

Noa Example



Gereserveerd vs Aandacht zoeken



Gereserveerd

De mate waarin mensen overkomen als overdreven gereserveerd en vermijdend naar anderen. Mensen met een hoge score zijn verlegen, teruggetrokken of zelfs afstandelijk. Ze zijn vaak op hun hoede, twijfelen aan anderen, investeren niet in het opbouwen van relaties en hebben moeite met samenwerking.

- **Gedrag om in de gaten te houden**

- Moeite met samenwerken met anderen.
- Sociale settings vermijden.
- Als afstandelijk worden ervaren.

- **Besluitvorming en leiderschap**

Een grotere neiging om gereserveerd te zijn en liever alleen te werken, wat het vermogen om gezamenlijke beslissingen te nemen kan vertragen. Als leiders zijn ze misschien niet zo positief en enthousiast. Hun medewerkers kunnen hen als afstandelijk of minder betrokken ervaren. Als gevolgd kunnen ze moeite hebben om de samenhang en het moreel binnen het team te managen.

- **Gevolgen voor de prestaties**

Kan goed zelfstandig werken. Kan echter onvoldoende gebruikmaken van competenties als Sturend Leiderschap, Beïnvloeden en Inspireren, Netwerken, Samenwerken en Servicegerichtheid.

Aandacht zoeken

De mate waarin mensen behoefte hebben aan sociaal contact. Mensen met een hoge score lijken misschien overdreven afhankelijk van anderen, behoeftig of aandachtzoekend. Ze hebben misschien moeite om taken zelfstandig uit te voeren en zoeken liever hulp bij anderen dan zelf oplossingen te vinden. Hun verlangen naar sociale interactie kan anderen ook afleiden.

- **Gedrag om in de gaten te houden**

- Prioriteit geven aan sociaal contact boven werk.
- Anderen afleiden door frequente of lange gesprekken.
- Op zoek naar aandacht of hulp.

- **Besluitvorming en leiderschap**

Te veel bezig zijn met sociale relaties kan ertoe leiden dat ze hun focus op de taak verliezen. Dit kan resulteren in ongestructureerde of onnodig lange vergaderingen. Als leiders kunnen ze gesprekken domineren of willen ze betrokken zijn bij alle taken en activiteiten van het team. Anderen kunnen hen dus zien als dominant of sociaal afhankelijk.

- **Gevolgen voor de prestaties**

Toont gezelligheid en charisma. Kan echter te veel gebruikmaken van competenties als Sturend Leiderschap, Beïnvloeden en Inspireren, Netwerken, Samenwerken en Servicegerichtheid.

Ongevoelig vs Overbezorgd



Ongevoelig

De mate waarin mensen geneigd zijn om zelfgericht te zijn en een gebrek aan zorg voor de behoeften, gevoelens of het welzijn van anderen te uiten. Mensen met een hoge score zijn meer geneigd om de gevoelens van anderen te negeren, grenzen te overschrijden om doelen te bereiken of een egoïstische benadering te hanteren in hun beslissingen.

- **Gedrag om in de gaten te houden**

- De gevoelens van anderen negeren.
- Onterecht voorrang geven aan eigen standpunten en behoeften.
- Overdreven tactisch zijn in hoe en of eigen standpunten eerlijk worden gepresenteerd.

- **Besluitvorming en leiderschap**

Als leiders geven ze misschien prioriteit aan hun eigen agenda in plaats van aan het algemeen belang. Ze luisteren misschien niet naar anderen of houden geen rekening met afwijkende meningen, wat resulteert in opportunistische en zelfzuchtige beslissingen in plaats van strategische. Ze gebruiken misschien een zeer directe communicatiestijl, die ongeleefd en onnadenkend over kan komen bij anderen. Daarom kunnen ze moeite hebben om een veilige en positieve teamsfeer te creëren.

- **Gevolgen voor de prestaties**

Toont het vermogen om trouw te blijven aan de eigen behoeften en moeilijke beslissingen te nemen, wat helpt bij het verduidelijken van verwachtingen en eisen. Kan echter onvoldoende gebruikmaken van competenties als Faciliterend Leiderschap, Bescheidenheid, Samenwerken, Open communicatie, Servicegerichtheid en/of Beïnvloeden en Inspireren.

Overbezorgd

De mate waarin mensen zich te veel kunnen identificeren met of prioriteit kunnen geven aan de behoeften van anderen. Mensen met een hoge score zijn vaak te eerlijk en meelevend en worden gemakkelijk uitgebuit. Ze hebben de neiging om anderen op de eerste plaats te zetten, zelfs als dat in hun eigen nadeel is, en ze kunnen belangrijke beslissingen uitstellen als ze het gevoel hebben dat die anderen van streek kunnen maken of die tot conflicten kunnen leiden.

- **Gedrag om in de gaten te houden**

- Overdreven accepteren van persoonlijke redenen voor het uitblijven van resultaten.
- Altijd de behoeften van anderen op de eerste plaats zetten.
- Open en eerlijk zijn op een niet-constructieve manier.

- **Besluitvorming en leiderschap**

Als leiders geven ze vaak prioriteit aan consensus en het volgen van de gemeenschappelijke visie in plaats van hun eigen visie te promoten. Mogelijk vermijden ze het stellen van hoge verwachtingen aan hun medewerkers, het nemen van moeilijke beslissingen, of mensen verantwoordelijk te houden voor fouten of slechte prestaties.

- **Gevolgen voor de prestaties**

Toont compassie en is bereid tot compromissen, wat bijdraagt aan het opbouwen van een sterke en samenwerkende teamcultuur. Kan echter te veel gebruikmaken van competenties als Faciliterend Leiderschap, Bescheidenheid, Samenwerken, Open communicatie, Servicegerichtheid en/of Beïnvloeden en Inspireren.

Impulsief vs Inflexibel



Impulsief

De mate waarin mensen gemakkelijk afgeleid worden, geneigd zijn om monotoon werk over te slaan en zich alleen richten op wat voor hen het meest interessant is. Mensen met een hoge score lopen eerder de kantjes eraf, zien belangrijke details over het hoofd, laten lastige taken links liggen en richten zich niet op lange termijndoelen.

- **Gedrag om in de gaten te houden**

- Moeite met het volgen van strikte procedures of routines.
- Fouten negeren en details over het hoofd zien.
- Afspraken niet nakomen.

- **Besluitvorming en leiderschap**

Als leiders zijn ze misschien niet bereid om de tijd en moeite te nemen om alle implicaties en mogelijkheden volledig te overwegen. Dit kan resulteren in het nemen van overhaaste beslissingen. Hun leiderschapsstijl kan worden gezien als te hands-off of ongeorganiseerd. Ze lopen het risico te veel gefocust te zijn op de korte termijn en hebben moeite om duidelijk en consistent richting te geven.

- **Gevolgen voor de prestaties**

Toont flexibiliteit en is niet gebonden aan regels of verplichtingen. Kan echter onvoldoende gebruikmaken van competenties als Operationeel Leiderschap, Plichtsbesef, Resultaatgerichtheid, Plannen en structuren, Blijft veerkrachtig en/of Actie initiëren.

Inflexibel

De mate waarin mensen perfectionistisch, overdreven streng of inflexibel zijn. Mensen met een hoge score hebben vaak moeite met ongestructureerde omgevingen en zijn te veel gefocust op het goed doen van dingen. Ze vinden het misschien moeilijk om hun oorspronkelijke plan te veranderen als ze onverwachte tegenslagen tegenkomen. Omdat ze erg methodisch zijn, kan het ook lang duren voordat ze een beslissing nemen.

- **Gedrag om in de gaten te houden**

- Inflexibel zijn bij een afwijking van het plan of de routine.
- Geïrriteerd als afgesproken structuren niet worden gevolgd.
- Overanalyseren en vatbaar voor besluiteloosheid.

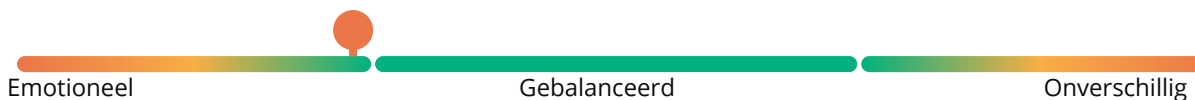
- **Besluitvorming en leiderschap**

Door alle mogelijke scenario's heen werken en streven naar de perfecte oplossing voor een probleem kan ertoe leiden dat ze te langzaam handelen. Ze zijn misschien te bezorgd over het nemen van de juiste beslissingen. Ze lopen het risico te veel gefocust te zijn op details en geen fouten te tolereren. Als leiders kunnen ze het overzicht over het grotere geheel verliezen of overkomen als pretentius of een micro-manager.

- **Gevolgen voor de prestaties**

Toont ambitie en toewijding. Kan echter te veel gebruikmaken van competenties als Operationeel Leiderschap, Plichtsbesef, Resultaatgerichtheid, Plannen en structuren, Blijft veerkrachtig en/of Actie initiëren.

Emotioneel vs Onverschillig



Emotioneel

De mate waarin mensen zich snel zorgen maken en sterke gevoelens van angst, bezorgdheid en frustratie ervaren. Mensen met een hoge score blijven vaak hangen in fouten of raken gefrustreerd door kritiek. Ze kunnen een afkeer hebben voor potentiële risico's of problematische situaties en kunnen besluiteloos zijn.

- **Gedrag om in de gaten te houden**

- Kritiek opvatten als een persoonlijke belediging.
- Snel hun klachten op tafel leggen.
- Overmatige bezorgdheid.

- **Besluitvorming en leiderschap**

Omdat ze eerder geneigd zijn de keerzijde van situaties te zien, kunnen ze heftig reageren op stressvolle of ongunstige situaties, waardoor hun vermogen om constructief te handelen wordt aangetast. Als leiders werken ze hard om zichzelf te bewijzen, maar kunnen ze gemakkelijk worden ontmoedigd door kritiek of negatieve feedback. Ze kunnen overkomen als prikkelbaar of opvliegend, wat een stressfactor kan worden voor anderen.

- **Gevolgen voor de prestaties**

Is authentiek en zich bewust van eigen beperkingen. Kan echter onvoldoende gebruikmaken van competenties als Operationeel Leiderschap, Plichtsbesef, Blijft veerkrachtig, Blijft zich aanpassen, Bescheidenheid en/of Open communicatie.

Onverschillig

De mate waarin mensen emotioneel afstandelijk en terughoudend lijken om met spoed te handelen wanneer dat nodig is. Mensen met een hoge score lijken misschien overoptimistisch, nemen problemen niet serieus en reageren niet adequaat op negatieve gebeurtenissen. Ze zijn vaak niet geïnteresseerd in wat andere mensen denken en zullen waarschijnlijk niet met spoed handelen wanneer ze in een ongunstige situatie terechtkomen.

- **Gedrag om in de gaten te houden**

- Onverschillig en ongeïnteresseerd overkomen in het oplossen van problemen.
- Passief of moeilijk te peilen zijn voor anderen.
- Geen gevoel van urgentie of opportunisme hebben.

- **Besluitvorming en leiderschap**

Voelen zich misschien zo zeker in hun beslissingen dat ze niet even stilstaan om de situatie grondig te overdenken, of wachten op consensus, voordat ze verdergaan. Als leiders tonen ze misschien niet genoeg interesse of gevoel van urgentie wanneer ze worden geconfronteerd met de meningen of zorgen van hun collega's.

- **Gevolgen voor de prestaties**

Toont het vermogen om effectief met stress om te gaan. Kan echter te veel gebruikmaken van competenties als Operationeel Leiderschap, Plichtsbesef, Blijft veerkrachtig, Blijft zich aanpassen, Bescheidenheid en/of Open communicatie.

Behoudend vs Excentriek



Behoudend

De mate waarin iemand overkomt als kortzichtig, fantasieloos of zonder interesse in nieuwe of schijnbaar onrealistische of onpraktische ideeën. Mensen met een hoge score zoeken misschien troost in wat praktisch is, verdedigen de status quo en vermijden verandering. Ze zijn meer bezig met 'wat is' dan met 'wat kan zijn'. Ze missen dus misschien verbeeldingskracht en visie.

- **Gedrag om in de gaten te houden**
 - Aarzelt om nieuwe of heel andere perspectieven te betrekken.
 - Handhaaft de status quo ten koste van innovatie.
 - Vermijdt het bespreken van ingewikkelde of zeer fantasievolle onderwerpen.
- **Besluitvorming en leiderschap**

Het waarderen van het beproefde en bekende kan hen belangrijke kansen ontnemen en hen minder bewust maken van veranderingen, wat mogelijk leidt tot slecht geïnformeerde beslissingen. Als leiders zijn ze misschien te kritisch op nieuwe ideeën over hoe dingen verbeterd of veranderd kunnen worden. Als gevolg daarvan zijn ze misschien te langzaam in het omarmen van innovaties, waardoor ze mogelijk als niet-inspirerend worden gezien.
- **Gevolgen voor de prestaties**

Toont realisme en het vermogen om bestaande normen en waarden te handhaven. Kan echter onvoldoende gebruikmaken van competenties als Strategisch Leiderschap, Ondernemend en Commercieel en/of Probleemoplossend.

Excentriek

De mate waarin mensen ongebruikelijke of onrealistische ideeën hebben. Mensen met een hoge score kunnen te veel geïnvesteerd raken in grootse plannen, zonder te overwegen wat er daadwerkelijk mogelijk is. Ze willen misschien nieuwe dingen uitproberen, zelfs als dit onnodig of onproductief is. Dit kan ertoe leiden dat ze sociale normen overtreden of frictie creëren. Hierdoor kunnen anderen hun gedrag als storend ervaren en ze kunnen kostbare tijd of middelen verspillen.

- **Gedrag om in de gaten te houden**
 - Het eenvoudige te ingewikkeld maken.
 - Te veel tijd besteden aan het experimenteren met nieuwe ideeën.
 - Anderen afwijzen die hun ideeën niet begrijpen.
- **Besluitvorming en leiderschap**

Door zich te richten op innovatie in plaats van op directe zakelijke behoeften, kunnen ze gemakkelijk het oorspronkelijke doel uit het oog verliezen. Als leiders kunnen ze worden gezien als onpraktisch en niet in contact met de realiteit. Anderen vinden het misschien moeilijk om ze te volgen, omdat ze voortdurend nieuwe ideeën genereren. Ze kunnen voorrang geven aan het starten van nieuwe projecten ten koste van het oplossen van actuele problemen.
- **Gevolgen voor de prestaties**

Toont bereidheid om innovatie te omarmen en nieuwe dingen uit te proberen. Kan echter te veel gebruikmaken van competenties als Strategisch Leiderschap, Ondernemend en Commercieel en/of ondernemend en commercieel en/of Probleemoplossend.