



Jan Voorbeeld

Leiderschap Assessment

Opdrachtgever
ixly ontwikkel/test

Adviseur
Voorbeeld Adviseur

Datum
21 december 2020



Inleiding

Dit geautomatiseerde rapport geeft een beschrijving van jouw leiderschapsstijl. Er wordt een schets gemaakt van je match met leiderschap, jouw leiderschapsstijl, inzicht in leiderschap, aanleg voor competenties, jouw leiderschapskenmerken en je kwaliteiten en valkuilen. Dit is gebaseerd op de antwoorden die je hebt gegeven in de Werkgerelateerde Persoonlijkheidsvragenlijst, CarrièreWaarden en de SJT Leiderschap. Om te komen tot jouw scores zijn je antwoorden vergeleken met die van een grote groep anderen.

Dit rapport is een hulpmiddel om tot zelfinzicht te komen. Wij kunnen daarom geen verantwoordelijkheid aanvaarden voor de juistheid van de beschrijvingen en conclusies. Je eigen kritische houding en die van je adviseur blijven daarbij belangrijk. Rapporten van psychologisch onderzoek blijven maximaal twee jaar geldig en dienen nadien vernietigd te worden. Je adviseur dient om jouw toestemming te vragen om dit rapport en conclusies daaruit met anderen te overleggen.

Disclaimer en copyright

De geldigheidsduur van deze rapportage is conform NIP richtlijnen maximaal twee jaar, omdat mensen in de loop der tijd kunnen veranderen.

Dit geautomatiseerde rapport geeft een beschrijving van persoonlijkheidseigenschappen welke voortkomen uit de gegeven antwoorden. Deze zijn vergeleken met een grote groep anderen. De subjectieve aard van beoordelingen gebaseerd op vragenlijsten moet bij de interpretatie van de data in beschouwing worden genomen. De testleverancier kan daarom geen verantwoordelijkheid aanvaarden voor de juistheid van de resultaten en beschrijvingen.

© 2014-2023 Ixly. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.

Inhoud

1. Samenvatting

Dit rapport geeft inzicht in jouw aanleg voor leiderschap. Jouw match met onze leiderschapsprofielen wordt bepaald door jouw scores op de verschillende vragenlijsten met elkaar te combineren.

2. Jouw leiderschapscompetenties en valkuilen voor effectief leiderschap

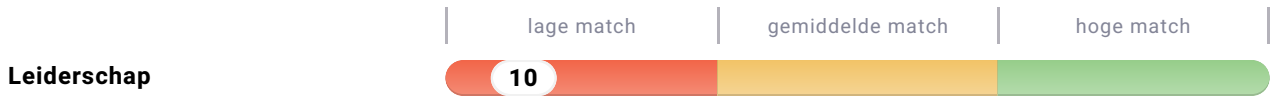
In dit onderdeel wordt een toelichting gegeven op jouw leiderschapscompetenties, per type leiderschapsstijl (transformationeel, transactioneel en laissez faire leiderschap). In welke elementen ben jij van nature sterk? Waar heb jij aanleg voor? Welke elementen ben jij minder sterk in? Dit inzicht kun je gebruiken om te reflecteren op jouw leiderschapscompetenties: zijn er nog eigenschappen waar je verder aan wilt werken? Welke competenties zou je vaker willen inzetten?

3. Jouw leiderschapskenmerken

Ten slotte krijg je een toelichting op jouw unieke managementstijl volgens het Concurrerend Waardemodel van Quinn (2005). Daarnaast lees je wat jouw kwaliteiten en valkuilen zijn. Welke eigenschappen floreer jij in en waarvoor moet je waken?

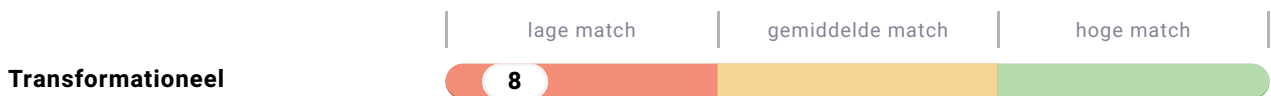
Samenvatting

Jouw match met leiderschap

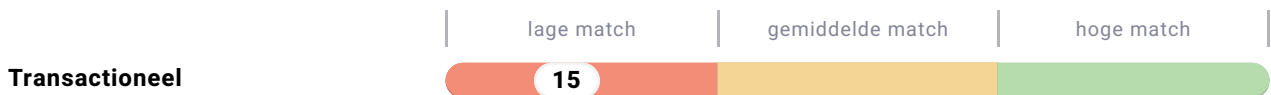


Op basis van jouw inzicht, motivatie, persoonlijkheid en aanleg hebben wij vastgesteld dat jij een **lage** match hebt met ons leiderschapsprofiel. Een leidinggevende positie zou jou mogelijk meer energie kunnen kosten dan anderen.

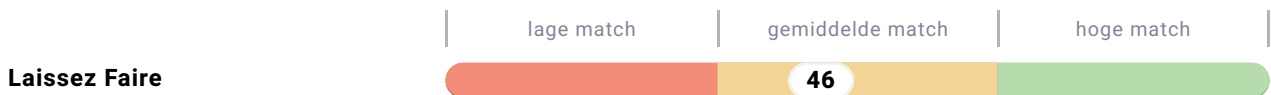
Jouw match met leiderschapsstijlen



Gebaseerd op jouw inzicht en transformatieele competenties, scoor je **laag** op transformatieele competenties. Transformationeel leiderschap is een vorm van relatiegericht leiderschap. De leider focust zich op de ontwikkeling van werknemers, zodat zij zelfstandig leren werken en complexe problemen aankunnen. De leider biedt een heldere visie en weet medewerkers te enthousiasmeren en motiveren om de doelen te halen. De leider heeft een proactieve houding, luistert actief naar de individuele behoeften van werknemers en daagt hen uit om het beste uit zichzelf te halen.



Op basis van jouw inzicht en transactionele competenties, scoor je **laag** op transactioneel leiderschap. Transactioneel leiderschap is een vorm van taakgericht leiderschap. De leider stelt heldere doelen voor de werknemers, en zorgt dat de werknemers weten wat de beloningen en straffen zijn van het wel of niet halen van bepaalde doelstellingen. Ook heeft de leider een duidelijk monitoringsysteem, waar bijgehouden wordt wat de voortgang is van projecten. De leider grijpt in op het moment dat zaken misgaan.



Laissez Faire



Op basis van jouw inzicht en competenties, scoor je **gemiddeld** op laissez faire leiderschap. Kenmerken van laissez faire leiderschap zijn dat leiders hun medewerkers autonomie geven en vrijlaten, maar zelf minder optreden. Uit wetenschappelijk onderzoek is gebleken dat, vergeleken met andere leiderschapstijlen, laissez faire leiderschap minder goede resultaten oplevert. Om deze reden komt een hoge match met laissez faire leiderschap overeen met een lagere match op ons leiderschapsprofiel.

Transformationeel leiderschap

Elke leiderschapsstijl kent zijn eigen competenties. In dit gedeelte wordt een toelichting gegeven op de meest kenmerkende competenties binnen de drie leiderschapsstijlen. Bij het berekenen van de competenties is bekeken welke persoonlijkheidseigenschappen, drijfveren en inzichten bijdragen aan dit competentieprofiel.

Op de hierop volgende pagina's kun je lezen voor welke competenties jij meer of juist minder aanleg hebt, op basis van onze vragenlijsten. *Aanleg* geeft aan of jij je deze competentie gemakkelijk eigen zult maken op basis van jouw persoonlijke kenmerken. Een hoge score op aanleg wil dus niet zeggen dat je deze competentie daadwerkelijk bezit. Of jij over deze competentie beschikt is namelijk mede afhankelijk van hoeveel ervaring je hebt met de desbetreffende competentie. In de tabellen lees je de definities van de diverse leiderschapscompetenties, met daarnaast een indicatie van jouw aanleg voor deze competentie. Hoe meer sterren er naast een competentie staan, hoe hoger jouw verwachte aanleg is op deze competentie.

Uit deze berekening is gebleken dat jij de volgende matchscore hebt met transformationeel leiderschap: **8%**

Jij hebt volgens ons profiel minder aanleg voor transformationeel leiderschap en scoort laag op alle transformationele competenties die in dit rapport onderscheiden worden. Er worden geen sterke transformationele competenties weergegeven.

Voor de volgende competenties die bij *transformationeel* leiderschap horen heb je minder aanleg:

Competentie	Aanleg	Definitie
Flexibiliteit	★ ★ ☆ ☆ ☆	Open staan voor vernieuwingen en met het team meegaan.
Coachen van groepen en individuen	★ ☆ ☆ ☆ ☆	In staat zijn om medewerkers en teamleden te begeleiden in hun ontwikkeling.
Consulteren	★ ☆ ☆ ☆ ☆	Open staan voor de inbreng van anderen. Teamleden betrekken bij discussies en vragen stellen om te begrijpen wat hun doelen en interesses zijn.
Inspireren	★ ☆ ☆ ☆ ☆	Teamleden enthousiasmeren en motiveren om gestelde doelen te behalen, en met overtuiging argumenten kunnen presenteren.
Sturen op ontwikkeling	★ ☆ ☆ ☆ ☆	Het belangrijk vinden dat medewerkers zichzelf ontwikkelen en hen aanmoedigen om te groeien.
Visie	★ ☆ ☆ ☆ ☆	Beschikken over het creatief vermogen om een visie te ontwikkelen en uit te werken.
Samenwerken	★ ☆ ☆ ☆ ☆	Actief meedenken met anderen en gezamenlijk toewerken naar gestelde doelen.
Sensitiviteit	★ ☆ ☆ ☆ ☆	In staat zijn om signalen van teamleden aan te voelen en daar adequaat op kunnen reageren.

Transactioneel leiderschap

Jouw aanleg voor ons transactioneel leiderschaprofiel komt voort uit jouw inzicht in transactionele situaties in combinatie met jouw aanleg voor transactionele competenties. Uit deze berekening is gebleken dat jij de volgende matchscore hebt met transactioneel leiderschap: **15%**

Voor de volgende *transactionele* competenties heb je een sterke aanleg:

Competentie	Aanleg	Definitie
Sturing geven	★ ★ ★ ☆ ☆	Op een duidelijke wijze taken en aanwijzingen geven aan medewerkers, weten hoe mensen aangesproken en aangestuurd moeten worden en daarbij durven en kunnen optreden.

Voor de volgende competenties die bij *transactioneel* leiderschap heb je minder aanleg:

Competentie	Aanleg	Definitie
Voortgangscontrol	★ ★ ☆ ☆ ☆	Inzicht hebben in de werkzaamheden van medewerkers en de voortgang van hun activiteiten, weten hoe medewerkers hierop aangesproken moeten worden.
Delegeren	★ ★ ☆ ☆ ☆	Taken kunnen overdragen aan anderen. Door heldere instructies te geven de overdracht van taken faciliteren.
Resultaatgericht	★ ☆ ☆ ☆ ☆	Gedreven zijn om concrete doelen en resultaten te bereiken, en het stellen van duidelijke doelen om dit resultaat te behalen.

Laissez faire leiderschap

Jouw aanleg voor ons laissez faire leiderschapsprofiel komt voort uit jouw inzicht in leiderschapssituaties in combinatie met jouw risico op laissez faire valkuilen. Uit deze berekening is gebleken dat jij de volgende matchscore hebt met laissez faire leiderschap: **46%**

In de onderstaande tabel staan eigenschappen die horen bij laissez faire leiderschap. Let op, bij laissez faire leiderschap worden valkuilen benoemd, in plaats van competenties. Uit onderzoek is gebleken dat de laissez faire leiderschapsstijl de minst succesvolle leiderschapsstijl is en een aantal valkuilen met zich mee brengt. Dit rapport reflecteert dan ook op een bepaalde mate van *risico* op deze valkuilen. Vrijwel iedereen heeft bepaalde tendensen tot deze valkuilen, ga na waar jouw neigingen liggen om erachter te komen in hoeverre jij deze valkuilen tegenkomt in jouw werk.

Valkuil	Risico	Definitie
Vrijlaten	★ ★ ★ ☆ ☆	Geen duidelijke visie uitdragen en niet geneigd zijn om medewerkers te controleren of ondersteunen bij werkzaamheden.
Besluiteloosheid	★ ★ ★ ☆ ☆	Het lastig vinden om knopen door te hakken en het uitstellen van beslissingen.
Afwachten	★ ★ ★ ☆ ☆	De kat uit de boom willen kijken. Het prettiger vinden als andere mensen initiatief nemen.
Goed van vertrouwen	★ ★ ☆ ☆ ☆	Goed van vertrouwen zijn en geloven dat medewerkers het beste voor hebben met het bedrijf. Dit kan doorslaan in naïviteit.

Jouw leiderschapskenmerken

Leiders kunnen diverse leiderschapsstijlen hanteren, zoals transformationeel of transactioneel leiderschap. Ook binnen deze leiderschapsstijlen zijn er verschillen tussen leiders. In dit gedeelte wordt ingegaan op jouw leiderschapskenmerken, vanuit de denkrichting van het Quinn managementmodel. Wat verwacht jij van jouw werknemers? Wat zijn jouw kenmerkende eigenschappen op de werkvloer? Wat zijn jouw intenties vanuit jouw persoonlijkheid?

Veranderen

Jij maakt aanpassing en verandering mogelijk en schenkt aandacht aan de veranderende omgeving. Jij herkent belangrijke trends, maakt zich een voorstelling van en anticipeert op veranderingen die nodig zijn, en tolereert onzekerheid en risico's. Jij gaat af op feiten, ideeën en intuïtief inzicht. Jij bent creatief en kunt je innovaties voorstellen, deze op enthousiasmerende manier inkleden en kan anderen ervan overtuigen dat ze noodzakelijk en wenselijk zijn. Jij bent meestal iemand met een visie en je bent bereid om risico's te nemen bij het verwezenlijken van deze visie.

Daarnaast zijn imago, presentatie en reputatie zijn voor jou belangrijk. Jij bent politiek geslepen, bezit overredingskracht, hebt invloed en macht. Je ontmoet mensen van buiten de afdeling als vertegenwoordiger, onderhandelaar, verbindingspersoon, woordvoerder en verwerver van productiemiddelen. Jij houdt je tevens bezig met marketing.

Waar kun jij op letten?

Je moet alert zijn dat je niet verzand in opportunisme en te hoge aspiraties. Je moet waken dat het nemen van risico's niet leidt tot desastreuze experimenten: niet te veel energie verspillen aan zaken die niet te realiseren zijn.

Jouw leiderschapskenmerken

Jouw kwaliteiten

Kwaliteiten zijn positieve eigenschappen die jou in sterke mate typeren. Op basis van de vragenlijsten die je hebt ingevuld is gebleken dat de volgende kwaliteiten passen bij jouw persoonlijkheid.

Eigenschap	Kwaliteit
Serieus	Wanneer het nodig is kun je serieus zijn en streng zijn voor andere mensen.
Kalm	Je doet het graag rustig aan. Je maakt je niet snel te druk.
Behoudend	Je kunt goed steeds hetzelfde werk doen, zonder dat je dat saai vindt.
Waakzaam	Je kunt de nadelen of gevaren van dingen goed zien. Je zult niet snel risico's nemen.
Stabiliteit	Je past liever bestaande ideeën toe dan nieuwe dingen te bedenken. Je zult niet snel met onuitvoerbare nieuwe plannen komen.

Jouw valkuilen

Ieder mens kent zijn zwakheden, schaduwzijden en gebieden waarop het mis kan gaan onder stress of verleidingen. Doorgaans liggen deze niet aan de oppervlakte, maar kunnen ze onder bepaalde omstandigheden naar voren komen en een risico vormen voor je loopbaan. Het ontkennen en negeren van deze valkuilen vergroot de kans dat je er hinder van ondervindt.

In jouw persoonlijkheidsprofiel is onderzocht welke valkuilen voor jou relevant zijn. Dat wil niet zeggen dat deze zich zullen openbaren, maar het zou kunnen worden voorkomen. Daarom is het goed om je van deze valkuilen bewust te zijn en er rekening mee te houden.

Valkuil	Uitleg
Gemakzucht	<p>Jij doet het liever rustig aan. Als iets jou veel energie kost bent je geneigd op te geven of te vermijden hieraan te starten. Moeilijke projecten afronden is niets voor jou, liever houd jij je op de achtergrond. Het kan zijn dat dit tot efficiënt werken leidt, door in korte tijd veel te bereiken, maar vaker leidt dit ertoe dat je de kantjes ervan afloopt.</p> <p>Deze neiging kan je in een lastig parket brengen, wanneer je een veeleisende baan hebt of met mensen werkt die bepaald verwachtingen van je hebben.</p>

Sceptisch

Jij bent kritisch en je stelt niet snel vertrouwen in anderen. Jij wilt eerst zeker zijn van hun bedoelingen. De positieve kant hiervan is dat jij je niet snel in de luren laat leggen. Doordat jij je wantrouwend naar anderen opstelt, zul je ook weinig mensen echt kunnen vertrouwen. Omgekeerd kan dat ertoe leiden dat anderen ook jou niet snel zullen vertrouwen. Relaties zullen voorzichtig opgebouwd worden.

De keerzijde is dat een kritische houding kan doorschieten naar achterdocht en scepsis, zelfs naar een cynische houding naar anderen. Jij zoekt er soms te veel achter, waardoor jouw wantrouwen zaken blokkeert. Dit kan paranoïde vormen aannemen, wanneer jij je aangevallen en bedreigd voelt.