

Zelfinschattingsformulier werkstijlen

14

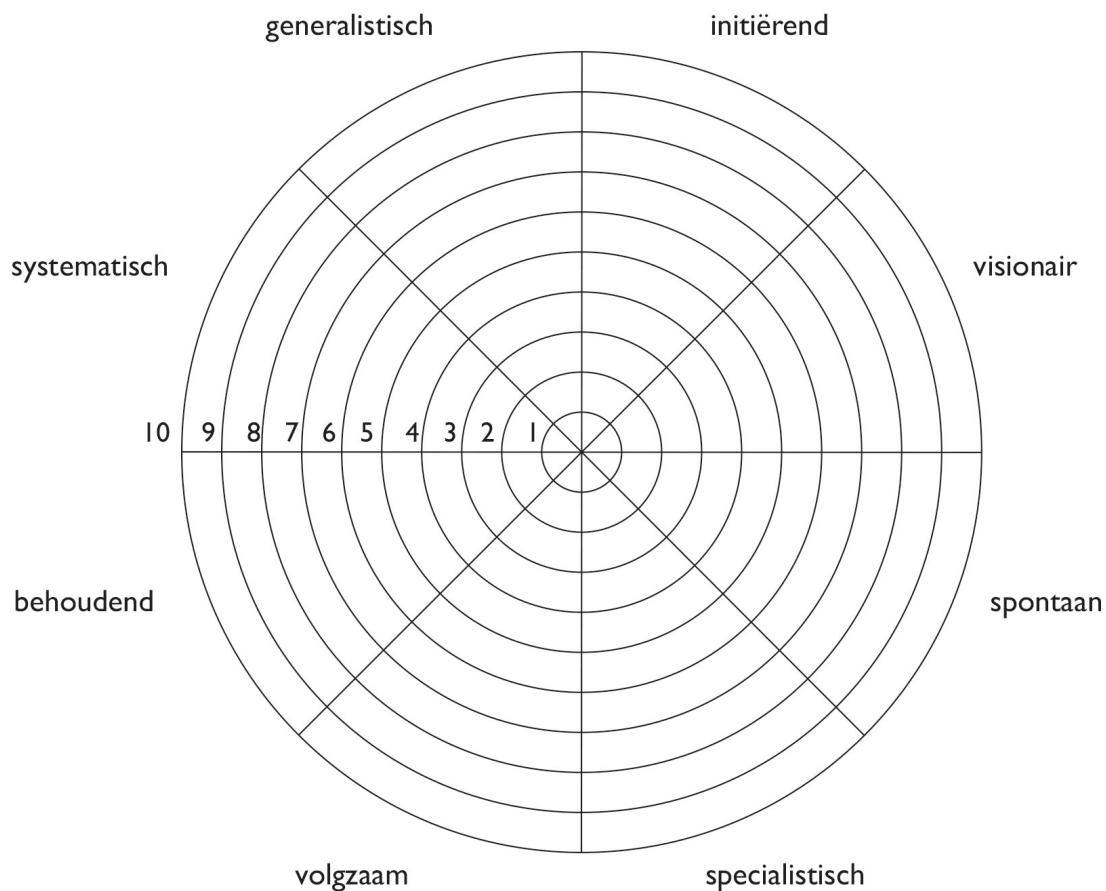
Korte omschrijving

Deze oefening met verschillende werkstijlen helpt om te ontdekken welke sterke en minder sterke elementen een leidinggevende hanteert in zijn manier van leidinggeven. Op deze manier kan hij ook aangrijpingpunten vinden om de eigen werkstijl te verbeteren.

Te gebruiken

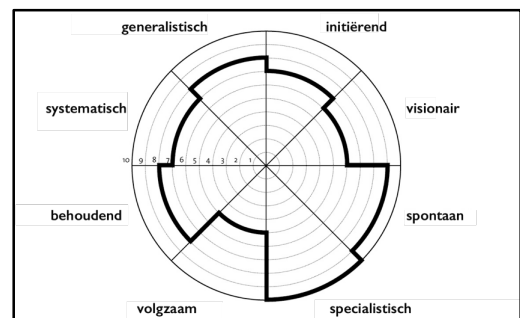
In kaart brengen welke werkstijl je voorkeur heeft en wat je zou willen verbeteren.

Zo ziet het eruit



Aanwijzingen:

- Geef voor elk segment aan in hoeverre jij jezelf herkent in de beschreven werkstijl door op de rechte lijnen een cijfer aan te kruisen. Daarbij staat het midden van het wiel voor 'herken ik mij niet in' (0) en de buitenste rand voor 'zeer herkenbaar' (10).
- Verbindt, nadat je ze allemaal gescoord hebt, de verschillende punten met elkaar (zie voorbeeld hieronder). Wat valt je op? Laten we samen in het gesprek eens kijken naar de verschillende werkstijlen en bedenken wat je zou willen ontwikkelen.



Hieronder vind je de verschillende stijlen kort beschreven

Initiërend

Gaat actief op de dingen in, proactief, beslist zelf, voelt zich zelfstandig, ontwikkeld wegen en doelen, ziet mogelijkheden.

Slaat soms door naar egocentrisch handelen, opdrachten dicteren, over anderen heen walsen (**de dictator**).

Visionair

Heeft zijn blik gericht op de toekomst, onderzoekt wat komen kan, oriënteert zich op (nieuwe) doelen en ontwikkelt strategieën, staat open voor nieuwe dingen.

Slaat soms door naar het ophemelen van toekomstige mogelijkheden en houdt zich uitsluitend bezig met vernieuwen (**de utopist**).

Spontaan

Gaat met de 'flow' mee, is creatief en flexibel, heeft behoefte aan vrije ruimte om zichzelf, handelt emotioneel, impulsief.

Slaat soms door naar het chaotische, alles loopt door elkaar, er is geen touw meer aan vast te knopen (**de chaoot**).

Specialistisch

Is op onderdelen gericht, neemt veel tijd en energie voor de start of de afsluiting van een activiteit, maakt zaken concreet, ziet fouten in de details.

Slaat soms door naar te detaillistisch, werkt te lang aan kleinigheden, geen balans tussen betrokkenheid en taakgerichtheid, komt niet tot de kern van de zaak (**de detaillist**).

Volgbaar

Wacht af, voegt zich naar bestaande structuren en regels, is reactief, handelt op verzoek, past zich aan, laat anderen beslissen.

Slaat soms door naar afhankelijkheid, verstarring, voelt zich buitengesloten (**de passieveling**).

Behoudend

Blijkt graag terug, neemt het verleden als maatstaf, wil resultaten bewaren en vasthouden.

Slaat soms door in zijn aandacht voor het verleden: toen deden we het zo, toen deden wij het beter, anders. Neemt normen en voorschriften als maatstaf (**de traditionalist**).

Systematisch

Gericht op ordening, werkt met tabellen, schema's en checklists. Oriënteert zich op structuren en logica, is precies en exact.

Slaat soms door in het planmatige, in ordening voor alles (**de perfectionist**).

Generalistisch

Heeft het totaaloverzicht, oriënteert zich op de grote samenhang, de rode draad, de ontwikkeling hiervan.

Slaat soms door in complexiteit en luchtkastelen bouwen, verstrikt zich in te abstracte concepten (**de abstracte denker**).

Bron: *Tools voor de coach*, Jeroen Hendriksen.

