

DISCOVER

John Doe

12 juni, 2012

DISCOVER Potentieel+

Persoonlijk succes begint met het vergroten van uw inzicht in uw persoonlijke gedrag, drijfveren en talenten. Deze analyse bestaat uit drie verschillende analyses. U krijgt onder meer inzicht in uw gedrag, drijfveren en natuurlijke talenten.+

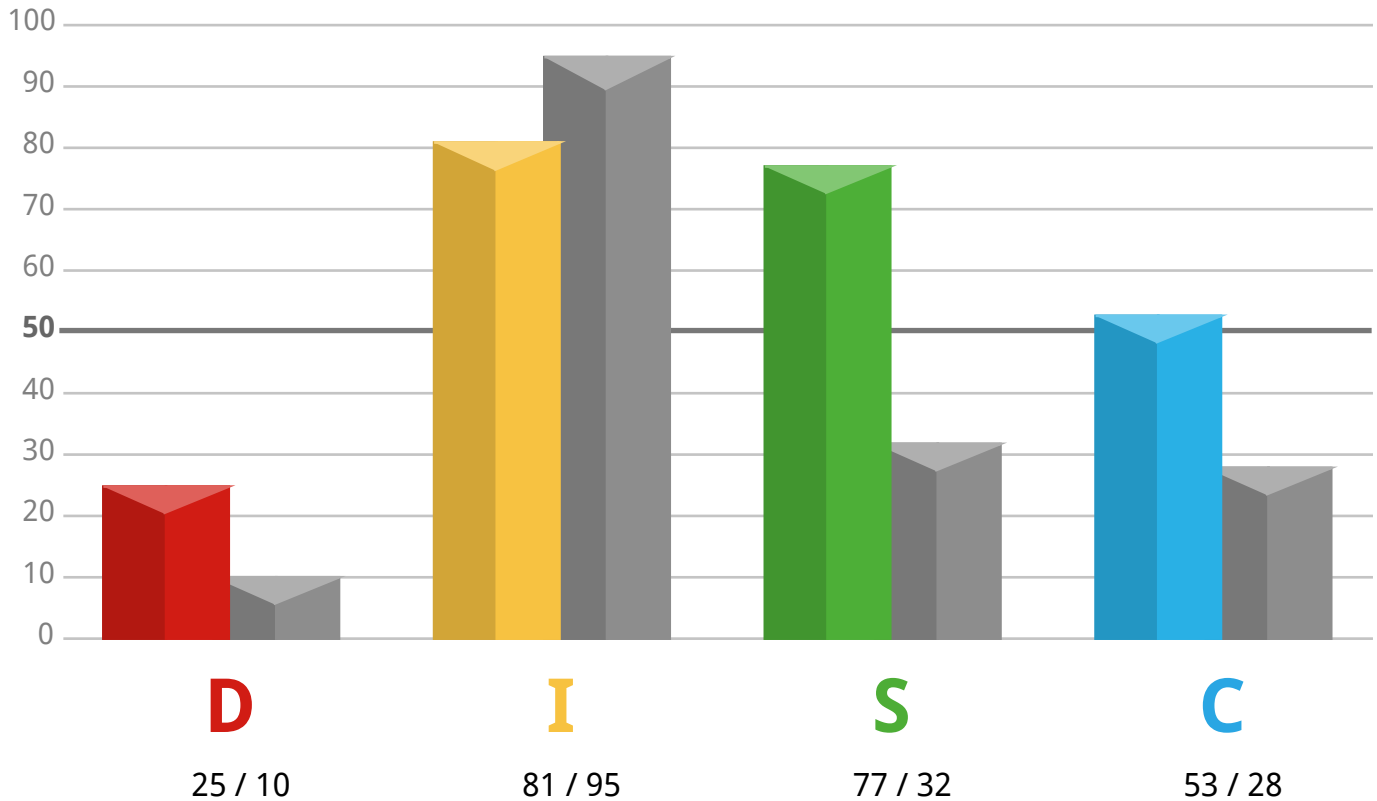
Wilt u hulp bij een juiste interpretatie van uw talent scores? Weten hoe u uw potentieel verder kunt ontwikkelen? Antwoorden krijgen op specifieke ontwikkelings- of carrière vragen? Neem dan contact op met een gecertificeerde DISCOVER trainer of coach.+



DISCOVER door mastermind
discover@mastermind.eu
mastermind.eu



Uw scores op 4 dimensies van gedrag+



Uw natuurlijke gedragstijl (in kleur):+

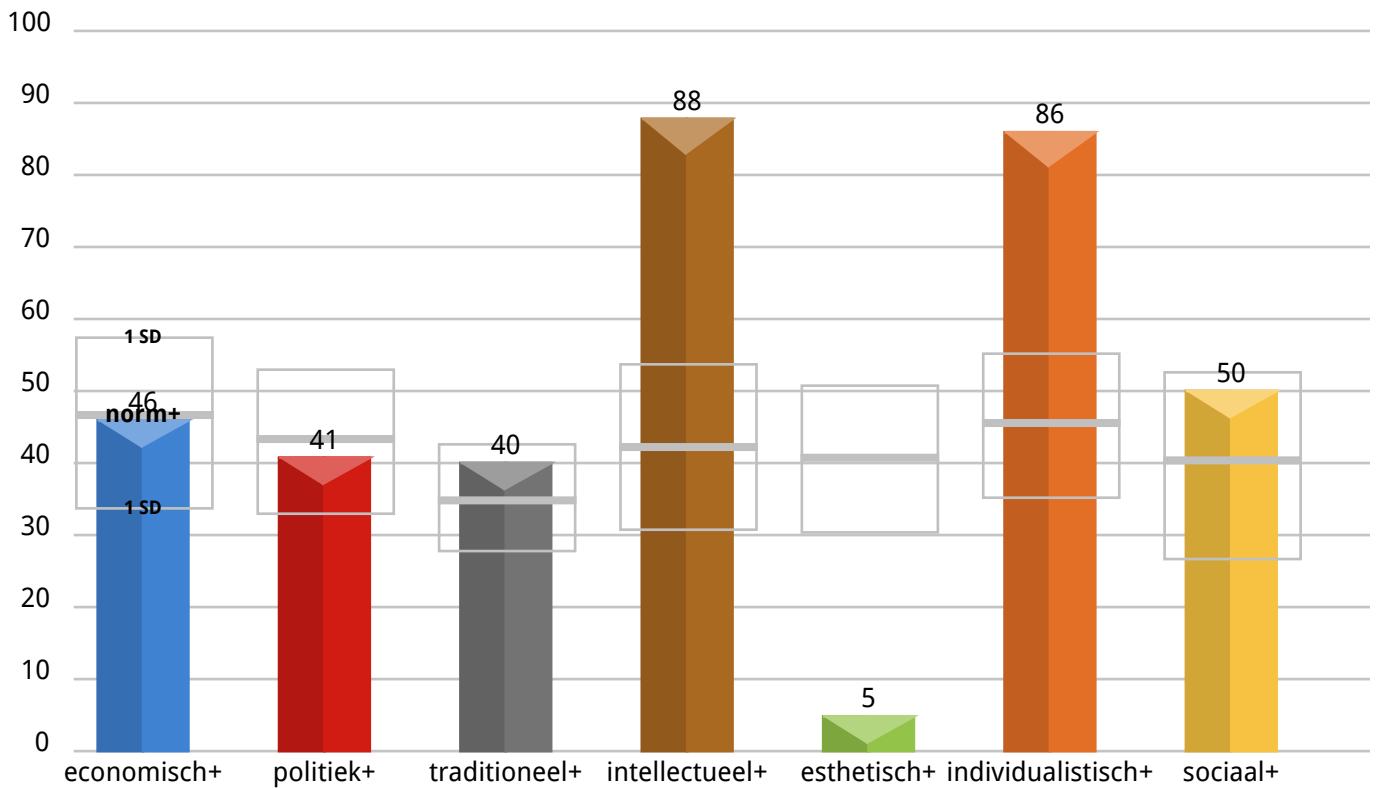
Deze gedragstijl beschrijft het gedrag dat u laat zien wanneer u het meest uzelf bent: de comfortzone in uw gedrag. Deze gedragstijl kost u relatief weinig energie en u laat deze stijl waarschijnlijk zien op vrije dagen of bij de interactie met familie en vrienden. Het is ook de gedragstijl waar u op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

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 (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.+



Uw scores op 7 dimensies van motivatie+



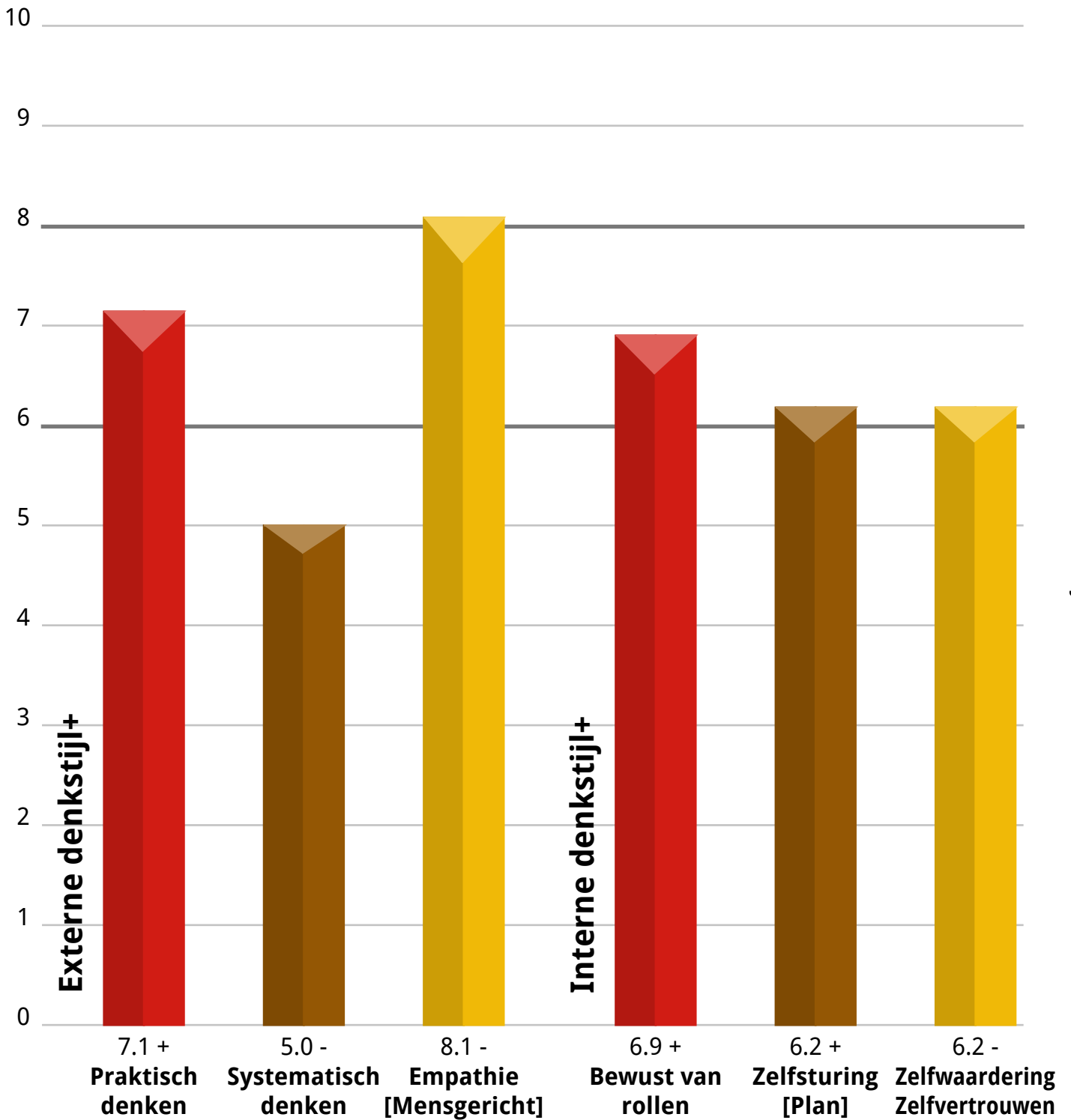
Gemiddeld economisch+	U streeft in het leven naar meer dan alleen het realiseren van doelen, geld en succes.
Gemiddeld politiek+	Voor u is de leiding op u nemen geen doel op zichzelf, maar u gaat het ook niet uit de weg.
Gemiddeld traditioneel+	U heeft waardering voor orde, regelmaat en structuur, maar u functioneert ook prima zonder.
Zeer hoog intellectueel+	U bent continue op zoek naar de diepere betekenis, de principes en de samenhang achter zaken.
Zeer laag esthetisch+	U bereikt liever resultaten dan dat u zich verliest in hoogdravende idealen of het bewaren van de harmonie.
Zeer hoog individualistisch+	U bent het liefst een vrije geest, niet belemmert door bestaande structuren en conventies.
Gemiddeld sociaal+	U streeft naar een goede balans tussen het helpen van uzelf en het helpen van anderen.

John Doe



Uw scores op 6 dimensies van denken+

0.81 / 0.80



John Doe



Gedrag+

WAT+ laat u zien in uw gedrag?+



4 Dimensies van gedrag+

Gedrag gaat niet alleen over wat u doet. Maar ook over de emoties die u daarbij laat zien, verbaal en non-verbaal. In uw eigen gedrag zitten een aantal dimensies die andere mensen al snel opvallen. Mensen kijken bijvoorbeeld naar hoe u reageert op nieuwe problemen en uitdagingen. Wat u doet als u nieuwe mensen voor het eerst ontmoet. Hoe u reageert op de dynamiek van uw werkomgeving. En in hoeverre u regels en procedures volgt.

Uw gedrag varieert vaak tussen twee uitersten. Uw natuurlijke gedrag is het snelle en spontane gedrag dat u laat zien als u niet te lang stilstaat bij of bewust nadenkt over uw gedrag. Dit doet u meestal als u relaxed en ontspannen bent of juist als u onder druk komt te staan (de tijd ontbreekt). Uw aangepaste gedrag is het gedrag dat u laat zien als u wat bewuster rekening houdt met de rol, de situatie of de context waarin u zich bevindt. Uw natuurlijke gedrag kost u weinig energie en is redelijk stabiel. In de loop van uw leven wordt het wel vaak wat minder impulsief, verfijnder en volwassener.

In tegenstelling tot uw natuurlijke gedrag kan uw aangepaste gedrag veel sneller veranderen. Dit kan in reactie zijn op een andere werkomgeving, een nieuwe manager of een nieuwe rol. Het kan ook zijn dat u wat vaker stilstaat bij de impact van uw gedrag op anderen, de reacties die het oproept en ultimo de effectiviteit van uw gedrag.

Het kan zijn dat u zich niet helemaal direct herkent in de beschrijving van uw natuurlijke gedrag. Is dit het geval, vraag dan eens uw partner, een goede vriend of een collega waar u veel mee samenwerkt eens om feedback. Vaak is er dan sprake van een bepaalde blindspot in uw gedrag.

In deze analyse is uw natuurlijke en aangepaste gedragstijl steeds een combinatie van scores op 4 gedragsdimensies. Uw score op een dimensie kan variëren van laag (score: 0-40), tot gemiddeld (score net onder of boven de energielijn: 40-60), tot hoog (60-100). De vier dimensies in uw gedrag waar we naar kijken zijn:

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



Uw gedrag, energie en rollen+

Bij een eerste lezing van deze analyse is het handig als u zich eerst zoveel mogelijk vertrouwd maakt met de betekenis van uw natuurlijke scores op de 4 gedragsdimensies. En hoe ze vervolgens integreren tot een natuurlijke gedragsstijl. Inclusief de sterktes, zwaktes en aandachtspunten die daarbij horen.

Bij een tweede lezing moet u eens kijken naar wat u op dit ogenblik specifiek, per gedragsdimensie, doet in uw aangepaste gedragsstijl. Scoort u hoger of lager? En schiet uw score daarbij wel, of juist niet, door de energielijn heen (de 50-puntenlijn)? De uitkomsten van deze exercitie bepalen in grote mate of u op dit ogenblik qua gedrag acteert vanuit uw comfort-, stretch- of stresszone.

Op elk van de 4 gedragsdimensies kan het zijn dat u met uw aangepaste score op een dimensie uw comfortzone verlaat, uw stretchzone overslaat en aangekomen bent in uw stresszone. Dit kan het geval zijn als het verschil tussen uw natuurlijke en aangepaste gedrag groter is dan a) 30 punten en b) door de energielijn heen schiet (u heeft dan één score boven en één score onder de energielijn).

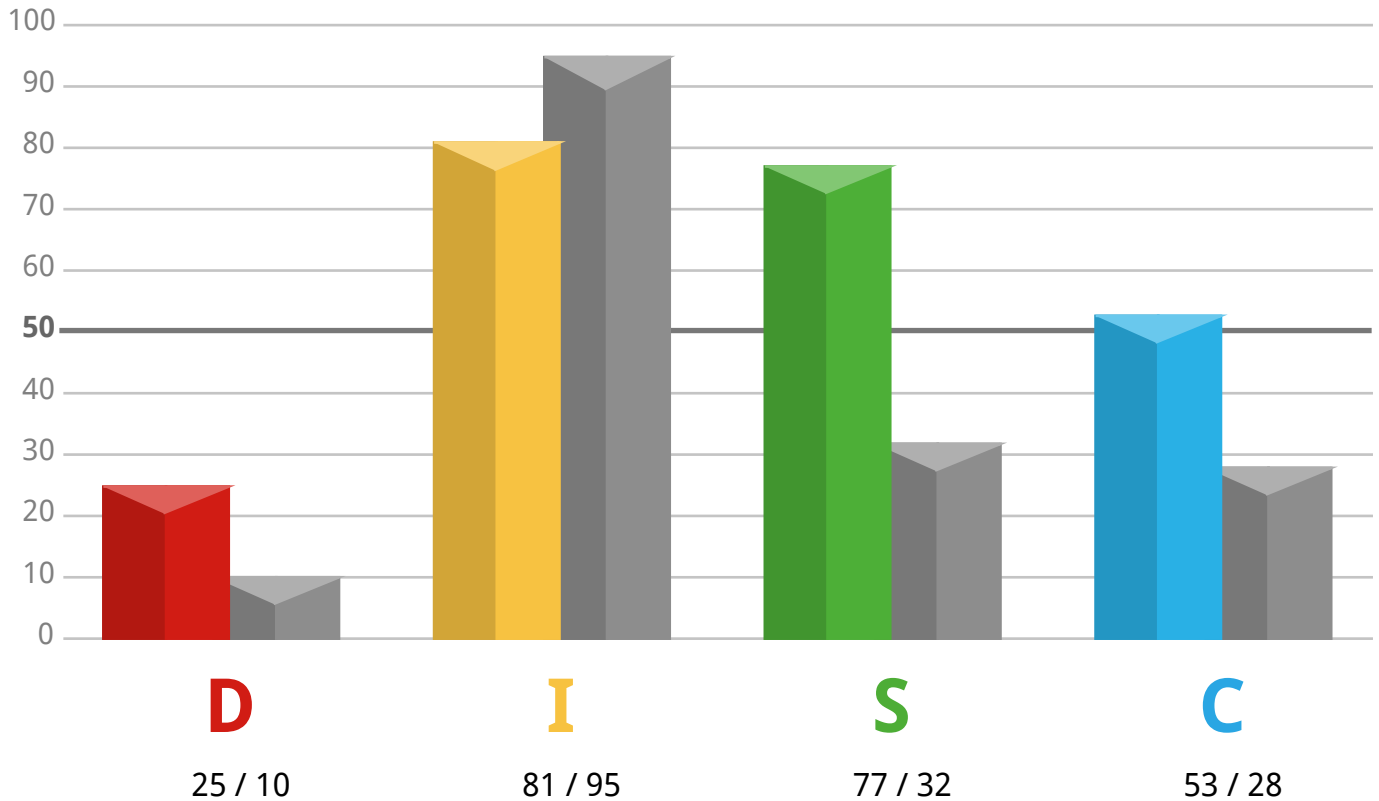
Zit u op één of meerdere gedragsdimensies te acteren vanuit uw stresszone dan is het waarschijnlijk tijd voor wat verandering. Verandering als in: uw huidige rol anders invullen en vervullen of bewust kiezen voor een rol die beter bij u past. U doet zichzelf en uw omgeving meestal geen groot plezier als u te lang vanuit uw stresszone blijft acteren.

Of u wilt acteren vanuit uw comfortzone of stretchzone is meestal een geval van persoonlijke ambitie. Zijn de scores in uw natuurlijke gedrag en aangepast gedrag redelijk vergelijkbaar (tot 30 punten verschil), dan acteert u waarschijnlijk vanuit uw comfortzone. Het vervullen van uw rol kost u weinig energie en u ervaart een positieve flow. Het kan alleen zijn dat u op dit ogenblik wat minder leert. Hecht u veel waarde aan persoonlijke groei en ontwikkeling? Dan kan het handig zijn om binnen uw bestaande rol de lat wat hoger te leggen of bewust te kiezen voor een rol met meer uitdaging.

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



Uw scores op 4 dimensies van gedrag+



Uw natuurlijke gedragstijl (in kleur):+

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 (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 (in grijs):+

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 (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.+



Uw natuurlijke gedrag+

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

- U 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.



Uw aangepaste gedrag+

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

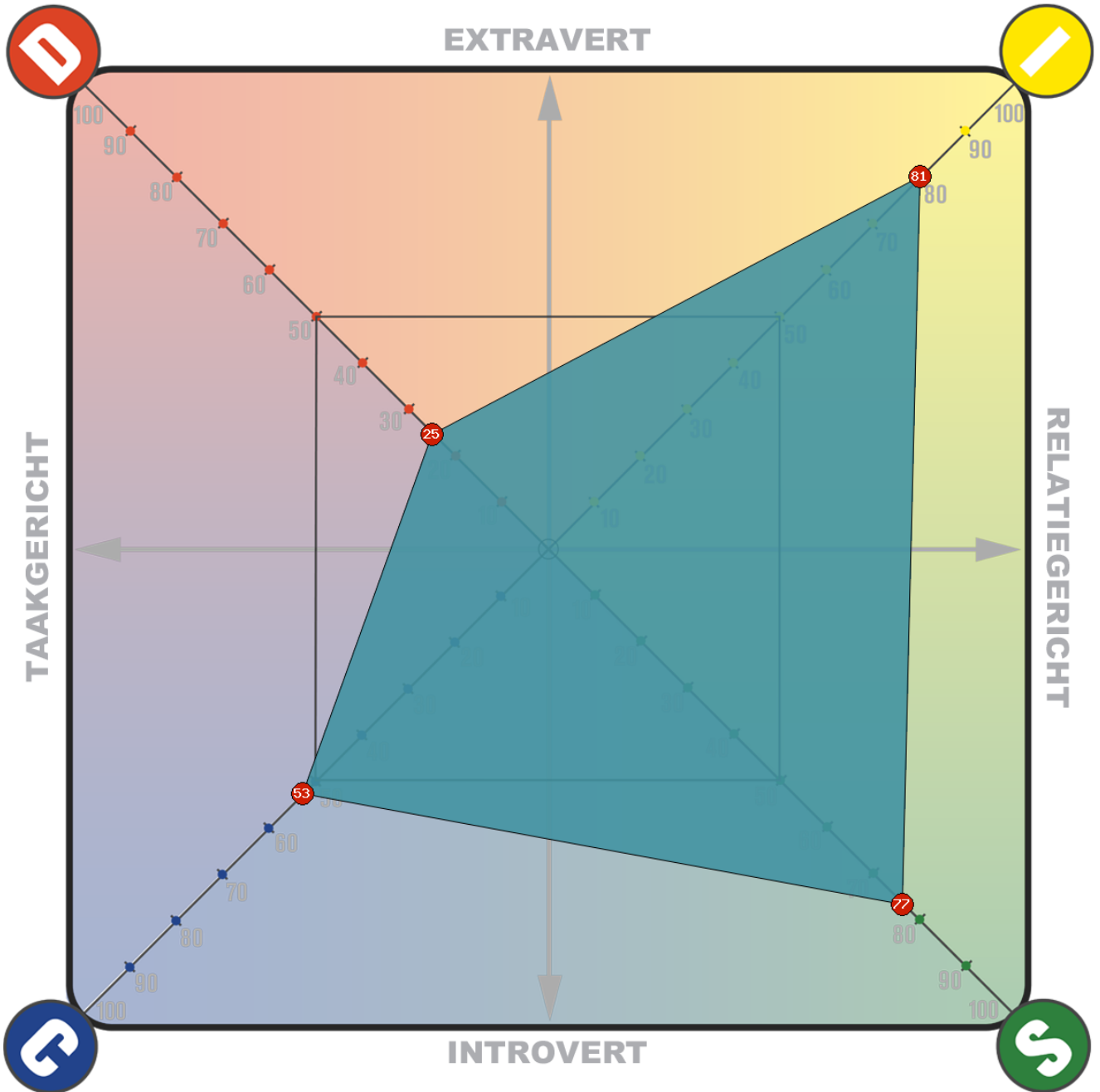
- U hebt veel vertrouwen in uw teamleden bij het nakomen van hun verantwoordelijkheden en verplichtingen.
- U hebt meestal een goed tot zeer goed gevoel van urgentie en u raakt verveeld door aardse of routinematige zaken.
- U straalt vertrouwen uit bij het motiveren en overtuigen van anderen tot het 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.



4 dimensies van gedrag en daaraan gerelateerde gedragskenmerken+

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

John Doe



John Doe



DOMINANTIE+

= Hoe u problemen oplost en resultaten bereikt

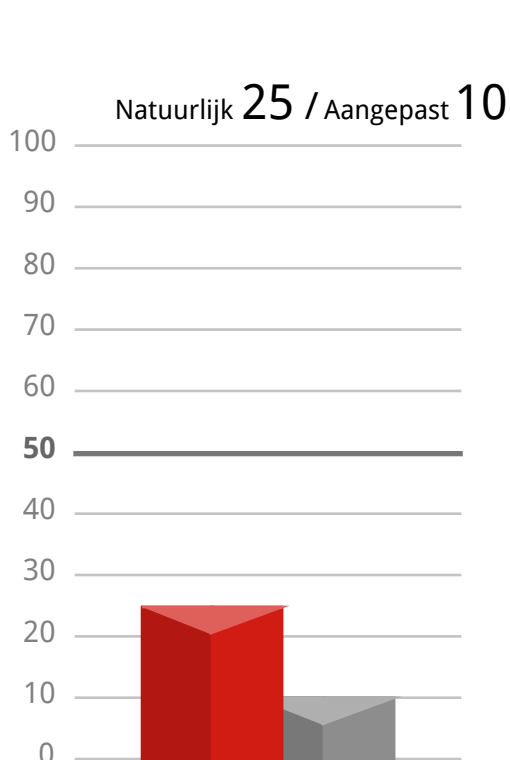
De D in DISC staat voor Dominantie. In de grafiek onderaan de bladzijde ziet u uw scores in dit kwadrant. Deze scores zijn gebaseerd op het patroon dat we zagen in uw antwoorden. Een hoge score is niet goed en een lage score is niet slecht. Het betreft namelijk een heel spectrum aan gedragskenmerken.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



In uw natuurlijke gedrag heeft u een lage score op de 'D' dimensie. Op basis hiervan volgen hieronder 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

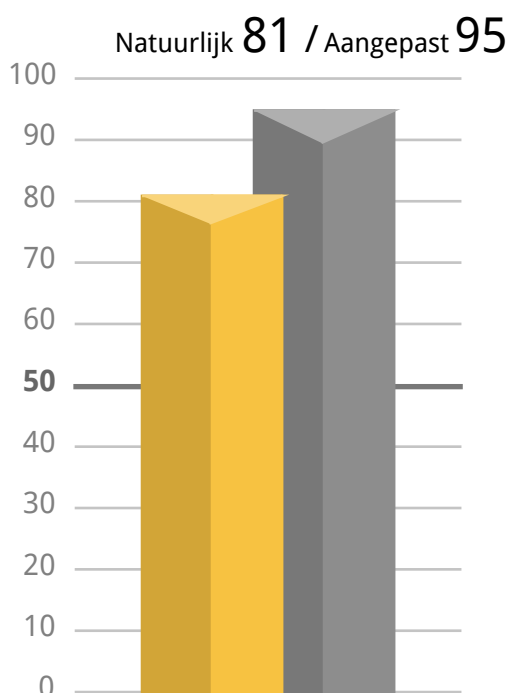
De I in DISC staat voor Interactie. In de grafiek onderaan de bladzijde ziet u uw scores in dit kwadrant. Deze scores zijn gebaseerd op het patroon dat we zagen in uw antwoorden. Een hoge score is niet goed en een lage score is niet slecht. Het betreft namelijk een heel spectrum aan gedragskenmerken. 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 gedrag heeft u een zeer hoge score op de 'I' dimensie. Op basis hiervan volgen hieronder 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

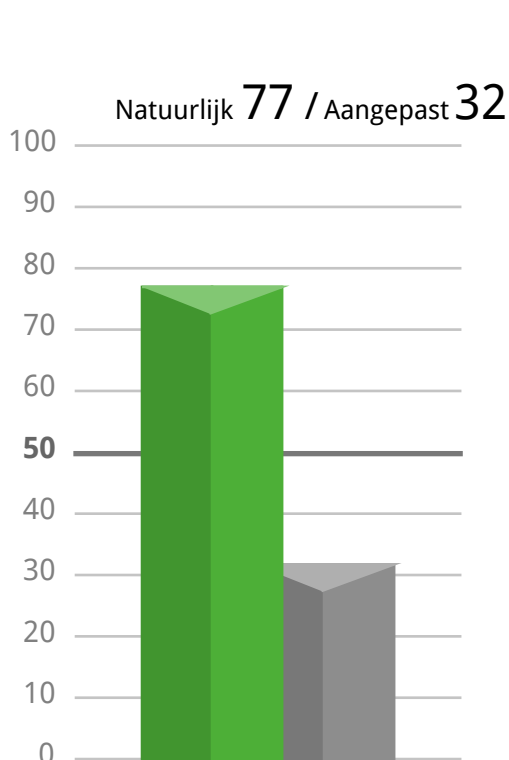
De S in DISC staat voor Stabiliteit. In de grafiek onderaan de bladzijde ziet u uw scores in dit kwadrant. Deze scores zijn gebaseerd op het patroon dat we zagen in uw antwoorden. Een hoge score is niet goed en een lage score is niet slecht. Het betreft namelijk een heel spectrum aan gedragskenmerken.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



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

- U 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

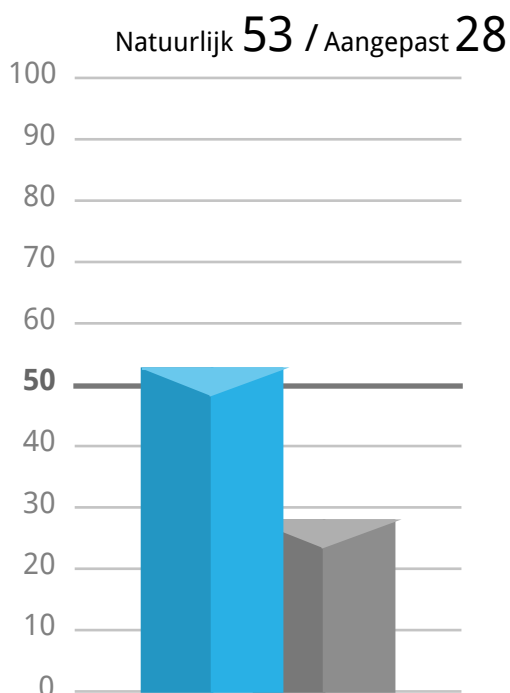
De C in DISC staat voor Conformiteit. In de grafiek onderaan de bladzijde ziet u uw scores in dit kwadrant. Deze scores zijn gebaseerd op het patroon dat we zagen in uw antwoorden. Een hoge score is niet goed en een lage score is niet slecht. Het betreft namelijk een heel spectrum aan gedragskenmerken. 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 losser van of zelfs buiten de regels of standaardprocedures te werken. Zij zijn sterk gericht op het bereiken van resultaten. Als ze denken dat er een gemakkelijkere manier is om iets te doen ontwikkelen ze, afhankelijk van de situatie, een veelvoud aan aanpakken. Voor mensen met lagere C-scores zijn regels slechts richtlijnen die, om resultaten te behalen, genegeerd of gepasseerd mogen worden.



In uw natuurlijke gedrag heeft u een gemiddeld hoge score op de 'C' dimensie. Op basis hiervan volgen hieronder enkele typering 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.



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

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

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

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

- 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 gedragstijl 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 comfortzone goed te kennen en deze soms bewust te verlaten leert u sneller of wordt u een nog betere instructeur, trainer of coach.+

Uw persoonlijke doceerstijl:+

- U 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 persoonlijke 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.+

De DO's in de communicatie met John:+

- 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.

De DON'Ts in de communicatie met John:+

- 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+ doet u de dingen die u doet?+



7 Dimensies van motivatie+

Persoonlijke drijfveren spelen bijna altijd een rol bij de keuzes die u maakt en in het gedrag dat u laat zien. Ze zijn waarschijnlijk van invloed geweest op uw keuze voor een bepaalde studie of carrièrepad. Ze zijn zichtbaar in uw focus, prioriteiten en acties. En ze zitten verstopt in de argumenten die u ergens vóór of tégen gebruikt. Uw persoonlijke drijfveren zeggen iets over waar u waarde aan hecht, waar u energie van krijgt of waar u op dit ogenblik in uw leven naar streeft.+

Waar u waarde aan hecht, energie van krijgt of naar streeft heeft te maken met uw DNA, opvoeding en levenservaring. Uw DNA en opvoeding zorgen ervoor dat in uw drijfveren vaak bepaalde familietrekken zichtbaar zijn. Dit kunnen karaktereigenschappen als ondernemend, omkijken naar anderen of openstaan voor nieuwe ervaringen zijn. Uw drijfveren zijn redelijk stabiel, maar kunnen wel veranderen door belangrijke gebeurtenissen in uw leven. Denk aan een nieuwe partner leren kennen, kinderen krijgen of een dierbare verliezen.+

In deze analyse ontdekt u hoe op 7 dimensies van motivatie gescoord heeft. Uw score op een dimensie kan variëren van hoog tot zeer hoog (boven de norm), tot gemiddeld (op de norm) of van laag tot zeer laag (onder de norm). De 7 dimensies van motivatie zijn:+

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



Uw drijfveren, energie en rollen+

Uw persoonlijke drijfveren spelen een belangrijke rol bij de energie en flow die u in uw leven en bij het vervullen van uw rollen ervaart. Als u zowel de drijfveren (passie) als het talent heeft voor wat u doet, dan rolt u waarschijnlijk gemakkelijk door het leven. Wat u doet kost u weinig energie en er is een grote kans dat u zelfs energie krijgt van wat u doet. U straalt dit uit en het valt andere mensen op.+

Deze analyse bevat een overzicht van uw scores op 7 dimensies van motivatie. Per dimensie volgt steeds een uitgebreide toelichting. Bij een eerste lezing is het handig als u zich eerst vertrouwd maakt met de betekenis van uw specifieke scores op de 7 dimensies van motivatie.+

Bij een tweede lezing moet u eens alleen kijken naar uw top-2 of top-3 drijfveren (de drijfveren waarop u boven de norm gescoord heeft). Als 2-3 deze drijfveren goed passen bij de 5 belangrijkste rollen in uw leven dan is er een grote kans dat u lekker in uw vel zit. De 5 rollen zijn opeenvolgend uw rol als professional, als ouder, als partner, als in “goed zorgen voor uw eigen ik en unieke zelf” en eventueel als kind (als u ook weer zorg bent gaan dragen voor uw ouders).+

Uw rol als professional is misschien niet de belangrijkste rol in uw leven, maar wel een rol waar u relatief veel tijd aan besteedt. Zorg dus altijd voor een goede fit. Hierbij kunt u gebruik maken van de gratis hand-out “DISCOVER Passie-archetypes”. In deze hand-out beschrijven we het type rollen dat goed bij u past op basis van uw top-2 of top-3 drijfveren. Heeft u ook een DISCOVER Talentanalyse gedaan? Check dan of u op de dimensie “Blij met rollen” tenminste een 7,5 of hoger scoort.+

Wilt u nog wat meer weten over de drijfveren van mensen in het algemeen en uw eigen drijfveren in het bijzonder? Lees dan ook eens het eBook “DISCOVER De drijfveren mensen. Hierin treft u



7 Dimensies van motivatie+

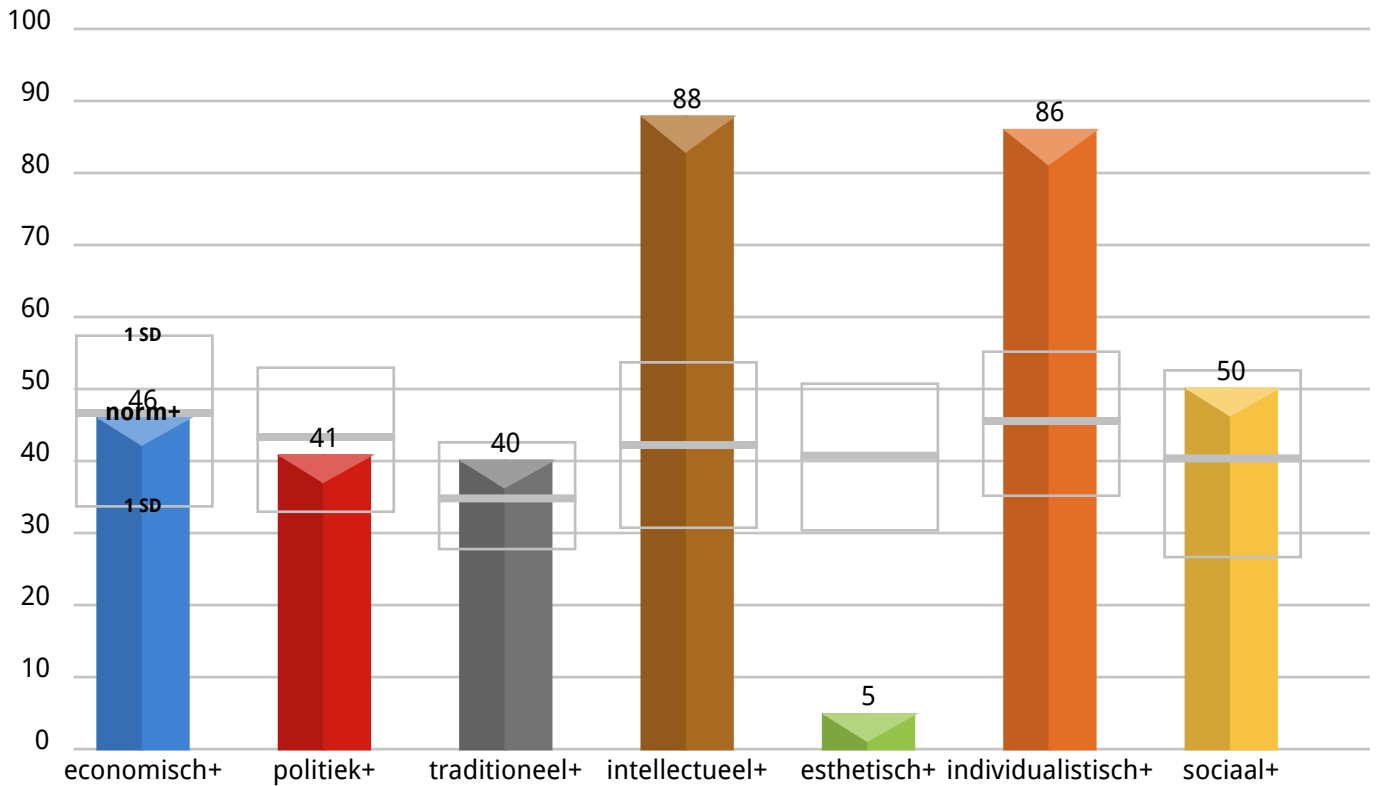
Uw drijfveren hebben vaak bewust of onbewust veel invloed op uw acties en gedrag. Met een goed inzicht in uw drijfveren begrijpt u nog beter WAAROM u dingen doet. Omdat bewuste of onbewuste drijfveren ook voor anderen vaak niet direct zichtbaar zijn is het goed om af en toe eens wat opener met collega's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

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

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

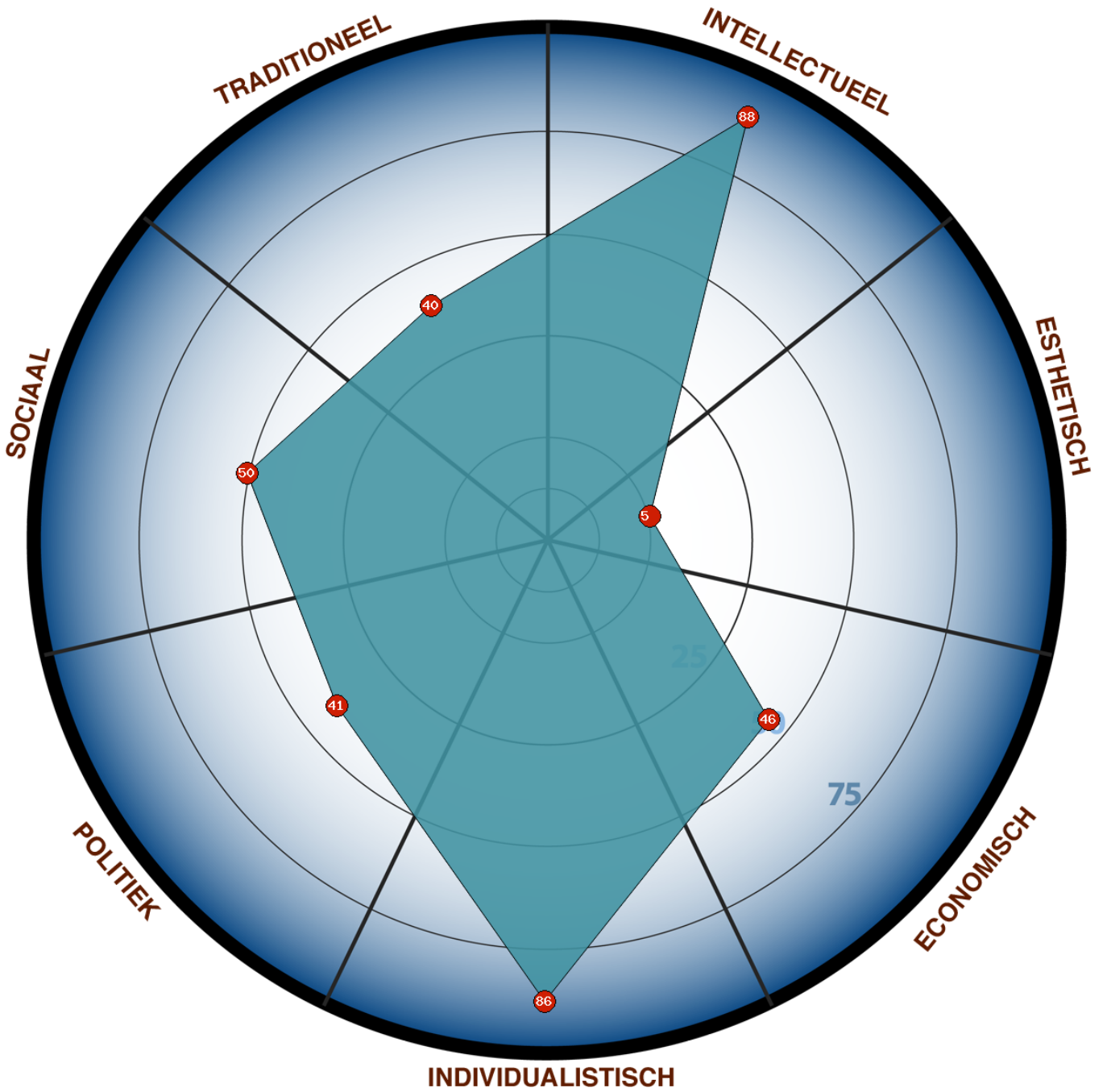


Uw scores op 7 dimensies van motivatie+

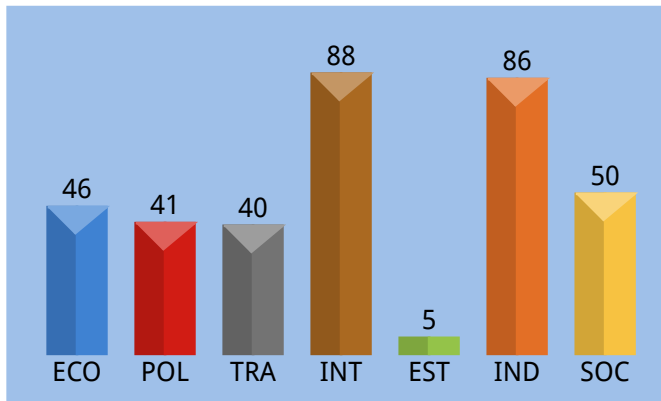


Gemiddeld economisch+	U streeft in het leven naar meer dan alleen het realiseren van doelen, geld en succes.
Gemiddeld politiek+	Voor u is de leiding op u nemen geen doel op zichzelf, maar u gaat het ook niet uit de weg.
Gemiddeld traditioneel+	U heeft waardering voor orde, regelmaat en structuur, maar u functioneert ook prima zonder.
Zeer hoog intellectueel+	U bent continue op zoek naar de diepere betekenis, de principes en de samenhang achter zaken.
Zeer laag esthetisch+	U bereikt liever resultaten dan dat u zich verliest in hoogdravende idealen of het bewaren van de harmonie.
Zeer hoog individualistisch+	U bent het liefst een vrije geest, niet belemmert door bestaande structuren en conventies.
Gemiddeld sociaal+	U streeft naar een goede balans tussen het helpen van uzelf en het helpen van anderen.

John Doe



John Doe



De economische dimensie+:

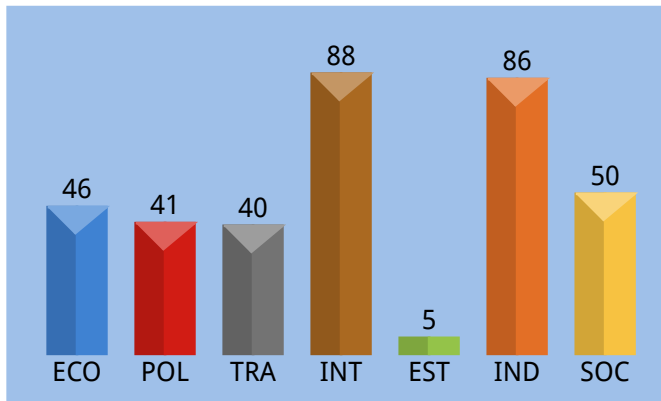
Economisch gedreven mensen zijn op zoek naar financiële zekerheid of financiële onafhankelijkheid. Het gaat om praktisch ingestelde mensen die iets terug verwachten voor de investeringen die zij doen. Ze leggen in hun werk de nadruk op concrete en praktische resultaten.+

[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] Sterke punten+:

- 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 dimensie+:

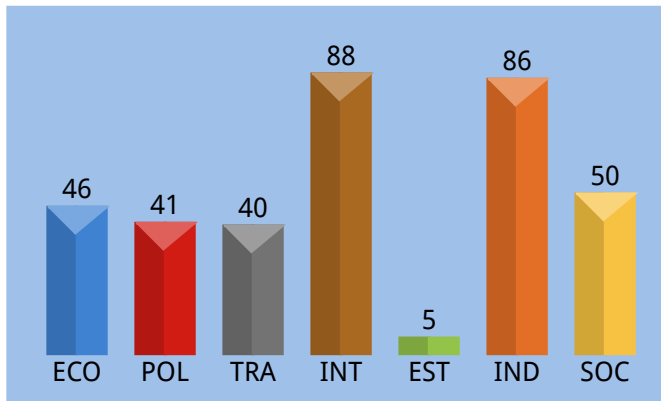
Economisch gedreven mensen zijn op zoek naar financiële zekerheid of financiële onafhankelijkheid. Het gaat om praktisch ingestelde mensen die iets terug verwachten voor de investeringen die zij doen. Ze leggen in hun werk de nadruk op concrete en praktische resultaten.+

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

- 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 persoonlijke doceer- 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.

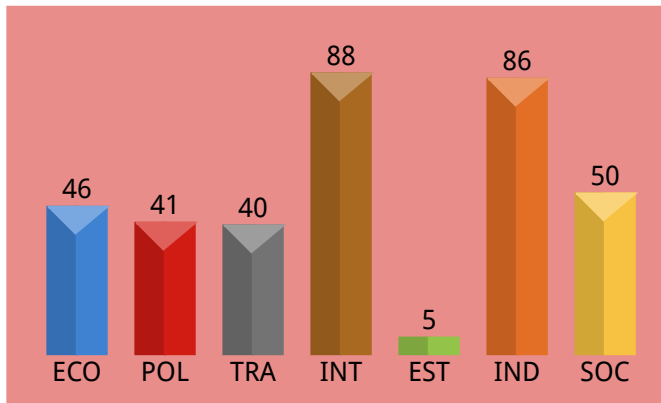


De economische dimensie+:

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] Continue 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 politieke dimensie+:

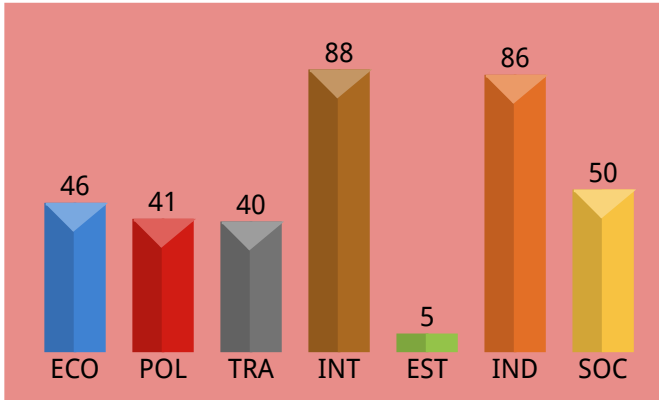
Politiek gedreven mensen streven ernaar om controle en invloed uit te kunnen oefenen op hun eigen lot en dat van anderen. Zij hechten belang aan status en macht. Mensen met een hoge score op deze drijfveer zijn competitief ingesteld en geven graag leiding aan anderen.+

[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] Sterke punten+:

- 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 dimensie+:

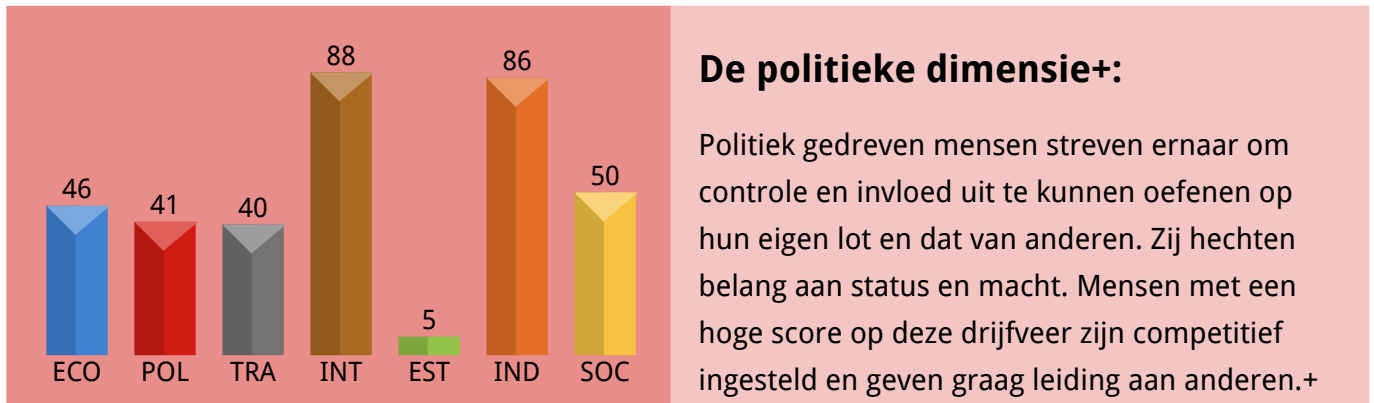
Politiek gedreven mensen streven ernaar om controle en invloed uit te kunnen oefenen op hun eigen lot en dat van anderen. Zij hechten belang aan status en macht. Mensen met een hoge score op deze drijfveer zijn competitief ingesteld en geven graag leiding aan anderen.+

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

- 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 persoonlijke doceer- 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.

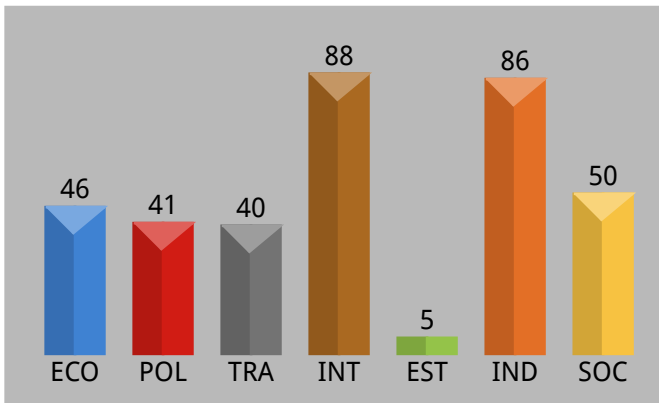


De politieke dimensie+:

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] Continue 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 traditionele dimensie+:

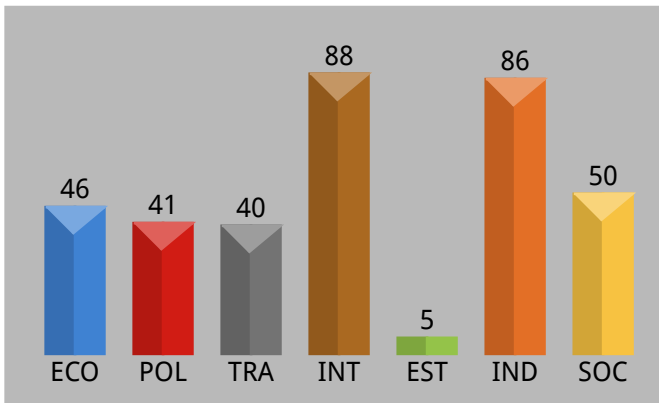
Traditioneel gedreven mensen streven ernaar om via een reeks van principes en richtlijnen, een systeem of een uitgewerkt concept richting, zin en inhoud te geven aan hun leven. Ze ontlener zekerheid en houvast aan normen, principes, richtlijnen, routines en structuren.+

[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] Sterke punten+:

- 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 traditionele dimensie+:

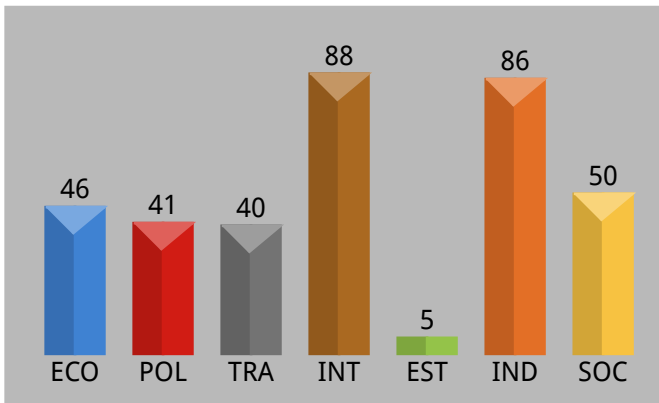
Traditioneel gedreven mensen streven ernaar om via een reeks van principes en richtlijnen, een systeem of een uitgewerkt concept richting, zin en inhoud te geven aan hun leven. Ze ontleen zekerheid en houvast aan normen, principes, richtlijnen, routines en structuren.+

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

- 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 persoonlijke doceer- 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.

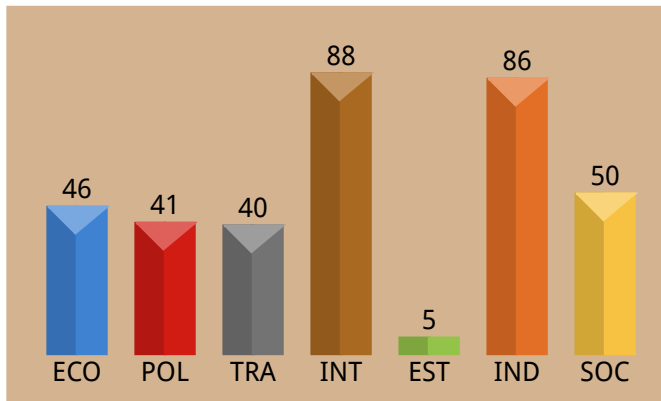


De traditionele dimensie+:

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] Continue 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 dimensie+:

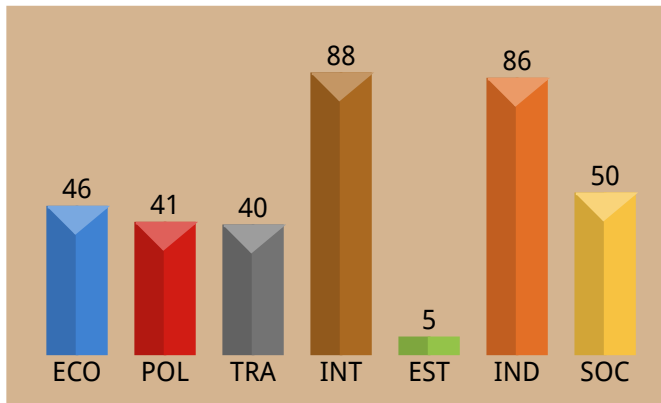
Intellectueel gedreven mensen willen veel kennis en inzicht vergaren waarbij ze steeds op zoek zijn naar de ultieme waarheid. Continu leren en kennis opdoen zijn voor hen vaak doelen op zichzelf. Het zijn rationele en systematische denkers die graag problemen oplossen.+

[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] Sterke punten+:

- 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 dimensie+:

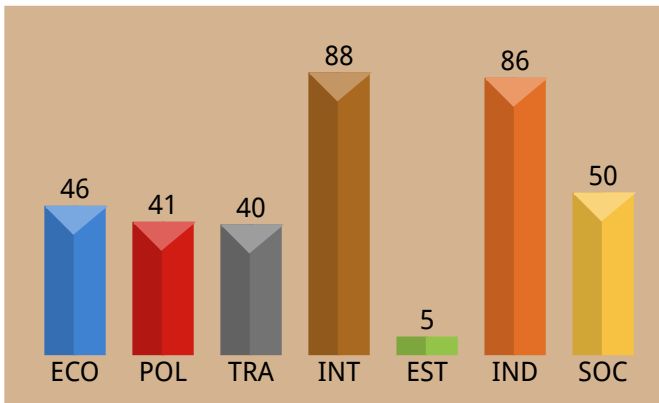
Intellectueel gedreven mensen willen veel kennis en inzicht vergaren waarbij ze steeds op zoek zijn naar de ultieme waarheid. Continu leren en kennis opdoen zijn voor hen vaak doelen op zichzelf. Het zijn rationele en systematische denkers die graag problemen oplossen.+

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

- 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 persoonlijke doceer- 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.

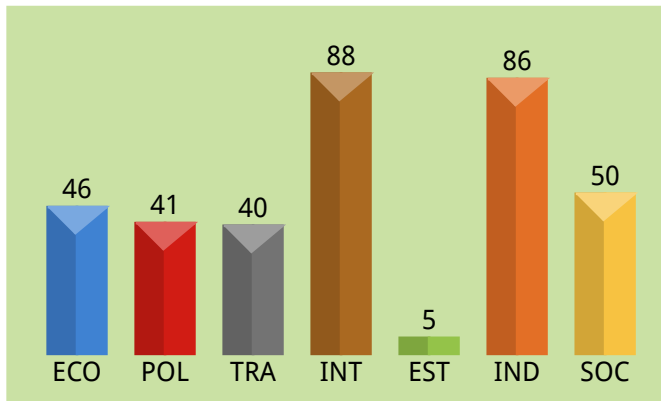


De intellectuele dimensie+:

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] Continue 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.



De esthetische dimensie+:

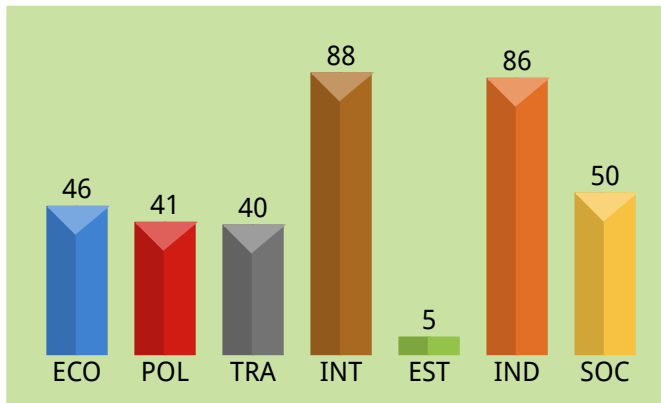
Deze dimensie gaat over de waarde die u hecht aan balans en harmonie, creativiteit, zelfexpressie en uiterlijke vormgeving. En uw waardering voor zaken als duurzame ontwikkeling en groene energie.+

[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] Sterke punten+:

- 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 dimensie+:

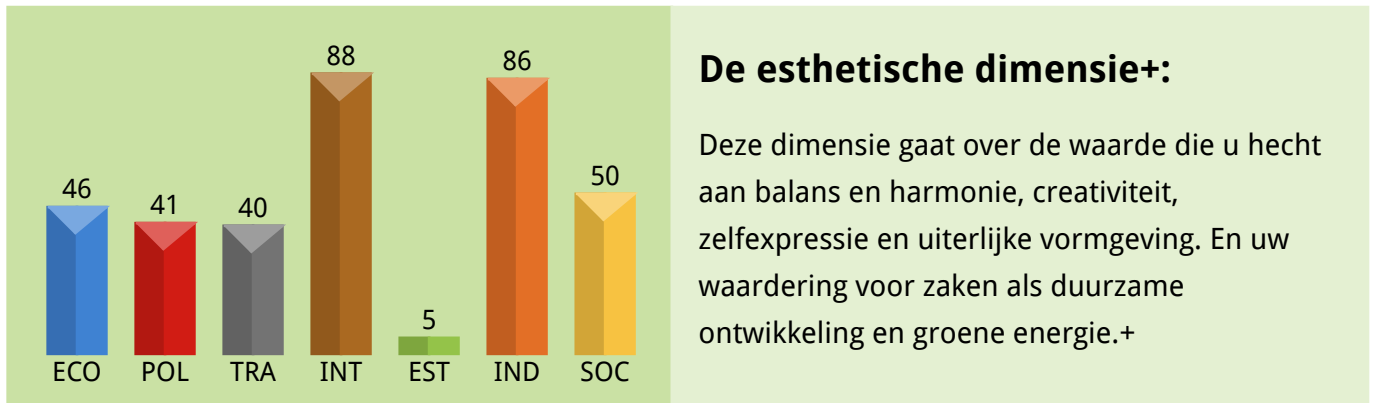
Deze dimensie gaat over de waarde die u hecht aan balans en harmonie, creativiteit, zelfexpressie en uiterlijke vormgeving. En uw waardering voor zaken als duurzame ontwikkeling en groene energie.+

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

- 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 persoonlijke doceer- 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.

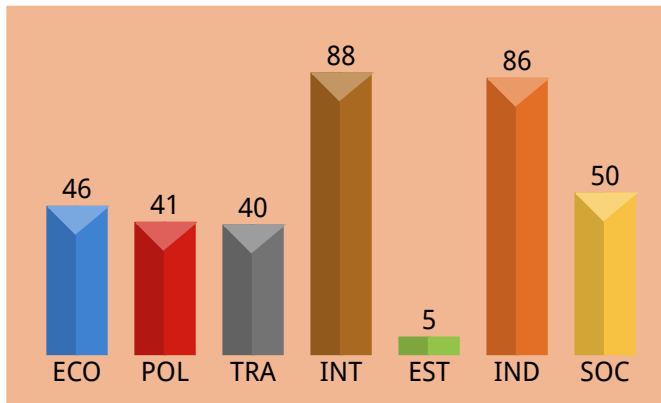


De esthetische dimensie+:

Deze dimensie gaat over de waarde die u hecht aan balans en harmonie, creativiteit, zelfexpressie en uiterlijke vormgeving. En uw waardering voor zaken als duurzame ontwikkeling en groene energie.+

[5] Continue 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 individualistische dimensie:

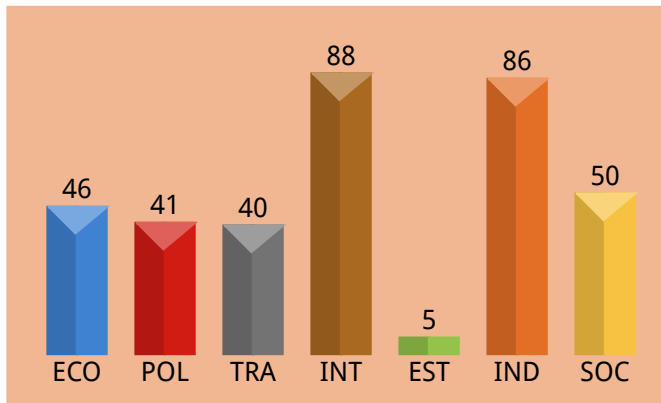
Individualistisch gedreven mensen hechten sterk aan een eigen unieke identiteit en aan vrijheid. Zij stellen zich in sociaal opzicht onafhankelijk op en willen graag veel tijd en ruimte krijgen om zich vrij te kunnen uiten en hun werk naar eigen inzicht in te delen.+

[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] Sterke punten+:

- 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 dimensie:

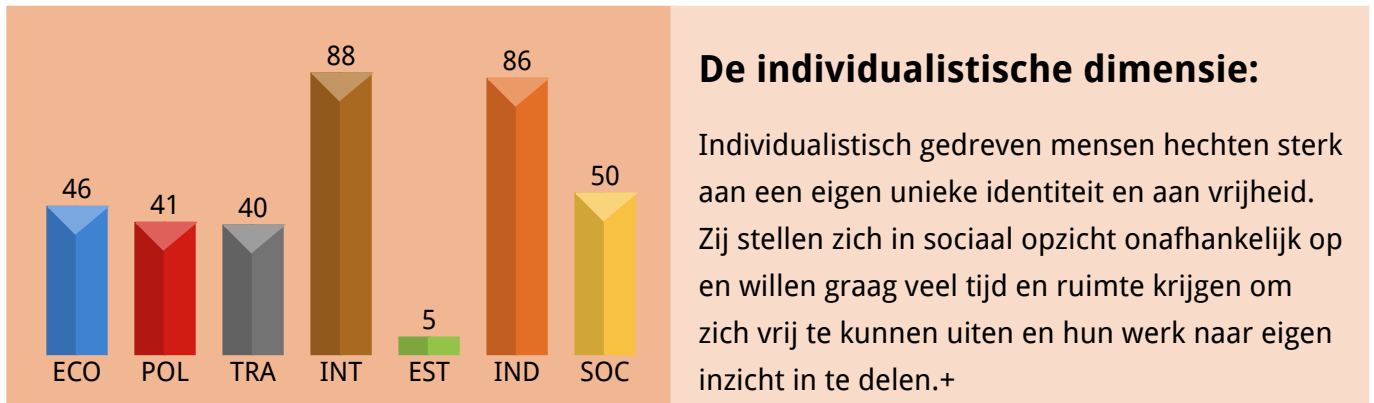
Individualistisch gedreven mensen hechten sterk aan een eigen unieke identiteit en aan vrijheid. Zij stellen zich in sociaal opzicht onafhankelijk op en willen graag veel tijd en ruimte krijgen om zich vrij te kunnen uiten en hun werk naar eigen inzicht in te delen.+

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

- 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 persoonlijke doceer- en leerstijl+:

- U houdt van een groot en gevarieerd aanbod aan trainingen en professionele ontwikkelingskansen.
- Bij het leren zit u bij voorkeur niet in een strak keurslijf maar krijgt u graag voldoende de ruimte om uw eigen weg te kiezen.
- Bij het leren bent u altijd bereid om iets nieuws uit te proberen.
- U ziet graag dat een training direct bijdraagt aan een verbetering van uw persoonlijke prestaties.

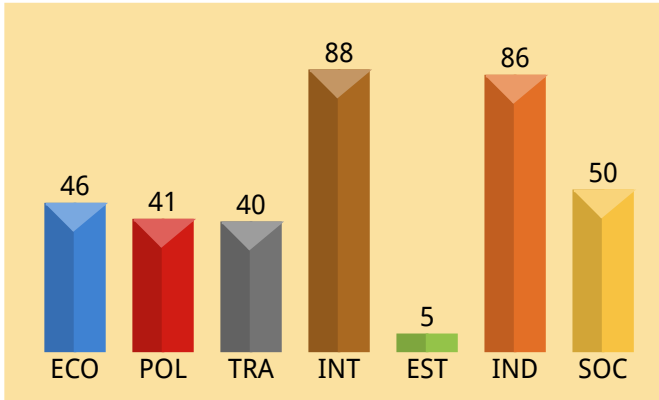


De individualistische dimensie:

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] Continue aandachtspunten+:

- Uw unieke aanpak en benadering van zaken is niet altijd succesvol en kan soms leiden tot conflicten met anderen als u onvoldoende rekening met hen houdt.
- 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 sociale dimensie+:

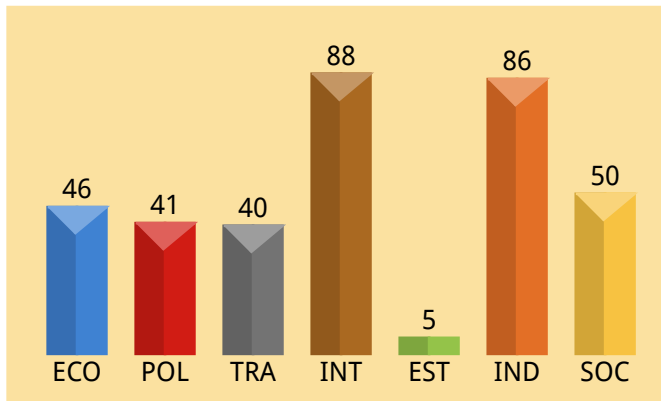
Sociaal gedreven mensen zijn bereid om andere mensen helpen zonder dat zij hiervoor direct iets terugverwachten. Zij stellen hun talenten, tijd, middelen en energie ruimhartig ter beschikking aan anderen.+

[1] Algemene kenmerken+:

- U 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] Sterke punten+:

- 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 dimensie+:

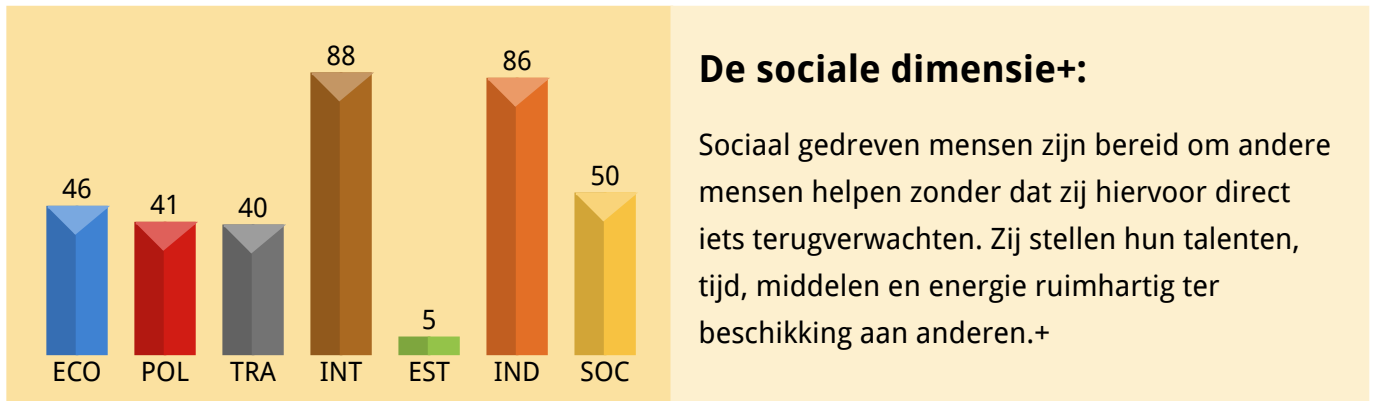
Sociaal gedreven mensen zijn bereid om andere mensen helpen zonder dat zij hiervoor direct iets terugverwachten. Zij stellen hun talenten, tijd, middelen en energie ruimhartig ter beschikking aan anderen.+

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

- U 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 persoonlijke doceer- 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 dimensie+:

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

[5] Continue aandachtspunten+:

- 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.



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

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

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

Legenda:+

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

Houd hier uw score bij:

John Doe

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

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

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



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

Ondersteunend voor succes:

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

Belemmerend voor succes:

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



Talenten+

HOE+ doet u de dingen die u doet?+



6 Dimensies van denken+

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Uw talenten, energie en rollen

Na deze inleiding krijgt u eerst een samenvatting van uw externe denkstijl te lezen (hoe u kijkt naar de wereld om u heen). Gevolg door een samenvatting van uw interne denkstijl (hoe u kijkt naar uzelf). In beide samenvattingen leest u direct al wat uw belangrijkste talenten en non-talenten zijn.

Daarna volgt een uitgebreid talentenprofiel waarin we nog wat uitgebreider stilstaan bij uw talenten. Dit doen we aan de hand van talentcategorieën die steeds bestaan uit een logische groepering van één of meerdere talenten. In een talentenprofiel kan een maximaal aantal van 78 talenten aan bod komen.

Bij een eerste lezing van deze analyse is het handig als u zich eerst zoveel mogelijk vertrouwd maakt met de betekenis van uw scores op de 6 denkdimensies. En hoe deze scores vervolgens integreren tot een beschrijving van en toelichting op uw (belangrijkste) talenten en non-talenten.

Bij een tweede lezing moet u eens kijken naar de link tussen uw top-2 of top-3 drijfveren (uw passies) en uw talenten. Versterken uw drijfveren en talenten elkaar? Met andere woorden: zorgen uw talenten er al voor dat u in uw leven (voor een groot deel) uw passies kunt volgen? Of moet u bepaalde talenten eerst nog wat verder ontwikkelen? Zo ja, welke talenten zijn dit dan? En hoe gaat u ze verder ontwikkelen?

Talenten ontwikkelen is vooral een stap-voor-stap proces. Uw persoonlijke groei en ontwikkeling gaat meestal het snelst als u niet te veel vanuit uw comfort- of stresszone acteert, maar wat vaker ook uw stretchzone opzoekt. Dit doet u vooral door op tijd en regelmatig de lat wat hoger te leggen.

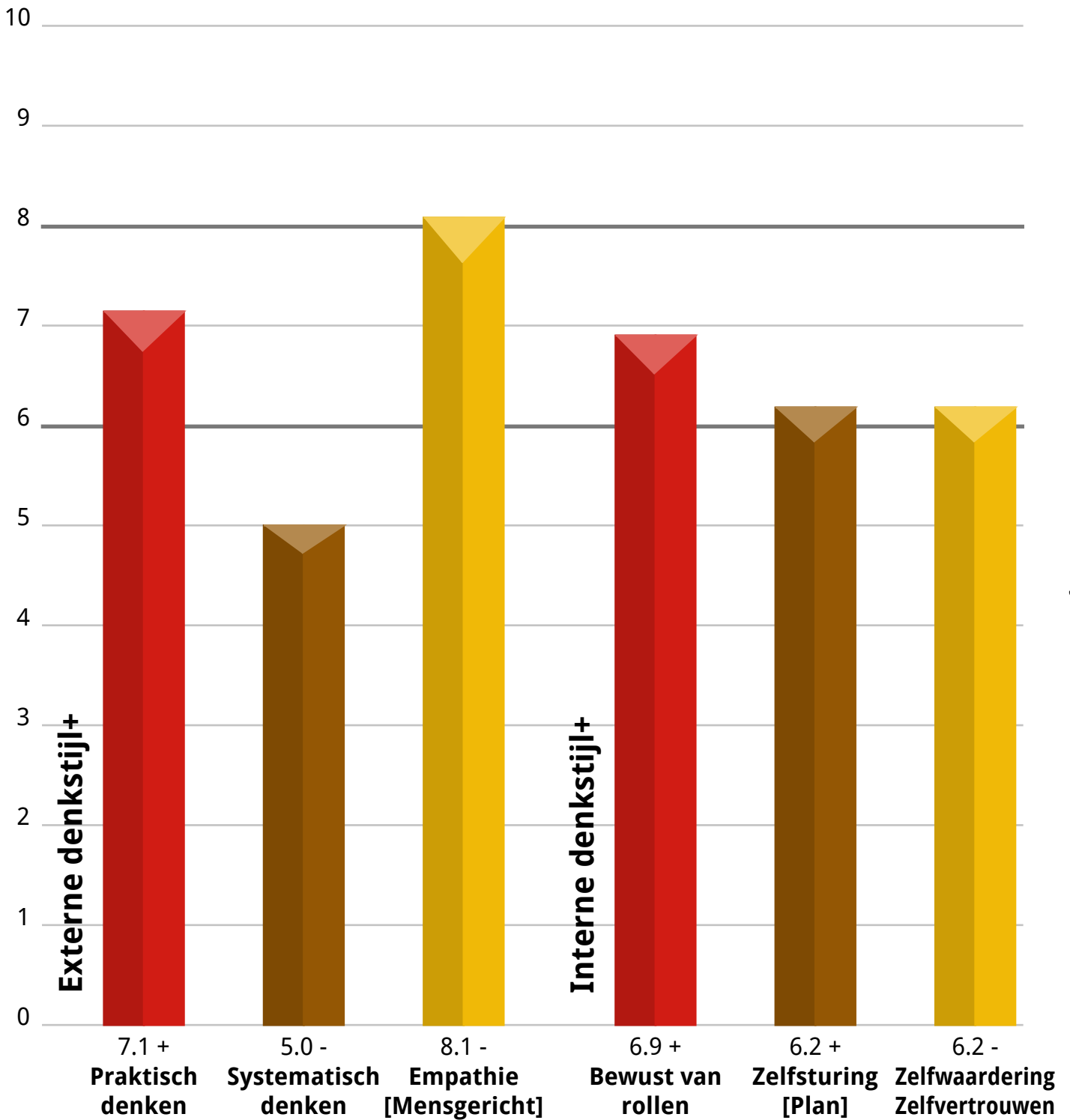
Kijk ook eens goed naar uw zelfperceptie. Heeft u rollen die goed bij uw passen, (tenminste) een plan voor uzelf op hoofdlijnen en beschikt u over een redelijke dosis zelfwaardering en zelfvertrouwen? Dan heeft u de belangrijkste obstakels voor een snelle persoonlijke groei en ontwikkeling al opgeruimd.

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



Uw scores op 6 dimensies van denken+

0.81 / 0.80



John Doe



Samenvatting van uw externe denkstijl+

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 belangrijkste talenten [Maximisers]+

Met mensen werken

Communicatie

Bewust van het menselijke aspect

Gericht op kwaliteit

Uw belangrijkste non-talenten [Minimisers]+

Weinig besef van de behoeften van de organisatie

Planning

Erkenning van regels, beleidsregels en procedures

Waar u energie van krijgt+

Persoonlijke waardering en erkenning

Persoonlijke relaties

Status en erkenning

Overwegingen voor verdere persoonlijke ontwikkeling+

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



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

Organisatiesensitiviteit (O)

Praktisch denken (O)

Denken (vooruitzien) (O)

Ideale werkomgeving+

Coöperatief, werksfeer waarin teamwork centraal staat.



Samenvatting van uw interne denkstijl+

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 belangrijkste talenten [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 belangrijkste non-talenten [Minimisers]+

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

Waar u energie van krijgt+

Persoonlijke ontwikkeling
Materiële bezittingen
Persoonlijke missie

Overwegingen voor verdere persoonlijke ontwikkeling+

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



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

Zelfwaardering [intrinsiek] (O)

Voldoen aan verwachtingen (O)

Zelfsturing in carrière (O)



Dit talentenprofiel laat zien hoe John op een totaal van+ 24 talentcategorieën gescoord heeft. Een talentcategorie is steeds een logische groepering van talenten.+

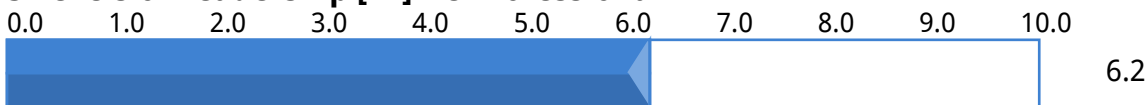
De eerste 5 talentcategorieën laten zien hoe John op dit ogenblik scoort op de '5 Levels of Leadership' van Jim Collins - uit zijn boek 'Good to Great'. Welk belang John hecht aan de verschillende scores zal sterk afhangen van zijn persoonlijke drijfveren en ambities, de cultuur van een organisatie en de rol die hij vervult of wil vervullen.

De 5 niveau's kunnen los van elkaar en in willekeurige ontwikkeld worden. Niveau 5 vormt hierop de enige uitzondering. Dit niveau van leiderschap is pas echt aanwezig als ook de overige 4 niveau's ontwikkeld zijn. Bij de ontwikkeling van 5 niveau leiderschap spelen niet alleen persoonlijke talenten, maar ook een dosis levenservaring en persoonlijke drijfveren een belangrijke rol.

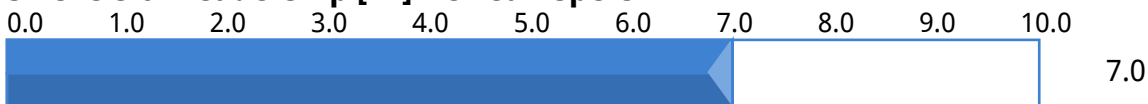
In deze versie geven we bij de laatste 19 talentcategorieën een gestructureerd overzicht van alle 78 talentscores (er zijn ook versies voor de professional, de teamspeler, de efficiënte manager, de mensgerichte leidinggevende en de evenwichtige leider).

Scores op de talentcategorieën:+

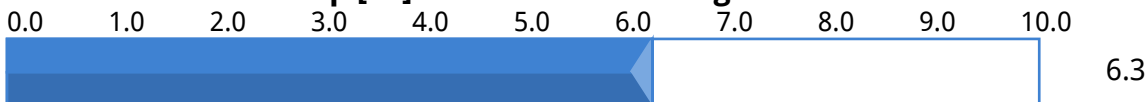
5 Levels of Leadership [L1] De Professional



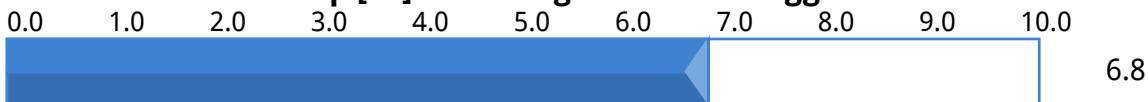
5 Levels of Leadership [L2] De Teamspeler



5 Levels of Leadership [L3] De Efficiënte Manager

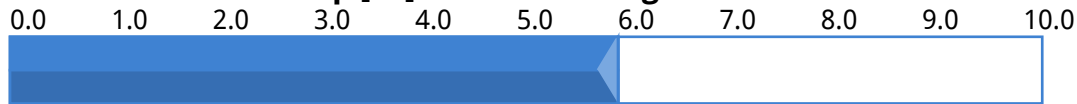


5 Levels of Leadership [L4] De Mensgerichte Leidinggevende





5 Levels of Leadership [L5] De Evenwichtige Leider



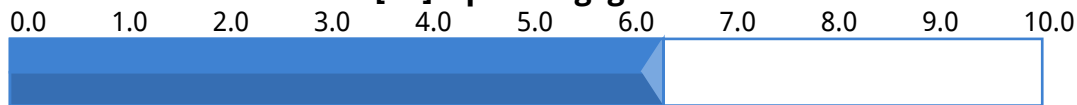
5.9

78 TALENTEN - DENKEN [1a] Analytisch vermogen



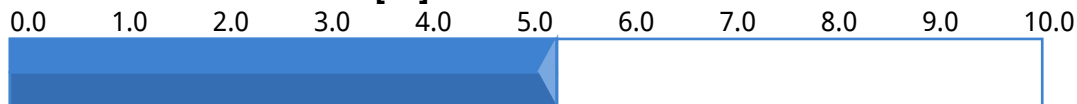
6.5

78 TALENTEN - DENKEN [1b] Oplossingsgericht denken



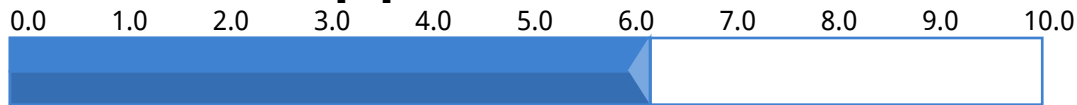
6.3

78 TALENTEN - DENKEN [1c] Besluiten nemen



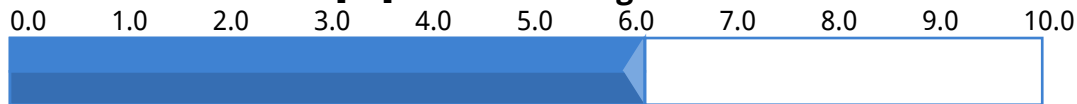
5.3

78 TALENTEN - DOEN [2a] Focus in werk



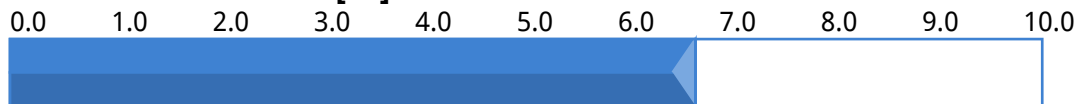
6.2

78 TALENTEN - DOEN [2b] Plannen en organiseren



6.2

78 TALENTEN - DOEN [2c] Realiseren



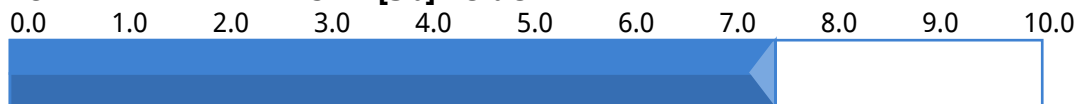
6.6

78 TALENTEN - MENSEN [3a] Managen



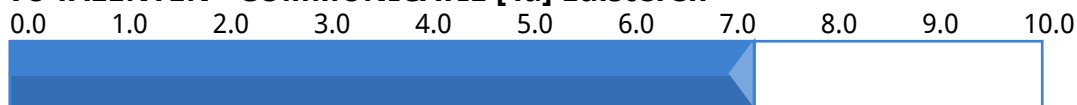
7.5

78 TALENTEN - MENSEN [3b] Leiden



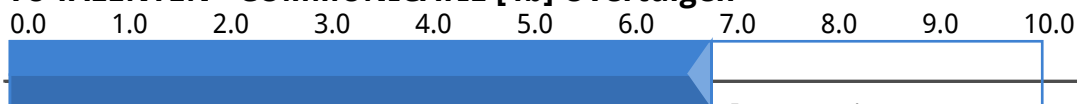
7.4

78 TALENTEN - COMMUNICATIE [4a] Luisteren



7.2

78 TALENTEN - COMMUNICATIE [4b] Overtuigen

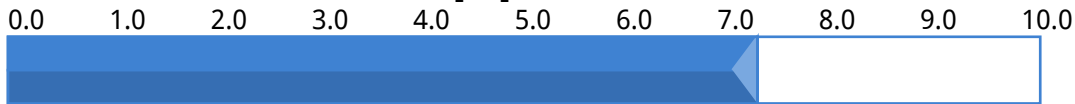


6.8

John Doe

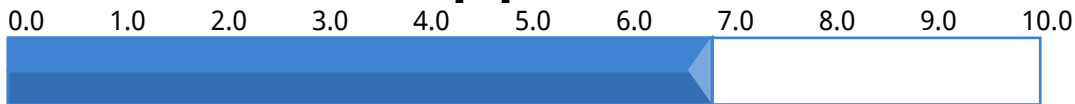


78 TALENTEN - ORGANISATIE [5a] Sensitiviteit



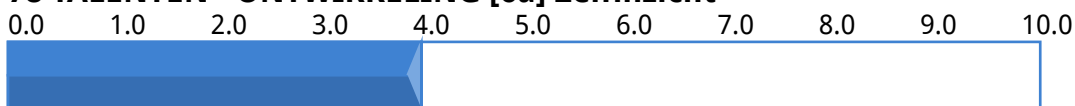
7.3

78 TALENTEN - ORGANISATIE [5b] Samenwerken



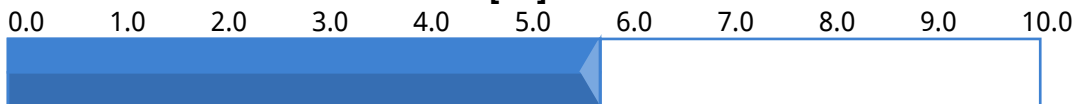
6.8

78 TALENTEN - ONTWIKKELING [6a] Zelfinzicht



4.0

78 TALENTEN - ONTWIKKELING [6b] Zelfvertrouwen



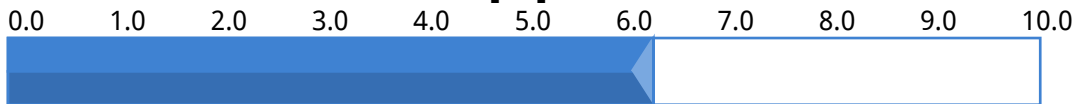
5.7

78 TALENTEN - ONTWIKKELING [6c] Zelfmanagement



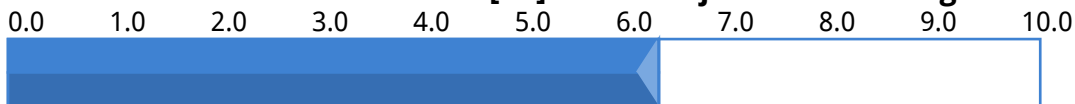
5.7

78 TALENTEN - ONTWIKKELING [6d] Focus voor zichzelf



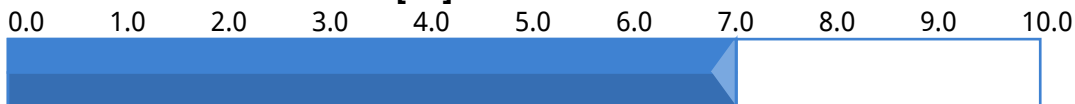
6.3

78 TALENTEN - ONTWIKKELING [6e] Persoonlijke ontwikkeling



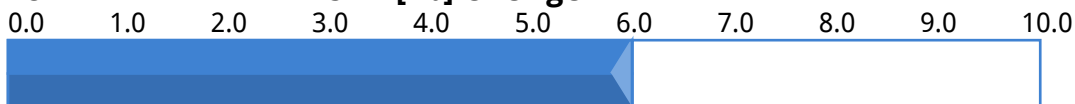
6.3

78 TALENTEN - DIVERSEN [7a] Motivaties



7.1

78 TALENTEN - DIVERSEN [7b] Overige



6.1

John Doe



5 Levels of Leadership [L1] De Professional (6.2)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin John zichzelf al ontwikkeld heeft tot een sterke professional. Een professional begrijpt op basis van welke talenten, kennis of vaardigheden hij een productieve bijdrage kan leveren aan het succes van zijn team of organisatie. Een professional combineert een sterke werkethiek met een focus op het continue ontwikkelen van zijn eigen talenten, kennis of vaardigheden.

5 Levels of Leadership [L2] De Teamspeler (7.0)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin John zichzelf al ontwikkeld heeft tot een echte teamspeler. Een teamspeler begrijpt dat veel doelen vragen om een teaminspanning. Hij kijkt daarom niet alleen naar zijn eigen bijdrage, maar hij investeert ook veel van zijn tijd in een goede onderlinge communicatie en samenwerking.

5 Levels of Leadership [L3] De Efficiënte Manager (6.3)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin John zichzelf al ontwikkeld heeft tot een efficiënte manager. Een efficiënte manager begrijpt de doelstellingen van een organisatie en weet als geen ander hoe hij vervolgens de mensen en middelen moet organiseren om deze doelstellingen ook te bereiken. Een efficiënte manager beoordeelt andere mensen vooral op hun vermogen om bij te dragen.

5 Levels of Leadership [L4] De Mensgerichte Leidinggevende (6.8)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin John zichzelf al ontwikkeld heeft tot een mensgerichte leidinggevende. De effectieve leidinggevende richt zich, net als de efficiënte manager, op het bereiken van organisatiedoelstellingen, maar doet dit vooral door zich te richten op het ontwikkelen van andere mensen.



5 Levels of Leadership [L5] De Evenwichtige Leider (5.9)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin John zichzelf al ontwikkeld heeft tot een evenwichtige leider. Evenwichtige leiders weten hoe ze een hele organisatie moeten verbinden met het bereiken van een hoger doel en het realiseren van grote ambities. Zij doen dit door een paradoxale combinatie van talent, bescheidenheid, een sterke wil en dienstbaar leiderschap.

78 TALENTEN - DENKEN [1a] Analytisch vermogen (6.5)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het algemene analytische vermogen van John. De onderliggende scores geven vervolgens meer inzicht in hoe John specifiek problemen en situaties benadert. Dit kan variëren van vooral praktisch tot meer analytisch, anticiperend en/of creatief.

78 TALENTEN - DENKEN [1b] Oplossingsgericht denken (6.3)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om niet alleen te denken in termen van problemen maar ook in termen van oplossingen. De onderliggende scores geven meer inzicht in hoe John hierbij specifiek te werk gaat.

78 TALENTEN - DENKEN [1c] Besluiten nemen (5.3)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om niet alleen problemen te analyseren en oplossingen te bedenken maar ook besluiten te nemen en knopen door te hakken. De onderliggende scores laten zien hoe John dit doet: vooral praktisch en-of snel en intuïtief (op gevoel) en-of evenwichtig (vanuit verschillende perspectieven).

78 TALENTEN - DOEN [2a] Focus in werk (6.2)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om focus aan te brengen in zijn werk. De onderliggende scores laten zien hoe John focus in zijn werk aanbrengt. Richt hij zich vooral op zijn eigen werkzaamheden of kijkt hij ook naar zijn omgeving en de te bereiken eindresultaten? En blijft hij ook op koers als hij obstakels tegenkomt?



78 TALENTEN - DOEN [2b] Plannen en organiseren (6.2)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om niet alleen zijn eigen werk maar ook dat van anderen te plannen en organiseren. De onderliggende scores laten zien met welke horizon hij dit doet. Kijkt John alleen naar vandaag? Of anticipeert hij ook op toekomstige ontwikkelingen en eventuele problemen? En kijkt hij ook goed naar de bredere context waarbinnen acties uitgevoerd moeten worden?

78 TALENTEN - DOEN [2c] Realiseren (6.6)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om niet alleen focus in zijn werk aan te brengen en werk te plannen en te organiseren, maar ook om uiteindelijk zaken echt gerealiseerd te krijgen. In de dagelijkse praktijk zal dit vermogen vooral sterk afhangen van John's persoonlijke drive en motivatie, bereidheid tot het tonen van eigen initiatief, verantwoording nemen en zijn omgang met tegenslag.

78 TALENTEN - MENSEN [3a] Managen (7.5)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om niet alleen direct maar vooral ook indirect resultaten te realiseren. Met name door werkzaamheden te delegeren aan anderen. De onderliggende scores laten zien hoe John hierbij te werk gaat. Delegeert hij alleen? Of zorgt hij ook voor actieve monitoring en tijdige feedback? Spreekt hij op tijd waardering uit voor de bijdrages van anderen? En investeert John ook tijd en energie in de persoonlijke ontwikkeling van de mensen die aan hem rapporteren?

78 TALENTEN - MENSEN [3b] Leiden (7.4)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om niet alleen mensen te managen maar ook te leiden. Waar het managen van mensen vaak via het hoofd en de hand gaat (doen), gaat het bij het leiden van mensen meer over het verbinden via het hart (motiveren). De onderliggende scores laten zien hoe goed John zich kan verplaatsen in de emoties en motivaties van anderen. En hoe goed hij vervolgens in staat is om mensen te committeren aan en te verbinden met een bredere visie voor de organisatie (en daarbij ook te binden aan hemzelf).



78 TALENTEN - COMMUNICATIE [4a] Luisteren (7.2)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om goed te luisteren naar andere mensen. Het gaat hierbij dan vooral over 'actief' luisteren. Dit betekent luisteren zonder een direct oordeel of vooroordeel (je eigen filter onder controle houden). Luisteren tot iemand volledig uitgesproken is (en eventueel terug te geven wat je denkt dat je gehoord hebt). En niet alleen luisteren naar wát er gezegd wordt maar ook hoé iets gezegd wordt.

78 TALENTEN - COMMUNICATIE [4b] Overtuigen (6.8)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om niet alleen te luisteren naar andere mensen, maar hen ook op een positieve wijze te beïnvloeden en te overtuigen. Dit kan op basis van logische argumenten, maar ook door rekening te houden met de emoties en belangen van andere mensen.

78 TALENTEN - ORGANISATIE [5a] Sensitiviteit (7.3)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om zich te verplaatsen in andere mensen om zo inzicht te krijgen in hun emoties, beweegredenen en belangen. Een gemiddeld tot hoog ontwikkeld vermogen vormt de basis voor een soepele omgang en samenwerking met andere mensen. En het zal John ook goed van pas komen bij het overtuigen, beïnvloeden en binden van mensen.

78 TALENTEN - ORGANISATIE [5b] Samenwerken (6.8)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om zich niet alleen te verplaatsen in de emoties, beweegredenen en belangen van anderen, maar om ook te zorgen voor positieve responses op prikkels vanuit zijn omgeving. Gemiddelde tot hoge scores zijn meestal een goede indicator voor een soepele omgang en positieve samenwerking met andere mensen.



78 TALENTEN - ONTWIKKELING [6a] Zelfinzicht (4.0)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om op een objectieve wijze naar zichzelf te kijken. Het gaat dan bijvoorbeeld om de bereidheid om de feedback van anderen te gebruiken voor het onderkennen van persoonlijke blindspots of zwaktes. Maar deze ook gemakkelijk terzijde te kunnen leggen als het gaat om een sterk gekleurde mening van slechts één individu.

78 TALENTEN - ONTWIKKELING [6b] Zelfvertrouwen (5.7)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om op een positieve wijze naar zichzelf te kijken en dit geloof in zichzelf ook uit te stralen naar anderen. De kracht van dit vermogen neemt nog toe als er ook sprake is van gemiddelde tot hoge score op zelfinzicht. Het uitgestraalde zelfvertrouwen heeft in dat geval dan waarschijnlijk ook nog de nodige substantie.

78 TALENTEN - ONTWIKKELING [6c] Zelfmanagement (5.7)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om ook in moeilijke situaties zijn eigen emoties en stress onder controle te houden. Bij een gemiddelde tot hoge score zal John vooral ook zijn hoofd gebruiken om te komen tot een goede, positieve response in een moeilijke situatie. John creëert hiermee de ruimte voor zichzelf om ook te gaan experimenteren met responses. Dit leidt meestal op zich weer tot een versnelling in zijn persoonlijke groei en ontwikkeling.

78 TALENTEN - ONTWIKKELING [6d] Focus voor zichzelf (6.3)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om een goede balans te vinden tussen zijn eigen tijd en energie en het goed vervullen van een rol. Het gaat hierbij niet om het voldoen aan de verwachtingen van anderen maar vooral over het vermogen om ook steeds op tijd goed voor zichzelf te zorgen.



78 TALENTEN - ONTWIKKELING [6e] Persoonlijke ontwikkeling (6.3)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om op een positieve en continue wijze te blijven werken aan zijn eigen persoonlijke ontwikkeling. Het gaat dan niet alleen om het vermogen om steeds duidelijke persoonlijke doelen voor zichzelf te formuleren, maar ook om er voor te zorgen dat hij plezier ervaart tijdens het werken aan deze doelen.

78 TALENTEN - DIVERSEN [7a] Motivaties (7.1)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin de combinatie van John's externe en interne denkstijl van invloed is op bepaalde voorkeuren, motivaties en drijfveren. Het gaat hierbij steeds over specifieke relaties die John legt tussen zijn externe en interne denken.

78 TALENTEN - DIVERSEN [7b] Overige (6.1)

Deze categorie bevat talenten die op zichzelf staan en niet gemakkelijk met andere talenten in één categorie onder te brengen zijn. Het gaat om talenten die met name gerelateerd zijn aan het vervullen van entry-level rollen. Denk bijvoorbeeld aan een rol als winkelbediende of medewerker in een contact center.

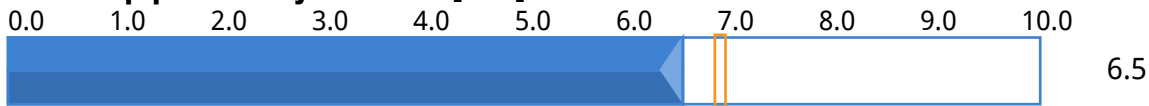


Toelichting op deze talentcategorie+

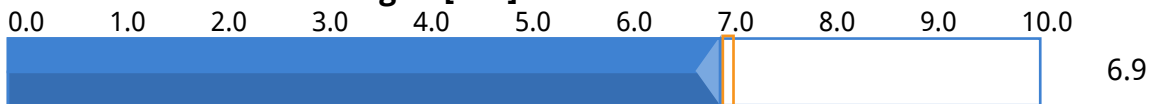
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin John zichzelf al ontwikkeld heeft tot een sterke professional. Een professional begrijpt op basis van welke talenten, kennis of vaardigheden hij een productieve bijdrage kan leveren aan het succes van zijn team of organisatie. Een professional combineert een sterke werkethiek met een focus op het continue ontwikkelen van zijn eigen talenten, kennis of vaardigheden.

Scores op de talenten:+

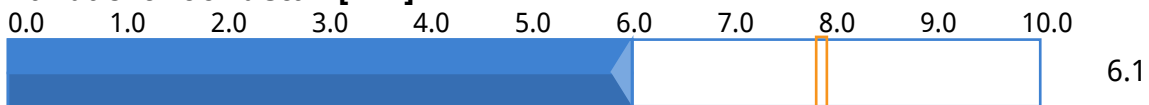
Focus op persoonlijke acties [F1+]



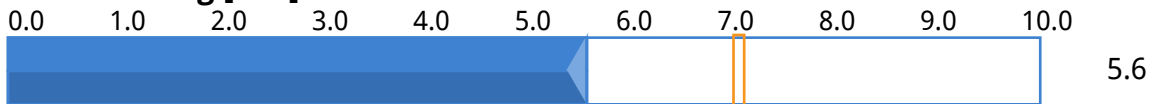
Voldoen aan verwachtingen [F1+]



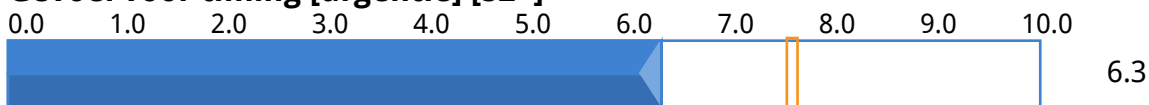
Aandacht voor detail [R1+]



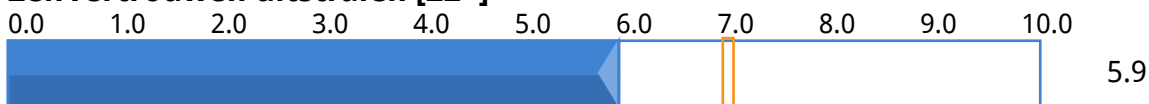
Werkhouding [R1+]



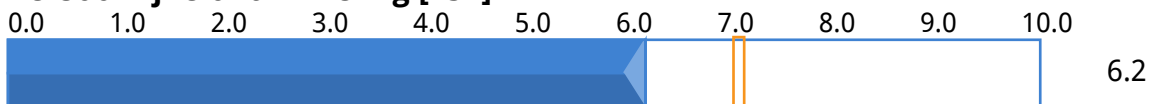
Gevoel voor timing [urgentie] [S2+]



Zelfvertrouwen uitstralen [Z2+]



Persoonlijke ontwikkeling [Z5+]



Definitie van de talenten:+

Focus op persoonlijke acties [F1+] (6.5)

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



Voldoen aan verwachtingen [F1+] (6.9)

John's vermogen om zich bewust te zijn van zijn eigen rol in de wereld of in een specifieke omgeving en inzicht te hebben in wat anderen van hem verwachten en hoe hij deze verwachtingen kan waarmaken.

Aandacht voor detail [R1+] (6.1)

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

Werkhouding [R1+] (5.6)

John's persoonlijke motivatie om een specifieke taak of opdracht uit te voeren tot het doel is bereikt.

Gevoel voor timing [urgentie] [S2+] (6.3)

John's talent om een situatie zo te kunnen beoordelen dat besluiten, acties en werkzaamheden op het juiste tijdstip en op de meest effectieve en accurate wijze plaatsvinden.

Zelfvertrouwen uitstralen [Z2+] (5.9)

John's vermogen om een innerlijke kracht te ontwikkelen en vast te houden. Gebaseerd op een sterke overtuiging dat hij beschikt over de talenten en vaardigheden om succesvol te zijn.

Persoonlijke ontwikkeling [Z5+] (6.2)

John's eigen interne drive om zichzelf te verbeteren.

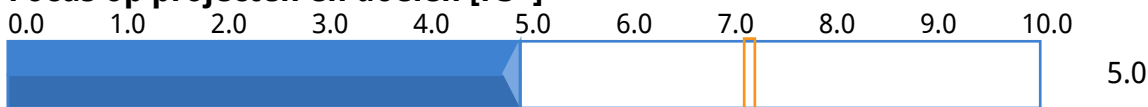


Toelichting op deze talentcategorie+

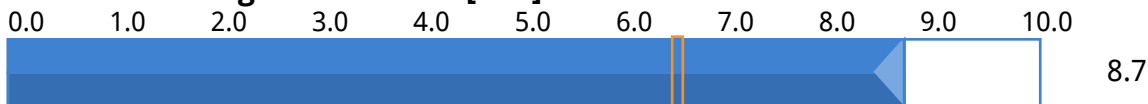
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin John zichzelf al ontwikkeld heeft tot een echte teamspeler. Een teamspeler begrijpt dat veel doelen vragen om een teaminspanning. Hij kijkt daarom niet alleen naar zijn eigen bijdrage, maar hij investeert ook veel van zijn tijd in een goede onderlinge communicatie en samenwerking.

Scores op de talenten:+

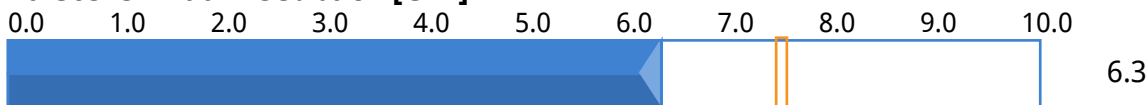
Focus op projecten en doelen [F3+]



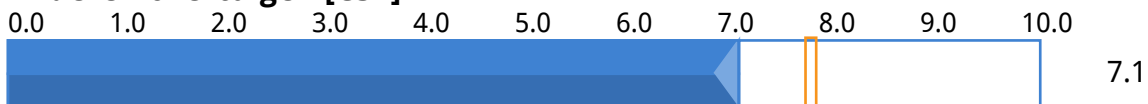
Verantwoording voor zichzelf [R2+]



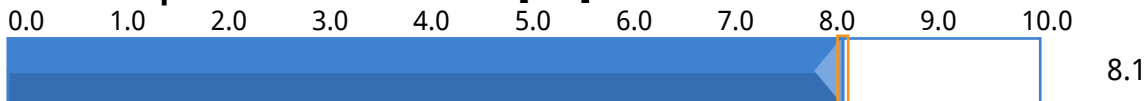
Luisteren naar feedback [C1+]



Anderen overtuigen [C3+]



Relaties opbouwen met anderen [S2+]



Definitie van de talenten:+

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

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

Verantwoording voor zichzelf [R2+] (8.7)

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

Luisteren naar feedback [C1+] (6.3)

John'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)

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



Relaties opbouwen met anderen [S2+] (8.1)

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

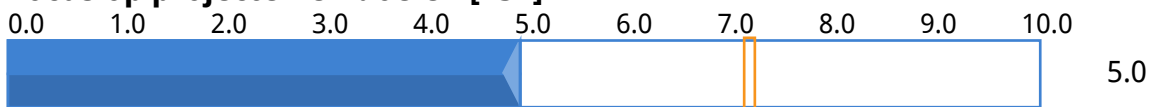


Toelichting op deze talentcategorie+

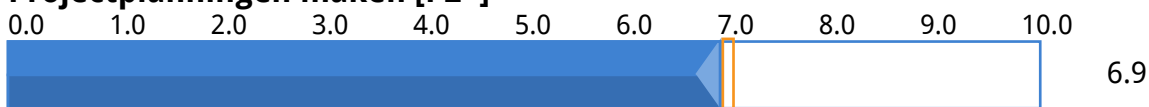
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin John zichzelf al ontwikkeld heeft tot een efficiënte manager. Een efficiënte manager begrijpt de doelstellingen van een organisatie en weet als geen ander hoe hij vervolgens de mensen en middelen moet organiseren om deze doelstellingen ook te bereiken. Een efficiënte manager beoordeelt andere mensen vooral op hun vermogen om bij te dragen.

Scores op de talenten:+

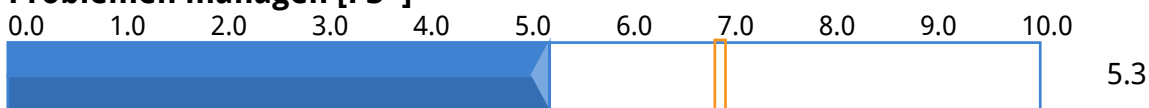
Focus op projecten en doelen [F3+]



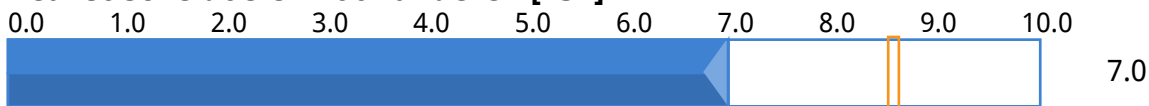
Projectplanningen maken [P2+]



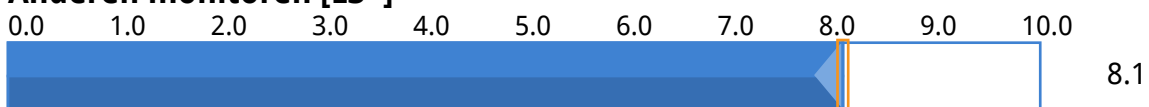
Problemen managen [P3+]



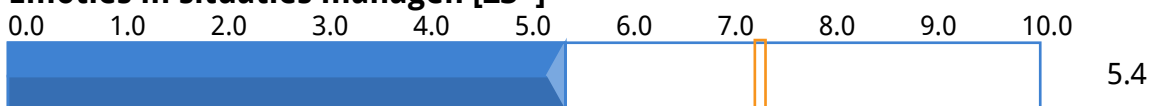
Realistische doelen voor anderen [F3+]



Anderen monitoren [L3+]



Emoties in situaties managen [Z3+]



Definitie van de talenten:+

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

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

Projectplanningen maken [P2+] (6.9)

John'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.



Problemen managen [P3+] (5.3)

John'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.

Realistische doelen voor anderen [F3+] (7.0)

John'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.

Anderen monitoren [L3+] (8.1)

John's talent om zich op een praktische en pragmatische manier te richten op de acties of besluiten van anderen en te kunnen beoordelen welke activiteiten succesvol of minder succesvol zijn.

Emoties in situaties managen [Z3+] (5.4)

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

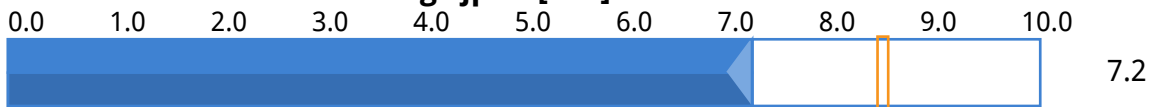


Toelichting op deze talentcategorie+

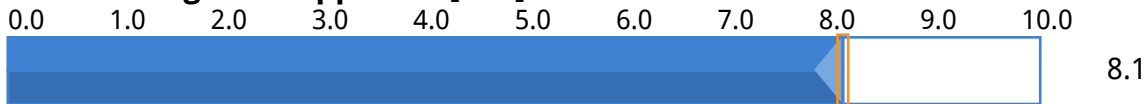
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin John zichzelf al ontwikkeld heeft tot een mensgerichte leidinggevende. De effectieve leidinggevende richt zich, net als de efficiënte manager, op het bereiken van organisatiedoelstellingen, maar doet dit vooral door zich te richten op het ontwikkelen van andere mensen.

Scores op de talenten:+

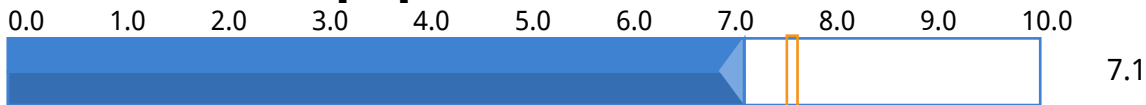
Motivaties van anderen begrijpen [L3+]



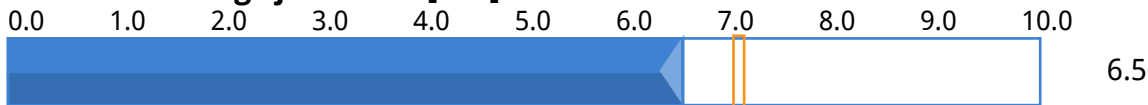
Indirecte signalen oppikken [C1+]



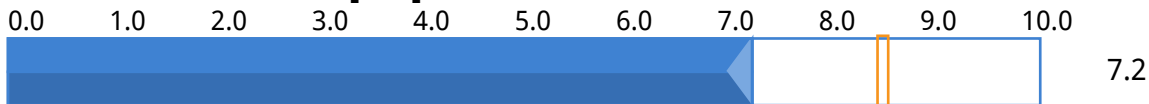
Anderen vertrouwen [S1+]



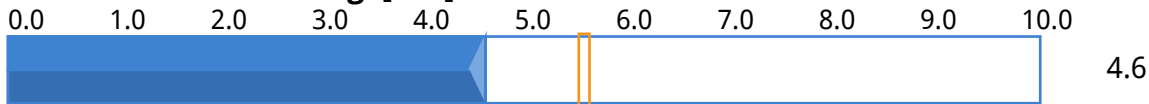
Anderen belangrijk maken [L3+]



Anderen ontwikkelen [L3+]



Emotionele beheersing [Z3+]



Definitie van de talenten:+

Motivaties van anderen begrijpen [L3+] (7.2)

John's talent om de behoeftes en drijfveren van anderen te herkennen en te begrijpen om deze inzichten vervolgens in te zetten om mensen te motiveren successen te behalen.

Indirecte signalen oppikken [C1+] (8.1)

John'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.



Anderen vertrouwen [S1+] (7.1)

John's vermogen om de controle over een situatie of uitkomst uit handen te geven aan een ander persoon of groep personen.

Anderen belangrijk maken [L3+] (6.5)

John's talent om eigen kwaliteiten op het gebied van empathie, interpersoonlijke relaties en leiderschap zo in te zetten, dat anderen ervaren wat hun toegevoegde waarde is bij het realiseren van dagelijkse taken en werkzaamheden.

Anderen ontwikkelen [L3+] (7.2)

John'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.

Emotionele beheersing [Z3+] (4.6)

John's talent om rationeel en objectief te blijven in stressvolle of emotionele situaties.

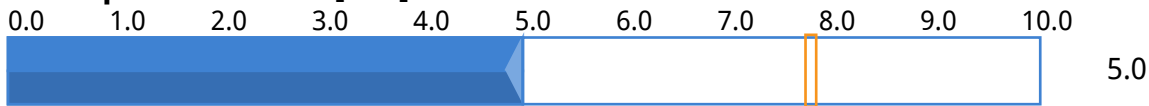


Toelichting op deze talentcategorie+

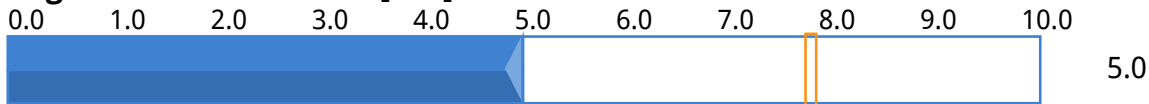
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin John zichzelf al ontwikkeld heeft tot een evenwichtige leider. Evenwichtige leiders weten hoe ze een hele organisatie moeten verbinden met het bereiken van een hoger doel en het realiseren van grote ambities. Zij doen dit door een paradoxale combinatie van talent, bescheidenheid, een sterke wil en dienstbaar leiderschap.

Scores op de talenten:+

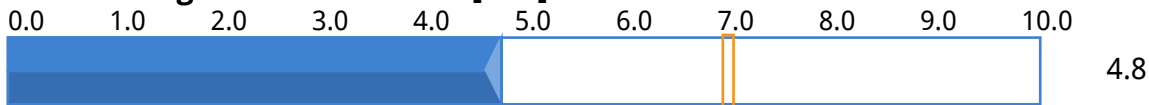
Conceptueel denken [P4+]



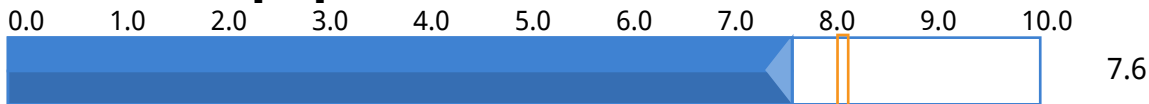
Organisatiesensitiviteit [E4+]



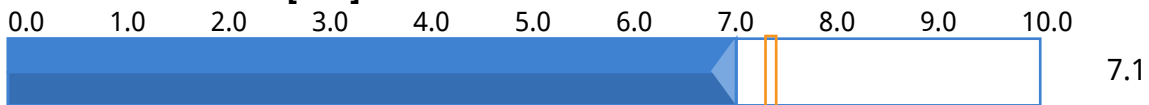
Evenwichtig besluiten nemen [B3+]



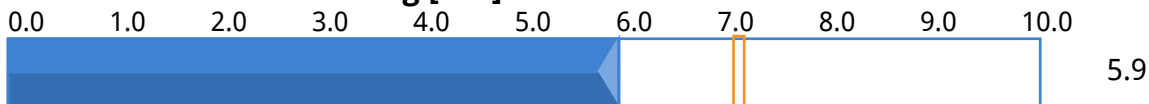
Anderen leiden [L4+]



Vasthoudendheid [F4+]



Emotionele zelfbeheersing [Z3+]



Definitie van de talenten:+

Conceptueel denken [P4+] (5.0)

John'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.

Organisatiesensitiviteit [E4+] (5.0)

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



Evenwichtig besluiten nemen [B3+] (4.8)

John's talent om op een objectieve en eerlijke manier conclusies te trekken en beslissingen te nemen en daarbij rekening te houden met de verschillende aspecten van een situatie (mensen, middelen, etc.).

Anderen leiden [L4+] (7.6)

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

Vasthoudendheid [F4+] (7.1)

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

Emotionele zelfbeheersing [Z3+] (5.9)

John'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.

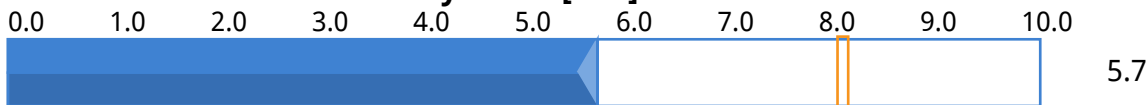


Toelichting op deze talentcategorie+

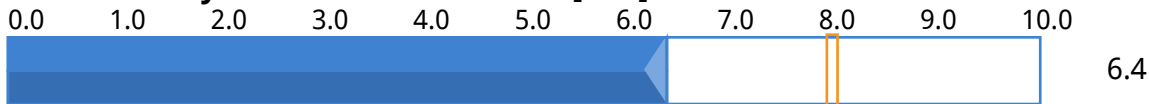
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het algemene analytische vermogen van John. De onderliggende scores geven vervolgens meer inzicht in hoe John specifiek problemen en situaties benadert. Dit kan variëren van vooral praktisch tot meer analytisch, anticiperend en/of creatief.

Scores op de talenten:+

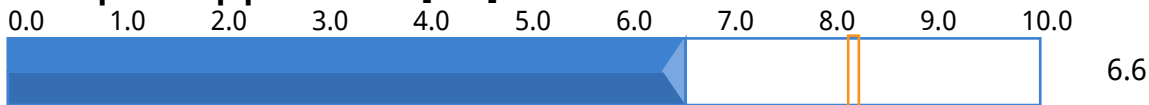
Problemen en situaties analyseren [A1+]



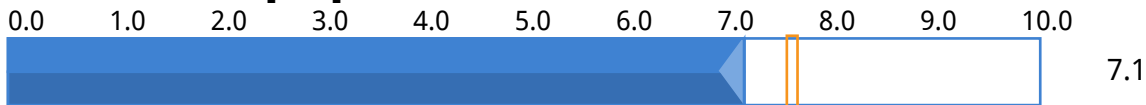
Problemen systematisch benaderen [A2+]



Anticiperen op problemen [A3+]



Creatief denken [A4+]



John Doe

Definitie van de talenten:+

Problemen en situaties analyseren [A1+] (5.7)

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

Problemen systematisch benaderen [A2+] (6.4)

John'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.

Anticiperen op problemen [A3+] (6.6)

John's talent om actuele situaties in de vorm van een doorlopend scenario te structureren en toekomstige ontwikkelingen te zien die in de toekomst problemen kunnen veroorzaken.

Creatief denken [A4+] (7.1)

John'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).

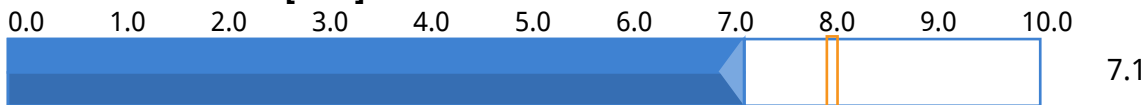


Toelichting op deze talentcategorie+

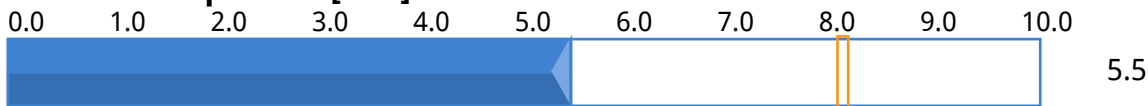
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om niet alleen te denken in termen van problemen maar ook in termen van oplossingen. De onderliggende scores geven meer inzicht in hoe John hierbij specifiek te werk gaat.

Scores op de talenten:+

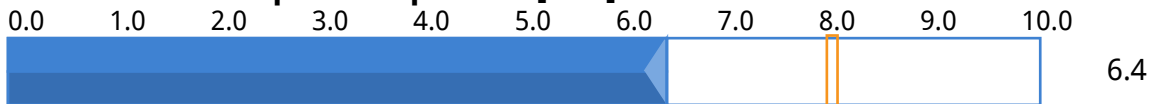
Praktisch denken [O1+]



Problemen oplossen [O2+]



Problemen anticiperend oplossen [O3+]



Definitie van de talenten:+

Praktisch denken [O1+] (7.1)

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

Problemen oplossen [O2+] (5.5)

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

Problemen anticiperend oplossen [O3+] (6.4)

John'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.

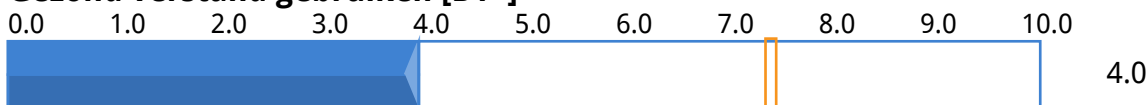


Toelichting op deze talentcategorie+

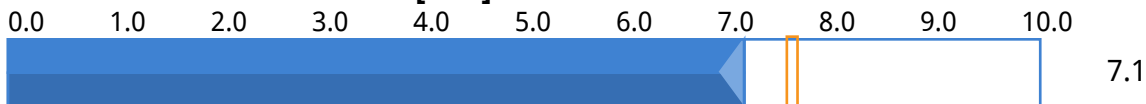
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om niet alleen problemen te analyseren en oplossingen te bedenken maar ook besluiten te nemen en knopen door te hakken. De onderliggende scores laten zien hoe John dit doet: vooral praktisch en-of snel en intuïtief (op gevoel) en-of evenwichtig (vanuit verschillende perspectieven).

Scores op de talenten:+

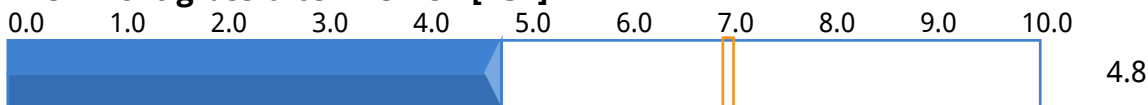
Gezond verstand gebruiken [B1+]



Intuïtief besluiten nemen [B2+]



Evenwichtig besluiten nemen [B3+]



Definitie van de talenten:+

Gezond verstand gebruiken [B1+] (4.0)

John'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.

Intuïtief besluiten nemen [B2+] (7.1)

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

Evenwichtig besluiten nemen [B3+] (4.8)

John's talent om op een objectieve en eerlijke manier conclusies te trekken en beslissingen te nemen en daarbij rekening te houden met de verschillende aspecten van een situatie (mensen, middelen, etc.).

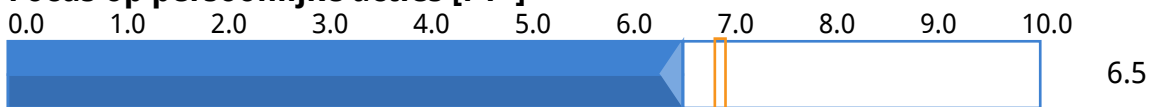


Toelichting op deze talentcategorie+

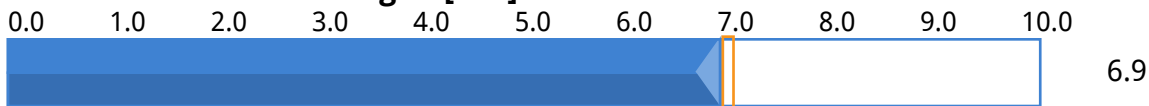
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om focus aan te brengen in zijn werk. De onderliggende scores laten zien hoe John focus in zijn werk aanbrengt. Richt hij zich vooral op zijn eigen werkzaamheden of kijkt hij ook naar zijn omgeving en de te bereiken eindresultaten? En blijft hij ook op koers als hij obstakels tegenkomt?

Scores op de talenten:+

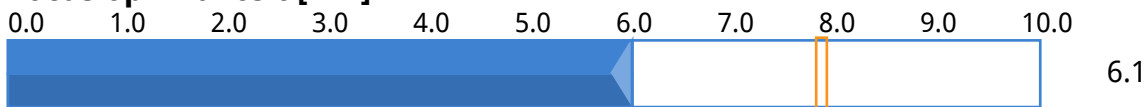
Focus op persoonlijke acties [F1+]



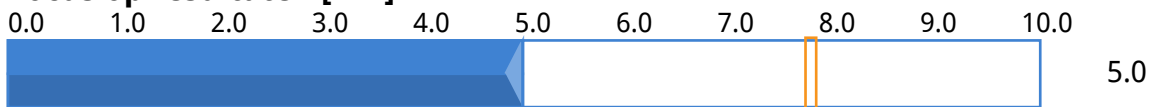
Voldoen aan verwachtingen [F1+]



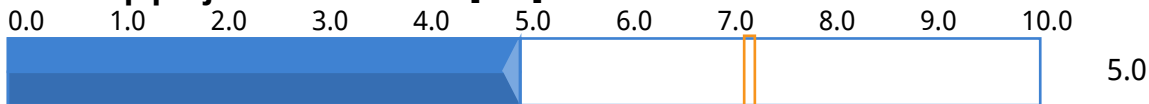
Focus op kwaliteit [F2+]



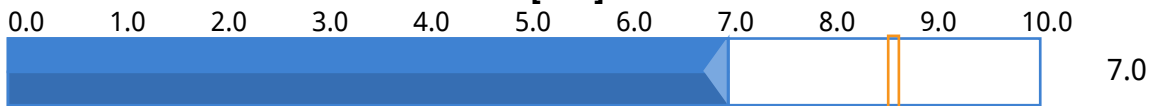
Focus op resultaten [F2+]



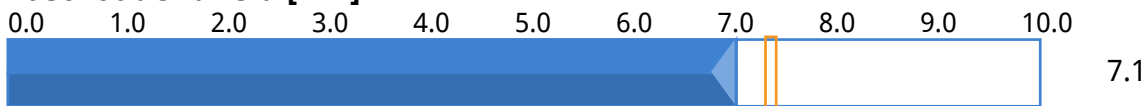
Focus op projecten en doelen [F3+]



Realistische doelen voor anderen [F3+]



Vasthoudendheid [F4+]



Definitie van de talenten:+

Focus op persoonlijke acties [F1+] (6.5)

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



Voldoen aan verwachtingen [F1+] (6.9)

John's vermogen om zich bewust te zijn van zijn eigen rol in de wereld of in een specifieke omgeving en inzicht te hebben in wat anderen van hem verwachten en hoe hij deze verwachtingen kan waarmaken.

Focus op kwaliteit [F2+] (6.1)

John's talent om oog te hebben voor details en zijn waarnemingen te kunnen verbinden met een van te voren overeengekomen kwaliteitsstandaard.

Focus op resultaten [F2+] (5.0)

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

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

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

Realistische doelen voor anderen [F3+] (7.0)

John'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.

Vasthoudendheid [F4+] (7.1)

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

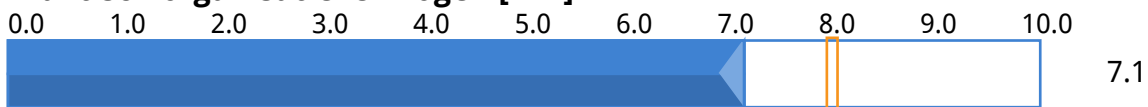


Toelichting op deze talentcategorie+

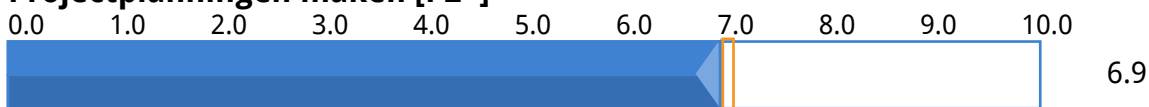
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om niet alleen zijn eigen werk maar ook dat van anderen te plannen en organiseren. De onderliggende scores laten zien met welke horizon hij dit doet. Kijkt John alleen naar vandaag? Of anticipeert hij ook op toekomstige ontwikkelingen en eventuele problemen? En kijkt hij ook goed naar de bredere context waarbinnen acties uitgevoerd moeten worden?

Scores op de talenten:+

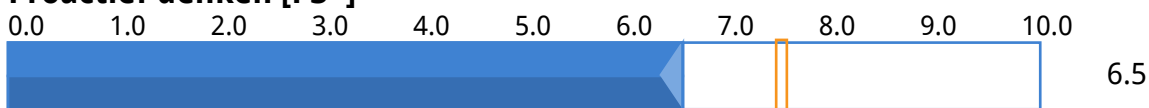
Praktisch organisatievermogen [P1+]



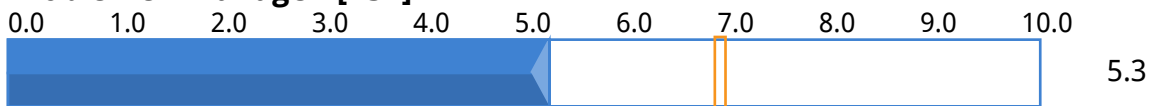
Projectplanningen maken [P2+]



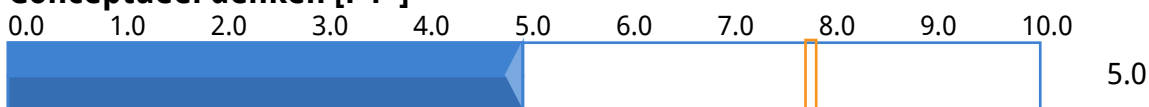
Proactief denken [P3+]



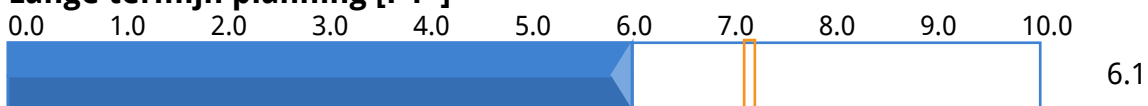
Problemen managen [P3+]



Conceptueel denken [P4+]



Lange termijn planning [P4+]



John Doe

Definitie van de talenten:+

Praktisch organisatievermogen [P1+] (7.1)

John'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.

Projectplanningen maken [P2+] (6.9)

John'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.



Proactief denken [P3+] (6.5)

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

Problemen managen [P3+] (5.3)

John'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.

Conceptueel denken [P4+] (5.0)

John'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.

Lange termijn planning [P4+] (6.1)

John'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.

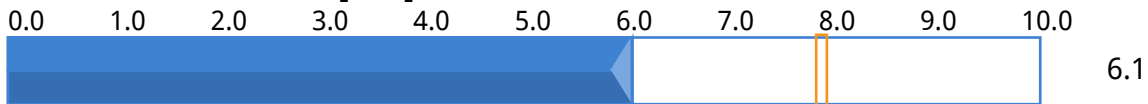


Toelichting op deze talentcategorie+

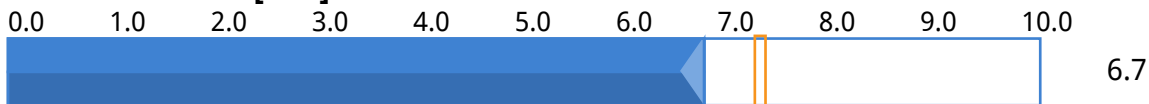
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om niet alleen focus in zijn werk aan te brengen en werk te plannen en te organiseren, maar ook om uiteindelijk zaken echt gerealiseerd te krijgen. In de dagelijkse praktijk zal dit vermogen vooral sterk afhangen van John's persoonlijke drive en motivatie, bereidheid tot het tonen van eigen initiatief, verantwoording nemen en zijn omgang met tegenslag.

Scores op de talenten:+

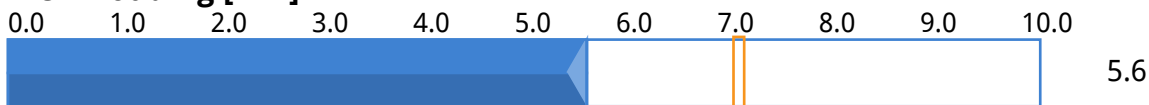
Aandacht voor detail [R1+]



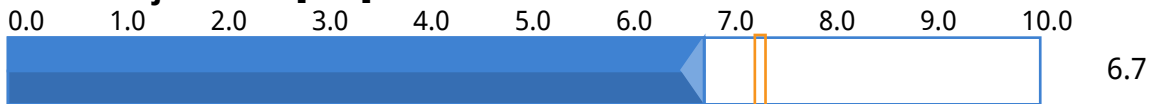
Initiatief tonen [R1+]



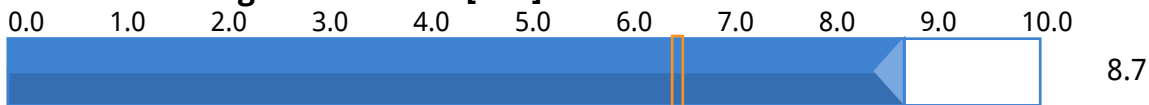
Werkhouding [R1+]



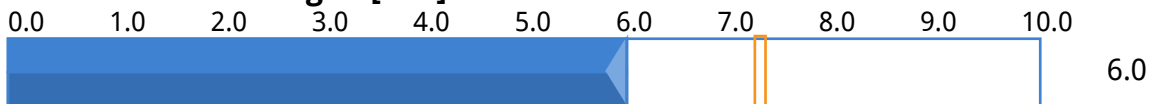
Persoonlijke drive [R1+]



Verantwoording voor zichzelf [R2+]



Zelfstartend vermogen [R2+]



Definitie van de talenten:+

Aandacht voor detail [R1+] (6.1)

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

Initiatief tonen [R1+] (6.7)

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



Werkhouding [R1+] (5.6)

John's persoonlijke motivatie om een specifieke taak of opdracht uit te voeren tot het doel is bereikt.

Persoonlijke drive [R1+] (6.7)

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

Verantwoording voor zichzelf [R2+] (8.7)

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

Zelfstartend vermogen [R2+] (6.0)

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

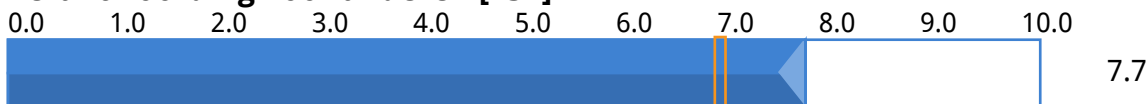


Toelichting op deze talentcategorie+

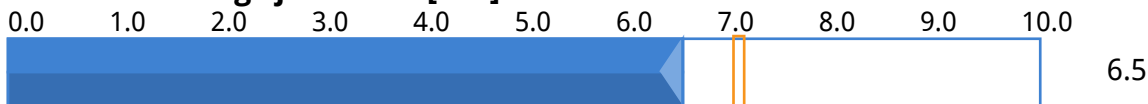
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om niet alleen direct maar vooral ook indirect resultaten te realiseren. Met name door werkzaamheden te delegeren aan anderen. De onderliggende scores laten zien hoe John hierbij te werk gaat. Delegeert hij alleen? Of zorgt hij ook voor actieve monitoring en tijdige feedback? Spreekt hij op tijd waardering uit voor de bijdrages van anderen? En investeert John ook tijd en energie in de persoonlijke ontwikkeling van de mensen die aan hem rapporteren?

Scores op de talenten:+

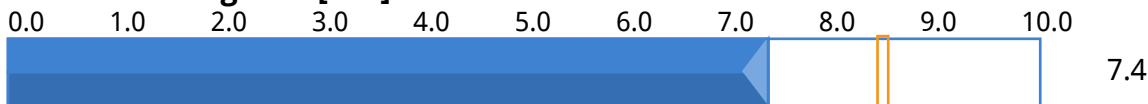
Verantwoording voor anderen [L3+]



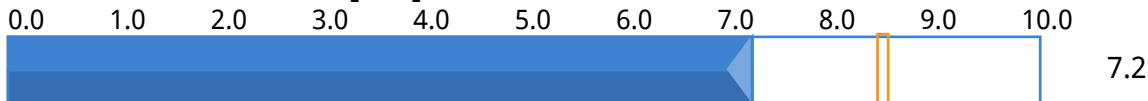
Anderen belangrijk maken [L3+]



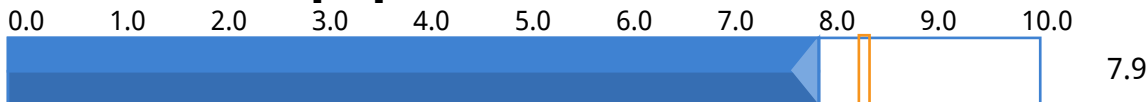
Anderen corrigeren [L3+]



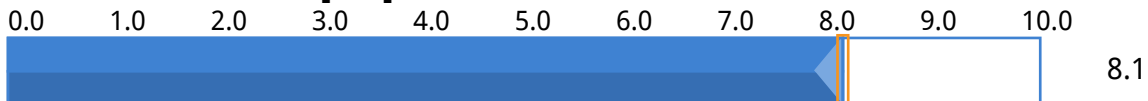
Anderen ontwikkelen [L3+]



Anderen evalueren [L3+]



Anderen monitoren [L3+]



John Doe

Definitie van de talenten:+

Verantwoording voor anderen [L3+] (7.7)

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

Anderen belangrijk maken [L3+] (6.5)

John's talent om eigen kwaliteiten op het gebied van empathie, interpersoonlijke relaties en leiderschap zo in te zetten, dat anderen ervaren wat hun toegevoegde waarde is bij het realiseren van dagelijkse taken en werkzaamheden.



Anderen corrigeren [L3+] (7.4)

John's talent om omstreden 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)

John'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)

John'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 monitoren [L3+] (8.1)

John's talent om zich op een praktische en pragmatische manier te richten op de acties of besluiten van anderen en te kunnen beoordelen welke activiteiten succesvol of minder succesvol zijn.

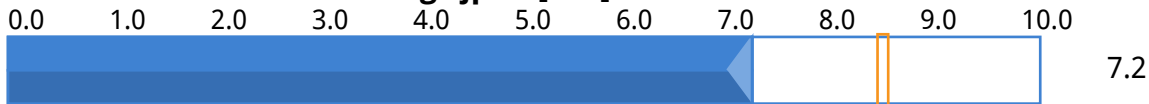


Toelichting op deze talentcategorie+

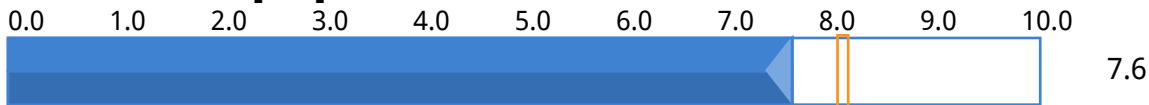
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om niet alleen mensen te managen maar ook te leiden. Waar het managen van mensen vaak via het hoofd en de hand gaat (doen), gaat het bij het leiden van mensen meer over het verbinden via het hart (motiveren). De onderliggende scores laten zien hoe goed John zich kan verplaatsen in de emoties en motivaties van anderen. En hoe goed hij vervolgens in staat is om mensen te committeren aan en te verbinden met een bredere visie voor de organisatie (en daarbij ook te binden aan hemzelf).

Scores op de talenten:+

Motivaties van anderen begrijpen [L3+]



Anderen leiden [L4+]



Definitie van de talenten:+

Motivaties van anderen begrijpen [L3+] (7.2)

John's talent om de behoeftes en drijfveren van anderen te herkennen en te begrijpen om deze inzichten vervolgens in te zetten om mensen te motiveren successen te behalen.

Anderen leiden [L4+] (7.6)

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

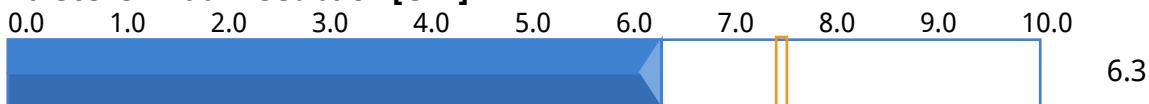


Toelichting op deze talentcategorie+

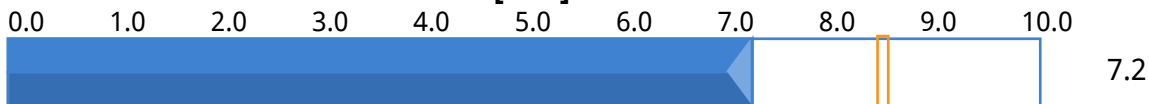
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om goed te luisteren naar andere mensen. Het gaat hierbij dan vooral over 'actief' luisteren. Dit betekent luisteren zonder een direct oordeel of vooroordeel (je eigen filter onder controle houden). Luisteren tot iemand volledig uitgesproken is (en eventueel terug te geven wat je denkt dat je gehoord hebt). En niet alleen luisteren naar wát er gezegd wordt maar ook hoé iets gezegd wordt.

Scores op de talenten:+

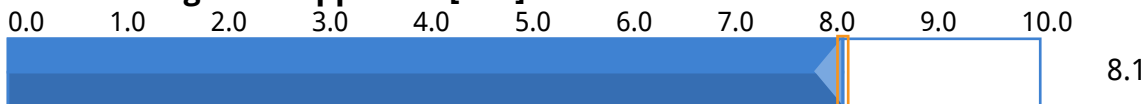
Luisteren naar feedback [C1+]



Luisteren zonder vooroordelen [C1+]



Indirecte signalen oppikken [C1+]



John Doe

Definitie van de talenten:+

Luisteren naar feedback [C1+] (6.3)

John'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.

Luisteren zonder vooroordelen [C1+] (7.2)

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

Indirecte signalen oppikken [C1+] (8.1)

John'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.

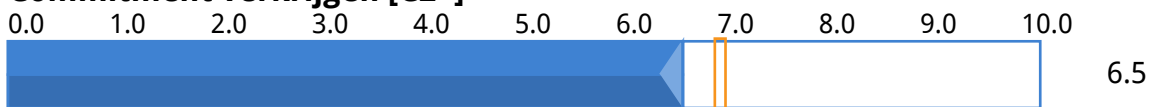


Toelichting op deze talentcategorie+

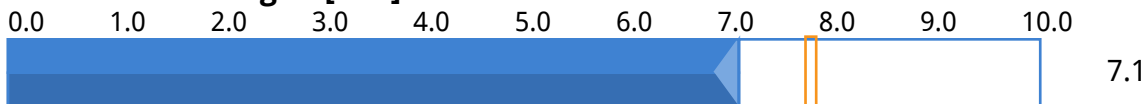
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om niet alleen te luisteren naar andere mensen, maar hen ook op een positieve wijze te beïnvloeden en te overtuigen. Dit kan op basis van logische argumenten, maar ook door rekening te houden met de emoties en belangen van andere mensen.

Scores op de talenten:+

Commitment verkrijgen [C2+]



Anderen overtuigen [C3+]



Definitie van de talenten:+

Commitment verkrijgen [C2+] (6.5)

John's talent om bij medewerkers en collega's het commitment te verkrijgen om op basis van hun eigen motivatie bij te dragen aan gemeenschappelijke doelen.

Anderen overtuigen [C3+] (7.1)

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

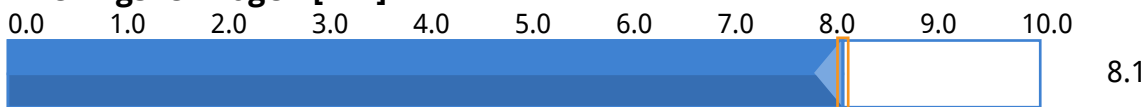


Toelichting op deze talentcategorie+

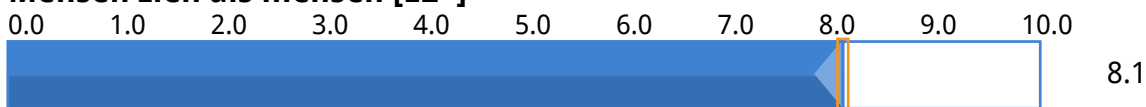
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om zich te verplaatsen in andere mensen om zo inzicht te krijgen in hun emoties, beweegredenen en belangen. Een gemiddeld tot hoog ontwikkeld vermogen vormt de basis voor een soepele omgang en samenwerking met andere mensen. En het zal John ook goed van pas komen bij het overtuigen, beïnvloeden en binden van mensen.

Scores op de talenten:+

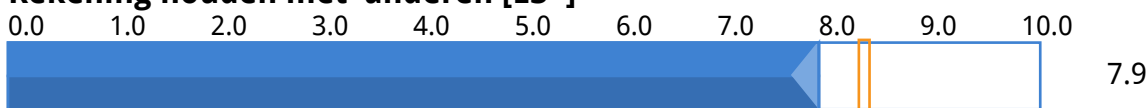
Inlevingsvermogen [E1+]



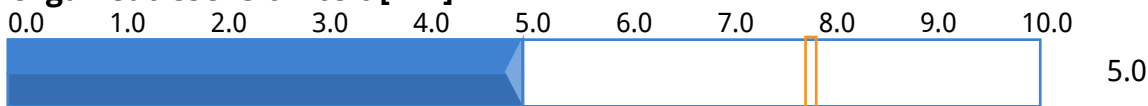
Mensen zien als mensen [E2+]



Rekening houden met anderen [E3+]



Organisatiesensitiviteit [E4+]



John Doe

Definitie van de talenten:+

Inlevingsvermogen [E1+] (8.1)

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

Mensen zien als mensen [E2+] (8.1)

John'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'.

Rekening houden met anderen [E3+] (7.9)

John's talent om sensitief en bewust te zijn van de gevoelens van anderen zonder dat dit negatieve gevolgen heeft voor het vermogen om objectieve besluiten te kunnen nemen.

Organisatiesensitiviteit [E4+] (5.0)

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

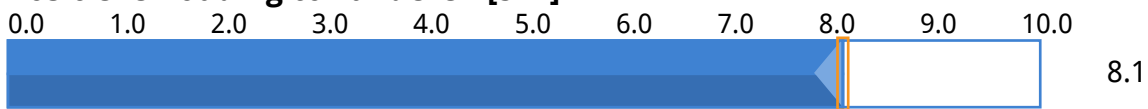


Toelichting op deze talentcategorie+

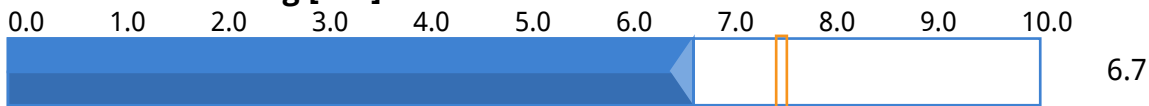
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om zich niet alleen te verplaatsen in de emoties, beweegredenen en belangen van anderen, maar om ook te zorgen voor positieve responses op prikkels vanuit zijn omgeving. Gemiddelde tot hoge scores zijn meestal een goede indicator voor een soepele omgang en positieve samenwerking met andere mensen.

Scores op de talenten:+

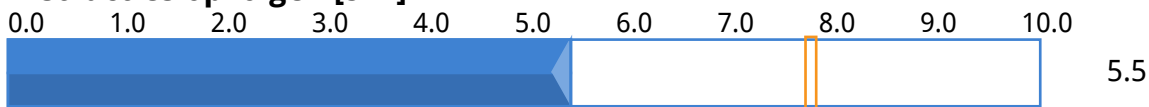
Positieve houding tov anderen [S1+]



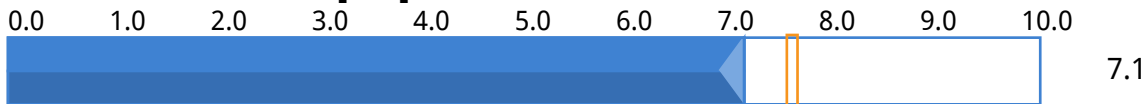
Flexibele instelling [S1+]



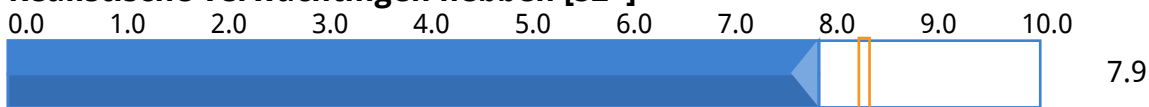
Instructies opvolgen [S1+]



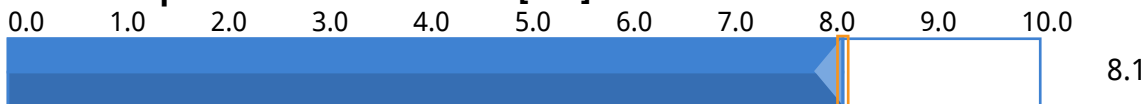
Anderen vertrouwen [S1+]



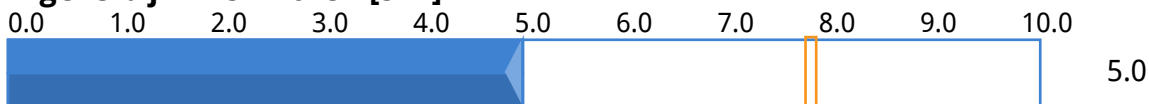
Realistische verwachtingen hebben [S2+]



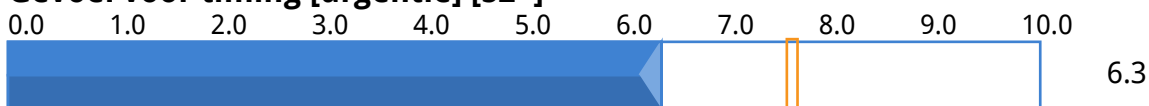
Relaties opbouwen met anderen [S2+]



Ergens bij willen horen [S2+]



Gevoel voor timing [urgentie] [S2+]



John Doe



Definitie van de talenten:+

Positieve houding tov anderen [S1+] (8.1)

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

Flexibele instelling [S1+] (6.7)

John'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.

Instructies opvolgen [S1+] (5.5)

John's vermogen om effectief aanwijzingen en instructies op te volgen en de bereidheid om persoonlijke besluiten of acties uit te stellen tot het moment dat bekend is wat er van hem wordt gevraagd.

Anderen vertrouwen [S1+] (7.1)

John's vermogen om de controle over een situatie of uitkomst uit handen te geven aan een ander persoon of groep personen.

Realistische verwachtingen hebben [S2+] (7.9)

John's vermogen om realistische verwachtingen te hebben over de prestaties die anderen kunnen leveren op het gebied van kwaliteit, output en performance.

Relaties opbouwen met anderen [S2+] (8.1)

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

Ergens bij willen horen [S2+] (5.0)

Geeft aan hoe belangrijk het is voor John's eigen motivatie om deel uit te maken van een groep of team.

Gevoel voor timing [urgentie] [S2+] (6.3)

John's talent om een situatie zo te kunnen beoordelen dat besluiten, acties en werkzaamheden op het juiste tijdstip en op de meest effectieve en accurate wijze plaatsvinden.

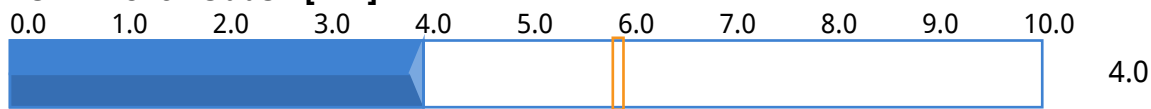


Toelichting op deze talentcategorie+

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om op een objectieve wijze naar zichzelf te kijken. Het gaat dan bijvoorbeeld om de bereidheid om de feedback van anderen te gebruiken voor het onderkennen van persoonlijke blindspots of zwaktes. Maar deze ook gemakkelijk terzijde te kunnen leggen als het gaat om een sterk gekleurde mening van slechts één individu.

Scores op de talenten:+

Zelfinzicht hebben [Z1+]



Definitie van de talenten:+

Zelfinzicht hebben [Z1+] (4.0)

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

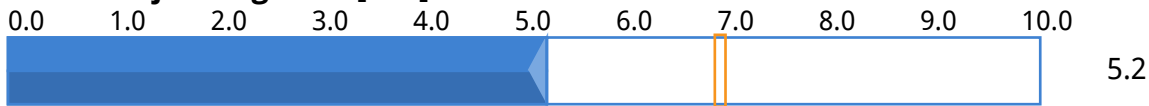


Toelichting op deze talentcategorie+

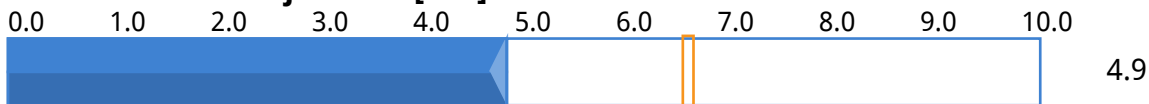
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om op een positieve wijze naar zichzelf te kijken en dit geloof in zichzelf ook uit te stralen naar anderen. De kracht van dit vermogen neemt nog toe als er ook sprake is van gemiddelde tot hoge score op zelfinzicht. Het uitgestraalde zelfvertrouwen heeft in dat geval dan waarschijnlijk ook nog de nodige substantie.

Scores op de talenten:+

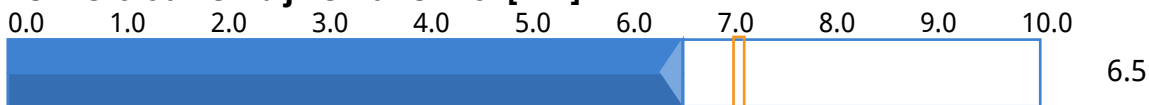
Persoonlijk integriteit [Z2+]



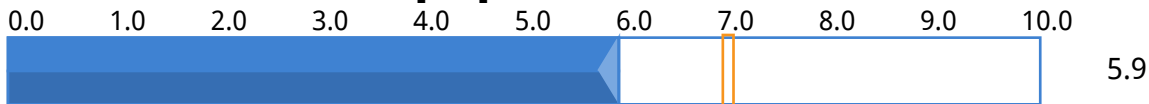
Zelfvertrouwen bij kritiek [Z2+]



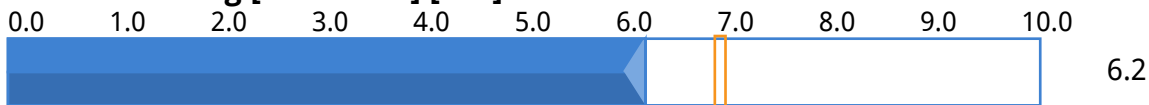
Zelfvertrouwen bij vervullen rol [Z2+]



Zelfvertrouwen uitstralen [Z2+]



Zelfwaardering [intrinsiek] [Z2+]



John Doe

Definitie van de talenten:+

Persoonlijk integriteit [Z2+] (5.2)

John's vermogen om in het dagelijks functioneren op een open en eerlijke manier te handelen en daarbij algemeen aanvaarde sociale en ethische normen te handhaven.

Zelfvertrouwen bij kritiek [Z2+] (4.9)

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

Zelfvertrouwen bij vervullen rol [Z2+] (6.5)

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



Zelfvertrouwen uitstralen [Z2+] (5.9)

John's vermogen om een innerlijke kracht te ontwikkelen en vast te houden. Gebaseerd op een sterke overtuiging dat hij beschikt over de talenten en vaardigheden om succesvol te zijn.

Zelfwaardering [intrinsiek] [Z2+] (6.2)

Geef aan hoe sterk John er intrinsiek van overtuigd is dat hij er mag zijn, met al zijn positieve en al zijn negatieve eigenschappen.

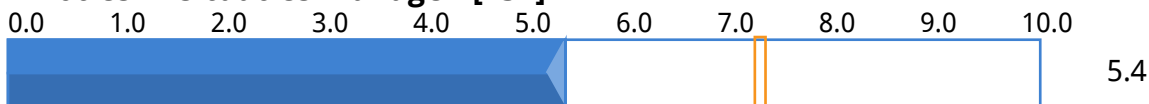


Toelichting op deze talentcategorie+

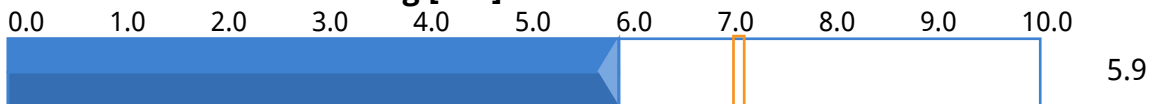
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om ook in moeilijke situaties zijn eigen emoties en stress onder controle te houden. Bij een gemiddelde tot hoge score zal John vooral ook zijn hoofd gebruiken om te komen tot een goede, positieve response in een moeilijke situatie. John creëert hiermee de ruimte voor zichzelf om ook te gaan experimenteren met responses. Dit leidt meestal op zich weer tot een versnelling in zijn persoonlijke groei en ontwikkeling.

Scores op de talenten:+

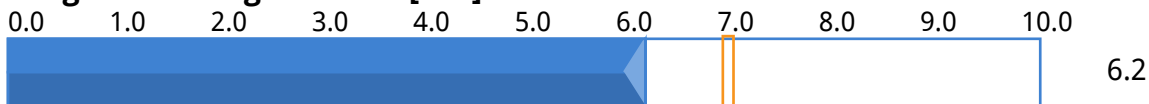
Emoties in situaties managen [Z3+]



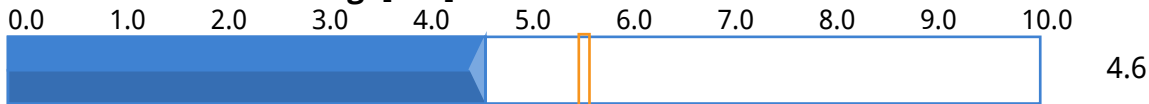
Emotionele zelfbeheersing [Z3+]



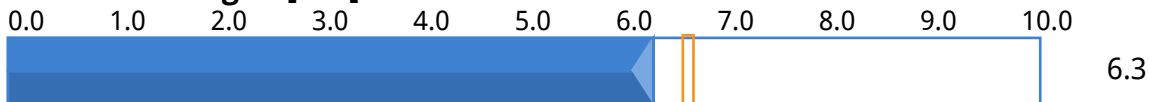
Omgaan met eigen stress [Z3+]



Emotionele beheersing [Z3+]



Zichzelf managen [Z3+]



John Doe

Definitie van de talenten:+

Emoties in situaties managen [Z3+] (5.4)

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

Emotionele zelfbeheersing [Z3+] (5.9)

John'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.

Omgaan met eigen stress [Z3+] (6.2)

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



Emotionele beheersing [Z3+] (4.6)

John's talent om rationeel en objectief te blijven in stressvolle of emotionele situaties.

Zichzelf managen [Z3+] (6.3)

John's vermogen voor zelfmanagement = het kunnen werken aan het ontwikkelen van de eigen skills, vaardigheden en talenten.

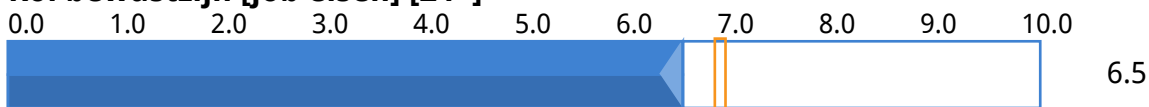


Toelichting op deze talentcategorie+

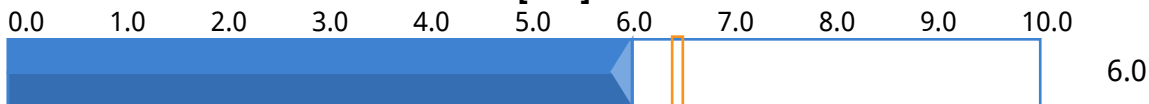
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om een goede balans te vinden tussen zijn eigen tijd en energie en het goed vervullen van een rol. Het gaat hierbij niet om het voldoen aan de verwachtingen van anderen maar vooral over het vermogen om ook steeds op tijd goed voor zichzelf te zorgen.

Scores op de talenten:+

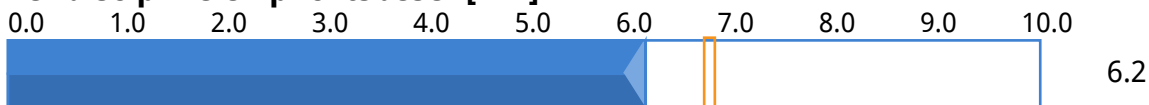
Rol bewustzijn [job eisen] [Z4+]



Realistische doelen voor zichzelf [Z4+]



Zelfdiscipline en plichtsbefef [Z4+]



Definitie van de talenten:+

Rol bewustzijn [job eisen] [Z4+] (6.5)

John's inzicht in de standardeisen die nodig zijn voor het uitoefenen van een functie en de bereidheid om aan deze eisen te voldoen.

Realistische doelen voor zichzelf [Z4+] (6.0)

John'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.

Zelfdiscipline en plichtsbefef [Z4+] (6.2)

Geeft aan hoe sterk John de behoefte voelt om consistent en eerlijk te zijn naar zichzelf bij het uitvoeren van taken en werkzaamheden.

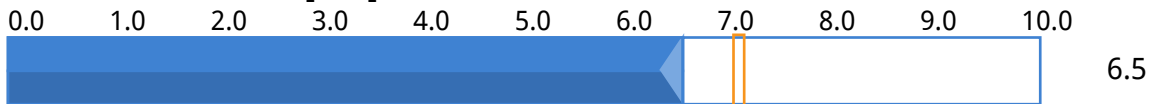


Toelichting op deze talentcategorie+

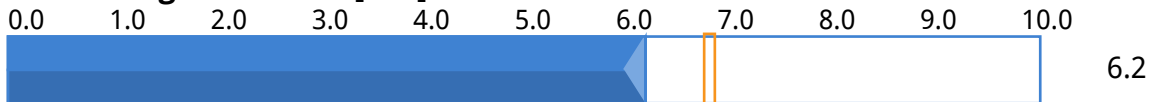
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van John om op een positieve en continue wijze te blijven werken aan zijn eigen persoonlijke ontwikkeling. Het gaat dan niet alleen om het vermogen om steeds duidelijke persoonlijke doelen voor zichzelf te formuleren, maar ook om er voor te zorgen dat hij plezier ervaart tijdens het werken aan deze doelen.

Scores op de talenten:+

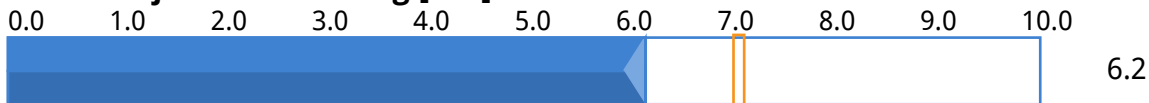
Plezier in het werk [Z5+]



Zelfsturing in carrière [Z5+]



Persoonlijke ontwikkeling [Z5+]



Definitie van de talenten:+

Plezier in het werk [Z5+] (6.5)

John's vermogen om te ervaren dat het dagelijks werk voldoening geeft, zin heeft en bijdraagt aan iets positiefs.

Zelfsturing in carrière [Z5+] (6.2)

John's innerlijke drive om te willen excelleren binnen het carrièrepad dat hij voor zichzelf gekozen heeft.

Persoonlijke ontwikkeling [Z5+] (6.2)

John's eigen interne drive om zichzelf te verbeteren.

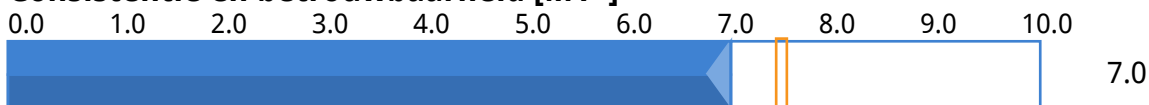


Toelichting op deze talentcategorie+

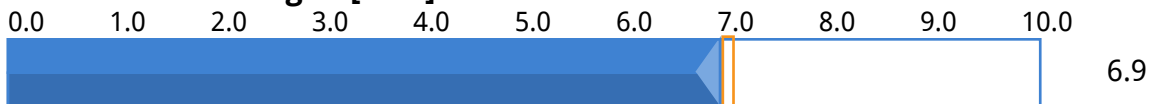
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin de combinatie van John's externe en interne denkstijl van invloed is op bepaalde voorkeuren, motivaties en drijfveren. Het gaat hierbij steeds over specifieke relaties die John legt tussen zijn externe en interne denken.

Scores op de talenten:+

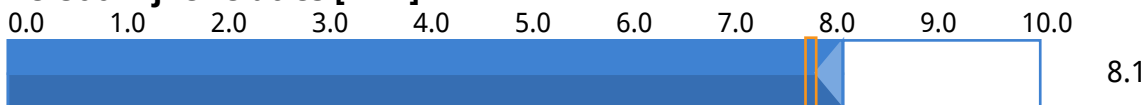
Consistentie en betrouwbaarheid [M1+]



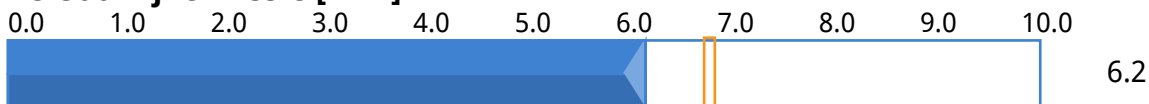
Materiële bezittingen [M1+]



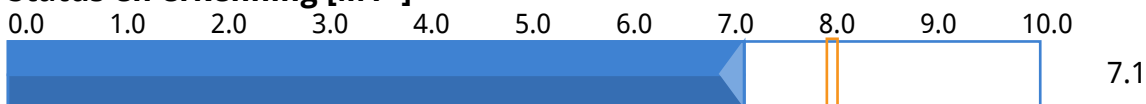
Persoonlijke relaties [M1+]



Persoonlijke missie [M1+]



Status en erkenning [M1+]



John Doe

Definitie van de talenten:+

Consistentie en betrouwbaarheid [M1+] (7.0)

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

Materiële bezittingen [M1+] (6.9)

Geeft aan wat het belang is van financiën en materiële bezittingen voor John's motivatie.

Persoonlijke relaties [M1+] (8.1)

Geeft aan hoe sterk John gemotiveerd is om persoonlijke relaties aan te gaan met andere mensen.

Persoonlijke missie [M1+] (6.2)

Geeft aan welk belang John hecht aan zijn/haar eigen idealen en doelen.



Status en erkenning [M1+] (7.1)

Geeft aan welk belang John hecht aan sociale status en erkenning.

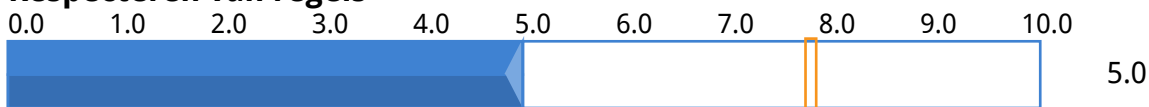


Toelichting op deze talentcategorie+

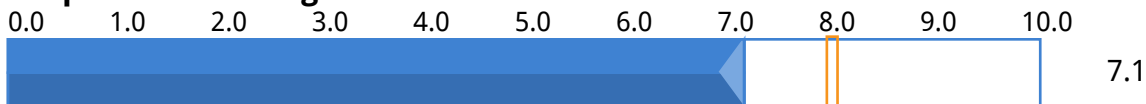
Deze categorie bevat talenten die op zichzelf staan en niet gemakkelijk met andere talenten in één categorie onder te brengen zijn. Het gaat om talenten die met name gerelateerd zijn aan het vervullen van entry-level rollen. Denk bijvoorbeeld aan een rol als winkelbediende of medewerker in een contact center.

Scores op de talenten:+

Respecteren van regels



Respecteren van eigendommen



Definitie van de talenten:+

Respecteren van regels (5.0)

John's vermogen om eigen handelen en manier van zaken doen in overeenstemming te brengen met het beleid van de organisatie.

Respecteren van eigendommen (7.1)

John's vermogen om op een respectvolle en correcte manier om te gaan met de middelen en eigendommen van de organisatie.



Verantwoording voor zichzelf [R2+] (8.7)	Focus op persoonlijke acties [F1+] (6.5)
Positieve houding tov anderen [S1+] (8.1)	Proactief denken [P3+] (6.5)
Inlevingsvermogen [E1+] (8.1)	Zelfvertrouwen bij vervullen rol [Z2+] (6.5)
Mensen zien als mensen [E2+] (8.1)	Problemen systematisch benaderen [A2+] (6.4)
Anderen monitoren [L3+] (8.1)	Problemen anticiperend oplossen [O3+] (6.4)
Persoonlijke relaties [M1+] (8.1)	Gevoel voor timing [urgentie] [S2+] (6.3)
Relaties opbouwen met anderen [S2+] (8.1)	Luisteren naar feedback [C1+] (6.3)
Indirecte signalen oppikken [C1+] (8.1)	Zichzelf managen [Z3+] (6.3)
Anderen evalueren [L3+] (7.9)	Omgaan met eigen stress [Z3+] (6.2)
Realistische verwachtingen hebben [S2+] (7.9)	Zelfsturing in carrière [Z5+] (6.2)
Rekening houden met anderen [E3+] (7.9)	Zelfdiscipline en plichtsbesef [Z4+] (6.2)
Verantwoording voor anderen [L3+] (7.7)	Zelfwaardering [intrinsiek] [Z2+] (6.2)
Anderen leiden [L4+] (7.6)	Persoonlijke ontwikkeling [Z5+] (6.2)
Anderen corrigeren [L3+] (7.4)	Persoonlijke missie [M1+] (6.2)
Anderen ontwikkelen [L3+] (7.2)	Aandacht voor detail [R1+] (6.1)
Luisteren zonder vooroordelen [C1+] (7.2)	Lange termijn planning [P4+] (6.1)
Motivaties van anderen begrijpen [L3+] (7.2)	Focus op kwaliteit [F2+] (6.1)
Praktisch organisatievermogen [P1+] (7.1)	Realistische doelen voor zichzelf [Z4+] (6.0)
Creatief denken [A4+] (7.1)	Zelfstartend vermogen [R2+] (6.0)
Intuitief besluiten nemen [B2+] (7.1)	Emotionele zelfbeheersing [Z3+] (5.9)
Praktisch denken [O1+] (7.1)	Zelfvertrouwen uitstralen [Z2+] (5.9)
Respecteren van eigendommen (7.1)	Problemen en situaties analyseren [A1+] (5.7)
Status en erkenning [M1+] (7.1)	Werkhouding [R1+] (5.6)
Anderen vertrouwen [S1+] (7.1)	Instructies opvolgen [S1+] (5.5)
Anderen overtuigen [C3+] (7.1)	Problemen oplossen [O2+] (5.5)
Vasthoudendheid [F4+] (7.1)	Emoties in situaties managen [Z3+] (5.4)
Consistentie en betrouwbaarheid [M1+] (7.0)	Problemen managen [P3+] (5.3)
Realistische doelen voor anderen [F3+] (7.0)	Persoonlijk integriteit [Z2+] (5.2)
Materiële bezittingen [M1+] (6.9)	Conceptueel denken [P4+] (5.0)
Projectplanningen maken [P2+] (6.9)	Respecteren van regels (5.0)
Voldoen aan verwachtingen [F1+] (6.9)	Focus op resultaten [F2+] (5.0)
Initiatief tonen [R1+] (6.7)	Ergens bij willen horen [S2+] (5.0)
Persoonlijke drive [R1+] (6.7)	Organisatiesensitiviteit [E4+] (5.0)
Flexibele instelling [S1+] (6.7)	Focus op projecten en doelen [F3+] (5.0)
Anticiperen op problemen [A3+] (6.6)	Zelfvertrouwen bij kritiek [Z2+] (4.9)
Anderen belangrijk maken [L3+] (6.5)	Evenwichtig besluiten nemen [B3+] (4.8)
Plezier in het werk [Z5+] (6.5)	Emotionele beheersing [Z3+] (4.6)
Commitment verkrijgen [C2+] (6.5)	Zelfinzicht hebben [Z1+] (4.0)
Rol bewustzijn [job eisen] [Z4+] (6.5)	Gezond verstand gebruiken [B1+] (4.0)