



intermediar competence indicator

intermediar
op elk ● in je carrière

inleiding

De Competence Indicator is een wetenschappelijke test die ontwikkeld werd door Vlerick Business School. De test geeft je feedback over je professionele sterktes en zwaktes.

Dit rapport verschaft je inzicht in:

- hoe je omgaat met je collega's
- hoe je denkt en welke invloed dit heeft op je dagelijkse werk
- wat je sterke en zwakke punten zijn.

Op die manier

- ontdek je welke baan bij jou past
- ontdek je de rol die je binnen een team speelt
- kan je jezelf evalueren voordat je baas dat doet
- weet je hoe je je carrière nog beter kunt uitbouwen

Met de inzichten die de Competence Indicator je aanreikt, neem je voortaan de beslissingen die bij jouw mogelijkheden passen.

intermediair competence indicator

je bent een

doorzetter

Niets gebeurt bij jou zonder een degelijk plan? Je gaat voor creatieve oplossingen? En omschrijf jij jezelf als een volgend iemand? Dan ben jij een echte doorzetter.

cognitief



42% Plannen



10% Bedenken



8% Kennen



5% Samenwerken

interactief



92% Meegaand



47% Leidend



11% Eisen



8% Kritisch

je bent een doorzetter

Niets gebeurt bij jou zonder een degelijk **plan**? Je gaat voor **creatieve** oplossingen? En omschrijf jij jezelf als een **volgend** iemand? Dan ben jij een echte **doorzetter**.

De doorzetter is een harde werker die ambitieuze, grensverleggende projecten aanpakt. De ambities die hij zichzelf oplegt en de uitdagingen die hij aangaat, wil hij kost wat kost realiseren. Hij wil verschil maken. Efficiëntie en effectiviteit staan bovenaan zijn prioriteitenlijstje. In een hard werkend team sleurt hij kilometers aan de kop.

Groot doorzettingsvermogen

Je hebt **ambitieuze plannen** en bent vast van plan ze allemaal te realiseren. Je wilt verschil maken, ongeziene resultaten boeken. Je **legt de lat hoog**. Stap per stap ga je de goede richting uit. Je handelt gedreven, opgeven staat niet in je woordenboek. Zo nodig stuur je je plannen en beslissingen bij.

De harde werker van het team

Inzet en engagement vindt de doorzetter belangrijk. Doorzetters **gaan er voor** en verwachten hetzelfde van anderen. Je schrikt er niet voor terug om duidelijke feedback te geven over de vooruitgang binnen het project. Toch ben je niet de grote leider. **Deel uitmaken** van een **team dat hardwerkend zijn doelen bereikt**, ligt jou het best.

Je vindt **status en macht** belangrijk. Wie hard werkt, mag en moet daarvoor beloond worden. In die zin speel je het soms wel individualistisch.

Hekel aan mislukken

Met **nederlagen** heb je het moeilijk. Een 'nee' aanvaard je niet. Na elke nederlaag besluit je te herbeginnen, en ditmaal om te slagen. Aan traagheid, wachten, besluiteloosheid en passiviteit heb je een hekel. Collega's die enkel problemen en moeilijkheden zien, moeten op niet veel begrip rekenen.

Compromissen sluiten, kan voor de doorzetter, als daarmee het vooropgestelde doel wordt bereikt.



doorzetter

in de werkomgeving

Je bent een **harde werker** en vrij **stressbestendig**. Je houdt van een taakgerichte omgeving waar ruimte is voor eigen initiatief. Je wordt gedreven door doelstellingen, resultaten en uitdagingen. Je voelt je goed in een omgeving waarvan kracht uitgaat.

Je wilt dat **collega's** en medewerkers het hebben over oplossingen en resultaten en niet zozeer over problemen. Je wilt nadenken over hoe geld en tijd bespaard kunnen worden, om nog beter de doelstellingen te realiseren.

Je kunt jezelf gemakkelijk onder druk zetten om **resultaten te boeken**. Competitieve taken schrikken je niet af. Bonussystemen op basis van individuele prestaties spreken je dan ook aan.

Je blinkt vooral uit op volgende punten:

“leiding krijgen”

is voor jou zelden of nooit een probleem, zolang men je **zin voor initiatief** maar niet afremt. Je bent zowat de ideale medewerker: **hardwerkend, vol initiatief en betrouwbaar**. Je bent hét renpaard van de stal. Maar je hebt ook al enkele keren moeten ervaren dat het beste paard niet steeds de meeste haver krijgt. Dit zet je wel aan om van baan te veranderen.

“beslissingen nemen”

is haast een tweede natuur. Je vertaalt ideeën gemakkelijk naar concrete werkwijzen. Een **no-nonsense aanpak** staat hierbij voorop. Je bent zowat de ideale figuur om **aan te delegeren**.

“time management”

Op vlak van time management sta je soms tussen schip en wal. Enerzijds ben je behoorlijk **georganiseerd**, maar anderzijds spelen je **ambitieuze ideeën** je soms parten. Het teveel aan mogelijkheden krijg je dan niet ingepland. Toch zoek je steeds weer tijd om orde op zaken te stellen, je werkt hard en verzet zo doorgaans meer werk dan collega's.

Je scoort minder op:

“leiding geven”

Is niet echt je eerste interesse. De baan moet vooral gedaan worden en daar vind je dan weer de inspiratie om aan anderen duidelijk te maken wat ze moeten doen!

“werken in teamverband”

ligt je wel, maar het mag allemaal toch niet te veel op vrije tijdsgebabbel gaan lijken. Het moet **voortuitgaan** en de problemen moeten aangepakt worden!

In welke functies vinden we de doorzetter terug?

doorzetter in de werkomgeving

Doorzetters renderen best in **turbulente, uitdagende omgevingen**. Overal waar het spant en waar zware deadlines moeten worden gehaald is de doorzetter onvervangbaar. In de (lucht)haven, media, vervoer, financiële markten, toppolitiek, internationale transacties maken doorzetters het verschil.

Elke organisatie, hoe stabiel ook, heeft afdelingen waar doorzetters aan hun trekken komen: boekhouding bij het afsluiten van kwartalen, klantendienst bij het opvangen van de moeilijkste klachten, lanceren van nieuwe producten en afsluiten van projecten.



tips voor de doorzetter

Elke stijl heeft zijn meerwaarde, maar juist daardoor ook zijn beperkingen. De werksituatie is niet altijd zoals jij dat zou willen. Ook jij kunt zeker je stijl optimaliseren!

Onthoud verder ook dat de kracht van een goed team ligt in de complementariteit van de stijlen van de teamleden.

Enkele tips op jouw maat:

“Je hebt een aantal ambitieuze plannen en je bent vast van plan deze te realiseren.”

Tip: Je gaat gretig in op de vele uitdagingen rond jou. Soms ga je zo op in je werk dat je het uiteindelijke doel van al je inzet uit het oog verliest. Dit veroorzaakt soms een kater. In al je ambitie ontken je wel eens de basisfeiten. Indien alle feiten je enthousiasme tegenspreken, moet je je voorbereidend huiswerk nog eens opnieuw maken.

“Je bent een harde werker.”

Tip: Als doorzetter moet je er meer dan anderen attent voor zijn om geen workaholic te worden. Af en toe moet je er eens tussenuit om tot rust te komen. Tracht van je hobby geen tweede werk te maken (vb. secretaris van de plaatselijke vereniging). Doe iets waar je helemaal tot rust kan komen.

“Aan traagheid, wachten en besluiteloosheid heb je een hekel.”

Tip: Je directheid van handelen is een grote troef. Neem echter ook de tijd om duidelijk te maken welke je plannen zijn. Je maakt je intenties eerder duidelijk op vraag van anderen, dan dat je daartoe zelf initiatief neemt. Weet dat betrokkenheid een heel belangrijke succesvariabele is bij veranderingsmanagement. Rond van je directe communicatiestijl de hoekjes af!

“Je zet graag grootse projecten op touw.”

Tip: Je volgt het liefst cursussen rond projectmanagement, budgetteren en alle onderwerpen die te maken hebben met het concreet realiseren van innovatieve producten of diensten. Het meest baat zou je hebben bij een goede cursus stressmanagement of people management.



ben je een echte kenner?

Individueel verwerken elk op een unieke wijze de informatie die ze ontvangen.

Wat voor de een zinvol is, is voor de andere niets anders dan een vervelend detail. Wat voor de een saai en droog is, wordt door de andere als boeiend ervaren.

Mensen houden er duidelijk verschillende denkstijlen op na. Welk type denker ben jij?

- zoek je voornamelijk naar de exactheid en de juistheid van de dingen?
- weet je doorgaans veel?
- wil je alles steeds precies weten?
- je wil exact weten hoe A, B veroorzaakt?

dan behoort je zeker tot de kenners.

Je kent graag de feiten en baseert je op wat bewezen is. Aan oppervlakkige argumentatie heb je een grondige hekel. Beslissen in onzekerheid is niet je favoriete bezigheid.

Je wilt kost wat kost ontbrekende kennis aanscherpen, niet onlogisch dat je vele vragen stelt. Bij anderen komen deze vragen wel eens als te “kritisch” over. Maar dank zij deze ingesteldheid ga je nergens onbesuisd voor. Je wilt als objectief en eerlijk overkomen.

Kennis zit mooi per thema opgeslagen in je hoofd. Dit in tegenstelling tot creatieve geesten in wiens hoofd alles met elkaar verbonden is. Jij noemt dit chaos.

Volgende dingen mag men je altijd vragen:

- grondig bestuderen van dossiers
- verzamelen van feiten en data
- aanleggen van databases
- raadplegen van specialisten
- aflijnen van problemen
- op zoek gaan naar het eenduidige antwoord
- kennen van exacte definities
- in detail beschrijven van projecten

Kenners in de werkomgeving

Op vlak van communicatie ben je zakelijk en afgemeten. Je houdt immers niet van te veel franjes. Pas op. Je verliest daardoor soms ook je overtuigingskracht.

Je beschikt over een grote portie volharding en een stevig verantwoordelijkheidsgevoel.

ben je een echte kenner?

Als coach ben je goed in het stellen van kritische vragen. Zo help je medewerkers terug met de voeten op de grond te komen.

Als werknemer hecht je veel belang aan een deskundige omgeving. Bijleren is belangrijk voor jou. Jouw baas moet het halen op grond van degelijke kennis en vakbekwaamheid. Pure hiërarchische macht is niet aan jou besteed.

Toegelaten zwakten van kenners

Met een creatieve en speelse benadering in de werkomgeving kan je moeilijk overweg. Je bestempelt speelse ideeën al vlug als ‘wilde, onhaalbare dagdromerij’.

Soms toon je te weinig enthousiasme over bijvoorbeeld projecten of voorstellen. Niet omdat je er niet achter zou staan, maar omdat je bezig bent alles grondig te analyseren. Het ontbreekt je soms aan verbale overtuigingskracht.

Zo herken je een kenner

Kenners... verleiden met feiten en logica, gedragen zich gecontroleerd, zijn begaan met kennis, zoeken exactheid, verwijten anderen vaak dat ze zich ‘basen op onvolledige en/of verkeerde gegevens’, dragen “I love facts and figures” als motto mee, zijn zeer taakgericht, zijn vooral begaan met objectiviteit, veel minder met emotionaliteit.

ben je een echte planner?

Individueel verwerken elk op een unieke wijze de informatie die ze ontvangen. Wat voor de een zinvol is, is voor de andere niets anders dan een vervelend detail. Wat voor de een saai en droog is, wordt door de andere als boeiend ervaren.

Mensen houden er duidelijk verschillende denkstijlen op na. Welk type denker ben jij?

- Om je doel te bereiken werk je steevast een grondig stappenplan uit?
- Houd je van een goed gestructureerde omgeving?
- Plan je alles minutieus?
- Jij bent diegene die zich rigoureus aan gemaakte afspraken houdt?

dan behoor je tot de categorie van de planners

Alles wat je onder handen neemt, bereid je tot in de puntjes voor: wat is het doel, wat zijn de middelen? Zonder voorbereiding is het zinloos een werk aan te vatten! Je hebt er trouwens een hekel aan als een voorbereiding om de één of andere reden niet gevolgd of gerealiseerd wordt.

Alleen duidelijke afspraken kunnen het leven en het werk in goede banen leiden. In de goede zin van het woord kan men jou conservatief noemen: eens (goede) gewoonten vastliggen, kan men er zich maar beter aan houden. Je werkt dan ook gedisciplineerd.

Je vindt het prettig om:

- regels vast te leggen
- stappenplannen op te maken
- gemaakte afspraken te controleren
- dingen uit te werken zoals afgesproken

Planmatig denken op het werk

De W-vragen, wat, waarom, wie, wanneer, waar, worden in een vergadering meestal door planners gesteld. Je vraagt trouwens vooraf duidelijkheid over het te bereiken doel.

Als coach help je anderen op een systematische wijze hun ideeën om te zetten in actieplannen. Het hebben van een duidelijk 'plan de campagne' geeft je een gerust gevoel.

Je baas moet het halen op grond van duidelijkheid waarmee hij het werk organiseert. Hij moet trouwens de eerste zijn die zich aan de afspraken houdt. Daarnaast stel je ook zijn bekwaamheid om goed afgebakende beslissingen te nemen op prijs.

ben je een echte planner?

In je communicatie ben je zeer gestructureerd. Je bouwt je verhaal logisch en puntsgewijs op, zodat je toehoorders perfect weten waar je zit in je verhaal.

Toegelaten zwakten van planmatige denkers

Wie extreem planmatig denkt, is ontzettend goed in het opvolgen van planningen maar veel minder handig in flexibele bijstellingen. Zomaar iets ondernemen vind je ergerlijk.

Planmatige denkers stellen hoge eisen aan zichzelf maar ook aan anderen. Zoals de kenner, stop je soms te weinig energie in de emotionele kant bij het overtuigen van anderen.

Zo herken je een planner

Planners...verleiden met plannen; gedragen zich ordenend; zijn begaan met structuur en controle; zoeken zekerheid op; zijn strikt wat afspraken betreft; geven aan anderen vaak het verwijt 'er zit geen systematiek in je werk;' dragen "I love plan-do-check" als motto mee; gaan voor een gestructureerde communicatie; willen standaardiseren : ze houden vast aan wat werkt!

ben je een echte bedenker?

Individueen verwerken elk op een unieke wijze de informatie die ze ontvangen. Wat voor de een zinvol is, is voor de andere niets anders dan een vervelend detail. Wat voor de een saai en droog is, wordt door de andere als boeiend ervaren.

Mensen houden er duidelijk verschillende denkstijlen op na. Welk type denker ben jij?

- Ben je een associatief denker die de meest onverwachte dingen in relatie brengt?
- Speel je graag met ongeordende informatie?
- Vorm je ideeën van anderen al vlug om tot een eigen originele visie?
- Zit je niet verlegen om een innovatief idee?
- Ben je ambitieus? Wil je de dingen steeds weer anders aanpakken?

dan behoor je tot de categorie van de bedenkers

Je beschouwt de toekomst als een groot geheel aan mogelijkheden. Voortdurend zoek je naar opportuniteiten en nieuwe horizons. Je vindt dan ook snel onverwachte oplossingen op je zoektochten.

De bedenker op het werk

Van je collega's verwacht je een groot enthousiasme om er volledig tegen aan te gaan. Je werkomgeving moet de nodige ambitie uitstralen. De werkplek moet verandering, innovatie, creativiteit uitstralen.

In je communicatie ben je open en direct. Je denkt snel waardoor anderen je denkpatronen niet altijd kunnen volgen.

Als coach verleg je graag grenzen. Je reikt creatieve ideeën aan, maar verwacht dat je medewerkers ze in concreto uitwerken.

Routinejobs gaan je al snel vervelen. Besef dat je uitermate gemotiveerd bent bij de lancering van projecten, maar dat je de concrete uitwerking, de implementatie, beter aan anderen overlaat. Een baas die je voortdurend controleert via regeltjes en procedures zal vlug op je zenuwen werken.

Je bent niet opgezet met:

- droogstoppels
 - mensen die veel tijd nodig hebben
 - mensen die nutteloze controles uitvoeren
-

ben je een echte bedenker?

- administratie
- uitgebreide verslagen
- droge speeches

Toegelaten zwakten van bedenkers

Maak duidelijk waar je de lijn trekt tussen hetgeen je zeker weet en hetgeen je hoopt te realiseren.

Houd er eveneens rekening mee dat sommige medewerkers heel concrete instructies nodig hebben en niet altijd even snel mee zijn met jouw gedachtesprongen.

Omdat je niet verlegen zit om een idee, ga je vergaderingen soms domineren. Daarnaast zijn niet al je ideeën even haalbaar, waardoor anderen kunnen gaan denken dat je met je hoofd in de wolken loopt.

Zo herken je een bedenker

Bedenkers... verleiden met ideeën; gedragen zich ondernemend; zijn begaan met de toekomst; zien overal nieuwe mogelijkheden; zoeken vernieuwing; speelt met ideeën; geven anderen vaak het verwijt 'je bent conservatief, niet vernieuwend genoeg'; dragen "I'm desperate to be different" als motto; zien steeds weer alternatieven; geen schrik om op te vallen.

ben je een echte samenwerker?

Individueel verwerken elk op een unieke wijze de informatie die ze ontvangen. Wat voor de een zinvol is, is voor de andere niets anders dan een vervelend detail. Wat voor de een saai en droog is, wordt door de andere als boeiend ervaren.

Mensen houden er duidelijk verschillende denkstijlen op na. Welk type denker ben jij?

- werk je graag samen met anderen?
- je denkt spontaan in termen van betrokkenen?
- overleg je graag met anderen om problemen op te lossen?
- kan je niet zonder menselijk contact?
- je wil met en voor mensen werken?

dan behoort je tot de categorie van de samenwerkers

Voor jou staan de personen met wie je samenwerkt op de voorgrond; mensen zijn immers geen nummers! Je hebt oog voor hetgeen anderen bezighoudt, wat anderen denken en wat ze voelen.

Spontaan vraag je je af hoe je boodschap bij anderen overkomt, hoe je hun betrokkenheid kan verhogen en hoe je beter kan inspelen op hun behoeften.

Persoonlijk contact en persoonlijke warmte staan bij jou bovenaan. Voel je je niet gewaardeerd, ben je ten eerste ontgoocheld.

Je houdt ervan:

- met anderen rekening te houden
- consensus te zoeken en te bereiken
- overleg te plegen
- sensitief te zijn voor anderen
- gezelligheid na te streven
- dingen mooi te maken
- rekening te houden met gevoelens

Je ergert je aan:

- macho's
 - bouwmeesters
 - slijmballen
-

ben je een echte samenwerker?

- dikke nekken
- sociale uitsluiting
- roddel

Samenwerkers in de werkomgeving

Werkomgevingen waar werksfeer, overleg, betrokkenheid en teamspirit op de voorgrond staan, zijn ideale biotopen voor jou. Een interessante job is er één waarin de medewerker zich goed voelt en met anderen constructief kan samenwerken.

In werkomgevingen waar interne competitiviteit de draaischijven zijn, aard je totaal niet.

Als collega ben je aangenaam om mee samen te werken. Conflicten treden er nauwelijks op. Je collega's kunnen rekenen op jouw medeleven en aandacht voor hun privé-leven.

Als coach ben je steeds bereid te helpen en geef je je medewerkers veel kansen. Sommige 'teamwerkers' groeien uit tot echte zogenaamde netwerkers.

Kameleongedrag, macht en materialisme zijn eigenlijk niet aan jou besteed.

Toegelaten zwakten van samenwerkers

Je bent eerder relatiegericht dan taakgericht. Mensen en gevoelens overheersen je besluitvorming. Je hebt het soms dan ook moeilijk om harde beslissingen - waarbij geen rekening gehouden wordt met persoonlijke voorkeuren - te nemen.

Je betrokkenheid bij het team doet je geloven dat het wel zal lukken. 'Graag zien' is echter vaak niet voldoende. De goede ouder spaart soms de roede niet.

Men kan steeds op jou rekenen. Zorg er wel voor dat dat niet ten koste van je eigen prioriteiten gaat.

Zo herken je een samenwerker

Samenwerkers... verleiden met contacten; gedragen zich emotioneel intelligent; zijn begaan met relaties en emoties; zoeken anderen op en zijn begripvol; geven anderen vaak het verwijt 'je houdt geen rekening met de mens achter de werknemer'; dragen "I love you" als motto mee; gaan voor consensus; zijn sociaal voelend.

In je omgang met anderen vertoon je vooral **“leidend gedrag”**

Je interactie met andere mensen, kan best omschreven worden als sturen, leiden, coördineren, helpen, coachen, motiveren.

Je houdt ervan anderen de juiste weg te tonen en/of aan te moedigen. Je wil anderen (bege)leiden.

Je voelt je vaak verantwoordelijk voor de gang van zaken en neemt de touwtjes dan ook graag in handen. Je nodigt anderen uit om op jouw voorstellen in te gaan. Mensen zien je als competent en betrouwbaar, temeer omdat je een natuurlijk gezag uitstraalt.

In professionele teams zal je eerder coachend optreden, in beginnende teams of teams waar expertise ontbreekt eerder structurerend. Anderen kunnen op jou rekenen om de kar te trekken.

Door je ‘sturend vermogen’ kan het gebeuren dat de mensen rond je er vanuit gaan dat jij wel altijd met de ideeën op de proppen komt. Let er voor op dat jij niet steeds het initiatief moet nemen om tot actie over te gaan. Mensen worden zo snel afhankelijk van jouw beslissing.

Let op!

Zorg ervoor

- dat je voldoende luistert vooraleer je op de proppen komt met voorstellen
- dat je naast je goede raad ook de nodige betrokkenheid bewerkstelligt bij hen aan wie je leiding geeft

Voorbarige hulp is geen hulp. Indien je vaak te horen krijgt van andere mensen “ja, maar zo zit dat eigenlijk niet in elkaar...”, is de kans groot dat je te weinig luistert en op basis van te weinig informatie je voorstellen doet.

Soms leidt sturend-coachend gedrag tot ‘eindeloos overleg, over-bekommernis, overdreven het handje vasthouden’. Weet dat er grenzen zijn en dat soms een kordate halt nodig is.

Laatste bedenking: wat doe je als je niet de leiding hebt? Ga je dan loyaal meewerken? Kritiek geven of morren? Dwarsliggen?



In je omgang met anderen vertoon je vooral **“volgend gedrag”**

Je collega's beschrijven je als een loyale en behulpzame collega. Je bent iemand die liever niet de eerste stap zet, maar voluit meewerkt om de gemaakte plannen te doen lukken. Je laat het initiatief meermaals zonder probleem aan de andere.

Als welwillend luisteraar help je liever dan te controleren of te bevelen. Je omgeving ervaart je hierdoor als zeer loyaal.

Je houdt van wederzijds begrip, een goede sfeer en klare richtlijnen omtrent wat er te doen staat. Binnen de geborgenheid van een competent team en een conflictloze samenwerking voel je je goed.

In professionele teams wordt je bijdrage gewaardeerd en mag je op basis hiervan rekenen op de nodige ruimte.

In omgevingen waar 'verbaal geweld' het haalt, heb je het moeilijker door het opdringerige spel van menselijke relaties.

Let op!

Hoed je ervoor

- misbruikt te worden door mensen die weten dat jij toch wel altijd inspringt;
- dat anderen gaan denken dat je altijd en overal geleid wilt worden en in jouw plaats beslissen;
- dat je eigen ideeën en plannen niet naar de achtergrond geschoven worden.

Je hebt soms het gevoel dat anderen te veel in jouw plaats beslissen. Weet dat je hen daar soms toe uitnodigt. Je maakt vaak je eigen wensen pas als laatste bekend. Je laat anderen daardoor te veel ruimte en bent minder duidelijk over je eigen wensen.

Met een cursus assertiviteit kan je je hiertegen wapenen. Soms leidt volgend gedrag tot te grote voorzichtigheid naar anderen. Je hebt dan het gevoel misbruikt te worden. Weet dat je soms op ondubbelzinnige wijze moet opkomen voor jouw rechten.

Bezin je over jouw prioriteiten en tracht deze voor ogen te houden wanneer belangrijke beslissingen genomen worden, zeker tijdens evaluatie- en loopbaangesprekken.

Laatste bedenking: wat doe je als je niet meewerkend bent? Ga je dan de leiding nemen? Kritiek geven of morren? Dwarsliggen?



In je omgang met anderen vertoon je vooral “**kritisch gedrag**”

Je maakt het jezelf en anderen niet echt gemakkelijk. Je kritische geest stelt de dingen voortdurend in vraag. Ten alle tijde probeer je te vermijden dat de verkeerde beslissingen genomen worden door een al te lichtzinnig debat. Daarom zal je kritisch luisteren en scherpe vragen stellen. De dingen moeten nu eenmaal bewezen worden!

Je omgeving herkent je aan opmerkingen als:

- hebben we wel de juiste feiten in ons bezit?
- ik denk dat we het zeker niet zo moeten aanpakken!
- hebben we dit niet anders afgesproken?
- zouden we dit niet anders plannen?
- past dit wel binnen onze algemene strategie?

Doordat je scherp blijft doorvragen, nemen anderen je kritische vragen snel persoonlijk. Zo kunnen ze je vraag ‘Hebben we wel de juiste gegevens?’ interpreteren alsof jij hun persoonlijke competentie in vraag stelt. In de ogen van anderen ben je geen gemakkelijke, terwijl jij enkel de bedoeling hebt de waarheid te achterhalen.

Probeer regelmatig ook het gelijk van de anderen toe te geven zonder eerst een reeks kritische bedenkingen te maken. Je zal zien dat je door je omgeving meer gewaardeerd zal worden.

Zelfkritiek

Je stelt niet enkel de handelingen van anderen in vraag, maar zeker ook je eigen doen en laten. Waarom doe ik dit allemaal? Wat is de zin van deze job?

Door dit soort bezinning word je bewuster van je prioriteiten. Het gevaar is echter wel dat je teveel en te dikwijls alles weer in vraag stelt.

Onthoud dat wie zijn hele leven nadenkt over de volgende stap, zijn hele leven lang op één been staat! Overweeg, kies en bemin je keuze!

Let op!

Hoed je ervoor

- dat je kritisch gedrag niet tot eindeloos wantrouwen of nodeloos gepieker leidt.
- Weet dat het beter is een beslissing te nemen en te leren uit de gevolgen ervan, dan besluiteloos rond te dwalen.

Laatste bedenking: wat doe je als je je niet kritisch opstelt? Ga je dan op constructieve wijze de leiding nemen? Loyaal meewerken? Dwarsliggen?

In je omgang met anderen vertoon je vooral **“eisend gedrag”**

Je staat stevig in je schoenen, je geeft weinig ruimte aan de anderen en je weet wat je wilt. Je hebt bovendien ook het lef om je gelijk af te dwingen.

Op onomwonden wijze maak je je voornemens en beslissingen duidelijk. Liefst van al wil je ook dat anderen die beslissingen gewoonweg overnemen en uitvoeren onder jouw gezag. Doet je omgeving dat niet, zal je het niet nalaten hen te overtuigen van jouw gelijk.

Bij het nemen van beslissingen en het doorhakken van knopen, vormen je zelfzekerheid en durf een belangrijke meerwaarde. Dreigt oeverloos gepraat uit te monden in besluite-loosheid, dan toon jij onomwonden de weg die bewandeld moet worden.

Vanuit een hoge mate van zelfvertrouwen maak je kenbaar wat je van anderen verlangt, wat veel voordelen biedt in situaties waar strikte leiding wenselijk is, bijvoorbeeld in crisissituaties.

Controleren en corrigeren is je lieve lust en de “eenzaamheid aan de top” schrikt je niet af.

Let Op!

Hoed je ervoor

- dat je niet de gewoonte ontwikkelt altijd het laatste woord te willen hebben;
- dat je steeds aan het woord wilt zijn;
- neerbuigend te doen over anderen.

Je eisende stijl kan de inbreng van anderen in de kiem smoren als er participatie gevraagd wordt. Je assertiviteit kan daardoor door je omgeving als agressiviteit ervaren worden. Soms ga je immers ‘blaffen’ voor er onraad is, waardoor je anderen een gevoel van onvermogen geeft.

Weet dat motiverend leiderschap veel vlugger betrokkenheid creëert.

Laatste bedenking: Wat doe je als je niet eisend bent? Ga je dan coördineren, structureren? Loyaal meewerken? Kritiek geven of morren?

