

DISCOVER

Zonne Stralen

15 januari, 2023

DISCOVER Potentieel (3-in-1)

Deze analyse is gebaseerd op het gecombineerde wetenschappelijke onderzoek van Dr. William Marston, Dr. Eduard Spranger, Dr. Gordon Allport en Dr. Robert S. Hartman.

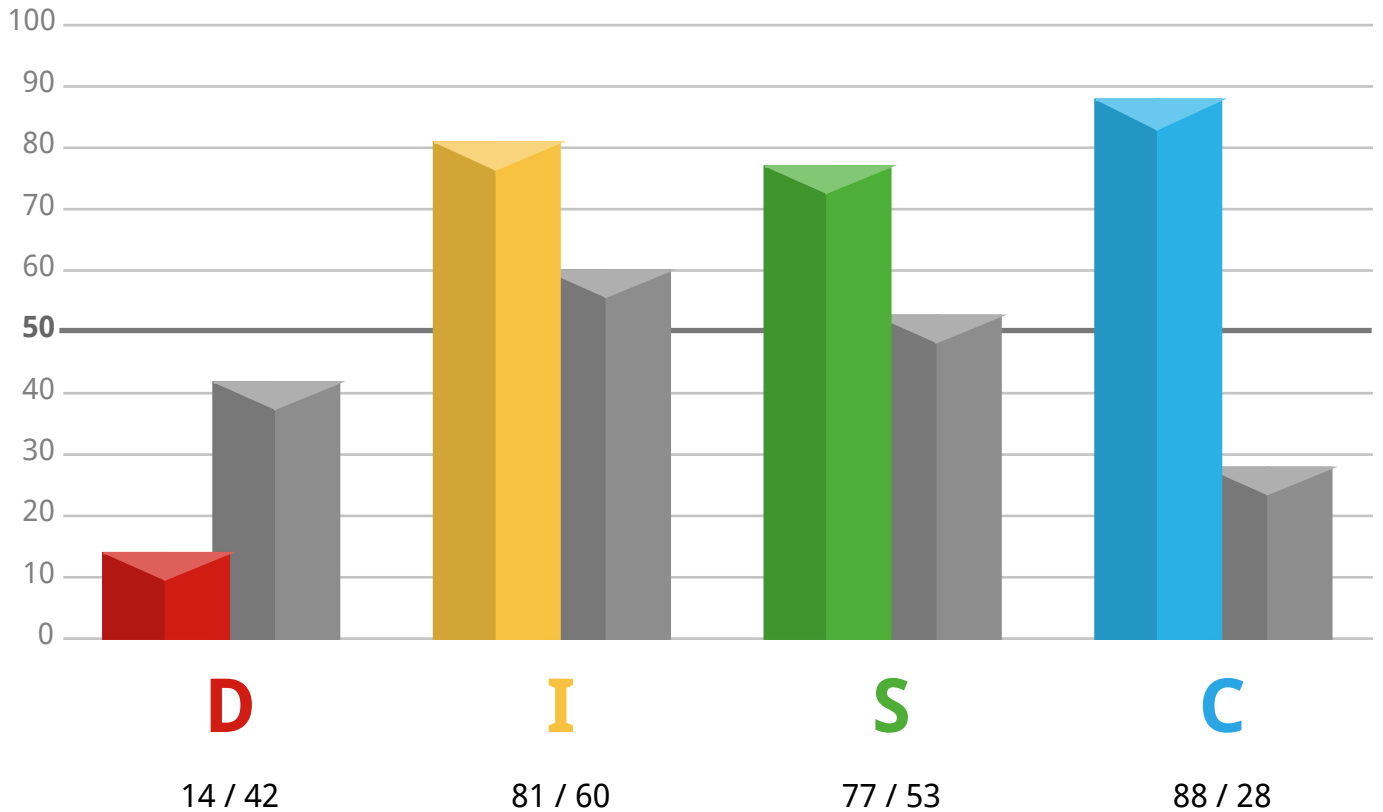
U krijgt niet alleen goede inzichten in uw zichtbare gedrag, maar ook in uw onderliggende persoonlijke drijfveren, passies en natuurlijke talenten. Door gebruik te maken van deze unieke combinatie van inzichten, kunt u uw potentieel volledig ontwikkelen.



Expertisecentrum Plato
discover@plato.nl



Uw scores op 4 dimensies van gedrag



Zonne Stralen

Uw natuurlijke gedragsstijl (in kleur):

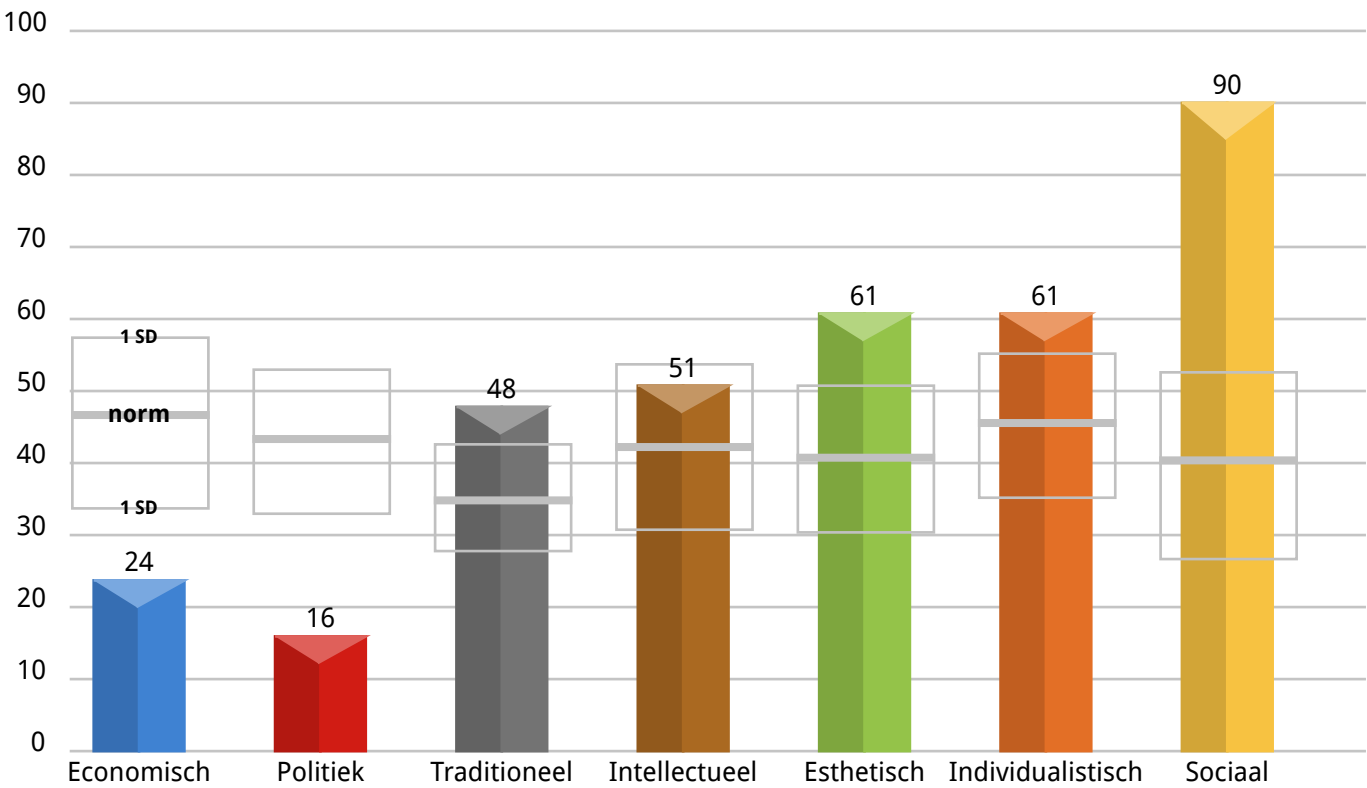
Deze gedragsstijl beschrijft het gedrag dat u laat zien wanneer u het meest uzelf bent: de comfortzone in uw gedrag. Deze gedragsstijl kost u relatief weinig energie en u laat deze stijl waarschijnlijk zien op vrije dagen of bij de interactie met familie en vrienden. Het is ook de gedragsstijl waar u op terugvalt als u onder druk komt te staan. Gedrag dat hoort bij scores boven de 50 (de energielijn) is vaak goed zichtbaar voor anderen. Afhankelijk van wat u moet doen, of van wat u wilt bereiken, zult u dichter of minder dicht bij deze gedragsstijl willen blijven.

Uw aangepaste gedragsstijl (in grijs):

Deze gedragsstijl beschrijft hoe u zich gedraagt als u zich bewust aanpast aan de eisen van een rol of een situatie. Gedrag dat hoort bij scores boven de 50 (de energielijn) is vaak goed zichtbaar voor uw collega's. Een afwijking tussen uw natuurlijke en aangepaste gedragsstijl binnen redelijke grenzen kan een gezonde indicatie zijn dat u zichzelf op dit moment uitdaagt om te performen of te leren. Een te grote afwijking kan een indicatie voor stress zijn.



Uw scores op 7 dimensies van motivatie



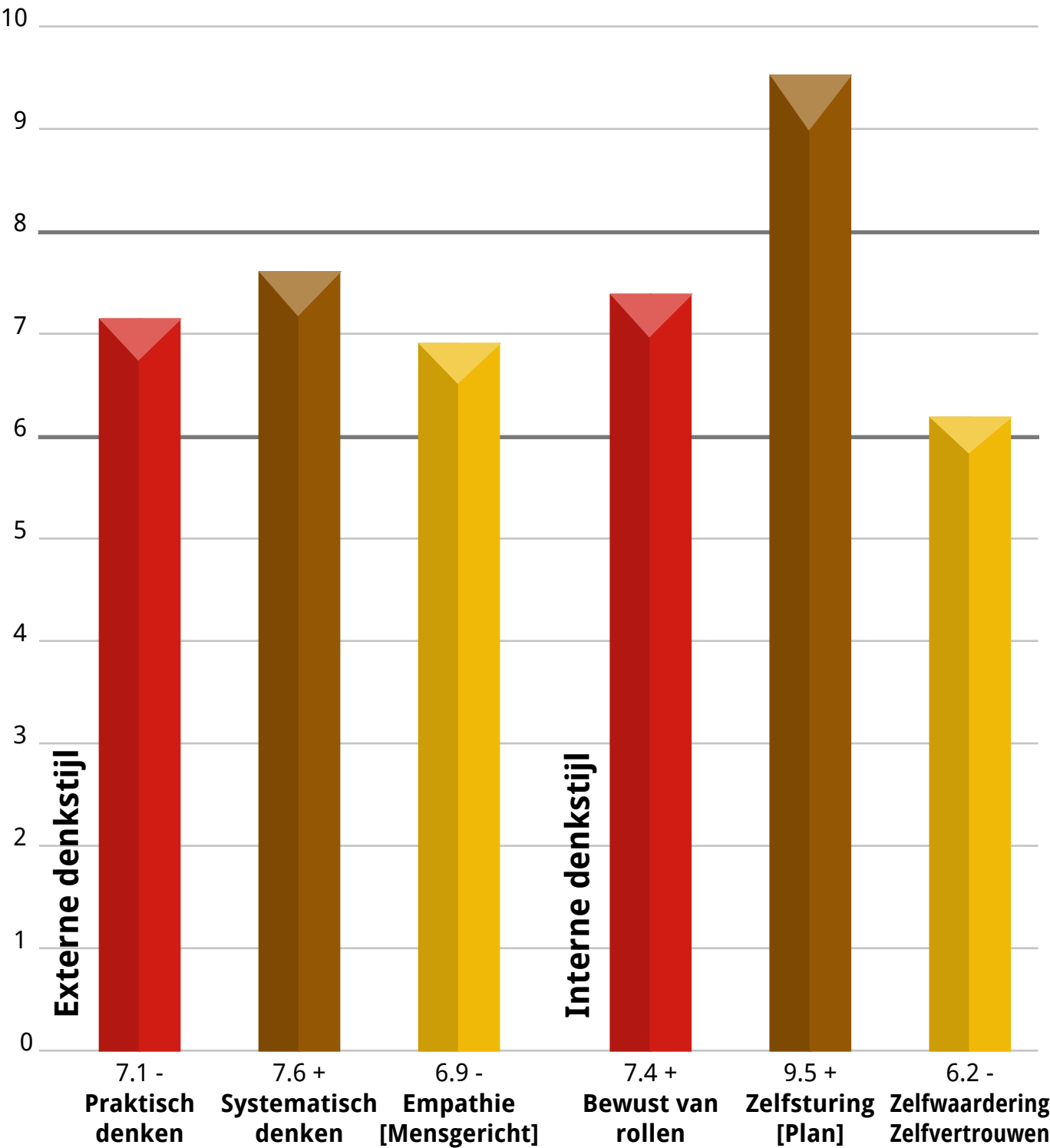
Laag Economisch	U krijgt meer energie van het nastreven van de doelen van uw team of organisatie dan van het nastreven van uw eigen doelen.
Zeer laag Politiek	U houdt niet van competitie en vindt het prettig zich dienstbaar naar anderen op te stellen.
Hoog Traditioneel	U werkt graag binnen een vaste structuur. Is deze structuur nog niet aanwezig, dan heeft u er behoefte aan dat deze er komt.
Gemiddeld Intellectueel	U hecht aan 'kennis van zaken' op het ogenblik dat u geconfronteerd wordt met een probleem of situatie.
Hoog Esthetisch	U vindt vormgeving, balans en harmonie belangrijk. U waardeert duurzaamheid en hecht aan tijd en ruimte voor uzelf.
Hoog Individualistisch	U hecht veel waarde aan het kunnen maken van uw eigen keuzes en vindt het geen probleem deze keuzes aan uw omgeving kenbaar te maken.
Zeer hoog Sociaal	U hecht veel waarde aan het samen van betekenis te zijn voor anderen of de maatschappij. U heeft een oprechte bereidheid anderen te helpen.

Zonne Stralen



Uw scores op 6 dimensies van denken

0.89 / 0.89



Zonne Stralen



Gedrag

WAT laat u zien in uw gedrag?



4 Dimensies van gedrag

Deze analyse gaat over het zichtbare gedrag dat u laat zien. In uw gedrag zitten een aantal dimensies die andere mensen al snel opvallen: hoe u reageert op nieuwe problemen en uitdagingen; wat u doet als u nieuwe mensen voor het eerst ontmoet; hoe u reageert op de dynamiek van uw werkomgeving; en in hoeverre u regels en procedures volgt.

Uw zichtbare gedrag varieert van natuurlijk tot, in meer of mindere mate, aangepast. Uw natuurlijke gedrag is het snelle en spontane gedrag dat u laat zien als u niet te lang nadenkt over uw gedrag. Dit doet u meestal als u relaxed en ontspannen bent of juist als u onder druk komt te staan (de tijd ontbreekt). Uw aangepaste gedrag is het gedrag dat u laat zien als u uw gedrag, bewust of onbewust, aanpast aan de omgeving waarin u zich bevindt.

Uw natuurlijke gedrag kost u weinig energie en blijft in de loop van uw leven redelijk stabiel. Onder het motto "De vos verliest wel zijn haren, maar niet zijn streken", gaan vaak wel de scherpe kantjes er wat van af.

Uw aangepaste gedrag kan veel sneller veranderen. Bijvoorbeeld in reactie op een andere werkomgeving, een nieuwe manager of een nieuwe rol. Of het kan zijn dat u gewoon wat vaker bewust stil staat bij de mogelijke impact van uw gedrag op anderen.

Als u zich niet direct herkent in de beschrijving van uw natuurlijke gedrag, vraag dan eens uw partner, een goede vriend of een collega waar u veel mee samenwerkt om feedback. Vaak is er dan sprake van een bepaalde blinde vlek in uw gedrag.

Uw natuurlijke en aangepaste gedragsstijl bestaan uit scores op 4 dimensies van gedrag. Uw score op een dimensie kan steeds variëren van laag (score: 0-40), tot gemiddeld (score: 40-60), tot hoog (score: 60-100). De vier dimensies in uw gedrag waar we naar kijken zijn:

- **DOMINANTIE** — Hoe u problemen oplost en resultaten bereikt;
- **INTERACTIE** — Hoe u omgaat met andere mensen en emoties toont;
- **STABILITEIT** — Hoe u reageert op veranderingen en tempowisselingen;
- **CONFORMITEIT** — Hoe u omgaat met regels en procedures.



Uw gedrag, energie en rollen

Bij de eerste lezing van deze analyse is het handig als u er eerst rustig doorheen leest. De analyse begint met een samenvatting van uw natuurlijke en aangepaste gedragsstijl, zoomt vervolgens verder in op de vier dimensies van gedrag en sluit af met een aantal aanvullende inzichten op basis van uw natuurlijke gedragsstijl.

Wilt u weten of u op dit ogenblik vanuit uw comfort-, stretch- of stresszone acteert? Onderzoek dan bij een tweede lezing eens in welke mate bij u, uw aangepaste gedrag afwijkt van uw natuurlijke gedrag. Er is waarschijnlijk sprake van stress als op een dimensie uw **aangepaste gedrag score** zowel a) door de energielijn schiet (de 50-puntenlijn) alsook b) meer dan 30 punten verschilt van uw **natuurlijke gedrag score**.

Acteert u op één of meerdere dimensies van gedrag vanuit uw stresszone, dan is het waarschijnlijk de hoogste tijd voor wat verandering. Verandering als in: uw huidige rol anders invullen óf bewust gaan kiezen voor een rol die beter bij u past. U doet zichzelf en uw omgeving meestal geen groot plezier als u te lang vanuit uw stresszone blijft acteren.

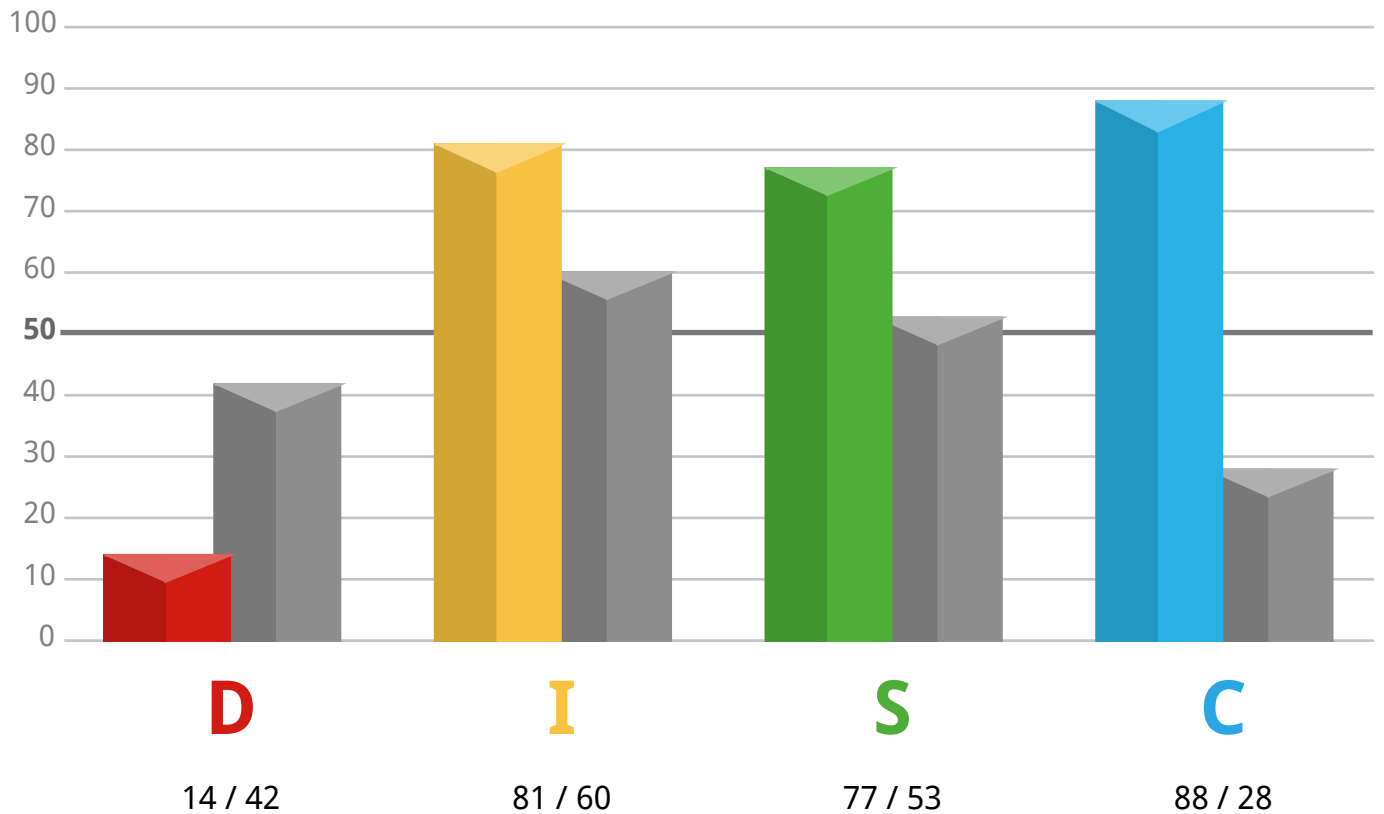
Acteren vanuit óf uw comfortzone óf uw stretchzone is een zaak van persoonlijke keuze en ambitie. Zijn de scores in uw natuurlijke en aangepaste gedrag vergelijkbaar (tot 30 punten verschil), dan acteert u op dit ogenblik waarschijnlijk redelijk vanuit uw comfortzone. Uw huidige rol kost u weinig energie en u ervaart een positieve flow.

Gaat u meer voor persoonlijke groei en ontwikkeling? Kies er dan voor om wat vaker bewust te acteren vanuit uw stretchzone. Dit kan door de lat wat hoger te leggen of bewust te kiezen voor een nieuwe rol met meer uitdaging.

Wilt u meer weten over het gedrag van mensen in het algemeen en uw eigen gedrag in het bijzonder? Lees dan het eBook "DISCOVER Het gedrag van mensen". Hierin treft u meer achtergrondinformatie aan en een toelichting op de betekenis van uw scores.



Uw scores op 4 dimensies van gedrag



Uw natuurlijke gedragsstijl (in kleur):

Deze gedragsstijl beschrijft het gedrag dat u laat zien wanneer u het meest uzelf bent: de comfortzone in uw gedrag. Deze gedragsstijl kost u relatief weinig energie en u laat deze stijl waarschijnlijk zien op vrije dagen of bij de interactie met familie en vrienden. Het is ook de gedragsstijl waar u op terugvalt als u onder druk komt te staan. Gedrag dat hoort bij scores boven de 50 (de energielijn) is vaak goed zichtbaar voor anderen. Afhankelijk van wat u moet doen, of van wat u wilt bereiken, zult u dichter of minder dicht bij deze gedragsstijl willen blijven.

Uw aangepaste gedragsstijl (in grijs):

Deze gedragsstijl beschrijft hoe u zich gedraagt als u zich bewust aanpast aan de eisen van een rol of een situatie. Gedrag dat hoort bij scores boven de 50 (de energielijn) is vaak goed zichtbaar voor uw collega's. Een afwijking tussen uw natuurlijke en aangepaste gedragsstijl binnen redelijke grenzen kan een gezonde indicatie zijn dat u zichzelf op dit moment uitdaagt om te performen of te leren. Een te grote afwijking kan een indicatie voor stress zijn.



Uw natuurlijke gedrag

Uw natuurlijke gedragsstijl beschrijft het gedrag dat u laat zien wanneer u het meest uzelf bent. Het is ook de gedragsstijl waar u op terugvalt als u onder druk komt te staan. Deze gedragsstijl kost u relatief weinig energie. Door rollen en situaties op te zoeken die passen bij deze gedragsstijl bereikt u meer met minder energie. De volgende opmerkingen beschrijven uw natuurlijke gedrag:

- U hebt een goed vermogen om het beleid en de waarden van de organisatie te communiceren en te ondersteunen.
- U bent goed in het betrekken van anderen bij het uitvoeren van gedetailleerde project- en actieplannen.
- U brengt bij het motiveren van en communiceren met anderen de juiste balans aan tussen rationele en emotionele argumenten.
- U bent in staat om een beginnend idee uit te laten groeien tot een volwaardige en volwassen oplossing.
- Zelfs als de organisatiedruk hoog wordt, werkt u met uw team rustig samen om een belangrijk project succesvol af te ronden.
- U bent zeer optimistisch en u wilt graag winnen.
- Gewoonlijk zult u positief en opbouwend uw feedback geven aan mensen of uw team zodat niemand zijn gevoel voor eigenwaarde verliest.
- U drijft met uw status of dossierkennis soms te veel uw zin door.



Uw aangepaste gedrag

Uw aangepaste gedragsstijl beschrijft hoe u zich gedraagt wanneer u zich bewust aanpast aan wat u denkt dat de eisen van een rol, een situatie of een werkomgeving zijn. Deze gedragsstijl kost u meer energie naarmate hij sterker afwijkt van uw natuurlijke gedragsstijl. De volgende opmerkingen beschrijven uw aangepaste gedrag:

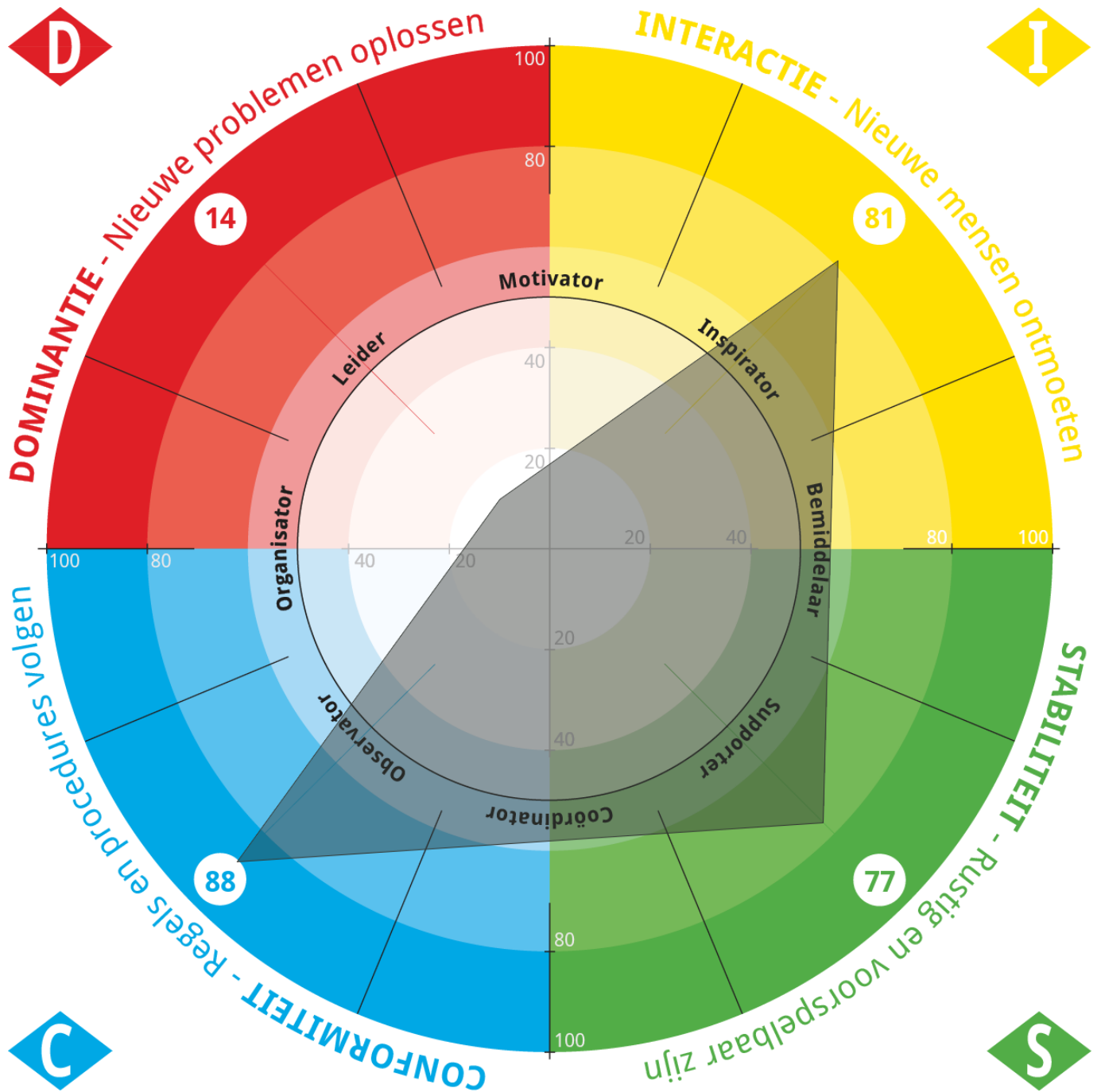
- U hebt in uw rol en op uw werk veel geduld en u wordt niet snel kwaad, maar u kunt uw frustraties soms mee naar huis nemen en daar afreageren.
- U wordt graag gezien als iemand die sociaal en evenwichtig is, zonder extremiteiten.
- U laat een groot doorzettingsvermogen zien bij het uitvoeren van taken binnen projecten, zeker als ze lang duren.
- U bent een uitstekende coach en hebt een luisterend oor voor anderen binnen en buiten het team
- Anderen binnen de organisatie benaderen u soms om hen te helpen bij privé- of werkgerelateerde problemen.
- U vraagt liever aandacht voor uw ideeën door weloverwogen suggesties te doen, dan dat u ze dwingend oplegt.
- U bent graag een uitstekende teamspeler met uw optimisme en uw talent om het ego van diegene te respecteren die meer aandacht of controle in een situatie willen hebben.
- U hebt de aanleg om een uitstekende coach te zijn voor uw collega's binnen het team of voor anderen binnen de organisatie.



4 dimensies van gedrag en de daaraan gerelateerde gedragskenmerken

Dominantie	Interactie	Stabiliteit	Conformiteit
Problemen: Hoe u problemen oplost en resultaten bereikt	Mensen: Hoe u met andere mensen omgaat en uw emoties toont	Tempo: Hoe u reageert op veranderingen en tempowisselingen	Procedures: Hoe u omgaat met procedures en protocollen
Hoge D Veeleisend Gedreven Krachtig Moedig Vastberaden Competitief Besluitvaardig Verantwoordelijk	Hoge I Optimistisch Charismatisch Inspirerend Enthousiast Gezellig Charmant Overtuigend Zelfverzekerd	Hoge S Geduldig Beheerst Voorspelbaar Ontspannen Stabiel Consistent Betrouwbaar Vriendelijk	Hoge C Behoedzaam Perfectionistisch Systematisch Voorzichtig Analytisch Ordelijk Netjes Objectief
Behoudend Welwillend Meegaand Onopvallend Lage D	Bedachtzaam Zakelijk Gereserveerd Afstandelijk Lage I	Rusteloos Actief Spontaan Dynamisch Lage S	Onafhankelijk Onconventioneel Onverschillig Grensverkennd Lage C

Zonne Stralen



Zonne Stralen



DOMINANTIE

= Hoe u problemen oplost en resultaten bereikt

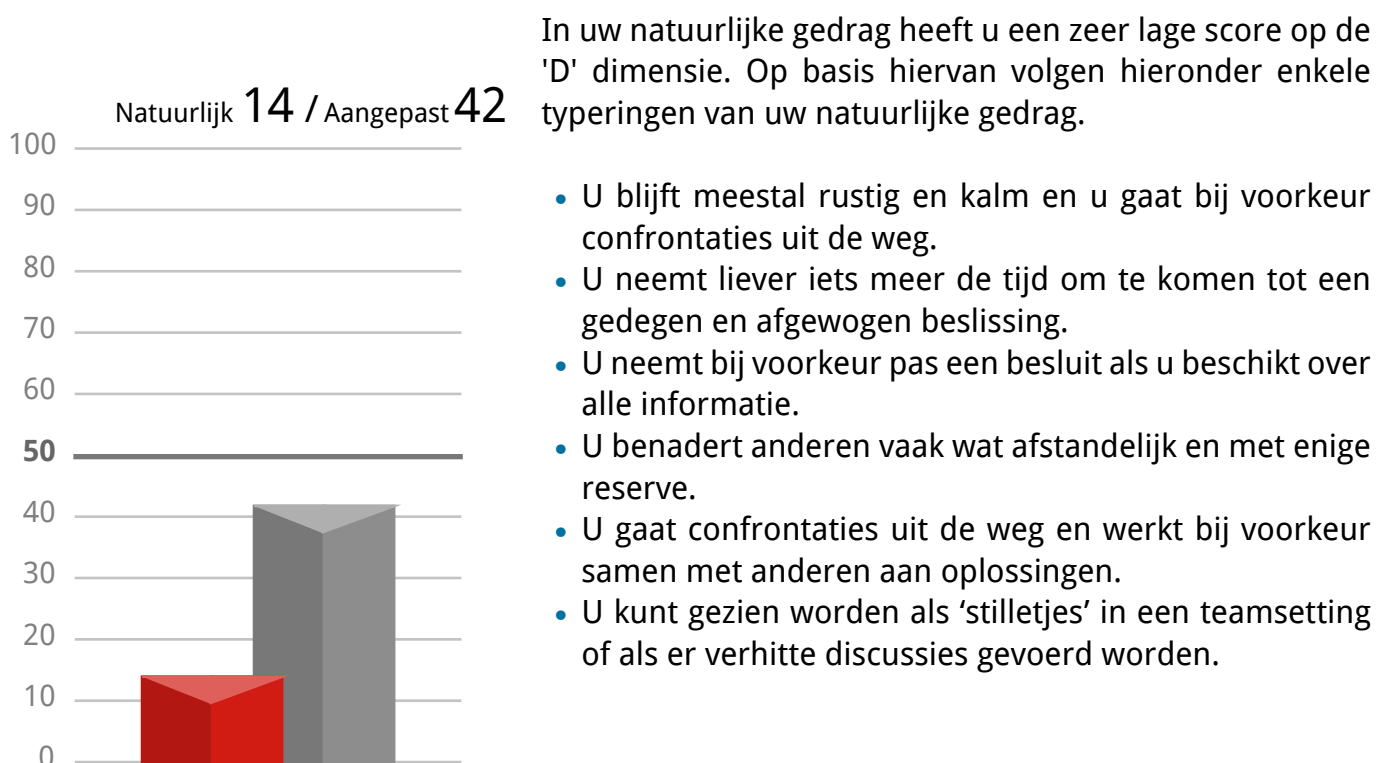
De D in DISC staat voor Dominantie. In de grafiek onderaan de bladzijde ziet u uw scores in dit kwadrant. Deze scores zijn gebaseerd op het patroon dat we zagen in uw antwoorden. Een hoge score is niet goed en een lage score is niet slecht. Het betreft namelijk een heel spectrum aan gedragskenmerken. Bijvoorbeeld:

Hogere D's —

Hebben de neiging om routinematige én nieuwe problemen snel en doortastend op te lossen. Ze hanteren een directe en actieve stijl bij het bereiken van resultaten. Bij het oplossen van nieuwe problemen lopen ze dan wel het risico dat dit type problemen verkeerd benaderd wordt of dat er foutieve oplossingen gekozen worden. Mensen met een hoge D-score zijn bereid deze risico's te nemen zelfs wanneer dit leidt tot verkeerde uitkomsten of resultaten.

Lagere D's —

Zij benaderen problemen steeds op een rustige, doordachte en gecontroleerde wijze. Zij doen dit vooral bij de voor hen nieuwe en onbekende problemen. Mensen met lagere D-scores zullen routinematige problemen wel snel oplossen omdat ze bij dit type problemen de oplossingen en uitkomsten vaak al op voorhand kennen. Als de uitkomsten onzeker zijn, dan gaan lagere D's eerst alle aspecten in kaart brengen en de verschillende opties overwegen. Pas daarna gaan ze over tot handelen.





INTERACTIE

= Hoe u met andere mensen omgaat en uw emoties toont

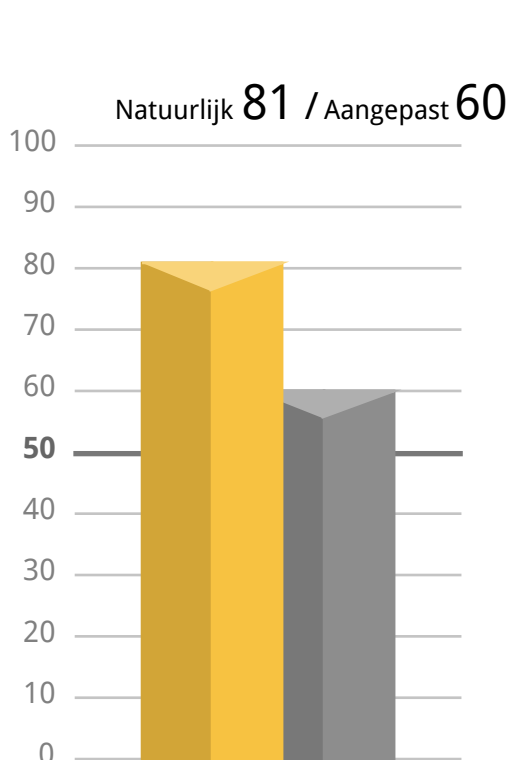
De I in DISC staat voor Interactie. In de grafiek onderaan de bladzijde ziet u uw scores in dit kwadrant. Deze scores zijn gebaseerd op het patroon dat we zagen in uw antwoorden. Een hoge score is niet goed en een lage score is niet slecht. Het betreft namelijk een heel spectrum aan gedragskenmerken. Bijvoorbeeld:

Hogere I's —

Hebben de neiging om nieuwe mensen op een vlotte, open en persoonlijke wijze te benaderen. Voor hen zijn mensen die ze nog niet kennen slechts 'vrienden' die ze nog niet hebben ontmoet. Mensen met een hoge D-, S-, of C-score kunnen ook open en spraakzaam zijn tegenover anderen, maar vaak betreft het dan mensen die ze al een tijdje kennen. Mensen met hogere I-scores zijn vaak extravert en soms ook wat impulsief.

Lagere I's —

Hebben de neiging om nieuwe mensen op een gereserveerde en gecontroleerde wijze te benaderen. De essentie hier is 'nieuwe' mensen, personen die ze nog niet eerder hebben ontmoet. Mensen met lagere I-scores zijn vaak wel open en spraakzaam tegenover vrienden en naaste collega's maar ze zijn wat meer gereserveerd bij de mensen die ze net hebben ontmoet. Ze hechten veel belang aan het controleren van hun emoties en benaderen nieuwe relaties eerder op een reflectieve dan op een emotionele wijze.



In uw natuurlijke gedrag heeft u een zeer hoge score op de 'I' dimensie. Op basis hiervan volgen hieronder enkele typeringen van uw natuurlijke gedrag.

- Uw neiging om in het contact met mensen altijd snel uw mening te geven kan door meer introverte mensen gezien worden als promotie van uzelf.
- U ontmoet altijd graag en gemakkelijk nieuwe mensen. Niemand is voor u een vreemde.
- U bent meestal niet super georganiseerd en hebt weinig oog voor de details.
- U werkt altijd zeer enthousiast met anderen samen.
- U praat openlijk en vrijuit over uw gevoelens en emoties, zowel de positieve als de negatieve.
- Meestal vinden anderen u iemand die warm en open is en die gemakkelijk met anderen omgaat.



STABILITEIT

= Hoe u reageert op veranderingen en tempowisselingen in uw werkomgeving

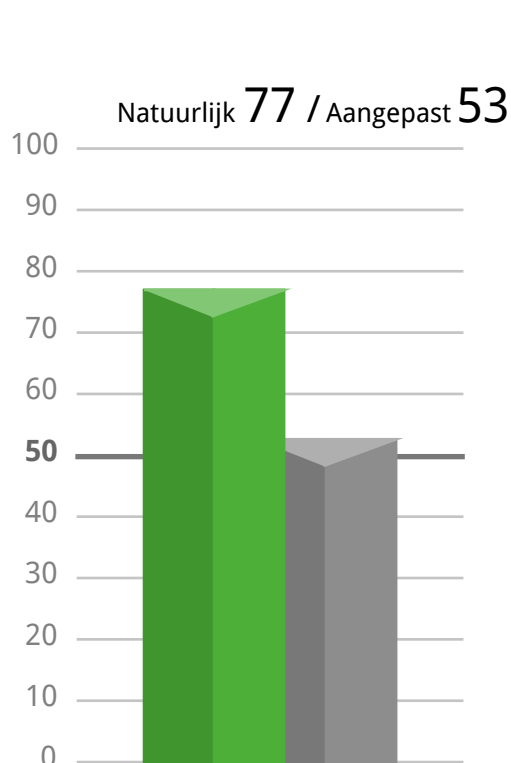
De S in DISC staat voor Stabiliteit. In de grafiek onderaan de bladzijde ziet u uw scores in dit kwadrant. Deze scores zijn gebaseerd op het patroon dat we zagen in uw antwoorden. Een hoge score is niet goed en een lage score is niet slecht. Het betreft namelijk een heel spectrum aan gedragskenmerken. Bijvoorbeeld:

Hogere S'en —

Hebben een voorkeur voor een voorspelbare, gecontroleerde werkomgeving met veel onderling overleg. Ze hechten in een werksituatie veel belang aan discipline en zekerheid. Ze zijn ook trouw aan de afdeling of de organisatie waarvoor ze werkzaam zijn. Hierdoor zullen ze waarschijnlijk meer dienstjaren in een bepaalde positie bereiken dan mensen met een hoge D-, I- of C-score. Ze kunnen ook vaak uitstekend luisteren. Ook zijn ze heel geduldige coaches en begeleiders voor anderen binnen hun team.

Lagere S'en —

Hebben een voorkeur voor een meer flexibele, dynamische en ongestructureerde werkomgeving. Ze houden van vrijheid en expressie en de mogelijkheid om snel van activiteiten te kunnen wisselen. Het routinewerk dat mensen met hogere S-scores zekerheid biedt vinden zij maar vervelend. Vanuit hun voorkeur voor spontaniteit gaan mensen met lagere S-scores op zoek naar situaties waarin zij hun energie en "high sense of urgency" kwijt kunnen.



In uw natuurlijke gedrag heeft u een hoge score op de 'S' dimensie. Op basis hiervan volgen hieronder enkele typeringen van uw natuurlijke gedrag.

- U kunt een zeer kalmerende invloed hebben op mensen die van streek zijn.
- U praat gemakkelijk met anderen en u kunt goed opschieten met veel verschillende soorten mensen.
- U bent een zeer goede teamspeler.
- U bent zeer geduldig.
- U gaat altijd ontspannen en relaxed om met de tijdsdruk waarbinnen u uw werk moet afronden.
- U volgt de regels en voorschriften die gelden bij projecten, mensen en processen trouw.



CONFORMITEIT

= Hoe u omgaat met regels die worden vastgesteld door anderen

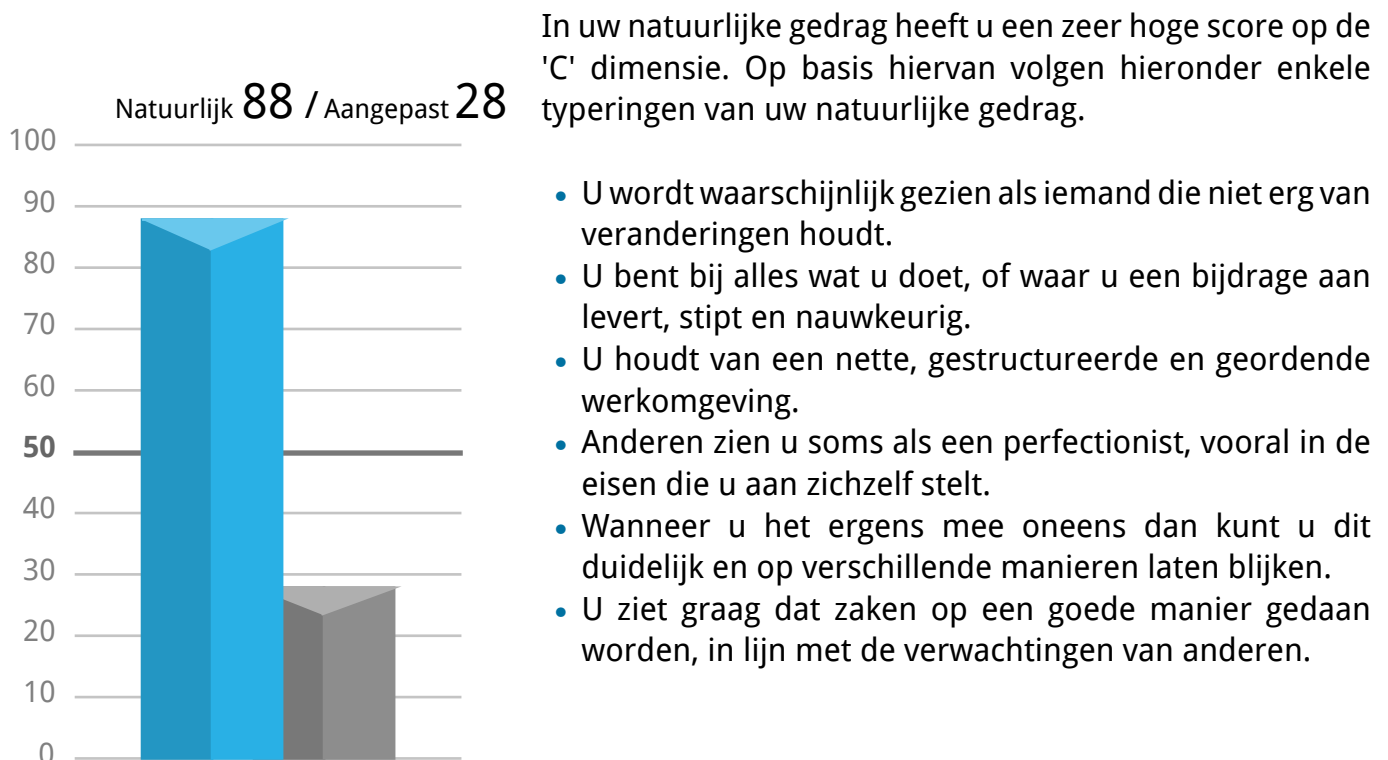
De C in DISC staat voor Conformiteit. In de grafiek onderaan de bladzijde ziet u uw scores in dit kwadrant. Deze scores zijn gebaseerd op het patroon dat we zagen in uw antwoorden. Een hoge score is niet goed en een lage score is niet slecht. Het betreft namelijk een heel spectrum aan gedragskenmerken. Bijvoorbeeld:

Hogere C's —

Houden zich in principe aan de regels, procedures en standaarden die door leidinggevenden die ze respecteren zijn opgesteld. Ze doen de dingen graag volgens het boekje. "Regels zijn er om gevolgd te worden!" is een passend motto voor mensen met hogere C-scores. Van alle gedragsstijlen hebben zij het meest affiniteit met het onderwerp 'quality control' en ze hopen oprecht dat anderen dit ook hebben.

Lagere C's —

Neigen ernaar om losser van of zelfs buiten de regels of standaardprocedures te werken. Zij zijn sterk gericht op het bereiken van resultaten. Als ze denken dat er een gemakkelijkere manier is om iets te doen ontwikkelen ze, afhankelijk van de situatie, een veelvoud aan aanpakken. Voor mensen met lagere C-scores zijn regels slechts richtlijnen die, om resultaten te behalen, genegeerd of gepasseerd mogen worden.





U kunt uw persoonlijke effectiviteit meestal substantieel vergroten door u meer bewust te zijn van uw gedrag en van het effect ervan op anderen. Op die manier kunt u een betere balans aanbrengen tussen wat u nodig hebt om optimaal te functioneren en wat uw omgeving van u nodig heeft. Het resultaat is dat u met meer plezier de dingen gaat doen en dat u meer effect ziet van uw inspanningen.

Op basis van uw natuurlijke gedragsstijl geldt dat u uw effectiviteit waarschijnlijk nog verder kunt vergroten door:

- Meer terug te vallen op anderen wanneer u onder druk staat.
- Te kiezen voor een werkomgeving waarin uw mening telt.
- Er voor te zorgen dat u routinewerk gemakkelijk kunt delegeren.
- Te werken met een duidelijke rol, taken en verantwoordelijkheden.
- Meer betrokken te zijn bij het uitzetten van de grote lijnen.
- Goed het 'wat, waarom en hoe' te begrijpen van het werk dat gedaan moet worden.
- Beter aan anderen uit te leggen wat u precies doet.
- Ruim de tijd te nemen om uw werk af te ronden.



Een omgeving die goed past bij uw natuurlijke gedragstijl zorgt ervoor dat u zich meer gemotiveerd voelt. Door goed de afzonderlijke factoren te kennen die u wel en niet motiveren kunt u steeds omgevingen creëren of opzoeken die goed bij u passen.

Op basis van uw natuurlijke gedragstijl geldt dat de volgende factoren waarschijnlijk van invloed zijn op uw motivatie:

- Een supportsysteem bij de details en het afronden van zaken.
- Interessante activiteiten naast het werk. Mensen met dezelfde scores als u zijn vaak actief betrokken bij vrijwilligerswerk of goede doelen.
- Waardering voor een projectsucces of het behalen van een doel.
- De zekerheid hebben dat de producten en diensten van uw organisatie echt van de allerhoogste kwaliteit zijn.
- Beloningen voor kwaliteit en geleverde prestaties.
- Hoge kwaliteitsnormen waar iedereen binnen de organisatie ook echt voor gaat. Niet slechts enkelen.
- Veel afwisselende activiteiten met mensen, op het werk en privé.
- Gespecialiseerd werk dat een beroep doet op uw oog voor detail en waarmee u uw nieuwsgierigheid kunt bevredigen.



Met iedere unieke combinatie van scores op de 4 gedragsdimensies, ontstaat een gedragsstijl met een aantal specifieke sterktes. Door uw eigen unieke kwaliteiten en sterktes te kennen kunt u ze nog vaker bewust inzetten. De onderstaande statements geven een goed inzicht in de specifieke sterktes van uw natuurlijke gedrag:

- U lost conflicten tussen mensen en teams op door steeds te kijken naar win-win oplossingen.
- U bent zich bewust van deadlines en u kunt veel ballen tegelijkertijd in de lucht houden.
- U zorgt ervoor dat het werk voldoet aan hoge kwaliteitseisen.
- U bent vaak oprecht enthousiast en u weet dit gevoel over te dragen op uw collega's.
- U hebt een goed gevoel voor humor en u kunt hiermee vaak het ijs breken wanneer dit nodig is.
- U opereert met tact bij het managen van projecten.
- U bent zowel mensgericht als ook bescheiden, hierdoor kunt u gemakkelijk omgaan met een grote verscheidenheid aan mensen.
- U bent een optimistische teamspeler.



Uw gedragsstijl speelt een belangrijke rol bij het bepalen van uw ideale werkomgeving. Onderstaande punten geven u een goed inzicht in de werkomgeving die het beste bij uw natuurlijke gedragsstijl past:

- Specialistische en inhoudelijke opdrachten waaraan u met een groot aantal verschillende mensen kunt samenwerken.
- Verantwoordelijkheden waarbij u vaak en intensief contact met mensen hebt en waarbij u anderen kunt ondersteunen.
- Een goede balans tussen vaste werkzaamheden en regelmatig wat verandering en afwisseling in uw werk.
- Een leiding en een directe manager die geloven in participatief leiderschap en die rekening houden met uw mening.
- De vrijheid om goede relaties met stakeholders te onderhouden.
- Een werkcultuur waarin er ook aandacht en waardering is voor de mensen achter de schermen.
- Een omgeving met weinig spanningen of confrontaties.
- Een professionele omgeving waarin u uw interesse in het coachen van anderen goed kwijt kunt.



Bij iedere unieke combinatie van scores in de 4 kwadranten, ontstaat een gedragsstijl met behalve sterktes ook een aantal mogelijke zwaktes. De kunst is uw zwaktes niet uit te vergroten door rollen of situaties op te zoeken waar u afhankelijk van ze bent.

Hieronder staan een aantal aandachtspunten die problematisch voor u kunnen worden als u er niet bewust rekening mee houdt:

- U vertrouwt mensen soms teveel en komt dan in de problemen.
- U stelt uw plannen soms te laat bij.
- U belooft soms meer dan u kunt waarmaken; oftewel u neemt soms iets te veel hooi op uw vork.
- U kunt soms iets te enthousiast zijn, zeker voor mensen die wat gereserveerder zijn.
- U kunt de kwaliteiten van anderen te hoog inschatten.
- U overschat soms uw vermogen om te overtuigen of te managen.
- U gaat soms teveel in de details op, zeker als er veel tijdsdruk is.
- U wilt soms teveel uitleg bij alle details krijgen voordat u echt overgaat tot actie.



Uw gedragstijl is mede van invloed op uw natuurlijke voorkeuren bij het leren en het overdragen van kennis op anderen. Door uw eigen comfortzone goed te kennen en deze soms bewust te verlaten leert u sneller of wordt u een nog betere instructeur, trainer of coach.

Uw persoonlijke doceerstijl:

- U besteedt veel aandacht aan evaluaties zodat deelnemers zo veel mogelijk leren.
- U gelooft dat deelnemers met kennis hun potentieel maximaal kunnen ontwikkelen.
- U verrijkt uw training met verhalen en persoonlijke ervaringen.
- U werkt graag met een breed opgezet trainingsprogramma.
- U traint een groep op een positieve en energieke manier die inspirerend werkt.
- U faciliteert groepen bij het ontwikkelen van nieuwe concepten.
- U presenteert complexe informatie logisch en gestructureerd.

Uw persoonlijke leerstijl:

- U zoekt prikkels en inspiratie op bij het leren.
- U waardeert een compliment of een aanmoediging bij het leren.
- U wilt graag weten wat de mening van een expert is over een specifiek onderwerp.
- U zoekt vaak actief het contact met anderen op maar kunt ook goed alleen werken.
- Af en toe leert u graag wat meer over uzelf of probeert u in de praktijk wat uit.
- Bij het leren verzamelt en analyseert u alle informatie.
- Training in een formele setting vindt u op zijn tijd geen probleem.



Deze pagina is uniek omdat het de enige pagina is die niet direct voor u bedoeld is maar voor de mensen die regelmatig met u communiceren. Het eerste deel bevat tips met betrekking tot de dingen die ze moeten doen om er voor te zorgen dat u hen goed begrijpt. Het tweede deel bevat tips met de dingen die ze vooral moeten vermijden als ze willen dat u hen goed begrijpt.

De DO's in de communicatie met u:

- Wees nauwkeurig en realistisch, blaas ideeën of resultaten niet op.
- Zorg dat de informatie die u gebruikt betrouwbaar is.
- Vraag Zonne naar Zonne's ideeën en meningen.
- Geef praktische ideeën en suggesties voor het verder uitwerken van ideeën.
- Kom met een concreet stappenplan waarin staat wie, wat, wanneer moet doen.
- Als u het ergens niet mee eens bent onderbouw uw standpunten dan duidelijk.
- Zorg dat u ontspannen, betrokken en positief communiceert.

De DON'Ts in de communicatie met u:

- Ga niet uit van onrealistische deadlines.
- Klaag niet over al het werk dat u zelf nog moet doen.
- Laat zaken niet onbesproken of aan het toeval over.
- Word niet te onpersoonlijk of te kritisch.
- Vergeet niet uw afspraken ook na te komen. Doe wat u zegt te doen.
- Wees niet kortaf, te zakelijk of gesloten.
- Probeer Zonne's ideeën niet te manipuleren.



Om de inzichten uit deze DISCOVER Gedrag analyse volledig te benutten is het belangrijk dat u de analyse vertaalt naar uw dagelijks leven.

DEEL 1: Interpretatie van uw persoonlijke DISC scores

DOMINANTIE:

Op welke wijze zijn uw 'D' scores van belang in uw leven?

INTERACTIE:

Op welke wijze zijn uw 'I' scores van belang in uw leven?

STABILITEIT:

Op welke wijze zijn uw 'S' scores van belang in uw leven?

CONFORMITEIT:

Op welke wijze zijn uw 'C' scores van belang in uw leven?

Uw natuurlijke gedragsstijl:

Noem één manier waarop uw natuurlijke gedragsstijl invloed heeft op uw leven.

Uw aangepaste gedragsstijl:

Noem één manier waarop uw aangepaste gedragsstijl invloed heeft op uw leven.



DEEL 2: Aanvullende interpretatie

Tips voor een betere effectiviteit:

Kunt u één manier noemen waarop u effectiever zou kunnen zijn in uw functioneren?

Tips voor een betere motivatie:

Wat hebt u nodig om gemotiveerd te blijven?

Uw sterke punten:

Welke van uw specifieke sterktes ondersteunen u het meest bij uw succes?

Uw ideale werkomgeving:

Hoe goed past uw huidige werkomgeving bij uw natuurlijke gedragsstijl?

Persoonlijke aandachtspunten:

Aan welke aandachtspunten zou u willen werken om uw functioneren te verbeteren?

Uw trainings- en leerstijl:

Welke veranderingen kunt u doorvoeren zodat u nog beter in staat bent om meer kennis op te doen?

Tips in de communicatie met u:

Welke nieuwe inzichten heeft u gekregen uit de communicatiestijl die anderen het beste bij u kunnen gebruiken?



Hieronder volgende de laatste vragen die u helpen te begrijpen hoe uw natuurlijke en aangepaste gedragsstijl bijdragen aan uw succes. En hoe deze soms uw succes belemmeren.

DEEL 3: Uw persoonlijke succes

Ondersteunend voor succes:

Hoe dragen uw natuurlijke en aangepaste gedragsstijl bij aan uw persoonlijke succes (geef specifieke voorbeelden)?

Belemmerend voor succes:

Hoe belemmeren uw natuurlijke en aangepaste gedragsstijl uw persoonlijke succes (geef specifieke voorbeelden)?



Drijfveren

WAAROM doet u de dingen die u doet?



7 Dimensies van motivatie

Deze analyse gaat over uw persoonlijke drijfveren en motivaties. Hoewel ze vaak niet direct zichtbaar zijn, spelen ze op de achtergrond een belangrijke rol bij de keuzes die u maakt en in het gedrag dat u laat zien. Zo zijn ze van invloed op de focus die u aanbrengt en de prioriteiten die u stelt. En ze zijn hoorbaar in de argumenten die u gebruikt als u ergens vóór of tégen bent.

Uw persoonlijke drijfveren zeggen iets over waar u waarde aan hecht, waar u energie van krijgt of waar u op dit ogenblik in uw leven naar streeft. Het patroon in uw drijfveren komt voort uit een unieke combinatie van uw DNA, opvoeding en levenservaring.

Uw persoonlijke drijfveren zijn redelijk stabiel, maar ze kunnen wel veranderen door belangrijke gebeurtenissen in de loop van uw leven. Denk aan een nieuwe partner leren kennen, kinderen krijgen of een dierbare verliezen.

Het patroon in uw drijfveren bestaat uit scores op 7 dimensies van motivatie. Uw score op een dimensie kan steeds variëren van laag tot zeer laag (onder de norm), tot gemiddeld (op de norm) of van hoog tot zeer hoog (boven de norm). De 7 dimensies waar we naar kijken zijn:

- **Economisch** - uw streven naar geld, praktische resultaten en opbrengsten.
- **Politiek** - uw streven naar macht, invloed, controle en verantwoordelijkheden.
- **Traditioneel** - uw streven naar orde, regelmaat en structuur.
- **Intellectueel** - uw streven naar leren, kennis, inzicht en de waarheid.
- **Esthetisch** - uw streven naar balans, harmonie, vorm en zelfrealisatie.
- **Individualistisch** - uw streven naar onafhankelijkheid en een eigen unieke identiteit.
- **Sociaal** - uw streven om anderen steeds oprecht te willen helpen.



Uw drijfveren, energie en rollen

Wilt u energie en flow in uw leven ervaren? Dan is het belangrijk dat u bewust kiest voor rollen die passen bij uw persoonlijke drijfveren, passies én talenten. In deze analyse staan we vooral stil bij uw persoonlijke drijfveren en passies.

Bij de eerste lezing van deze analyse is het handig als u er eerst rustig doorheen leest. De analyse begint met een samenvatting van uw scores op de 7 dimensies van motivatie. Vervolgens volgt per dimensie een uitgebreide toelichting.

Wilt u weten waar uw passies liggen? Kijk dan bij een tweede lezing eens alleen naar uw top-2 of top-3 drijfveren (dit zijn de drijfveren met scores boven de norm). Is er een goede fit van deze drijfveren met de belangrijkste rollen in uw leven? Dan zit u nu waarschijnlijk al lekker in uw vel.

Kijk vooral goed naar de fit met uw rol als professional. Dit is misschien niet de belangrijkste rol in uw leven, maar wel de rol waar u relatief veel tijd aan besteedt. De mate waarin er nu al sprake is van een goede fit, is ook zichtbaar in uw score op de dimensie "Bewust van en blij met rollen" van de DISCOVER Talenten analyse.

Wilt u meer weten over de rollen die bij u passen op basis van uw top-2 of top-3 drijfveren? Maak dan gebruik van de hand-out "**DISCOVER Passie-archetypes**".

Wilt u meer weten over de drijfveren van mensen in het algemeen en uw eigen drijfveren in het bijzonder? Lees dan het eBook "DISCOVER De drijfveren van mensen". Hierin treft u meer achtergrondinformatie aan en een toelichting op de betekenis van uw scores.



7 Dimensies van motivatie

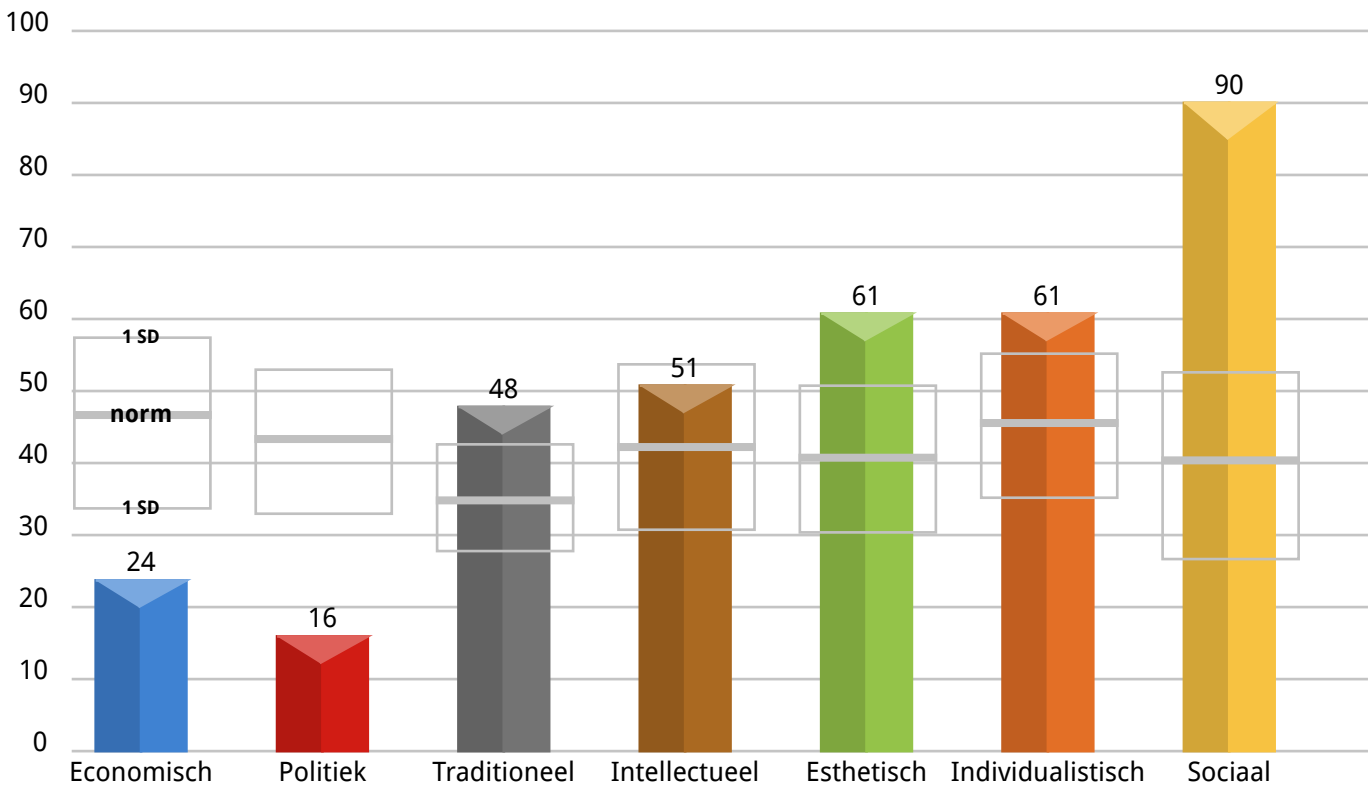
Uw drijfveren hebben vaak bewust of onbewust veel invloed op uw acties en gedrag. Met een goed inzicht in uw drijfveren begrijpt u nog beter WAAROM u dingen doet. Omdat bewuste of onbewuste drijfveren ook voor anderen vaak niet direct zichtbaar zijn is het goed om af en toe eens wat opener met collega's te praten over elkaars drijfveren. Dit leidt vaak tot verrassende inzichten en interessante feedback.

In deze analyse kijken we naar uw scores op de volgende 7 drijfveren:

Drijfveer	Het streven naar
Economisch	Geld, praktische resultaten, opbrengsten
Politiek	Controle, macht, invloed
Traditioneel	Orde, regelmaat, structuur
Intellectueel	Kennis, inzicht, leren
Esthetisch	Vorm, balans, harmonie, zelfexpressie
Individualistisch	Onafhankelijkheid, eigen identiteit
Sociaal	Dienstbaarheid, anderen helpen

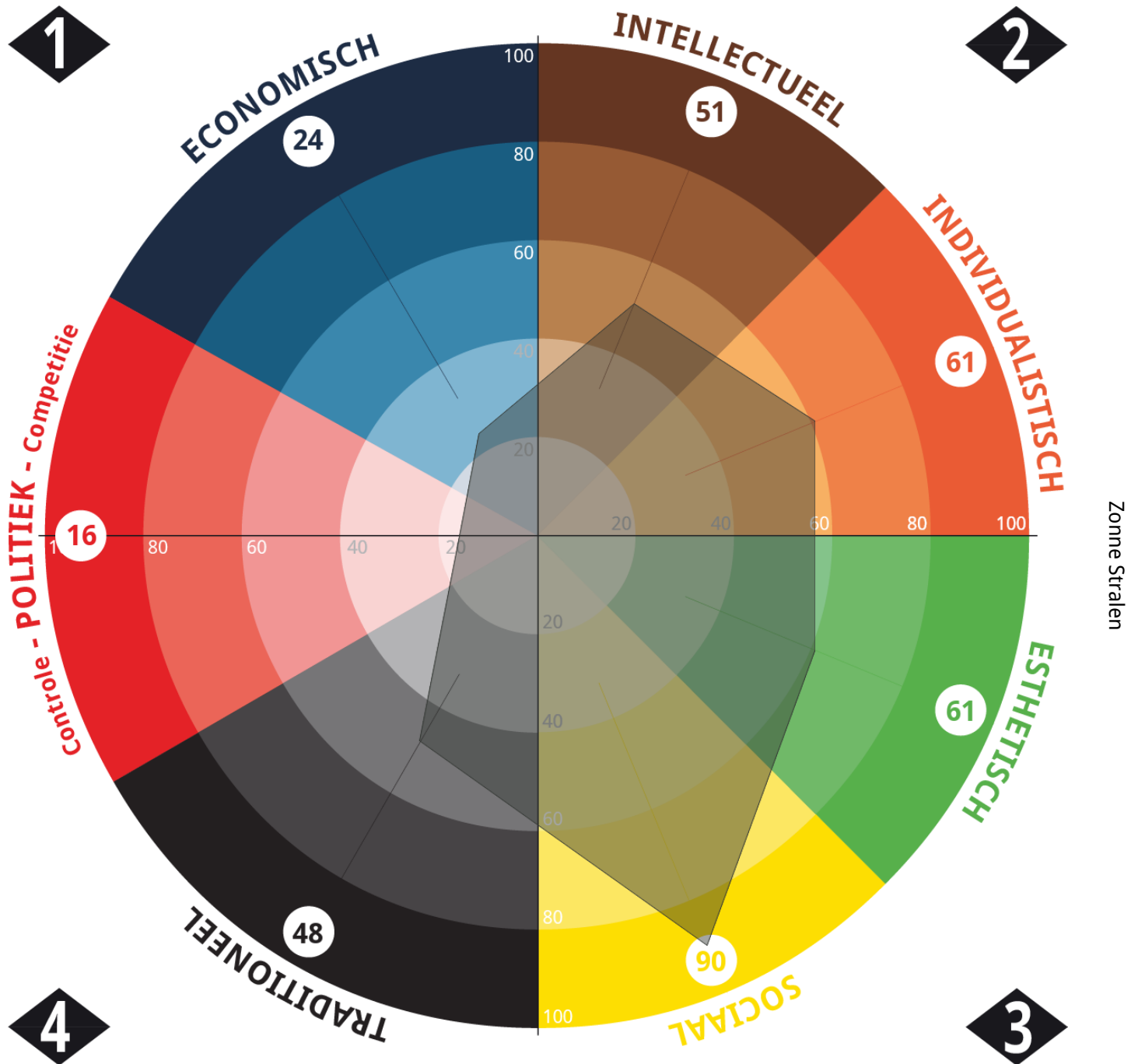


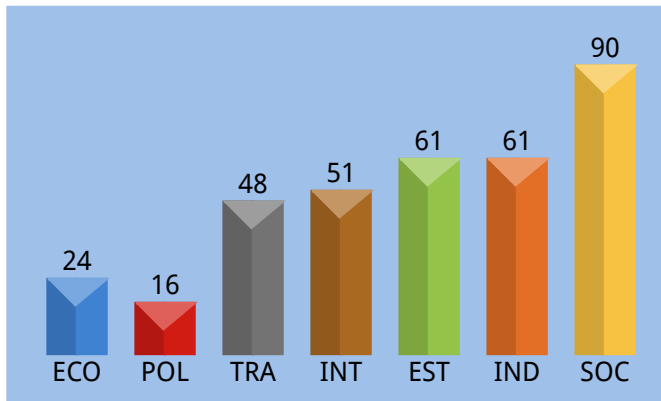
Uw scores op 7 dimensies van motivatie



Laag Economisch	U krijgt meer energie van het nastreven van de doelen van uw team of organisatie dan van het nastreven van uw eigen doelen.
Zeer laag Politiek	U houdt niet van competitie en vindt het prettig zich dienstbaar naar anderen op te stellen.
Hoog Traditioneel	U werkt graag binnen een vaste structuur. Is deze structuur nog niet aanwezig, dan heeft u er behoefte aan dat deze er komt.
Gemiddeld Intellectueel	U hecht aan 'kennis van zaken' op het ogenblik dat u geconfronteerd wordt met een probleem of situatie.
Hoog Esthetisch	U vindt vormgeving, balans en harmonie belangrijk. U waardeert duurzaamheid en hecht aan tijd en ruimte voor uzelf.
Hoog Individualistisch	U hecht veel waarde aan het kunnen maken van uw eigen keuzes en vindt het geen probleem deze keuzes aan uw omgeving kenbaar te maken.
Zeer hoog Sociaal	U hecht veel waarde aan het samen van betekenis te zijn voor anderen of de maatschappij. U heeft een oprechte bereidheid anderen te helpen.

Zonne Stralen





De economische dimensie:

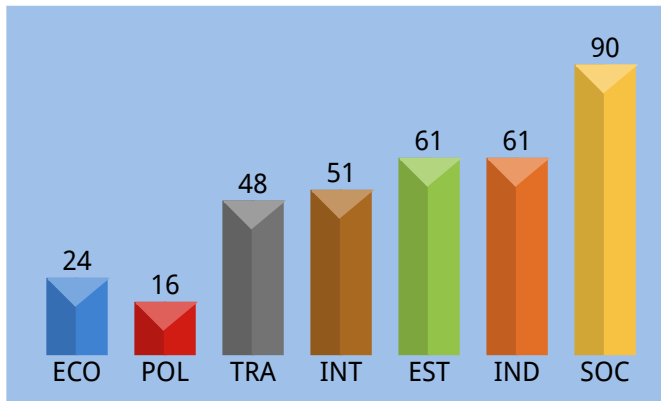
Deze dimensie laat zien in welke mate u eraan hecht dat uw tijd, energie en inspanningen ook iets concreets opleveren: een bottom-line eindresultaat; materiële zekerheid; of (financiële) onafhankelijkheid.

[1] Algemene kenmerken:

- Uw lagere score op de economische drijfveer is een indicatie dat u niet alleen door geld en door praktische opbrengsten gedreven wordt. Dit houdt niet in dat u een goede (financiële) compensatie niet op prijs stelt.
- U vindt geld belangrijk als middel, maar niet als doel op zichzelf.
- Uw score is een indicatie dat u weinig belang hecht aan materiële zaken of dat u al beschikt over een zekere mate aan financiële stabiliteit en zekerheid.
- Uw lage score op de economische drijfveer houdt waarschijnlijk in dat u zich in uw werk en leven niet alleen richt op materiële zaken, een bonusstructuur of een hoog salaris.
- U vindt het niet belangrijk om materiële zaken of geld te gebruiken als meetlat voor uw persoonlijke succes.

[2] Sterke punten:

- U kijkt zelden of nooit naar een project vanuit een blik “En wat heb ik er zelf aan?”.
- Voor u is geld verdienen slechts een noodzakelijk kwaad. De drijfveren waarop u in deze analyse hoger scoort geven u een beter inzicht in waar uw echte passies liggen.
- U bent een echte teamspeler, altijd bereid om uw bijdrage te leveren.
- U kijkt breed naar zaken, niet alleen vanuit een economisch perspectief.
- U kunt goed kijken naar en goed overweg met de mensgerichte aspecten van uw werk.



De economische dimensie:

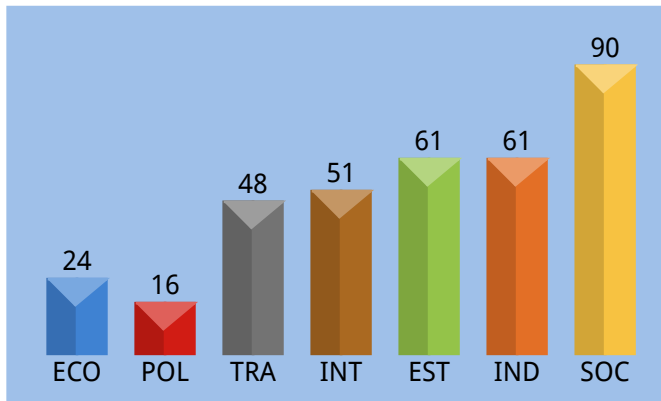
Deze dimensie laat zien in welke mate u eraan hecht dat uw tijd, energie en inspanningen ook iets concreets opleveren: een bottom-line eindresultaat; materiële zekerheid; of (financiële) onafhankelijkheid.

[3] Wat motiveert u en waar krijgt u energie van?:

- U wordt bij voorkeur beloond op basis van uw totale bijdrage aan de organisatie in plaats van op basis van slechts één enkele prestatie. U staat ook open voor niet financiële beloningen (b.v. congres bijwonen, extra vrije dagen).
- U vindt de inhoud van uw werk net zo belangrijk als de hoogte van een salaris of bonus.
- U moet teveel routinewerk vermijden.
- U wordt maar beperkt gedreven en gestimuleerd door financiële beloningen en incentives.
- U moet onthouden dat de stille krachten binnen een organisatie vaak net zo belangrijk zijn als de meer zichtbare collega's.

[4] Uw persoonlijke doceer- en leerstijl:

- U benadert een training of een opleiding niet steeds met een houding van "En wat heb ik eraan?".
- U werkt graag samen binnen een teamverband waarbij u samen leert en onderling ideeën uit kunt wisselen.
- Uw score komt overeen met die van mensen die graag in team- of groepsverband leren.
- U ziet graag weinig tot geen competitie tussen trainingsgroepen.

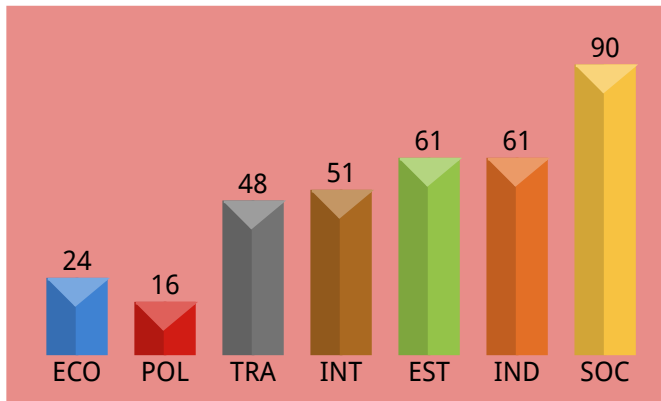


De economische dimensie:

Deze dimensie laat zien in welke mate u eraan hecht dat uw tijd, energie en inspanningen ook iets concreets opleveren: een bottom-line eindresultaat; materiële zekerheid; of (financiële) onafhankelijkheid.

[5] Continue aandachtspunten:

- U kunt soms wat meer waardering opbrengen voor mensen met een sterkere economische drijfveer.
- U moet uw aandacht niet over te veel zaken tegelijkertijd verspreiden door dingen te gaan doen die anderen ook goed kunnen doen.
- U hebt soms wat coaching nodig bij het aanbrengen van een sterkere focus op concrete (en financiële) eindresultaten.
- U moet misschien leren wat vaker "Nee!" te zeggen.
- U gaat soms te veel verplichtingen aan; zowel op het werk als daarbuiten.



De politieke dimensie:

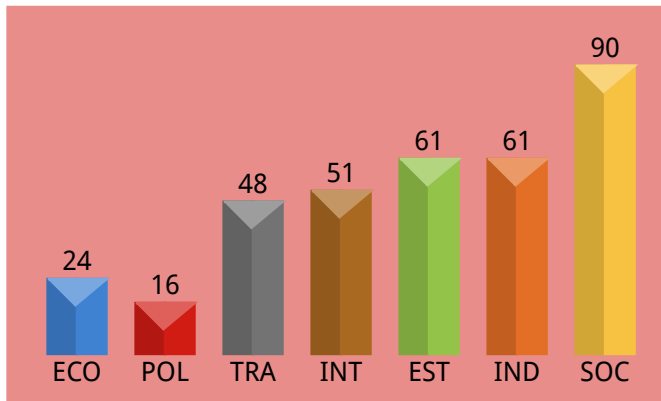
Deze dimensie laat zien in welke mate u invloed wilt uitoefenen op uw eigen lot en dat van anderen. Politiek gedreven mensen hechten belang aan status en macht, zijn competitief ingesteld en geven graag leiding.

[1] Algemene kenmerken:

- U bent vaak een stabiliserende factor en een verbindende kracht binnen een team.
- U wacht liever met het geven van uw mening totdat u alle kanten van een probleem of issue hebt onderzocht.
- Bij machtspeletjes stelt u zich bij voorkeur neutraal op.
- Hoewel u niet vaak in de schijnwerpers staat stelt u oprechte waardering en erkenning op zijn tijd wel op prijs.
- Bij opdrachten en projecten bent u een echte teamspeler.

[2] Sterke punten:

- U levert graag uw bijdrage aan het realiseren van een doel zolang er ook maar rekening wordt gehouden met uw persoonlijke behoeftes.
- U werkt bij voorkeur op basis van een goede consensus.
- U bent altijd bereid om collega's te helpen wanneer ze ergens in vastlopen en hulp nodig hebben.
- U benadert iedereen binnen het team altijd met respect.
- Een persoonlijk gevoel van voldoening is voor u belangrijker dan erkenning voor geleverde prestaties.



De politieke dimensie:

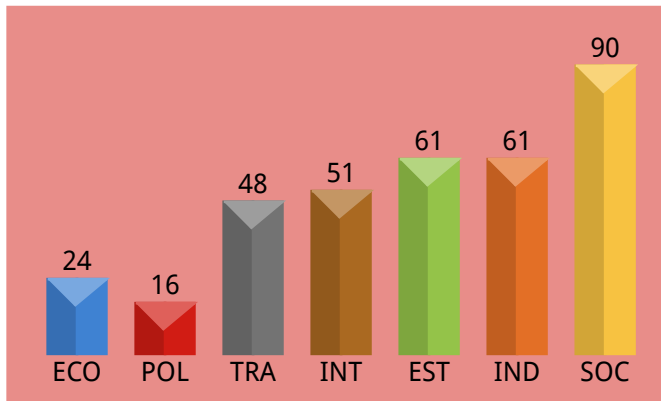
Deze dimensie laat zien in welke mate u invloed wilt uitoefenen op uw eigen lot en dat van anderen. Politiek gedreven mensen hechten belang aan status en macht, zijn competitief ingesteld en geven graag leiding.

[3] Wat motiveert u en waar krijgt u energie van?:

- U moet geen posities opzoeken waarmee u in de spotlights komt te staan als u dit niet zelf graag wilt.
- U acteert graag als een stabiliserende kracht binnen een project of uw team.
- U houdt van openheid en eerlijkheid: zelfs bij slecht nieuws.
- U vervult graag een ondersteunende rol binnen een team.
- Zorg dat u steeds voldoende uitgedaagd blijft.

[4] Uw persoonlijke doceer- en leerstijl:

- Mensen met een zelfde score als u hebben vaak een voorkeur voor leren en trainen in teamverband.
- U wordt meer gemotiveerd en doet actiever aan een training mee als u ziet dat iedere deelnemer actief bijdraagt aan een goede leerervaring voor de hele groep.
- U hebt een lichte voorkeur voor professionele trainings- en ontwikkelingsactiviteiten met een duidelijk doel en structuur.
- U leert liever in teamverband dan zelfstandig.
- U houdt meer van trainingsactiviteiten die gericht zijn op samenwerken dan die gericht zijn op de competitie aangaan.

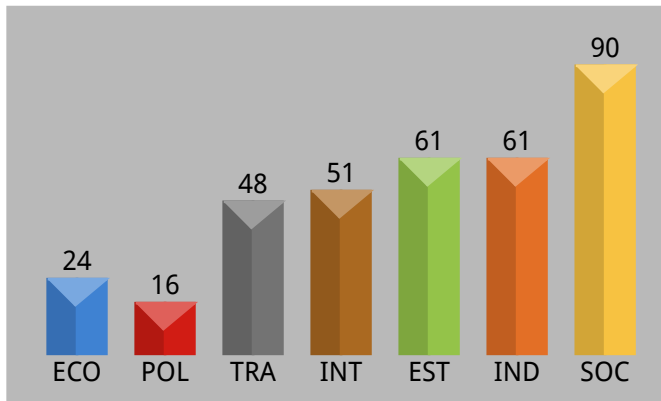


De politieke dimensie:

Deze dimensie laat zien in welke mate u invloed wilt uitoefenen op uw eigen lot en dat van anderen. Politiek gedreven mensen hechten belang aan status en macht, zijn competitief ingesteld en geven graag leiding.

[5] Continue aandachtspunten:

- U kunt nog wat vaker een duidelijk standpunt innemen ten aanzien van werkgerelateerde onderwerpen of vraagstukken.
- Anderen maken soms gebruik of misbruik van u waarna u in stilte boos wordt.
- U wordt vaak wat stil als er conflicten ontstaan waardoor u niet meer bijdraagt aan het vinden van oplossingen.
- U hebt soms wat aansporing nodig om ook de erkenning te vragen voor uw professionele bijdrage aan het werk.
- U gaat soms de positieve confrontatie met anderen niet aan omdat u niet van conflicten houdt.



De traditionele dimensie:

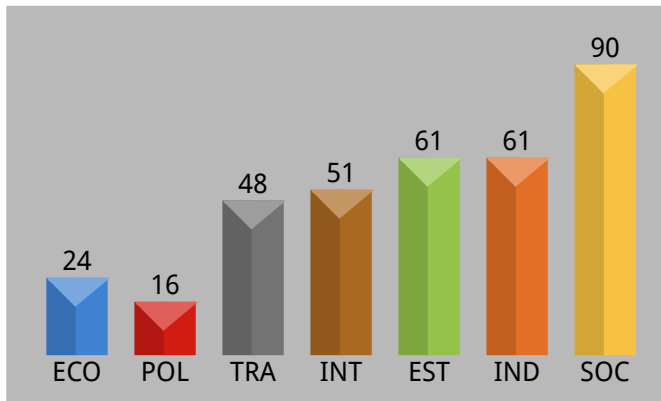
Deze dimensie laat zien in welke mate u hecht aan orde, regelmaat en structuur. Traditioneel ingestelde mensen creëren houvast en zekerheid door het volgen van vaste principes, richtlijnen en structuren.

[1] Algemene kenmerken:

- U houdt graag vast aan wat werkt.
- U hebt waarschijnlijk zo uw eigen manieren om de dingen te doen.
- U vindt het belangrijk dat beloftes ook nagekomen worden.
- U bent precies en u volgt de vastgestelde procedures.
- U legt uw eigen activiteiten goed vast en u houdt van lijstjes.

[2] Sterke punten:

- U bent betrouwbaar en consistent.
- U hecht aan tradities en vaste rituelen.
- U bent vaak een stabiele factor in een dynamische omgeving.
- U hebt een goed oog voor details.
- U houdt zich aan planningen en u haalt uw deadlines.



De traditionele dimensie:

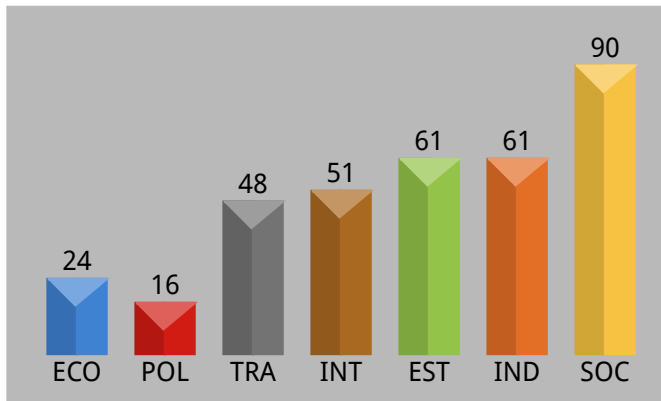
Deze dimensie laat zien in welke mate u hecht aan orde, regelmaat en structuur. Traditioneel ingestelde mensen creëren houvast en zekerheid door het volgen van vaste principes, richtlijnen en structuren.

[3] Wat motiveert u en waar krijgt u energie van?:

- U wilt graag precies de achtergronden begrijpen bij specifieke werkinstructies.
- U krijgt graag voldoende de tijd om u aan te passen aan nieuwe concepten of procedures.
- Zorg er voor dat u beschikt over voldoende informatie, tijd en middelen bij het afronden van opdrachten.
- U werkt graag met duidelijke richtlijnen en instructies.
- U wilt graag dat onvolkomenheden direct worden hersteld zodat uw productiviteit er niet onder lijdt.

[4] Uw persoonlijke doceer- en leerstijl:

- U hebt een voorkeur voor trainingen met veel details en met een duidelijke structuur.
- U leert zeer gedisciplineerd.
- U begrijpt graag goed de achtergronden bij het leren van nieuwe dingen.

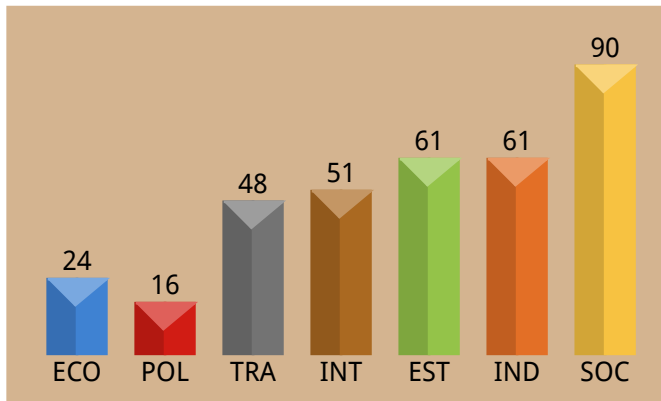


De traditionele dimensie:

Deze dimensie laat zien in welke mate u hecht aan orde, regelmaat en structuur. Traditioneel ingestelde mensen creëren houvast en zekerheid door het volgen van vaste principes, richtlijnen en structuren.

[5] Continue aandachtspunten:

- Als u werkt in een dynamische omgeving zorg er dan voor dat u zich flexibel genoeg opstelt.
- Zorg ervoor dat u iedereen consistent aan de regels houdt.
- U zou soms wat losser met de regels kunnen omgaan.
- U moet zich soms nog wat betere realiseren dat iedereen zo zijn eigen manier heeft om de dingen te doen.
- U moet beseffen dat veranderingen soms goed, productief en noodzakelijk zijn.



De intellectuele dimensie:

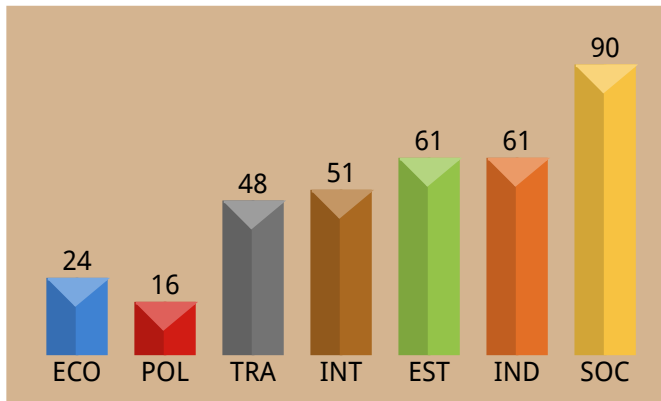
Deze dimensie laat zien in welke mate u hecht aan het vergaren van nieuwe kennis en inzichten. Intellectueel gedreven mensen zijn rationele denkers, continu op zoek naar de ultieme waarheid.

[1] Algemene kenmerken:

- U kunt een goede balans aanbrengen tussen een meer abstracte en een meer praktische benadering van zaken.
- U bent iemand die het belang van de grote lijnen ziet maar die tegelijkertijd ook tijd en aandacht heeft voor de praktische details.
- U verliest zich niet snel in de details, maar u houdt wel rekening met de details bij het nemen van beslissingen.
- U hebt een gemiddelde score op de intellectuele drijfveer. Dit betekent dat u kennis opdoen belangrijk vindt maar tegelijkertijd is dit niet een primaire drijfveer voor u.
- U bent iemand die een stabiliserende factor is binnen het team als er gewerkt moet worden aan specifieke, complexe vraagstukken.

[2] Sterke punten:

- U bent zich steeds goed bewust van wat er gedaan moet worden en u onderneemt op tijd actie.
- U hebt een goed oog voor details maar tegelijkertijd bent u ook erg praktisch ingesteld.
- U bent een stabiliserende factor binnen uw team.
- U begrijpt zowel de behoeftes van mensen met een hogere en als met een lagere score op de intellectuele drijfveer.
- U verdiept zich graag in de technische details van zaken zonder dat u zich daarbij in de details verliest.



De intellectuele dimensie:

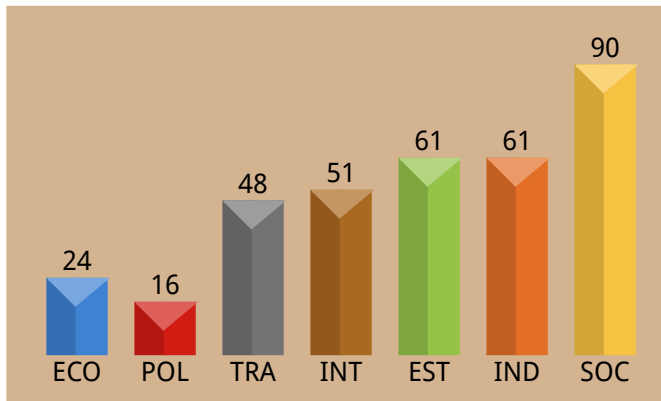
Deze dimensie laat zien in welke mate u hecht aan het vergaren van nieuwe kennis en inzichten. Intellectueel gedreven mensen zijn rationele denkers, continu op zoek naar de ultieme waarheid.

[3] Wat motiveert u en waar krijgt u energie van?:

- U ziet zowel de grote lijnen als het belang van details. Hierdoor bent u vaak een stabiele factor bij het werk aan sterk kennis gedreven vraagstukken.
- Uw score op de intellectuele drijfveer komt overeen met de score van een typische business professional.
- Uw perspectief op zaken is vaak een verbindende factor.
- Kijk ook goed naar de drijfveren waarop u hoger of lager scoort. Deze drijfveren geven u waarschijnlijk een beter inzicht in wat u echt drijft.

[4] Uw persoonlijke doceer- en leerstijl:

- U bent redelijk flexibel ingesteld als het gaat om het participeren in verschillende trainingsprogramma's.
- U bent zich bewust van het belang van goede trainingen en de praktische zaken die u daarbij kunt leren.
- U begrijpt goed dat sommige mensen altijd meer van een onderwerp willen weten en dat andere mensen zich vooral richten op de praktische toepasbaarheid van iets.
- Omdat u gemiddeld scoort op de intellectuele drijfveer is het ook belangrijk om goed te kijken naar de inzichten die u krijgt bij uw scores op de andere drijfveren.

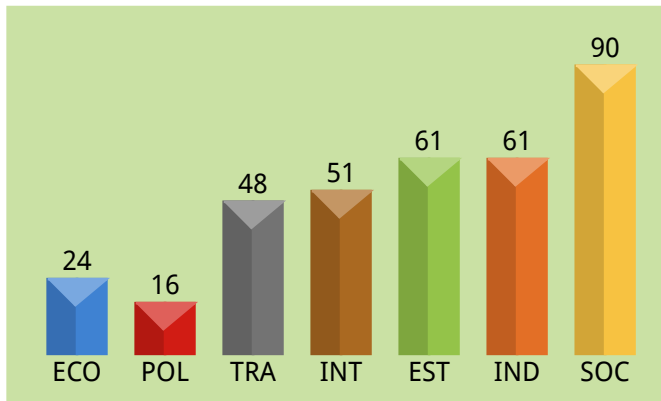


De intellectuele dimensie:

Deze dimensie laat zien in welke mate u hecht aan het vergaren van nieuwe kennis en inzichten. Intellectueel gedreven mensen zijn rationele denkers, continu op zoek naar de ultieme waarheid.

[5] Continue aandachtspunten:

- Bij complexe theoretische kwesties kunt u nog wat vaker uw kennis en inzicht demonstreren.
- U kunt nog wat vaker en duidelijker een steviger standpunt innemen ten aanzien van nieuwe initiatieven.
- U moet goed kijken naar uw scores op de andere drijfveren om te bepalen hoe belangrijk de intellectuele drijfveer voor u is.



De esthetische dimensie:

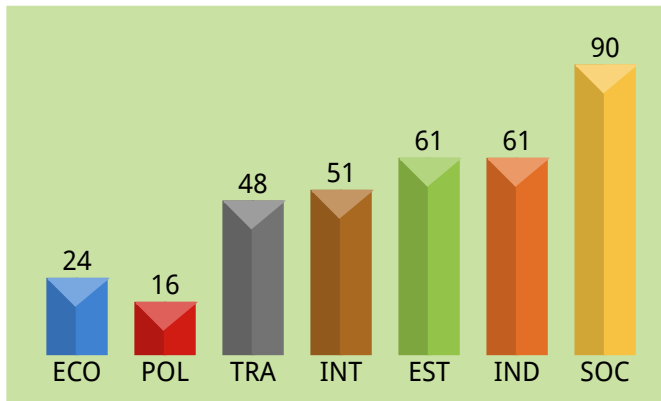
Deze dimensie laat zien in welke mate u hecht aan een goede balans en harmonie in uw leven. Esthetisch gedreven mensen waarderen creativiteit, ruimte voor zelfexpressie en mooie vormgeving.

[1] Algemene kenmerken:

- U houdt van een plezierige en visueel aantrekkelijke werkomgeving.
- U vindt het leuk om anderen te helpen, te coachen en hen iets te leren, vooral op het gebied van creatieve expressie.
- U bent gevoeliger voor zaken als harmonie en balans dan anderen.
- U kunt beloningsvormen en waardering die verder gaan dan puur en alleen financiële incentives zeer op prijs stellen.
- U wilt graag de gevoelens, de overtuigingen en de drijfveren van anderen kennen en begrijpen.

[2] Sterke punten:

- U verrijkt vaak discussies met uw creatieve, afwijkende zienswijze.
- U bent in het leven op zoek naar meer dan werken alleen.
- U kunt een gespannen situatie doorbreken met een gevatte of grappige opmerking.
- U gelooft dat iedereen creatief kan zijn; iedereen wel op zijn eigen unieke wijze.
- U bent altijd op zoek naar een betere werk-privé balans, creatieve uitdagingen en u houdt van visueel aantrekkelijke omgevingen.



De esthetische dimensie:

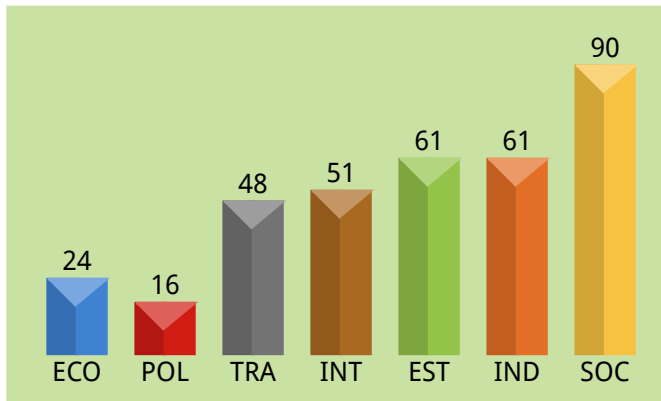
Deze dimensie laat zien in welke mate u hecht aan een goede balans en harmonie in uw leven. Esthetisch gedreven mensen waarderen creativiteit, ruimte voor zelfexpressie en mooie vormgeving.

[3] Wat motiveert u en waar krijgt u energie van?:

- U kunt sterk gemotiveerd raken door activiteiten gericht op de vorm en mooie vormgeving (bijv. creativiteit, groene initiatieven, et cetera).
- U wilt in voldoende mate zelf kunnen bepalen waar u werkt of hoe u dingen voor elkaar krijgt.
- U moet ook wat tijd reserveren voor niet werkgerelateerde activiteiten.
- U kunt onderzoeken of u meer betrokken kunt raken bij milieuvriendelijke of groene initiatieven.
- U bent oprecht geïnteresseerd in de ideeën en emoties van anderen.

[4] Uw persoonlijke doceer- en leerstijl:

- U linkt nieuwe kennis aan nieuwe manieren en vormen van creativiteit, harmonie en een goede werk-privé balans.
- U hebt het vermogen om een training af te stemmen op de interesses en behoeftes van anderen.
- Als u nieuwe dingen leert in een training of in uw professionele ontwikkeling dan probeert u deze te gebruiken bij het bedenken van nieuwe creatieve oplossingen.

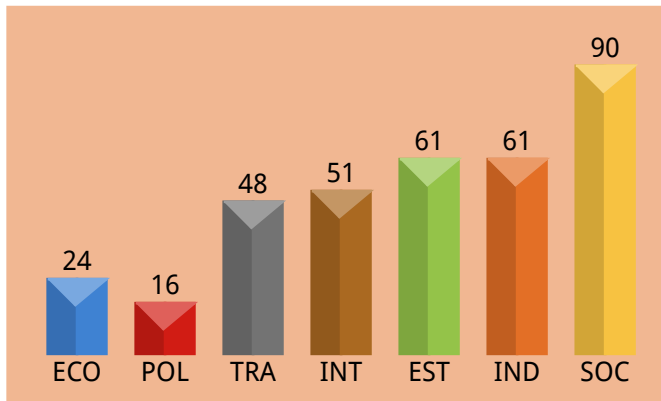


De esthetische dimensie:

Deze dimensie laat zien in welke mate u hecht aan een goede balans en harmonie in uw leven. Esthetisch gedreven mensen waarderen creativiteit, ruimte voor zelfexpressie en mooie vormgeving.

[5] Continue aandachtspunten:

- U kunt voordeel hebben van een wat meer pragmatische houding.
- Houd er rekening mee dat niet iedereen evenveel waarde hecht aan esthetische vormgeving, balans en harmonie als u.
- U moet onthouden dat de inhoud en snelheid soms belangrijker zijn dan de vorm en kwaliteit.
- U kunt zichzelf soms verliezen in uw eigen creativiteit en verbeelding als u niet met beide benen op de grond blijft staan.
- U kunt uw creatieve energie altijd nog inzetten als u vindt dat u te lang alleen praktisch moet handelen.



De individualistische dimensie:

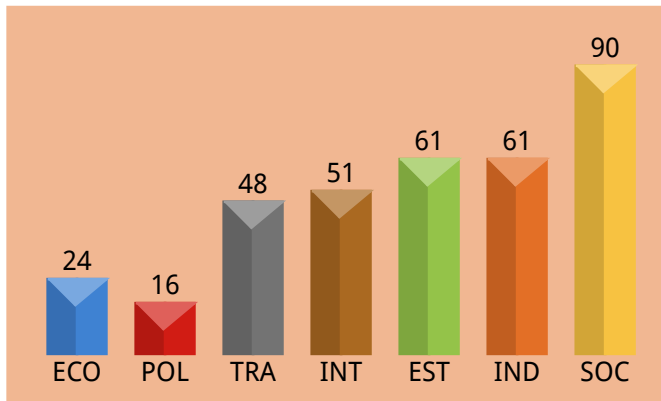
Deze dimensie laat zien in welke mate u graag gezien wordt voor wie u bent; een uniek mens. Individualistisch ingestelde mensen willen hun werk en leven naar eigen inzicht kunnen indelen, los van externe druk en sociale conventies.

[1] Algemene kenmerken:

- U ervaart veel voldoening als u een moeilijke opdracht op een creatieve wijze hebt afgerond en hier de erkenning en waardering voor ontvangt.
- U beschikt over een sterk en creatief probleemoplossend vermogen en u gaat waarschijnlijk risico's niet uit de weg.
- U beschikt in uw werk over veel energie.
- Het patroon in uw scores zijn een indicatie dat u iemand bent die sterk hecht aan een eigen identiteit.
- U volgt graag uw eigen weg en eigen methodes.

[2] Sterke punten:

- U bent niet bang om gecalculeerde risico's te nemen.
- U houdt van het geven van presentaties aan kleine en grote groepen mensen en meestal wordt u gezien als een boeiende en inspirerende spreker.
- U bent iemand met veel nieuwe en verfrissende ideeën.
- U kunt goed een eigen en afwijkend standpunt innemen bij ideeën of bij het benaderen van problemen.
- U gelooft sterk in de eigen en unieke kracht van mensen.



De individualistische dimensie:

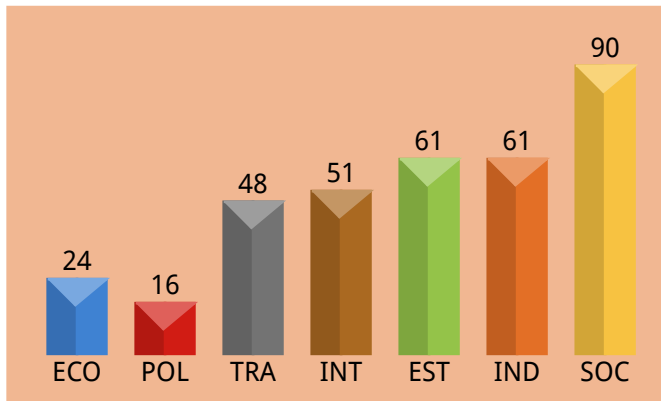
Deze dimensie laat zien in welke mate u graag gezien wordt voor wie u bent; een uniek mens. Individualistisch ingestelde mensen willen hun werk en leven naar eigen inzicht kunnen indelen, los van externe druk en sociale conventies.

[3] Wat motiveert u en waar krijgt u energie van?:

- U krijgt graag de vrijheid en ruimte om uw werk geheel naar eigen inzicht in te delen.
- Onthoud dat u iemand bent die het fijn vindt om met anderen samen te werken maar dat u soms ook even wat tijd en ruimte voor uzelf nodig hebt.
- U hebt soms even wat tijd nodig om een nieuw idee uit te proberen voordat u met een definitief oordeel komt.
- U werkt soms graag even alleen en zelfstandig, los van het team.
- U functioneert het beste als u zich continu verder kunt ontwikkelen en kunt blijven groeien.

[4] Uw persoonlijke doceer- en leerstijl:

- U houdt van een groot en gevarieerd aanbod aan trainingen en professionele ontwikkelingskansen.
- Bij het leren zit u bij voorkeur niet in een strak keurslijf maar krijgt u graag voldoende de ruimte om uw eigen weg te kiezen.
- Bij het leren bent u altijd bereid om iets nieuws uit te proberen.
- U vindt het interessant om wat u leert direct te gebruiken voor het leveren van een unieke bijdrage aan de prestatie van uw team.

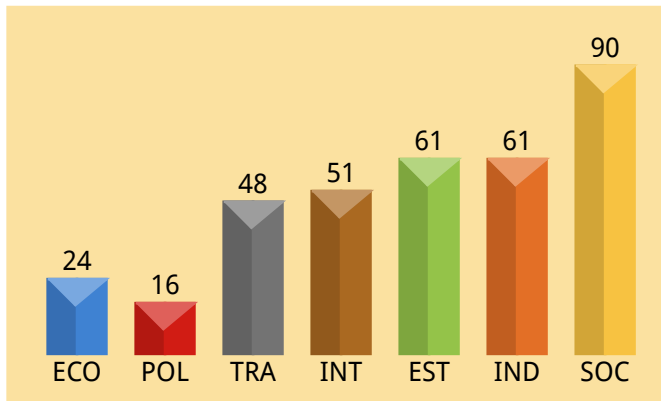


De individualistische dimensie:

Deze dimensie laat zien in welke mate u graag gezien wordt voor wie u bent; een uniek mens. Individualistisch ingestelde mensen willen hun werk en leven naar eigen inzicht kunnen indelen, los van externe druk en sociale conventies.

[5] Continue aandachtspunten:

- Uw unieke aanpak en benadering van zaken is niet altijd succesvol en kan soms leiden tot conflicten met anderen als u onvoldoende rekening met hen houdt.
- Soms kunnen mensen met een hoge score op de individualistische drijfveer maar blijven doorpraten tijdens een presentatie. Zorg ervoor dat u ook goed luistert naar de feedback en reacties van anderen.
- Doordat u wat meer op uzelf gericht bent kunnen uw waarden soms botsen met die van anderen. Zorg er voor dat u voldoende rekening met anderen blijft houden.
- Houd er rekening mee dat u niet altijd de enige bent met goede ideeën.
- U kunt soms beter wat minder praten en wat meer luisteren.



De sociale dimensie:

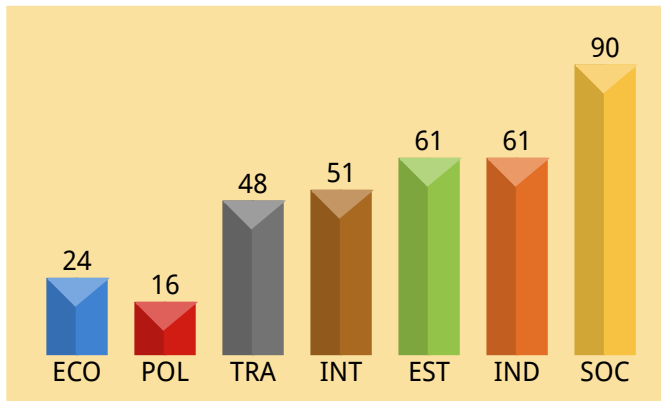
Sociaal gedreven mensen zijn bereid om andere mensen helpen zonder dat zij hiervoor direct iets terugverwachten. Zij stellen hun talenten, tijd, middelen en energie ruimhartig ter beschikking aan anderen.

[1] Algemene kenmerken:

- U wilt zeer graag anderen helpen en ondersteunen.
- U houdt rekening met de gevoelens van anderen binnen het team.
- Uw oprechte interesse in anderen blijkt onder meer uit de wijze waarop u met anderen communiceert.
- U helpt anderen zeer graag bij hun persoonlijke groei en ontwikkeling.
- U vindt anderen helpen meestal belangrijker dan een salaris en inkomen.

[2] Sterke punten:

- U bent iemand die zonder aarzelen en zonder dat men u daarom hoeft te vragen anderen helpt.
- U bent enthousiast en u houdt van werken in teamverband of in een sociale setting.
- U bent een zeer goede teamspeler.
- U benadert anderen steeds met veel respect en waardering.
- U bent altijd zeer bereid om anderen te helpen, te ondersteunen of te coachen.



De sociale dimensie:

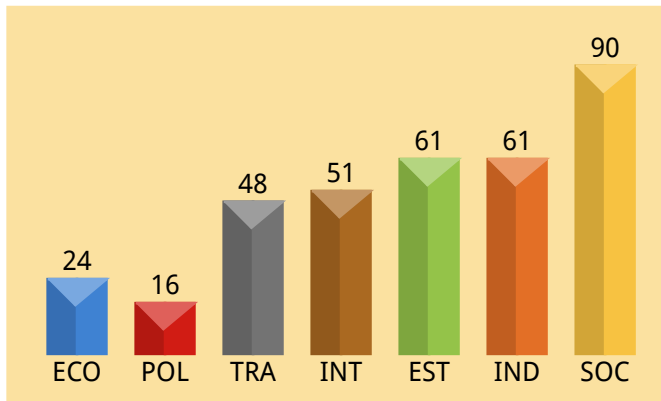
Sociaal gedreven mensen zijn bereid om andere mensen helpen zonder dat zij hiervoor direct iets terugverwachten. Zij stellen hun talenten, tijd, middelen en energie ruimhartig ter beschikking aan anderen.

[3] Wat motiveert u en waar krijgt u energie van?:

- U moet ervoor zorgen dat u een professionele uitlaatklep vindt voor uw verlangen om anderen te helpen.
- U krijgt graag de ruimte en flexibiliteit om anderen te helpen bij het werken aan verschillende opdrachten en projecten.
- U moet voldoende tijd reserveren voor vrijwilligerswerk of sociale activiteiten buiten het werk.
- U kunt een goede trainer, coach of mentor voor anderen zijn.
- U wordt graag met dezelfde oprechtheid en interesse behandeld als u anderen behandelt.

[4] Uw persoonlijke doceer- en leerstijl:

- Uw persoonlijke ontwikkeling zou bij voorkeur verbonden moeten zijn met de mogelijkheid om anderen te helpen.
- U houdt ervan om de in een training opgedane kennis te delen met anderen binnen het team of daarbuiten.
- U leert vooral om uzelf verder te ontwikkelen en om uw kennis met anderen te delen.



De sociale dimensie:

Sociaal gedreven mensen zijn bereid om andere mensen helpen zonder dat zij hiervoor direct iets terugverwachten. Zij stellen hun talenten, tijd, middelen en energie ruimhartig ter beschikking aan anderen.

[5] Continue aandachtspunten:

- U zou wat vaker 'nee' kunnen zeggen.
- U verliest gemakkelijk de aandacht voor uw eigen werk omdat u anderen te veel helpt.
- U zou iets minder vaak de leraar kunnen uithangen; tenzij anderen expliciet aangeven dat ze iets willen leren.
- U besteedt soms iets te veel van uw tijd, energie en talent aan anderen.
- U moet onthouden dat anderen helpen en van dienst zijn ook een praktisch nut mag hebben.



Gebruik de vragen op deze pagina om na te gaan welke drijfveren goed aansluiten op uw huidige werksituatie en welke niet. Kijk vervolgens wat u eventueel zou willen veranderen.

Stap 1: Bekijk welke drijfveren uit uw drijfveren analyse het sterkst gelden voor u (d.w.z. welke het hoogste zijn en het hoogst boven de norm liggen). Schrijf de top twee in de ruimte hieronder en vermeld hoe goed uw huidige rol(len) en functie(s) aansluiten bij deze drijfveren (d.w.z. in welke mate liggen uw dagelijkse bezigheden ook in het verlengde van uw passies en drijfveren).

	Aansluiting				
	Slecht				Goed
Drijfveer #1: _____	1	2	3	4	5
Drijfveer #2: _____	1	2	3	4	5

Legenda:

- 1 = Slecht
 - 2 = Matig
 - 3 = Gemiddeld
- 4 = Goed
 - 5 = Uitstekend

Houd hier uw score bij:

Door uw werkomgeving meer in overeenstemming te brengen met uw drijfveren kunt u meer inspiratie en passie ervaren bij uw dagelijks werk.

Drijfveer 1: Welke dingen kunt u aanpassen in uw huidige werkomgeving om ervoor te zorgen dat uw werk meer in overeenstemming is met uw drijfveren?

Drijfveer 2: Welke dingen kunt u aanpassen in uw huidige werkomgeving om ervoor te zorgen dat uw werk meer in overeenstemming is met uw drijfveren?



In deze laatste stap krijgt u inzicht in de wijze waarop uw drijfveren bijdragen aan uw succes dan wel u juist belemmeren bij het behalen van succes. Door dit inzicht haalt u het maximale rendement uit deze analyse.

Ondersteunend voor succes:

Hoe goed ondersteunen uw drijfveren u bij het behalen van succes (geef specifieke voorbeelden)?

Belemmerend voor succes:

Op welke wijze belemmeren uw drijfveren u bij het behalen van succes (geef specifieke voorbeelden)?



Talenten

HOE doet u de dingen die u doet?



6 Dimensies van denken

Uw persoonlijke talenten liggen meestal in het verlengde van hoe u kijkt naar de wereld om u heen. Uit onderzoek blijkt dat er 3 duidelijk verschillende denkdimensies (filters) zijn waardoor mensen naar de wereld om hen heen kunnen kijken.

Praktische denkers (doeners). Bent u in uw stijl van denken (ook) een praktische denker dan bestaat voor u de wereld uit het oplossen van problemen en het realiseren van veranderingen, doelstellingen en/of ambities. U denkt al snel in termen van plannen, stappen en acties.

Systematische denkers. Bent u in uw stijl van denken (ook) een systematische denker dan probeert u de complexiteit van de wereld om u heen al snel terug te brengen tot abstracties, concepten of universeel geldende principes. Dit doet u door te analyseren, te ordenen en te structureren.

Mensgerichte denkers (voelers). Bent u in uw stijl van denken (ook) een mensgerichte denker dan bestaat voor u de wereld uit mensen met emoties, interesses, verlangens en belangen. U probeert deze steeds te begrijpen door zich te verplaatsen in de positie van anderen.

Uw denken bestaat behalve uit een externe denkstijl (hoe u kijkt naar de wereld om u heen) ook uit een interne denkstijl (hoe u kijkt naar uzelf, oftewel uw zelfperceptie). In uw interne denkstijl zitten ook weer 3 duidelijk verschillende denkdimensies.

Bewust van en blij met eigen rollen. Scoort u relatief hoog op deze denkdimensie dan wordt uw zelfperceptie (voor een deel) bepaald door de rollen die u vervult.

Zelfsturing (een plan hebben). Scoort u (ook) relatief hoog op deze denkdimensie dan wordt uw zelfperceptie (voor een deel) bepaald door het plan dat u heeft voor uzelf.

Zelfwaardering/Zelfvertrouwen. Scoort u (ook) relatief hoog op deze denkdimensie dan wordt uw zelfperceptie (voor een deel) bepaald door de waardering die u heeft voor uw eigen unieke ik.

Uw zicht op een externe of interne denkdimensie kan steeds variëren van laag (score: 4-6), tot gemiddeld (score: 6-8), tot hoog (8-10). Een hogere score betekent niet altijd een betere score.



Uw talenten, energie en rollen

Wilt u energie en flow in uw leven ervaren? Dan is het belangrijk dat u bewust kiest voor rollen die passen bij uw persoonlijke drijfveren, passies én talenten. In deze analyse staan we vooral stil bij uw natuurlijke talenten.

Bij de eerste lezing van deze analyse is het handig als u er eerst rustig doorheen leest. De analyse begint met een samenvatting van uw externe en interne denkstijl, waarin verwerkt een overzicht van uw **belangrijkste talenten** en **non-talenten**. Daarna volgt nog een uitgebreid talentenprofiel waarin u leest hoe u scoort op **een maximaal aantal van 78 talenten**.

Bij een tweede lezing kunt u vervolgens eens stilstaan bij de huidige fit van uw natuurlijke talenten met uw werkgerelateerde rollen. Een rol kan bijvoorbeeld een sterk beroep doen op uw natuurlijke talenten of juist op uw non-talenten. Bij het laatste is het soms mogelijk om een rol anders in te vullen en soms past een andere rol gewoon beter bij u.

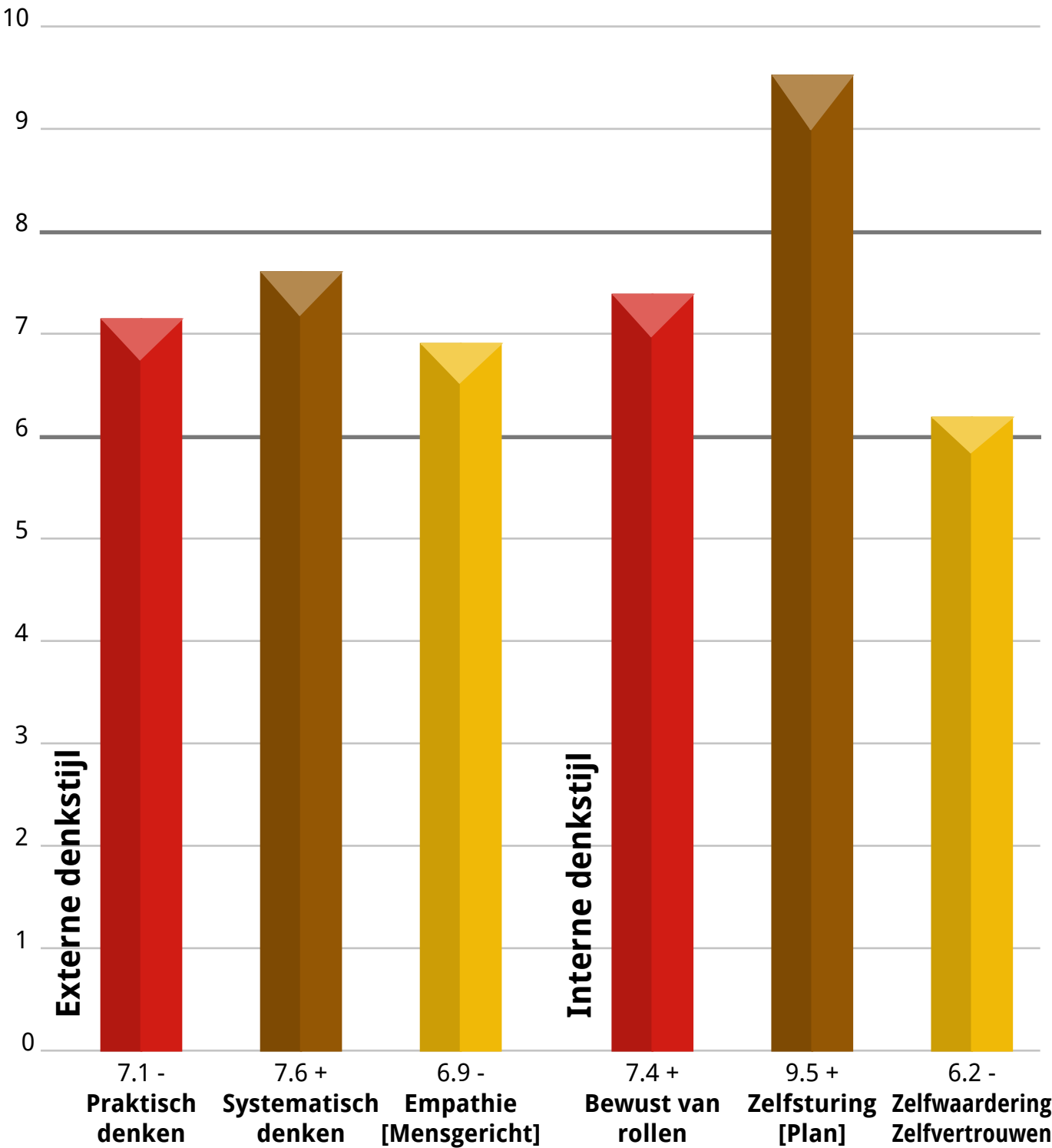
In het algemeen is het belangrijk om te kiezen voor rollen die goed passen bij uw persoonlijke drijfveren en passies (het 'willen') én waarin u uw natuurlijke talenten verder kunt ontwikkelen (het 'kunnen' en het 'groeien'). U blijft dan het dichtst bij uw eigen unieke ik, uw authentieke zelf, en u kunt zichzelf dan vanuit dáár maximaal verder gaan ontwikkelen.

Wilt u meer weten over de talenten van mensen in het algemeen en uw eigen talenten in het bijzonder? Lees dan het eBook “DISCOVER De talenten van mensen”. Hierin treft u meer achtergrondinformatie aan en een toelichting op de betekenis van uw scores.



Uw scores op 6 dimensies van denken

0.89 / 0.89



Zonne Stralen



Samenvatting van uw externe denkstijl

Bij u zijn de drie externe dimensies [mens-, praktisch- en systeemgericht] van denken goed en in gelijke mate ontwikkeld. U kunt goed langs vaste lijnen denken, praktisch zijn en met anderen omgaan. Uw sterke punten zijn: systemen en regels volgen, structuur aanbrengen, organiseren, plannings opstellen en sociale vaardigheden. Op al deze gebieden bent u veelzijdig en leert u snel.

Dit kan er ook toe leiden dat u zich gauw verveelt of onrustig wordt in functies waarbij heel veel of juist heel weinig focus op één bepaalde dimensie van denken vereist is [bijvoorbeeld beleidsnota's schrijven vraagt niet altijd om een sterk ontwikkeld empathisch vermogen].

Uw belangrijkste talenten [Maximisers]

Flexibel in het omgaan met mensen, prestaties en systemen

Snel leren op allerlei zakelijke terreinen

Stabiel en betrouwbaar

Goed potentieel voor het managen van mensen en business

Anderen begrijpen en met hen communiceren

Plannen en organiseren

Langs vaste lijnen denken

Uw belangrijkste non-talenten [Minimisers]

Verveeld raken bij te weinig taken en verantwoordelijkheden

Onrustig worden als er geen beroep wordt gedaan op alle drie de dimensies

Waar u energie van krijgt

Ruimte om zelf beslissingen te kunnen nemen

Breed pakket aan uitdagingen

Onafhankelijk zijn

Persoonlijke relaties

Status en erkenning

Ergens bij willen horen



Overwegingen voor verdere persoonlijke ontwikkeling

U zou meer aandacht kunnen besteden aan uw eigen behoeftes en wensen. Probeer ook beter te begrijpen hoe de balans in uw externe talent patroon een impact heeft op hoe u rollen vervult.

Mogelijke aandachtsgebieden voor versterking (V) of ontwikkeling (O)

Mensen zien als mensen (O)

Praktisch denken (O)

Organisatiesensitiviteit (O)

Ideale werkomgeving

U prefereert een werkomgeving met een open uitwisseling van ideeën, snelle en directe feedback en gedeelde verantwoordelijkheden en besluitvorming. En een rol waarin u alle drie de externe dimensies van denken volop kunt benutten.



Samenvatting van uw interne denkstijl

U heeft een zeer goed zicht op de dimensie van zelfsturing en u heeft deze dimensie zeer goed ontwikkeld. De dimensies van zelfwaardering, zelfvertrouwen en rol bewustzijn zijn bij u goed ontwikkeld, maar u hecht aan beide minder belang dan aan zelfsturing.

Dit houdt in dat u zichzelf definieert vanuit een helder en duidelijk zelfbeeld. U vindt het erg belangrijk uw eigen interne kompas te volgen in relatie tot het vervullen van uw plichten, het volgen van regels en het vervullen van uw persoonlijke missie. U heeft voor zichzelf duidelijke eisen en doelen bepaald van waaruit u richting geeft aan uw acties, persoonlijke drive en ambities.

U bent vasthoudend en vastberaden. En u waardeert zichzelf meer voor de wijze waarop en hoe goed u uw taken uitvoert dan voor wie u bent als mens of als professional.

Uw belangrijkste talenten [Maximisers]

Energie en drive

Initiatief tonen

Sterke interne motivatie om te slagen

Uw belangrijkste non-talenten [Minimisers]

Zelfrespect en -geloof

Vertrouwen in uw rol[en]

Soms te kritisch naar uzelf

Waar u energie van krijgt

Plichtsbesef

Persoonlijke missie

Overwegingen voor verdere persoonlijke ontwikkeling

U zou uzelf meer kunnen gaan waarderen voor wie u bent als mens, in plaats van hoe goed u voldoet aan uw eigen regels en standaarden.

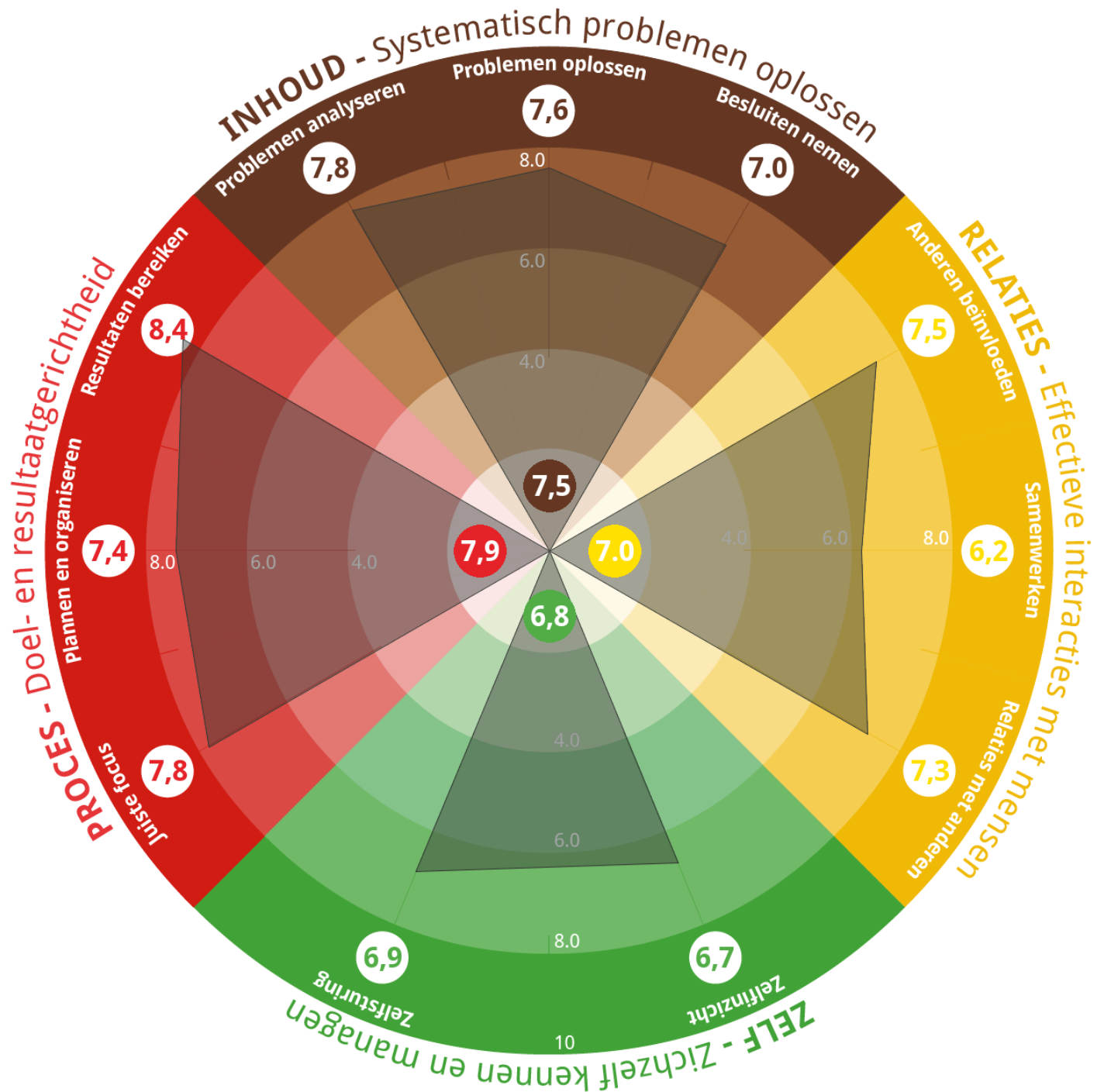


Mogelijke aandachtsgebieden voor versterking (V) of ontwikkeling (O)

Persoonlijke ontwikkeling (O)

Voldoen aan verwachtingen (O)

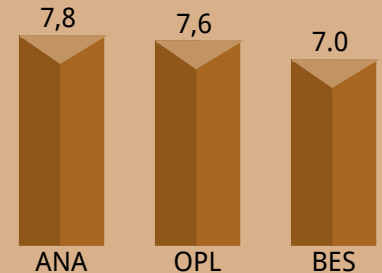
Focus op projecten en doelen (V)





De dimensie Inhoud:

De dimensie Inhoud evalueert verschillende aspecten van systematisch problemen oplossen. Op basis van drie sets van talenten krijgt u inzicht in uw vermogen om problemen te analyseren, problemen op te lossen en besluiten te nemen.



7,8

Problemen analyseren (Gemiddelde score 7,8)

De talentscores hieronder geven meer inzicht in uw specifieke benadering van het analyseren van problemen. De gemiddelde score voor deze set aan talenten geeft aan hoe goed u uw analytische vaardigheden tot nu toe hebt ontwikkeld.

8.0

Analyse van problemen en situaties

Evalueert uw vermogen om de elementen van een problematische situatie te identificeren en te begrijpen welke componenten van cruciaal belang zijn.

7,8

Integratievermogen

Evalueert uw vermogen om de elementen van een probleemsituatie te identificeren, te begrijpen welke componenten kritiek zijn en te beslissen wat te doen.

7,7

Potentiële problemen zien

Evalueert uw vermogen om huidige situaties in een doorlopend scenario te structureren en ontwikkelingen te herkennen die in de toekomst problemen kunnen veroorzaken.

Gerelateerde scores

6,5

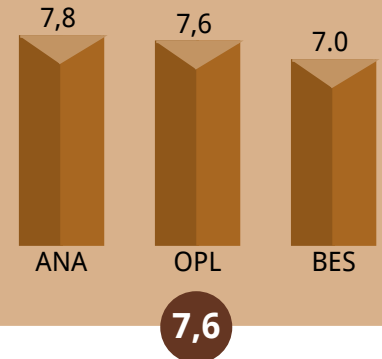
Creativiteit

Evalueert u als een innovatieve denker wiens kijk op uzelf en de wereld u in staat stelt buiten de kaders te denken.



De dimensie Inhoud:

De dimensie Inhoud evalueert verschillende aspecten van systematisch problemen oplossen. Op basis van drie sets van talenten krijgt u inzicht in uw vermogen om problemen te analyseren, problemen op te lossen en besluiten te nemen.



Problemen oplossen (Gemiddelde score 7,6)

De talentscores hieronder geven meer inzicht in uw specifieke benadering bij het oplossen van problemen. De gemiddelde score voor deze set aan talenten geeft aan hoe goed u uw probleemoplossende vaardigheden tot nu toe hebt ontwikkeld.

7,1

Praktisch denken

Evalueert uw vermogen om problemen en oplossingen realistisch te identificeren in praktische en concrete termen in plaats van in theoretische of conceptuele termen.

7,8

Theoretische probleemoplossing

Evalueert uw vermogen om zich een situatie voor te stellen en vervolgens uw probleemoplossend vermogen toe te passen.

7,9

Probleemoplossend vermogen

Evalueert uw vermogen om alternatieve oplossingen voor een probleem te vinden en de beste optie te kiezen.

Gerelateerde scores

7,6

Probleemmanagement

Evalueert uw vermogen om kritieke problemen in de juiste context te plaatsen, zodat u begrijpt wat er aan de hand is en effectief gebruik kunt maken van de beschikbare middelen om het probleem op te lossen.

7,0

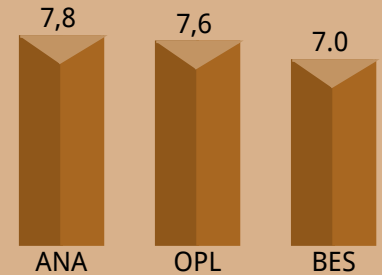
Proactief denken

Evalueert uw vermogen om de toekomstige implicaties van huidige beslissingen en acties te bepalen.



De dimensie Inhoud:

De dimensie Inhoud evalueert verschillende aspecten van systematisch problemen oplossen. Op basis van drie sets van talenten krijgt u inzicht in uw vermogen om problemen te analyseren, problemen op te lossen en besluiten te nemen.



7.0

Besluiten nemen (Gemiddelde score 7.0)

De talentscores hieronder geven meer inzicht in uw specifieke benadering bij het nemen van beslissingen. De gemiddelde score voor deze set aan talenten geeft aan hoe goed u uw vermogen om beslissingen te nemen tot nu toe hebt ontwikkeld.

6,5

Intuïtieve besluitvorming

Evalueert uw vermogen om intuïtieve waarnemingen over een situatie nauwkeurig om te zetten in een beslissing of actie.

7,5

Evenwichtige besluitvorming

Evalueert uw vermogen om objectief te zijn en de verschillende aspecten (mensen en andere) van een situatie eerlijk te beoordelen; en uw vermogen om een ethische beslissing te nemen die rekening houdt met alle aspecten en componenten.

Gerelateerde scores

8,2

Gezond verstand gebruiken

Evalueert uw vermogen om praktisch te denken, de wereld helder te zien en beslissingen te nemen op basis van gezond verstand.

7,1

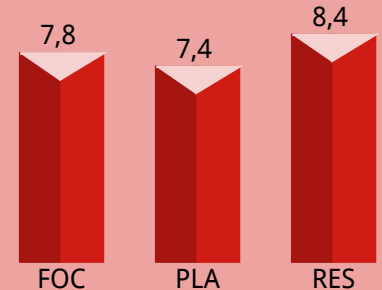
Gevoeligheid voor anderen

Evalueert uw vermogen om gevoelig en bewust te zijn van de gevoelens van anderen, maar om dit bewustzijn niet in de weg te laten staan wanneer u objectieve beslissingen moet nemen.



De dimensie Proces:

De dimensie Proces evalueert verschillende aspecten van uw focus op doelen en resultaten. Op basis van drie sets van talenten krijgt u inzicht in uw vermogen om te focussen op de juiste dingen, te plannen en te organiseren en resultaten te bereiken.



7,8

Juiste focus (Gemiddelde score 7,8)

De talentscores hieronder geven meer inzicht in uw specifieke aanpak om focus aan te brengen in uw werk. De gemiddelde score voor deze set aan talenten geeft aan hoe goed u deze vaardigheden tot nu toe hebt ontwikkeld.

8,5

Voldoen aan normen

Evalueert uw vermogen om functie-eisen te zien en te begrijpen en beoordeelt uw bereidheid om hieraan te voldoen.

7,6

Resultaatgerichtheid

Evalueert uw vermogen om de acties te identificeren die nodig zijn om taken uit te voeren en resultaten te bereiken.

7,4

Focus op kwaliteit

Evalueert uw vermogen om details te zien, deze te beoordelen aan de hand van een vooraf ingestelde norm (uw eigen norm of een extern toegewezen norm) en gebreken te identificeren.

Gerelateerde scores

7,4

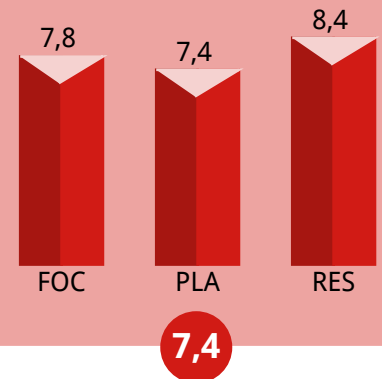
Aandacht voor detail

Evalueert uw vermogen om details te zien en er aandacht te besteden.



De dimensie Proces:

De dimensie Proces evalueert verschillende aspecten van uw focus op doelen en resultaten. Op basis van drie sets van talenten krijgt u inzicht in uw vermogen om te focussen op de juiste dingen, te plannen en te organiseren en resultaten te bereiken.



Plannen en organiseren (Gemiddelde score 7,4)

De talentscores hieronder geven meer inzicht in uw specifieke aanpak bij het plannen en organiseren van uw werk. De gemiddelde score voor deze set aan talenten geeft aan hoe goed u deze vaardigheden tot nu toe hebt ontwikkeld.

7,1

Concrete organisatie

Evalueert uw begrip van de onmiddellijke, concrete behoeften van een situatie en hoe u een effectief actieplan opstelt om aan die behoeften te voldoen.

7,6

Conceptueel denken

Evalueert uw vermogen om het grote geheel te zien en vervolgens te bepalen welke richting moet worden ingeslagen en hoe middelen moeten worden gebruikt om toekomstige doelen te bereiken.

7,4

Projectplanning

Evalueert uw vermogen om inzicht te krijgen in de juiste toewijzing van middelen om dingen gedaan te krijgen binnen een bepaald tijdsbestek.

Gerelateerde scores

7,7

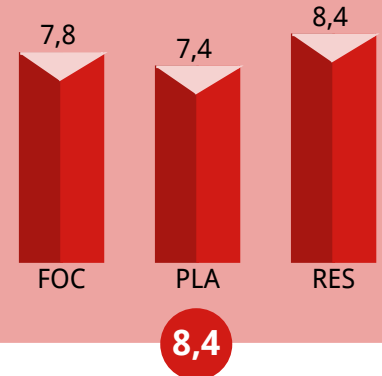
Planning op lange termijn

Evalueert uw vermogen om middelen te identificeren en te evalueren en het gebruik ervan te plannen tijdens de uitvoering van grote langetermijnprojecten.



De dimensie Proces:

De dimensie Proces evalueert verschillende aspecten van uw focus op doelen en resultaten. Op basis van drie sets van talenten krijgt u inzicht in uw vermogen om te focussen op de juiste dingen, te plannen en te organiseren en resultaten te bereiken.



Resultaten bereiken (Gemiddelde score 8,4)

De talentscores hieronder geven meer inzicht in uw specifieke aanpak om resultaten te behalen. De gemiddelde score voor deze set aan talenten geeft aan hoe goed u uw vermogen om resultaten te behalen tot nu toe hebt ontwikkeld.

8,0

Persoonlijke drive

Evalueert hoe sterk u de behoefte voelt om iets te bereiken, te verwezenlijken of uw werk af te maken.

9,1

Focus op projecten en doelen

Evalueert uw vermogen om op koers te blijven ongeacht de omstandigheden.

7,9

Doorzettingsvermogen

Evalueert uw vermogen om op koers te blijven in moeilijke situaties.

Gerelateerde scores

7,6

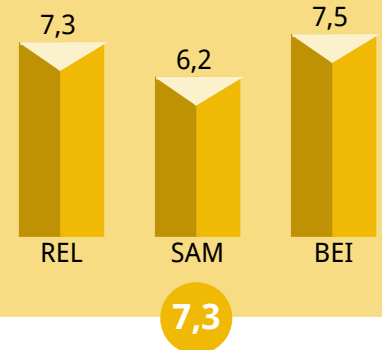
Systematisch denken

Evalueert uw vermogen om schematisch te denken om te presteren binnen het externe systeem van mensen waarin u werkt.



De dimensie Relaties:

De dimensie Relaties evalueert verschillende aspecten van uw vermogen tot goede werkrelaties. Op basis van drie sets van talenten krijgt u inzicht in uw vermogen om nieuwe relaties aan te gaan, goed samen te werken met anderen en mensen op een positieve manier te beïnvloeden.



Relaties met anderen (Gemiddelde score 7,3)

De talentscores hieronder geven meer inzicht in uw specifieke aanpak bij de omgang met anderen. De gemiddelde score voor deze set van talenten geeft aan hoe goed u uw vermogen om met relaties met anderen aan te gaan tot nu toe hebt ontwikkeld.

7,9

Evalueren wat gezegd is

Evalueert uw bereidheid om open te staan voor andere mensen en te luisteren naar wat ze zeggen, in plaats van te horen wat u denkt dat ze zouden moeten of zullen gaan zeggen.

7,1

Vrij van vooroordelen

Evalueert uw vermogen om te voorkomen dat vooroordelen van invloed zijn op een relatie.

6,9

Relaties met anderen

Evalueert uw vermogen om persoonlijke inzichten en kennis van anderen te vertalen naar effectieve interacties.

Gerelateerde scores

6,9

Houding ten opzichte van anderen

Evalueert uw vermogen om een open, positieve en constructieve houding ten opzichte van anderen te behouden.

6,9

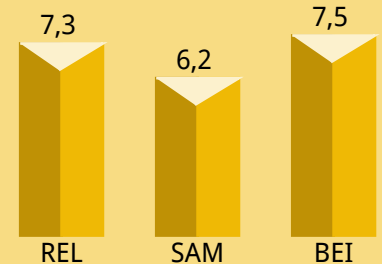
Empathisch vermogen

Evalueert uw vermogen om de gevoelens en houdingen van anderen waar te nemen en te begrijpen óf om uzelf in te leven en te verplaatsen in anderen.



De dimensie Relaties:

De dimensie Relaties evalueert verschillende aspecten van uw vermogen tot goede werkrelaties. Op basis van drie sets van talenten krijgt u inzicht in uw vermogen om nieuwe relaties aan te gaan, goed samen te werken met anderen en mensen op een positieve manier te beïnvloeden.



6,2

Samenwerken (Gemiddelde score 6,2)

De talentscores hieronder geven meer inzicht in uw interactie en samenwerking met anderen. De gemiddelde score voor deze set van talenten geeft aan hoe goed u deze vermogens tot nu toe hebt ontwikkeld.

4,0

Persoonlijke verantwoordelijkheid

Evalueert uw vermogen om de verantwoordelijkheid te nemen voor de gevolgen van uw eigen beslissingen en acties, en de schuld voor slechte prestaties niet bij anderen neer te leggen.

6,9

Non-verbale communicatie

Evalueert uw vermogen om tussen de regels door te lezen, lichaamstaal te begrijpen en stress en emoties te kunnen zien.

7,7

Flexibiliteit

Evalueert uw vermogen om flexibel en positief te reageren op veranderingen.

Gerelateerde scores

6,5

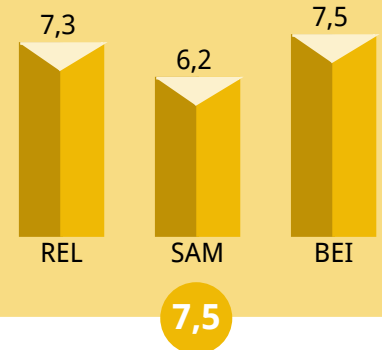
Controle opgeven

Evalueert uw vermogen om de controle over een bepaalde situatie of uitkomst over te laten aan anderen.



De dimensie Relaties:

De dimensie Relaties evalueert verschillende aspecten van uw vermogen tot goede werkrelaties. Op basis van drie sets van talenten krijgt u inzicht in uw vermogen om nieuwe relaties aan te gaan, goed samen te werken met anderen en mensen op een positieve manier te beïnvloeden.



Anderen beïnvloeden (Gemiddelde score 7,5)

De talentscores hieronder geven meer inzicht in uw specifieke aanpak bij het beïnvloeden van anderen. De gemiddelde score voor deze set van talenten geeft aan hoe goed u uw vermogen om anderen positief te beïnvloeden tot nu toe hebt ontwikkeld.

7,1

Realistische verwachtingen

Evalueert of anderen realistisch aan uw verwachtingen kunnen voldoen, zowel qua prestaties als qua kwaliteit.

8,5

Commitment verkrijgen

Evalueert uw vermogen om een zelfmotiverende houding te ontwikkelen bij anderen en mensen te stimuleren bij het nastreven van hun doelen.

6,9

Anderen overtuigen

Evalueert uw vermogen om uw standpunt op een voor anderen aanvaardbare manier te presenteren.

Gerelateerde scores

7,4

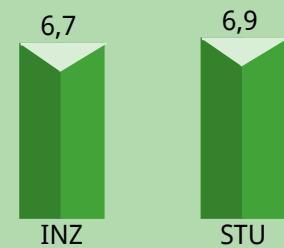
Gevoel voor timing

Evalueert uw vermogen om een situatie zo te beoordelen dat woorden, besluiten en acties zo effectief, nauwkeurig en tijdig mogelijk zijn.



De dimensie Zelf:

De dimensie Zelf evalueert verschillende aspecten van uw bereidheid tot zelfreflectie en om te werken aan uzelf, en het vertrouwen dat u daarbij heeft dat u zult slagen. Aan de hand van twee sets van talenten krijgt u inzicht in hoe u kijkt naar, en hoe u werkt aan uzelf.



6,7

Zelfinzicht (Gemiddelde score 6,7)

De talentscores hieronder laten zien hoe u naar uzelf kijkt en over uzelf nadenkt. De gemiddelde score voor deze set van talenten geeft aan hoe u uzelf op dit moment ziet.

6,2

Eigenwaarde

Evalueert uw vermogen om uw eigen unieke eigenwaarde te herkennen en te waarderen.

6,7

Zelfevaluatie

Evalueert uw vermogen om uw sterke en zwakke punten op het gebied van persoonlijk management praktisch en objectief vast te stellen.

7,3

Zelfvertrouwen

Evalueert uw vermogen om innerlijke kracht te ontwikkelen en te behouden op basis van uw verlangen om te slagen en uw overtuiging dat u over de vaardigheden beschikt om te slagen.

Gerelateerde scores

6,3

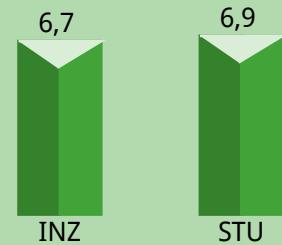
Omgaan met kritiek

Evalueert uw vermogen om afwijzing of kritiek niet al te persoonlijk op te vatten.



De dimensie Zelf:

De dimensie Zelf evalueert verschillende aspecten van uw bereidheid tot zelfreflectie en om te werken aan uzelf, en het vertrouwen dat u daarbij heeft dat u zult slagen. Aan de hand van twee sets van talenten krijgt u inzicht in hoe u kijkt naar, en hoe u werkt aan uzelf.



6,9

Zelfsturing (Gemiddelde score 6,9)

De talentscores hieronder geven aan hoe ver u bent gevorderd in het uitstippelen van een koers voor uzelf. De gemiddelde score voor deze set van talenten is een indicatie van uw groeipotentieel in de toekomst.

7,5

Realistische doelen voor zichzelf

Evalueert uw vermogen om persoonlijke doelstellingen te formuleren, realiseerbaar binnen een gepland tijdsbestek en met beschikbare middelen.

6,8

Zelfvertrouwen bij vervullen rol

Evalueert uw vermogen om een innerlijke kracht te ontwikkelen en te behouden die gebaseerd is op het geloof dat u zult slagen.

6,4

Zelfmanagement

Evalueert uw vermogen om uzelf te managen en uw eigen vaardigheden te ontwikkelen.

Gerelateerde scores

6,2

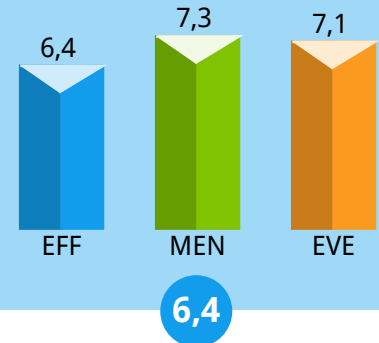
Persoonlijke ontwikkeling

Evalueert uw motivatie om uzelf te verbeteren.



De efficiënte manager:

De efficiënte manager bereikt resultaten door duidelijke doelen te stellen en mensen daaromheen te organiseren. De gemiddelde score voor deze set van talenten geeft aan hoe goed u uw vermogen hebt ontwikkeld om te functioneren als een efficiënte manager.



7,3

Realistische doelen voor anderen

Evalueert uw vermogen om doelen te stellen voor anderen die kunnen worden bereikt met behulp van de beschikbare middelen en binnen een verwacht tijdsbestek.

4.0

Verantwoordelijkheid voor anderen

Evalueert uw vermogen om verantwoordelijk te zijn voor de gevolgen van de acties van degenen aan wie u leiding geeft.

6,8

Anderen belangrijk maken

Evalueert uw vermogen om uw eigen vaardigheden te gebruiken (zoals inlevingsvermogen, persoonlijke relaties en leiderschap) om een werknemer een gevoel van waarde voor de betreffende taak bij te brengen.

7.0

Anderen leiden

Evalueert uw vermogen om mensen te organiseren en te motiveren om dingen gedaan te krijgen op een manier die iedereen een gevoel van focus en structuur geeft.

6,9

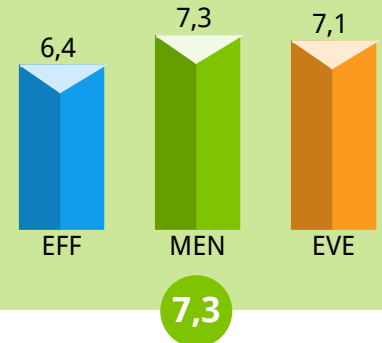
Monitoren van anderen

Evalueert uw vermogen om op een praktische en pragmatische manier te focussen op de acties en beslissingen van anderen om zowel successen als fouten te identificeren.



De mensgerichte leidinggevende:

De mensgerichte leidinggevende laat organisaties groeien door mensen te ontwikkelen. De gemiddelde score voor deze set van talenten geeft aan hoe goed u uw vermogen hebt ontwikkeld om te functioneren als een mensgerichte leidinggevende.



6,9

Mensen zien als mensen

Evalueert uw vermogen om u bewust te zijn van de gevoelens en overtuigingen van anderen en anderen niet alleen in termen van hun organisatorische rol of waarde, maar ook als mens te zien.

7,1

Motivaties van anderen begrijpen

Evalueert uw vermogen om de behoeften en wensen van mensen te begrijpen en deze kennis te gebruiken om hen te motiveren om te slagen.

8,5

Commitment verkrijgen

Evalueert uw vermogen om een zelfmotiverende houding te ontwikkelen bij anderen en mensen te stimuleren bij het nastreven van hun doelen.

7,1

Gevoeligheid voor anderen

Evalueert uw vermogen om gevoelig en bewust te zijn van de gevoelens van anderen, maar om dit bewustzijn niet in de weg te laten staan wanneer u objectieve beslissingen moet nemen.

7,1

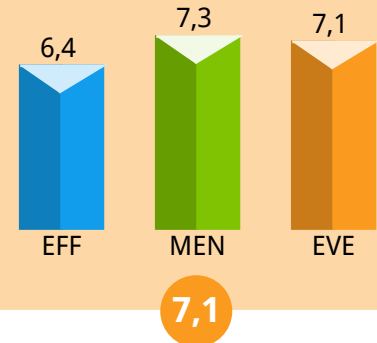
Anderen ontwikkelen

Evalueert uw vermogen om de behoeften, interesses, sterke en zwakke punten van anderen te begrijpen en deze informatie effectief te gebruiken voor de ontwikkeling van anderen.



De evenwichtige leider:

De evenwichtige leider zorgt voor duurzaam succes met een langetermijnvisie op doelen en mensen. De gemiddelde score voor deze set van talenten geeft aan hoe goed u uw vermogen hebt ontwikkeld om te functioneren als een evenwichtig leider.



7,0

Proactief denken

Evalueert uw vermogen om de toekomstige implicaties van huidige beslissingen en acties te bepalen.

7,7

Planning op lange termijn

Evalueert uw vermogen om middelen te identificeren en te evalueren en het gebruik ervan te plannen tijdens de uitvoering van grote langetermijnprojecten.

7,1

Anderen evalueren

Evalueert uw vermogen om realistische en nauwkeurige oordelen te vellen over anderen, om hun sterke en zwakke punten te evalueren en om hun manier van denken, handelen en gedrag te begrijpen.

7,2

Anderen corrigeren

Evalueert uw vermogen om objectief om te gaan met controversiële of moeilijke kwesties en om niet-emotionele discussies te voeren over zaken die gecorrigeerd moeten worden.

6,5

Emotionele controle

Evalueert uw vermogen om een extern rationele en objectieve houding aan te nemen, zelfs als u intern gestrest of emotioneel bent.



Problemen analyseren

Analyse van problemen en situaties (8,0)
Integratievermogen (7,8)
Potentiële problemen zien (7,7)
+Creativiteit (6,5)

Problemen oplossen

Praktisch denken (7,1)
Theoretische probleemoplossing (7,8)
Probleemoplossend vermogen (7,9)
+Probleemmanagement (7,6)
+Proactief denken (7,0)

Besluiten nemen

Intuïtieve besluitvorming (6,5)
Evenwichtige besluitvorming (7,5)
+Gezond verstand gebruiken (8,2)
+Gevoeligheid voor anderen (7,1)

Juiste focus

Voldoen aan normen (8,5)
Resultaatgerichtheid (7,6)
Focus op kwaliteit (7,4)
+Aandacht voor detail (7,4)
Persoonlijke betrokkenheid (8,5)*
Rolbewustzijn (7,4)*

Plannen en organiseren

Concrete organisatie (7,1)
Conceptueel denken (7,6)
Projectplanning (7,4)
+Planning op lange termijn (7,7)

Resultaten bereiken

Persoonlijke drive (8,0)
Focus op projecten en doelen (9,1)
Doorzettingsvermogen (7,9)
+Systematisch denken (7,6)
Initiatief (8,0)*
Werkhouding (8,6)*

Relaties met anderen

Evalueren wat gezegd is (7,9)
Vrij van vooroordelen (7,1)
Relaties met anderen (6,9)
+Houding ten opzichte van anderen (6,9)
+Empathisch vermogen (6,9)

Samenwerken

Persoonlijke verantwoordelijkheid (4,0)
Non-verbale communicatie (6,9)
Flexibiliteit (7,7)
+Controle opgeven (6,5)
Aanwijzingen opvolgen (8,0)*

Anderen beïnvloeden

Realistische verwachtingen (7,1)
Commitment verkrijgen (8,5)
Anderen overtuigen (6,9)
+Gevoel voor timing (7,4)



Zelfinzicht

Eigenwaarde (6,2)
Zelfevaluatie (6,7)
Zelfvertrouwen (7,3)
+Omgaan met kritiek (6,3)

Zelfsturing

Realistische doelen voor zichzelf (7,5)
Zelfvertrouwen bij vervullen rol (6,8)
Zelfmanagement (6,4)
+Persoonlijke ontwikkeling (6,2)
Zelfstartend vermogen (8,2)*
Zelfsturing (9,5)*
Plezier in het werk (6,8)*

Zelfcontrole

Diplomatie (7,1)*
Omgaan met stress (6,2)*
Emotionele controle (6,5)
Zelfbeheersing (6,3)*

Overig*

Houding ten opzichte van eerlijkheid (7,4)*
Consistentie en betrouwbaarheid (7,3)*
Materiële bezittingen (7,4)*
Persoonlijke relaties (6,9)*
Respect voor beleid (7,6)*
Respect voor eigendom (7,1)*
Zelfdiscipline en plichtsgevoel (9,5)*
Gevoel erbij te horen (7,6)*
Gevoel van missie (9,5)*
Status en erkenning (7,1)*

De efficiënte manager

Realistische doelen voor anderen (7,3)
Verantwoordelijkheid voor anderen (4,0)
Anderen belangrijk maken (6,8)
Anderen leiden (7,0)
Monitoren van anderen (6,9)

De mensgerichte leidinggevende

Mensen zien als mensen (6,9)
Motivaties van anderen begrijpen (7,1)
Commitment verkrijgen (8,5)
Gevoeligheid voor anderen (7,1)
Anderen ontwikkelen (7,1)

De evenwichtige leider

Proactief denken (7,0)
Planning op lange termijn (7,7)
Anderen evalueren (7,1)
Anderen corrigeren (7,2)
Emotionele controle (6,5)

+ = Gerelateerde scores, * = Optionele scores



Zelfcontrole (Gemiddelde score 6,6)

De talentscores hieronder geven meer inzicht in hoe u omgaat met stress en moeilijke situaties. De gemiddelde score voor deze set aan talenten geeft aan hoe goed u zich bewust bent van en in staat bent om uw eigen emoties onder controle te houden.

7,1

Diplomatie

Evalueert uw vermogen om persoonlijke emoties in evenwicht te brengen met de behoeften van de situatie.

6,2

Omgaan met stress

Evalueert uw vermogen om innerlijke spanningen en stress die, als ze worden opgebouwd, uw vermogen om optimaal te presteren in de weg kunnen staan, in evenwicht te brengen en onschadelijk te maken.

6,5

Emotionele controle

Evalueert uw vermogen om een extern rationele en objectieve houding aan te nemen, zelfs als u intern gestrest of emotioneel bent.

Gerelateerde scores

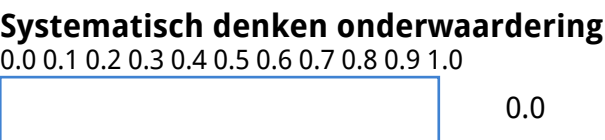
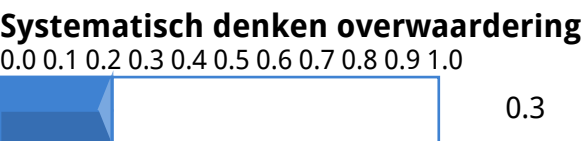
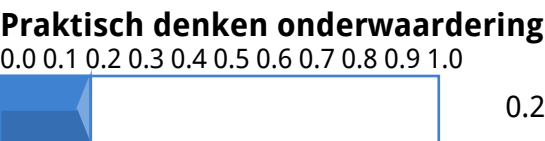
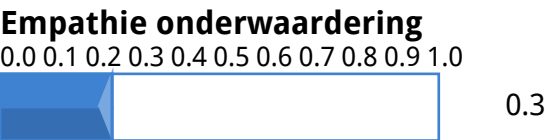
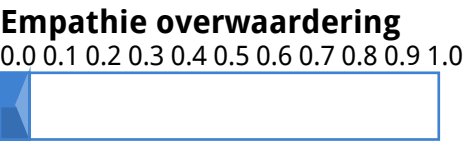
6,3

Zelfbeheersing

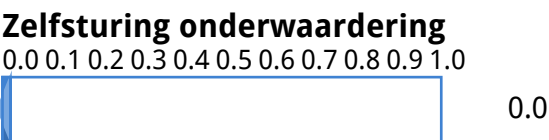
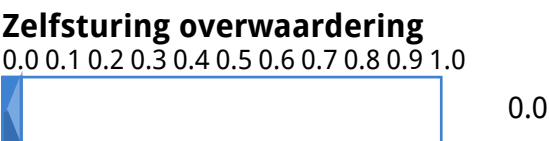
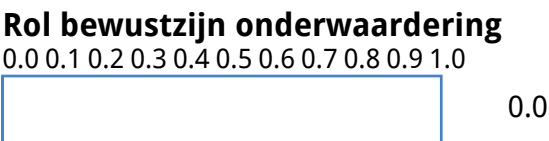
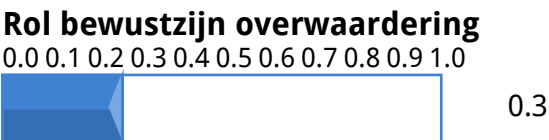
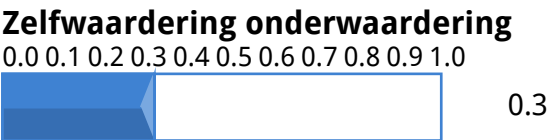
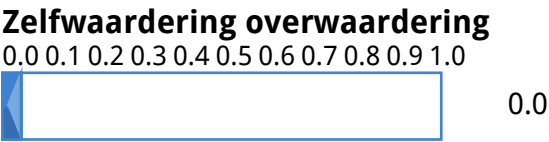
Evalueert uw vermogen om intern kalm, rationeel en objectief te blijven wanneer u wordt geconfronteerd met een externe stressvolle en emotionele situatie.



Externe denkstijl



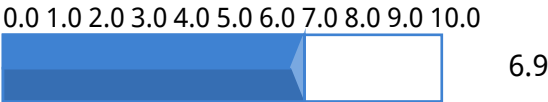
Interne denkstijl



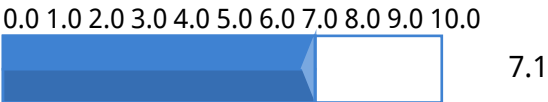


Externe denkstijl

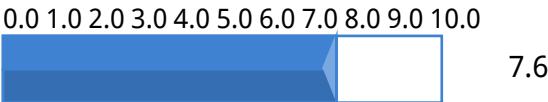
Dim I



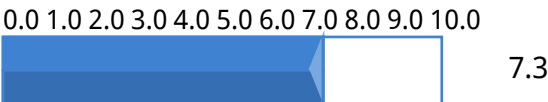
Dim E



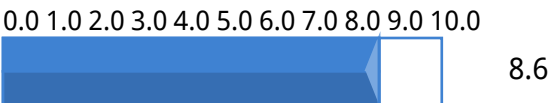
Dim S



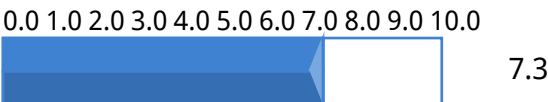
Dif



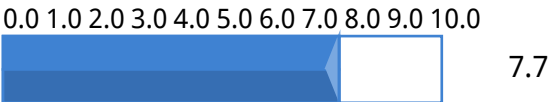
Dim %



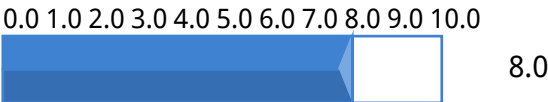
Int I



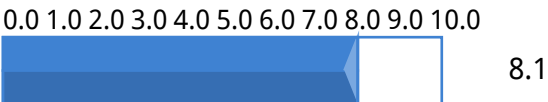
Int E



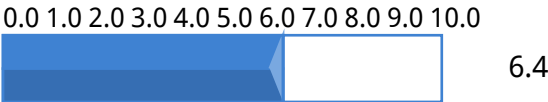
Int S



Int

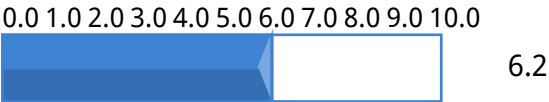


Int %

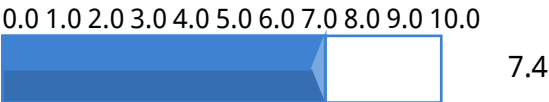


Interne denkstijl

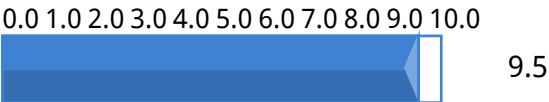
Dim I



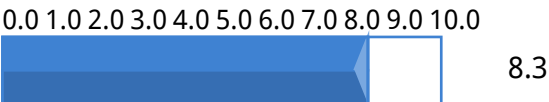
Dim E



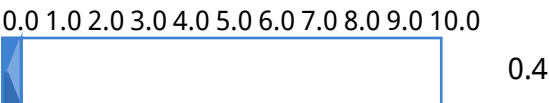
Dim S



Dif



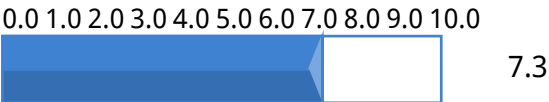
Dim %



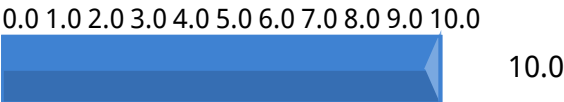
Int I



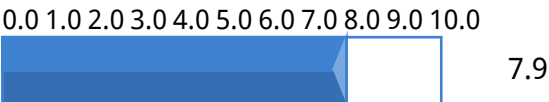
Int E



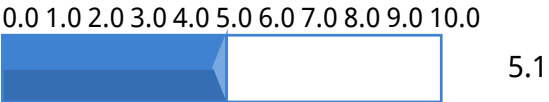
Int S



Int

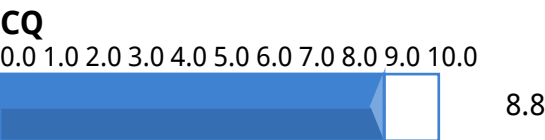
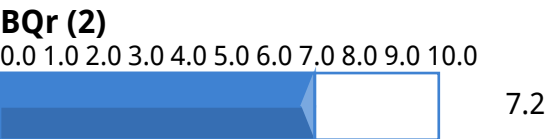
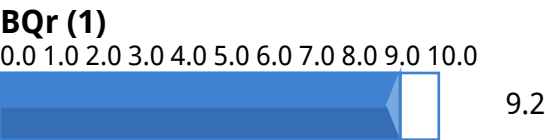
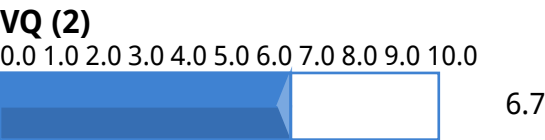
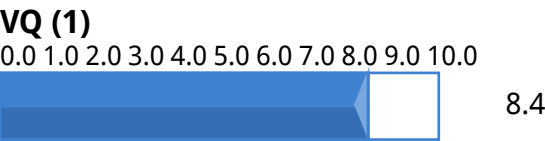
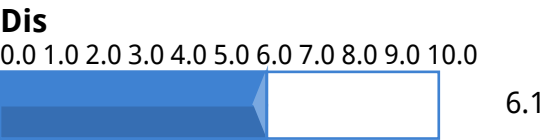
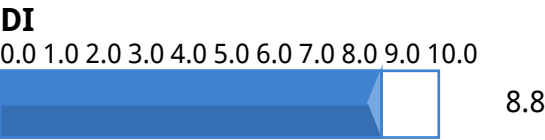


Int %

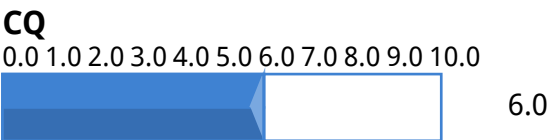
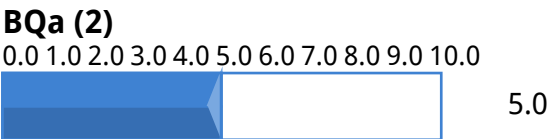
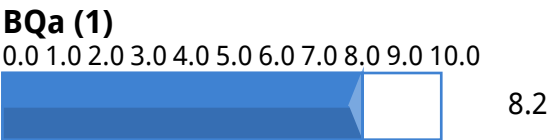
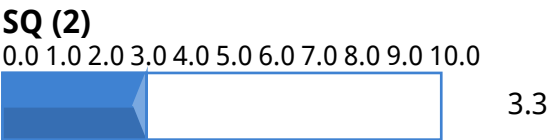
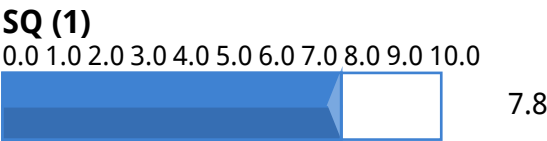
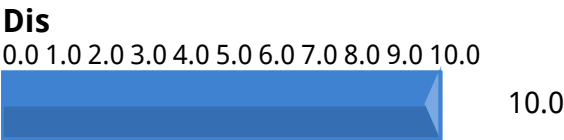
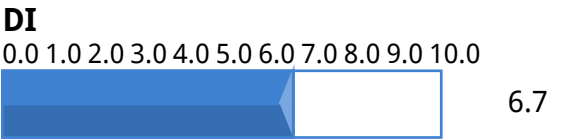




Externe denkstijl



Interne denkstijl



Zonne Stralen