

Octogram Talentenprofiel

Voorbeeld Kandidaat

Kandidaatcode TAIZC
Datum 02 maart 2015



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Interpretatie scores	4
Profiel	5
Beschrijving scores	6
Invalshoeken	8
Bijlage 1: Onderliggende structuur Octogram	19
Bijlage 2: Omschrijving werkstijlen Octogram	21
Bijlage 3: Kernwoorden Octogramrollen	22

Inleiding

Dit Octogram Talentenprofiel geeft inzicht in de werkgerelateerde talenten van Voorbeeld Kandidaat.

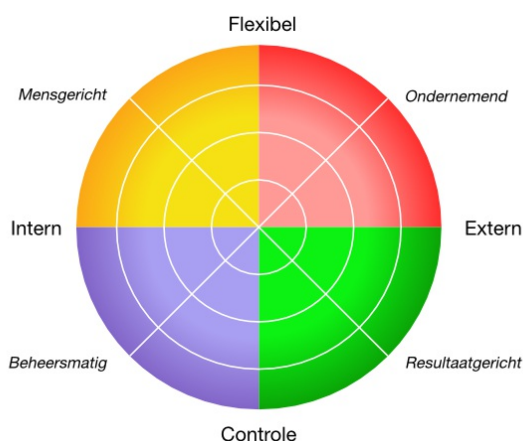
Het Octogram

Het Octogram meet acht gedragskenmerken gebaseerd op het model van Concurrerende Waarden van Quinn. Quinn onderzocht hoe mensen zich in de werksituatie gedragen en stelde vast dat werkgedrag door twee kenmerken kan worden getypeerd, namelijk **denkstijl** en **oriëntatie**: de horizontale en verticale assen in het Quinnmodel, hieronder afgebeeld. De uitersten van de assen zijn als volgt gedefinieerd:

- **Flexibele denkstijl** versus **Controlerende denkstijl**
- **Interne oriëntatie** versus **Externe oriëntatie**

Deze kenmerken samen vormen op hun beurt vier gedragsstijlen: **Ondernemend**, **Resultaatgericht**, **Beheersmatig** en **Mensgericht**.

Online Talent Manager heeft deze vier gedragsstijlen vertaald naar acht werk- en leiderschapsrollen. Hieruit is het Octogram voortgekomen. De verschillende benamingen van de werk- en leiderschapsrollen binnen het Octogram zijn als volgt:



Een hoge score op een rol binnen het Octogram geeft aan waar iemands voorkeursstijl ligt; in welke rol iemand zich thuis voelt. Op de rol die recht tegenover de favoriete rol ligt wordt vaak lager gescoord (concurrerende waarden). Niemand scoort hoog (of laag) op alle stijlen.

Gebruik van de resultaten

Het Octogram Talentenprofiel is bedoeld om Voorbeeld haar talenten op werkgebied in kaart te brengen. Over welke kwaliteiten en sterke punten beschikt ze, waar ligt haar voorkeursrol, op welke manier communiceert ze graag, hoe gaat ze om met veranderingen, in wat voor soort organisatie komt ze het beste tot haar recht, wat is haar rol in het team en past een leidinggevende of commerciële functie bij haar? Maar ook: bewustwording. Wat is minder goed ontwikkeld en zou op een andere manier gemanaged kunnen worden?

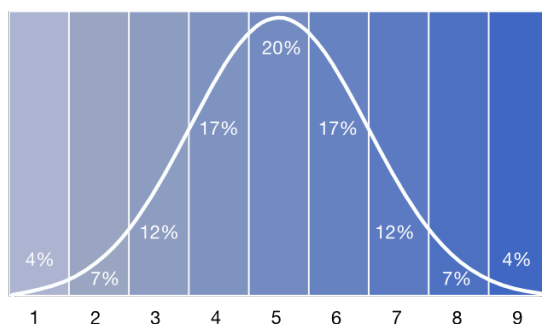
Interpretatie scores

In dit Octogram Talentenprofiel wordt uitgelegd wat het Octogram meet, wat de scores van Voorbeeld zijn, en wat deze scores betekenen. Daarnaast geven wij aan met welke normgroep Voorbeeld is vergeleken. De tests van Online Talent Manager, waaronder ook het Octogram, zijn tot stand gekomen door jarenlange research en voldoen aan alle eisen die worden gesteld aan betrouwbaar testmateriaal.

Normgroep

Dit rapport is gebaseerd op de antwoorden die Voorbeeld op het Octogram gegeven heeft. De scores in dit rapport zijn berekend door de testresultaten te vergelijken met testresultaten van anderen, de zogenaamde 'normgroep'. Een norm(groep) is een groep kandidaten bestaande uit personen met één of meerdere overeenkomstige kenmerken. Een normgroep kan globaal zijn (bijvoorbeeld opleidingsniveau hbo) maar ook heel specifiek (mensen boven de vijftig jaar met leidinggevende ervaring). Hieronder staat omschreven met welke normgroep Voorbeeld is vergeleken:

- Opleidingsniveau: HBO
- Testsituatie: begeleiding



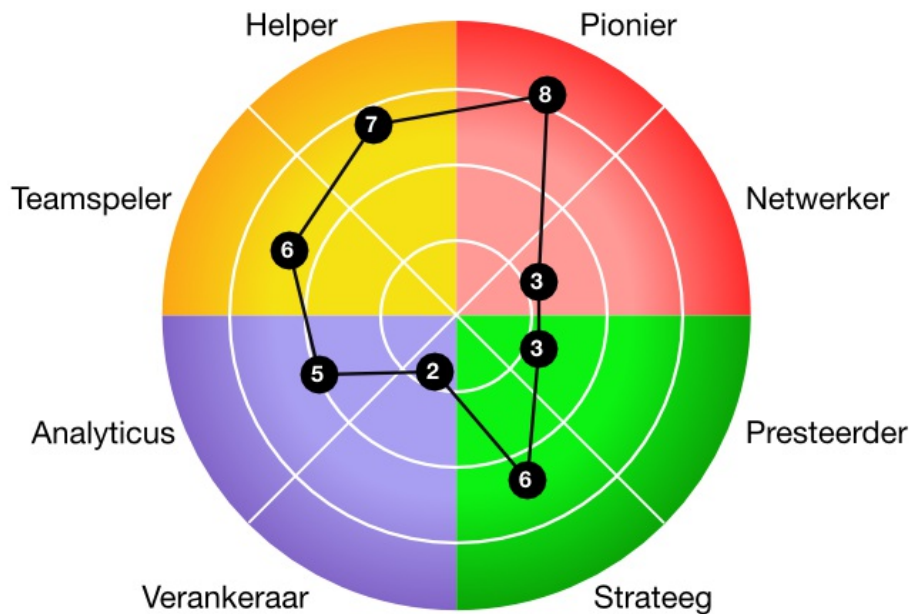
- Score 1 of 2 wil zeggen: een lage score
- Score 3 of 4 wil zeggen: een score onder het gemiddelde
- Score 5 wil zeggen: een gemiddelde score
- Score 6 of 7 wil zeggen: een score boven het gemiddelde
- Score 8 of 9 wil zeggen: een hoge score

Voorbeeld

11% van de normgroep scoort een 1 of een 2 op een kenmerk. Scoort Voorbeeld een 1 of een 2 dan scoort de overige 89% van de normgroep hoger op dit kenmerk. Scoort ze een 5, dan scoort $17+12+7+4 = 40\%$ hoger op dit kenmerk, en 40% lager.

Profiel

Het Octogram meet acht voorkeursstijlen. Omdat het om gedrag in de werkcontext gaat spreken we bij het Octogram over 'werkstijl' of 'leiderschapsstijl'. Door het beantwoorden van de vragen van het Octogram worden de stijlen waarin Voorbeeld zich het prettigst voelt zichtbaar gemaakt.



Op basis van het bovenstaande Octogramprofiel is het volgende op Voorbeeld van toepassing als het gaat om denkstijl, oriëntatie en gedragsstijl:

Denkstijl en oriëntatie

- Voorbeeld heeft in sterke mate een flexibele denkstijl
- Voorbeeld is iemand met een meer interne dan externe oriëntatie

Gedragsstijl

- **Ondernemende stijl:** gemiddeld
- **Resultaatgerichte stijl:** onder het gemiddelde
- **Beheersmatige stijl:** onder het gemiddelde
- **Mensgerichte stijl:** bovengemiddeld

Beschrijving scores

Wat houden de scores op het Octogram precies in? Hieronder volgt een beschrijving van de scores van Voorbeeld op alle 8 werk- en leiderschapsrollen.



Pionier

1 2 3 4 5 6 7 **8** 9

Deze score geeft aan dat Voorbeeld met veel zaken tegelijk bezig is en voortdurend experimenteert. Ze is uitermate avontuurlijk en houdt van vrijheid en speelruimte om de zaken naar haar hand te zetten. Vernieuwingsdrang, creativiteit, ondernemerschap en onconventionele benadering zijn haar sterktes. Voorbeeld moet ervoor waken dat ze niet te snel gaat voor anderen, en dat ze dingen afmaakt voordat ze met iets nieuws start.



Netwerker

1 2 **3** 4 5 6 7 8 9

Deze score geeft aan dat Voorbeeld graag op zichzelf is. Ze zal niet snel haar gevoelens uiten of vertrouwelijke en persoonlijke informatie delen, ze moet mensen eerst goed kennen voordat zij ze in vertrouwen neemt. In een vreemde omgeving met onbekende mensen kan Voorbeeld zich ongemakkelijk voelen. Netwerken doet ze alleen wanneer het van haar wordt gevraagd, wanneer er een directe aanleiding is of als zij haar specifieke kennis of deskundigheid in het netwerk kan inbrengen.



Presteerder

1 2 **3** 4 5 6 7 8 9

Deze score geeft aan dat Voorbeeld het werk bij voorkeur op een rustige manier uitvoert. Ze is geduldig en neemt de tijd om anderen aandacht te geven en naar ze te luisteren. Het persoonlijke gaat bij haar bijna altijd boven het zakelijke. Ze heeft er weinig behoefte aan om zich te vergelijken met anderen, te willen winnen of boven anderen uit te steken. Voorbeeld is bereid zich in te zetten en te doen wat wordt gevraagd. Af en toe heeft ze wat druk van buitenaf nodig om zich op het doel en de resultaten te blijven concentreren.



Strateeg

1 2 3 4 5 **6** 7 8 9

Deze score geeft aan dat Voorbeeld een langetermijndenker is, die anderen graag wakker schudt uit alledaagse beslommeringen. Ze is bereid fundamentele problemen aan de orde te stellen en geeft blijk van creativiteit in het vinden van oplossingen. Ze maakt toekomstplannen en brengt deze met overtuiging naar voren. Voorbeeld laat duidelijk blijken dat er noodzaak is tot verandering en laat zich daar door anderen niet van af brengen. Ze kijkt vooruit en zet op een zelfverzekerde manier de grote lijnen uit.

Verankeraar

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Deze score geeft aan dat Voorbeeld meestal met heel veel zaken tegelijk bezig is en veel moeite heeft met focussen. Ze heeft moeite om zich langdurig tot in detail op een ding te concentreren, omdat haar aandacht snel door andere zaken wordt opgeslokt. Voorbeeld is weinig zorgvuldig in de afwerking van details, vaak te optimistisch en ze onderschat de tijd die ze nodig heeft om werkzaamheden uit te voeren.

Analyticus

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Deze score geeft aan dat Voorbeeld bij het nemen van besluiten zowel haar gevoel als een analyse van feiten en meningen mee laat wegen. Ze is kritisch genoeg om zich niet te laten meeslepen door een enthousiasmerend verhaal, ze is in staat afstand te nemen van emoties en zich beperken tot rationele overwegingen als dat nodig is. Voorbeeld kan zich concentreren op detailinformatie als dat nodig is, ze neemt de tijd om feiten te ordenen en op basis daarvan onderbouwde beslissingen te nemen. Ze is punctueel en gaat doordacht te werk.

Teamspeler

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Deze score geeft aan dat Voorbeeld diplomatiek en tactvol is en eigen belangen ondergeschikt maakt aan het groepsbelang. Ze is een gevoelsmens en besteedt veel aandacht aan de sfeer in de groep. Ze kan mensen voor zich winnen en aan zich binden, ze is goed in staat gevoelens van warmte te tonen en in te spelen op de emoties van anderen. Voorbeeld besteedt veel aandacht aan het verkrijgen van inspraak binnen de groep.

Helper

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Deze score geeft aan dat Voorbeeld een attente, warme persoonlijkheid is, die op een vriendelijke en persoonlijke manier contact heeft met mensen. Ze kan met oprechte interesse naar anderen luisteren. Ze ondersteunt mensen, geeft hen erkenning en waardering en deelt graag een schouderklopje uit. Voorbeeld begeleidt graag anderen in hun ontwikkeling, ze is betrokken, geduldig en begripvol en kan zich goed in anderen inleven.

Invalshoeken



Kwaliteiten en sterke punten

Dit onderdeel van het rapport geeft een opsomming van de belangrijkste sterke punten van Voorbeeld. Als Voorbeeld deze sterke punten binnen een functie kan inzetten zal dit positief bijdragen aan de motivatie en aan de kwaliteit van resultaten.

De volgende kwaliteiten zijn in sterke mate van toepassing op Voorbeeld

- Trekt de kar
- Zelfstartend
- Initiatief nemend
- Durft risico's te nemen
- Creëert kansen
- Genereert spontaan nieuwe ideeën
- Legt verrassende verbanden
- Kan beslissen op basis van intuïtie
- Avontuurlijk
- Is bestand tegen chaos en weinig structuur
- Experimenteert graag

De volgende kwaliteiten zijn in bovengemiddelde mate van toepassing op Voorbeeld

- Attent, warm, open en gemakkelijk te benaderen
- Laat merken dat mensen belangrijk zijn voor de organisatie
- Kan luisteren, ondersteunen en waardering en erkenning geven
- Neemt graag de zorg op zich om anderen te begeleiden in hun ontwikkeling
- Oog voor het karakter en de drijfveren van anderen
- Kan zich in anderen verplaatsen

Notities



Kernwoorden

In dit rapportonderdeel worden de belangrijkste sterke punten van Voorbeeld weergegeven in kernwoorden.

De volgende kernwoorden zijn in sterke mate van toepassing op Voorbeeld

Avontuurlijk Experimenteel Origineel Ondernemend Creatief Pionier

De volgende kernwoorden zijn in bovengemiddelde mate van toepassing op Voorbeeld

Geduldig Begripvol Zorgzaam Inlevend Hulpvaardig Attent

Notities



Valkuilen

Tegenover kwaliteiten en sterke punten staan ook een aantal minder sterke punten, de schaduwkanten van sterkten op een bepaald gebied, ook wel valkuilen genoemd. De praktijk leert dat sommige eigenschappen zo sterk zijn dat het aanleren van vaardigheden om met deze eigenschappen om te gaan erg veel energie kost. In dat geval kan het effectiever zijn om bewustwording te creëren.

De volgende valkuilen zijn in sterke mate van toepassing op Voorbeeld

- Rusteloos en ongedurig
- Continu met iets nieuws bezig
- Neemt te veel risico's
- Roekeloos
- Loopt te ver voor de groep uit en verliest daardoor het contact met de achterban

De volgende valkuilen zijn in bovengemiddelde mate van toepassing op Voorbeeld

- Moeite met het bewaren van emotionele afstand
- Te betrokken bij de persoonlijke problemen van anderen
- Onmachtig om negatieve kritiek te geven
- Houdt anderen te veel een hand boven het hoofd
- Is niet bereid de zwakke(re) punten van anderen te zien

Notities



Ontwikkeltips voor effectiever functioneren

Iedereen vertoont wel eens gedrag dat, in bepaalde situaties, niet altijd even effectief is. Aan de hand van de Octogramcores is het mogelijk om aan te geven welk minder effectief gedrag er van die persoon verwacht kan worden. In dit rapportonderdeel worden op basis daarvan suggesties gegeven voor persoonlijke ontwikkeling, deze ontwikkeltips kunnen aan Voorbeeld worden meegegeven. Voorbeeld kan er vervolgens voor kiezen daar zelf iets mee te doen, of er kan specifiek aandacht aan worden besteed middels bijvoorbeeld coaching of training.

- Volg een cursus timemanagement. Als je dat al eens hebt gedaan, neem dan de lesstof nog eens door of volg een aanvullende cursus op dat gebied.
- Stel eens wat meer eisen aan jezelf en anderen. Wees minder zuinig met je eigen energie: hoe meer energie je besteedt, hoe energiever je vaak wordt.
- Wees minder gereserveerd op het gebied van het aangaan van nieuwe externe contacten. Geef meer ongevraagd je eigen mening. Overdrijf desnoods je eigen gevoelens.
- Geef af en toe duidelijker sturing, wees dus directiever. Ontwikkel meer emotionele afstand in contacten van vertrouwelijke aard. Word zakelijker in je oordelen over personen.
- Vertel anderen meer in detail waar je mee bezig bent en wat je plannen of ideeën zijn. Let er op dat je niet te snel gaat voor anderen. Rond een initiatief af voordat je met iets nieuws begint.

Notities



Communicatiestijl

In communicatie zijn mensen over het algemeen òf gericht op de inhoud, òf juist op de interactie met anderen. Daarnaast is vaak te zien dat de een meer sturend is en een ander meer volgend. Dit onderdeel benoemt de manier waarop Voorbeeld communiceert. Aanvullend worden er tips gegeven om zo effectief mogelijk met Voorbeeld te communiceren.

Voorbeeld is met betrekking tot waar ze inhoudelijk mee bezig is meer een doener dan een prater. Ze legt minder goed uit waar ze mee bezig is. Heeft moeite met het opstellen van gedetailleerde gestandaardiseerde rapportages.

TIP: Ga in overleg met Voorbeeld niet tegenover haar zitten maar loop als het ware met haar mee. Vraag haar kort om uitleg of toelichting. Probeer geen lange discussies aan te gaan.

Voorbeeld geeft blijk van empathie. Ze scheidt een veilige omgeving waarin mensen hun verhaal kunnen doen. Ze kan het moeilijk vinden om emotioneel afstand te nemen of te houden.

TIP: Vraag Voorbeeld naar haar gevoelens en geef ook uitdrukking aan je eigen gevoelens. Houd de overlegstijl kalm en meelevend.

Notities



Omgaan met veranderingen

Organisaties zijn voortdurend in beweging. Inzicht in hoe iemand met veranderingen omgaat is daarom waardevolle informatie. Hoe gaat Voorbeeld om met veranderingen? En hoe kan een manager het beste omgaan met eventuele weerstanden die Voorbeeld tegen veranderingen heeft?

Voorbeeld heeft moeite met veranderingen, met name als het veranderingen zijn op het gebied van externe contacten, die haar onverwacht overkomen. Doorgaans reageert ze op zulke veranderingen door zich in zichzelf terug te trekken en haar gevoelens voor zich te houden.

TIP: Stimuleer Voorbeeld om na te denken over de veranderingen die zich voordoen. Vraag haar naast mogelijke bedreigingen die ze ziet ook mogelijke kansen in kaart te brengen.

Voorbeeld verwelkomt veranderingen, voor zover ze van invloed kunnen zijn op één-op-één contacten. Ze is geneigd deze veranderingen meestal positief te bekijken. Omdat ze kunnen zorgen voor een nieuwe impuls, is zij bereid ze een kans te geven. Wel stelt ze zich ten aanzien van veranderingen eerder afwachtend dan proactief op.

TIP: Daag Voorbeeld uit een meer proactieve houding te ontwikkelen en in kaart te brengen welke belangrijke veranderingen er op termijn te verwachten zijn.

Voorbeeld is meer iemand die veranderingen veroorzaakt of in gang zet, dan dat ze zich aan veranderingen aanpast. Dit laatste doet ze zonder er lang bij stil te staan. Want haar functioneren staat namelijk in het teken van voortdurende verandering.

TIP: Vraag Voorbeeld aan te geven welke knelpunten ze momenteel in haar functioneren ervaart. Ga met haar na of deze knelpunten haar overkomen of dat ze vooral het gevolg zijn van haar eigen handelen.

Voorbeeld denkt weinig na over hoe zij veranderingen, in de voor haar bekende gang van zaken, gedisciplineerd en planmatig het hoofd kan bieden. De veranderingen worden door haar eenvoudigweg meegenomen in de alledaagse chaos. Ze regelt zaken vaak ad-hoc. Veranderingen worden daardoor zelden ervaren als een onwelkome inbreuk op de planning.

TIP: Vraag Voorbeeld bij anderen te informeren in welke mate ze last hebben van haar minder gedisciplineerde werkwijze, en hoe zij denken dat ze wat betreft planning en organisatie haar manier van werken kan verbeteren.

Voorbeeld reageert tamelijk passief op veranderingen die van invloed kunnen zijn op de dagelijkse routine. Ze zal ze niet tegenhouden maar ook niet verwelkomen. Ze is geneigd min of meer mee te deinen met wat er gaandeweg verandert.

TIP: Probeer Voorbeeld wakker te schudden. Laat haar inzien dat er iets aan de hand is en dat actie vereist is.

Notities



Functioneren als teamlid

Welke rol neemt Voorbeeld aan binnen een groep? Is dat bijvoorbeeld een leidende rol, of eerder een afwachtende? Is er oog voor de prestaties van het team, of is voor Voorbeeld het moreel van de groep belangrijker?

- In een team heeft Voorbeeld oog voor de gevoelens en verhoudingen van de individuele groepsleden. Ze stelt vragen of maakt opmerkingen die blijk geven van empathie.
- Voorbeeld komt in een team met voorstellen om de bestaande aanpak te veranderen. Ze is geneigd anderen op sleeptouw te nemen en op nieuwe ideeën te brengen.

Notities



Passende werkomgeving, functies en beroepen

In welke omgeving en organisatiecultuur kan Voorbeeld goed functioneren, en wat zijn mogelijk passende beroepen en functies voor Voorbeeld?

Voorbeeld functioneert goed in een organisatiecultuur waarin de mens als individu centraal staat, een cultuur waar het individu wordt gezien als meer dan alleen een productiemiddel. Een organisatiecultuur waar men bereid is te investeren in mensen, ook als niet direct duidelijk is wat de investering gaat opleveren.

Voorbeeld kan goed functioneren in een organisatie die nog in een pioniersfase verkeert, dus een fase waarin nog veel kan en moet worden opgebouwd. Ze is goed in staat haar gang te gaan, een eigen plan te trekken. Ze zal goed gebruik maken van de vrije ruimte die een dergelijke organisatie haar ruimschoots biedt.

Passende functies en beroepen:

- Functies met een sterk accent op onderling contact met mensen
- Functies waarin empathie kan worden getoond en anderen kunnen worden ondersteund
- Verpleegkundige
- Huisarts
- Therapeut
- Counselor
- Consultant
- Mentor
- Loopbaanadviseur
- Purser
- (Intern) ondernemer
- Verandermanager
- Productontwikkelaar
- Uitvinder
- Marketeer
- Kunstenaar

Notities



Leidinggevende stijl

In dit onderdeel worden kenmerken weergegeven die horen bij een leidinggevende rol. Het is niet noodzakelijk dat iemand daadwerkelijk een leidinggevende rol uitoefent om hier iets over te kunnen zeggen. Ook het niveau van leidinggeven is niet van belang.

- Als leidinggevende is Voorbeeld minder geordend. Er zit weinig structuur in haar optreden. Ze biedt medewerkers die structuur nodig hebben weinig houvast.
- Als leidinggevende op de 'werkvloer' zet Voorbeeld weinig druk, niet op het team en evenmin op individuele medewerkers. Ze legt de lat vrij laag en is geduldig in het realiseren van resultaten. Ze uit kritiek voorzichtig. Voorbeeld pakt eventuele problemen van medewerkers niet stevig aan.
- Als leidinggevende heeft Voorbeeld een minder goede antenne voor wat er zich buiten de organisatie afspeelt op politiek of zakelijk gebied. Ze loopt de kans achter de feiten aan te lopen wat betreft de bedreigingen uit de buitenwereld voor de bestaande producten of diensten. Hierdoor is het mogelijk dat ze minder adequaat de belangen van de eigen organisatie behartigt.
- Als leidinggevende creëert Voorbeeld mogelijkheden voor de ontwikkeling van haar medewerkers. Ze kan zich profileren als coach in de zin van 'personal trainer'. Ze is bereid in hun ontwikkeling te investeren, gericht op de langere termijn.
- Voorbeeld neemt als leidinggevende het voortouw bij nieuwe ontwikkelingen wat betreft producten of diensten. Ze is een doener en heeft de neiging ver voor de groep uit te lopen. Ze legt weinig uit maar kan anderen in beweging brengen door voorop te lopen.

Notities



Leidinggeven aan Voorbeeld

Wat is de meest passende manier van leidinggeven aan Voorbeeld? Typerende kenmerken als sterke punten, valkuilen en minder sterke punten worden benoemd, met als doel handvatten te bieden om Voorbeeld effectief aan te kunnen sturen en te coachen.

- Voorbeeld begeeft zich graag op voor haar onbekend terrein. Op dat gebied is het goed managen van Voorbeeld een uitdaging. Aan de ene kant moet haar ruimte worden gegeven om zaken te verkennen en te ontdekken, aan de andere kant moet ze worden aangespoord om haar bevindingen te rapporteren. Ook moet worden benadrukt dat het belangrijk is om zaken af te stemmen met collega's.
- Voorbeeld werkt uit zichzelf weinig gestructureerd. Cruciaal aandachtspunt is om haar meer discipline bij te brengen, wat geen gemakkelijke opgave is. Stel daarom duidelijke eisen en dwing desnoods een en ander af.
- Voorbeeld is minder energiek als ze concrete doelen moet realiseren. Ze legt de lat liever minder hoog. Zet haar onder druk en stel eisen als het gaat om resultaten. Ga over op een meer sturende en taakgerichte leidinggevende stijl, als dat niet al het geval is.
- Voorbeeld is sterk gericht op interne, voor haar bekende contacten. Geef haar geleidelijk meer opdrachten die haar min of meer dwingen om met personen buiten haar bekende kring in contact te komen. Stimuleer haar om haar kring verder (extern) uit te breiden.
- Voorbeeld neigt tot zelfreflectie. Daarnaast kan ze zich in anderen verplaatsen. Haar effectief managen vraagt waarschijnlijk een overlegstijl die overeenkomt met die van haarzelf. De leidinggevende kan haar neiging tot zelfreflectie aanspreken en haar er zo toe uitdagen haar functioneren zelf tegen het licht te houden en van een afstand te bekijken, zodat zij zelf conclusies kan trekken over wat haar eventuele beperkingen zijn.

Notities



Verkoopstijl

In welke mate heeft Voorbeeld het van nature in zich om een verkooprol te vervullen?

- Voorbeeld gaat als verkoopster weinig planmatig te werk. Ze hanteert willekeurig verschillende technieken om iets te kunnen verkopen.
- Voorbeeld is minder resultaatgericht op het gebied van zakelijke contacten. Ze reageert minder doortastend op klachten of problemen waar klanten mee worstelen.
- Voorbeeld is niet iemand die snel contacten legt met als doel daar zakelijk beter van te worden. Ze benut zakelijke contacten vaak niet effectief. Ze is echter, naarmate ze meer vertrouwd raakt met de situatie, wel in staat bestaande contacten te verdiepen.
- Voorbeeld kan in een commerciële rol een goede persoonlijke verstandhouding opbouwen met een (potentiële) klant. Ze kan zich goed in diens problemen en wensen verplaatsen.
- Voorbeeld zoekt graag naar nieuwe commerciële mogelijkheden, bijvoorbeeld nieuwe product-markt combinaties. Ze is onderzoekend-ondernemend op commercieel gebied en volgt daarbij haar intuïtie. Ze onderzoekt graag mogelijke kansen, echter met gevaar van versnipperde inspanning.

Notities

Bijlage 1: Onderliggende structuur Octogram

Zoals in de inleiding van dit rapport al kort werd behandeld stelde Quinn vast dat werkgedrag door twee kenmerken kan worden getypeerd, namelijk denkstijl (flexibel vs controlerend) en oriëntatie (extern vs intern). Hieronder wordt dieper ingegaan op deze twee verschillende kenmerken en de vier gedragsstijlen die daaruit voortkomen.



Flexibele denkstijl versus Controlerende denkstijl

Personen met een flexibele denkstijl denken associatief en lateraal. Ze kunnen grote denksprongen maken of springen van de hak op de tak en zijn geneigd uiteenlopende denksporen tegelijk of in snelle afwisseling te volgen. Hun redeneringen zijn niet altijd gemakkelijk te volgen en het kan lijken of ze zichzelf tegenspreken. Ze vinden het van weinig belang dat conclusies of oordelen duidelijk en ondubbelzinnig zijn.

Personen met een controlerende denkstijl denken systematisch en langs de lijnen van de logica. Ze denken stap voor stap en concentreren zich langere tijd op één en hetzelfde onderwerp. Hun redeneringen zijn meestal goed te volgen. Ze verafschuwen logische tegenspreken, denken problemen grondig door en vinden het belangrijk dat conclusies of oordelen helder zijn.



Externe versus Interne oriëntatie

Personen met een externe oriëntatie zijn gericht op wat verder weg ligt, in plaats of in tijd. Ze houden zich minder op in het hier-en-nu. Ze merken goed op wat zich verder weg afspeelt, vooral als het om iets nieuws gaat, en komen snel tot actie om dingen te onderzoeken of tot stand te brengen.

Personen met een interne oriëntatie zijn gericht op wat dichtbij gebeurt, in het hier-en-nu, of op wat is geweest. Zij houden zich minder bezig met wat verder weg ligt, in de ruimte of in de toekomst. Ze merken goed op wat zich in de directe omgeving afspeelt en hechten er aan bestaande situaties in stand te houden.



Gedragsstijl ondernemend

Personen met een ondernemende instelling betreden graag nieuwe terreinen en proberen graag nieuwe dingen uit. Ze verwelkomen het onverwachte, hoeven niet van te voren te weten waar ze uitkomen. Ze zijn avontuurlijk en bereid tot het nemen van risico. Afhankelijk van hun karakter richten zij zich daarbij meer op uitdagende sociale situaties of op uitdagende zaken die nieuwe kansen lijken te bieden.



Gedragstijl resultaatgericht

Personen met een resultaatgerichte instelling hebben een sterke focus op concrete resultaten. Ze gaan doelgericht te werk en zijn energiek en vasthoudend bij tegenslagen. Ze gaan graag de competitie aan en stellen hoge eisen aan zichzelf en aan anderen. Afhankelijk van hun karakter is hun focus wat betreft presteren meer gericht op de kortere of op de langere termijn.



Gedragstijl beheersmatig

Personen met een beheersmatige instelling houden van structuur en ordening. Ze hechten er veel waarde aan dat alles volgens plan verloopt en onder controle is. Ze streven naar efficiency en naar het leveren van kwaliteit en neigen tot perfectionisme. Afhankelijk van hun karakter richten zij zich meer op het volgen en invoeren van regels of op het verzamelen, structureren en analyseren van informatie.



Gedragstijl mensgericht

Personen met een mensgerichte instelling plaatsen bij wat ze doen de mens centraal. Ze hechten aan goede onderlinge verhoudingen, dragen graag bij aan een goede sfeer en bevorderen waar mogelijk een goede samenwerking. Afhankelijk van hun karakter hebben zij meer aandacht voor teamprocessen of voor individuen.

Bijlage 2: Omschrijving werkstijlen Octogram

Online Talent Manager heeft de vier gedragsstijlen uit het Concurrente Waarden model van Quinn vertaald naar acht werk- en leiderschapsrollen.



Werkstijl pionier

Pioniers zijn vernieuwers en dromers, steeds innovatief, altijd bezig met frisse ideeën en de dingen op een andere manier te proberen. Ze zijn voortrekkers bij het doorvoeren van veranderingen.



Werkstijl netwerker

Netwerkers zijn altijd bezig met het opbouwen van nieuwe contacten en het onderhouden van bestaande relaties. Ze zijn communicatief vaardig en gemakkelijk in de omgang, goed in staat om invloed uit te oefenen en hun netwerk te benutten.



Werkstijl presteerder

Presteerders zijn gedreven om resultaten te boeken. Ze stellen hoge eisen aan zichzelf en aan anderen. Ze gaan door tot ze hun doel hebben bereikt en meten zich graag met anderen.



Werkstijl strateeg

De strateeg stelt langetermijndoelen en is graag bezig met het uitstippelen van de koers. De strateeg stelt fundamentele problemen aan de orde en is creatief in de zin van het vinden van doeltreffende oplossingen voor structurele problemen.



Werkstijl verankeraar

Verankeraars zijn graag bezig met het aanbrengen van structuren en het vastleggen van procedures. Ze voelen zich als systeembouwers geroepen om orde te scheppen in de chaos en dit te handhaven.



Werkstijl analyticus

De analyticus kan een probleem objectief en rationeel vanuit verschillende perspectieven bekijken. Analytici zijn nadenkers en geneigd tot wikken en wegen.



Werkstijl teamspeler

De teamspeler is coöperatief en gericht op consensus binnen een team. Een teamspeler heeft veel aandacht voor de sfeer in een groep en betreft iedereen bij het groepsproces.



Werkstijl helper

Helpers zijn begripvol en nemen de tijd om naar anderen te luisteren. Ze kunnen zich goed in anderen inleven. Helpers verstaan de kunst om anderen hun zorgen te laten uiten en hen emotioneel te ondersteunen.

Bijlage 3: Kernwoorden Octogramrollen

Pionier

- Avontuurlijk
- Experimenteel
- Origineel
- Ondernemend
- Creatief
- Pionier

Verankeraar

- Ordelijk
- Planmatig
- Controlerend
- Oog voor details
- Gestructureerd
- Gedisciplineerd

Netwerker

- Extravert
- Optimistisch
- Welbespraakt
- Fantasievol
- Enthousiast
- Expressief

Analyticus

- Weloverwogen
- Objectief
- Analytisch
- Logisch
- Methodisch
- Onbevooroordeeld

Presteerder

- Prestatiegericht
- Ambitieuus
- Energiek
- Competitief
- Resultaatgericht
- Pragmatisch

Teamspeler

- Diplomatiek
- Verdraagzaam
- Toegankelijk
- Samenbindend
- Harmonieus
- Teambouwer

Strateeg

- Onafhankelijk
- Koersbepalend
- Toekomstgericht
- Visionair
- Scenariodenker
- Helikopterview

Helper

- Geduldig
- Begripvol
- Zorgzaam
- Inlevend
- Hulpvaardig
- Attent