevoelens of gedachtegang van anderen. Ga je hierin te ver, dan kun je het verwijt krijgen dat je je omgeving te veel vanuit jezelf benadert. Het is voor jou een uitdaging om stil te staan bij wat anderen beweegt en onverschilligheid te voorkomen. Wanneer je in een gesprek doorvraagt en samenvat, krijgt de ander het gevoel dat je je oprecht in hem /haar verplaatst.</p>		
<p><b>Openhartig : Makkelijk informatie delen.</b>          Je bent niet zo scheutig met het geven van informatie of je laat alleen los wat je kwijt wilt. Je bent je er soms niet van bewust dat anderen bepaalde informatie nodig hebben. Ga je te ver in je terughoudendheid, dan loop je het risico dat je omgeving niet weet of de informatie die ze hebben wel alles is. Het gevolg kan argwaan zijn: je omgeving denkt dat je informatie achterhoudt. Uitdaging is om alle beschikbare relevante informatie te delen, zodat anderen bijvoorbeeld hun werk beter kunnen doen. Vraag je bewust af hoe beschikbare informatie relevant voor een ander kan zijn.</p>		
<p><b>Beschikbaar zijn : Makkelijk te benaderen zijn.</b>          Er zijn situaties dat je voor anderen minder benaderbaar bent, omdat je weinig belangstelling toont voor onderwerpen die hen bezighouden. Effect kan zijn dat je je afsluit van de belevingswereld van anderen. Zij kunnen dat als confronterend ervaren. Jouw uitdaging is om tijd vrij te maken als je merkt dat een collega echt ergens mee zit of iets belangrijk vindt. Dit zorgt voor een prettige onderlinge sfeer en verkleint de kans op onnodige irritaties.</p>		
<p><b>Luisterbereidheid : Laten blijken dat je de ander begrijpt.</b>          Je neemt niet altijd de tijd of ruimte om echt naar je gesprekspartner te luisteren. Als je hierin te ver gaat, dan trek je de dialoog te veel naar je toe en hoor je alleen nog de dingen die voor jou persoonlijk van belang zijn. Effect kan zijn dat je informatie mist of dat de ander geen goed gevoel heeft over de dialoog. De uitdaging is de ander echt in de dialoog te betrekken, zelf niet het hoogste woord te voeren en belangstelling te laten blijken, door regelmatig door te vragen of samen te vatten wat je gesprekspartner heeft gezegd.</p>		
<p><b>Complimenteus : Prestaties van anderen waarderen.</b>          Je bent niet erg complimenteus. Anderen moeten echt wel een topprestatie leveren, wil jij daar uit jezelf bij stil staan. Realiseer je dat een blijk van waardering de kwaliteit van de onderlinge samenwerking bevordert. Hetzelfde geldt voor motivatie en betrokkenheid. Risico is dat anderen zich niet gewaardeerd voelen. Uitdaging is oog te hebben voor de prestaties van anderen en daar spontaan waardering voor uit te spreken.</p>		

<p><b>Onvooringenomen : Geen vooroordelen hebben.</b>          Je geeft aan dat je niet zomaar iedereen het voordeel van de twijfel geeft. Anderen moeten het vertrouwen verdienen. Je kunt hierin ook te ver gaan. Effect is dat anderen aanvoelen dat jij ze door een gekleurde bril bekijkt. Gevolg is dat de sociale interactie en samenwerking moeilijk op gang komen. Jouw uitdaging is om een minder kritische houding tegenover anderen aan te nemen en ze niet te snel in een hokje te plaatsen, maar het voordeel van de twijfel te geven.</p>		
<p><b>Strateeg</b></p>		
<p><b>Conceptueel denken : Kunnen denken in samenhangen.</b>          Bij het neerzetten van thema's zorg je ervoor dat de link met de dagelijkse realiteit duidelijk is. Je bent niet zo van de brede vergezichten en de grote verbanden, maar je staat graag met beide benen op de grond. Risico is dat je thema's te plat neerzet en de context ontbreekt, en dat je geen perspectief creëert. Je kunt de neiging hebben om onbeduidende details of verschillen van inzicht uit te vergroten. Jouw uitdaging is om zaken meer van een afstand te benaderen en te proberen samenhang tussen onderwerpen te ontdekken. Probeer uit te zoomen. Daag jezelf uit om echt te brainstormen.</p>		
<p><b>Koersgevoeligheid : Koers en richting kunnen uitstippelen.</b>          Jij bent niet iemand van brede vergezichten en het aangeven van de koers die je moet varen om daar te komen. Je vult de toekomst in door vanuit het heden logisch stappen vooruit te zetten. Risico is dat je het verwijt krijgt dat je niet beschikt over een lange termijn oriëntatie. Uitdaging is om antwoord te geven op de vraag wat de gevolgen zijn van ontwikkelingen om je heen. Zijn deze groot en wil je de aansluiting niet missen, dan moet je van koers veranderen en een nieuwe stip op de horizon plaatsen.</p>		
<p><b>Motiverend vermogen : Anderen winnen voor je overtuiging.</b>          Als je anderen wilt meekrijgen, dan gebruik je hiervoor waarschijnlijk goede argumenten. Ga je hierin te ver, dan loop je het risico dat die argumenten niet meer werken. Je hebt misschien wel gelijk, maar je krijgt het niet. De uitdaging is om anderen te overtuigen door te laten blijken dat je zelf echt gelooft in de overtuigingen. Leer de kunst van het verhalen vertellen: beeldend praten, achtergronden en overwegingen geven. Anderen gaan in je geloven.</p>		
<p><b>Kunnen omgaan met kritiek : Openstaan voor kritiek.</b>          Het kost je soms moeite om kritiek op je functioneren of opvattingen te accepteren. Het risico daarvan is dat je (te) snel in de verdediging schiet ('ja, maar...' gedrag). Jouw uitdaging is om kritiek op z'n minst in overweging te nemen. Kijk goed naar jezelf en beoordeel dan of je iets met de kritiek moet doen, en zo ja, wat dan. Realiseer je dat kritiek vaak niet persoonlijk bedoeld is.</p>		
<p><b>Pionier</b></p>		
<p><b>Voorstellingsvermogen : Buiten bestaande kaders denken.</b>          Het kost je soms moeite om je voor te stellen hoe zaken ook anders kunnen. Als anderen dat wel doen, kost het moeite om met hen mee te denken of voort te borduren op hun beelden. Risico is dat je te veel blijft hangen in de feiten en je geen beeld kunt vormen van een andere werkelijkheid. De uitdaging is om los te komen van bestaande routines en inzichten, door gedachten over hoe het anders zou kunnen, de vrije loop te laten. Droom ook eens over een mogelijk andere invulling van de werkelijkheid.</p>		
<p><b>Initiatiefrijk : Nieuwe initiatieven nemen.</b>          Je geeft aan dat je niet zomaar met nieuwe initiatieven komt, zeker niet als je niet weet waar die toe leiden of als je niet weet of er voldoende draagvlak voor bestaat. Risico is dat er weinig echte vernieuwing op gang komt. Effect kan zijn dat zaken die eigenlijk echt moeten veranderen onvoldoende worden aangepakt of te lang blijven liggen. Jouw uitdaging is om wat vaker een proefballonnetje op te laten ook al is vooraf niet duidelijk of dat ook daadwerkelijk ergens toe leidt. Lever een bijdrage aan de agenda voor vernieuwing en verandering ook als dat met de nodige onzekerheid gepaard gaat.</p>		
<p><b>Dealmaker</b></p>		

<p><b>Denken in kansen en mogelijkheden : Nieuwe kansen en mogelijkheden creëren.</b> Soms zie je niet meteen kansen om zaken een wending in jouw voordeel te geven. Het kost je moeite om zaken zo met elkaar te combineren dat er een nieuwe oplossing ontstaat. Ga je hierin te ver, dan loop je het risico om een schot voor open doel te missen. Je pakt voor de hand liggende mogelijkheden niet altijd op. Jouw uitdaging is om meer opportunisme te ontwikkelen. Ga op zoek naar uitwegen of oplossingen waar jij je voordeel mee kunt doen. Vaak liggen die voor het oprapen, maar zie je ze niet, omdat je te veel vasthoudt aan een bestaande oplossing of aanpak.</p>		
<p><b>Extern gericht : Relevante ontwikkelingen oppikken.</b> Je bent niet sterk gericht op externe ontwikkelingen. Je koestert wat je in je directe omgeving hebt. Ga je hierin te ver, dan loop je het risico van navelstaren: je (werk)omgeving verandert. Wellicht pik je signalen niet op, terwijl ze wel relevant zijn. De uitdaging is functionele nieuwsgierigheid ontwikkelen. Hou het nieuws en de externe ontwikkelingen op jouw vakgebied in de gaten en vraag je daarbij steeds af: 'wat zou dat voor mij of mijn organisatie kunnen betekenen?' Zo ben je in ieder geval op de hoogte van wat er speelt.</p>		
<p><b>Wendbaarheid : Meebewegen om het eens te worden.</b> Je geeft aan dat het je tijdens een gesprek waarin je voor jezelf iets wilt bereiken niet altijd lukt om met anderen op één lijn te komen. Het lijkt wel of jouw argumenten of standpunten niet overkomen. Risico is dat je samen geen vooruitgang boekt. Jouw uitdaging is jezelf wendbaar op te stellen en beweeglijk met anderen mee te denken. De kans is groter dat anderen dan ook openstaan voor wat jij wilt bereiken of wat jij belangrijk vindt.</p>		
<p><b>Signaalgevoelig : Signaleren van richting die anderen op willen.</b> Soms heb je in een gesprek niet in de gaten welke richting je gesprekspartner op wil. Als je hier heel weinig gevoel voor hebt, dan loop je het risico langs elkaar heen te praten. Je krijgt de bedoeling van je gesprekspartner niet helder op het netvlies. Uitdaging is om te laten blijken, door regelmatig te vragen wat de ander bedoelt, dat je weet welke kant hij of zij op wil. Hiermee geef je ook aan niet alleen bezig te zijn met dingen die jij zelf wilt bereiken.</p>		
<p><b>Kunnen onderhandelen : Win-win situaties bereiken.</b> Echt onderhandelen om tot afspraken te komen heeft niet je voorkeur of het kost je moeite. Risico is wel dat je onevenredig veel weggeeft als je met ras onderhandelaars te maken krijgt. Je komt dan tot afspraken waar je je niet goed bij voelt. Jouw uitdaging is om bij echte onderhandelingen in je achterhoofd te houden wat je minimaal wilt bereiken en hier niet op toe te geven. Verken rustig wat mogelijk is en zeg niet meteen dingen toe. Probeer niet te gretig te zijn om eruit te komen, maar koop tijd met een time-out als dat nodig is.</p>		
<p><b>Aanpassingsbereidheid : Koers bijstellen als de situatie verandert.</b> Als je iets voor elkaar wilt krijgen, kies je voor een aanpak waarvan jij denkt dat die effectief is. Ga je hierin te ver, dan loop je het risico te weinig oog te hebben voor veranderende omstandigheden. Gevolg kan zijn dat jouw koers niet meer aansluit bij de actuele situatie en dat je dus niet verder komt. De uitdaging is om tijdig je koers bij te stellen en plannen aan te passen om aan te sluiten bij de actuele situatie. Leer de impact van veranderde omstandigheden inschatten en onderschat deze niet.</p>		
<p><b>Improvisatievermogen : Ter plekke oplossingen bedenken.</b> Als gesprekken onverwacht vastlopen of er gebeurt iets waarmee geen rekening is gehouden dan ben jij niet degene die onmiddellijk met een oplossing komt. Bijvoorbeeld omdat je graag eerst wil nadenken over een oplossing die gegarandeerd werkt. Of je vindt je eigen argumenten zo belangrijk dat je daar eigenlijk aan vast wilt houden. Met dit laatste loop je het risico dat je onnodige blokkades opwerpt. Uitdaging is om je af te vragen of je eigen argumenten nog wel aansluiten bij de ontstane situatie. Als dit niet het geval is en je hebt niet meteen een oplossing voor handen, dan kun je een time-out inlassen. Dat werkt beter dan je eigen argumenten en ideeën blijven herhalen.</p>		