

MAS Werkstijl

Dit rapport richt zich op iemands werkstijl - de combinatie van cognitieve en gedragskenmerken die hun werkoriëntatie bepalen. Een persoon wordt ingedeeld bij 1 van de 4 werkstijlen - *Ideeëngericht*, *Detailgericht*, *Actiegericht* of *Procesgericht* - als een middel om te helpen bij de afwegingen over hun functie en carrièrepaden.

Personeelsbeslissingen die rekening houden met de werkstijl van een persoon kunnen helpen om selectiefouten in verband met verkeerde functies te verminderen.

Kies dit rapport om iemand te helpen weloverwogen keuzes te maken over functies die bij hem passen en het soort werk waar hij waarschijnlijk op lange termijn gelukkig, productief en bij betrokken zal zijn.

De vier primaire werkstijlen

Actiegericht

Zij hebben een "can do"-houding en zijn enthousiast, energiek, openhartig en mensgericht. Zij houden van actie, teamwerk, snelle besluitvorming en beloning. Zij hebben een hekel aan traagheid, inactiviteit en administratie.

Procesgericht

Het zijn praktische, betrouwbare en regelvolgende mensen, die efficiënt en ordelijk te werk gaan. Zij houden van procedures, administratie, voorspelbaarheid en duidelijke richtlijnen. Zij hebben een hekel aan ambiguïteit, desorganisatie en inefficiëntie.

Ideeëngericht

Het zijn 'big picture'-denkers en probleemoplossers, die besluitvaardig, ambitieus en prestatiegericht zijn. Zij houden van onafhankelijkheid, autonomie en leiding geven. Zij hebben een hekel aan repetitieve taken, kleine details en strak management.

Detailgericht

Zij zijn analytisch, systematisch en detailbewust in hun werkaanpak, en zijn voorzichtig in het nemen van beslissingen. Zij houden van complexe taken en alleen werken, en hebben een hekel aan grote teams, het nemen van risico's en haast.

MAS Werkstijl International
Marie Sample

Matrix Werkstijlen

Met deze matrix kunt u vaststellen hoe dicht iemand overeenkomt met één van de vier primaire werkstijlen, gebaseerd op de waaierwaarde tussen zijn of haar mentale wendbaarheid (snelheid en flexibiliteit van denken) en cognitief vertrouwen (zelfvertrouwen). Hoe dichter de markering van iemand zich bij een hoekzone bevindt, hoe sterker de overeenkomst met die bepaalde werkstijl.

De onderstaande tabel bevat algemene informatie over de functie-gerelateerde zijn en leggen die bij elk van de vier primaire werkstijlen horen. Individuen kunnen verschillen in de mate waarin deze wendbaarheden van toepassing zijn.

Werkstijl	Actiegericht (A)	Procesgericht (P)	Ideeëngericht (I)	Detailgericht (D)
Hoofd van	Menselijk contact Aanpak Teamwork Betrouwen	Systeem Administratie Duidelijke richting Credibiliteit	Plannen Analyse Complex taken Zelfvertrouwen	Zelfvertrouwen Analyse Beslissingen nemen Leiding geven
Hoofd van	Toughheid Inactief Administratie	Ambigüiteit Desorganisatie Inefficiëntie	Grote teams Risico's nemen Eenzijdige taken	Herpetitieve taken Kleine details Nauwgekeerd management

Date: 11 januari 2023 4 © abilities

Een snelle cognitieve beoordeling van 15 minuten wordt gebruikt om vast te stellen welke werkstijl een persoon het best beschrijft, gebaseerd op de interactie van zijn mentale wendbaarheid (snelheid en flexibiliteit van denken) en cognitief vertrouwen (zelfvertrouwen). Er worden algemene richtlijnen gegeven om te helpen bij hun plaatsing, betrokkenheid en loopbaanontwikkeling.