

DISCOVER

Voorbeeld Potentieelanalyse

12 juni, 2012

DISCOVER POTENTIEEL ANALYSE

Persoonlijk succes begint met het vergroten van uw inzicht in uw persoonlijke gedrag, drijfveren en talenten. Daarom combineert deze analyse van uw potentieel 3-in-1 analyses. U krijgt onder meer inzicht in uw gedrag, drijfveren en natuurlijke talenten.

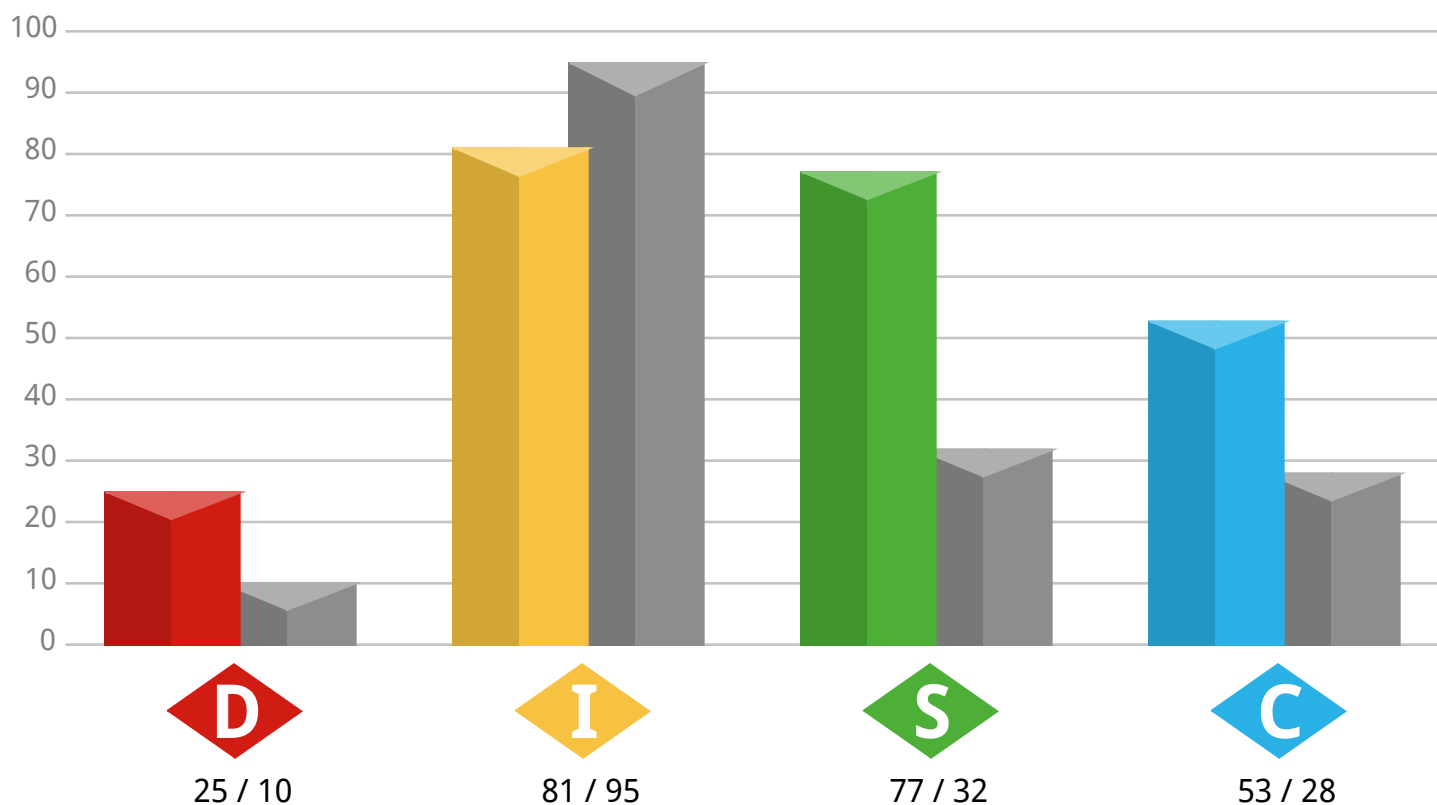
Wilt u hulp bij een juiste interpretatie van uw talent scores? Weten hoe u uw potentieel verder kunt ontwikkelen? Antwoorden krijgen op specifieke ontwikkelings- of carrière vragen? Neem dan contact op met een gecertificeerde DISCOVER trainer of coach.



DISCOVER by mastermind
discover@mastermind.eu
mastermind.eu



Uw natuurlijke en aangepaste gedragsscores



Voorbeeld Potentieelanalyse

Uw natuurlijke gedragstijl:

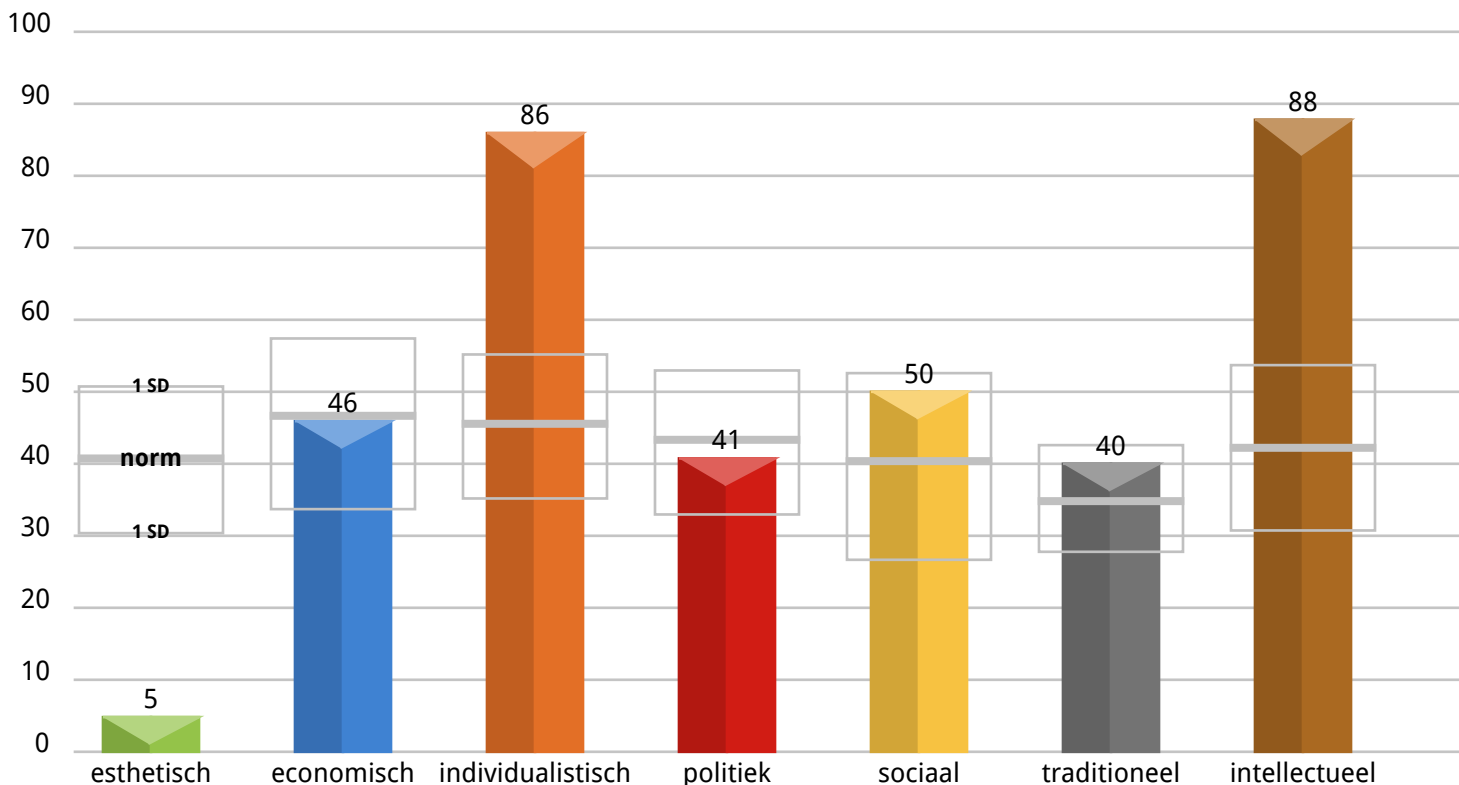
Deze gedragstijl beschrijft het gedrag dat u laat zien wanneer u het meest uzelf bent: de comfortzone in uw gedrag. Deze gedragstijl kost u relatief weinig energie en u laat deze stijl waarschijnlijk zien op vrije dagen of bij de interactie met familie en vrienden. Het is ook de gedragstijl waar u op terugvalt als u onder druk komt te staan. Gedrag dat hoort bij scores boven de 50 procent (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 gedragstijl willen blijven.

Uw aangepaste gedragstijl:

Deze gedragstijl 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 procent (de energielijn) is vaak goed zichtbaar voor uw collega's. Een afwijking tussen uw natuurlijke en aangepaste gedragstijl 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.

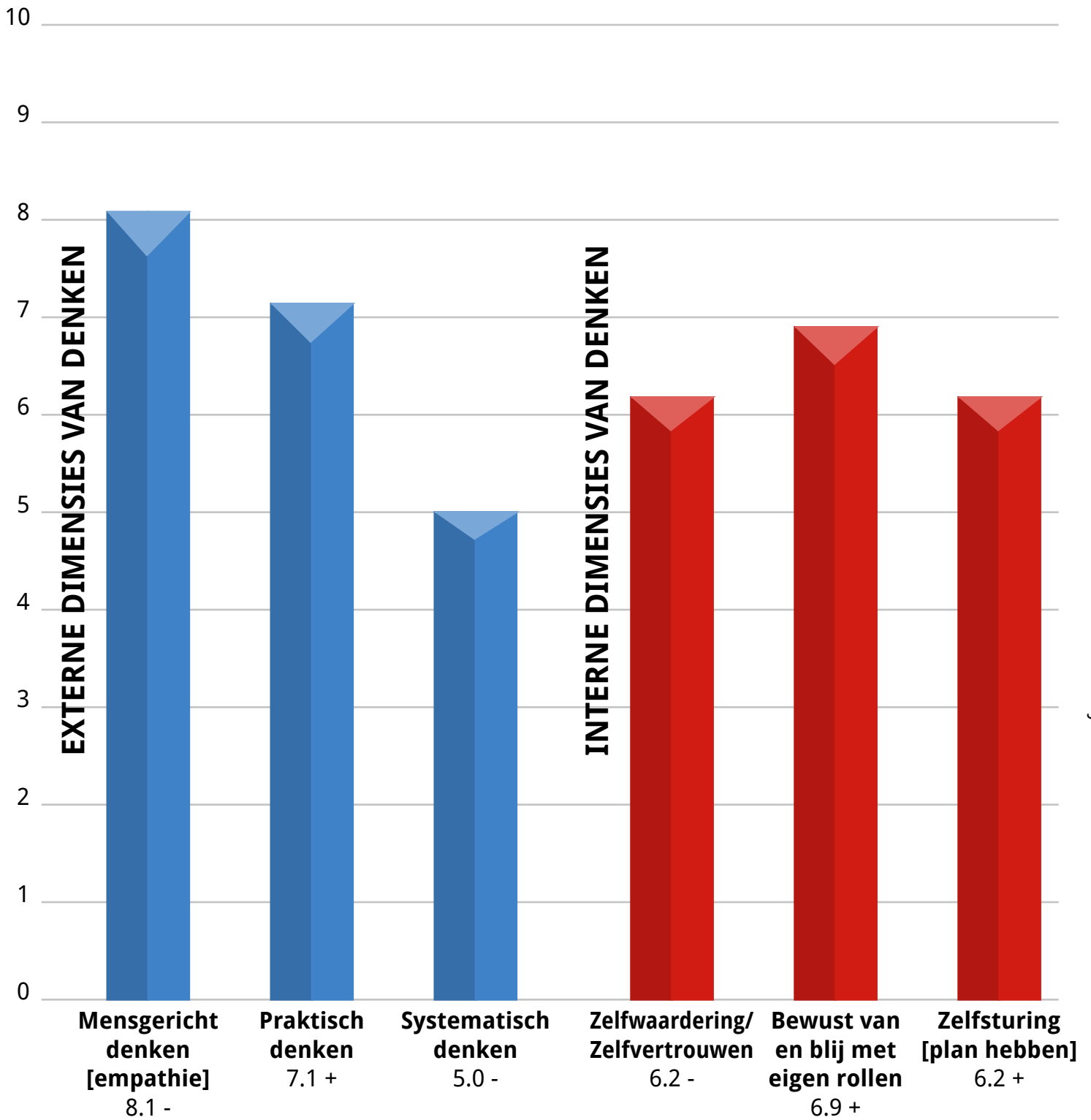


Overzicht van uw scores op 7 drijfveren



Voorbeeld Potentieanalyse

Zeer laag esthetisch	U vindt ruimte voor vrije expressie, balans en harmonie in het leven niet erg belangrijk. U kijkt vooral naar praktische resultaten.
Gemiddeld economisch	U kunt een goede balans aanbrengen tussen de noodzaak voor concrete resultaten en andere belangen en behoeftes.
Zeer hoog individualistisch	U bent zeer onafhankelijk en u straalt veel zelfvertrouwen uit.
Gemiddeld politiek	U bent flexibel ingesteld en u hecht weinig tot geen belang aan de invloed of het prestige van een functie of opdracht.
Gemiddeld sociaal	U kunt bezorgd zijn om anderen zonder uw eigen belangen daarbij uit het oog te verliezen. U bent vaak een stabiliserende factor.
Gemiddeld traditioneel	U begrijpt het nut van en de noodzaak voor structuur, orde en regelmaat maar u functioneert ook prima zonder deze zaken.
Zeer hoog intellectueel	U gelooft in een leven lang leren en u ontwikkelt zich continu. U bent iemand met veel kennis en expertise.



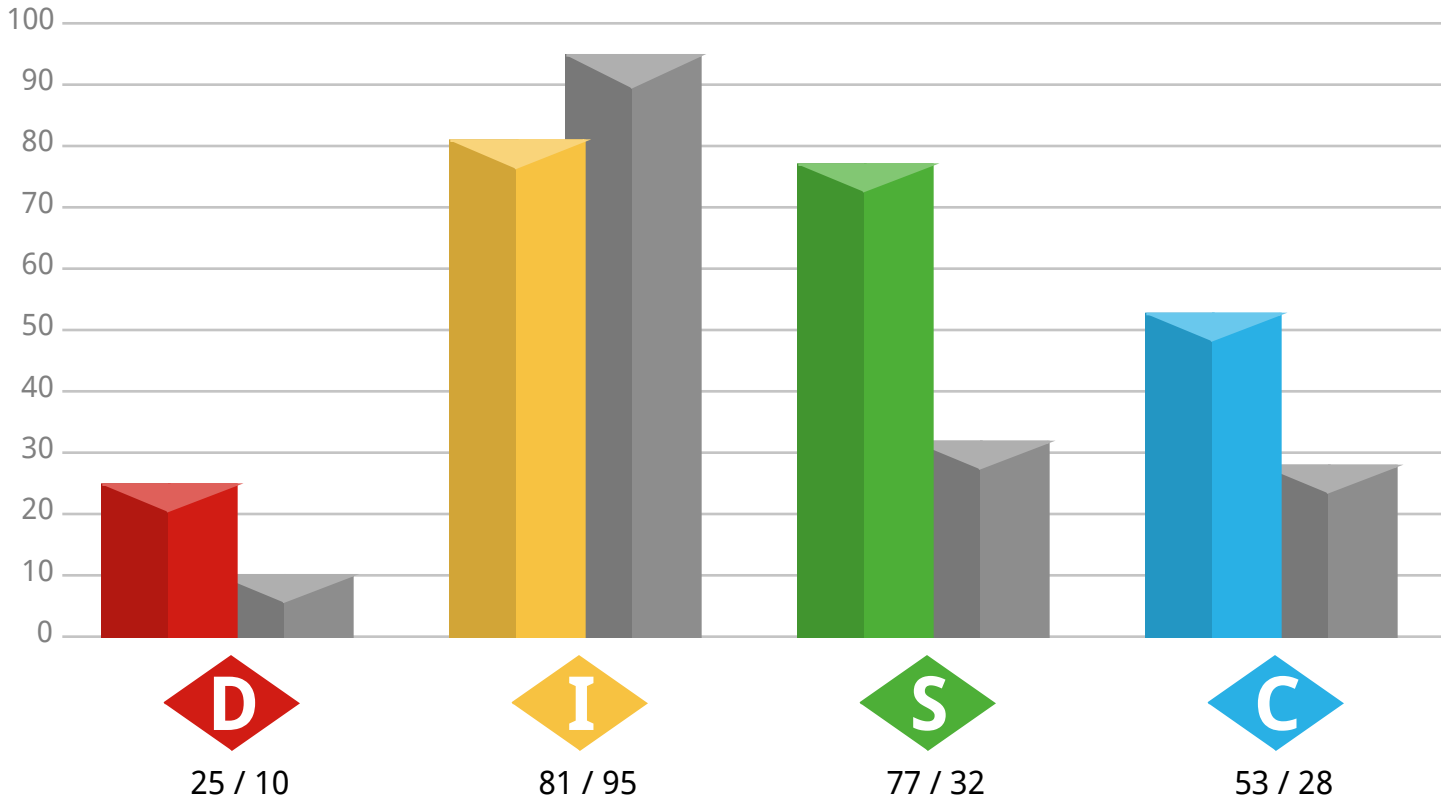


Gedrag

HOE gaat u om met anderen op basis van uw gedragstijlen?



Uw natuurlijke en aangepaste gedragsscores



Voorbeeld Potentieelanalyse

Uw natuurlijke gedragstijl:

Deze gedragstijl beschrijft het gedrag dat u laat zien wanneer u het meest uzelf bent: de comfortzone in uw gedrag. Deze gedragstijl 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 gedragstijl waar u op terugvalt als u onder druk komt te staan. Gedrag dat hoort bij scores boven de 50 procent (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 gedragstijl willen blijven.

Uw aangepaste gedragstijl:

Deze gedragstijl 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 procent (de energielijn) is vaak goed zichtbaar voor uw collega's. Een afwijking tussen uw natuurlijke en aangepaste gedragstijl 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.



Over deze analyse

Onderzoek naar de meest succesvolle mensen toont aan dat zij zich meer dan gemiddeld bewust zijn van hun eigen gedrag en van het effect van hun gedrag op anderen. Ze zoeken steeds rollen en situaties op die goed passen bij hun natuurlijke gedragsstijl. Daarnaast zijn ze ook goed in staat om bewust hun gedrag, tijdelijk en binnen grenzen, aan te passen aan anderen, aan situaties of om te performen of te leren. Op die manier bereiken ze meer met de juiste energiebalans.

Deze analyse geeft inzicht in 4 aspecten van uw gedrag:

- **DOMINANTIE** — Uw voorkeuren bij het oplossen van problemen en het bereiken van resultaat;
- **INTERACTIE** — Uw voorkeuren bij de interactie met anderen en het tonen van emoties;
- **STABILITEIT** — Uw voorkeuren bij tempo, doorzettingsvermogen en vastberadenheid;
- **CONFORMITEIT** — Uw voorkeuren bij het volgen van regels, procedures en standaarden.

Deze analyse bevat onder meer:

- **Achtergrondinformatie bij deze DISC analyse** — De 4 DISC kwadranten, inzichten en leestips.

DEEL 1: Analyses van uw persoonlijke scores

- **De DISC grafiek** — Een grafische weergave van uw scores in de 4 kwadranten.
- **Uw score per kwadrant** — Interpretatie van uw scores in elk van de 4 kwadranten
- **Uw natuurlijke gedragsstijl** — Combinatie van uw 4 natuurlijke gedragsstijlscores
- **Uw aangepaste gedragsstijl** — Combinatie van uw 4 aangepaste gedragsstijlscores

DEEL 2: Aanvullende analyses

- **Tips voor een betere effectiviteit** — Hoe kunt u uw effectiviteit vergroten?
- **Tips voor een betere motivatie** — Hoe kunt u uw motivatie vergroten?
- **Uw sterke punten** — De sterke punten in uw gedrag.
- **Uw ideale werkomgeving** — Welke werkomgeving past het beste bij u?
- **Persoonlijke aandachtspunten** — Waar moet u zich bewust van zijn?
- **Uw trainings- en leerstijl** — Uw voorkeuren bij het overdragen en opdoen van kennis.
- **Tips in de communicatie met u** — Tips voor anderen om effectief met u te communiceren.

DEEL 3: Persoonlijk werkboek

- **Uw leerpunten en persoonlijk actieplan**



Achtergrondinformatie bij deze DISC analyse

Deze “DISCOVER Gedrag’-analyse is gebaseerd op het wetenschappelijke onderzoek van Dr. William Marston. Hij zag dat mensen zich langs twee assen gedragen: meer introvert versus meer extravert en meer taakgericht versus meer relatiegericht. Door deze twee assen te combineren kwam hij tot 4 kwadranten van gedrag.

We kijken in deze analyse vooral naar uw natuurlijke gedragsstijl. Uw natuurlijke gedragsstijl is relatief stabiel en verandert slechts langzaam tijdens uw leven. Uw aangepaste gedragsstijl in deze analyse is slechts een momentopname. Een nieuwe rol of uitdaging, een nieuwe manager of werken met andere collega’s kan al snel leiden tot een verandering in uw aangepaste gedragsstijl.

De ‘DISCOVER Gedrag’-analyse onderscheidt zich van andere DISC-analyses doordat niet alleen wordt gekeken naar één hoge score maar ook wordt gekeken naar:

- [A] De betekenis van uw scores in elk van de 4 kwadranten;
- [B] De betekenis van hoge én lage scores [b.v. hoge D/lage S];
- [C] De betekenis van uw unieke combinatie van 4 scores.

Leestips

Bij het doornemen van dit rapport is het raadzaam om aantekeningen te maken en goed in kaart te brengen welke uitspraken u wel en welke uitspraken u niet, of minder goed herkent. Vaak is er dan sprake van een zogenaamde ‘blinde vlek’. Vraag uw collega’s, partner of vrienden dan eens om feedback.

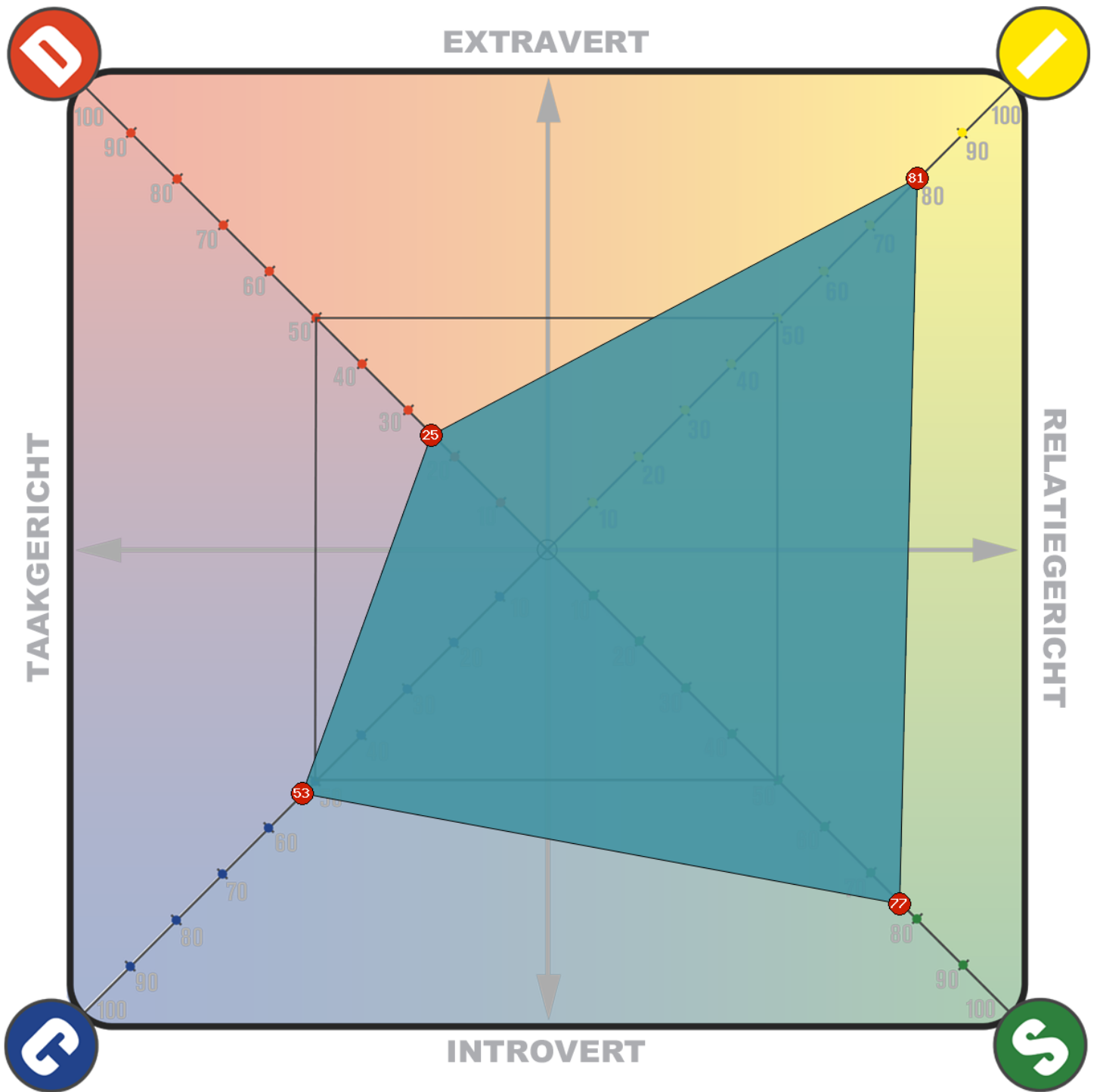
Daarnaast moet u ook eens goed kijken naar de verschillen tussen uw natuurlijke en uw aangepaste gedragsstijl. Daagt uw huidige rol of situatie u voldoende uit om te performen en te leren? Of is er juist sprake van stress omdat u zich te lang en te veel moet aanpassen?



Hieronder volgen een aantal typische gedragskenmerken die horen bij de verschillende scores in elk van de kwadranten.

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	Hoge I	Hoge S	Hoge C
Veeleisend	Optimistisch	Geduldig	Behoedzaam
Gedreven	Charismatisch	Beheerst	Perfectionistisch
Krachtig	Inspirerend	Voorspelbaar	Systematisch
Moedig	Enthousiast	Ontspannen	Voorzichtig
Vastberaden	Gezellig	Stabiel	Analytisch
Competitief	Charmant	Consistent	Ordelijk
Besluitvaardig	Overtuigend	Betrouwbaar	Netjes
Verantwoordelijk	Zelfverzekerd	Vriendelijk	Objectief
Behoudend	Bedachtzaam	Rusteloos	Onafhankelijk
Welwillend	Zakelijk	Actief	Onconventioneel
Meegaand	Gereserveerd	Spontaan	Onverschillig
Onopvallend	Afstandelijk	Dynamisch	Grensverkennend
Lage D	Lage I	Lage S	Lage C

Voorbeeld Potentieelanalyse



Voorbeeld Potentieanalyse



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:

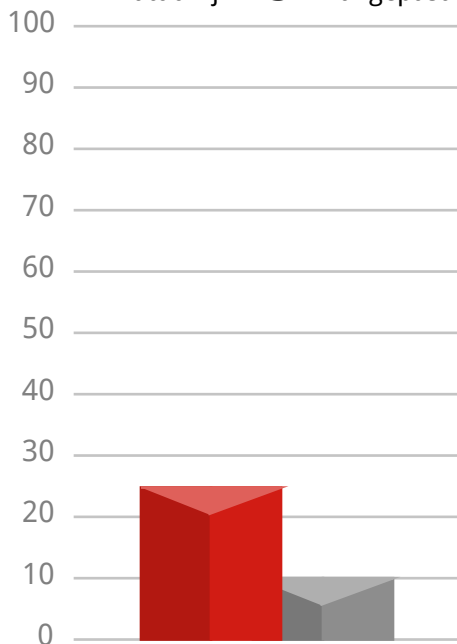
Hogere D's —

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.

Natuurlijk **25** / Aangepast **10**



In uw natuurlijke gedragsstijl scoort u een lage score in het 'D' kwadrant. Hieronder volgen enkele typeringen van uw natuurlijke gedrag.

- U formuleert pas een definitieve mening als u alle voor- en nadelen van een oplossing afgewogen hebt.
- U gaat soms moeilijke beslissingen uit de weg, wat dan kan leiden tot vertragingen.
- U aarzelt wanneer u onder hoge tijdsdruk een belangrijke beslissing moet nemen.
- U aarzelt soms bij het geven van uw mening, zeker als ergens grote meningsverschillen over bestaan.
- U houdt van een werkomgeving waarin iedereen een bijdrage levert en invloed heeft.
- U bent bij het nemen van belangrijke beslissingen vaak wat terughoudend en voorzichtig.



INTERACTIE

= Hoe u met andere mensen omgaat en uw emoties toont

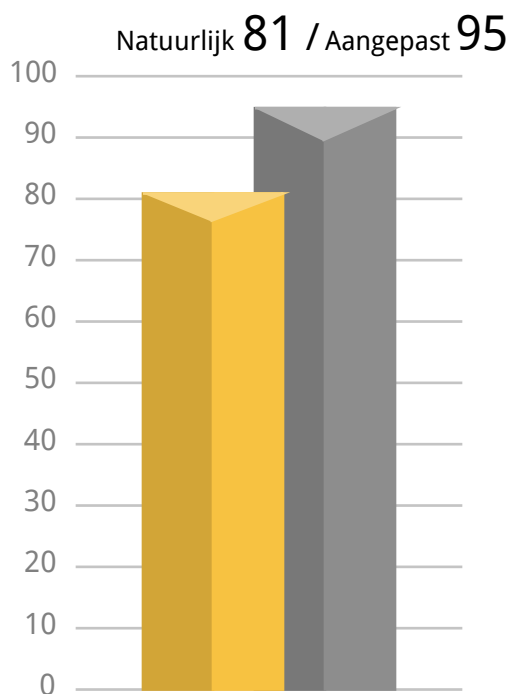
De I in DISC staat voor Interactie. In de grafiek onderaan de bladzijde ziet u uw scores in dit kwadrant. Deze scores zijn gebaseerd op het patroon dat we zagen in uw antwoorden. Een hoge score is niet goed en een lage score is niet slecht. Het betreft namelijk een heel spectrum aan gedragskenmerken. 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 gedragsstijl scoort u een zeer hoge score in het 'I' kwadrant. Hieronder volgen enkele typeringen van uw natuurlijke gedrag.

- U neemt soms te impulsief beslissingen.
- U bent meestal niet super georganiseerd en hebt weinig oog voor de details.
- U bent sociaal, gezellig en open met bijna iedereen die u ontmoet.
- Meestal vinden anderen u iemand die warm en open is en die gemakkelijk met anderen omgaat.
- U houdt ervan om anderen te motiveren.
- U werkt altijd zeer enthousiast met anderen samen.



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:

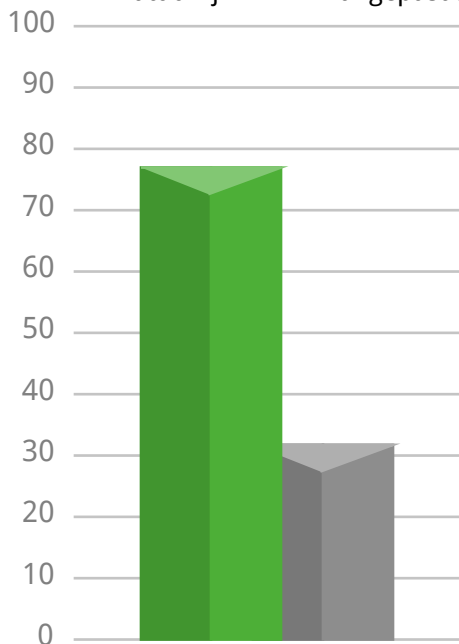
Hogere S'en —

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.

Natuurlijk **77** / Aangepast **32**



In uw natuurlijke gedragsstijl scoort u een hoge score in het 'S' kwadrant. Hieronder volgen enkele typeringen van uw natuurlijke gedrag.

- U volgt de regels en voorschriften die gelden bij projecten, mensen en processen trouw.
- U accepteert veranderingen soms pas langzaam of geeft oude gewoontes moeilijk op.
- U bent een zeer goede teamspeler.
- U bent op uw werk meestal rustig, kalm en beheerst.
- U wijkt niet snel af van of gaat niet snel in tegen de bestaande regels en normen.
- U kunt een zeer kalmerende invloed hebben op mensen die van streek zijn.



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:

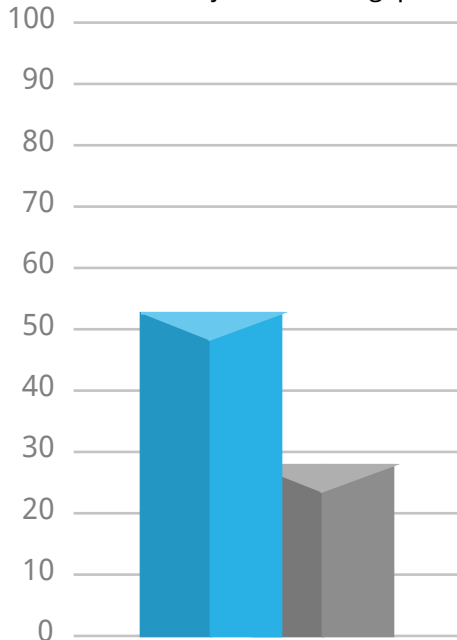
Hogere C's —

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 lossers 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.

Natuurlijk **53** / Aangepast **28**



In uw natuurlijke gedragsstijl scoort u een gemiddeld hoge score in het 'C' kwadrant. Hieronder volgen enkele typeringen van uw natuurlijke gedrag.

- U werkt bij voorkeur in een gestructureerde werkomgeving.
- U houdt van een omgeving waarin er aandacht is voor de details.
- U benadert anderen bij het samenwerken met tact en respect.
- U houdt bij voorkeur vast aan de vaste en bewezen manieren van de dingen doen.
- U houdt er echt van om de dingen in één keer goed te doen.
- U bent analytisch ingesteld en u werkt graag met een grote hoeveelheid aan gegevens en details.



De dynamiek in uw natuurlijke gedragsstijl

Uw natuurlijke gedragsstijl beschrijft hoe u zich gedraagt 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 passen bij uw unieke combinatie van scores in de 4 kwadranten:

- U geeft het duidelijk aan wanneer u uw werkzaamheden voor een deel moet delegeren aan anderen binnen het team. Wanneer u niet kunt delegeren blijft u toch uw werkzaamheden geconcentreerd verrichten.
- U hebt de neiging om optimistisch van aard te zijn en hoge normen en eisen aan uzelf op te leggen.
- U bent graag een top expert binnen een bepaald aandachts- of vakgebied.
- U hebt het talent om zeer veel geduld op te brengen in de omgang met anderen. En binnen u expertisegebied bent u zeer competent.
- U stelt hoge eisen aan uzelf en aan anderen en u bent in staat om anderen hierbij te coachen en te ondersteunen.
- U bent zeer competent en bekwaam op uw eigen expertisegebied.
- U bent eerder bescheiden dan egocentrisch, maar u hebt het talent om assertief en uitgesproken te zijn wanneer de situatie hier om vraagt.
- Uw scores zijn een indicatie dat u iemand bent die sterk kan presteren op technische vaardigheden en inhoudelijke expertise binnen de organisatie.



De dynamiek in uw aangepaste gedragsstijl

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 passen bij uw unieke combinatie van scores in de 4 kwadranten:

- U hebt veel vertrouwen in uw teamleden bij het nakomen van hun verantwoordelijkheden en verplichtingen.
- U hebt meestal een goed tot zeer goed gevoel van urgentie en u raakt verveeld door aardse of routinematige zaken.
- U straalt vertrouwen uit bij het motiveren en overtuigen van anderen tot het juiste gedrag om een project tot een goed einde te brengen.
- U kunt urgente organisatorische problemen op een goede en vlotte wijze oplossen.
- U bent optimistisch van aard en u gebruikt dit optimisme om anderen te motiveren en enthousiasmeren.
- U wordt graag gezien als iemand die zeer sociaal is. U houdt van mensen en u wilt door anderen aardig gevonden worden.
- U bent meestal zeer extravert en u kunt uw spontaniteit of creativiteit gebruiken om saaie werkzaamheden wat spannender te maken.
- U bent gemotiveerd om voor uzelf duidelijke doelen te formuleren en u werkt dan hard om anderen van deze doelen te overtuigen.



U kunt uw persoonlijke effectiviteit meestal substantieel vergroten door u meer bewust te zijn van uw gedrag en van het effect van uw gedrag 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:

- Te werken in een omgeving waarin u invloed hebt of waar u mede de richting kunt bepalen.
- Gemakkelijker uw routinewerk te kunnen delegeren.
- Met meer urgentie de dingen direct te doen.
- Te vragen om een goede uitleg bij processen en systemen.
- Te kiezen voor een omgeving met weinig veranderingen of stress.
- Uw eigen rol, taken en verantwoordelijkheden duidelijk te maken.
- Te kiezen voor opdrachten waarbij u gebruik kunt maken van uw talent voor werken met details.
- Wat vaker in teamverband zaken op te pakken of te gaan doen.



Een omgeving die goed past bij uw natuurlijke gedragsstijl 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 gedragsstijl geldt dat de volgende factoren waarschijnlijk van invloed zijn op uw motivatie:

- Kunnen zeggen wat u denkt en mensen die luisteren.
- Gezien en gewaardeerd worden als lid van een team of groep.
- Een omgeving met veel aanmoediging en ondersteuning.
- Samen kunnen werken binnen een team waarbij er over en weer veel onderling vertrouwen is.
- Een groep of organisatie waarmee u zich kunt identificeren.
- Waardering voor een projectsucces of het behalen van een doel.
- Een supportstelsel bij de details en het afronden van zaken.
- Uitingen van waardering bij het behalen van resultaten en doelen.



Met iedere unieke combinatie van scores in de 4 kwadranten, 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 gedragsstijl:

- U bent een uitstekend teamlid.
- U ontwikkelt methoden, processen en procedures die voldoen aan de hoogste kwaliteitsstandaarden.
- U kunt anderen enthousiasmeren voor projecten binnen de organisatie.
- U kunt snel tot de kern van een probleem doordringen en dan komen met oplossingen die echt hout snijden.
- U bent opmerkelijk consistent bij het werken aan projecten. U leidt door het goede voorbeeld te geven en anderen te coachen. Er zijn bij u nooit verassingen.
- U bent een voortreffelijke expert binnen uw vakgebied.
- U kunt zich goed verdiepen in de details (b.v. kleine afwijkingen, de kleine letters) en doet dit nauwkeurig en nauwgezet.
- U bereidt vergaderingen altijd goed voor en u levert altijd een gedegen bijdrage aan rapportages.



Uw gedragstijl 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 gedragstijl past:

- Altijd kunnen zeggen wat u denkt en kunnen doen wat u wilt.
- Afwisseling in opdrachten en meerdere projecten tegelijkertijd.
- Activiteiten waarbij u met veel mensen contact heeft.
- Geen tot weinig routinewerk.
- Projecten waarin u anderen kunt motiveren en overtuigen.
- Openlijke erkenning voor bereikte resultaten.
- Werk dat in het middelpunt van de belangstelling staat.
- Goede relaties met individuen en teams kunnen opbouwen.



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 bent soms te snel van vertrouwen, met negatieve gevolgen voor uzelf.
- U kunt soms iets van een wrok koesteren.
- U overschat soms uw vermogen om te overtuigen of te managen.
- U haalt deadlines soms niet omdat u alles steeds perfect of volledig wilt doen.
- U kunt anderen soms het gevoel geven dat u instemt om dan later toch stilzwijgend verzet te tonen.
- U bent soms iets te gevoelig voor kritiek.
- U wilt soms teveel uitleg bij alle details krijgen voordat u echt overgaat tot actie.
- U worstelt soms met het vaststellen van de juiste prioriteiten omdat u alles als 'urgent' bestempelt.



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

Uw voorkeuren bij het overdragen van kennis (trainingsstijl)

- U verrijkt uw training met verhalen en persoonlijke ervaringen.
- U overtuigt en stuurt met feiten en emotie.
- U creëert graag een actieve leeromgeving.
- U faciliteert groepen bij het ontwikkelen van nieuwe concepten.
- Bij uw interactie met en vertrouwen in de groep straalt u autoriteit uit.
- U vindt het belangrijk dat deelnemers geïnspireerd raken tijdens een training.
- U waardeert erkenning voor uw kennis.

Uw voorkeuren bij het opdoen van kennis (leerstijl)

- U wilt graag weten wat de mening van een expert is over een specifiek onderwerp.
- U zoekt vaak het contact met anderen op.
- U leert door stap-voor-stap ideeën verder te onderzoeken.
- Af en toe leert u graag wat meer over uzelf of probeert u in de praktijk wat uit.
- U wilt en graag zelf leren en anderen helpen bij het leren.
- Training in een formele setting vindt u, meer dan anderen, geen probleem.
- U leert door soms wat risico's te nemen bij de interactie met anderen.



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.

Dingen die u moet doen in de communicatie met Voorbeeld:

- Vergeet niet de nadruk te leggen op de concrete vervolgstappen.
- Geef anderen de garantie dat er geen verrassingen zullen zijn.
- Stuur het gesprek steeds weer richting het hoofdonderwerp of de kwestie.
- Gun hem de tijd om kwesties en mogelijke resultaten te verifiëren.
- Als u zegt dat u iets zult doen, doe het dan ook.
- Vraag hem naar zijn ideeën en meningen.
- Wees nauwkeurig en realistisch, blaas ideeën of resultaten niet op.

Dingen die u moet vermijden in de communicatie met Voorbeeld:

- Laat zaken niet onbesproken of aan het toeval over.
- Bied geen zekerheden of garanties die u niet kunt waarmaken.
- Klaag niet over al het werk dat u zelf nog moet doen.
- Vermijd vage of halve beslissingen en zorg dat er een concreet actieplan is.
- Probeer hem niet te snel te overtuigen van uw doelen of standpunten, maar geef hem wat tijd om te wennen.
- Forceer zaken niet en stuur niet aan op snelle besluiten.
- Wees niet overdreven taakgericht.



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 bent u gemotiveerd en waar liggen uw passies?



Over deze analyse

Onderzoek naar de meest succesvolle mensen toont aan dat zij zich meer dan gemiddeld bewust zijn van hun eigen motivaties en drijfveren. Ze zoeken steeds organisaties, teams, rollen en situaties op die goed passen bij hun eigen motivaties en drijfveren. Ze zijn zich vaak ook goed bewust van de motivaties en drijfveren van andere mensen. Hierdoor gaan ze bewuster wel of niet de relatie en verbinding aan met anderen. Door steeds met de juiste mensen te focussen op een gezamenlijk doel, waarbij ieder vanuit zijn eigen passie een unieke bijdrage levert, kunt u nog beter samen performen en samen leren.

Deze analyse meet in totaal 7 motivaties en drijfveren, te weten:

- **esthetisch** - een streven naar balans, harmonie, vorm en zelfrealisatie.
- **economisch** - een streven naar geld, praktische resultaten en opbrengsten.
- **individualistisch** - een streven naar onafhankelijkheid en een eigen unieke identiteit.
- **politiek** - een streven naar macht, invloed, controle en verantwoordelijkheden.
- **sociaal** - een streven om anderen steeds oprecht te willen helpen.
- **traditioneel** - een streven naar orde, regelmaat en structuur.
- **intellectueel** - een streven naar leren, kennis, inzicht en de waarheid.



Achtergrondinformatie bij deze drijfveren analyse

Deze 'DISCOVER Drijfveren'-analyse is gebaseerd op het wetenschappelijke onderzoek van Dr. Eduard Spranger en Gordon Allport. Zij ontdekten in totaal 7 drijfveren die, bewust of onbewust, het gedrag van mensen beïnvloeden. De 'DISCOVER Drijfveren'-analyse onderscheidt zich van andere drijfverenanalyses doordat de politieke en individualistische drijfveer apart zichtbaar zijn gemaakt.

Leestips

Kijk bij het doornemen van deze analyse vooral naar de 2 drijfveren waarop u het hoogste scoort. Dit zijn de drijfveren die u het meest aanzetten tot actie, leren en performen. Daarom is het belangrijk dat u deze drijfveren ook kwijt kunt of ook ziet terugkomen in uw werk- omgeving.

Uw drijfveren veranderen meestal langzaam en geleidelijk met de verschillende fases in uw leven. Hierdoor bent u zich niet altijd direct bewust van veranderingen in uw drijfveren. Het is daarom verstandig om regelmatig te blijven checken of wat u doet nog steeds past bij uw belangrijkste drijfveren op dat moment. Hebt u al een tijdje een gevoel van (licht) onbehagen? Dan is het misschien tijd voor verandering, een nieuwe rol of een volgende carrièrestap.

U kunt met de inzichten in uw eigen drijfveren ook nog eens goed kijken naar de drijfveren van collega's. Door wat vaker open over elkaars passies, motivaties en drijfveren te praten kunt u met nog meer begrip en respect voor elkaars drijfveren nog beter gaan samenwerken.



De 7 drijfveren nader bekeken

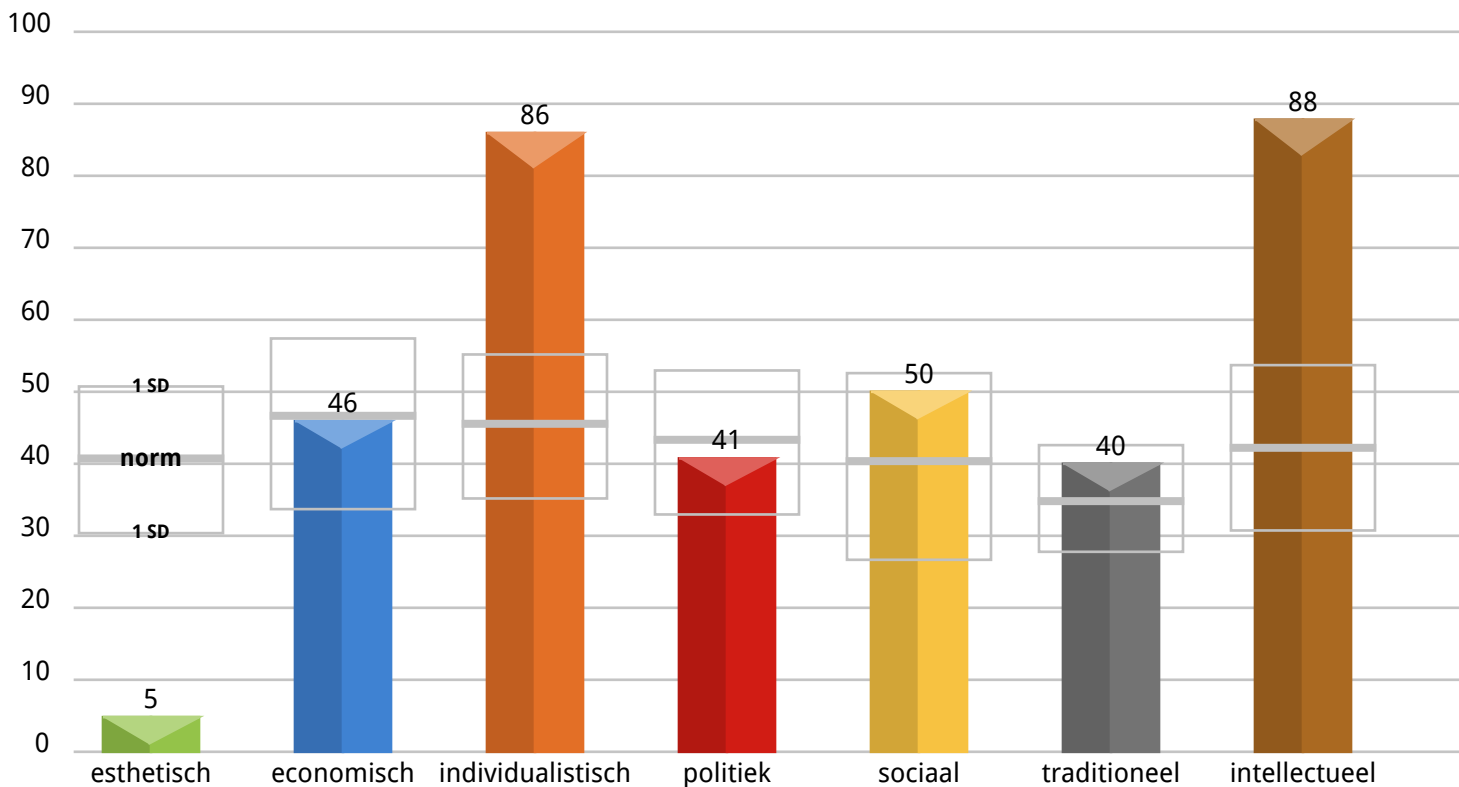
Uw drijfveren hebben vaak bewust of onbewust veel invloed op uw acties en gedrag. Met een goed inzicht in uw drijfveren begrijpt u nog beter WAAROM u dingen doet. Omdat bewuste of onbewuste drijfveren ook voor anderen vaak niet direct zichtbaar zijn is het goed om af en toe eens wat opener met collega's 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
Esthetisch	Balans, harmonie, vorm en zelfrealisatie.
Economisch	Geld, praktische resultaten en opbrengsten.
Individualistisch	Onafhankelijkheid, een eigen unieke identiteit.
Politiek	Macht, invloed, controle en willen leiden.
Sociaal	Ondersteunen, anderen helpen, sociaal zijn.
Traditioneel	Orde, regelmaat en structuur.
Intellectueel	Leren, kennis, inzichten en de waarheid.

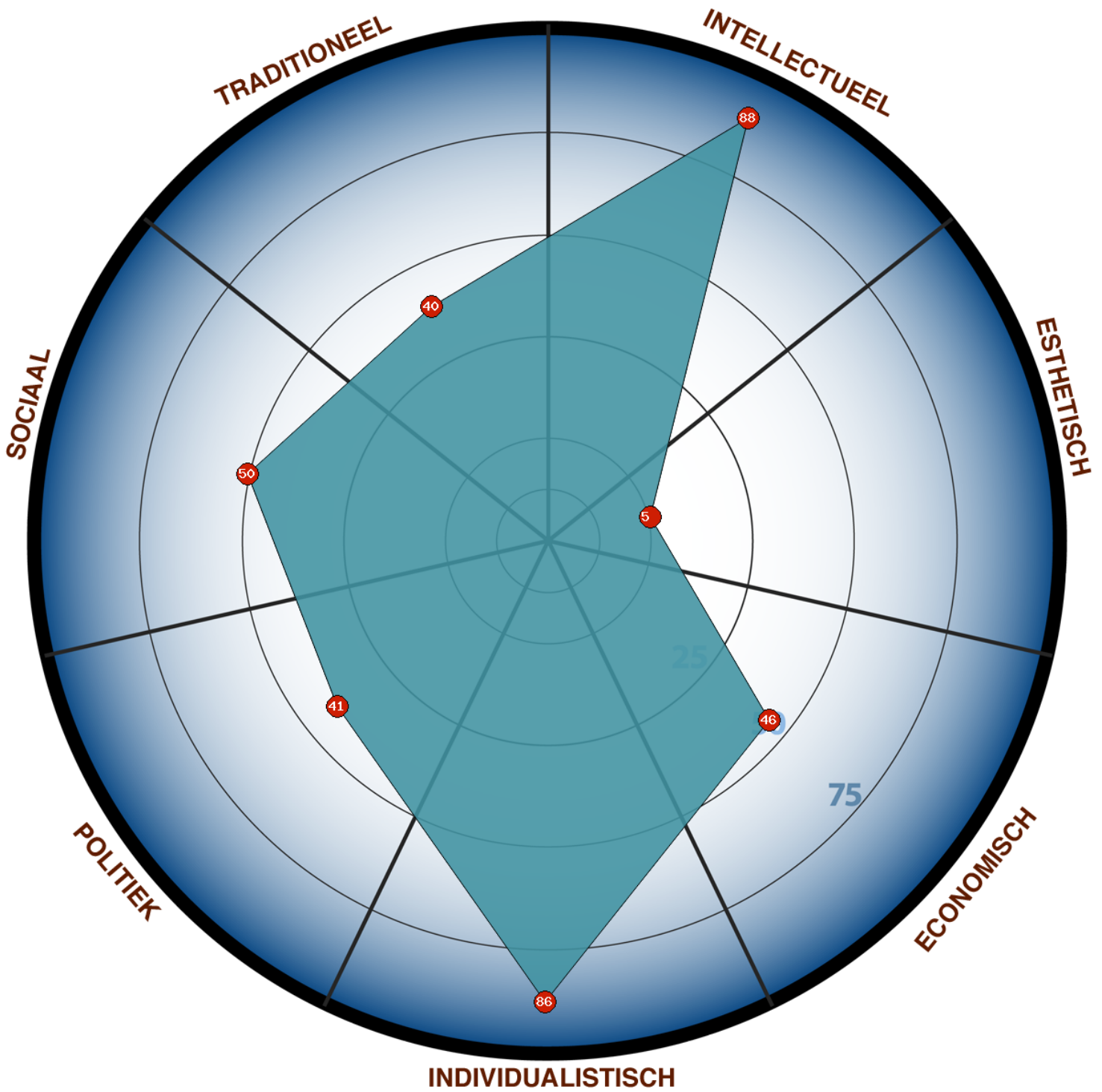


Overzicht van uw scores op 7 drijfveren

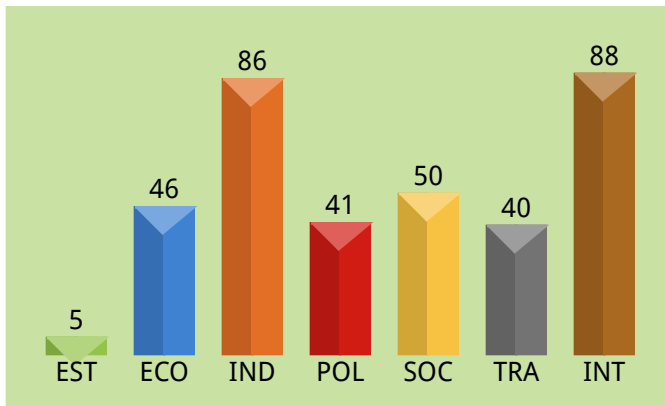


Voorbeeld Potentieelanalyse

Zeer laag esthetisch	U vindt ruimte voor vrije expressie, balans en harmonie in het leven niet erg belangrijk. U kijkt vooral naar praktische resultaten.
Gemiddeld economisch	U kunt een goede balans aanbrengen tussen de noodzaak voor concrete resultaten en andere belangen en behoeftes.
Zeer hoog individualistisch	U bent zeer onafhankelijk en u straalt veel zelfvertrouwen uit.
Gemiddeld politiek	U bent flexibel ingesteld en u hecht weinig tot geen belang aan de invloed of het prestige van een functie of opdracht.
Gemiddeld sociaal	U kunt bezorgd zijn om anderen zonder uw eigen belangen daarbij uit het oog te verliezen. U bent vaak een stabiliserende factor.
Gemiddeld traditioneel	U begrijpt het nut van en de noodzaak voor structuur, orde en regelmaat maar u functioneert ook prima zonder deze zaken.
Zeer hoog intellectueel	U gelooft in een leven lang leren en u ontwikkelt zich continu. U bent iemand met veel kennis en expertise.



Voorbeeld Potentieelanalyse



De esthetische drijfveer:

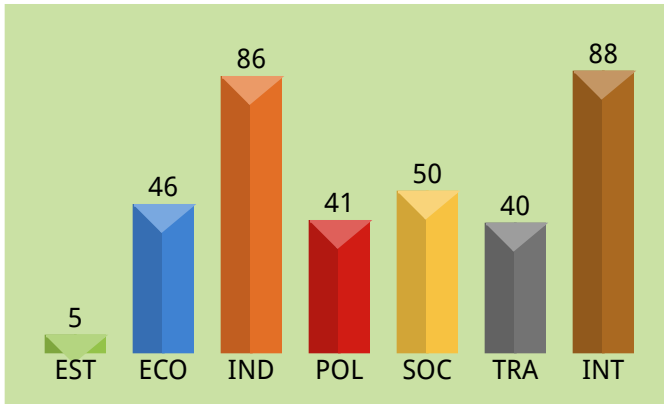
Esthetisch gedreven mensen streven steeds naar balans en harmonie. Zij beoordelen de dingen om zich heen op basis van gratie, symmetrie of de wijze waarop iets past in de omgeving. Ook de zorg voor het milieu of groene initiatieven worden vaak met veel enthousiasme ontvangen.

1. Algemene kenmerken:

- U hebt geen behoefte om uzelf steeds creatief te uiten. U laat dit graag aan anderen binnen het team over.
- U hebt niet snel een emotionele of een professionele binding met artistieke vormgeving.
- U gaat vooral voor een zakelijke bedrijfsvoering en u wilt slechts investeren in de aankleding van een werkomgeving als dit leidt tot een hogere productiviteit.
- U vindt het praktische nut van zaken belangrijker dan de (visuele) vorm(geving).
- U gelooft dat iets 'moois' maken zonder goede redenen meestal zonde van de tijd is.

2. Uw sterke punten en waarde voor de organisatie:

- U richt zich zakelijk gezien vooral op het bereiken van concrete eindresultaten.
- U bent zakelijk ingesteld: zaken gaan bij u altijd voor het meisje.
- U bent een echte overleveraar, zelfs bij veel tegenwind.
- U deelt uw emoties en gevoelens liever niet met anderen en u houdt ervan om soms even zelfstandig en alleen te werken.
- U bent minder emotioneel dan anderen.



De esthetische drijfveer:

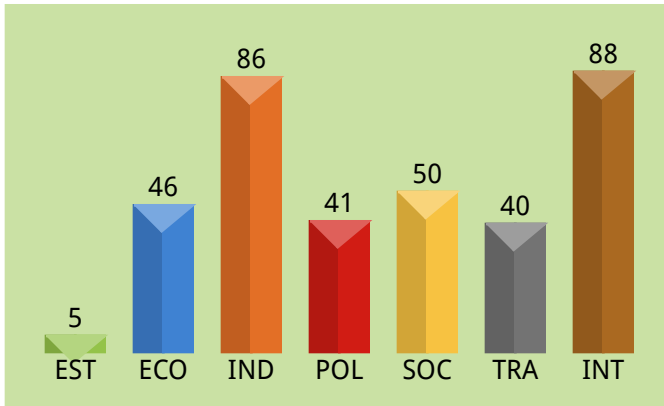
Esthetisch gedreven mensen streven steeds naar balans en harmonie. Zij beoordelen de dingen om zich heen op basis van gratie, symmetrie of de wijze waarop iets past in de omgeving. Ook de zorg voor het milieu of groene initiatieven worden vaak met veel enthousiasme ontvangen.

3. Inzichten bij wat u motiveert:

- U bent graag betrokken bij de praktische aspecten van zaken.
- U ontvangt graag alleen waardering als deze oprecht gemeend is.
- Rationele doelen zijn voor u de belangrijkste drijfveer.
- Kijk vooral naar uw anderen drijfveren want uw score op deze drijfveer is erg laag.
- U raakt waarschijnlijk niet gemotiveerd door esthetische zaken of door activiteiten die zijn gericht op het realiseren van meer balans en harmonie in het leven.

4. Uw trainings- en leerstijl:

- U leert, traint en coacht vooral op een praktische wijze.
- U zorgt ervoor dat trainingen aansluiten op concrete business kansen.
- U bent flexibel met betrekking tot de omgeving waarin u leert.
- U bent vooral praktisch en niet emotioneel gedreven bij het leren.
- U zoekt het contact met andere deelnemers niet op om het contact alleen; er moet een duidelijke reden voor zijn.

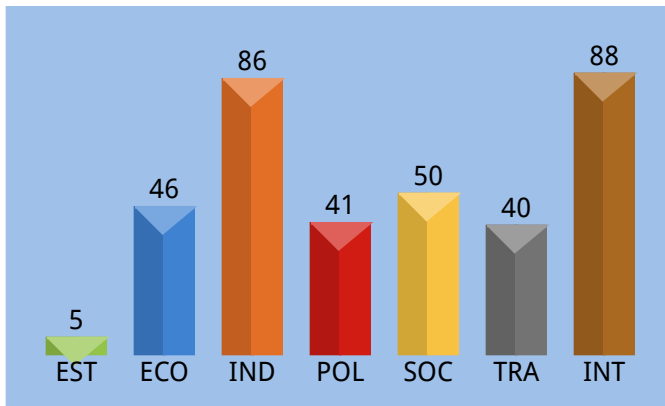


De esthetische drijfveer:

Esthetisch gedreven mensen streven steeds naar balans en harmonie. Zij beoordelen de dingen om zich heen op basis van gratie, symmetrie of de wijze waarop iets past in de omgeving. Ook de zorg voor het milieu of groene initiatieven worden vaak met veel enthousiasme ontvangen.

5. Persoonlijke aandachtspunten:

- Anderen kunnen vinden dat u te weinig aandacht hebt voor de vorm, vormgeving, balans of harmonie.
- U kunt door anderen als te zakelijk gezien worden.
- U zou wat meer waardering kunnen opbrengen voor het belang dat anderen hechten aan esthetische vormgeving.
- U moet niet vergeten de creativiteit van anderen te respecteren.



De economische drijfveer:

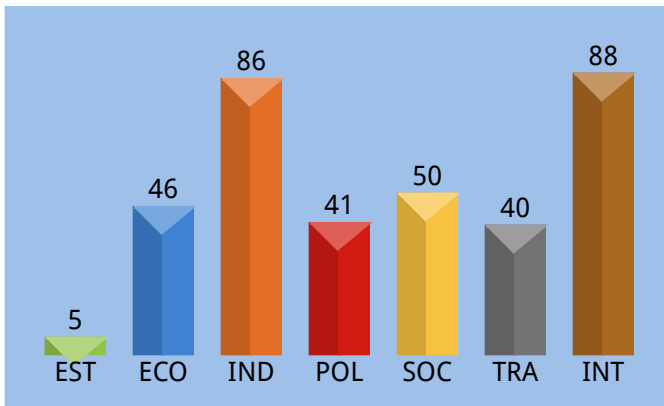
Economisch gedreven mensen zijn op zoek naar financiële zekerheid of financiële onafhankelijkheid. Het gaat om praktisch ingestelde mensen die iets terug verwachten voor de investeringen die zij doen. Ze leggen in hun werk de nadruk op concrete en praktische resultaten.

1. Algemene kenmerken:

- Uw score op de economische drijfveer is een indicatie dat u praktisch en realistisch met geld omgaat.
- Uw score is niet een indicatie dat u slechts beperkt carrière gemaakt hebt of beperkt financieel succesvol bent. Veel senior managers of anderen die al veel bereikt hebben scoren ook gemiddeld. Voor hen zijn echter geld en succes vaak later in hun leven minder belangrijk geworden.
- Gezien uw score bent u waarschijnlijk iemand die niet alleen voor uw eigen belang en resultaat gaat maar ook voor het groepsbelang en groepsresultaat.
- Uw score op de economische drijfveer is ongeveer gelijk aan de gemiddelde score van mensen die werken in het bedrijfsleven.
- U begrijpt zowel de mensen met een lagere als met een hogere score op de economische drijfveer goed. En u kunt met beide type mensen goed samenwerken.

2. Uw sterke punten en waarde voor de organisatie:

- U wordt in uw leven en werk door meer gedreven dan door geld alleen. Kijk daarom ook goed naar de drijfveren waarop u hoger in deze analyse scoort.
- U bent een zeer goede teamspeler die altijd bereid is om anderen te helpen bij projecten en initiatieven zonder dat u hiervoor direct iets terugverwacht.
- Als er discussies over geld of beloningen ontstaan dan bent u vaak een stabiliserende factor omdat u zelf niet extreem veel om geld geeft.
- U kunt goed meegaan in de ideeën en behoeftes van mensen die hoger of lager scoren op de economische drijfveer.



De economische drijfveer:

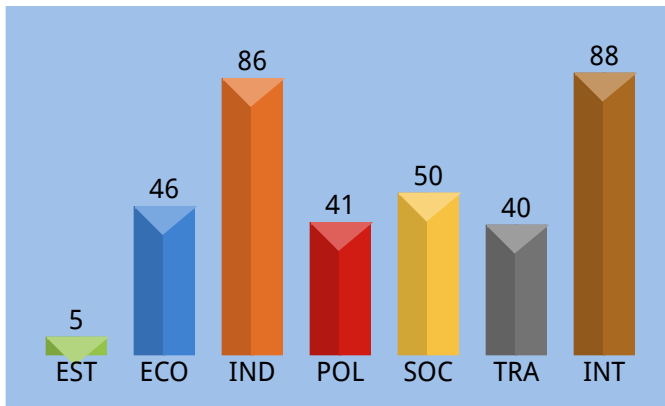
Economisch gedreven mensen zijn op zoek naar financiële zekerheid of financiële onafhankelijkheid. Het gaat om praktisch ingestelde mensen die iets terug verwachten voor de investeringen die zij doen. Ze leggen in hun werk de nadruk op concrete en praktische resultaten.

3. Inzichten bij wat u motiveert:

- U scoort gemiddeld op de economische drijfveer. Dit houdt in dat u geld verdienen en prestaties leveren belangrijk vindt maar dat andere zaken ook belangrijk voor u zijn.

4. Uw trainings- en leerstijl:

- U bent niet iemand die alleen een training of opleiding volgt met het idee om meer geld te gaan verdienen.
- U houdt niet alleen van leren op basis van samenwerking maar ook op basis van de competitie met elkaar aangaan.
- U scoort gemiddeld op de economische drijfveer. Daarom moet u ook goed kijken naar de trainings- en leerstijlinzichten die u leest bij de andere drijfveren.
- Uw score komt overeen met die van de mensen die actief en positief meedoen aan trainings- en ontwikkelingsactiviteiten.

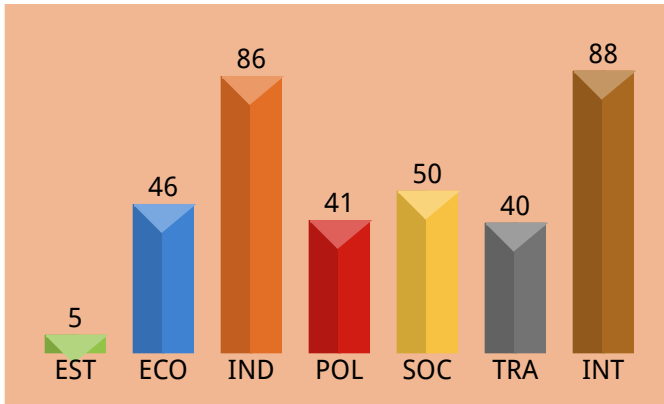


De economische drijfveer:

Economisch gedreven mensen zijn op zoek naar financiële zekerheid of financiële onafhankelijkheid. Het gaat om praktisch ingestelde mensen die iets terug verwachten voor de investeringen die zij doen. Ze leggen in hun werk de nadruk op concrete en praktische resultaten.

5. Persoonlijke aandachtspunten:

- U moet gaan werken of een bijdrage gaan leveren op de plekken waar u direct (een financieel) resultaat ziet van uw inspanningen.
- U moet er voor zorgen dat u mensen met een sterkere economische drijfveer de ruimte geeft om hun ideeën te uiten en hun bijdrages te leveren.
- Als u zelf al voldoende hebt bereikt qua carrière en inkomen dan kunt u misschien proberen anderen te helpen ook succesvol te worden.
- U kunt soms een wat steviger standpunt innemen als het gaat om het bereiken van concrete resultaten of het geven van de juiste incentives.



De individualistische drijfveer:

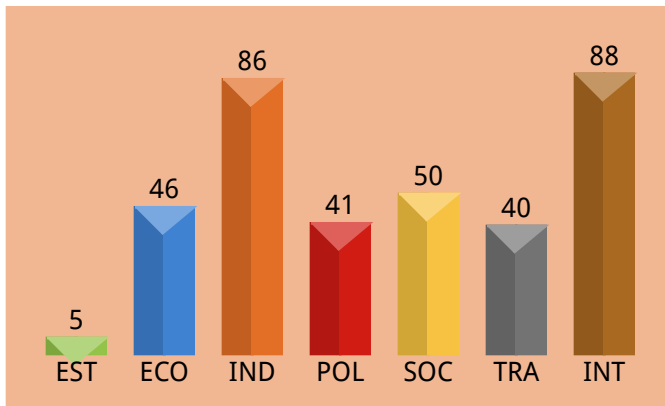
Individualistisch gedreven mensen hechten sterk aan een eigen unieke identiteit en aan vrijheid. Zij stellen zich in sociaal opzicht onafhankelijk op en willen graag veel tijd en ruimte krijgen om zich vrij te kunnen uiten en hun werk naar eigen inzicht in te delen.

1. Algemene kenmerken:

- U verrast anderen soms met uw spontane ideeën, acties of reacties.
- U hebt graag een specifieke niche waarbinnen u kunt uitblinken.
- U houdt waarschijnlijk van het uitvinden en ontwikkelen van nieuwe dingen, producten, ideeën en procedures.
- U hebt er geen moeite mee om in de schijnwerpers te staan of om uw bijzondere talenten of creatieve kant te laten zien aan anderen.
- U hebt graag de vrije hand in uw eigen werk.

2. Uw sterke punten en waarde voor de organisatie:

- U bent steeds een bron van nieuwe en creatieve ideeën.
- U gelooft sterk in de eigen en unieke kracht van mensen.
- U kunt goed een eigen en sterk afwijkend standpunt innemen bij ideeën of bij het benaderen van problemen.
- 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 wordt graag gezien als een persoon met een eigen en unieke identiteit.



De individualistische drijfveer:

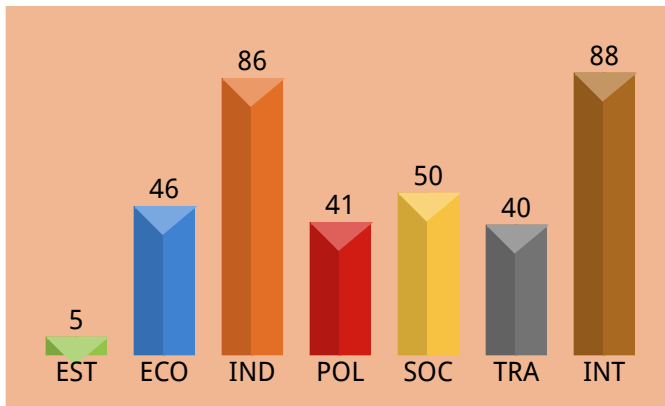
Individualistisch gedreven mensen hechten sterk aan een eigen unieke identiteit en aan vrijheid. Zij stellen zich in sociaal opzicht onafhankelijk op en willen graag veel tijd en ruimte krijgen om zich vrij te kunnen uiten en hun werk naar eigen inzicht in te delen.

3. Inzichten bij wat u motiveert:

- U werkt soms graag even alleen en zelfstandig, los van het team.
- U bent iemand met een unieke kijk op zaken en u doet de dingen soms anders dan anderen. Uw organisatie kan hier van profiteren als u maar de ruimte krijgt.
- U hebt soms even wat tijd nodig om een nieuw idee uit te proberen voordat u met een definitief oordeel komt.
- In een meeting krijgt u graag de ruimte en de tijd om uw ideeën met anderen te delen.
- U bent graag uzelf en u vindt een goed gevoel voor humor bij anderen belangrijk.

4. Uw trainings- 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 ziet graag dat een training direct bijdraagt aan een verbetering van uw persoonlijke prestaties.

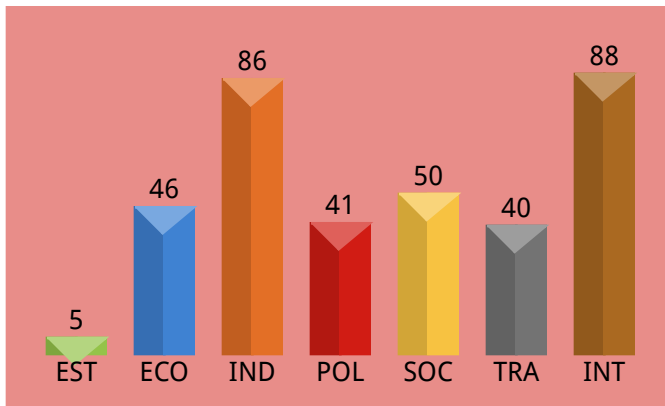


De individualistische drijfveer:

Individualistisch gedreven mensen hechten sterk aan een eigen unieke identiteit en aan vrijheid. Zij stellen zich in sociaal opzicht onafhankelijk op en willen graag veel tijd en ruimte krijgen om zich vrij te kunnen uiten en hun werk naar eigen inzicht in te delen.

5. Persoonlijke 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.
- Doordat u wat meer op uzelf gericht bent kunnen uw waardes 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.
- U bent soms iets te vol van uzelf als u een idee aan anderen presenteert. Zorg er voor dat u bij het onderwerp blijft en dat u goede argumenten blijft gebruiken



De politieke drijfveer:

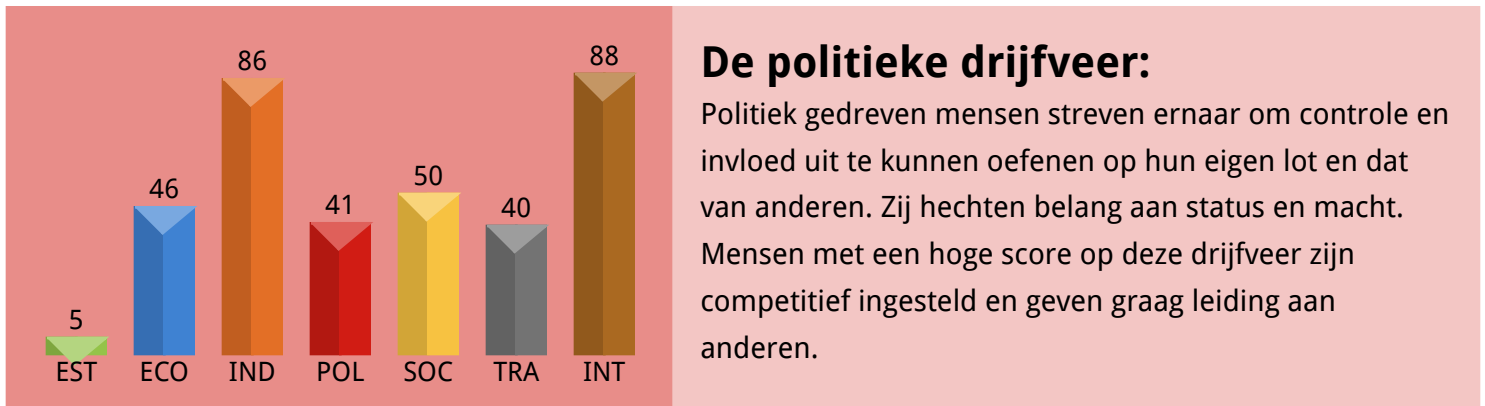
Politiek gedreven mensen streven ernaar om controle en invloed uit te kunnen oefenen op hun eigen lot en dat van anderen. Zij hechten belang aan status en macht. Mensen met een hoge score op deze drijfveer zijn competitief ingesteld en geven graag leiding aan anderen.

1. Algemene kenmerken:

- Een score rond het gemiddelde geeft aan dat de politieke drijfveer niet uw primaire drijfveer is.
- U hebt het vermogen om op gepaste wijze met de invloed en de macht van een leiderschapsrol om te gaan.
- U kunt zowel goed de behoeftes begrijpen van mensen die meer competitief ingesteld zijn als de behoeftes van mensen die meer gericht zijn op samenwerken.
- U wordt door anderen vaak ervaren als een stabiliserende factor binnen het team.
- Uw score op de politieke drijfveer komt overeen met de score van een typische professional.

2. Uw sterke punten en waarde voor de organisatie:

- U bent flexibel en u kunt afhankelijk van de situatie zowel ondersteunende als leidinggevende rollen vervullen.
- U bent een stabiliserende factor binnen het team.
- U hebt begrip voor zowel de behoeftes van collega's met een hogere als met een lagere score op de politieke drijfveer.
- U wordt anderen binnen uw team niet als te dominant of te afwachtend gezien bij het werken aan gemeenschappelijke projecten en doelen.
- U respecteert de rol van een (project)leider maar u draagt als het nodig is wel suggesties aan voor veranderingen of verbeteringen.



De politieke drijfveer:

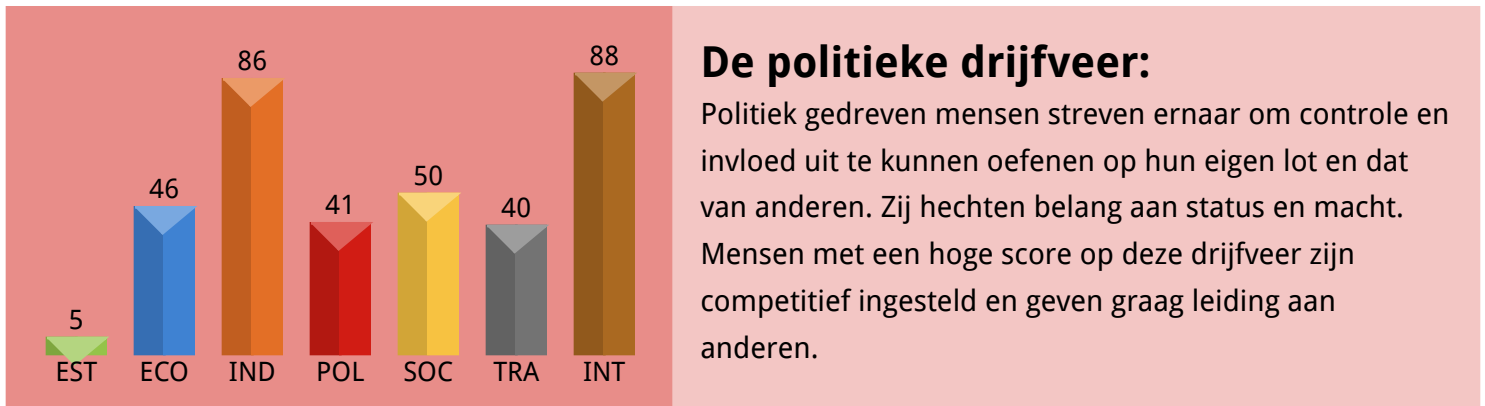
Politiek gedreven mensen streven ernaar om controle en invloed uit te kunnen oefenen op hun eigen lot en dat van anderen. Zij hechten belang aan status en macht. Mensen met een hoge score op deze drijfveer zijn competitief ingesteld en geven graag leiding aan anderen.

3. Inzichten bij wat u motiveert:

- Vergeet niet dat u vaak een stabiliserende factor bent omdat u anderen zowel goed kunt controleren als ondersteunen bij het werken aan moeilijke en complexe opdrachten.
- Uw gemiddelde score op de politieke drijfveer komt overeen met de score van een typische business professional.
- Met uw input aan het team draagt u vaak bij aan het vinden van goede oplossingen voor werkgerelateerde issues.
- Kijk ook goed naar de inzichten die u leest bij de drijfveren waarop u hoger of lager scoort dan op de politieke drijfveer. Deze geven u een completer en beter inzicht in wat u motiveert.

4. Uw trainings- en leerstijl:

- Uw score komt overeen met die van mensen die positief staan tegenover een grote verscheidenheid aan trainingsactiviteiten.
- U reageert flexibel op zowel samenwerkingsgerichte als op meer competitieve teamactiviteiten.
- U scoort als iemand die actief meedoet in een training zonder de training te willen domineren.
- U hebt het vermogen om zowel een trainingsactiviteit te leiden als ook te volgen of te ondersteunen.

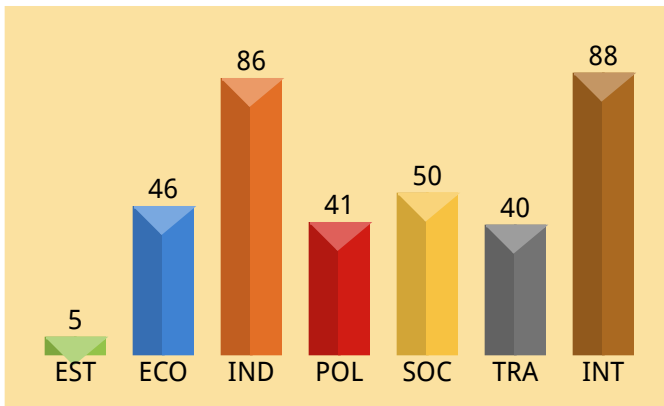


De politieke drijfveer:

Politiek gedreven mensen streven ernaar om controle en invloed uit te kunnen oefenen op hun eigen lot en dat van anderen. Zij hechten belang aan status en macht. Mensen met een hoge score op deze drijfveer zijn competitief ingesteld en geven graag leiding aan anderen.

5. Persoonlijke aandachtspunten:

- U kunt soms nog wat sneller en duidelijker een ondersteunende of een leidende rol voor uzelf pakken.
- Als niemand binnen een team de leiderschapspositie oppakt dan kunt u nog wat duidelijker uw mening geven bij het vinden van oplossingen voor moeilijke problemen.
- U moet ook goed kijken naar de persoonlijke aandachtspunten bij de anderen drijfveren omdat u slechts gemiddeld scoort op de politieke drijfveer.



De sociale drijfveer:

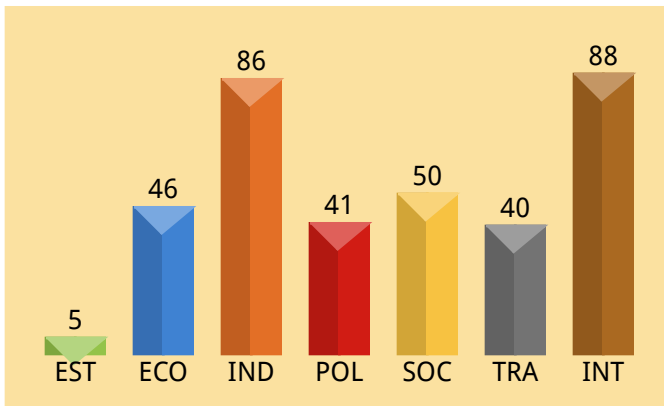
Sociaal gedreven mensen zijn bereid om andere mensen helpen zonder dat zij hiervoor direct iets terug verwachten. Zij stellen hun talenten, tijd, middelen en energie ruimhartig ter beschikking aan anderen. In hun werk staan menselijke relaties centraal.

1. Algemene kenmerken:

- U kunt goed de balans aanbrengen tussen uzelf helpen en anderen helpen.
- U kunt zich verplaatsen in de gezichtspunten van mensen die zowel hoger als lager scoren op de sociale drijfveer.
- U voelt goed aan wanneer u anderen kunt helpen en wanneer u 'nee' moet zeggen.
- U kunt goed bemiddelen tussen de gevers en de nemers binnen een team of een organisatie.
- Uw score komt overeen met de gemiddelde score van mensen die werkzaam zijn in een zakelijke omgeving.

2. Uw sterke punten en waarde voor de organisatie:

- U bent goed in het helpen van anderen zonder dat u direct alles van hen overneemt.
- U bent realistisch en praktisch bij het helpen van anderen om zichzelf te helpen.
- U kunt anderen helpen zonder uw eigen belangen en prioriteiten uit het oog te verliezen.
- U bent altijd bereid om anderen te helpen indien nodig.
- U vindt het belangrijk om anderen te kunnen helpen.



De sociale drijfveer:

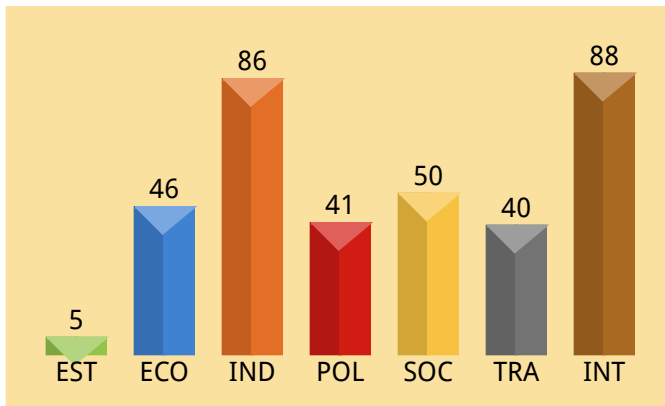
Sociaal gedreven mensen zijn bereid om andere mensen helpen zonder dat zij hiervoor direct iets terug verwachten. Zij stellen hun talenten, tijd, middelen en energie ruimhartig ter beschikking aan anderen. In hun werk staan menselijke relaties centraal.

3. Inzichten bij wat u motiveert:

- U bent praktisch bij het helpen van anderen en het bereiken van doelen.
- U brengt een gezonde balans aan tussen uzelf helpen en anderen helpen.
- U bent zowel bereid om te geven als ook te nemen in de interactie met anderen.
- Uw waardering voor andere mensen is typisch en gemiddeld voor een werkomgeving.
- U kunt meestal goed beoordelen wanneer u zelf een beslissing moet nemen of wanneer u anderen bij een beslissing moet betrekken.

4. Uw trainings- en leerstijl:

- Bij het leren wordt u meer gemotiveerd door de drijfveren waarop u (nog) hoger scoort.
- U leert zowel gemakkelijk zelfstandig als in teamverband.
- U houdt van leren waarbij zowel de nadruk ligt op uw eigen persoonlijke ontwikkeling als op sociale aspecten.
- Uw opstelling richting trainers is positief en ondersteunend.

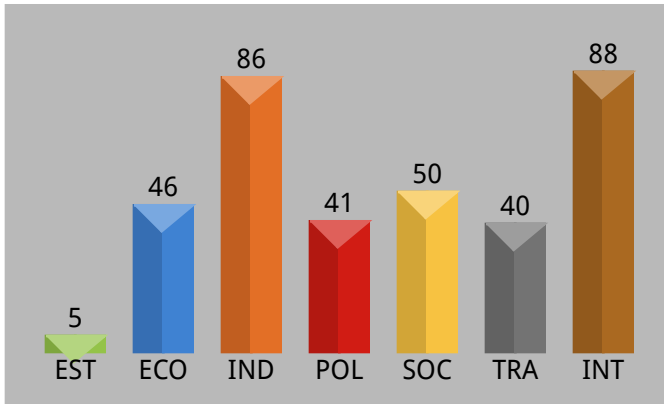


De sociale drijfveer:

Sociaal gedreven mensen zijn bereid om andere mensen helpen zonder dat zij hiervoor direct iets terug verwachten. Zij stellen hun talenten, tijd, middelen en energie ruimhartig ter beschikking aan anderen. In hun werk staan menselijke relaties centraal.

5. Persoonlijke aandachtspunten:

- Door meer te werken vanuit de drijfveren waarop u hoger in deze analyse scoort, gaat u uw werk met nog meer passie en drive doen.
- U zou er voordeel bij kunnen als u wat vaker zelf het initiatief neemt in plaats van te wachten op anderen.
- U moet zich er soms nog wat meer van bewust zijn dat anderen helpen soms praktisch is en ook meer oplevert.
- Respecteer het feit dat niet iedereen even geïnteresseerd is in het begrijpen of het helpen van anderen.



De traditionalistische drijfveer:

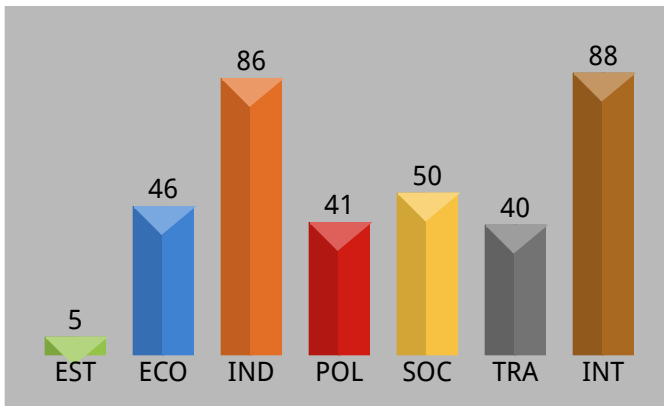
Traditioneel gedreven mensen streven ernaar om via een reeks van principes en richtlijnen, een systeem of een uitgewerkt concept richting, zin en inhoud te geven aan hun leven. Ze ontleen zekerheid en houvast aan normen, principes, richtlijnen, routines en structuren.

1. Algemene kenmerken:

- U begrijpt zowel de voor- als nadelen van meer of minder regels en richtlijnen.
- U kunt zowel goed omgaan met de vrije geesten en denkers binnen een groep als met de meer traditioneel ingestelde mensen.
- U kunt een goede balans aanbrengen tussen de belangen van een individu en de belangen van een groep.
- U hebt een gemiddelde score op de traditionele drijfveer.
- U kunt regels ter discussie stellen maar u doet dit voorzichtig en met goede argumenten.

2. Uw sterke punten en waarde voor de organisatie:

- U kunt flexibel acteren binnen zowel omgevingen met veel als met weinig structuur.
- U kunt ook zonder orde en structuur goed uw werk doen.
- U kunt tegen de stroom ingaan en creatief zijn als de situatie hier om vraagt.
- U kunt goed orde en structuur aanbrengen als dit nodig is.
- U bent vaak de stabiele factor binnen een team.



De traditionalistische drijfveer:

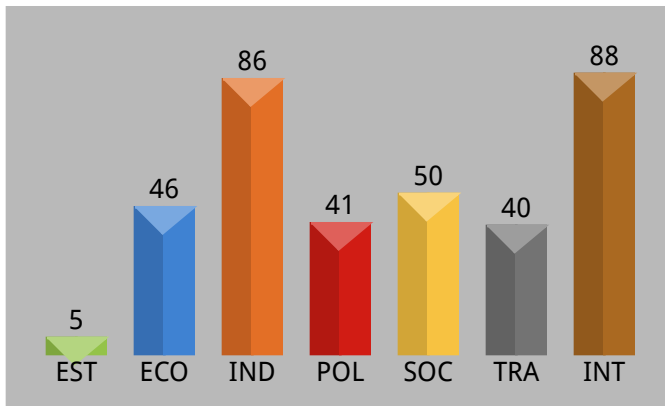
Traditioneel gedreven mensen streven ernaar om via een reeks van principes en richtlijnen, een systeem of een uitgewerkt concept richting, zin en inhoud te geven aan hun leven. Ze ontleen zekerheid en houvast aan normen, principes, richtlijnen, routines en structuren.

3. Inzichten bij wat u motiveert:

- U helpt graag bij het stap-voor-stap aanbrengen van structuur in een chaotische situatie.
- U kunt goed bemiddelen tussen mensen die veranderingen willen en mensen die alles bij het oude willen houden.
- U draagt graag bij aan het vaststellen van evenwichtige en afgewogen regels, richtlijnen en beleid.
- U draagt graag bij aan een stabiele werkomgeving.
- U kunt een waardevolle kracht zijn in een omgeving met veel routinematig werk.

4. Uw trainings- en leerstijl:

- U staat open voor een creatieve en flexibele aanpak bij het leren.
- U leert bij voorkeur volgens een vast schema en binnen een bewezen trainingsprogramma.
- U ondersteunt nieuwe trainingsinitiatieven meestal van harte.

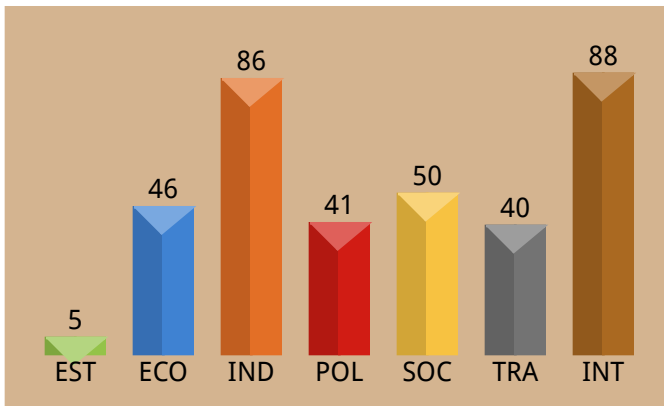


De traditionalistische drijfveer:

Traditioneel gedreven mensen streven ernaar om via een reeks van principes en richtlijnen, een systeem of een uitgewerkt concept richting, zin en inhoud te geven aan hun leven. Ze ontleen zekerheid en houvast aan normen, principes, richtlijnen, routines en structuren.

5. Persoonlijke aandachtspunten:

- U kunt nog wat vaker actief uw mening geven in discussies over de richting of een planning.
- U kunt soms nog wat steviger een standpunt innemen als er sterk afwijkende meningen binnen een team bestaan.



De intellectuele drijfveer:

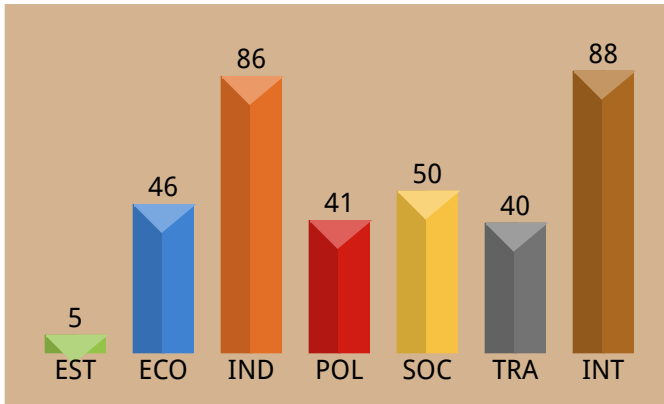
Intellectueel gedreven mensen willen veel kennis en inzicht vergaren waarbij ze steeds op zoek zijn naar de ultieme waarheid. Continu leren en kennis opdoen zijn voor hen vaak doelen op zichzelf. Het zijn rationele en systematische denkers die graag problemen oplossen.

1. Algemene kenmerken:

- U bent een echte professional met veel kennis en expertise.
- U wilt graag weten hoe de dingen gedaan worden om vervolgens te bekijken of u ze zelf ook kunt doen.
- U bent vaak een inhoudelijke vraagbaak voor anderen binnen het team.
- U neemt graag wat risico's bij het leren van iets nieuws.
- U leert snel en graag en u houdt ervan om zich echt in een onderwerp te verdiepen.

2. Uw sterke punten en waarde voor de organisatie:

- Anderen komen naar u toe met hun vragen omdat ze weten dat u beschikt over veel kennis en expertise.
- Wanneer interne of externe mensen een specifieke vraag hebben kunt u snel en creatief met een antwoord komen.
- U bent sterk kennis gedreven bij alles wat u doet.
- U bent breed geïnteresseerd en u kunt over de meeste onderwerpen meepraten.
- U bent breed geïnteresseerd, stelt altijd veel vragen en u wilt steeds blijven leren.



De intellectuele drijfveer:

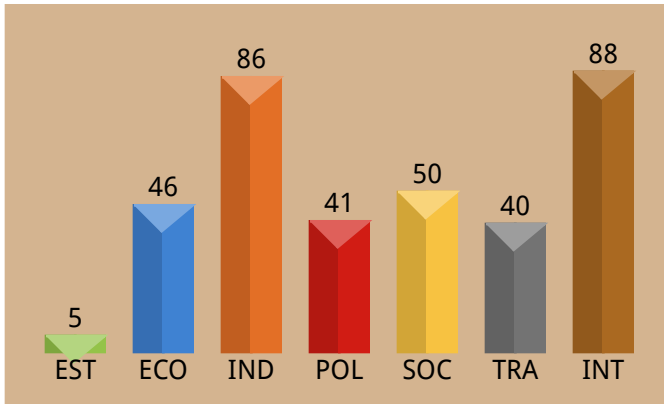
Intellectueel gedreven mensen willen veel kennis en inzicht vergaren waarbij ze steeds op zoek zijn naar de ultieme waarheid. Continu leren en kennis opdoen zijn voor hen vaak doelen op zichzelf. Het zijn rationele en systematische denkers die graag problemen oplossen.

3. Inzichten bij wat u motiveert:

- U zet graag regelmatig uw kennis en expertise in bij teammeetings of bij het oplossen van problemen.
- Zorg dat u uw eigen interesses goed kent en verzamel dan alle relevante informatie.
- U bent graag betrokken bij op de toekomst gerichte projecten waarbij u uw kennis en expertise kunt inzetten.
- U hebt er geen problemen mee als een bonus of een incentive wordt uitgekeerd in de vorm van een tegoed voor het volgen van trainingen of events.
- Realiseer dat u iemand bent die, ondanks al uw kennis, nooit genoeg geleerd heeft.

4. Uw trainings- en leerstijl:

- U scoort als iemand die waarschijnlijk al veel tijd en energie investeert in uw eigen persoonlijke ontwikkeling.
- U houdt van veel en afwisselend leren en u staat altijd open voor nieuwe vormen van leren.
- U bereidt zich altijd goed voor op een training en u doet eventuele leeropdrachten altijd zorgvuldig en accuraat.
- U bent altijd actief betrokken bij het leren, zowel binnen als buiten het werk.



De intellectuele drijfveer:

Intellectueel gedreven mensen willen veel kennis en inzicht vergaren waarbij ze steeds op zoek zijn naar de ultieme waarheid. Continu leren en kennis opdoen zijn voor hen vaak doelen op zichzelf. Het zijn rationele en systematische denkers die graag problemen oplossen.

5. Persoonlijke aandachtspunten:

- U wacht soms met het delen van uw ideeën met anderen totdat uw technische kwaliteiten onderkend zijn.
- U scoort als mensen die soms baat kunnen hebben bij coaching op het gebied van timemanagement.
- U komt soms wat arrogant en afstandelijk overkomen op mensen die niet net zo sterk intellectueel gedreven zijn als u.
- U moet soms wat meer de tijd te nemen om dat wat u geleerd hebt ook in de praktijk toe te passen.
- U wacht soms liever bij u werk aan een project totdat u kunt beschikken over alle benodigde informatie.



Gebruik de vragen in dit werkboek 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

WAT zijn uw natuurlijke talenten op basis van uw denkstijlen?



Wetenschappelijk onderzoek heeft aangetoond dat er drie denkstijlen zijn op basis waarvan we beslissingen kunnen nemen: de persoonlijke, de praktische en de analytische denkstijl. Meestal hebben we een duidelijke voorkeur voor één of twee van de drie denkstijlen. Onze persoonlijke voorkeur is een onbewuste kracht die in sterke mate beïnvloedt hoe we beslissingen nemen en hoe we de wereld om ons heen en onszelf zien.

De persoonlijke stijl van denken

Mensen met een voorkeur voor deze stijl van denken redeneren sterk vanuit hun eigen emotie, met ook veel aandacht voor de emoties van andere mensen. Ze investeren in relaties met anderen en vinden meningen van anderen belangrijk. Voor hen zit de wereld vol met unieke mensen die vooral begrepen en geholpen moeten worden.

De praktische stijl van denken

Mensen met een voorkeur voor deze stijl van denken kijken vooral naar de praktische kant van zaken. Ze zijn no-nonsense, willen resultaat bereiken en zijn sterk gericht op het doen van dingen. Voor hen bestaat de wereld uit acties uitvoeren, resultaten realiseren en doelen behalen.

De analytische stijl van denken

Mensen met een voorkeur voor deze stijl van denken zien de wereld in termen van theorieën en abstracties. Voor hen bestaat de wereld uit systemen en mensen zijn hier slechts onderdeel van. Deze systemen willen ze vervolgens analyseren, begrijpen en beïnvloeden. Ze denken ook vaak in termen van 'goed' en 'fout'.

De balans die u aanbrengt in het hanteren van deze drie denkstijlen is wat u uniek en anders maakt dan anderen. De balans die u aanbrengt bepaalt ook in sterke mate wat uw talenten en non-talenten zijn.

Op de volgende pagina's krijgt u meer inzicht in uw voorkeur qua hanteren van de drie denkstijlen. Hierbij maken we een onderscheid tussen uw externe denkstijl (hoe u naar de wereld kijkt) en uw interne denkstijl (hoe u naar uzelf kijkt). De balans die u aanbrengt in het hanteren van de drie denkstijlen vertalen we vervolgens in een talentenprofiel naar scores op verschillende talentattributen.



Voor een goede en volledige interpretatie van uw scores raden we u aan om uw DISCOVER Potentieel analyse ook te gaan bespreken met een DISCOVER gecertificeerde trainer of coach. Hij of zij kan al uw vragen beantwoorden en ook aanvullende relaties gaan leggen tussen uw gedrag-, drijfveren- en talentenscores.

U zult verbaasd staan over de inzichten die u in korte tijd over uzelf opdoet.



Het patroon in uw externe denkstijl [talent archetype]

U legt meer de nadruk op mensen en menselijke waarden dan op de meeste andere dingen. Het werk zelf komt op de tweede plaats en de behoeften van de organisatie hebben uw laagste prioriteit. Uw sterke punt is omgaan met mensen. Hoewel u ook goed bent in het behalen van doelstellingen, is de systeemgerichte dimensie het minst duidelijk of belangrijk voor u. Dit betekent dat u een hekel hebt aan veel structuur en orde en dat u eigenlijk de voorkeur geeft aan een omgeving waar verandering en vrijheid dominante factoren zijn. De mensgerichte dimensie is het meest ontwikkeld, gevolgd door de taakgerichte dimensie; de systeemgerichte dimensie is het minst ontwikkeld. Het niveau van ontwikkeling duidt op de mate waarin u een dimensie "ziet". Hoe duidelijker het beeld dat u heeft van de dimensie, des te beter kunt u deze dimensie gebruiken en des te meer kan het als een sterk punt beschouwd worden.

Uw talenten [of maximisers]

Met mensen werken

Communicatie

Bewust van het menselijke aspect

Gericht op kwaliteit

Uw non-talenten [of minimisers]

Weinig besef van de behoeften van de organisatie

Planning

Erkenning van regels, beleidsregels en procedures

Uw belangrijkste drijfveren

Persoonlijke waardering en erkenning

Persoonlijke relaties

Status en erkenning

Uw behoeften voor ontwikkeling

Ontwikkelen van een groter bewustzijn over de integratie van de individuele behoeften met die van de organisatie.



Uw mogelijke doelstellingen voor versterken (V) en ontwikkelen (O)

Organisatiesensitiviteit (O)

Praktisch denken (O)

Denken (vooruitzien) (O)

Uw ideale werkomgeving

Coöperatief, werksfeer waarin teamwork centraal staat.



Het patroon in uw interne denkstijl [hoe u uzelf ziet]

In uw interne talent patroon heeft u een goed en gebalanceerd zicht op alle drie de dimensies. Dit betekent dat u een goed talent hebt voor zelfverwezenlijking. Echter dit talent is slechts voor 2/3 van uw maximale potentieel ontwikkeld.

U baseert uw oordeel over uzelf op uw eigen unieke vaardigheden en waarde, op de rollen in uw leven en op de manier waarop u deze rollen nu en in de toekomst uitvoert. U beschikt over een goede innerlijke bron van energie en kracht. U heeft een goede zelfwaardering, kunt goed met stress omgaan en u heeft een goed doorzettingsvermogen om resultaten te behalen. U voelt zich waarschijnlijk goed op uw gemak in veel verschillende situaties, zowel privé als zakelijk.

Uw talenten [of maximisers]

- Goed inzicht in uw eigen capaciteiten
- Genereus en vrijgevig
- Gemakkelijk in de omgang en betrouwbaar
- Goed zelfbewustzijn
- Goede waardering van uw rollen
- Goed in het managen van problemen

Uw non-talenten [of minimisers]

- Snel verveeld raken indien niet constant uitgedaagd
- Drie interne dimensies zijn nog niet maximaal ontwikkeld
- Zelfbeoordeling
- Focus op persoonlijke acties
- Persoonlijke missie

Uw belangrijkste drijfveren

- Persoonlijke ontwikkeling
- Materiële bezittingen
- Persoonlijke missie

Uw behoeften voor ontwikkeling

U kunt uw zicht op de drie interne dimensies verder vergroten.



Uw mogelijke doelstellingen voor versterken (V) en ontwikkelen (O)

Zelfwaardering [intrinsiek] (O)

Voldoen aan verwachtingen (O)

Zelfsturing in carrière (O)



Hieronder ziet u de 8 talent categorieën die voor u binnen dit specifieke DISCOVER talenten profiel geselecteerd zijn. De weergegeven scores zijn uw 'actuele' scores en zeggen nog niks over uw potentieel om specifieke talenten verder te ontwikkelen. De scores kunnen ook 'relatief' zijn, bijvoorbeeld in relatie tot een zwaardere rol die u ambiert. Wilt u meer weten over de interpretatie van uw talent scores? Of uw talent scores zien in relatie tot een ander talenten profiel? Neem dan contact op met uw contactpersoon of uw DISCOVER trainer of coach.

Uw actuele totaal scores op de geselecteerde talent categorieën:

[A] Ontwikkelen visie



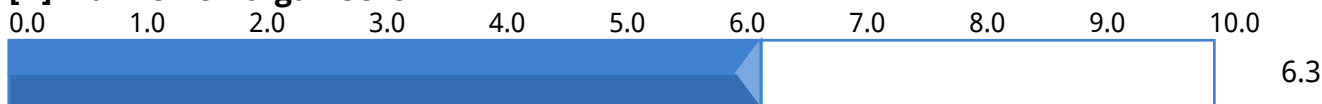
[B] Communicatie met anderen



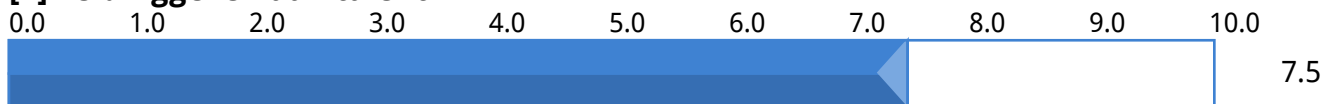
[C] Samenwerken met anderen



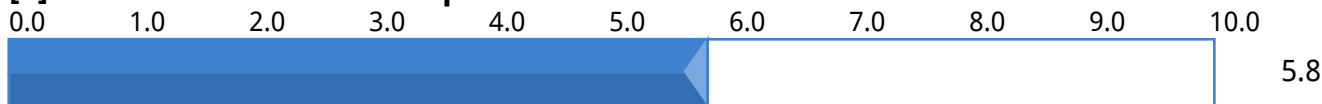
[D] Plannen en organiseren



[E] Leidinggeven aan talent



[F] Problemen en situaties oplossen

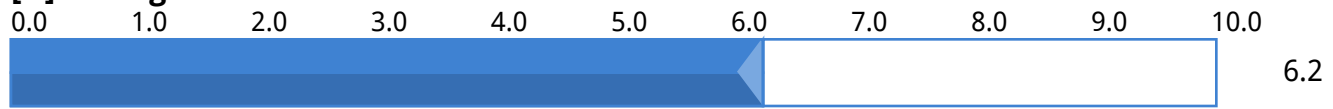


[G] Resultaten realiseren





[H] Uw eigen talenten ontwikkelen





[A] Ontwikkelen visie (6.4)

Hoe goed bent u in staat om op basis van trends en ontwikkelingen een eigen visie te ontwikkelen? In deze talent categorie kijken we naar uw talenten op het doorzien van ontwikkelingen en trends, het waarnemen van kansen en bedreigingen en het vertalen van deze beelden naar een duidelijke visie.

[B] Communicatie met anderen (7.2)

Hoe goed bent u in staat om op een effectieve wijze te communiceren met een grote verscheidenheid aan mensen? In deze talent categorie kijken we naar uw talenten op het gebied van het luisteren, het kunnen waarnemen wat er werkelijk bij anderen leeft, het open staan voor de mening van anderen en uw talent om anderen te overtuigen.

[C] Samenwerken met anderen (6.8)

Hoe goed bent u in staat om op een effectieve wijze samen te werken met anderen? In deze talent categorie kijken we naar uw talenten op het gebied van samen werken met anderen door uw eigen visie en inzichten te combineren met die van anderen, door anderen op een open, positieve en objectieve manier te benaderen en door goed om te kunnen gaan met kritiek.

[D] Plannen en organiseren (6.3)

Hoe goed bent u het plannen en organiseren van uw eigen acties en die van anderen? In deze talent categorie kijken we naar uw talenten op het gebied van het selecteren en inplannen van de juiste middelen, het bepalen van de juiste prioriteiten en het vertalen van dit alles naar een effectief plan.

[E] Leidinggeven aan talent (7.5)

Hoe goed bent u in staat om leiding te geven in een professionele omgeving? In deze talent categorie kijken we naar uw talent om resultaten te bereiken bij het leiden van een groep van zelfstandig werkende professionals, verantwoordelijkheden aan en te delegeren en hen actief te coachen en te helpen in hun professionele ontwikkeling.



[F] Problemen en situaties oplossen (5.8)

Hoe goed bent u in staat om problemen en situaties te analyseren en besluiten te nemen? In deze talent categorie kijken we naar uw talenten op het gebied van het vaststellen uit welke elementen een probleem is opgebouwd, het weten welke elementen het meest kritisch zijn en het nemen van de besluiten die ervoor zorgen dat het probleem of de situaties worden opgelost.

[G] Resultaten realiseren (6.2)

Hoe goed bent u in staat om resultaten te realiseren en op koers te blijven, ook wanneer de omstandigheden lastig worden? In deze talent categorie kijken we naar uw talenten op het gebied van het realiseren van resultaat en doelen, het kunnen vaststellen welke acties hiervoor nodig zijn en uw persoonlijke behoefte en motivatie om door te gaan totdat doelen bereikt zijn.

[H] Uw eigen talenten ontwikkelen (6.2)

Hoe goed bent u in staat om uw eigen talenten te ontwikkelen? In deze talent categorie kijken naar uw talenten op het gebied van het zelf kunnen vaststellen van realistische persoonlijke doelen, rekening houdend met uw eigen sterktes en zwaktes en waarbij u vervolgens systematisch blijft werken aan de ontwikkeling van uw eigen talenten.

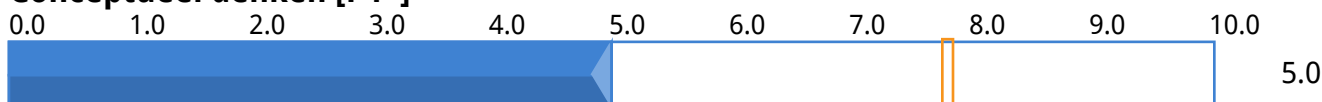


Toelichting op deze talent categorie

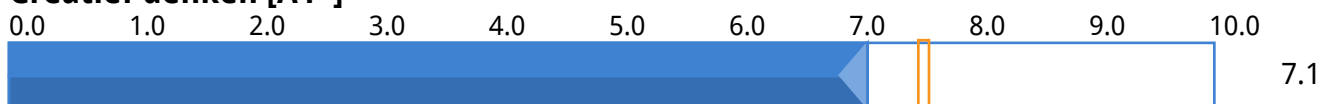
Hoe goed bent u in staat om op basis van trends en ontwikkelingen een eigen visie te ontwikkelen? In deze talent categorie kijken we naar uw talenten op het doorzien van ontwikkelingen en trends, het waarnemen van kansen en bedreigingen en het vertalen van deze beelden naar een duidelijke visie.

Uw actuele talent scores:

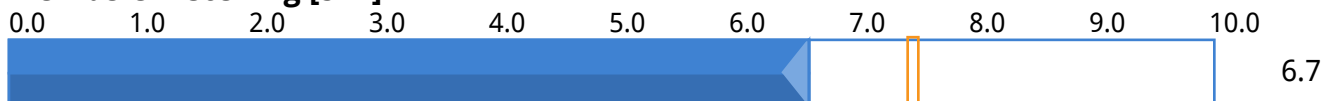
Conceptueel denken [P4+]



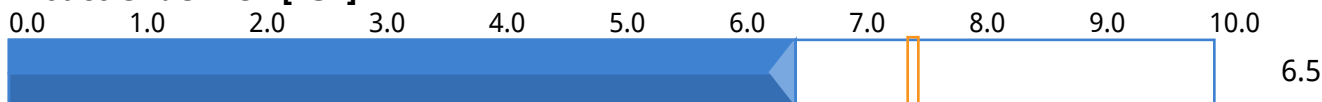
Creatief denken [A4+]



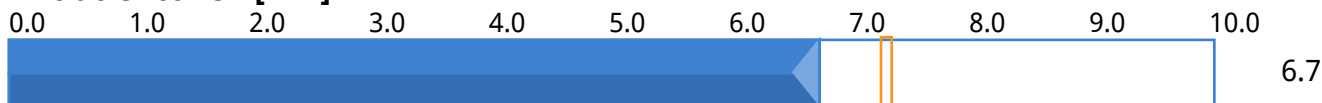
Flexibele instelling [S1+]



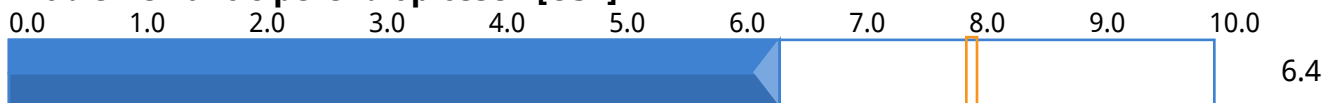
Proactief denken [P3+]



Initiatief tonen [R1+]



Problemen anticiperend oplossen [O3+]



Gerelateerde talenten:

Conceptueel denken [P4+] (5.0)

Voorbeeld's talent om het "grotere geheel" te zien en met dit inzicht een koers uit te stippelen waarbij de beschikbare middelen steeds optimaal ingezet worden voor het behalen van toekomstige doelen.

Creatief denken [A4+] (7.1)

Voorbeeld's talent voor innovatief en "buiten bestaande kaders" kunnen denken op basis van zijn zelfbeeld (zelfvertrouwen) en zijn beeld van de wereld (alle dimensies kunnen zien).

Flexibele instelling [S1+] (6.7)

Voorbeeld's vermogen om met minimale persoonlijke weerstand te kunnen reageren op veranderingen in de omgeving en zichzelf snel aan te passen aan nieuwe, veranderde situaties.



Proactief denken [P3+] (6.5)

Voorbeeld's talent om te voorzien wat de toekomstige gevolgen zijn van beslissingen en acties die in het heden plaatsvinden.

Initiatief tonen [R1+] (6.7)

Voorbeeld's vermogen om eigen energie proactief te richten op het realiseren van doelen en daarbij zelf het initiatief te nemen.

Problemen anticiperend oplossen [O3+] (6.4)

Voorbeeld's talent om situaties te kunnen doorzien en van daaruit te voorspellen welke problemen zullen gaan ontstaan om vervolgens deze (potentiële) problemen op te lossen door gebruik te maken van zijn probleemoplossend vermogen.

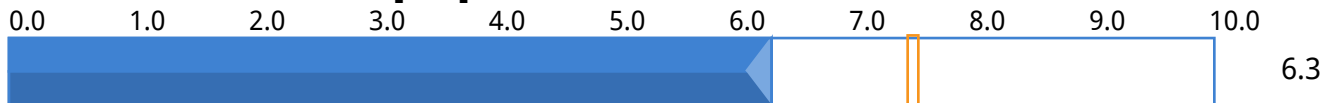


Toelichting op deze talent categorie

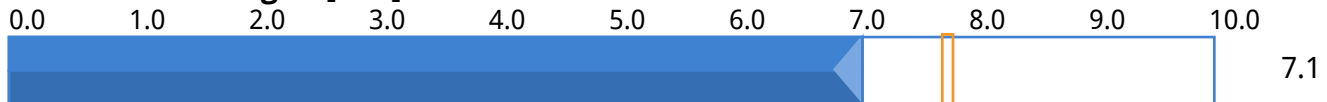
Hoe goed bent u in staat om op een effectieve wijze te communiceren met een grote verscheidenheid aan mensen? In deze talent categorie kijken we naar uw talenten op het gebied van het luisteren, het kunnen waarnemen wat er werkelijk bij anderen leeft, het open staan voor de mening van anderen en uw talent om anderen te overtuigen.

Uw actuele talent scores:

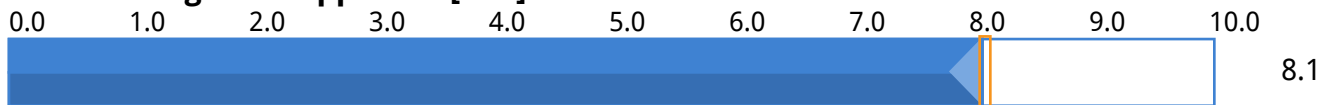
Luisteren naar feedback [C1+]



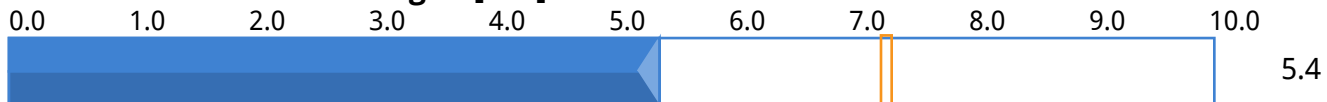
Anderen overtuigen [C3+]



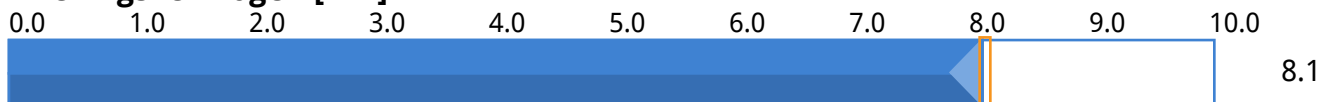
Indirecte signalen oppikken [C1+]



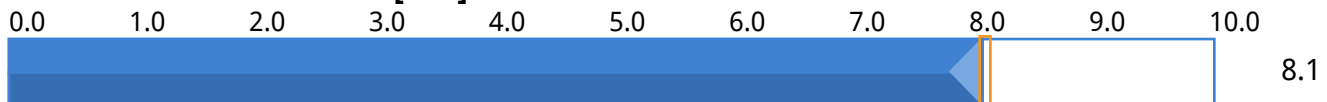
Emoties in situaties managen [Z3+]



Inlevingsvermogen [E1+]



Mensen zien als mensen [E2+]



Gerelateerde talenten:

Luisteren naar feedback [C1+] (6.3)

Voorbeeld's talent om open te staan voor anderen en bereid te zijn naar anderen te luisteren en niet van te voren in te vullen wat anderen zullen denken of zullen gaan zeggen.

Anderen overtuigen [C3+] (7.1)

Voorbeeld's talent om anderen te kunnen overtuigen van zijn visie en standpunten op zo'n manier dat anderen deze accepteren.

Indirecte signalen oppikken [C1+] (8.1)

Voorbeeld's talent om bij anderen te kunnen zien wat er werkelijk bij hen leeft op basis van het "tussen de regels doorlezen", lichaamstaal en het waarnemen van signalen van stress of emoties.



Emoties in situaties managen [Z3+] (5.4)

Voorbeeld's talent om persoonlijke emoties in balans te brengen met wat nodig is in een gegeven situatie.

Inlevingsvermogen [E1+] (8.1)

Voorbeeld's talent om zich te verplaatsen in anderen en hierdoor te weten wat er in anderen omgaat.

Mensen zien als mensen [E2+] (8.1)

Voorbeeld's talent om bewust de gevoelens, behoeften en meningen van anderen te zien en anderen te waarderen als mens en niet alleen vanuit hun rol in de organisatie en hun mogelijke 'toegevoegde waarde'.

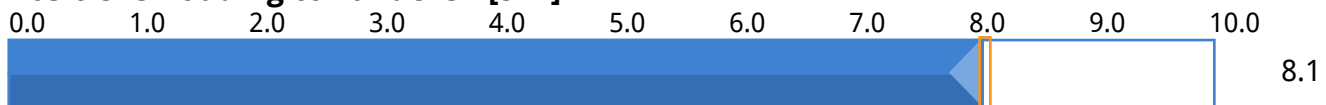


Toelichting op deze talent categorie

Hoe goed bent u in staat om op een effectieve wijze samen te werken met anderen? In deze talent categorie kijken we naar uw talenten op het gebied van samen werken met anderen door uw eigen visie en inzichten te combineren met die van anderen, door anderen op een open, positieve en objectieve manier te benaderen en door goed om te kunnen gaan met kritiek.

Uw actuele talent scores:

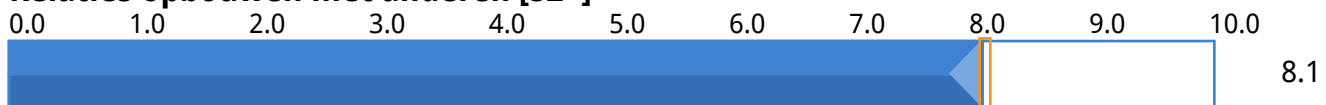
Positieve houding tov anderen [S1+]



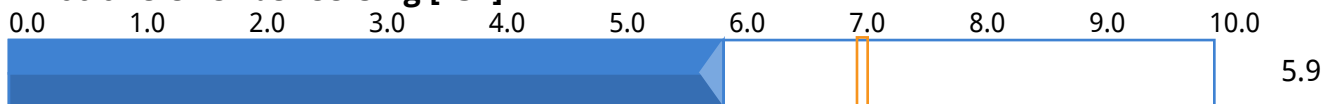
Luisteren zonder vooroordelen [C1+]



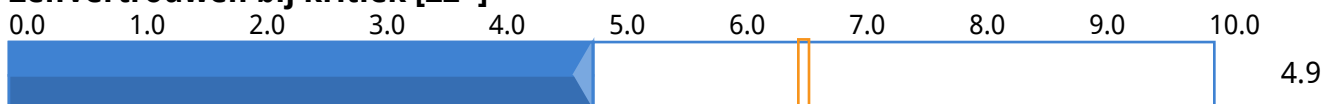
Relaties opbouwen met anderen [S2+]



Emotionele zelfbeheersing [Z3+]



Zelfvertrouwen bij kritiek [Z2+]



Gerelateerde talenten:

Positieve houding tov anderen [S1+] (8.1)

Voorbeeld's vermogen om anderen op een positieve, open en objectieve manier te benaderen.

Luisteren zonder vooroordelen [C1+] (7.2)

Voorbeeld's vermogen om te voorkomen dat eigen oordelen een (negatieve) invloed uitoefenen op interpersoonlijke relaties.

Relaties opbouwen met anderen [S2+] (8.1)

Voorbeeld's talent om de eigen visie, inzichten en kennis en die van anderen te vertalen naar positieve interacties.

Emotionele zelfbeheersing [Z3+] (5.9)

Voorbeeld's talent om een rationele en open houding te behouden in stressvolle en emotionele situaties en objectief te blijven handelen zonder impulsief of emotioneel te reageren.



Zelfvertrouwen bij kritiek [Z2+] (4.9)

Voorbeeld's vermogen om om te kunnen gaan met afwijzing en kritiek en dit niet te ervaren als kritiek op zichzelf.



Toelichting op deze talent categorie

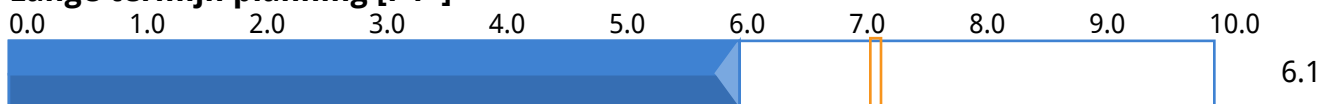
Hoe goed bent u het plannen en organiseren van uw eigen acties en die van anderen? In deze talent categorie kijken we naar uw talenten op het gebied van het selecteren en inplannen van de juiste middelen, het bepalen van de juiste prioriteiten en het vertalen van dit alles naar een effectief plan.

Uw actuele talent scores:

Praktisch organisatievermogen [P1+]



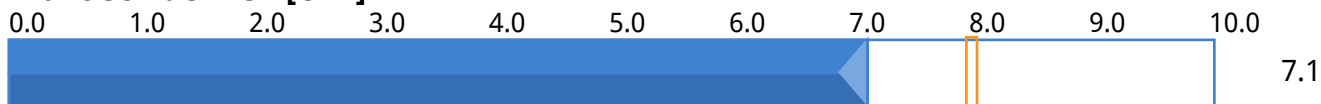
Lange termijn planning [P4+]



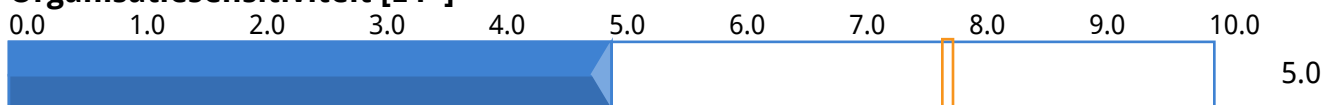
Projectplanningen maken [P2+]



Praktisch denken [O1+]



Organisatiesensitiviteit [E4+]



Problemen managen [P3+]



Gerelateerde talenten:

Praktisch organisatievermogen [P1+] (7.1)

Voorbeeld's talent om in te schatten wat concreet nodig is in een specifieke situatie om verder te komen en hiervoor een effectief actieplan op te stellen.

Lange termijn planning [P4+] (6.1)

Voorbeeld's talent om op een effectieve wijze doelen en prioriteiten te bepalen binnen complexe- en/of langlopende projecten en vast te stellen welke acties en middelen nodig zijn om ervoor te zorgen dat de overeengekomen projectdoelen worden gerealiseerd.

Projectplanningen maken [P2+] (6.9)

Voorbeeld's talent voor het selecteren en inplannen van de juiste middelen die ervoor zorgen dat de overeengekomen (project)doelen worden gerealiseerd binnen de vastgestelde tijdsplanning.



Praktisch denken [O1+] (7.1)

Voorbeeld's talent om op een praktische en realistische manier problemen te benaderen en mogelijke oplossingen in kaart brengen.

Organisatiesensitiviteit [E4+] (5.0)

Voorbeeld's talent om systematisch complexe situaties te analyseren en te doorzien en verschillende belangen van mensen te onderkennen.

Problemen managen [P3+] (5.3)

Voorbeeld's talent om kritische situaties in samenhang met de omgeving te bekijken, inzicht te hebben in wat er speelt om vervolgens de beschikbare middelen effectief in te zetten voor het oplossen van het probleem.

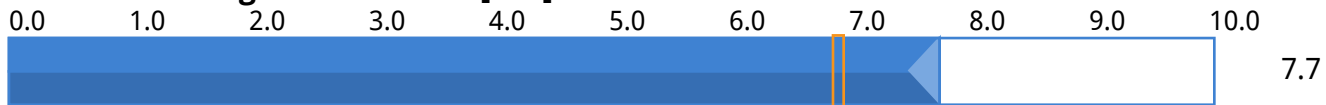


Toelichting op deze talent categorie

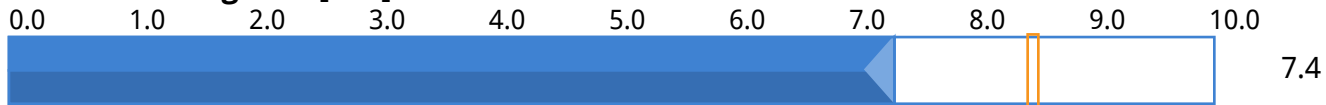
Hoe goed bent u in staat om leiding te geven in een professionele omgeving? In deze talent categorie kijken we naar uw talent om resultaten te bereiken bij het leiden van een groep van zelfstandig werkende professionals, verantwoordelijkheden aan en te delegeren en hen actief te coachen en te helpen in hun professionele ontwikkeling.

Uw actuele talent scores:

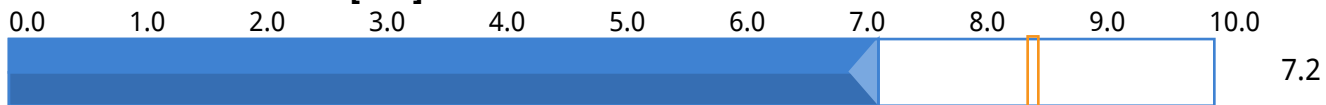
Verantwoording voor anderen [L3+]



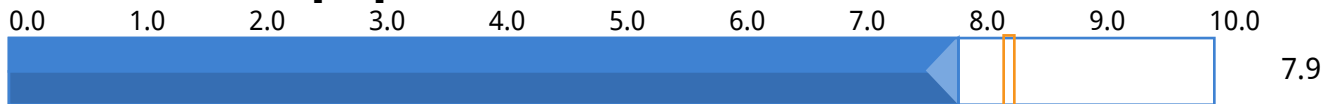
Anderen corrigeren [L3+]



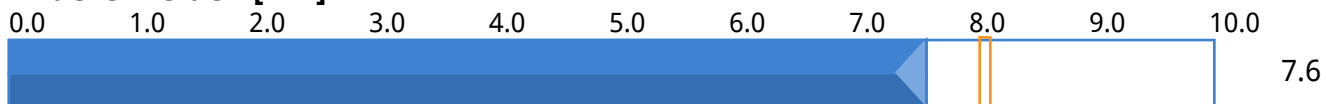
Anderen ontwikkelen [L3+]



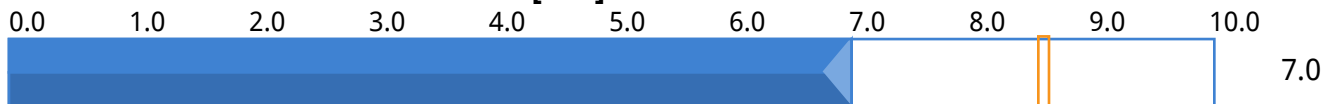
Anderen evalueren [L3+]



Anderen leiden [L4+]



Realistische doelen voor anderen [F3+]



Gerelateerde talenten:

Verantwoording voor anderen [L3+] (7.7)

Voorbeeld's vermogen om verantwoordelijkheid te nemen voor de gevolgen van besluiten en acties van mensen die hij managet.

Anderen corrigeren [L3+] (7.4)

Voorbeeld's talent om omstrede en/of lastige onderwerpen op een objectieve manier te benaderen en daarover corrigerende gesprekken te kunnen voeren met anderen op een niet-emotionele manier.

Anderen ontwikkelen [L3+] (7.2)

Voorbeeld's talent om inzicht te hebben in de behoeftes, interesses, sterke en minder sterke punten van anderen om vervolgens deze inzichten effectief in te zetten voor het ontwikkelen van de anderen.



Anderen evalueren [L3+] (7.9)

Voorbeeld's talent om op een realistische en nauwkeurige wijze anderen te beoordelen om zo vast te stellen wat zijn sterke en minder sterke punten zijn zodat de ander inzicht krijgt in zijn eigen manier van denken, functioneren en presteren.

Anderen leiden [L4+] (7.6)

Voorbeeld's talent om zodanig richting en sturing te geven aan anderen dat mensen gemotiveerd raken om overeengekomen taken en doelen te realiseren.

Realistische doelen voor anderen [F3+] (7.0)

Voorbeeld's talent om voor anderen realistische doelen vast te stellen die binnen de vastgestelde tijdsplanning kunnen worden bereikt door gebruik te maken van de beschikbare middelen.

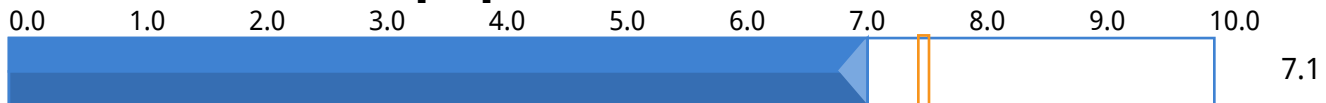


Toelichting op deze talent categorie

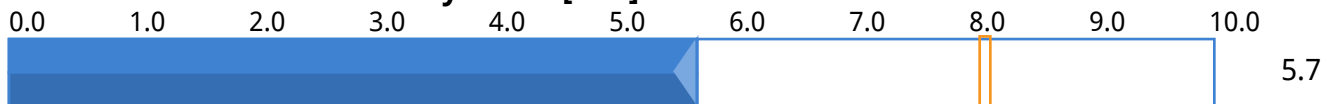
Hoe goed bent u in staat om problemen en situaties te analyseren en besluiten te nemen? In deze talent categorie kijken we naar uw talenten op het gebied van het vaststellen uit welke elementen een probleem is opgebouwd, het weten welke elementen het meest kritisch zijn en het nemen van de besluiten die ervoor zorgen dat het probleem of de situaties worden opgelost.

Uw actuele talent scores:

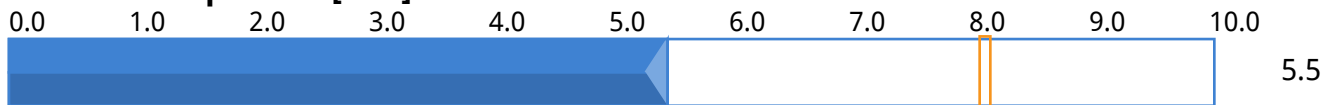
Intutief besluiten nemen [B2+]



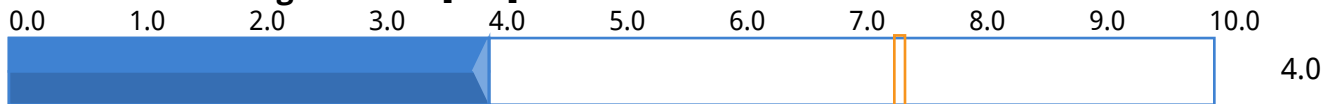
Problemen en situaties analyseren [A1+]



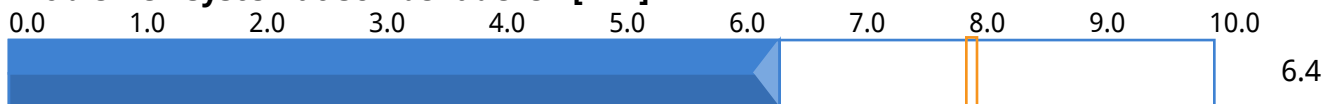
Problemen oplossen [O2+]



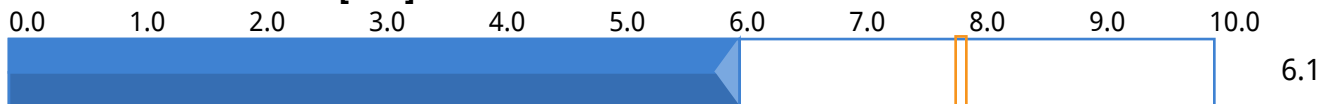
Gezond verstand gebruiken [B1+]



Problemen systematisch benaderen [A2+]



Aandacht voor detail [R1+]



Gerelateerde talenten:

Intutief besluiten nemen [B2+] (7.1)

Voorbeeld's talent om snel en accuraat beslissingen te nemen in situaties waarbij hij moet vertrouwen op zijn intuïtie of ervaring.

Problemen en situaties analyseren [A1+] (5.7)

Voorbeeld's vermogen om vast te stellen uit welke verschillende elementen een problematische situatie is opgebouwd om vervolgens te begrijpen welke elementen kritisch zijn.

Problemen oplossen [O2+] (5.5)

Voorbeeld's talent om alternatieven voor het oplossen van een probleem in kaart te brengen en aansluitend de beste optie te selecteren.



Gezond verstand gebruiken [B1+] (4.0)

Voorbeeld's talent om de wereld om zich heen helder waar te nemen en op basis van praktisch denken en gezond verstand de juiste besluiten te nemen.

Problemen systematisch benaderen [A2+] (6.4)

Voorbeeld's vermogen om snel vast te kunnen stellen uit welke elementen een situatie is opgebouwd, snel de hoofd- en bijzaken te kunnen onderscheiden om vervolgens de juiste besluiten te nemen.

Aandacht voor detail [R1+] (6.1)

Voorbeeld's talent om details te kunnen zien en voldoende aandacht te schenken aan details.

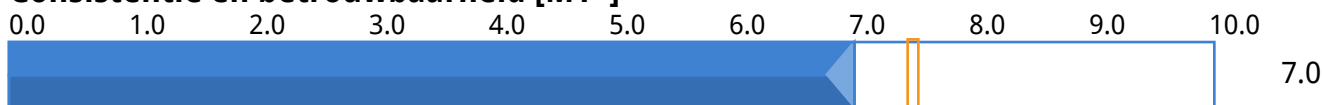


Toelichting op deze talent categorie

Hoe goed bent u in staat om resultaten te realiseren en op koers te blijven, ook wanneer de omstandigheden lastig worden? In deze talent categorie kijken we naar uw talenten op het gebied van het realiseren van resultaat en doelen, het kunnen vaststellen welke acties hiervoor nodig zijn en uw persoonlijke behoefte en motivatie om door te gaan totdat doelen bereikt zijn.

Uw actuele talent scores:

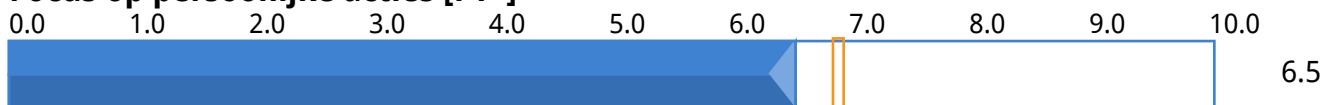
Consistentie en betrouwbaarheid [M1+]



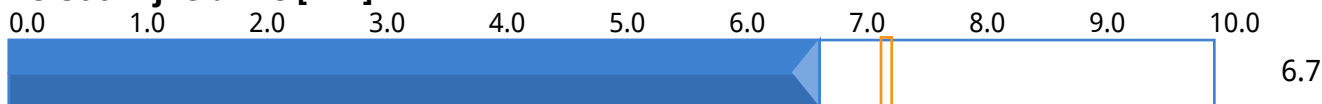
Vasthoudendheid [F4+]



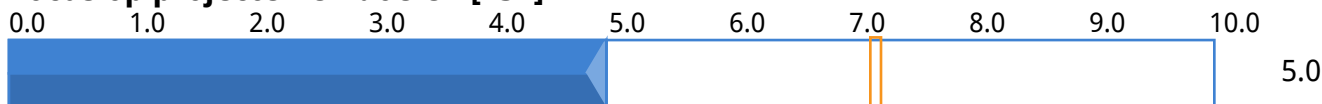
Focus op persoonlijke acties [F1+]



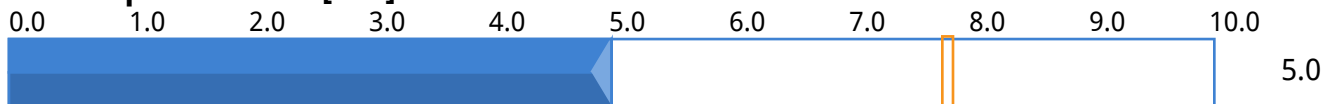
Persoonlijke drive [R1+]



Focus op projecten en doelen [F3+]



Focus op resultaten [F2+]



Gerelateerde talenten:

Consistentie en betrouwbaarheid [M1+] (7.0)

Voorbeeld's persoonlijke behoefte om betrouwbaar en consistent te zijn in het vervullen van de eigen levensrollen op zowel privé- als zakelijk gebied.

Vasthoudendheid [F4+] (7.1)

Voorbeeld's vermogen om ook in lastige situaties en omstandigheden op koers te blijven.

Focus op persoonlijke acties [F1+] (6.5)

Voorbeeld's vermogen om zichzelf te richten op en betrokken te blijven bij een specifieke taak, persoonlijke doelen of ambities.



Persoonlijke drive [R1+] (6.7)

Geeft aan hoe sterk Voorbeeld de behoefte voelt om werkzaamheden of taken af te ronden dan wel doelen te realiseren.

Focus op projecten en doelen [F3+] (5.0)

Voorbeeld's vermogen om ongeacht de omstandigheden geconcentreerd te blijven op het realiseren van de overeengekomen doelen.

Focus op resultaten [F2+] (5.0)

Voorbeeld's talent om vast te stellen welke acties en werkzaamheden nodig zijn om taken af te ronden of doelen te realiseren.

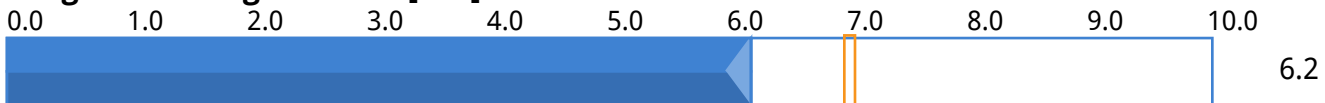


Toelichting op deze talent categorie

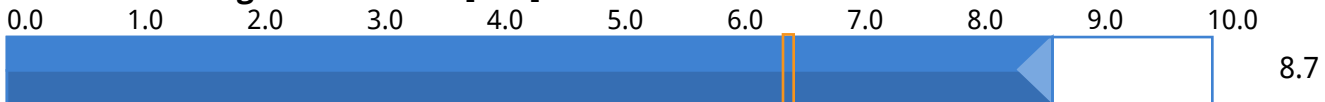
Hoe goed bent u in staat om uw eigen talenten te ontwikkelen? In deze talent categorie kijken naar uw talenten op het gebied van het zelf kunnen vaststellen van realistische persoonlijke doelen, rekening houdend met uw eigen sterktes en zwaktes en waarbij u vervolgens systematisch blijft werken aan de ontwikkeling van uw eigen talenten.

Uw actuele talent scores:

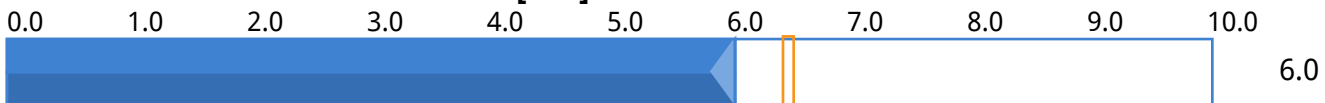
Omgaan met eigen stress [Z3+]



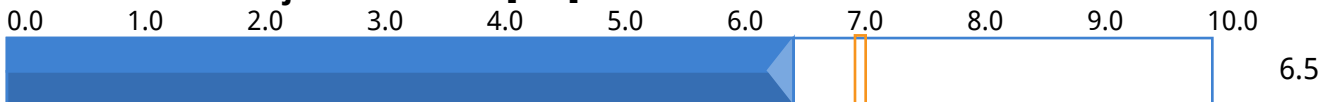
Verantwoording voor zichzelf [R2+]



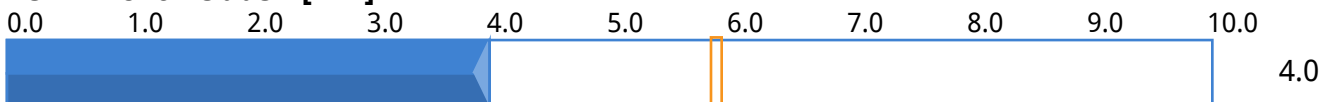
Realistische doelen voor zichzelf [Z4+]



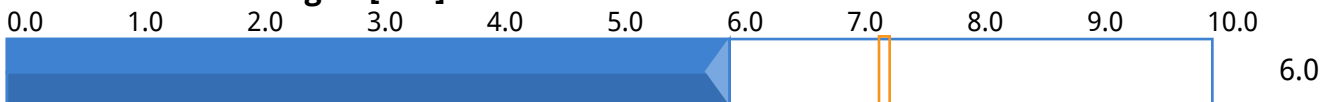
Zelfvertrouwen bij vervullen rol [Z2+]



Zelfinzicht hebben [Z1+]



Zelfstartend vermogen [R2+]



Gerelateerde talenten:

Omgaan met eigen stress [Z3+] (6.2)

Voorbeeld's vermogen om innerlijke spanningen en stress zo te reduceren en te balanceren dat wordt gepresteerd op het maximum van het eigen potentieel.

Verantwoording voor zichzelf [R2+] (8.7)

Voorbeeld's vermogen om verantwoordelijkheid te nemen voor de gevolgen van eigen besluiten en acties en deze verantwoordelijkheid niet neer te leggen bij anderen.

Realistische doelen voor zichzelf [Z4+] (6.0)

Voorbeeld's vermogen om voor zichzelf realistische doelen vast te stellen die binnen de vastgestelde tijdsplanning kunnen worden bereikt door gebruik te maken van de beschikbare middelen.



Zelfvertrouwen bij vervullen rol [Z2+] (6.5)

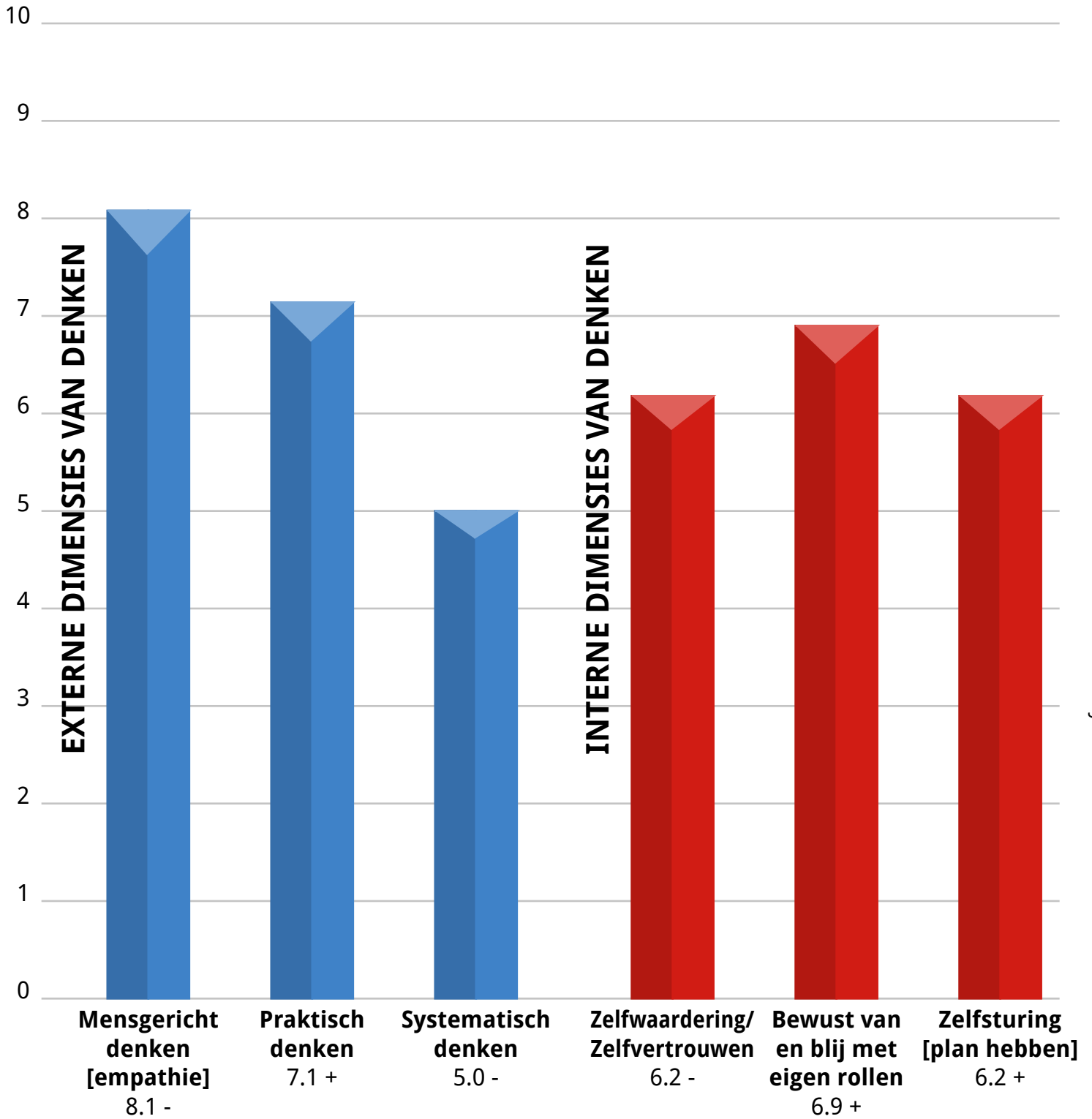
Voorbeeld's vermogen om een innerlijke overtuiging en kracht te ontwikkelen dat hij succesvol zal zijn.

Zelfinzicht hebben [Z1+] (4.0)

Voorbeeld's vermogen om persoonlijke sterktes en zwaktes op een praktische en objectieve manier vast te stellen.

Zelfstartend vermogen [R2+] (6.0)

Voorbeeld's vermogen om zichzelf te motiveren om taken en werkzaamheden af te ronden en dit vast te houden in tijden van tegenslag.





- Verantwoording voor zichzelf [R2+] (8.7)
- Positieve houding tov anderen [S1+] (8.1)
- Inlevingsvermogen [E1+] (8.1)
- Mensen zien als mensen [E2+] (8.1)
- Anderen monitoren [L3+] (8.1)
- Persoonlijke relaties [M1+] (8.1)
- Relaties opbouwen met anderen [S2+] (8.1)
- Indirecte signalen oppikken [C1+] (8.1)
- Anderen evalueren [L3+] (7.9)
- Realistische verwachtingen hebben [S2+] (7.9)
- Rekening houden met anderen [E3+] (7.9)
- Verantwoording voor anderen [L3+] (7.7)
- Anderen leiden [L4+] (7.6)
- Anderen corrigeren [L3+] (7.4)
- Anderen ontwikkelen [L3+] (7.2)
- Luisteren zonder vooroordelen [C1+] (7.2)
- Motivaties van anderen begrijpen [L3+] (7.2)
- Praktisch organisatievermogen [P1+] (7.1)
- Creatief denken [A4+] (7.1)
- Intuitief besluiten nemen [B2+] (7.1)
- Praktisch denken [O1+] (7.1)
- Respecteren van eigendommen (7.1)
- Status en erkenning [M1+] (7.1)
- Anderen vertrouwen [S1+] (7.1)
- Anderen overtuigen [C3+] (7.1)
- Vasthoudendheid [F4+] (7.1)
- Consistentie en betrouwbaarheid [M1+] (7.0)
- Realistische doelen voor anderen [F3+] (7.0)
- Materiële bezittingen [M1+] (6.9)
- Projectplanningen maken [P2+] (6.9)
- Voldoen aan verwachtingen [F1+] (6.9)
- Initiatief tonen [R1+] (6.7)
- Persoonlijke drive [R1+] (6.7)
- Flexibele instelling [S1+] (6.7)
- Anticiperen op problemen [A3+] (6.6)
- Anderen belangrijk maken [L3+] (6.5)
- Plezier in het werk [Z5+] (6.5)
- Commitment verkrijgen [C3+] (6.5)
- Rol bewustzijn [job eisen] [Z4+] (6.5)
- Focus op persoonlijke acties [F1+] (6.5)
- Proactief denken [P3+] (6.5)
- Zelfvertrouwen bij vervullen rol [Z2+] (6.5)
- Problemen systematisch benaderen [A2+] (6.4)
- Problemen anticiperend oplossen [O3+] (6.4)
- Gevoel voor timing [urgentie] [S2+] (6.3)
- Luisteren naar feedback [C1+] (6.3)
- Zichzelf managen [Z3+] (6.3)
- Omgaan met eigen stress [Z3+] (6.2)
- Zelfsturing in carrière [Z5+] (6.2)
- Zelfdiscipline en plichtsbesef [Z4+] (6.2)
- Zelfwaardering [intrinsiek] [Z2+] (6.2)
- Persoonlijke ontwikkeling [Z5+] (6.2)
- Persoonlijke missie [M1+] (6.2)
- Aandacht voor detail [R1+] (6.1)
- Lange termijn planning [P4+] (6.1)
- Focus op kwaliteit [F2+] (6.1)
- Realistische doelen voor zichzelf [Z4+] (6.0)
- Zelfstartend vermogen [R2+] (6.0)
- Emotionele zelfbeheersing [Z3+] (5.9)
- Zelfvertrouwen uitstralen [Z2+] (5.9)
- Problemen en situaties analyseren [A1+] (5.7)
- Werkhouding [R1+] (5.6)
- Instructies opvolgen [S1+] (5.5)
- Problemen oplossen [O2+] (5.5)
- Emoties in situaties managen [Z3+] (5.4)
- Problemen managen [P3+] (5.3)
- Persoonlijk integriteit [Z2+] (5.2)
- Conceptueel denken [P4+] (5.0)
- Respecteren van regels (5.0)
- Focus op resultaten [F2+] (5.0)
- Ergens bij willen horen [S2+] (5.0)
- Organisatiesensitiviteit [E4+] (5.0)
- Focus op projecten en doelen [F3+] (5.0)
- Zelfvertrouwen bij kritiek [Z2+] (4.9)
- Evenwichtig besluiten nemen [B3+] (4.8)
- Emotionele beheersing [Z3+] (4.6)
- Zelfinzicht hebben [Z1+] (4.0)
- Gezond verstand gebruiken [B1+] (4.0)