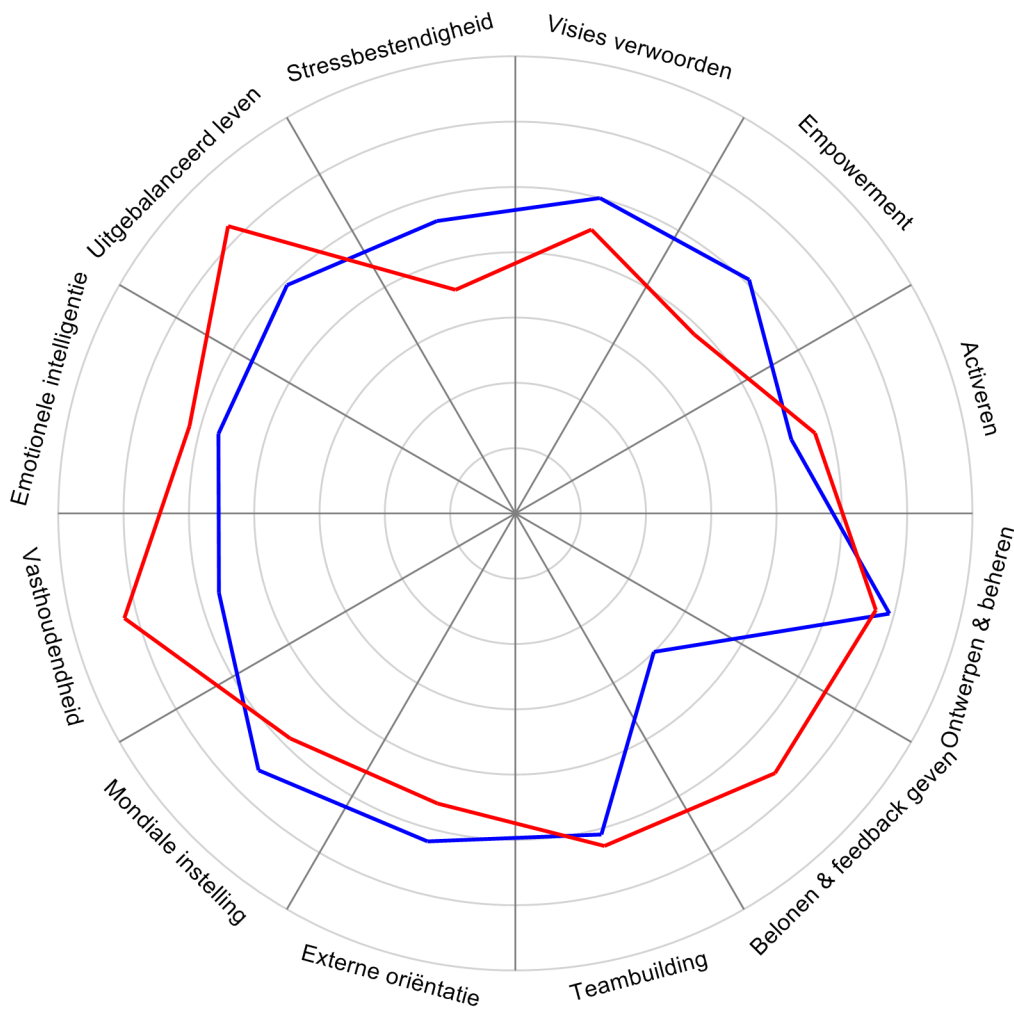


Test naam	Leiderschapstest Kets de Vries	Datum	31-10-2012
Team	dkj	Context	Zakelijk: afdelingen en teams op het werk
Deelnemers	3/3	Resultaten over	Peter Jansen

Leiderschapsdimensies op hoofdlijnen

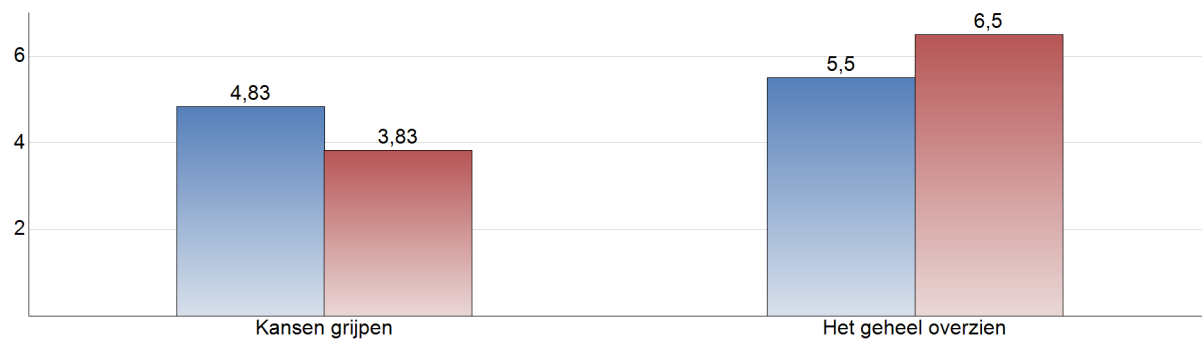
- Peter Jansen over zichzelf
- Anderen over Peter Jansen (2/3)



Visies verwoorden

Leiders grijpen nieuwe kansen; ze zijn ondernemend. Omdat ze toekomstgericht zijn, hebben ze het vermogen om opvallende trends in de omgeving op te merken en er actie op te ondernemen. Ze geven richting en sturing, ze structureren complexe informatie dusdanig dat ze toegankelijk wordt voor hun ondergeschikten. Ze verbreden de horizon van anderen, ze bereid om de status quo kritisch te bekijken en ze staan open voor de toekomst

— Anderen over Peter Jansen (2/3)
— Peter Jansen over zichzelf



© 2007-2012 360test.nl

Kansen grijpen

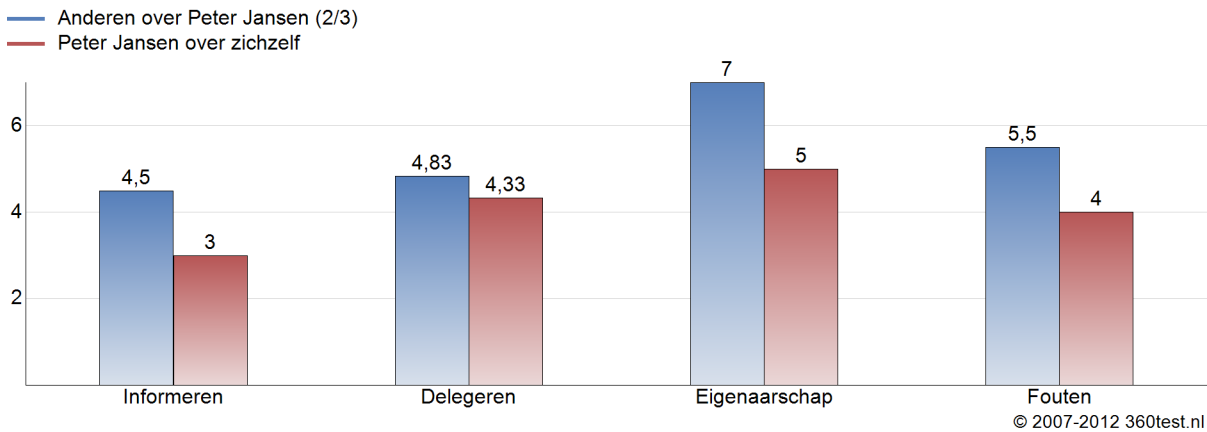
De leidinggevende grijpt kansen en bekijkt de Status Quo kritisch

Het geheel overzien

De leidinggevende overziet het grote geheel en vereenvoudigt ingewikkelde situaties

Empowerment

Leiders brengen naar buiten dat ze hoge verwachtingen van hun medewerkers hebben en dat ze vertrouwen in hen hebben. Omdat ze de gevaren van geheimzinnigheid kennen, doen ze hun best de betrokken medewerkers op de hoogte te houden. Ze weten hoe ze mensen betrokken kunnen maken en ze zorgen ervoor dat iedereen die een gevestigd belang bij een bepaalde beslissing heeft, deelneemt aan het besluitvormingsproces, waardoor ze bij hun medewerkers een gevoel van eigenaarschap creëren. Ze maken hun volgelingen duidelijk wat er van hen verwacht wordt en toch zien ze fouten als leerkansen.



Informeren

De leider informeert zijn medewerkers en minimaliseer geheimen

Delegeren

De leider delegeert taken

Eigenaarschap

De leidinggevende creëert een gevoel van eigenaarschap

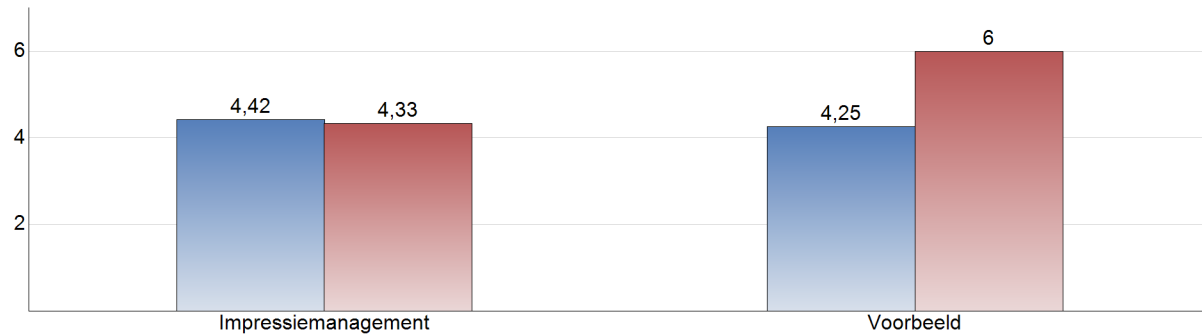
Fouten

De leidinggevende tolereert fouten

Activeren

Leiders hebben het vermogen om de energie van hun volgelingen bij het nastreven van doelstellingen op een constructieve manier te sturen. Ze zijn proactief en actiegericht en ze zijn enthousiast over wat ze doen. Ze geven leiding door het goede voorbeeld te geven. Bovendien zijn ze goed in "impressiemanagement". Ze weten hoe ze ideeën moeten verkopen, ze stralen zelfvertrouwen uit. Door hun enthousiasme mobiliseren ze hun mensen om dingen voor elkaar te krijgen.

— Anderen over Peter Jansen (2/3)
— Peter Jansen over zichzelf



© 2007-2012 360test.nl

Impressiemanagement

De leidinggevende mobiliseert door goed impressiemanagement (pro-actief, beschikbaar zijn, enthousiast, mensen mobiliseren)

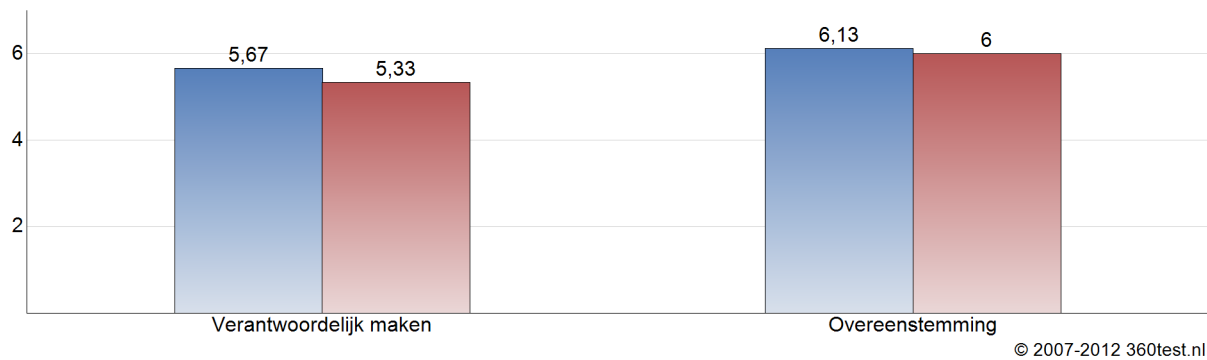
Voorbeeld

Een leidinggevende geeft het goede voorbeeld. Leadership by Example. Hij of zij is een sterk rolmodel

Ontwerpen en beheren

Ontwerpen en beheren is een dimensie van de architectenrol van typische leiders. Sterke leiders getroosten zich veel moeite om hun visie een structurele basis te geven. Ze zorgen ervoor dat waarden, attitudes, gedragingen en systemen op één lijn komen; ze begrijpen het ontwerp van ieder systeem, en kunnen dit, zo nodig, aanpassen. Ze maken medewerkers verantwoordelijk voor hun commitment en voor deadlines; ze zijn resultaatgericht. als hoeders van de bedrijfscultuur zorgen ze er tevens voor dat hun mensen zich volgens de culturele waarden gedragen.

— Anderen over Peter Jansen (2/3)
— Peter Jansen over zichzelf



Verantwoordelijk maken

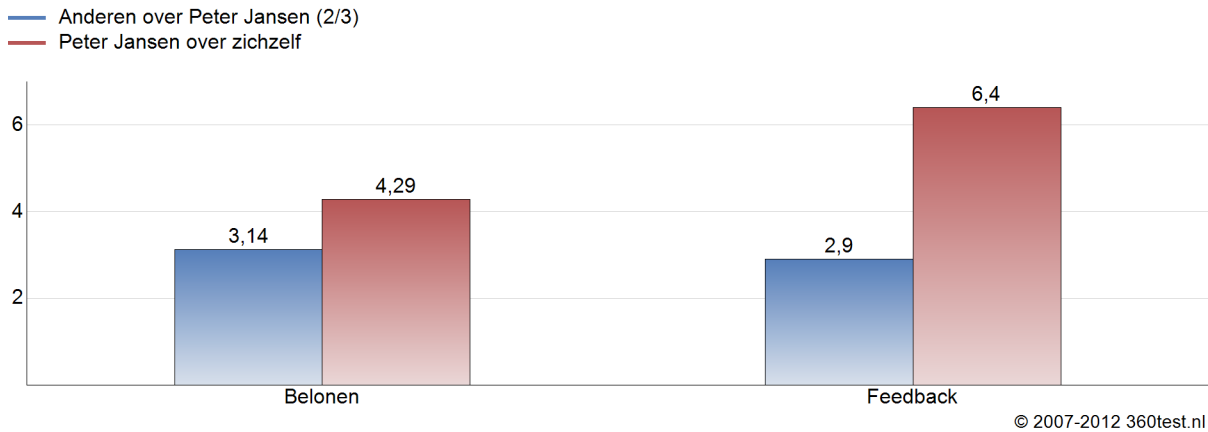
De leidinggevende maakt mensen verantwoordelijk en houdt hen aan commitments en deadlines.

Overeenstemming

De leidinggevende zorgt voor overeenstemming tussen waarden, attitudes, gedragingen enerzijds en systemen anderzijds.

Belonen en Feedback geven

Leiders weten hoe ze hun mensen moeten belonen. Ze stellen verschillende beloningssystemen in - bijvoorbeeld aandelenopties, bonussen, extraatjes en winstdelingsplannen - om de medewerkers te motiveren, en ze zorgen ervoor dat dit eerlijke systemen zijn. Ze vieren prestaties, zowel grote als kleine, en ze belonen uitzonderlijke prestaties heel royaal. Leiders zijn mentoren voor hun mensen, ze geven hun zowel constructieve feedback, als glimlachjes en schouderklopjes.



Belonen

De leidinggevende zorgt dat alle bonussen, sancties en beloningen eerlijk zijn.

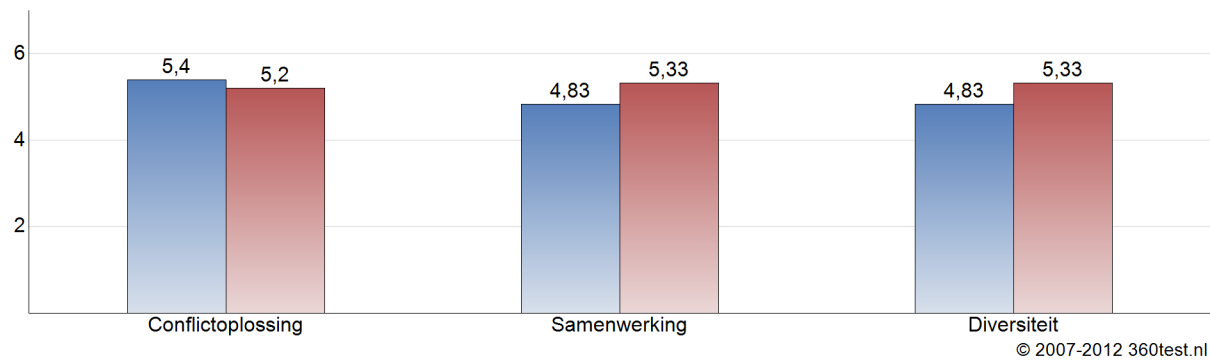
Feedback

De leidinggevende geeft voortdurend effectieve, constructieve feedback en treedt als mentor op

Teambuilding

Leiders smeden allianties en creëren een gevoel van betrokkenheid onder collega's, waardoor de groep als geheel op effectieve wijze een vastgesteld doel kan bereiken. Leiders betrekken anderen actief bij het besluitvormingsproces, ze beheersen conflicten en zoeken, als er meningsverschillen ontstaan, naar oplossingen waarin alle betrokkenen zich kunnen vinden. Ze bevorderen samenwerking en streven naar een sfeer van vertrouwen. Ze stellen het groepsbelang boven hun eigen belang. Ze beseffen dat diversiteit tot betere beslissingen leidt.

— Anderen over Peter Jansen (2/3)
— Peter Jansen over zichzelf



Conflictoplossing

De leidinggevende stimuleert constructieve conflictoplossing

Samenwerking

De leidinggevende schept een samenwerkingsklimaat en laat zien dat hij zijn burgerplichten binnen het bedrijf serieus neemt.

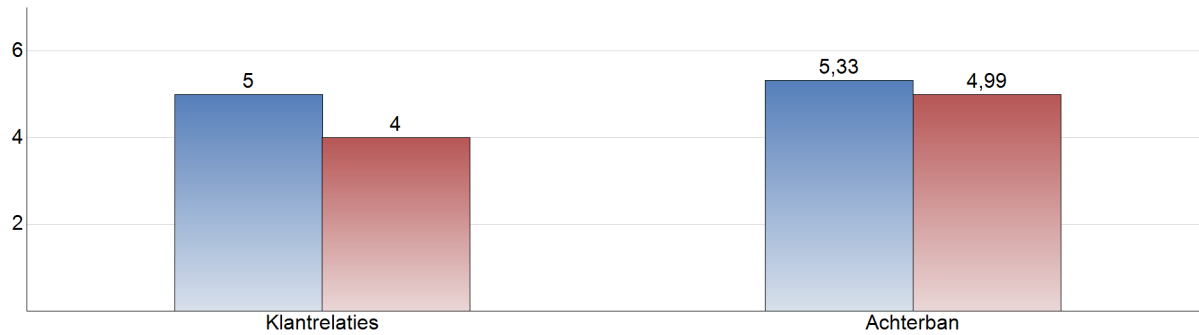
Diversiteit

De leidinggevende beschouwt diversiteit onder de teamleden als een voordeel

Externe oriëntatie

Leiders beseffen dat hun organisatie niet goed zal presteren tenzij er een relatie van wederzijds vertrouwen en wederzijds respect tussen aandeelhouders en andere belanghebbenden bestaat. Ze besteden veel aandacht aan het vervullen van de wensen van hun klanten, en ze hebben veel contact met al hun achterbannen. Ze zijn zich ook bewust van hun sociale verantwoordelijkheid jegens de lokale gemeenschap waarin ze functioneren.

— Anderen over Peter Jansen (2/3)
— Peter Jansen over zichzelf



© 2007-2012 360test.nl

Klantrelaties

De leidinggevende managet de relaties met de klanten op een effectieve wijze

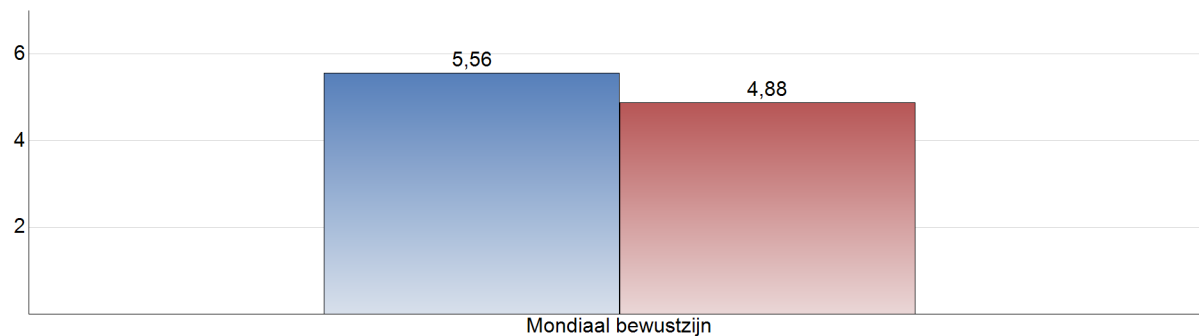
Achterban

De leidinggevende managet de externe achterban op effectieve wijze

Mondiale instelling

Leiders zijn zich sterk bewust van de mondiale socio-economische en politieke situatie. Ze zijn nieuwsgierig naar het onbekende en ze willen leren over andere culturen. Ze voelen zich op hun gemak in cultureel meerduidige situaties. Ze weten hoe ze moeten omgaan met , en deel uitmaken van, multiculturele teams. Ze hebben een scherp gevoel voor culturele relativiteit, herkennen hun eigen vooroordelen en doorzien cultureel bepaalde stereotypen.

— Anderen over Peter Jansen (2/3)
— Peter Jansen over zichzelf



© 2007-2012 360test.nl

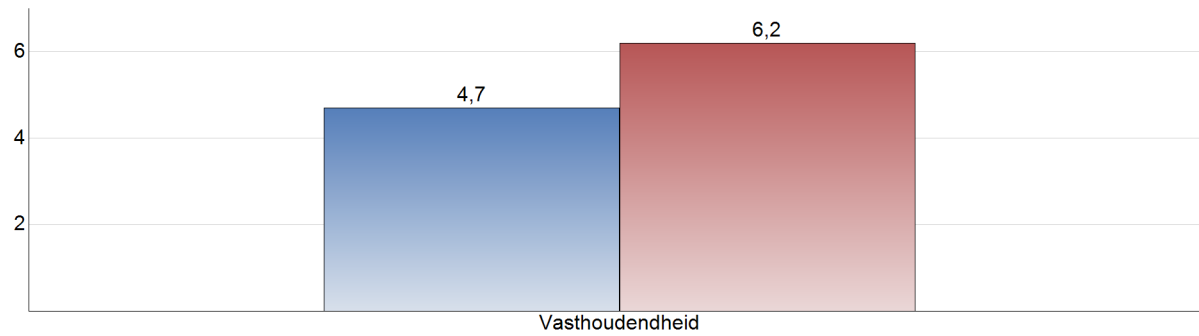
Mondiaal bewustzijn

De leidinggevende heeft een scherp mondiaal bewustzijn en spreidt nieuwsgierigheid naar andere culturen ten toon.

Vasthoudendheid

Leiders hebben de moed en de vasthoudendheid om impopulaire beslissingen te verdedigen die naar hun idee noodzakelijk zijn. Ze zijn bereid risico's te nemen in hun streven naar uitmuntendheid. Doordat ze erg veerkrachtig zijn, raken ze niet gauw ontmoedigd.

— Anderen over Peter Jansen (2/3)
— Peter Jansen over zichzelf



© 2007-2012 360test.nl

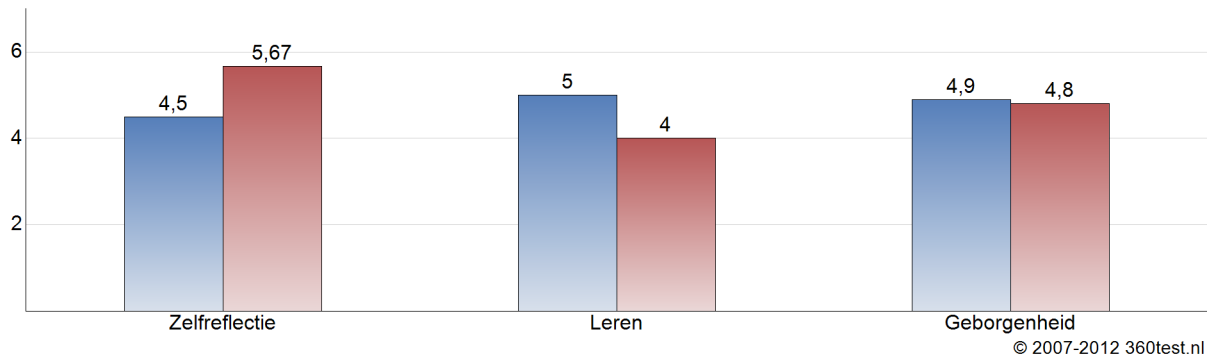
Vasthoudendheid

De leidinggevende komt op voor zijn persoonlijke overtuiging en is veerkrachtig.

Emotionele intelligentie

Leiders beseffen het belang van de 'zachte' kant van leiderschap en streven naar het vergroten van hun zelfbewustzijn; zelfreflectie is hun ogen een voortgaand proces. Ze hebben hun emoties goed in de hand. Daarnaast blinken ze uit in het doorgronden van hun medewerkers en ze weten hoe ze met de emoties van anderen moeten omgaan. Omdat ze inzien hoe hun gedrag de mensen die met hen werken beïnvloedt, maken ze actief gebruik van feedback om het gedrag van zichzelf en anderen te verbeteren. Leiders zorgen voor een 'koesterende omgeving' voor de mensen die voor en met hem werken, waardoor ze zich op hun gemak voelen. Door deze 'Teddybeer'-eigenschap zijn mensen open tegenover hen. Hun zorg en aandacht inspireert tot vertrouwen.

— Anderen over Peter Jansen (2/3)
— Peter Jansen over zichzelf



Zelfreflectie

De leidinggevende onderwerpt zich aan een voortdurend proces van zelfreflectie, en onderzoekt en stuurt zichzelf bij.

Leren

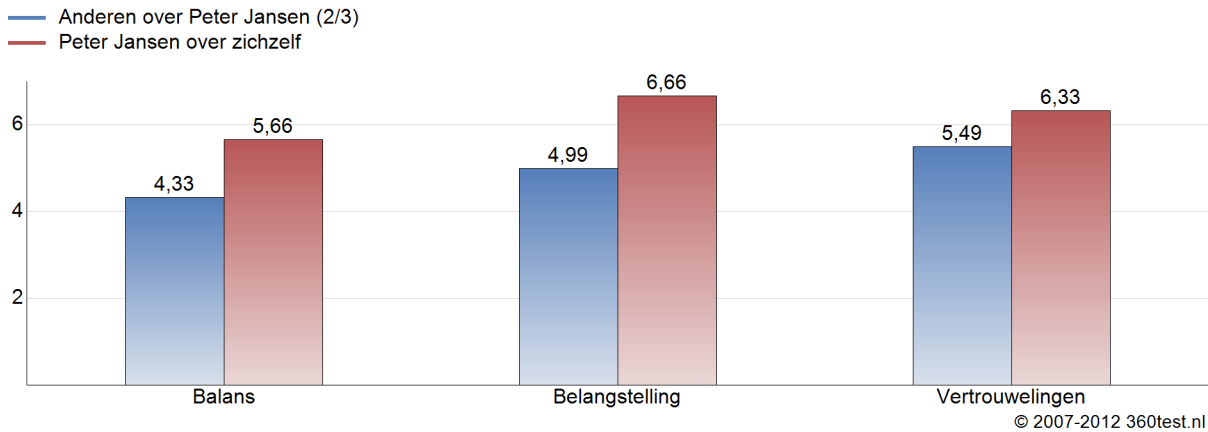
De leidinggevende leert van fouten en gebruikt feedback om zichzelf te verbeteren.

Geborgenheid

De leidinggevende heeft 'Teddybeer'-kwaliteiten, waardoor hij geborgenheid biedt (een koesterende omgeving)

Uitgebalanceerd leven

Leiders besteden aandacht aan het creëren van een uitgebalanceerde levensstijl. ze zetten niet alles op een kaart, maar verspreiden hun interesses. Ze weten hoe ze prioriteiten moeten stellen. Omdat ze het belang van zelfvernieuwing inzien, houden ze zich actief bezig met activiteiten die niets met hun werk te maken hebben. Ze hebben vertrouwelingen met wie ze over persoonlijke zaken kunnen praten.



Balans

De leidinggevende denkt na over de balans in zijn leven.

Belangstelling

De leidinggevende heeft een brede belangstelling

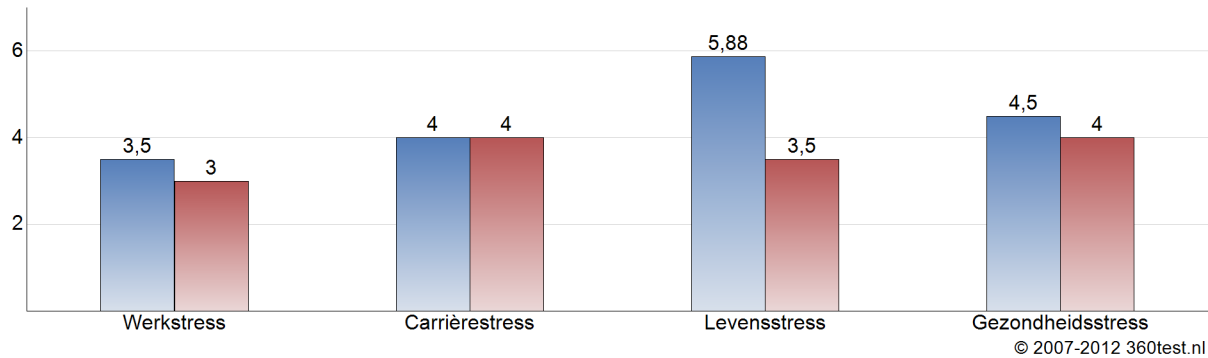
Vertrouwelingen

De leidinggevende heeft vertrouwelingen

Stressbestendigheid

Leiders trachten door het stressniveau in hun leven te managen. Doordat ze de diverse dimensies van stress begrijpen, kunnen ze zorgvuldig letten op hun stressniveau op het werk. Ze beseffen de invloed van carrierebeslissingen op hun geestelijk en lichamelijk welzijn en begrijpen hoe familiale spanningen en geldzorgen hun geestesgesteldheid beïnvloeden. Ze beseffen het belang van een goede gezondheid.

— Anderen over Peter Jansen (2/3)
— Peter Jansen over zichzelf



Werkstress

De leidinggevende let op werkstress

Carrièrestress

De leidinggevende let op carrièrestress.

Levensstress

De leidinggevende let op levensstress

Gezondheidsstress

De leidinggevende let op gezondheidsstress