



DISC & WHY Index[®]

Gedrag & Motivatoren

Dit rapport is van: ID: 540040

Rapporttype DISC/WHY Index Communicatie

Analyse datum 20-2-2025

Print datum 20-2-2025

Tijd 2 minuten

Dit rapport is van ID: 540040
Navigator-Demo



Inhoudsopgave

- | | | | |
|----|--|----|---|
| 3 | Introductie van de DISC analyse / Hoe u het rapport moet lezen | 18 | Zo communiceert u met andere mensen in uw aangepast gedrag / Gevolgen van uw manier van communiceren in uw aangepast gedrag |
| 4 | Basisgedrag | 19 | Zo verhoogt u efficiëntie in uw aangepast gedrag |
| 6 | Dit is voor u natuurlijk / Zo organiseert en plant u | 20 | Sterke punten van uw aangepast gedrag / Wat betekent het verschil tussen het basis- en het aangepast gedrag? |
| 7 | Zo neemt u beslissingen / Waarde voor de organisatie | 21 | Het speelveld |
| 8 | Zo communiceert u met andere mensen in uw basisgedrag / Gevolgen van uw manier van communiceren in uw basisgedrag | 22 | Eigenschappen van uw gedragsstijl |
| 9 | Misschien heeft uw leidinggevende dit nodig / Zo gebruikt u uw natuurlijke sterkte punten beter | 23 | Prestatiegerichtheid / Invloed |
| 10 | Zaken die uw toewijding versterken / Gedrag van andere mensen dat u kan storen / Aspecten van uw gedrag dat andere mensen kan storen | 24 | Principiële houding / Opmerkzaamheid |
| 11 | Aangepast gedrag | 25 | Zelfverzekerdheid / Voorzichtigheid |
| 12 | Wat betekent het als een kleur toe- of afneemt in uw aangepast gedrag? | 26 | Enthousiasme / Bedachtzaamheid |
| 13 | Zo past u uzelf aan | 27 | Onafhankelijkheid / Samenwerking |
| 14 | Zo benadert u moeilijkheden en uitdagingen | 28 | In diagramvorm gepresenteerde eigenschappen |
| 15 | Zo brengt u gedachten en ideeën op uw omgeving over | 29 | Inleiding WHY Index® / Achtergrond |
| 16 | Zo reageert u op het tempo van uw omgeving | 30 | WHY Index® – 8 Motivatoren |
| 17 | Dit is hoe u reageert op regels en procedures in uw omgeving | 32 | Kracht |
| | | 33 | Conflict / Suggesties |
| | | 34 | Motivatatie Indicator Radar |
| | | 35 | Mogelijke situaties |
| | | 36 | Profiel kaart |

Introductie van de DISC analyse

DISC is een communicatie analyse waarin de verschillende gedragstijlen worden beschreven. DISC wordt toegepast in vele situaties waar de diversiteit van mensen een belangrijke factor is, bijvoorbeeld bij de selectie van personeel, samenstelling van teams, ontwikkeling van leidinggevenden, verkoopontwikkeling en communicatie.

Iedereen heeft een andere gedragstijl. Sommigen noemen het persoonlijke chemie, maar de gedragstijl is ook gerelateerd aan onze houding naar de verschillende taken. Het kennen en begrijpen van de verschillende gedragstijlen genereert een open bedrijfsklimaat. DISC is een instrument dat zelfkennis bevordert en de communicatie op gang helpt. DISC baseert zich onder andere op het DISC-model van William Moulton Marston ⁽¹⁾. DISC beschrijft het natuurlijke gedrag (basisgedrag) van een persoon en hoe de persoon zich aanpast aan een omgeving of bepaalde situatie. Bij DISC worden de verschillende gedragstijlen geïllustreerd met gekleurde puzzelstukjes.

In de DISC-terminologie worden de volgende concepten gebruikt:

- D** Dominantie: rode
- I** Invloed: gele
- S** Stabiliteit: groene
- C** Conformiteit: blauwe

⁽¹⁾ William Moulton Marston (1893-1947), publiceerde in 1928 "The Emotions of Normal People" (De emoties van normale mensen).

Hoe u het rapport moet lezen

In dit rapport krijg je een beschrijving van zowel je basisgedrag als je aangepaste gedrag. Je basisgedrag beschrijft je natuurlijke gedrag en weerspiegelt hoe je met personen in je omgeving omgaat wanneer je jezelf zeker en ontspannen voelt. Je aangepaste gedrag weerspiegelt de veranderingen die je denkt nodig te hebben om in een bepaalde situatie te passen, bijvoorbeeld op het werk. Als u twee of meer DISC factoren boven de 50% heeft, kan het lijken alsof sommige beschrijvingen van uw gedrag elkaar tegenspreken. Dit komt omdat we ons anders gedragen in verschillende situaties en op verschillende momenten. We kunnen bijvoorbeeld soms open en expressief zijn, terwijl we op andere momenten meer introvert en terughoudend zijn, afhankelijk van de situatie.

Waarschijnlijk vindt u dat bepaalde onderdelen van het rapport een goede beschrijving geven van uw gedrag, terwijl andere minder toepasselijk zijn. Daarom is het een goed idee om het rapport met een potlood in uw hand te lezen. U kunt dan, bijvoorbeeld, een plus-teken plaatsen naast de beschrijvingen die u goed vindt, een min-teken bij zaken waarvan u vindt dat ze niet correct zijn, en een vraagteken bij de delen waarover u moet nadenken of met iemand die u goed kent wilt overleggen.

Basisgedrag

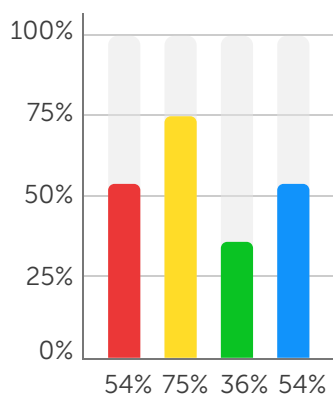
Dit gedeelte van het rapport beschrijft uw basisgedrag. Wanneer we alleen en onszelf kunnen zijn of wanneer we samen zijn met mensen die we goed kennen en vertrouwen, komt ons natuurlijke gedrag naar boven. Het is een strategie die we ontwikkeld hebben om succesvol te worden en onze doelen in het leven te bereiken. Ons basisgedrag bestaat uit genetische conditionering en vroeg leren. Zodra ons basisgedrag is vastgesteld, is er geen inspanning meer nodig; we kunnen gewoon onszelf zijn. En het is ook het gedrag waarnaar we terugkeren als we gestrest zijn en onder druk staan.

Een van uw voornaamste vaardigheden is een gevoel voor wat belangrijk is. U denkt en handelt snel en verantwoordelijk, en kunt zich moeiteloos aanpassen aan onverwachte veranderingen. U bent ook gevoelig voor factoren die anderen misschien niet eens opmerken. Uw open en vaak directe communicatiestijl gaat effectief samen met uw vermogen om resultaten te bereiken.

Door uw snelle tempo bent u soms in staat te handelen zonder de gevolgen volledig te hebben overwogen. Dit is vooral het geval in relaties met andere mensen. U heeft begrip voor tact en voorzichtigheid in de communicatie met andere mensen, maar uw openhartige aanpak kan leiden tot spreken voordat u nadenkt.

Normaal gesproken is de communicatie met andere personen gericht op concrete doelen. Hoewel feiten en details belangrijk voor u zijn, kan uw snelle begripsvermogen ertoe leiden dat u dit soms niet duidelijk overbrengt.

Basis



De manier waarop u andere mensen benadert, lijkt af te hangen van hoe formeel of open de situatie is. In een meer sociaal ontspannen omgeving kunt u een levendige en vriendelijke stijl laten zien, open en enthousiast zijn. Als de situatie formeler is, komt een meer vastberaden en openhartige kant naar voren. U kunt dus terughoudend zijn en de meer sociale en gemoedelijke kanten verbergen. Het is vooral in formelere situaties dat de ambitieuze en gedreven aspecten in uw profiel meer op de voorgrond treden en het is daarom waarschijnlijk dat u ook openhartiger wordt.

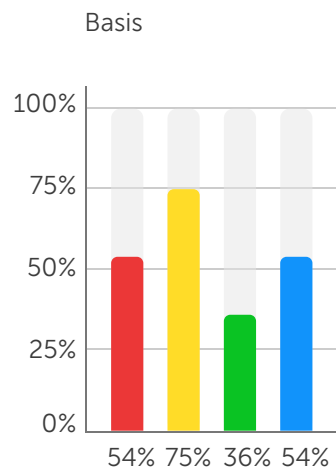
U heeft het vermogen om, terwijl u vastberadenheid en lef toont, ook oog te hebben voor de behoeften van anderen. U heeft ook gevoel voor regels en orde, waardoor u minder impulsief en onvoorspelbaar bent dan soortgelijke uitgaande profielen. Hoewel u op eigen kracht wilt slagen, begrijpt u ook dat u soms uw eigen ambities moet opofferen voor het welzijn van de groep.

Basisgedrag, vervolg...

U wordt gemotiveerd door het succes van uw ambities, om door anderen aanvaard en gewaardeerd te worden en om u zeker te voelen in uw positie. Wanneer deze factoren met elkaar in conflict komen, zoals wanneer succes gepaard gaat met het nemen van risico's, kan de relatieve sterkte van de verschillende kleuren een indicatie geven van hoe u waarschijnlijk zult handelen. Respect en waardering is ook een sterk motiverende factor, waardoor u echt goed presteert.

U heeft sterke sociale vaardigheden, maar uw persoonlijke ambities kunnen ook van invloed zijn op hoe u met andere mensen omgaat. U houdt niet van zinloze gesprekken. De sociale kant manifesteert zich in plaats daarvan door het zoeken naar spanning en interessante ervaringen en u kunt daarom tamelijk buitensporig worden wanneer u deze kant van uw veelzijdige profiel naar buiten brengt.

U heeft inzicht in structuur en de noodzaak om gedetailleerde plannen op te stellen. Uw grootste zwakte op dit gebied is uw gebrek aan geduld. U heeft moeite om de concentratie vast te houden die nodig is om complexe, lange termijn plannen op te stellen en te volgen. U heeft ook de neiging om snel verveeld te raken en heeft daarom afwisseling en stimulans nodig. Door uw snelle denken en de flexibele manier waarop u taken aanpakt, verliest u snel uw interesse in steeds terugkerende taken. U heeft dus voortdurend nieuwe uitdagingen nodig om uw talenten te ontplooiën.



Dit is voor u natuurlijk

Elke gedragstijl heeft een andere manier van omgaan met hun omgeving, waaronder mensen, gebeurtenissen, omstandigheden en situatiegerelateerde eisen. Volgens de antwoorden in de analyse zijn dit enkele voorbeelden van hoe u omgaat met uw omgeving als u zich rustig en zeker voelt.

Dit is voor u natuurlijk:



- om voor uw mening op te komen.
- om op uw eigen oordeel te vertrouwen.
- om niet te sjoemelen met de details of de kantjes eraf te lopen.
- om te geloven dat alles wat de moeite waard is om te doen, de moeite waard is om goed te doen.



- om gestresst te zijn als u niet genoeg te doen heeft.
- om degene te willen zijn die het initiatief neemt in verschillende zaken en kwesties.
- om iedereen te betrekken bij een project dat u interesseert.
- om degene te zijn die nieuwe kracht aanwakkert als de groep vastloopt op een taak.



- om de gevolgen van uw daden te aanvaarden.
- om verantwoordelijkheid te nemen voor de beslissingen die u neemt.
- om zelfstandig beslissingen te nemen.
- om zelden te aarzelen als u een beslissing over een oplossing heeft genomen.



- om eerder het voordeel van de twijfel te geven.
- om anderen te vertrouwen.
- om een positieve sfeer binnen de groep te creëren.
- om nieuwe kracht te kunnen opwekken als het even tegenzit.

Zo organiseert en plant u

Organiseren en plannen zijn processen die van pas komen op het moment van het toepassen van ideeën en nemen van beslissingen om u te helpen de juiste keuzes te maken om een bepaald doel te bereiken. Om deze plannen uit te kunnen voeren, moet er een zeker niveau van organisatorische vaardigheden aanwezig zijn, bijvoorbeeld, op de hoogte blijven van de ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op het project, in staat zijn prioriteiten te stellen, respecteren van leveringstermijnen en samen kunnen werken met andere personen. De volgende beschrijvingen kunnen belangrijk zijn voor u in verschillende situaties:

U bent sterk in zowel organiseren als plannen, maar omdat u vaak snel handelt, kunt u soms handelen zonder alle consequenties volledig te hebben overwogen. Uw planning wordt dus algemener van aard en u pakt problemen aan wanneer ze zich voordoen. Het is dus niet ongebruikelijk dat u details over het hoofd ziet en dingen opnieuw moet doen.

U vertrouwt op uw sociale en communicatieve vaardigheden en slaagt er vaak in om u uit de meeste moeilijkheden te praten en daardoor ernstige gevolgen van uw soms impulsieve gedrag te vermijden. U bent dan in staat om traditionele methoden in twijfel te trekken en suggesties voor verbeteringen te doen.

U bent vaak zowel veelzijdig als energiek van aard, maar kunt een gebrek aan geduld hebben, waardoor het moeilijk voor u is om meer langdurige en gedetailleerde plannen te volgen. U probeert graag nieuwe methodes uit en heeft geen moeite om tussen verschillende taken af te wisselen.

Zo neemt u beslissingen

Besluitvorming gaat over het maken van een logische keuze uit de beschikbare opties. Om een juiste beslissing te nemen, moet u voor elke optie het positieve tegen het negatieve afwegen. U moet ook de uitkomst van elke optie kunnen voorspellen en bepalen welke optie het beste is voor een specifieke situatie. Uw gedragsstijl geeft u toegang tot verschillende beslissingsmethoden. Afhankelijk van hoe u een bepaalde situatie waarneemt, kan de manier waarop u beslissingen neemt als volgt beschreven worden:

U bent een gedreven en zorgvuldige beslisser die alle opties wil overwegen en alle mogelijke wegen wil verkennen voordat u een definitieve beslissing neemt. Indien nodig bent u in staat positieve emotionele relaties met andere mensen te ontwikkelen en te onderhouden en bent u dus ook gericht op sociale contacten. Dit betekent echter niet dat u meer feitelijke overwegingen negeert.

U bent in staat snel de beschikbare opties te onderkennen en vervolgens een besluit te nemen over een te volgen plan. Bij uw beslissingen vertrouwt u in grote mate op uw eerdere ervaringen en instincten.

U houdt van een snel tempo in alles wat u doet. Het is dan ook niet ongebruikelijk dat uw beslissingen wat overhaast zijn. Een belangrijk aspect van de manier waarop u beslissingen neemt, is uw bereidheid om uw beslissingen te veranderen of te heroverwegen als ze onjuist blijken te zijn. Dit aspect kan soms verwarrend lijken voor de mensen om u heen, maar het is in feite een uiting van uw flexibiliteit en aanpassingsvermogen.

Waarde voor de organisatie

Alle gedragsstijlen beschikken over waardevolle eigenschappen voor het bedrijf waarvoor ze werken. Hieronder beschrijven we enkele van uw natuurlijke sterke punten.



- U staat achter uw beslissingen.
- U vertrouwt op uw eigen oordeel.
- Nauwkeurigheid en precisie zijn prominente kenmerken voor u.
- U stelt hoge eisen aan de resultaten die u levert.



- Als een besluit eenmaal is genomen, blijft u erbij.
- U twijfelt er zelden aan dat u de juiste beslissing neemt.
- U neemt verantwoordelijkheid voor uw daden en probeert u niet te verschuilen achter excuses.
- U wordt gezien als veilig en stabiel in de groep.



- U brengt kracht in uw omgeving.
- U bent initiatiefrijk en ondernemend.
- U bent gedreven en ambitieus.
- U wilt uw tijd efficiënt gebruiken.
- U bent vaak de startmotor in een project.



- U vertrouwt uw omgeving.
- U gelooft dat de meeste mensen meegroeien met de taak.
- U bent vaak degene die anderen aanmoedigt als het moeilijk wordt.
- U herkent het goede werk van anderen en bent gul met complimenten.

Zo communiceert u met andere mensen in uw basisgedrag

Gedragsstijlen hebben verschillende manieren om met de mensen om hen heen te communiceren. U zou kunnen zeggen dat het gaat om typische manieren van handelen om een boodschap over te brengen aan hun omgeving. Hieronder staan enkele mogelijke beschrijvingen van de manier waarop u met andere mensen communiceert.



- Uw mening is de juiste!
- U hecht waarde aan orde en heeft vaak volledige controle over de zaken.



- De verantwoordelijkheden zijn belangrijk voor u: wie doet wat en met welke middelen.
- U staat achter uw beslissingen ook als deze op weerstand stuiten.



- U brengt meestal eigen initiatieven in en u vindt het moeilijk om op antwoord te moeten wachten.
- U heeft een dynamische en participatieve manier van communiceren.



- U gaat graag uit van het goede in de mens.
- U bent gul met lof en aanmoedigingen.

Gevolgen van uw manier van communiceren in uw basisgedrag

Iedereen heeft een andere gedragsstijl en kan uw manier van communiceren opvatten op een manier die niet uw bedoeling was. U moet hier misschien rekening mee houden als gevolg van uw manier van communiceren.



- Soms beschouwen anderen u als een te gedecideerd persoon.
- U moet erop voorbereid zijn dat hoe goed een project ook is gepland, er zich onvoorziene zaken kunnen voordoen.



- U kunt anderen, die zo'n grote verantwoordelijkheid niet willen of niet kunnen dragen, afschrikken.
- U zou wat vaker kunnen luisteren naar welke andere oplossingen er zijn voor een probleem.



- Uw ambities kunnen door anderen worden beschouwd als een hinderlijk element voor de rust in een omgeving.
- Sommige mensen in uw omgeving hebben er moeite mee u te begrijpen.



- Mogelijk moet u iets kritischer zijn naar andere mensen.
- U moet mogelijk ook leren terechte kritiek te uiten.

Misschien heeft uw leidinggevende dit nodig

Elke gedragstijl heeft een andere richtlijn nodig om het werk op een goede manier uit te voeren en tevreden te zijn met de verrichte taken. Op grond van uw basisgedrag zijn dit een aantal adviezen voor uw leidinggevende waarvan u beiden kunt profiteren in uw relatie.



- Waarderen dat men zich aan hun woord houdt en beloftes nakomt.
- Weten dat u het liefst een duidelijk plan heeft waaraan u uzelf moet houden.



- Uw vermogen waarderen om verantwoordelijkheid te nemen van bepaalde dingen.
- Waarderen dat u een betrouwbare en efficiënt mens bent, maar het liefst presteert op uw eigen manier.



- Uw brede en open perspectief waarderen met betrekking tot het oplossen van problemen.
- Uw beschikbaarheid waarderen om aan de slag te gaan en te handelen wanneer dat nodig is.



- Bewust zijn dat u soms te goedgelovig bent, bijvoorbeeld bij zakelijke deals.
- Weten dat u beter presteert in een open klimaat waar uw goede sociale vaardigheden ten volle kunnen worden benut.

Zo gebruikt u uw natuurlijke sterkte punten beter

Hieronder vindt u een aantal voorstellen om te profiteren van de natuurlijke bekwaamheid om samen te werken met andere mensen en uw taken efficiënter uit te voeren.

U kunt andere mensen nodig hebben die:

- het moment van handelen kunnen bepalen.
- weten te handelen zonder al te behoedzaam te zijn.
- zich ervan te verzekeren dat wat u doet werkelijk nuttig is voor de activiteiten.
- het hele plaatje weten te beoordelen en weten hoe u het beste uw energie kunt benutten.
- logisch handelen en problemen en uitdagingen systematisch aanpakken.
- volhardend zijn en u helpen uw energieniveau te behouden.
- besprekingen met u voeren zodat u zichzelf niet alleen voelt bij het nemen van beslissingen.
- er voor zorgen dat u meer op uzelf vertrouwt.

Dit kunt u nodig hebben:

- begrijpen dat ieder persoon een eigen denkbeeld van de dingen heeft.
- begrijpen dat complimenten gerechtvaardigd moeten zijn om enige waarde te hebben.
- begrijpen dat consensus soms een geschikte wijze is om beslissingen te nemen.
- begrijpen dat andere personen willen worden beschouwd als deelnemers.
- de dingen één voor één aanpakken.
- u aan beloftes houden en doen wat u heeft gezegd.
- uw hoge verwachtingen en eisen naar beneden afstellen.
- begrijpen dat een niet zo'n goede beslissing beter is dan geen positie innemen.

Zaken die uw toewijding versterken

Wat belangrijk is voor één gedragsstijl is vaak voor een ander geheel onbelangrijk. Het zijn de interne en externe invloedsfactoren die onze participatie stimuleren. Hieronder worden enkele voorwaarden uiteengezet om u betrokken te voelen.



- dat uw ideeën goed worden ontvangen.
- een plan waaraan u zich moet houden.



- de verantwoordelijkheid nemen om de genomen beslissingen ten uitvoer te brengen.
- bij een beslissing te blijven.



- meer stimulerende activiteiten ondernemen in plaats van minder taken die routineuzer zijn.
- taken die uw energie kunnen kanaliseren.



- te weten dat anderen op u rekenen.
- lof en aanmoediging voor uw inspanningen.

Gedrag van andere mensen dat u kan storen

Met bepaalde mensen werkt u eenvoudig samen, maar bepaalde aspecten van andere mensen kunnen u storen. Denk na over de voorbeelden waarvan u denkt dat ze van toepassing zijn op u:

- Wanneer iemand ervoor zorgt dat u niet uw eigen+BK20 beslissingen kunt nemen.
- Wanneer iemand zich onderdanig opstelt en geen eigen beslissingen neemt.
- Wanneer iemand negatief en kritisch is.
- Wanneer iemand alleen energie absorbeert en er niets voor terug geeft.
- Wanneer iemand zich niet wil inlaten met een project dat voor u belangrijk is, en zich er zelfs tegen verzet.
- Wanneer iemand uw energie en die van anderen absorbeert en constant de manier van werken in twijfel trekt.
- Wanneer iemand de kantjes eraf loopt en belangrijke informatie negeert.
- Wanneer iemand geen algemene verantwoordelijkheid aanvaardt en onvoldoende resultaat levert.

Aspecten van uw gedrag dat andere mensen kan storen

Er zijn ook aspecten van u die irritatie bij andere mensen kan opwekken. Bedenk situaties en personen waarop deze beschrijvingen van toepassing zouden kunnen zijn in uw geval:

- Wanneer u gaandeweg beslissingen neemt die anderen niet begrijpen, niet kunnen of niet willen steunen.
- Wanneer u terughoudend bent bij het ontvangen van nieuwe informatie.
- Wanneer u uzelf liever richt op het creëren van een positieve sfeer in de groep dan het voltooien van een taak.
- Wanneer u niet erg realistisch bent in het overbrengen van energie, vooral als de dingen niet goed gaan en de situatie meer concentratie vereist.
- Wanneer uw eigen prioriteiten u te veel absorberen.
- Wanneer u niet begrijpt dat sommige dingen niet onder druk gezet moeten worden.

Aangepast gedrag

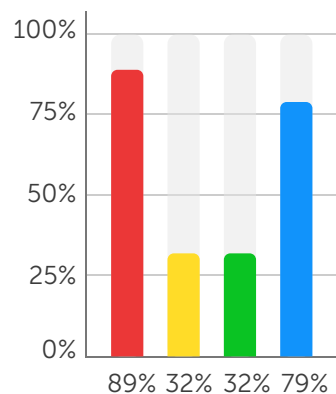
Dit gedeelte van het rapport beschrijft uw aangepast gedrag. De beschrijving houdt rekening met de situatie waarop u zich richtte toen u de analyse invulde. Afhankelijk van de situatie kunnen we het gevoel hebben dat we bepaalde aanpassingen moeten doen om onze bedoelingen te laten slagen. Dit betekent dat we soms verschillende aspecten van ons basisgedrag moeten onderdrukken of benadrukken om beter met verschillende situaties om te kunnen gaan. Al deze aanpassingen vergen een bepaalde hoeveelheid mentale inspanning en kunnen er soms toe leiden dat we ons onder druk gezet voelen. Door bewuste keuzes te maken, kunnen we onszelf echter gedrag "aanleren" dat uiteindelijk een natuurlijk onderdeel van ons basisgedrag kan worden.

U bent proactief en ambitieus, maar u compenseert dit met de behoefte betrouwbare en een uitgebreide prestatie te leveren dat wordt gekenmerkt door een hoge kwaliteit. De precisie en aandacht voor details zijn essentieel voor u en u twijfelt er niet aan om de fouten en vergissingen te corrigeren.

U richt zich op feiten en kwesties die gemeten kunnen worden, en u heeft de neiging efficiënte methodes en procedures te ontwikkelen om bevredigende resultaten te behalen.

Uw communicatie met anderen is meestal bondig en gericht op praktische zaken. U geeft er de voorkeur aan discussies op een objectieve manier te voeren. U vindt het belangrijk de dingen op een juiste manier te doen. Dit leidt ertoe dat u behoorlijk veel tijd besteedt aan het zoeken naar informatie en ook aan het vragen om advies, al zij het in mindere mate. U heeft de neiging u tegen negatieve gevolgen te beschermen en eerst de nadelige gevolgen, die een beslissing voor u kan hebben, af te wegen.

Aangepast



U houdt van verandering en afwisseling en u bent vaak gretig en ongeduldig. Het kan u soms moeite kosten monotoon en repetitief werk te doen. Dit vervelt u snel. U heeft een sterke behoefte om altijd bezig te zijn, en vaak heeft u het gevoel dat u te veel moet doen in een te korte tijd. U bent energiek en onafhankelijk en het kan moeilijk voor u zijn u vast te houden aan traditionele activiteiten. Soms kan het aan te bevelen zijn uw tempo iets te verlagen en meer naar uw omgeving te luisteren om een duidelijker totaalbeeld te krijgen.

Wat betekent het als een kleur toe- of afneemt in uw aangepast gedrag?

Afnemend



Bescheidener en toegeeflijker

Als Rood afneemt, betekent dit dat u merkt dat u in de situatie waarin u zich bevindt, inschikkelijker en meegaander moet zijn dan u gewoonlijk bent. Vaak is dit een gevolg van het moeten samenwerken met iemand die meer gedreven is dan u bent. Deze aanpassing is vaak moeilijk vol te houden op de lange termijn, en u zult waarschijnlijk een uitlaatklep vinden voor onafhankelijker gedrag.



Structureler en georganiseerder

Als Geel afneemt, betekent dit dat u merkt dat u in de situatie waarin u zich bevindt, meer gestructureerd en georganiseerd moet zijn dan u gewoonlijk bent. Als u in uw basisgedrag meer uitgaand en sociaal bent, kan het moeilijk voor u zijn om deze aanpassing over een langere periode vol te houden.



Onafhankelijker en sneller werken

Als Groen afneemt, betekent dit dat u merkt dat u in de situatie waarin u zich bevindt, alerter moet zijn en zich sneller moet aanpassen aan het tempo van uw omgeving. Als deze aanpassing u na verloop van tijd bijblijft, kan het zelfs een deel van uw basisgedrag worden.



Zelfstandiger en onafhankelijker

Als Blauw afneemt, betekent dit dat u merkt dat u in de situatie waarin u zich bevindt, zelfstandiger moet handelen. Zolang u deze aanpassing volhoudt, zult u minder aandacht hebben voor de geldende regels en duidelijker laten zien dat u in staat bent om zelfstandig te handelen.

Toenemend



Onafhankelijker en zelfmotiverender

Als Rood toeneemt, betekent dit dat u in de situatie waarin u zich bevindt, onafhankelijker en zelfstandiger moet zijn dan u normaal gesproken bent. Deze aanpassing is vaak moeilijk vol te houden en kan na verloop van tijd leiden tot een stressreactie.



Zekerder van uzelf en sympathieker

Als Geel toeneemt, betekent dit dat u in de situatie waarin u zich bevindt, zelfverzekerder en een meer uitgaande houding moet tonen dan u gewoonlijk laat zien. Als u een gunstige reactie op deze aanpassing krijgt van uw omgeving, kan deze aanpassing uiteindelijk deel gaan uitmaken van uw basisgedrag.



Stabieler en meer volhardend

Als Groen toeneemt, betekent dit dat u in de situatie waarin u zich bevindt, een duurzamere en tolerantere houding moet tonen. Afhankelijk van de omstandigheden kan het ook betekenen dat u een vriendelijke en open houding moet tonen.



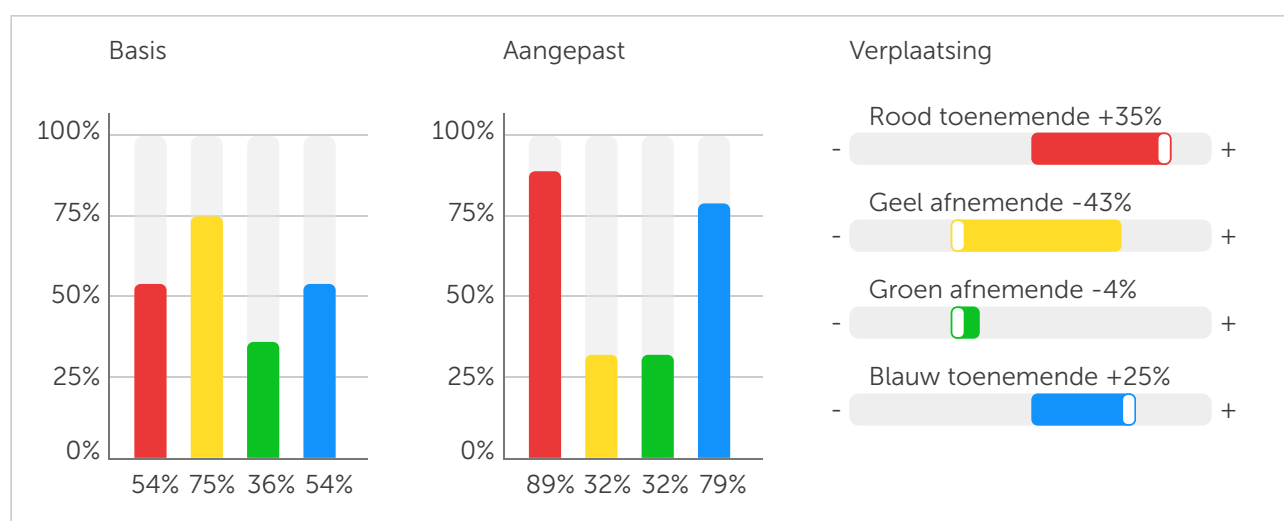
Meer georiënteerd op feiten en details

Als Blauw toeneemt, betekent dit dat u in de situatie waarin u zich bevindt, een veilige en tolerante houding moet aannemen. Afhankelijk van de omstandigheden kan het ook betekenen dat u het gevoel heeft dat u een vriendelijke en open houding moet tonen.

Zo past u uzelf aan

Aanpassing is het wijzigen van uw gedrag om deze af te stemmen op de behoeften die u waarneemt in uw omgeving, dit kunnen mensen, gebeurtenissen, omstandigheden en situatiegerelateerde eisen zijn. Volgens uw antwoorden in de analyse zijn dit enige voorbeelden van hoe u denkt u te moeten aanpassen. De tabel hieronder legt in het algemeen uit wat er gebeurt als een factor afneemt of toeneemt.

Afnemend	Toenemend
Bescheidener en toegeeflijker 	Onafhankelijker en zelfmotiverender
Structureler en georganiseerder 	Zekerder van uzelf en sympathieker
Onafhankelijker en sneller werken 	Stabieler en meer volhardend
Zelfstandiger en onafhankelijker 	Meer georiënteerd op feiten en details



In uw aangepast gedrag heeft u de neiging:



- om logische argumenten te gebruiken wanneer u anderen wilt beïnvloeden.
- om specialistische kennis in uw domein te hebben.
- om inzicht te hebben in complexe systemen.
- om niets aan het toeval over te laten wanneer u met een taak bezig bent.



- om liever degene te zijn die beslist dan degene die om raad vraagt.
- om te verwachten dat anderen doen wat u zegt.
- om voor gewaagde projecten te gaan, soms met grote risico's.
- om in uzelf te geloven, zelfs wanneer u over beperkte informatie over een kwestie beschikt.



- om uw enthousiasme te gebruiken om motivatie in de groep te creëren.
- om de aanjager van de activiteiten te zijn.
- om gestresst te zijn als u niet genoeg te doen heeft.
- om degene te willen zijn die het initiatief neemt in verschillende zaken en kwesties.



- om voorzichtig te zijn met het verstrekken van informatie aan mensen die u niet kent.
- om liever een zekere afstand tot andere mensen te bewaren.
- om een oordeelkundig persoon te zijn die feiten objectief beoordeelt.
- om berekende risicoanalyses te maken.

Zo benadert u moeilijkheden en uitdagingen

Het percentage voor Dominantie (Rood) bepaalt de manier waarop de verschillende gedragsstijlen zich uiten ten opzichte van moeilijkheden en uitdagingen. Mensen met veel rood in hun gedragsstijl zijn dapper, vrijmoedig en energiek. Ze lopen niet weg voor problemen en tonen vaak inzicht om uitdagingen te overwinnen. In relatie met andere mensen zijn ze openhartig en direct. Geduld is niet een van hun sterkste punten en ze hebben de neiging snel kwaad te worden. Mensen met weinig rood in hun gedragsstijl zijn voorzichtig en geduldig, en geven er de voorkeur aan consensus te bereiken dan zelf beslissingen te nemen. Ze vertrouwen meer op andere mensen bij het oplossen van problemen en hebben de neiging op de achtergrond te blijven. De volgende beschrijvingen hebben voornamelijk betrekking op hoe u waarschijnlijk zult handelen in een werkgerelateerde situatie.

Basisgedrag 54%



Het is natuurlijk voor u uw mening uit te spreken over bepaalde kwesties. U pakt moeilijkheden liever direct aan, dan ze uit de weg te gaan. Misschien let u er niet goed op of anderen zich aangevallen of gekwetst voelen door uw openhartigheid.

U bent in staat om behoorlijk wat tijd te besteden aan het verzamelen van algemene informatie voor je beslissingen. Wanneer u heeft besloten welke weg u zult volgen, probeer u uw poot stijf te houden, ondanks dat u tegenwerking krijgt. Soms kunt u kritisch zijn met mensen in uw omgeving die volgens u constant van positie veranderen.

Het is bijna altijd natuurlijk voor u de beslissingen, waarbij u geholpen heeft ze te nemen, te verdedigen en de gevolgen ervan te aanvaarden. U bent meestal niet bang voor confrontaties in het geval de beslissingen in twijfel worden getrokken. Wanneer u een functie delegeert, heeft u het gevoel ook verantwoordelijk te zijn.

Aangepast gedrag 89%



Het is natuurlijk voor u uzelf te laten horen. U weet wat u wilt en dat vindt u goed. In de interactie met anderen bent u soms zo proactief dat u vergeet naar de standpunten van anderen te luisteren, in het bijzonder in kwesties die om overeenstemming vragen. Dit kan ervoor zorgen dat mensen in uw omgeving zich minderwaardig voelen en zich in het ergste geval van u distantiëren.

Het aanvoelen van kansen gaat u goed af en u heeft de neiging risico's te nemen om ze aan te pakken. U besteedt echter niet altijd tijd aan het evalueren van mogelijke negatieve gevolgen. Andere personen kunnen vinden dat u te grote risico's neemt. Daarom kan het aan te bevelen zijn uw ideeën te proberen met iemand die minder geneigd is risico's te nemen.

U bent er meestal van overtuigd dat uw mening de beste is bij het oplossen van een probleem. Daarom stelt u zichzelf niet al te open op tegenover de standpunten en ideeën van anderen, die zouden kunnen bijdragen aan een mogelijk betere oplossing. Dit kan ertoe leiden dat anderen u uitdagend en provocatief vinden en zich daardoor minder gemotiveerd voelen om hun mening uit te spreken.

Zo brengt u gedachten en ideeën op uw omgeving over

Het percentage voor Invloed (Geel) bepaalt de manier waarop de verschillende gedragsstijlen gedachten en ideeën overbrengen op de omgeving. Mensen die veel geel hebben in hun gedragsstijl zijn sociaal en uitgaand. Ze denken vaak het beste van andere mensen en leggen makkelijk en moeiteloos relaties, zelfs met onbekenden. Ze zijn uiterst spraakzaam en hebben de bekwaamheid om andere mensen van hun standpunt te overtuigen door een vriendschappelijke overreding. Ze hebben een positieve beoordeling nodig om het beste van zichzelf te geven en het kan zijn dat ze niet goed reageren op kritiek. Mensen met weinig geel in hun gedragsstijl zijn meestal kritisch en hebben weinig vertrouwen, en denken niet snel dat zaken zich vanzelf oplossen. Ze geven er vaak de voorkeur aan zich te richten op hun taken zonder met anderen te overleggen. De volgende beschrijvingen hebben voornamelijk betrekking op hoe u waarschijnlijk zult handelen in een werkgerelateerde situatie.

Basisgedrag 75%



Als u zichzelf inlaat met een kwestie probeert u anderen bij uw deelname te betrekken. U beschikt over goede communicatieve vaardigheden en dankzij uw uitstekende vermogen oefent u invloed uit op mensen om u heen om uw doelen te bereiken. U maakt eerder gebruik van emotionele argumenten dan objectieve.

U bent geneigd op uw omgeving te vertrouwen. Het verlangen om mensen te vertrouwen is een goede houding en zij moeten kunnen geloven dat u op hen vertrouwt. Vergeet alleen niet dat sommige personen uit uw omgeving gebruik kunnen maken van uw goede intenties in hun eigen voordeel.

Binnen de groep bent u het meestal die een positieve sfeer brengt. U bent vrijgevig op het moment van aanmoedigen en geven van complimenten, en u kunt nieuwe energie opwekken wanneer de dingen niet zo goed gaan. Soms bent u misschien te positief en geeft u er de voorkeur aan de mensen om u heen niet te bekritisieren, al is daar wel reden toe.

Aangepast gedrag 32%



U bent niet iemand die veel van zich laat horen. U richt zich liever op uw taken en u probeert te voorkomen dat u wordt afgeleid of onderbroken door onbelangrijke vragen.

Het is voor u belangrijker u te concentreren op uw verplichtingen dan relaties op te bouwen met anderen. Als het mogelijk is werkt u het liefst ongestoord. U kunt zich ongemakkelijk voelen in situaties waarin u wordt gedwongen u op sociaal niveau met mensen om u heen te mengen. U geeft de voorkeur aan situaties waarin de interactie gericht op het uitwisselen van informatie.

Bij een ontmoeting met anderen kunt u ietwat koud en gesloten overkomen. U gaat niet graag een vertrouwelijke relatie aan met personen die u net kent. U moet hen eerst beter leren kennen voordat u zichzelf openstelt. Het kan zijn dat u geïnteresseerd bent, maar u vindt het moeilijk dit op een spontane manier te uiten. In uw geval is het eenvoudiger als het anderen zijn die de eerste stap zetten.

Zo reageert u op het tempo van uw omgeving

Het percentage voor Stabiliteit (Groen) bepaalt de relatie van de verschillende gedragstijlen met het tempo van de omgeving. Mensen met veel groen in hun gedragstijl zijn rustig en geduldig, en laten niet vaak zien wat ze denken en voelen. Ze hechten waarde aan harmonie en stabiliteit in hun leven. Daarom kan het ze moeite kosten zich aan te passen aan onverwachte of plotselinge veranderingen. Ze zijn meestal trouwe collega's en altijd bereid de aan hen toegewezen taken af te maken. Mensen met weinig groen in hun gedragstijl zijn vaak dynamisch en actief. Ze voelen zich op hun gemak in een drukke omgeving en hebben weinig doorzettingsvermogen, waardoor zij het moeilijk kunnen vinden taken af te maken. De volgende beschrijvingen hebben voornamelijk betrekking op hoe u waarschijnlijk zult handelen in een werkgerelateerde situatie.

Basisgedrag 36%



U staat open voor veranderingen en u bent nieuwsgierig naar wat er zich in uw omgeving afspeelt. Afwisseling en nieuwe indrukken kunnen u stimuleren. Het kan interessant voor u zijn nieuwe omgevingen of methodes uit te proberen.

Het kan u soms moeite kosten monotoon en repetitief werk te accepteren. U bent meestal nieuwsgierig naar wat er zich in uw omgeving afspeelt, en het ontdekken van nieuwe ideeën die kunnen worden toegepast in uw omgeving gaat u goed af. Het kan nodig zijn dat u zichzelf meer richt op het naar tevredenheid afronden van een activiteit voordat u aan een nieuwe begint.

Een open houding naar nieuwe en efficiëntere methodes in het werk is natuurlijk voor u. U bent meestal degene die energie toevoegt aan de groep. U bereidheid tot veranderen kan echter storend zijn voor personen die voorkeur geven aan routine en stabiliteit op het werk.

Aangepast gedrag 32%



U heeft altijd iets omhanden nodig om u prettig te voelen. U heeft liever te veel te doen dan te weinig. Het gaat u niet goed af te wachten tot anderen het initiatief nemen. Soms kunt u echter te veel dingen om handen hebben, en dat kan negatieve gevolgen hebben voor de werksituatie van andere personen. Rustige personen kunnen zich gestrest voelen door uw dynamische persoonlijkheid.

Dit is hoe u reageert op regels en procedures in uw omgeving

Het percentage voor Conformiteit (Blauw) bepaalt de relatie van de verschillende gedragsstijlen met de bestaande regels en voorschriften van de omgeving. Mensen met veel blauw in hun gedragsstijl hebben veel behoefte aan controle en veiligheid. Daarom willen ze weten wat hun verantwoordelijkheden zijn en houden zich nauwgezet aan de vastgestelde limieten. Ze zijn gedisciplineerd met veel aandacht voor detail. Ze streven naar hoge kwaliteit in hun aangenomen taken en het kost hen moeite werk in te leveren dat niet voldoet aan hun hoge eisen. Dit kan ervoor zorgen dat ze moeite hebben het werk op tijd in te leveren. Iemand met weinig blauw in de gedragsstijl heeft er geen problemen mee verantwoordelijkheid op zich te nemen en risico's aan te gaan. Vaak wordt de indruk gewekt dat de persoon opstandig is en de regels meer als richtlijnen beschouwt. De volgende beschrijvingen hebben voornamelijk betrekking op hoe u waarschijnlijk zult handelen in een werkgerelateerde situatie.

Basisgedrag 54%



U bent meestal een behoedzame persoon, die niet graag risico's neemt. U kunt veel tijd besteden aan het verzamelen van informatie. Binnen een groep bent u meestal degene die de mogelijke consequenties van een beslissing uiteen zet.

U hecht waarde aan orde en bent vaak volledig op de hoogte van wat van toepassing is. Het is voor u vanzelfsprekend om binnen de gegeven grenzen te blijven en u neemt liever geen risico's als u dat kunt vermijden. U stelt het op prijs om een duidelijk plan te volgen. Andere mensen kunnen u soms als enigszins betweterig ervaren.

Als u de situatie of het probleem eenmaal heeft geanalyseerd, blijft u bij uw mening, ook als anderen het er niet mee eens zijn. U vertrouwt op uw eigen criteria, al betekent dit dat u tegen de bestaande regels en normale gang van zaken moet ingaan. Soms kunnen anderen u onbuigzaam vinden.

Aangepast gedrag 79%



U geeft er de voorkeur aan de omstandigheden op een rationele manier en zonder vooroordelen te analyseren, zonder uzelf er emotioneel te veel mee in te laten. Uw gedisciplineerde en logische houding zorgen ervoor dat precieze inschattingen van de situaties doet voordat u conclusies trekt. Als er eenmaal een beslissing is genomen, streeft u ernaar de overeenkomsten na te leven en de oplossing volgens de afspraken toe te passen.

Als u een taak begint, vindt u het prettig tijd te besteden om na te denken hoe u de resultaten organiseert en zo de risico's tot een minimum te beperken. Uw structurele mentaliteit geeft u gevoel voor precisie en een goed begrip van het functioneren van complexe systemen. Soms raakt u geïrriteerd door mensen die eerst handelen en dan pas nadenken.

Uw nauwkeurigheid en precisie zijn een paar van uw kenmerkende karaktereigenschappen. U heeft er een hekel aan fouten te maken, en daarom controleert u uw resultaten nauwkeurig. U heeft tijd nodig voor het plannen en uitvoeren van uw resultaten op een manier waarop u zich tevreden voelt. U wilt er ook zeker van zijn dat uw resultaten voldoen aan de verwachtingen die uw omgeving heeft geschept in u.

Zo communiceert u met andere mensen in uw aangepast gedrag

Elke gedragsstijl communiceert op een andere manier met hun omgeving. We kunnen zeggen dat het gaat om typische vormen van gedrag om een bericht effectief over te brengen aan de omgeving. Hieronder zetten we een aantal mogelijke beschrijvingen uiteen van uw manier van communiceren met andere mensen in uw aangepast gedrag.

In uw aangepast communicatie streeft u naar:



- uw redeneringen te baseren op feiten, cijfers en samenhangende argumenten.
- op methodische wijze te presteren en niets aan het toeval over te laten.



- anderen te laten doen wat u zegt.
- het roer in handen te nemen en de weg leiden.



- eigen voorstellen en initiatieven aan te dragen.
- overtuigend en duidelijk te zijn in wat u belangrijk vindt.



- de risico's te evalueren en de dingen in de juiste volgorde te doen.
- de voorkeur eraan te geven te observeren en dat anderen de eerste stap doen.

Gevolgen van uw manier van communiceren in uw aangepast gedrag

Soms wordt uw manier van communiceren anders ontvangen dan u had verwacht. U zou het volgende kunnen overwegen als gevolg van uw manier van communiceren.

Mogelijke gevolgen van uw communicatie in uw aangepast gedrag:



- Onthoudt dat niet alle taken op dezelfde manier hoeven te worden voorbereid om tot goede resultaten te komen.
- Mogelijk moet u onthouden dat u soms beslissingen moet nemen op basis van beperkte gegevens.



- Houdt in gedachten dat mensen om u heen met meer informatie mogelijk coöperatiever zullen zijn.
- Voordat u verder gaat met een idee, zou u dit eerst kunnen testen op iemand om u heen.



- U kunt worden beschouwd als een persoon die te dominant en te proactief is.
- Uw ambities kunnen door anderen worden beschouwd als een hinderlijk element voor de rust in een omgeving.



- U kunt in conflict raken met spontanere mensen die de neiging hebben risicovolle beslissingen te nemen.
- Sommige personen kunnen vinden dat u te bedachtzaam bent.

Zo verhoogt u efficiëntie in uw aangepast gedrag

In uw aangepast gedrag kunt u uw vermogen om samen te werken met andere mensen ontwikkelen en uw functies op een efficiëntere manier uitvoeren. Hieronder stellen we u een aantal aspecten voor waarmee u rekening zou kunnen houden.

Als aanvulling op uw aangepast gedrag kunt u andere mensen nodig hebben die:



- het moment van handelen kunnen bepalen.
- weten te handelen zonder al te behoedzaam te zijn.



- besprekingen met u voeren zodat u zichzelf niet alleen voelt bij het nemen van beslissingen.
- er voor zorgen dat u meer op uzelf vertrouwt.



- zich ervan te verzekeren dat wat u doet werkelijk nuttig is voor de activiteiten.
- het hele plaatje weten te beoordelen en weten hoe u het beste uw energie kunt benutten.



- logisch handelen en problemen en uitdagingen systematisch aanpakken.
- volhardend zijn en u helpen uw energieniveau te behouden.

Het kan voorkomen dat u in uw aangepast gedrag rekening moet houden met:



- uw hoge verwachtingen en eisen naar beneden afstellen.
- een niet zo'n goede beslissing is beter dan geen positie innemen.



- begrijpen dat de consensus soms een geschikte manier is om beslissingen te nemen.
- begrijpen dat andere personen willen worden beschouwd als deelnemers.



- de dingen één voor één aanpakken.
- u aan beloftes houden en doen wat u heeft gezegd.



- een ieder heeft een eigen opvatting over de dingen.
- complimenten moeten gerechtvaardigd zijn om enige waarde te hebben.

Sterke punten van uw aangepast gedrag

Alle gedragsstijlen beschikken over waardevolle eigenschappen voor het bedrijf waarvoor ze werken. Hieronder zetten we een aantal mogelijke bijdragen op een rij van uw aangepast gedrag.



- U heeft vaak een goede vakkennis.
- U gebruikt uw logisch denken om te voorkomen dat u onnodige risico's neemt.
- U denkt systematisch en heeft graag tijd om te plannen voordat u aan de taak begint.
- U heeft vaak een goed begrip van complexe systemen.



- U ziet problemen als een uitdaging om op te lossen.
- U gaat graag een uitdaging aan.
- U heeft het vermogen om snel nieuwe mogelijkheden te zien.
- U bent bereid nieuwe oplossingen uit te testen voor een probleem.



- U staat open voor de ontwikkeling van de activiteiten.
- U heeft het vermogen om nieuwe ideeën op te pikken.
- U brengt kracht in uw omgeving.
- U bent initiatiefrijk en ondernemend.
- U bent gedreven en ambitieus.



- U staat voor correct en objectief gedrag.
- U concentreert zich op uw taken en vermijdt bij voorkeur onnodige sociale interactie.
- U maakt altijd een risicoanalyse voordat u een standpunt over een kwestie inneemt.
- U handelt zelden impulsief.

Wat betekent het verschil tussen het basis- en het aangepast gedrag?

Het verschil tussen uw basis- en aangepast gedrag weerspiegelt de veranderingen die u nodig vindt om in een bepaalde situatie, zoals op het werk, te passen. Heeft u nagedacht over waarom u deze aanpassingen doet?

1. In welke situaties vindt u dat u zich op deze manier aanpast?

2. Met welke personen pas u zich op deze manier aan?

3. Zijn er bepaalde taken waarbij u zich op deze manier aanpast?

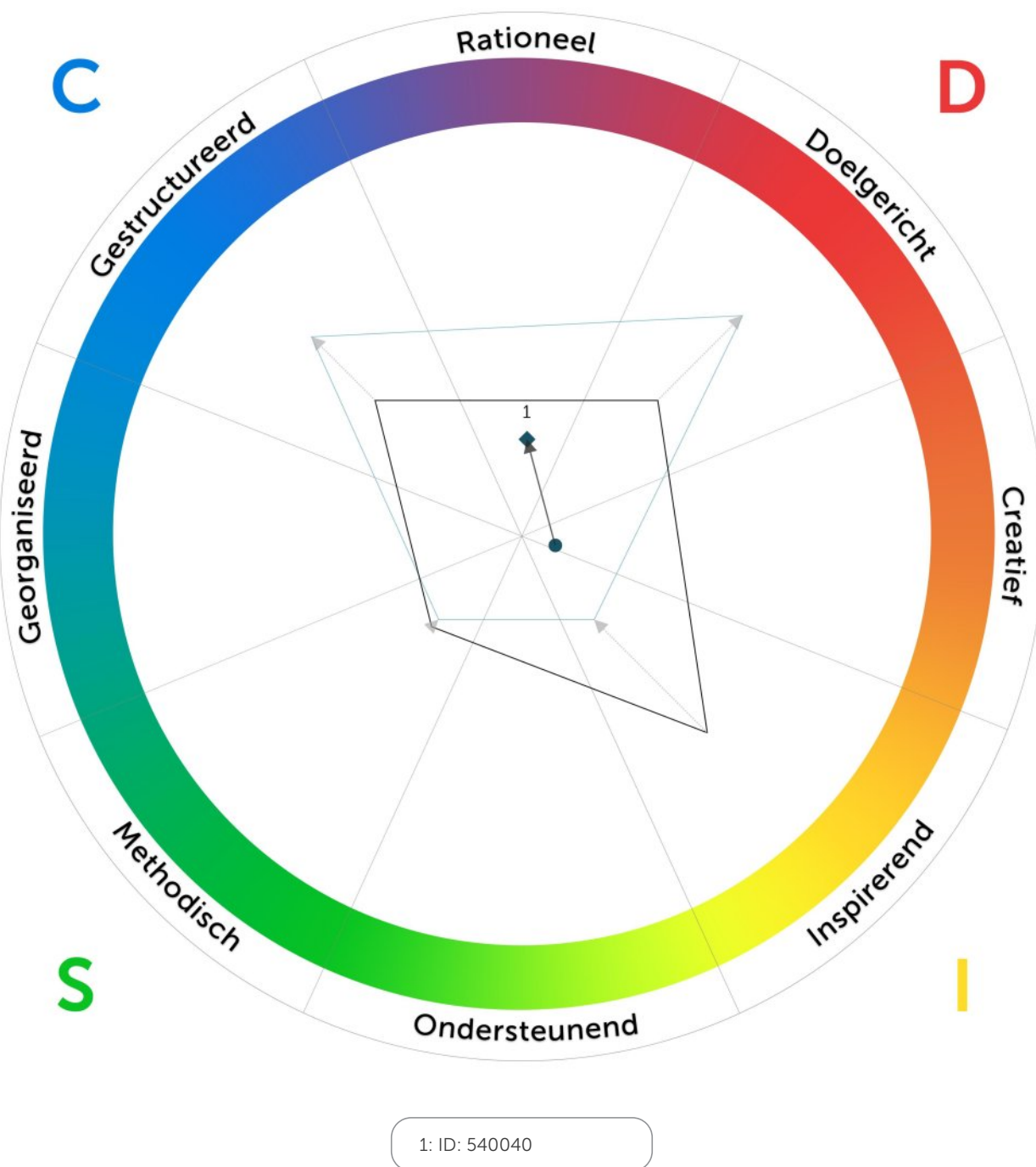
4. Wat denkt u dat de motieven zijn voor deze aanpassingen?

Het speelveld

Door de waarde voor elke factor op de respectievelijke as te plaatsen en ze met een lijn te verbinden, krijgt u een beeld van uw speelveld of het gebied dat uw gedragsprofiel beslaat. {0}{1}

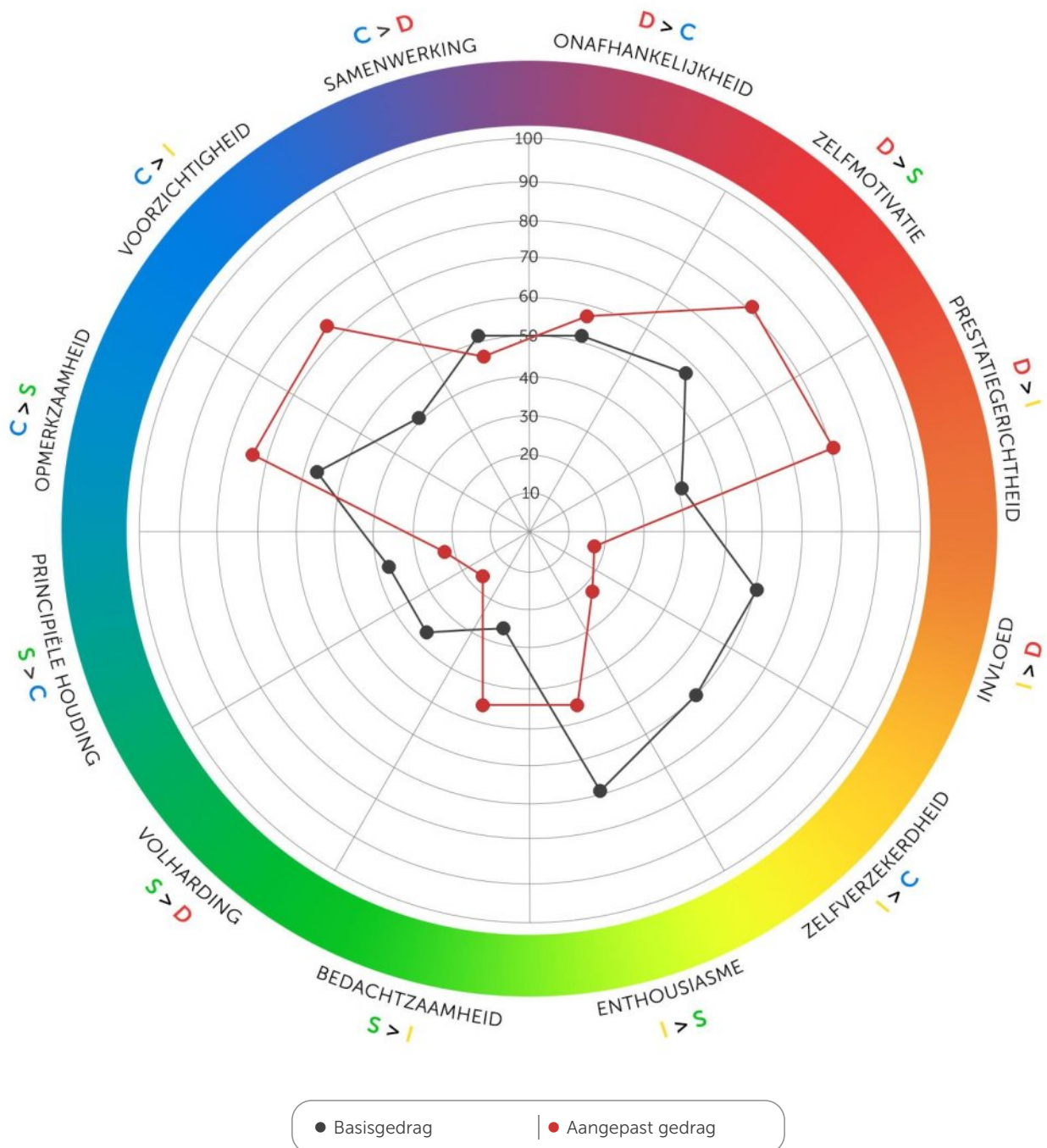
Het gebied met de zwarte rand is het speelveld voor het basisgedrag. en de grijze rand markeert het speelveld voor het aangepast gedrag. Door de figuren te vergelijken, kunt u zien welke aanpassingen u maakt (de grijze pijlen).

Om uw positie met die van andere mensen te kunnen vergelijken, is het mogelijk om het speelveld terug te brengen tot één stip, het zwaartepunt (of de gemiddelde invloed van alle vier de kleuren). De zwarte pijl gaat van basis- naar aangepast gedrag. De schaal in de grafiek is 2:1.



Eigenschappen van uw gedragstijl

Door de vier kleuren tegenover elkaar te zetten geeft het ons een beter idee van de meest opvallende gedrageigenschappen van een profiel. In totaal hebben we 12 combinaties, één combinatie voor elk mogelijk paar factoren. Bijvoorbeeld: bij een persoon die meer rood dan geel toont, kunnen we concluderen dat het gaat om een individu dat gericht is op prestaties, en niet veel waarde hecht aan communicatie of sociale interactie. Als we de kleuren dan omwisselen, met meer geel dan rood, kunnen we verwachten dat het gaat om een persoon met invloed, extrovert en sociaal, die graag meedoet en op een vriendschappelijke wijze invloed uitoefent op anderen. Op dezelfde manier kan rood worden vergeleken met groen, rood met blauw, enz. Hoe groter het verschil tussen de twee factoren, hoe uitgesprokener de betreffende gedrageigenschappen.

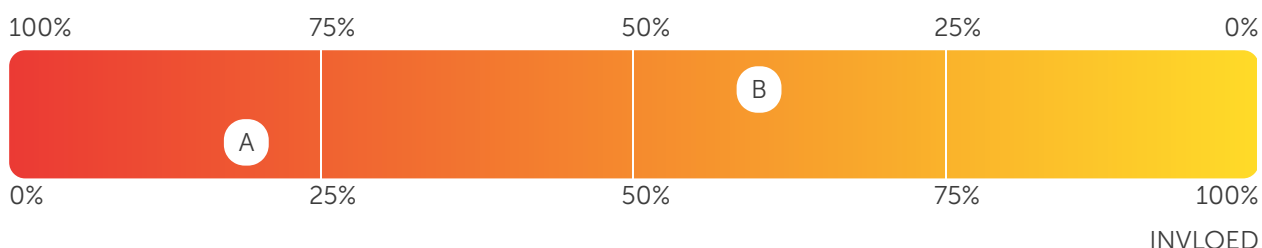


Prestatiegerichtheid / Invloed

De Prestatiegerichtheid eigenschap beschrijft de intensiteit van het vermogen om resultaten te bereiken door gedreven en openhartig te zijn. Een hoge score op deze eigenschap wijst op mensen die prioriteit geven aan de taak, terwijl relaties minder belangrijk worden. Ze zijn bereid om moeilijke beslissingen te nemen en zorgen er vervolgens voor dat deze ook uitgevoerd worden. Een lagere score betekent dat de openhartige manier van doen wordt afgezwakt en dat sociale interactie op de voorgrond treedt.

De Invloed eigenschap weerspiegelt de relatie tussen een open en uitgaand gedrag en een lage mate van openhartigheid. Het beschrijft mensen die betrokken willen zijn bij het beïnvloeden van andere mensen zonder per se koppig te zijn. Een hoge score van deze eigenschap weerspiegelt iemand met een sterke nadruk op sociale interactie in plaats van alledaagse routinetaken. Lage scores weerspiegelen mensen die bereid zijn moeilijke beslissingen te nemen, daar achter staan en zich richten op het behalen van resultaten.

PRESTATIEGERICHTHEID



Basisgedrag (B)

Interactie en kunnen communiceren met andere personen is belangrijk voor u. U zoekt mogelijkheden voor sociale interactie waarin u invloed kunt uitoefenen op anderen. U wekt een zelfverzekerde indruk, maar u stelt zich zelden agressief op in uw pogingen anderen te overtuigen van uw gedachten en ideeën. Uw sociale interesse kan ervoor zorgen dat u het soms moeilijk vindt u te concentreren op specifieke taken, vooral als deze routineus en monotoon zijn.

Aangepast gedrag (A)

U heeft het gevoel dat u veel gericht moet zijn op resultaten en prestaties dan u normaal bent. De mensen om u heen zullen u als zeer veeleisend en gedreven ervaren. U moet zowel direct als recht door zee zijn in uw communicatiestijl en uw standpunten effectief laten gelden. Dit zal de mensen in uw omgeving, die u niet kennen misschien verrassen. Evenmin toont u belangstelling voor persoonlijke zaken en geeft u er de voorkeur aan een objectief standpunt in te nemen. U moet sneller dan normaal beslissingen nemen zonder u te laten afleiden.

Principiële houding / Opmerkzaamheid

De Principiële houding eigenschap beschrijft de intensiteit van het vasthouden aan gedefinieerde en voorspelbare patronen en het loyaal ondersteunen van bestaande routines en processen tegen een achtergrond van de noodzaak om correct te handelen en zich correct te gedragen, over de juiste informatie te beschikken en tijd te hebben voor een grondige voorbereiding. Mensen met een hoge score hebben een grotere behoefte aan steun van hun team of directe omgeving en weerspiegelen een stijl die prioriteit geeft aan grondige planning. Een lage score weerspiegelt een behoefte om regels te volgen, richtlijnen en normen te ontwikkelen.

De Opmerkzaamheid eigenschap beschrijft het verlangen om binnen vaste routines, systemen en regels te werken, tegen een achtergrond van snel kunnen omgaan met directe problemen en uitdagingen. Het meet hoe bewust iemand is van wat er om hem heen gebeurt. Een hoge score weerspiegelt een verlangen om te werken in een omgeving waar geen fouten worden gemaakt, alle details correct zijn en er tijd is voor een grondige voorbereiding. Een lage score wijst op een grotere focus op stabiliteit en het ondersteunen van geldende routines en processen.

PRINCIPIËLE HOUDING



Basisgedrag (B)

Duidelijke regels en routines geven u zekerheid en gevoel van controle, maar tegelijkertijd streeft u ernaar te integreren in een professioneel efficiënte groep. U geeft de voorkeur aan een precieze definitie van de doelen. Het is belangrijk voor u om geen enkele fout te maken. U combineert zorgvuldigheid en precisie met geduld en u laat een probleem niet rusten totdat u een oplossing heeft gevonden.

Aangepast gedrag (A)

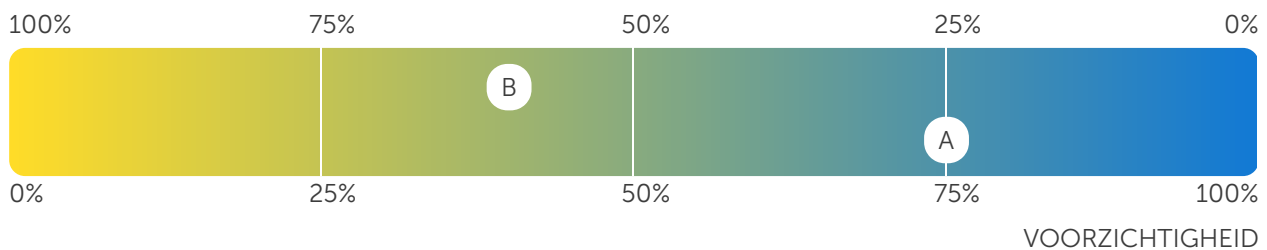
U heeft het gevoel dat u degene moet zijn die meer verantwoordelijkheid neemt om ervoor te zorgen dat regels en richtlijnen worden nageleefd. Om tot een goed resultaat te komen moet u op details letten en ervoor zorgen dat zo min mogelijk risico's worden genomen. Dit betekent dat u misschien iets van de gezamenlijke sfeer verliest die u ook met de mensen om u heen wilt.

Zelfverzekerdheid / Voorzichtigheid

De Zelfverzekerdheid eigenschap combineert het vermogen om vertrouwen uit te stralen in veel verschillende sociale situaties met het niet beperkt worden door sociale grenzen, regels en richtlijnen. Een hoge score van deze eigenschap kan soms leiden tot overmoed in de eigen capaciteiten, een verlangen om te improviseren en spontaan te handelen in plaats van vooraf te plannen en voor te bereiden. Een lage score weerspiegelt een meer voorzichtige en consciëntieuze houding en een verlangen om te handelen op basis van de beschikbare feiten voor de situatie.

De Voorzichtigheid eigenschap meet de behoefte om binnen gevestigde structuren, werkmethoden, systemen en regels te werken, tegen een achtergrond van menselijk contact door het ontwikkelen en onderhouden van persoonlijke relaties. Een hoge score wijst op iemand die vertrouwt op logica, feiten, gegevens en vaste routines. Een lage score duidt op iemand die minder geeft om gevestigde regels en routines en de voorkeur geeft aan een meer emotionele en verbale interactie met de mensen om hen heen.

ZELFVERZEKERDHEID



Basisgedrag (B)

U bent doorgaans vriendelijk en behulpzaam van aard, en presteert daarom het liefst in een positieve en open omgeving, waar mogelijkheden zijn om positieve relaties op te bouwen met de mensen om u heen. U heeft doorgaans geen moeite om beslissingen van de meerderheid te accepteren of om richtlijnen op te volgen, ook al zegt uw persoonlijke mening iets anders. Met uw aanpassingsvermogen volgt u daarom liever regels en procedures dan dat u op eigen houtje handelt.

Aangepast gedrag (A)

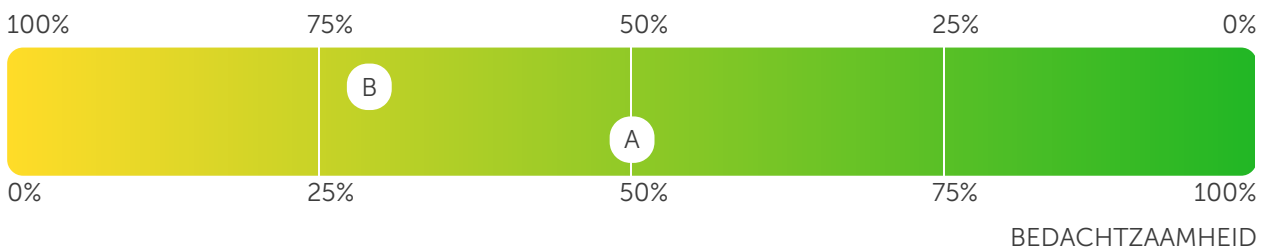
U voelt dat regels en structuur steeds belangrijker worden. U vertrouwt meestal op vaste procedures en probeert het nemen van risico's te vermijden. U begint met duidelijke definities van de gestelde doelen en concentreert zich dan op de uit te voeren taken. Mensen in uw omgeving kunnen u als terughoudend en kil ervaren. Het zelfvertrouwen dat u soms uitstraalt, wordt niet gebruikt in uw besluitvorming.

Enthousiasme / Bedachtzaamheid

De eigenschap Enthousiasme weerspiegelt de intensiteit tussen een extroverte en expressieve stijl en de energie die vereist wordt om zaken gedaan te krijgen. Een hoge waarde beschrijft een zekere en toegewijd iemand die waarschijnlijk interesse heeft voor nieuwe concepten en ideeën. Het vitale karakter van deze persoon draagt ook bij aan de interesse in andere mensen. Een lage waarde weerspiegelt meer bedachtzame mensen die voorzichtig zijn in woord en daad, en die zich onophoudelijk inspannen om hun doel te bereiken.

De Bedachtzaamheid eigenschap meet de intensiteit van hoe zorgvuldig de persoon hun woorden en daden kiest tegen een achtergrond van de behoefte om expressief betrokken te raken bij en te communiceren met andere mensen. Dit gedrag meet de wens om de tijd te nemen om plannen en acties zorgvuldig te overwegen voordat ze in actie komen. Een hoge score beschrijft een grote zorgvuldigheid en bedachtzaamheid bij het kiezen van woorden en daden. Een lage score weerspiegelt het vertrouwen en de overtuiging dat de meeste, zo niet alle, sociale interacties in een oogwenk kunnen worden afgehandeld.

ENTHOUSIASME



Basisgedrag (B)

U houdt van verandering en u kunt zich gretig en enthousiast opstellen wanneer u uzelf ergens mee inlaat. U hecht waarde aan afwisseling en stimulerende factoren, en het kan u moeite kosten monotone en repetitieve prestaties te accepteren. U bent meestal energiek en onafhankelijk en het kan moeilijk voor u zijn u vast te houden aan traditionele methoden. Dit zorgt ervoor dat u soms de kantjes eraf loopt bij het uitvoeren van uw functie.

Aangepast gedrag (A)

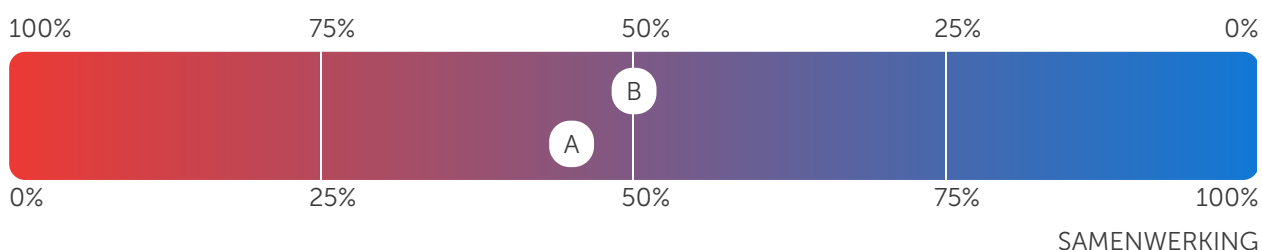
U heeft het gevoel dat u terughoudend en voorzichtig moet zijn in de manier waarop u handelt en zich gedraagt. U heeft het gevoel dat u voorzichtiger moet zijn en dat de mensen om u heen u als minder open en toegankelijk kunnen ervaren.

Onafhankelijkheid / Samenwerking

De Onafhankelijkheid eigenschap geeft kracht aan in het vermogen om onafhankelijk en gedreven te zijn als het gaat om het aanpakken van problemen, uitdagingen en kansen, en tegelijkertijd de controle te houden en elleboogruimte te behouden. Een hoge score van deze eigenschap wijst op mensen die zich niet laten tegenhouden door mogelijke beperkingen of gevestigde regels en routines. Een lage score wijst op mensen die er de voorkeur aan geven om zich strikt aan gespecificeerde beleidsregels en conventionele methoden te houden.

De Samenwerking eigenschap beschrijft het vermogen om gebruik te maken van structuren, gevestigde routines en regels als leidraad voor hun werk, tegen een achtergrond van de behoefte om zaken gedaan te krijgen, resultaten te behalen en vooruit te komen. Mensen met deze eigenschap vermijden liever confrontaties en werken aan het vinden van oplossingen die door andere mensen worden gesteund en die binnen de vastgestelde richtlijnen vallen. Mensen met een hoge score hebben een echte behoefte om normen, beleidsregels en conventionele werkmethoden te volgen en na te leven om de verantwoordelijkheid te delen en te voorkomen dat ze persoonlijke risico's moeten nemen. Een lage score beschrijft mensen die behoefte hebben aan speelruimte zonder zich al te strikt aan regels en richtlijnen te hoeven houden en er al te strikt mee om te gaan.

ONAFHANKELIJKHEID



Basisgedrag (B)

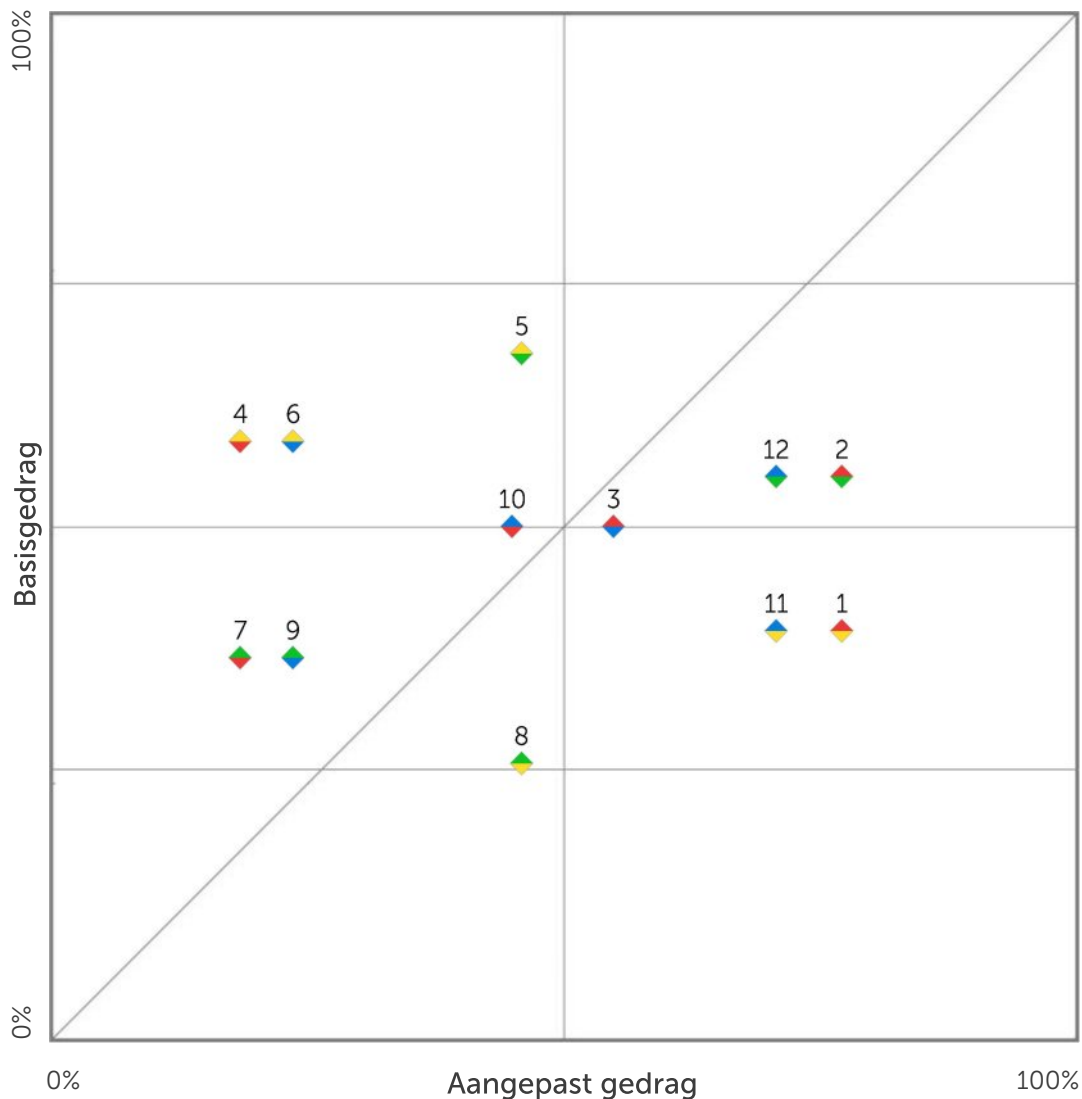
Onafhankelijkheid en openhartigheid zijn geen woorden die u het beste omschrijven. U stelt het op prijs andere mensen om u heen te hebben die u, indien nodig, om advies en ideeën kunt vragen. U trekt graag samen op met andere mensen om uw taken tot een goed einde te brengen. Afgesproken regels en voorschriften zijn zaken die u het liefst respecteert en waarvan u slechts in uitzonderlijke omstandigheden zou overwegen af te wijken. Uitdagingen en competities zijn zelden dingen die u stimuleren.

Aangepast gedrag (A)

U maakt geen opvallende aanpassingen van deze eigenschap.

In diagramvorm gepresenteerde eigenschappen

In onderstaande grafiek vindt u een krachtlijn (de schuine lijn) waarop zich de waarden van de eigenschappen bevinden als er geen verschil zou bestaan tussen het basis- en het aangepast gedrag. De afwijkingen aan de linkerkant van de krachtlijn betekenen dat de waarde van de betreffende eigenschap in uw aangepast gedrag lager is dan u normaal in uw basisgedrag zou hebben. De waarden aan de rechterkant geven aan dat u meer inspanning gebruikt om de eigenschap te tonen in het aangepast gedrag. In beide gevallen geldt dat het afwijken van de lijn iets is dat mentale inspanning vergt. Kijk aandachtig naar uw afwijkingen van de krachtlijn en analyseer of er iets is dat druk op u uitoefent in uw basis- of aangepast gedrag.



- | | | | |
|-------------------------|----------------------|----------------------|--------------------|
| 1: Prestatiegerichtheid | 2: Zelfmotivatie | 3: Onafhankelijkheid | 4: Invloed |
| 5: Enthousiasme | 6: Zelfverzekerdheid | 7: Volharding | 8: Bedachtzaamheid |
| 9: Principiële houding | 10: Samenwerking | 11: Voorzichtigheid | 12: Opmerksaamheid |

Inleiding WHY Index®

De WHY Index® is een analyse van uw persoonlijke drijfveren. Het instrument is bruikbaar in vele situaties waar de overeenkomsten en verschillen tussen mensen van belang zijn. Het kan bijvoorbeeld gebruikt worden in vakgebieden zoals persoonlijke ontwikkeling, werving, groepsontwikkeling, leiderschapsontwikkeling, verkoopontwikkeling, conflictantering en ook op het vlak van communicatie en samenwerking in een breder perspectief. De WHY Index® meet en beschrijft zowel de HOGE als de LAGE waarden in de verschillende indicatoren en laat zien waar u naar op zoek bent en u kracht geeft, maar ook wat u wilt vermijden of wat u stress of conflicten oplevert.

De WHY Index® rapport beschrijft waarom u op een bepaalde manier handelt, gebaseerd op uw persoonlijke waarden en houdingen. De WHY Index® helpt u ook te begrijpen waarom u bepaalde keuzes maakt en hoe u omgaat en samenwerkt met uw omgeving.

Tijd & Geld	- Uw relatie tot winst en verlies.
Theoretische probleemoplossing	- Uw visie op informatie en nieuws.
Omgeving	- Uw gevoel voor de omgeving.
Autonomie	- Uw visie op macht en invloed.
Sociaal bewustzijn	- Uw benadering naar andere mensen.
Vooruitgang	- Uw visie op leren en ontwikkeling.
Procedures	- Uw benadering van regels en voorschriften.
Praktische probleemoplossing	- Uw aanpak van de uitdagingen.

Achtergrond

Wat is dan motivatie? Het is belangrijk om onderscheid te maken tussen extrinsieke motivatie - iets doen om een beloning te krijgen, en intrinsieke motivatie - iets doen uit verlangen. De meesten van ons associëren het concept met plezier, vreugde en betrokkenheid voelen bij wat we doen. Desondanks is geld misschien wel de meest gebruikte manier om gemotiveerde medewerkers te creëren. Maar het is niet zonder problemen, en mogelijk niet eens de meest kosteneffectieve manier. Op de lange termijn kan dit betekenen dat mensen hun intrinsieke motivatie verliezen en in plaats daarvan afhankelijk worden van extrinsieke beloningen om te willen presteren.

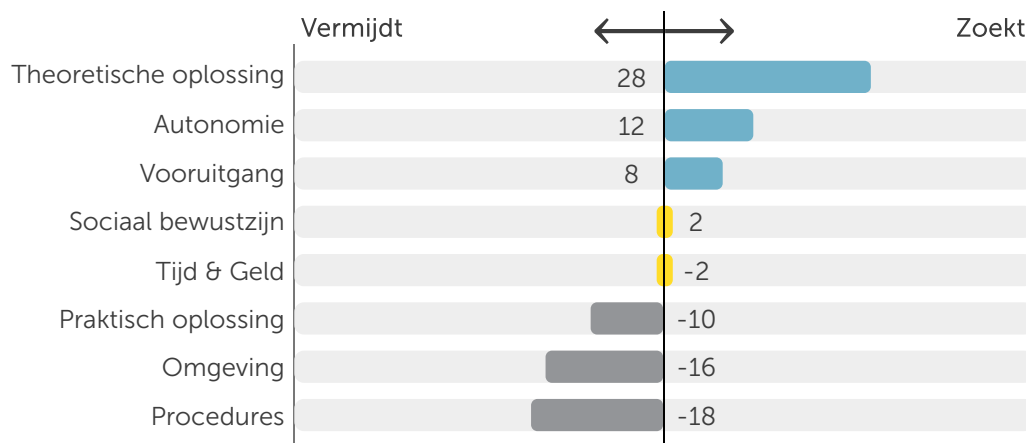
Men kan zeggen dat er drie hoofdprincipes zijn als het gaat om intrinsieke motivatie:

- Autonomie - mensen die hun eigen beslissingen nemen, zijn veel meer geïnteresseerd in het resultaat.
- Meesterschap - mensen die merken dat ze beter worden in hun beroep, zijn veel eerder geneigd om uitdagende taken aan te nemen en zich verder te ontwikkelen.
- Doel - mensen willen het gevoel hebben dat wat ze doen een zinvol doel dient dat groter is dan zichzelf.

Een organisatie of ondernemer kan geen intrinsieke motivatie bij mensen creëren. Wat wel mogelijk is, is het creëren van de juiste omstandigheden waarin zij tot bloei kunnen komen. Het is aangetoond dat de behoefte aan persoonlijke ontwikkeling een significant positief effect heeft op intrinsieke motivatie. Mensen met deze behoefte hebben een groter verlangen om te groeien in hun werk en daardoor een nog grotere intrinsieke motivatie om goed te presteren. Als er binnen een organisatie mogelijkheden zijn voor persoonlijke groei, is er dus een groot potentieel voor zeer intrinsiek gemotiveerde medewerkers.

WHY Index® – 8 Motivatoren

De teksten hieronder beschrijven uw persoonlijke WHY Index® Motivatieprofiel. De grafiek toont uw score op elk van de 8 WHY Index® Motivatoren in aflopende volgorde van prioriteit, van de hoogste naar de laagste waarde. De rechterkant van de grafiek (positieve waarden) toont wat u zoekt. De linkerkant (negatieve waarden) geeft aan wat u vermijdt. Elke motivator wordt beschreven op een manier volgens uw specifieke waarden.



Zoekt



Theoretische probleemoplossing

U verkiest rationeel en onpartijdig verschillende omstandigheden te onderzoeken zonder persoonlijke gevoelens, interpretaties of vooroordelen uw conclusies te laten beïnvloeden. Voor u is het van cruciaal belang dat u een volledig begrip heeft van een vraag voordat u een beslissing neemt. U zoekt graag naar feiten en informatie en ontdekt graag het grotere geheel. Het is leuk om kennis van zaken te hebben! U neemt graag een nadenkende houding aan en kunt soms de schoonheid, het praktische gebruik of de economische waarde van een object negeren. U vindt het leuk om relaties tussen zaken te vinden en te begrijpen. U bekijkt de werkelijkheid met een kritische en rationele blik.



Autonomie

U weet wat u wilt en bent bereid om uw mening te betwisten. Zelfs als u te maken krijgt met hevige weerstand, zult u uw focus niet verliezen. Uw motto zou kunnen zijn: Waar een wil is, is een weg. Controle en, tot op zekere hoogte, macht zijn belangrijk voor u. Controle kan op verschillende manieren tot uiting komen - als zelfcontrole, als controle over andere mensen en controle over situaties. U kunt ook de wens uiten om controle te hebben over belangrijke beslissingen en te beslissen wanneer, hoe en welke middelen u gebruikt.



Vooruitgang

U gelooft dat persoonlijke ontwikkeling een levenslang proces is. Het is een manier voor mensen om hun vaardigheden en kwaliteiten te ontwikkelen, zin te vinden in het leven, en zo langetermijndoelen te stellen om hun potentieel te bereiken en te maximaliseren. U bent geïnteresseerd in persoonlijke ontwikkeling en welzijn. U gedijt goed in omgevingen waar creatief en innovatief denken mogelijk is. Uw behoefte aan persoonlijke ontwikkeling kan zich uiten als een verlangen om uw eigen ideeën of die van andere mensen uit te proberen.

WHY Index® – 8 Motivatoren, vervolg...

2

Sociaal bewustzijn

U kunt zich vertrouwd maken met de gevoelens van een ander en wilt proberen het lijden te verlichten. Goed luisteren is een van uw natuurlijke kwaliteiten. U kunt vaak een probleem omdraaien en omdraaien om met een goede oplossing te komen. U bent geïnteresseerd in andere mensen, teamwerk en algemeen welzijn. U wordt vaak gezien als vriendelijk, aangenaam en onzelfzuchtig. U bent soms bereid om uw eigen verdiensten (bijv. in de vorm van tijd & geld) op te offeren als het voor iemand anders een verlies blijkt te zijn.

Vermijdt

-2

Tijd & Geld

Uw houding ten opzichte van geld is vaak ontspannen en pretentieloos. Uw ambitie is niet om uw financiële vermogen ten koste van alles te vergroten, maar om het te zien als een middel om te genieten van de geneugten van het leven. U bent voorzichtig en u zoekt de mogelijkheid om deel uit te maken van een context die u een gevoel van veiligheid en verbondenheid geeft. Als en wanneer u investeert, kijkt u eerder naar de praktische en zichtbare voordelen dan dat u persoonlijk gewin nastreeft. U bent vrijgevig met zowel tijd als geld, vooral met mensen die u kent en vertrouwt.

-10

Praktische probleemoplossing

Uw ervaring leert u dat handleidingen vaak de oplossing van een taak vergemakkelijken. Als er al een beschrijving is van hoe het verder moet, is het niet nodig om deze te veranderen. U zoekt liever hulp bij andere mensen als het gaat om plannen, bouwen, in elkaar zetten, repareren en repareren, van klein tot groot. Soms voelt u een frustratie tussen theorie en praktijk. U kunt een instructie lezen en begrijpen, maar vindt het soms moeilijk om het eindresultaat te zien. Uw netwerk van behulpzame mensen is goud waard.

-16

Omgeving

Voor u is het belangrijker om een oplossing te bieden voor een probleem dat werkt. Het feit dat het uiterlijk iets te wensen overlaat, doet er niet toe. Schoonheid is ondergeschikt aan functie. U vindt uw omgeving, design en schoonheid minder belangrijk. U kijkt liever naar hoe alles werkt en hoe het samenwerkt. U bent niet gehecht aan een stijlvolle, mooi versierde omgeving, maar geeft de voorkeur aan een meer rationele en functionele omgeving of werkplek.

-18

Procedures

U bent bereid om meningen te respecteren en te accepteren die afwijken van uw eigen mening. Uw basisopvatting is dat de mens in staat moet zijn om over zijn eigen leven te beslissen. Nieuwe ideeën zijn altijd verfrissend en kunnen iedereen naar een beter leven leiden. U ziet het leven als flexibel en veranderlijk en vol mogelijkheden. U bouwt uw leven niet op tradities. U verkent liever en staat open voor nieuwe oplossingen, nieuwe benaderingen en nieuwe mogelijkheden. Deze benadering van het leven kan soms leiden tot communicatieproblemen met mensen die een meer traditionele kijk op het leven hebben.

Kracht

Om te beheren en te ontwikkelen wat u motiveert en drijft, is het belangrijk dat u verschillende aspecten van uw eigen reactie en die van andere mensen in verschillende contexten begrijpt. Sommige situaties geven u kracht, andere zorgen ervoor dat u kracht verliest, terwijl weer andere weerstand of zelfs conflicten opwekken. De dynamiek tussen de verschillende motivatoren bepaalt uw manier van omgaan met de omgeving. In dit deel van het rapport stellen we u verschillende benaderingen voor om over na te denken. Sommige beschrijvingen zullen voor u vanzelfsprekend lijken; sommige kunnen blinde vlekken zijn, en andere kunnen gevoeliger punten zijn.

Het geeft u kracht wanneer

- het toegestaan wordt om verschillende invalshoeken te bespreken en te onderzoeken vooraleer een gezamenlijke beslissing te nemen.
- u weerstand overwint en de lof en erkenning ontvangt die u verdient.
- u en de mensen om u heen met elkaar kunnen bespreken hoe u uw doelen gaat bereiken, individueel of gezamenlijk.
- u erin slaagt een ander persoon te helpen een oplossing te vinden voor een moeilijk probleem of dilemma.
- u uzelf mag verwennen en op het gouden randje van het leven te leven.
- u samenwerkt met mensen die de oplossing van een probleem op dezelfde manier zien als u - volg de instructies zonder afwijkingen, en de meeste dingen zullen worden opgelost!
- het doel is om een werkend en nuttig product te ontwikkelen zonder rekening te houden met het uiterlijk.
- u dapper genoeg bent om voor uzelf op te komen.

U verliest kracht wanneer

- mensen emotionele argumenten een beslissing laten beïnvloeden.
- ondanks hard werken, u niet gelooft dat u het doel nadert.
- mensen in uw omgeving niet geïnteresseerd zijn in verandering en ontwikkeling.
- uw wil om te helpen niet gewaardeerd wordt door de persoon in kwestie.
- het blijkt dat de meeste dingen in het leven tenslotte over geld gaan.
- er onnodig tijd wordt besteed aan het oplossen van een probleem dat, volgens u, al is opgelost.
- de functie geen prioriteit is.
- de regels een excuus worden om de persoonlijke vrijheid van anderen te beperken.

Conflict / Suggesties

Om te beheren en te ontwikkelen wat u motiveert en drijft, is het belangrijk dat u verschillende aspecten van uw eigen reactie en die van andere mensen in verschillende contexten begrijpt. Sommige situaties geven u kracht, andere zorgen ervoor dat u kracht verliest, terwijl weer andere weerstand of zelfs conflicten opwekken. De dynamiek tussen de verschillende motivatoren bepaalt uw manier van omgaan met de omgeving. In dit deel van het rapport stellen we u verschillende benaderingen voor om over na te denken. Sommige beschrijvingen zullen voor u vanzelfsprekend lijken; sommige kunnen blinde vlekken zijn, en andere kunnen gevoeliger punten zijn.

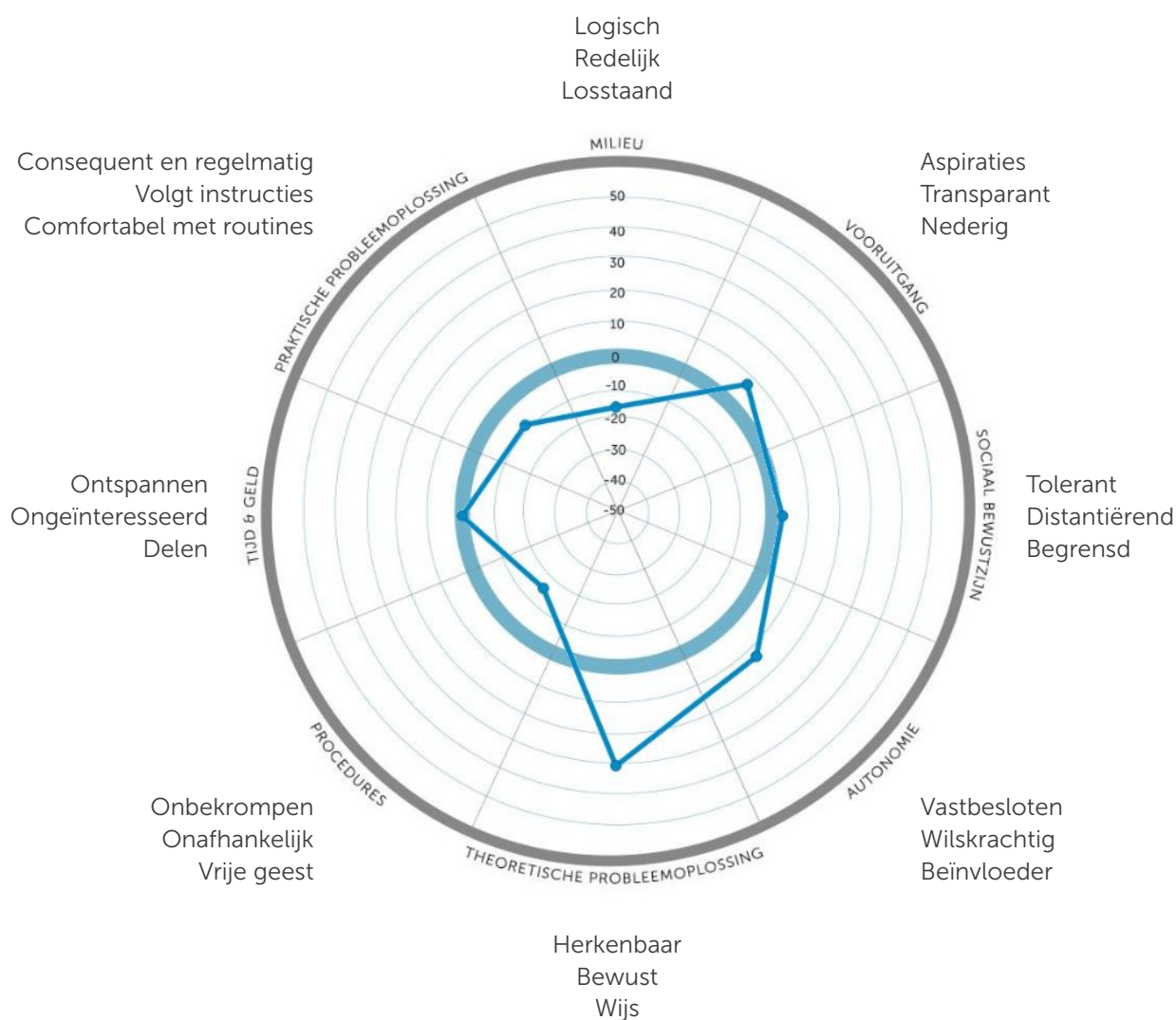
Het kan tot conflicten leiden wanneer

- u niet in staat bent geweest om een beslissing te beïnvloeden die u verkeerd vindt en die een feitelijke basis mist.
- u belandt op een ramkoers met iemand die pleit voor andere meningen dan die van u.
- u ontmoedigd wordt in uw zoektocht om uw doelen te ontwikkelen en te bereiken.
- u vindt dat u te veel tijd heeft besteed aan het helpen van anderen, waardoor uw taken worden getroffen.
- u beschuldigd wordt van misbruik van financiële middelen.
- iemand een betere oplossing wil vinden voor een probleem waarvoor er al een geaccepteerde oplossing is.
- de discussie over bijvoorbeeld welke kleur schaduw te gebruiken, onredelijk lang kan duren in plaats van te onderzoeken of het product/dienst werkt.
- op verschillende onderwerpen slechts één visie is toegestaan, als de juiste.

Zaken om te overwegen

- Soms kan het waardevol zijn om ook naar meer emotionele argumenten te luisteren.
- Wilskracht is te vergelijken met een spier die moe wordt van overmatig gebruik. Gebruik het daarom op het juiste moment.
- Sommige mensen zijn blij met het leven zoals het is, zonder dat ze altijd nieuwe dingen moeten leren.
- De zorg voor anderen is positief, maar vergeet niet het echte verantwoordelijkheidsgebied te vermelden.
- Er is een niveau waar meer geld ons niet gelukkiger zal maken.
- Soms zijn er geen handleidingen beschikbaar!
- Soms kan het uiterlijk belangrijker zijn dan de functie.
- Het nemen van onverwachte wegen en het verlaten van de groep is soms pijnlijk.

Motivatie Indicator Radar



De grafiek hierboven geeft uw waarde weer op elk van de 8 motivatoren van de WHY Index®. Elke motivator wordt voorgesteld met 3 verschillende indicatoren die overeenkomen met de sterkte van uw motivator. Voel u vrij om met een pen de indicatoren/bijvoeglijke naamwoorden rond de grafiek aan te kruisen die u in uzelf herkent. Laat de indicatoren die u niet herkent, ongevinkt.

Kopieer vervolgens de gemarkeerde indicatoren/bijvoeglijke naamwoorden naar de linkerzijde van de volgende pagina van het rapport. Gelieve de indicatoren per motivator gescheiden te houden. Aan de rechterkant kunt u dan nadenken over hoe deze Indicatoren/bijvoeglijke naamwoorden u beïnvloeden in verschillende situaties, bijvoorbeeld op het werk, in samenwerking met...

Begin met situatie 1 en probeer na te denken over hoe de verschillende Motivatoren en hun respectievelijke gemarkeerde Indicatoren u beïnvloeden. Ga dan verder met de volgende situatie tot u klaar bent met alle situaties. Als u wilt, kunt u uw eigen situaties creëren en de Motivatoren en Indicatoren gebruiken om meer situaties te analyseren. Dezelfde Motivatoren en Indicatoren kunnen in verschillende situaties gebruikt worden.

Mogelijke situaties

Profiel kaart

Deze pagina bevat uw persoonlijke profielkaart. Knip de afbeelding/grafiek uit langs de lijnen, vouw het dubbel en lamineer het.

