

DISCOVER

Jerry van Staveren

25 november, 2019

DISCOVER Potentieel

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

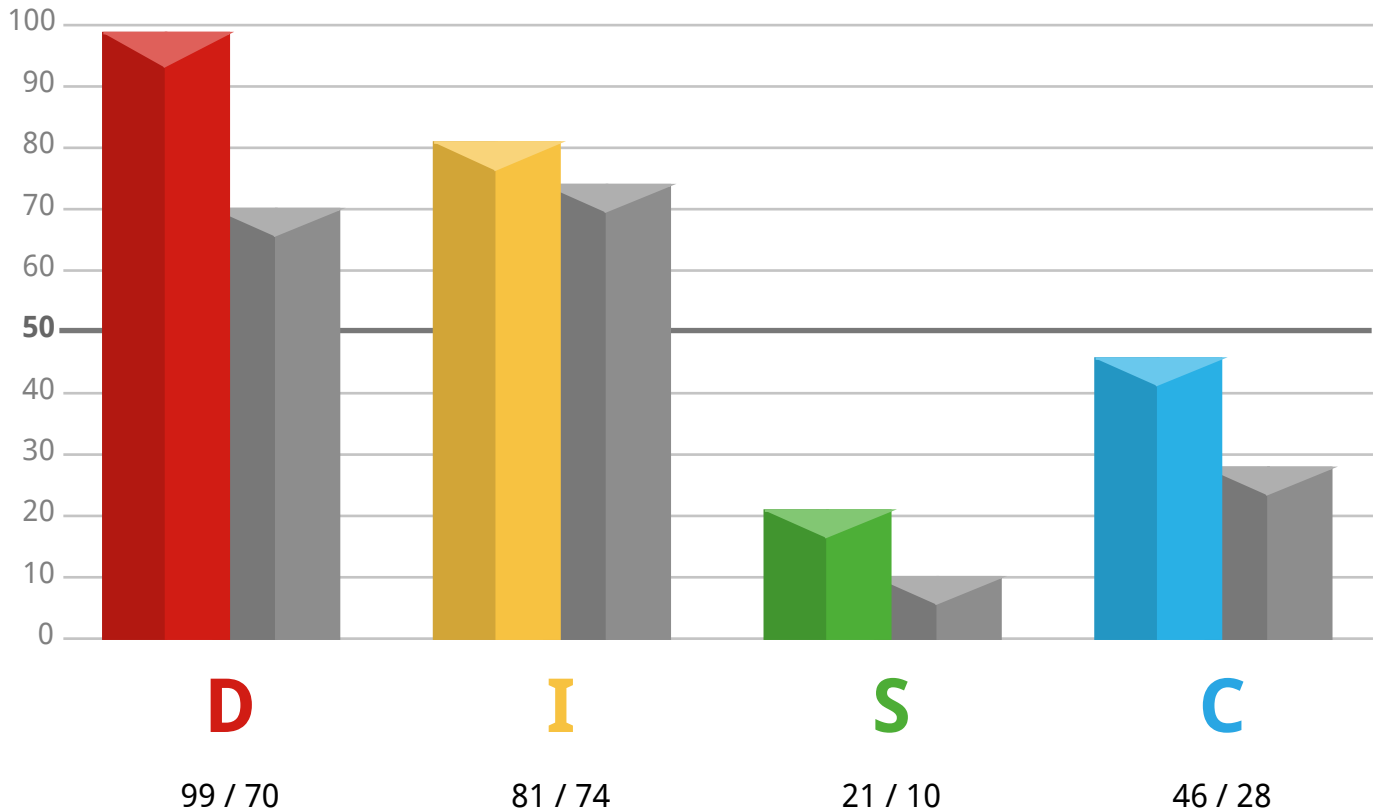
U krijgt naast een goed inzicht in uw zichtbare gedrag ook een goed inzicht in uw onderliggende persoonlijke drijfveren, passies en natuurlijke talenten. Met deze unieke combinatie van inzichten kunt u uw potentieel maximaal gaan ontwikkelen.

WAT  Gedrag
WAAROM  Drijfveren
HOE  Talenten

DISCOVER door Mastermind
discover@mastermind.eu
www.mastermind.eu/coaching



Uw scores op 4 dimensies van gedrag



Uw natuurlijke gedragsstijl (in kleur):

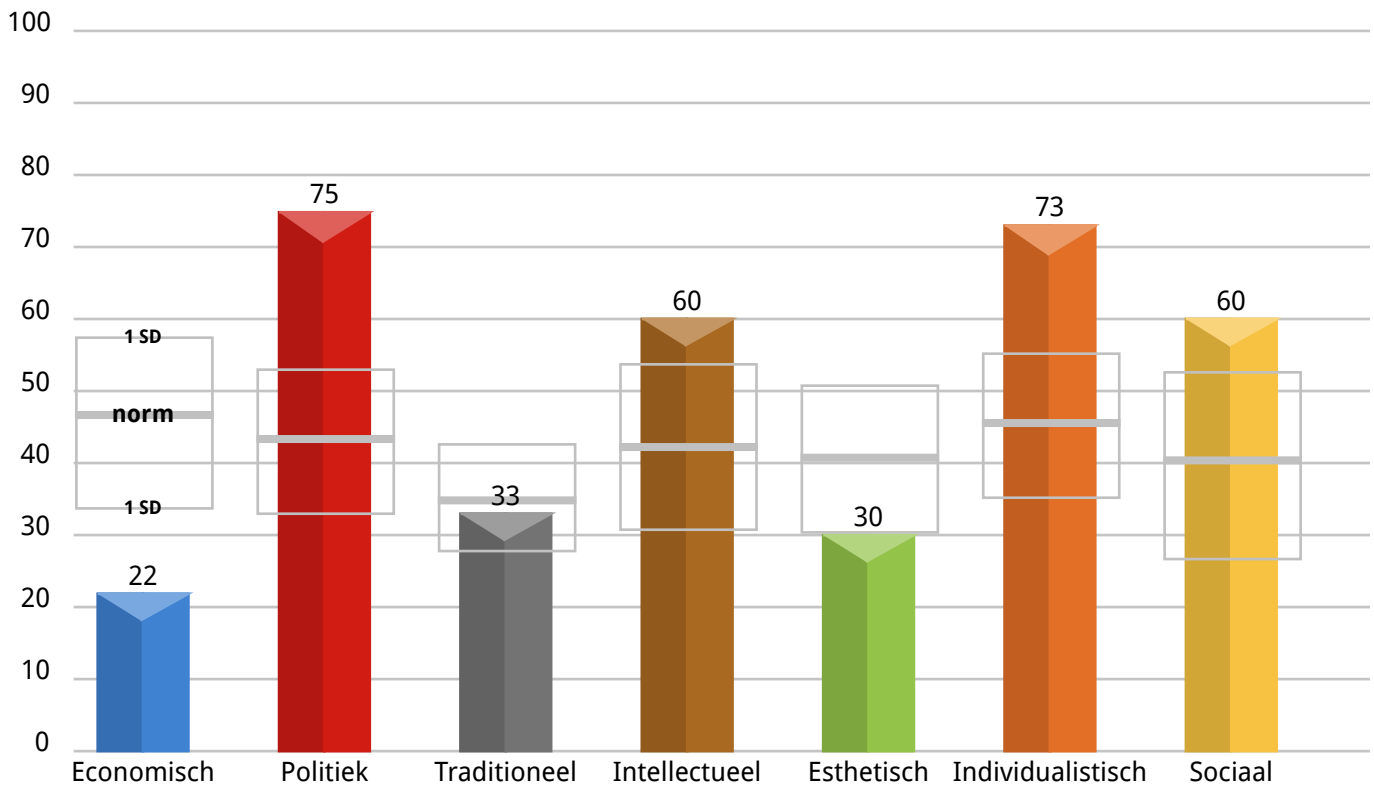
Deze gedragsstijl beschrijft het gedrag dat u laat zien wanneer u het meest uzelf bent: de comfortzone in uw gedrag. Deze gedragsstijl kost u relatief weinig energie en u laat deze stijl waarschijnlijk zien op vrije dagen of bij de interactie met familie en vrienden. Het is ook de gedragsstijl waar u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

Uw aangepaste gedragsstijl (in grijs):

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



Uw scores op 7 dimensies van motivatie



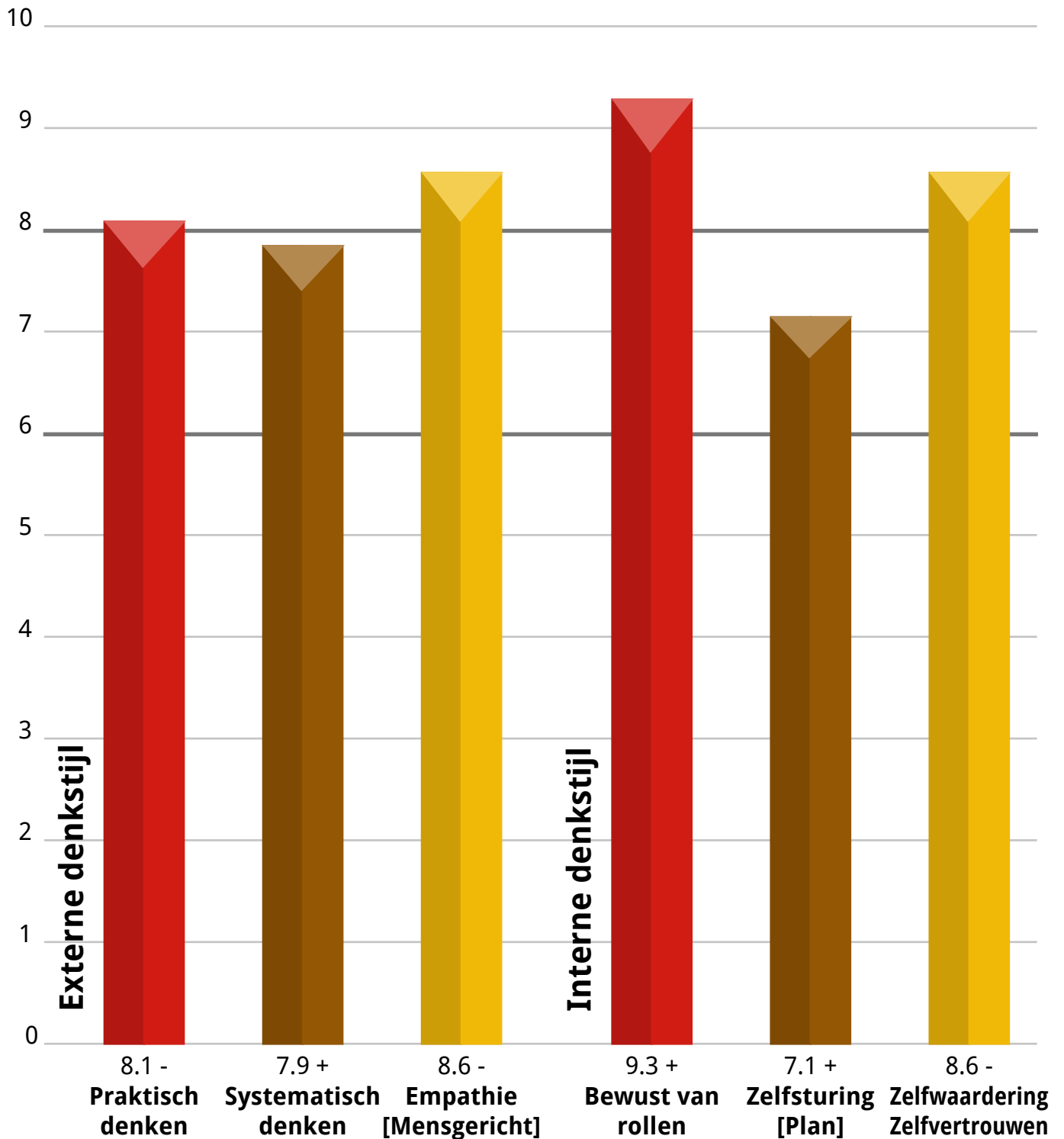
Zeer laag Economisch	U richt zich bij voorkeur op de behoeftes en het helpen van anderen.
Zeer hoog Politiek	U hecht veel waarde aan een rol met status, macht of invloed waarbij u de lat voor uzelf en anderen hoog kunt leggen.
Gemiddeld Traditioneel	U heeft waardering voor orde, regelmaat en structuur, maar u functioneert ook prima zonder.
Hoog Intellectueel	U wilt een probleem of situatie eerst goed begrijpen voordat u conclusies trekt of tot actie over gaat.
Laag Esthetisch	U vindt de inhoud belangrijker dan de vorm en beoordeelt zaken vooral op hun nut en noodzaak.
Zeer hoog Individualistisch	U bent het liefst een vrije geest, niet belemmerd door bestaande structuren en conventies.
Hoog Sociaal	U vindt het belangrijk om andere mensen te helpen, bijvoorbeeld bij hun persoonlijke groei en ontwikkeling.

Jerry van Staveren



Uw scores op 6 dimensies van denken

0.94 / 0.92



Jerry van Staveren



Gedrag

WAT laat u zien in uw gedrag?



4 Dimensies van gedrag

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

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

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

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

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

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

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



Uw gedrag, energie en rollen

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

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

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

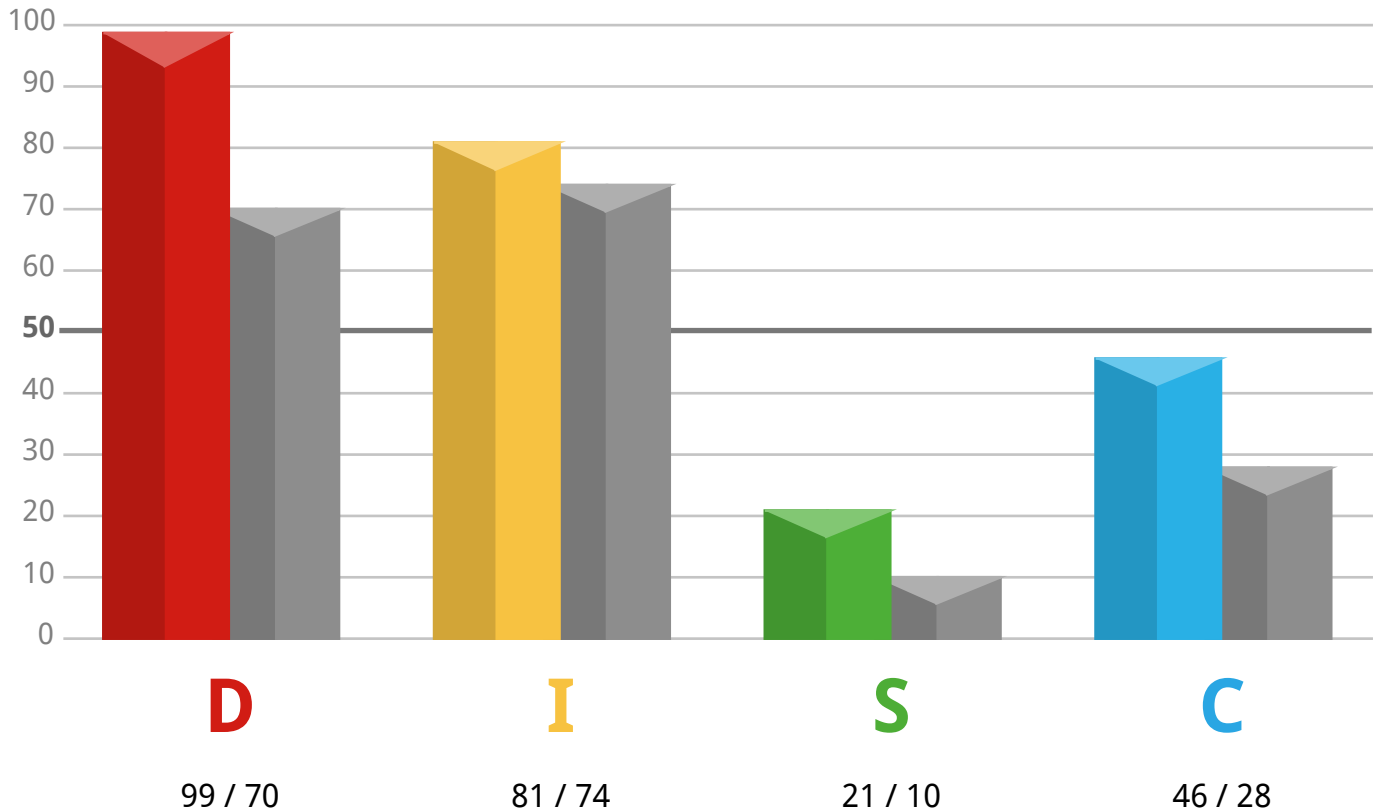
Acteren vanuit óf uw comfortzone óf uw stretchzone is een zaak van persoonlijke keuze en ambitie. Zijn de scores in uw natuurlijke en aangepaste gedrag vergelijkbaar (tot 30 punten verschil), dan acteert u op dit ogenblik waarschijnlijk redelijk vanuit uw comfortzone. Uw huidige rol kost u weinig energie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

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

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



Uw scores op 4 dimensies van gedrag



Uw natuurlijke gedragsstijl (in kleur):

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

Uw aangepaste gedragsstijl (in grijs):

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



Uw natuurlijke gedrag

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

- U kunt snel en praktisch denken als dit nodig is.
- U bent verbaal sterk en hebt veel overtuigingskracht. Dit komt door uw hogere D en I scores.
- U bent zelfverzekerd, onafhankelijk en een zelfstarter die sterk competitief ingesteld is.
- U stelt voor u zelf en anderen ambitieuze doelen op en u verwacht dat iedereen zich 100% inspant om deze te bereiken.
- U hebt het zeldzame talent om mensen op een positieve manier sterk te beïnvloeden zonder dat zij dit doorhebben.
- U bent in staat om anderen te helpen het maximale uit zich zelf te halen door ze doelen te geven, ze te inspireren en ze te overtuigen.
- U houdt graag de controle over uw projecten en acties.
- U handelt sneller dan de meeste andere mensen en u bent een voorbeeld van iemand die goed kan multitasken.



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:

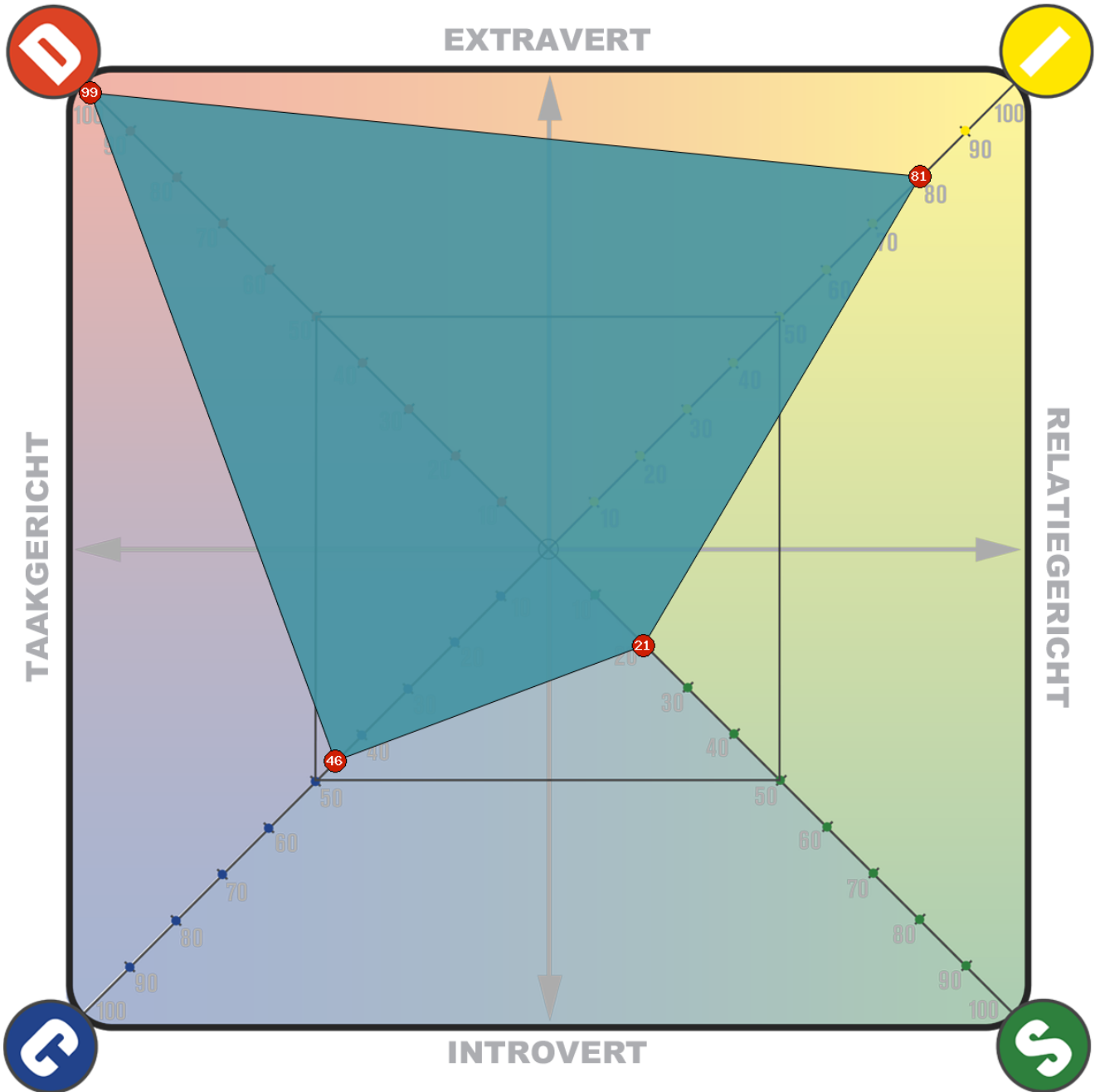
- U kunt snel en praktisch denken wanneer u spreekt met interne en externe stakeholders.
- Op uw werk bent u verbaal sterk met veel overtuigingskracht.
- U bent zelfverzekerd, onafhankelijk en een zelfstarter die sterk competitief ingesteld is.
- U stelt voor uzelf en anderen ambitieuze doelen op en u verwacht dat iedereen zich 100% inspant om deze te bereiken.
- U richt zich sterk op het snel en met succes afronden van projecten en tegelijkertijd werkt u aan het optimaliseren van de teamprestaties.
- U bent in staat om anderen te helpen het maximale uit zichzelf te halen door ze doelen te geven, ze te inspireren en ze te overtuigen.
- U houdt graag de controle over uw projecten en acties.
- U handelt sneller dan de meeste andere mensen en u bent een voorbeeld van iemand die goed kan multitasken.



4 dimensies van gedrag en de daaraan gerelateerde gedragskenmerken

Dominantie	Interactie	Stabiliteit	Conformiteit
Problemen: Hoe u problemen oplost en resultaten bereikt	Mensen: Hoe u met andere mensen omgaat en uw emoties toont	Tempo: Hoe u reageert op veranderingen en tempowisselingen	Procedures: Hoe u omgaat met procedures en protocollen
Hoge D	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 Grensverkennend
Lage D	Lage I	Lage S	Lage C

Jerry van Staveren



Jerry van Staveren



DOMINANTIE

= Hoe u problemen oplost en resultaten bereikt

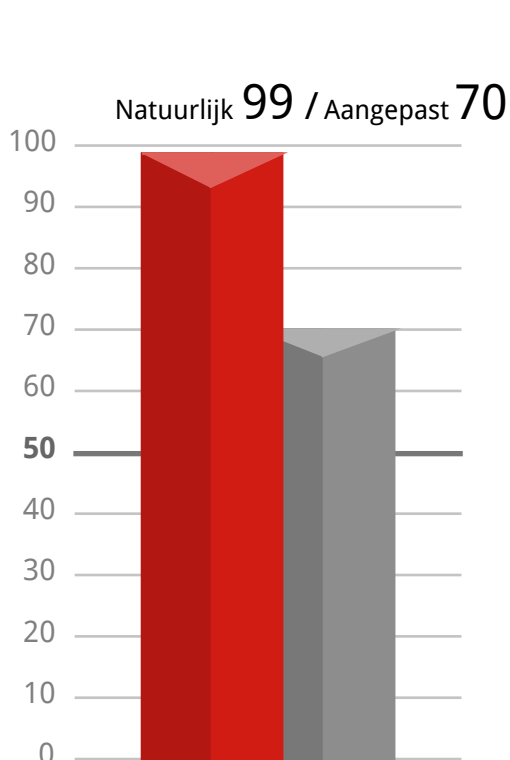
De D in DISC staat voor Dominantie. In de grafiek onderaan de bladzijde ziet u uw scores in dit kwadrant. Deze scores zijn gebaseerd op het patroon dat we zagen in uw antwoorden. Een hoge score is niet goed en een lage score is niet slecht. Het betreft namelijk een heel spectrum aan gedragskenmerken.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

- U wordt soms door anderen gezien als op uzelf gericht, dit speelt vooral bij mensen die minder zelfverzekerd zijn.
- U bent besluitvaardig en u durft risico's te nemen.
- U bent een goede zelfstarter die altijd lijkt te beschikken over een groot gevoel voor urgentie.
- U kunt erg veeleisend zijn en geeft liever leiding dan dat u volgt.
- U eist van uzelf en van uw collega's prestaties van een hoog niveau.
- U benadert de dingen meestal krachtig en direct.



INTERACTIE

= Hoe u met andere mensen omgaat en uw emoties toont

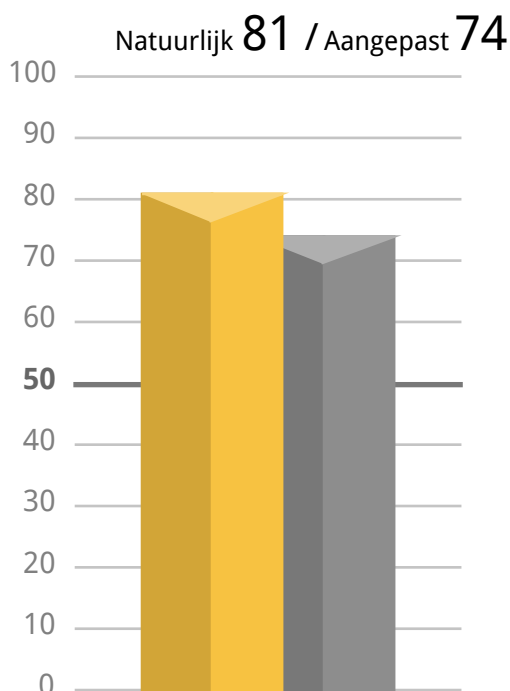
De I in DISC staat voor Interactie. In de grafiek onderaan de bladzijde ziet u uw scores in dit kwadrant. Deze scores zijn gebaseerd op het patroon dat we zagen in uw antwoorden. Een hoge score is niet goed en een lage score is niet slecht. Het betreft namelijk een heel spectrum aan gedragskenmerken. 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 ontmoet altijd graag en gemakkelijk nieuwe mensen. Niemand is voor u een vreemde.
- U werkt altijd zeer enthousiast met anderen samen.
- U bent meestal niet super georganiseerd en hebt weinig oog voor de details.
- U hebt veel vertrouwen in anderen, hierdoor raakt u soms teleurgesteld in uw medemens.
- U bent sociaal, gezellig en open met bijna iedereen die u ontmoet.
- U neemt soms te impulsief beslissingen.



STABILITEIT

= Hoe u reageert op veranderingen en tempowisselingen in uw werkomgeving

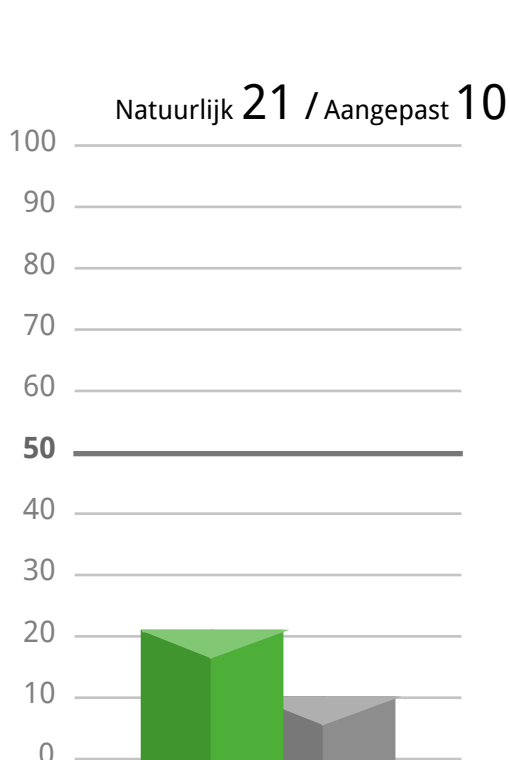
De S in DISC staat voor Stabiliteit. In de grafiek onderaan de bladzijde ziet u uw scores in dit kwadrant. Deze scores zijn gebaseerd op het patroon dat we zagen in uw antwoorden. Een hoge score is niet goed en een lage score is niet slecht. Het betreft namelijk een heel spectrum aan gedragskenmerken.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

- U houdt van afwisselend en gevarieerd werk.
- U bent altijd in voor nieuwe ideeën en veranderingen.
- U houdt van dynamische en onvoorspelbare omgevingen waarin altijd weer iets nieuws gebeurt.
- U zoekt veel vrijheid voor uzelf of de vrijheid om resultaten op geheel eigen wijze te bereiken.
- U werkt bij voorkeur in een dynamische omgeving, of u creëert er één voor uzelf.
- U hebt liever een ongestructureerde werkomgeving dan één met te veel regels en structuur.



CONFORMITEIT

= Hoe u omgaat met regels die worden vastgesteld door anderen

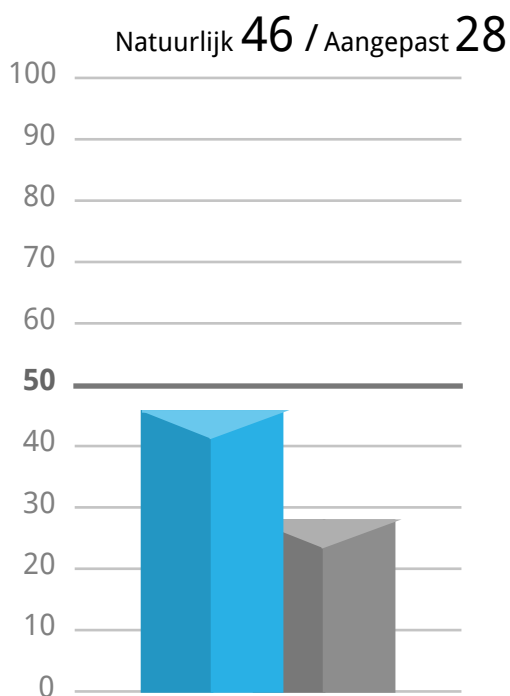
De C in DISC staat voor Conformiteit. In de grafiek onderaan de bladzijde ziet u uw scores in dit kwadrant. Deze scores zijn gebaseerd op het patroon dat we zagen in uw antwoorden. Een hoge score is niet goed en een lage score is niet slecht. Het betreft namelijk een heel spectrum aan gedragskenmerken.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

- U handelt liever op basis van uw eigen inzichten dan dat u regels en normen van anderen volgt.
- U bent flexibel genoeg om zowel met veel als met weinig structuur te werken.
- Voor u geldt dat het doel de middelen heiligt.
- Voor u zijn regels slechts richtlijnen.
- U kunt door anderen gezien worden als iemand die zich niet altijd houdt aan gemaakte afspraken.
- U begrijpt het nut en de noodzaak van regels en procedures maar vindt ook dat ze praktisch en gericht op het behalen van resultaat moeten zijn.



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:

- Alle kansen om met een verscheidenheid aan interne en externe mensen samen te werken aan te pakken.
- Veel afwisselende activiteiten te hebben en af en toe ook eens iets totaal anders te gaan doen, zodat u zich niet verveelt.
- Er rekening mee te houden dat niet iedereen altijd hetzelfde gevoel voor urgentie heeft als u.
- U bewust te zijn van waar uw gezag begint en waar het eindigt.
- Te kiezen voor managementrollen of meer verantwoordelijkheid.
- Veel ruimte te krijgen voor uw eigen ideeën en initiatieven.
- Uw werk goed te organiseren.
- Wat beter binnen de grenzen van uw bevoegdheden, de regels of de opgestelde normen te blijven.



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:

- Een leiderschapspositie waarin u uw energie en wil om te slagen kwijt kunt.
- Bevoegdheden in lijn en balans met uw verantwoordelijkheden.
- Management met een participatieve en coachende stijl van leiderschap.
- Kansen en aanmoedigen om nieuwe ideeën uit te proberen.
- De controle over uw eigen verantwoordelijkheden en carrière pad.
- Zoveel vrijheid en autonomie als mogelijk.
- Veel vrijheid en weinig detail- of routinewerk.
- Een platform voor uw ideeën.



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 kunt nieuwe ideeën initiëren en anderen hiervoor vervolgens enthousiasmeren.
- U bent zeer goed in het initiëren van nieuwe activiteiten of het bepalen van een nieuwe richting voor het team of voor de organisatie.
- U kunt met veel vertrouwen een zeer boeiend verhaal presenteren aan zowel kleine als grote groepen mensen.
- U kunt een nieuw verhaal goed presenteren aan een publiek en ze overtuigen van het nut en de noodzaak van zaken.
- U bent zeer goed in dingen voor elkaar krijgen.
- U stelt hoge eisen uzelf en aan anderen binnen het team.
- U kunt aan vele projecten en activiteiten tegelijkertijd werken en toch het overzicht houden.
- U bent zeer goed in het initiëren van nieuwe projecten of het verkennen van nieuwe terreinen voor de organisatie.



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:

- Uitdagende opdrachten.
- Een omgeving met veel vrijheid, een goede ondersteuning en weinig supervisie.
- Verantwoordelijkheden waarbij u veel contact met mensen hebt.
- Opdrachten die een beroep doen op uw actiegerichtheid.
- Belangrijke opdrachten waarmee u carrière kunt maken.
- Veel afwisselend werk en veel projecten tegelijkertijd.
- Een omgeving waarin innovatie beloond wordt.
- Opdrachten waarbij u veel (groepen van) mensen kunt motiveren en overtuigen.



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 kunt soms selectief gaan luisteren waardoor u alleen nog maar hoort wat u wilt horen.
- U gaat soms teveel uit van "Het doel heiligt alle middelen".
- U hebt soms te ambitieuze doelstellingen of onrealistische verwachtingen voor uzelf of anderen.
- U kunt rusteloos of ongeduldig worden bij zeer intensieve en complexe processen of bij werk dat maar langzaam vordert.
- U houdt soms te weinig rekening met de gevoelens van anderen.
- U kunt soms wat intimiderend op anderen overkomen door uw gedrevenheid en uw dominante houding.
- U kunt uw interesse in een project of initiatief gaan verliezen als de uitdaging weg is of als iets een routine geworden is.
- U kunt ongeduldig worden, zeker bij mensen die niet net zo snel als u denken of werken.



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 geeft eerder instructies dan dat u het leren faciliteert.
- U loopt soms te snel door de lesstof heen en geeft dan onvoldoende informatie.
- U houdt er niet van om steeds dezelfde training te geven.
- U houdt van een improviserende stijl van trainen.
- U geeft liever het goede voorbeeld dan feiten en theorieën.
- U verwacht van anderen dat ze de verantwoording nemen voor hun eigen ontwikkeling.
- U kunt soms wat snel geïrriteerd raken als deelnemers u frustreren.

Uw persoonlijke leerstijl:

- U kijkt naar praktische toepasbaarheid en resultaten.
- U houdt van een balans tussen soms zelfstudie en leren in groepsverband.
- U relateert ideeën graag aan praktische toepassingen en ervaringen.
- U leert door soms wat risico's te nemen in het contact met anderen.
- U leert omdat u zichzelf verder wilt ontwikkelen en omdat u carrière wilt maken.
- U bepaalt graag zelf uw leerdoelen, leertempo en leeropdrachten.
- U houdt niet van abstracte concepten maar van concrete en praktische ideeën.



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 Jerry:

- Wees duidelijk in uw uitleg.
- Zorg dat het gesprek bij het onderwerp blijft.
- Rond af met een goede samenvatting en duidelijke actiepunten voor alle betrokkenen.
- Kom met uitspraken of aanbevelingen van mensen die als belangrijk gezien worden.
- Kom snel ter zake en blijf niet maar doorpraten.
- Wees precies en specifiek in wat er door wie gedaan moet worden.
- Geef complimenten voor de ideeën en mogelijke resultaten, niet voor de persoon.

De DON'Ts in de communicatie met Jerry:

- Vergeet of verlies belangrijke zaken voor een meeting of project niet.
- Vermijd langdurige discussies en tijd verspillen.
- Vermijd vage of halve beslissingen en zorg dat er een concreet actieplan is.
- Houd niet te strikt aan de agenda vast.
- Laat geen ruimte voor vage excuses later in het proces.
- Laat u niet afleiden van kwesties die besproken moeten worden.
- Als u het met hem of iemand anders oneens bent, word dan niet persoonlijk.



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

DEEL 1: Interpretatie van uw persoonlijke DISC scores

DOMINANTIE:

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

INTERACTIE:

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

STABILITEIT:

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

CONFORMITEIT:

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

Uw natuurlijke gedragsstijl:

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

Uw aangepaste gedragsstijl:

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



DEEL 2: Aanvullende interpretatie

Tips voor een betere effectiviteit:

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

Tips voor een betere motivatie:

Wat hebt u nodig om gemotiveerd te blijven?

Uw sterke punten:

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

Uw ideale werkomgeving:

Hoe goed past uw huidige werkomgeving bij uw natuurlijke gedragsstijl?

Persoonlijke aandachtspunten:

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

Uw trainings- en leerstijl:

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

Tips in de communicatie met u:

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



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

DEEL 3: Uw persoonlijke succes

Ondersteunend voor succes:

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

Belemmerend voor succes:

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



Drijfveren

WAAROM doet u de dingen die u doet?



7 Dimensies van motivatie

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

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

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

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

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



Uw drijfveren, energie en rollen

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

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

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

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

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

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



7 Dimensies van motivatie

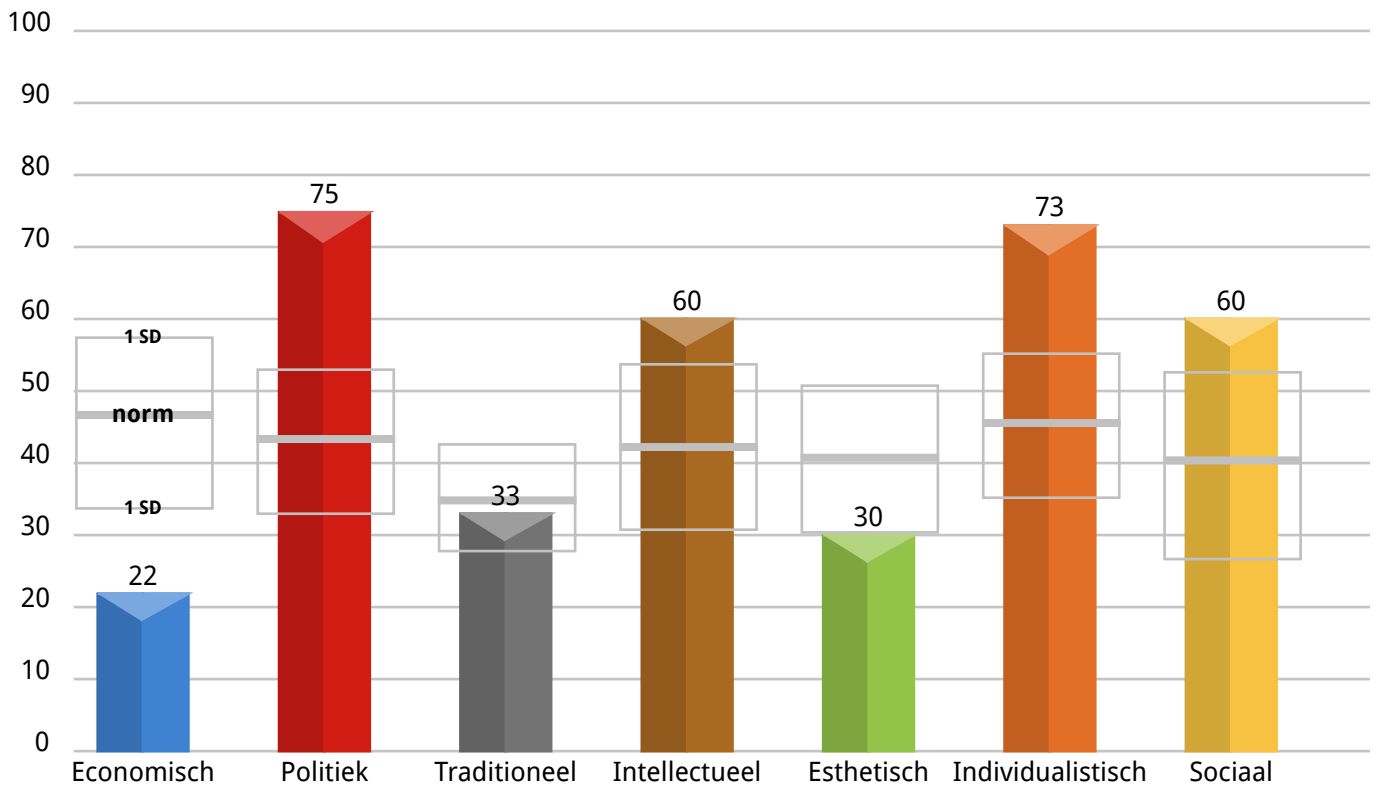
Uw drijfveren hebben vaak bewust of onbewust veel invloed op uw acties en gedrag. Met een goed inzicht in uw drijfveren begrijpt u nog beter WAAROM u dingen doet. Omdat bewuste of onbewuste drijfveren ook voor anderen vaak niet direct zichtbaar zijn is het goed om af en toe eens wat opener met collega's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

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

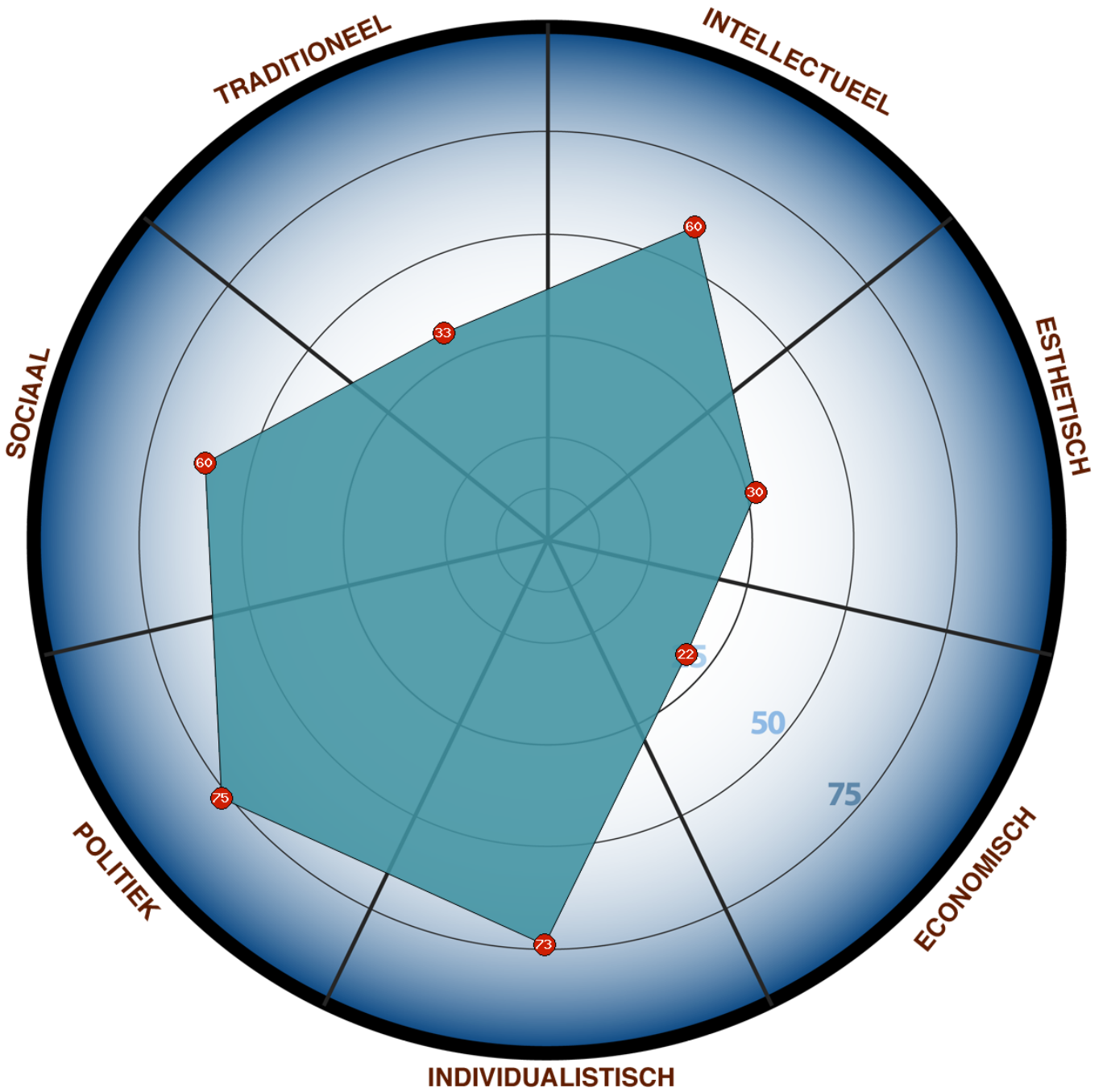
Drijfveer	Het streven naar
Economisch	Geld, praktische resultaten, opbrengsten
Politiek	Controle, macht, invloed
Traditioneel	Orde, regelmaat, structuur
Intellectueel	Kennis, inzicht, leren
Esthetisch	Vorm, balans, harmonie, zelfexpressie
Individualistisch	Onafhankelijkheid, eigen identiteit
Sociaal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



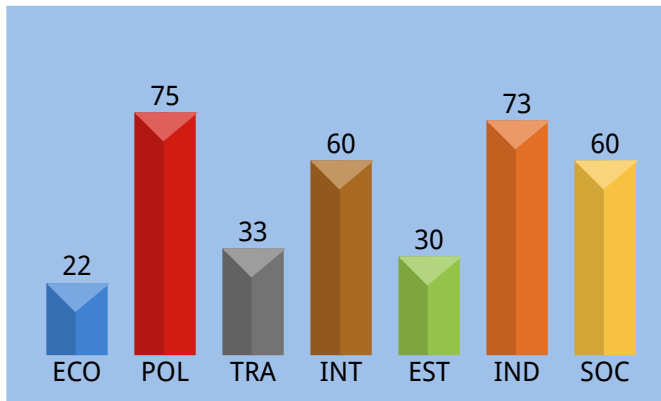
Uw scores op 7 dimensies van motivatie



Zeer laag Economisch	U richt zich bij voorkeur op de behoeftes en het helpen van anderen.
Zeer hoog Politiek	U hecht veel waarde aan een rol met status, macht of invloed waarbij u de lat voor uzelf en anderen hoog kunt leggen.
Gemiddeld Traditioneel	U heeft waardering voor orde, regelmaat en structuur, maar u functioneert ook prima zonder.
Hoog Intellectueel	U wilt een probleem of situatie eerst goed begrijpen voordat u conclusies trekt of tot actie over gaat.
Laag Esthetisch	U vindt de inhoud belangrijker dan de vorm en beoordeelt zaken vooral op hun nut en noodzaak.
Zeer hoog Individualistisch	U bent het liefst een vrije geest, niet belemmerd door bestaande structuren en conventies.
Hoog Sociaal	U vindt het belangrijk om andere mensen te helpen, bijvoorbeeld bij hun persoonlijke groei en ontwikkeling.



Jerry van Staveren



De economische dimensie:

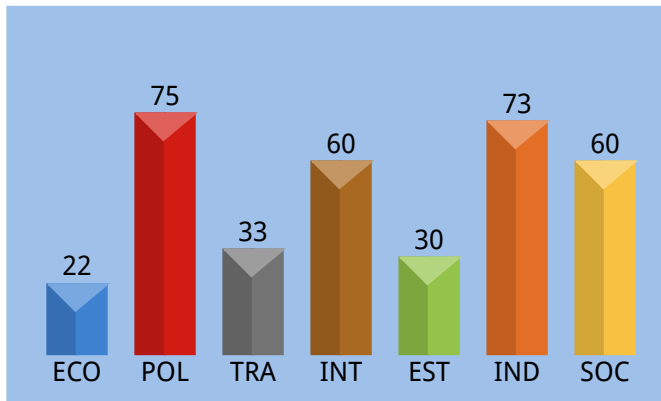
Deze dimensie laat zien in welke mate u eraan hecht dat uw tijd, energie en inspanningen ook iets concreets opleveren: een bottom-line eindresultaat; materiële zekerheid; of (financiële) onafhankelijkheid.

[1] Algemene kenmerken:

- Uw score is een indicatie dat u weinig belang hecht aan materiële zaken of dat u al beschikt over een zekere mate aan financiële stabiliteit en zekerheid.
- Uw lage score op de economische drijfveer is een indicatie dat u niet alleen door geld en door praktische opbrengsten gedreven wordt. Dit houdt niet in dat u een goede (financiële) compensatie niet op prijs stelt.
- U gebruikt materiële zaken of geld niet als een meetlat waarlangs u uw persoonlijke succes afmeet.
- Kijk ook goed naar uw scores op de anderen drijfveren. Deze geven u een beter en completer beeld van wat u drijft in het leven en uw werk.
- Uw lage score op de economische drijfveer houdt waarschijnlijk in dat u zich in uw werk en leven niet alleen richt op materiële zaken, een bonusstructuur of een hoog salaris.

[2] Sterke punten:

- U geeft niet veel om financiële incentives. De andere drijfveren in deze analyse geven u waarschijnlijk een beter inzicht in wat u wel drijft.
- U kijkt breed naar zaken, niet alleen vanuit een economisch perspectief.
- U hebt altijd een houding van "Als we snel en stevig met elkaar doorpakken dan zijn we snel klaar!".
- U bent een echte teamspeler, altijd bereid om uw bijdrage te leveren.
- U kijkt zelden of nooit naar een project vanuit een blik "En wat heb ik er zelf aan?".



De economische dimensie:

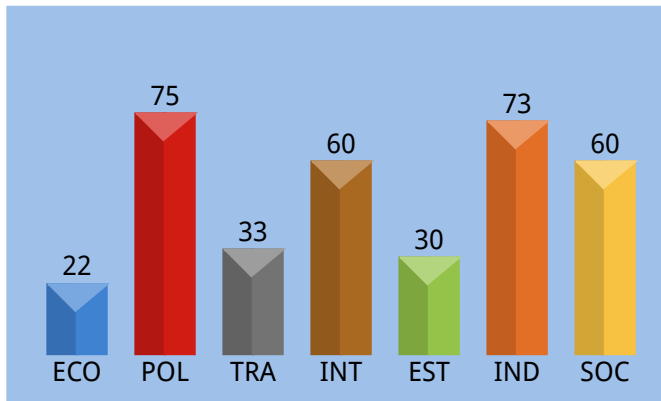
Deze dimensie laat zien in welke mate u eraan hecht dat uw tijd, energie en inspanningen ook iets concreets opleveren: een bottom-line eindresultaat; materiële zekerheid; of (financiële) onafhankelijkheid.

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

- U ontvangt graag oprechte waardering voor uw bijdrages.
- U moet te veel routinewerk vermijden.
- U houdt van gevarieerd en afwisselend werk.
- U gaat graag moeilijke uitdagingen aan.
- U moet ervoor zorgen dat u steeds de tijd en ruimte hebt om anderen te helpen.

[4] Uw persoonlijke doceer- en leerstijl:

- Uw score is een indicatie dat u iemand bent die waardering heeft voor de trainer, trainingsactiviteiten en extra trainingsmogelijkheden.
- Uw score komt overeen met die van mensen die graag in team- of groepsverband leren.
- U ziet graag weinig tot geen competitie tussen trainingsgroepen.
- U werkt graag samen binnen een teamverband waarbij u samen leert en onderling ideeën uit kunt wisselen.
- U benadert een training of een opleiding niet steeds met een houding van "En wat heb ik eraan?".

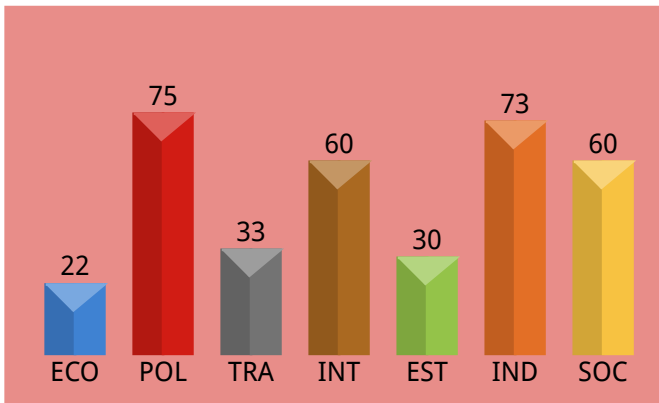


De economische dimensie:

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

[5] Continue aandachtspunten:

- U moet uw aandacht niet over te veel zaken tegelijkertijd verspreiden door dingen te gaan doen die anderen ook goed kunnen doen.
- U gaat soms te veel verplichtingen aan; zowel op het werk als daarbuiten.
- U hebt soms wat coaching nodig bij het aanbrengen van een sterkere focus op concrete (en financiële) eindresultaten.
- U moet misschien leren wat vaker "Nee!" te zeggen.
- U vermijdt soms moeilijke beslissingen als die een negatieve impact kunnen hebben op uw teamleden.



De politieke dimensie:

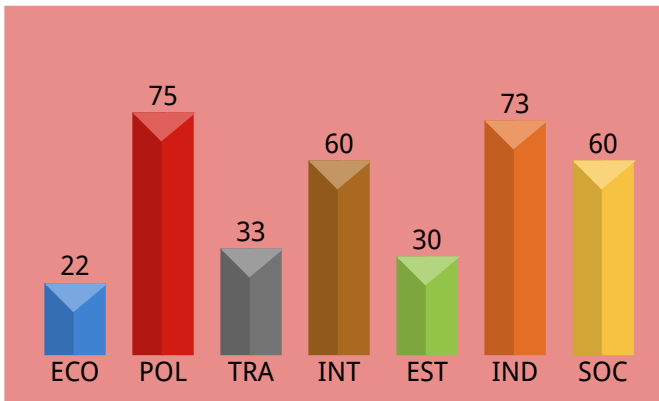
Deze dimensie laat zien in welke mate u invloed wilt uitoefenen op uw eigen lot en dat van anderen. Politiek gedreven mensen hechten belang aan status en macht, zijn competitief ingesteld en geven graag leiding.

[1] Algemene kenmerken:

- U kunt bij moeilijke beslissingen goed knopen doorhakken.
- U voelt zich zeer comfortabel in een leidinggevende positie en u zoekt dit soort rollen ook vaak op.
- U bent graag uw eigen baas en u beschikt graag over voldoende tijd en middelen om uw doelen te bereiken.
- U houdt van winnen.
- U wendt uw gezag en invloed snel aan om projecten effectief te laten verlopen.

[2] Sterke punten:

- Bij het realiseren van doelen neemt u al zeer snel de eindverantwoordelijkheid voor zaken op u.
- U beschikt over zeer veel energie en u werkt hard aan het realiseren van doelen.
- U vindt hard werken en af en toe een conflict geen probleem bij het realiseren van doelen.
- U kunt goed projecten en activiteiten plannen en dan het werk delegeren aan teams.
- U kunt goed uw eigen werk plannen en controleren.



De politieke dimensie:

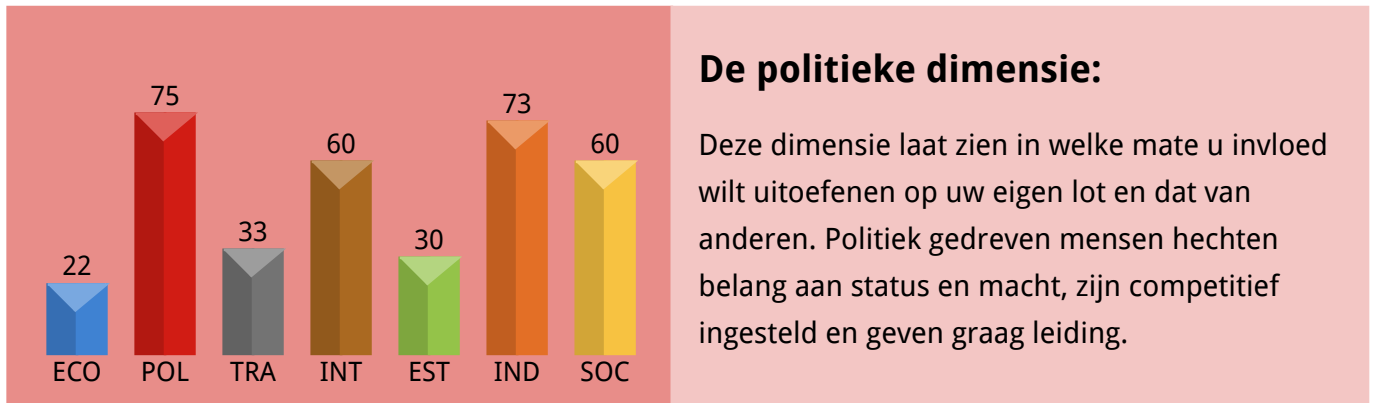
Deze dimensie laat zien in welke mate u invloed wilt uitoefenen op uw eigen lot en dat van anderen. Politiek gedreven mensen hechten belang aan status en macht, zijn competitief ingesteld en geven graag leiding.

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

- U houdt van publieke erkenning en waardering voor uw successen.
- U zou soms nog wat meer bereid moeten zijn om de aandacht en het succes met anderen te delen.
- U krijgt graag de vrijheid om risico's aan te gaan maar wel met beperkingen en limieten.
- U houdt van status en respect in de ogen van anderen.
- U werkt het beste in een omgeving met een minimale hoeveelheid aan routine, details en papierwerk.

[4] Uw persoonlijke doceer- en leerstijl:

- U vindt het belangrijk dat een training bijdraagt aan uw persoonlijke succes of bijdraagt aan de motivatie binnen een team om samen te werken.
- U hebt graag de keuze uit verschillende trainingen en professionele ontwikkelingsmogelijkheden.
- Bij groepsactiviteiten en in een leiderschapsprogramma ziet u graag wat competitieve elementen verwerkt.
- Uw score komt overeen met die van mensen die vaak graag leiding geven aan een training of aan een professioneel ontwikkelingsprogramma.
- Mensen met eenzelfde score als die van u hebben vaak meer een voorkeur voor zelfstandig leren dan voor leren in groepsverband.

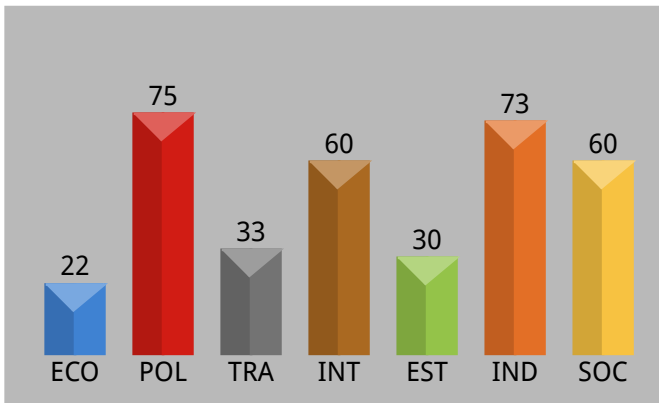


De politieke dimensie:

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

[5] Continue aandachtspunten:

- U kunt soms nog wat meer rekening houden met de gevoelens en behoeftes van anderen binnen uw team.
- Anderen kunnen u zien als iemand die soms zonder concrete aanleiding buiten de grenzen van uw bevoegdheden treedt.
- U verliest soms uw geduld met mensen die niet zo helder als u de grote lijnen zien.
- U moet soms wat minder vasthouden aan uw eigen agenda en wat meer ruimte bieden voor andere ideeën of aanpakken.
- Uw grote gevoel van urgentie kan door anderen soms ervaren worden als te intens of te gedreven.



De traditionele dimensie:

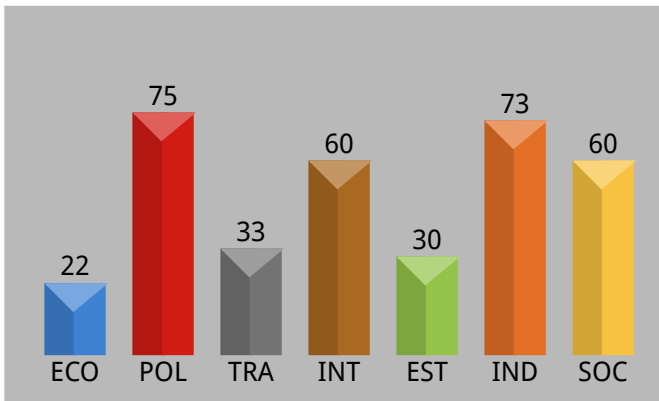
Deze dimensie laat zien in welke mate u hecht aan orde, regelmaat en structuur. Traditioneel ingestelde mensen creëren houvast en zekerheid door het volgen van vaste principes, richtlijnen en structuren.

[1] Algemene kenmerken:

- U stelt enige structuur op prijs maar liever niet te veel.
- 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 hebt een gemiddelde score op de traditionele drijfveer.
- U kunt een goede balans aanbrengen tussen de belangen van een individu en de belangen van een groep.

[2] Sterke punten:

- U kunt tegen de stroom ingaan en creatief zijn als de situatie hier om vraagt.
- 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 goed orde en structuur aanbrengen als dit nodig is.
- U voelt goed aan wanneer de regels volgen belangrijk is en wanneer er van de regels afgeweken kan of moet worden.



De traditionele dimensie:

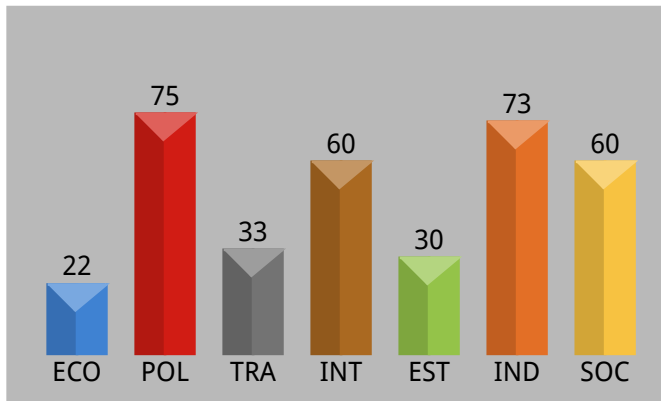
Deze dimensie laat zien in welke mate u hecht aan orde, regelmaat en structuur. Traditioneel ingestelde mensen creëren houvast en zekerheid door het volgen van vaste principes, richtlijnen en structuren.

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

- U 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.

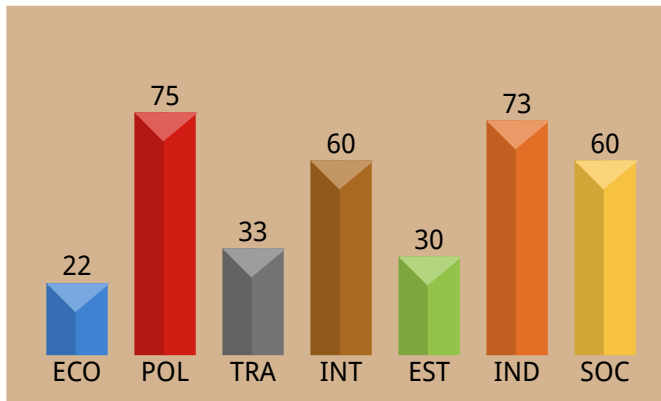


De traditionele dimensie:

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

[5] Continue aandachtspunten:

- 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:

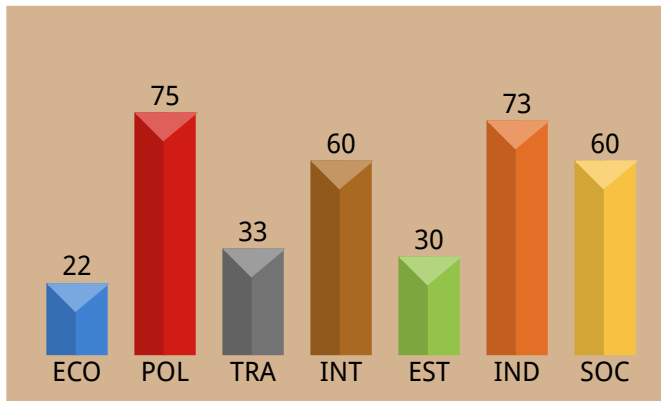
Deze dimensie laat zien in welke mate u hecht aan het vergaren van nieuwe kennis en inzichten. Intellectueel gedreven mensen zijn rationele denkers, continu op zoek naar de ultieme waarheid.

[1] Algemene kenmerken:

- U levert steeds een goede bijdrage aan het team met uw kennis en expertise.
- U verdiept zich graag in veel verschillende onderwerpen.
- U wilt graag weten hoe de dingen gedaan worden om vervolgens te bekijken of u ze zelf ook kunt doen.
- U gaat graag naar vakinhoudelijke events zodat u steeds op de hoogte blijft van de laatste trends en ontwikkelingen binnen uw vakgebied.
- U bent vaak een vraagbaak voor anderen binnen het team bij het beantwoord krijgen van sterk inhoudelijke vragen.

[2] Sterke punten:

- U bent sterk kennis gedreven bij alles wat u doet.
- U kunt snel en gemakkelijk problemen oplossen.
- Wanneer interne of externe mensen een specifieke vraag hebben kunt u snel en creatief met een antwoord komen.
- U beschikt over een brede kennis en u benadert nieuwe onderwerpen of problemen steeds met een open mindset.
- U kunt lang en hard werken aan een complexe oplossing voor een moeilijk probleem.



De intellectuele dimensie:

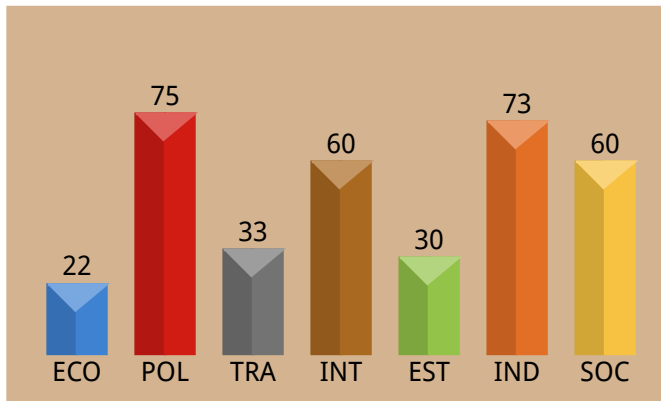
Deze dimensie laat zien in welke mate u hecht aan het vergaren van nieuwe kennis en inzichten. Intellectueel gedreven mensen zijn rationele denkers, continu op zoek naar de ultieme waarheid.

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

- U vindt het fijn als er een beroep wordt gedaan op uw kennis en expertise tijdens vergaderingen of bij het oplossen van problemen.
- Zorg voor voldoende kennis gedreven prikkels zoals het volgen van een nieuwe training of het lezen van boeken en (vak)bladen.
- U wilt zich steeds kunnen verdiepen in nieuwe en kennisintensieve onderwerpen en vervolgens wat met de opgedane kennis kunnen doen.
- Onderzoek mogelijkheden om te doceren, te trainen of verder te leren.
- U bent graag betrokken bij op de toekomst gerichte projecten waarbij u uw kennis en expertise kunt inzetten.

[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.

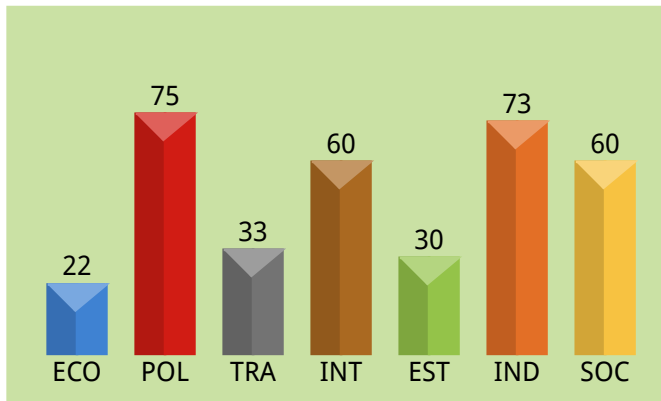


De intellectuele dimensie:

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

[5] Continue aandachtspunten:

- Op de momenten dat het belangrijk is om de grote lijnen te blijven zien verliest u zichzelf soms te veel in de details.
- U wacht soms met het delen van uw ideeën met anderen totdat u overtuigd bent van hun kwaliteiten en technische competentie.
- U scoort als mensen die soms baat kunnen hebben bij coaching op het gebied van timemanagement.
- U moet soms wat meer de tijd te nemen om dat wat u geleerd hebt ook in de praktijk toe te passen.
- Uw gevoel van urgentie is vaak sterk afhankelijk van de intellectuele uitdaging die u ziet in een kwestie.



De esthetische dimensie:

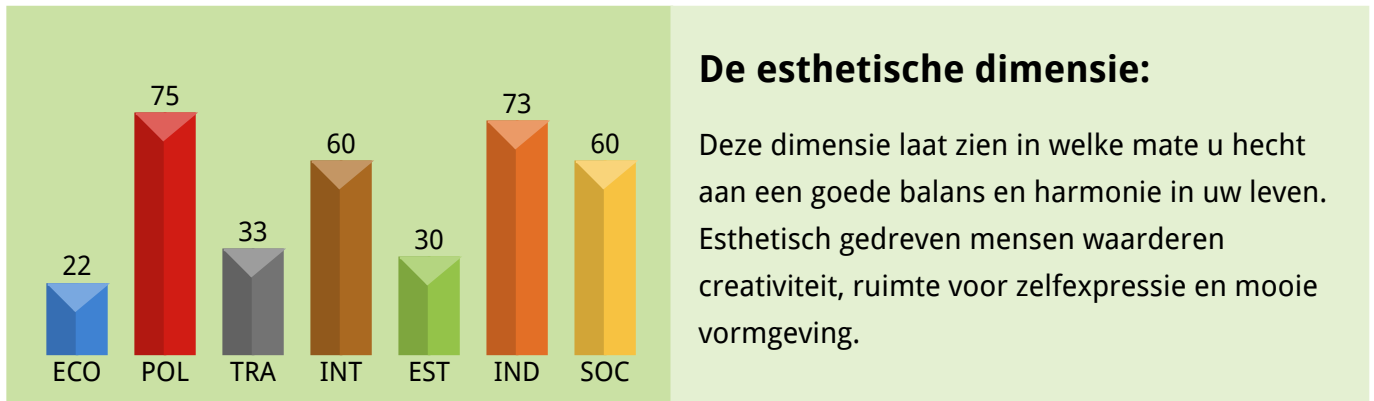
Deze dimensie laat zien in welke mate u hecht aan een goede balans en harmonie in uw leven. Esthetisch gedreven mensen waarderen creativiteit, ruimte voor zelfexpressie en mooie vormgeving.

[1] Algemene kenmerken:

- U bent vooral praktisch als het aankomt op de aankleding of inrichting van een werkomgeving. U gaat voor zakelijk en functioneel.
- U vindt harmonie en balans in het leven minder belangrijk dan andere zaken.
- U wordt beperkt geraakt door esthetische vormgeving.
- U bent vooral praktisch wanneer het gaat over de aankleding en inrichting van een werkomgeving.
- U kiest eerder voor de inhoud dan voor de vorm.

[2] Sterke punten:

- U benadert de meeste zaken vooral praktisch en resultaatgericht.
- U bent een echte overleveraar, zelfs bij veel tegenwind.
- Een goede balans in het leven is voor u soms even van minder belang dan het bereiken van resultaten.
- U bent minder emotioneel dan de meeste andere mensen en u hebt een voorkeur voor praktische zaken.



De esthetische dimensie:

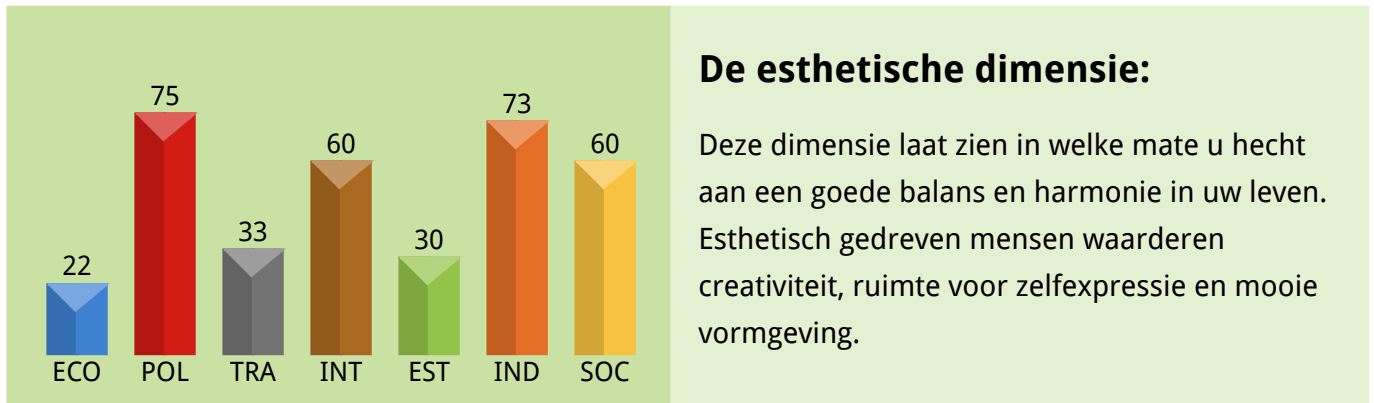
Deze dimensie laat zien in welke mate u hecht aan een goede balans en harmonie in uw leven. Esthetisch gedreven mensen waarderen creativiteit, ruimte voor zelfexpressie en mooie vormgeving.

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

- Om uzelf en anderen te beschermen kunt u beter projecten die gericht zijn op het verbeteren van de inrichting of de aankleding van een werkomgeving aan u voorbij laten gaan. Anderen hebben hier veel meer gevoel voor dan u.
- U blijft vooral gemotiveerd als u zich op de praktische kant van een project kan richten.
- U richt zich bij voorkeur op praktische en concrete resultaten.
- U koppelt onderwerpen met het verbeteren van de functie van iets, niet met emoties, harmonie of schoonheid.
- Rationele doelen zijn voor u de belangrijkste drijfveer.

[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.

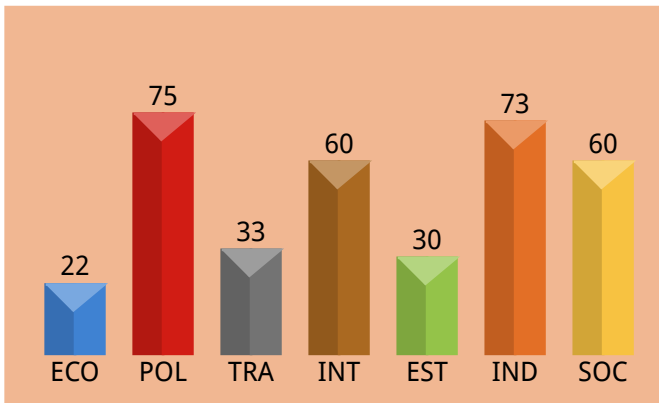


De esthetische dimensie:

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

[5] Continue aandachtspunten:

- Anderen kunnen vinden dat u iets 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.
- Vergeet niet de creativiteit van anderen te respecteren.
- U moet niet vergeten dat anderen meer belang kunnen hechten aan esthetische vormgeving en zorg ervoor dat u hun mening ook respecteert.



De individualistische dimensie:

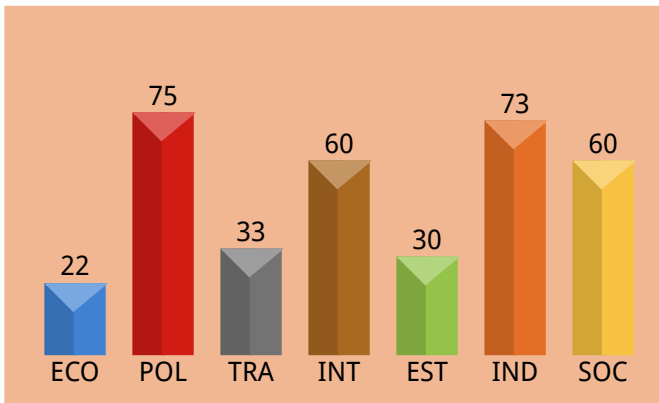
Deze dimensie laat zien in welke mate u graag gezien wordt voor wie u bent; een uniek mens. Individualistisch ingestelde mensen willen hun werk en leven naar eigen inzicht kunnen indelen, los van externe druk en sociale conventies.

[1] Algemene kenmerken:

- U beschikt over een sterk en creatief probleemoplossend vermogen en u gaat waarschijnlijk risico's niet uit de weg.
- Het patroon in uw scores zijn een indicatie dat u iemand bent die sterk hecht aan een eigen identiteit.
- U beschikt in uw werk over veel energie.
- U koestert soms uw imago als een buitenbeentje en non-conformist.
- U houdt waarschijnlijk van het uitvinden en ontwikkelen van nieuwe dingen, producten, ideeën en procedures.

[2] Sterke punten:

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



De individualistische dimensie:

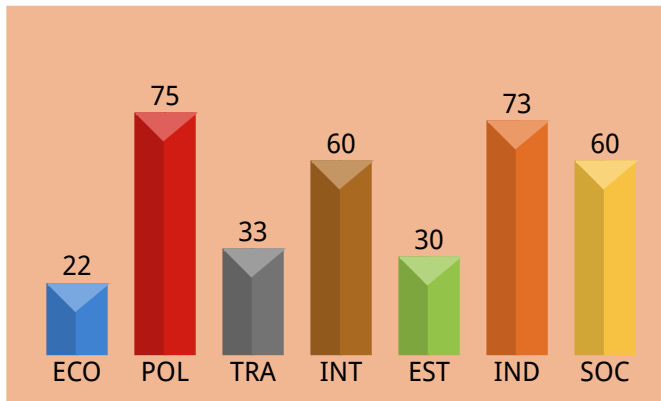
Deze dimensie laat zien in welke mate u graag gezien wordt voor wie u bent; een uniek mens. Individualistisch ingestelde mensen willen hun werk en leven naar eigen inzicht kunnen indelen, los van externe druk en sociale conventies.

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

- U werkt soms graag even alleen en zelfstandig, los van het team.
- U krijgt graag de vrijheid en ruimte om uw werk geheel naar eigen inzicht in te delen.
- U scoort als iemand die graag presentaties geeft aan kleine en grote groepen mensen. Misschien moet u dit nog wat vaker doen.
- Onthoud dat u iemand bent die het fijn vindt om met anderen samen te werken maar dat u soms ook even wat tijd en ruimte voor uzelf nodig hebt.
- U hebt soms even wat tijd nodig om een nieuw idee uit te proberen voordat u met een definitief oordeel komt.

[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.

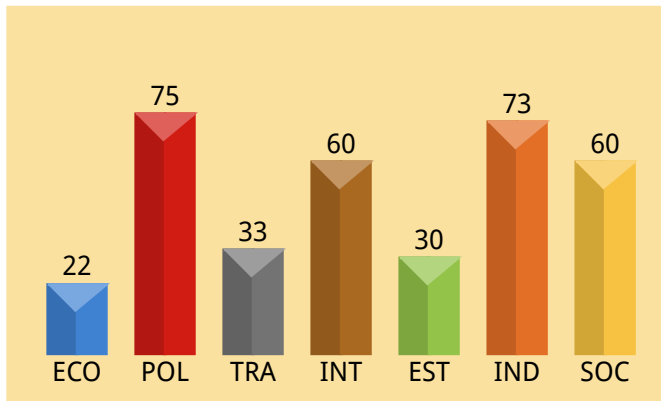


De individualistische dimensie:

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

[5] Continue aandachtspunten:

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

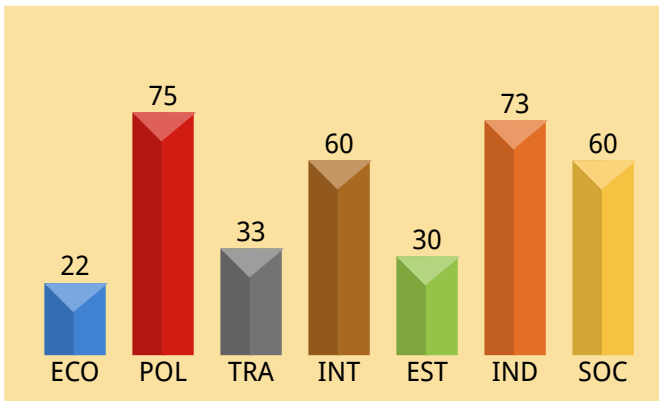
Sociaal gedreven mensen zijn bereid om andere mensen helpen zonder dat zij hiervoor direct iets terugverwachten. Zij stellen hun talenten, tijd, middelen en energie ruimhartig ter beschikking aan anderen.

[1] Algemene kenmerken:

- U helpt anderen graag bij hun persoonlijke groei en ontwikkeling als professional.
- U hebt sterk de behoefte om anderen te helpen en te ondersteunen bij hun persoonlijke succes.
- U toont uw waardering of liefde voor anderen gemakkelijk.
- U houdt rekening met de gevoelens van anderen binnen het team.
- Uw eerlijkheid, oprechtheid en hulpvaardigheid komen tot uiting in de dingen die u doet.

[2] Sterke punten:

- U bent enthousiast en u houdt van werken in teamverband of in een sociale setting.
- U benadert anderen steeds met veel respect en waardering.
- U doet vaak een stapje extra als anderen u om hulp vragen.
- U bent iemand die anderen graag helpt zonder dat men u daarom hoeft te vragen.
- U bent eerder een sociaal persoon dan een kluisenaar en u houdt van netwerken.



De sociale dimensie:

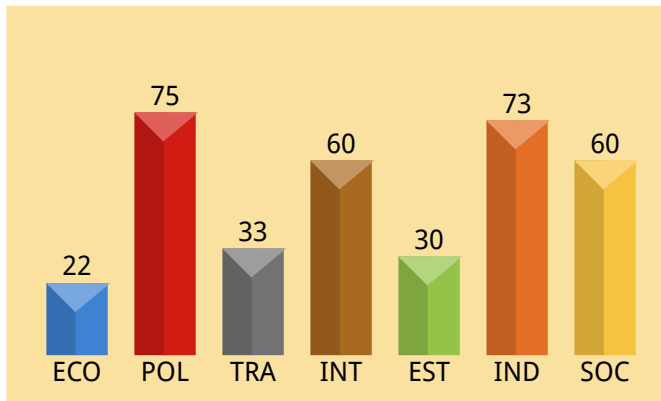
Sociaal gedreven mensen zijn bereid om andere mensen helpen zonder dat zij hiervoor direct iets terugverwachten. Zij stellen hun talenten, tijd, middelen en energie ruimhartig ter beschikking aan anderen.

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

- U moet onthouden dat u iemand bent die graag anderen helpt en ondersteunt.
- U wilt bij voorkeur werken in een omgeving waar u anderen kunt helpen bij hun professionele ontwikkeling.
- U bent van nature altijd bereid om uw tijd en talenten met anderen binnen de organisatie te delen.
- U hecht sterk aan een open, eerlijke en oprechte communicatie.
- Anderen kunnen soms wat gemakkelijk misbruik maken van uw oprechtheid en uw verlangen om anderen te helpen.

[4] Uw persoonlijke doceer- en leerstijl:

- Uw persoonlijke ontwikkeling zou bij voorkeur verbonden moeten zijn met de mogelijkheid om anderen te helpen.
- U houdt ervan om de in een training opgedane kennis te delen met anderen binnen het team of daarbuiten.
- Uw training en professionele ontwikkeling helpen u in uw persoonlijke groei en bij het beter vervullen van veel verschillende functies.



De sociale dimensie:

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

[5] Continue aandachtspunten:

- U besteedt soms iets te veel van uw tijd, energie en talent aan anderen.
- U zou wat vaker "Nee!" kunnen zeggen.
- U zou iets minder vaak de leraar kunnen uithangen; tenzij anderen expliciet aangeven dat ze iets willen leren.
- U moet ervoor waken dat anderen niet gebruik of misbruik maken van uw generositeit.
- U kunt soms de aandacht voor uw eigen werk verliezen omdat u anderen te veel helpt.



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

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

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

Legenda:

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

Houd hier uw score bij:

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

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

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



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

Ondersteunend voor succes:

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

Belemmerend voor succes:

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



Talenten

HOE doet u de dingen die u doet?



6 Dimensies van denken

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Uw talenten, energie en rollen

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

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

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

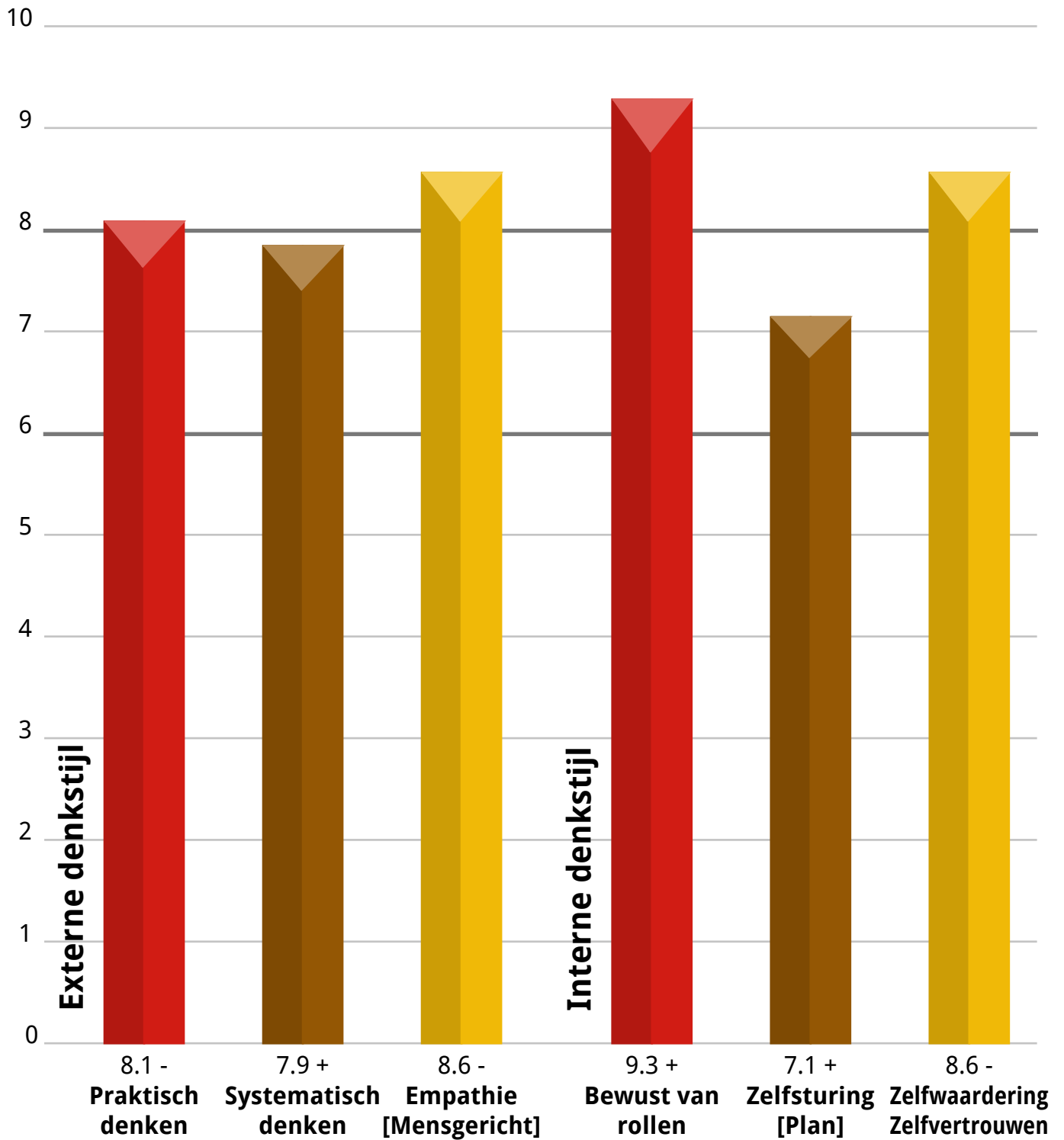
In het algemeen is het belangrijk om te kiezen voor rollen die goed passen bij uw persoonlijke drijfveren en passies (het 'willen') én waarin u uw natuurlijke talenten verder kunt ontwikkelen (het 'kunnen' en het 'groeien'). U blijft dan het dichtst bij uw eigen unieke ik, uw authentieke zelf, en u kunt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

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



Uw scores op 6 dimensies van denken

0.94 / 0.92



Jerry van Staveren



Samenvatting van uw externe denkstijl

U hebt een zeer goed zicht op de mensgerichte en praktische dimensies. Uw zicht op de systeem dimensie is goed, maar iets lager. Dit houdt in dat u in situaties als eerste kijkt naar mensen en hun onderlinge sociale en werkrelaties en daarna pas kijkt naar de organisatorische context waarbinnen mensen acteren. Voor u zijn sociaal gedrag en productief samenwerken belangrijker dan de naleving van regels of rekening houden met bestaande organisatiestructuren.

U heeft een zeer goed tot excellent talent voor mensgericht en praktisch denken, en een goed tot zeer goed talent voor systematisch denken. Dit betekent dat u mensen en hun behoeftes belangrijk vindt. Maar u kunt ook tegelijkertijd een goede balans aanbrengen met de doelen van een organisatie. Uw iets lagere score op de systeem dimensie impliceert dat u in het algemeen iets minder bezorgd bent over orde en structuur.

Uw belangrijkste talenten [Maximisers]

- Teamwerk of groepsinspanningen
- Onderlinge communicatie
- Inlevingsvermogen
- Praktisch denken
- Anderen begrijpen
- Plannen en organiseren
- Balanceren van behoeftes van mensen met doelen halen

Uw belangrijkste non-talenten [Minimisers]

- Waardering voor autoriteit, regels en richtlijnen
- Mensen en resultaten behalen belangrijker vinden dan het voldoen aan regels
- Systematisch denken

Waar u energie van krijgt

- Financiële zekerheid
- Erkenning van collega's
- Tijd voor uw familie
- Status en erkenning [algemeen]
- Persoonlijke relaties



Overwegingen voor verdere persoonlijke ontwikkeling

U zou nog meer aandacht kunnen besteden aan de communicatie met uw opdrachtgevers of direct leidinggevenden. En u zou uw waardering kunnen vergroten voor de voordelen van structuren, regels en organisatie parameters in relatie tot de performance van mensen.

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

Focus op resultaten (O)

Problemen oplossen (O)

Persoonlijke relaties (V)

Ideale werkomgeving

U werkt het beste in een omgeving die gericht is op de samenwerking in teams, met democratische besluitvorming en onder goed en degelijk leiderschap.



Samenvatting van uw interne denkstijl

U heeft een goed zelfbeeld en u straalt zelfvertrouwen uit in de rollen die u nu heeft in uw leven (b.v. echtgenoot, manager, ouder). Ook ontleent u uw identiteit aan uw huidige werk of aan andere belangrijke 'rollen' in uw leven. U ziet uw sterktes en zwaktes in relatie tot deze rollen. U heeft momenteel een 'matige' score op 'zelfsturing' en 'focus'. Dit kan komen doordat u aan het nadenken bent over hoe u verder moet gaan met de invulling van één van uw rollen. De aanleiding hiervoor kan zijn dat er veranderingen zijn in de wijze waarop u één van de rollen vervult: nieuwe (werk)relaties, nieuwe verantwoordelijkheden of wijzigende werkomstandigheden.

Uw belangrijkste talenten [Maximisers]

Zelfvertrouwen
Bewust van rol
Zelfacceptatie
Doorzettingsvermogen

Uw belangrijkste non-talenten [Minimisers]

Zelfsturing
Focus op projectdoelen
Persoonlijk missie statement

Waar u energie van krijgt

Persoonlijke ontwikkeling
Materieel bezit
Professionele/sociale betrokkenheid
Verantwoording dragen

Overwegingen voor verdere persoonlijke ontwikkeling

U zou voor uzelf een (nog) duidelijker beeld kunnen ontwikkelen over waar u verder naar toe wil in het leven om zo een sterker leidraad te hebben bij het zetten van vervolgstappen. Hiermee voorkomt u dat u uzelf laat leiden door gevoelens of door wat anderen van u verwachten.



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

Zelfsturing (O)

Persoonlijk missie statement (O)

Zelfbewustzijn (V)



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

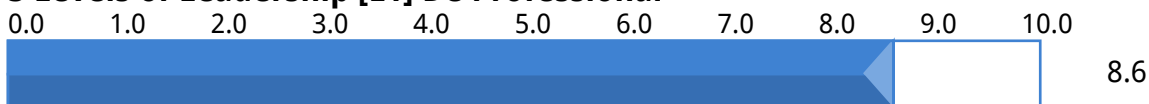
De eerste 5 talentcategorieën laten zien hoe Jerry op dit ogenblik scoort op de '5 Levels of Leadership' van Jim Collins - uit zijn boek 'Good to Great'. Welk belang Jerry hecht aan de verschillende scores zal sterk afhangen van zijn persoonlijke drijfveren en ambities, de cultuur van een organisatie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

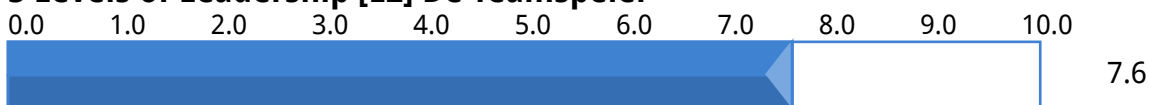
In deze versie geven we bij de laatste 19 talentcategorieën een gestructureerd overzicht van alle 78 talentscores (er zijn ook versies voor de professional, de teamspeler, de efficiënte manager, de mensgerichte leidinggevende en de evenwichtige leider).

Scores op de talentcategorieën:

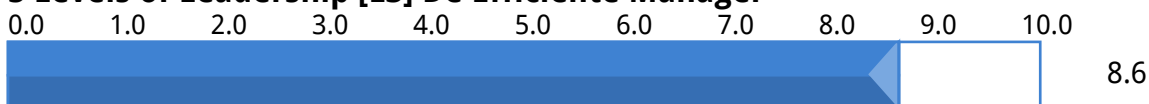
5 Levels of Leadership [L1] De Professional



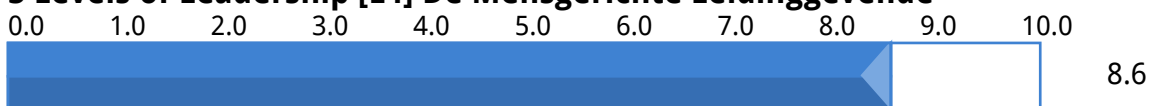
5 Levels of Leadership [L2] De Teamspeler



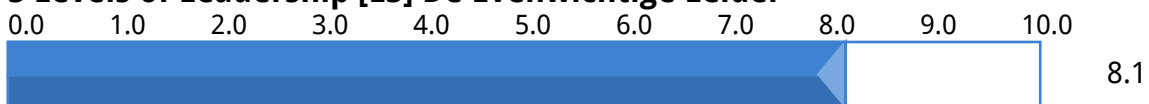
5 Levels of Leadership [L3] De Efficiënte Manager



5 Levels of Leadership [L4] De Mensgerichte Leidinggevende



5 Levels of Leadership [L5] De Evenwichtige Leider





78 TALENTEN - DENKEN [1a] Analytisch vermogen

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



78 TALENTEN - DENKEN [1b] Oplossingsgericht denken

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



78 TALENTEN - DENKEN [1c] Besluiten nemen

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



78 TALENTEN - DOEN [2a] Focus in werk

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



78 TALENTEN - DOEN [2b] Plannen en organiseren

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



78 TALENTEN - DOEN [2c] Realiseren

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



78 TALENTEN - MENSEN [3a] Managen

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



78 TALENTEN - MENSEN [3b] Leiden

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



78 TALENTEN - COMMUNICATIE [4a] Luisteren

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



78 TALENTEN - COMMUNICATIE [4b] Overtuigen

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



78 TALENTEN - ORGANISATIE [5a] Sensitiviteit

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0





78 TALENTEN - ORGANISATIE [5b] Samenwerken

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



8.3

78 TALENTEN - ONTWIKKELING [6a] Zelfinzicht

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



7.6

78 TALENTEN - ONTWIKKELING [6b] Zelfvertrouwen

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



8.6

78 TALENTEN - ONTWIKKELING [6c] Zelfmanagement

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



7.9

78 TALENTEN - ONTWIKKELING [6d] Focus voor zichzelf

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



8.1

78 TALENTEN - ONTWIKKELING [6e] Persoonlijke ontwikkeling

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



8.2

78 TALENTEN - DIVERSEN [7a] Motivaties

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



8.4

78 TALENTEN - DIVERSEN [7b] Overige

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



8.0

Jerry van Staveren



5 Levels of Leadership [L1] De Professional (8.6)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin Jerry 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 (7.6)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin Jerry 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 (8.6)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin Jerry 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 (8.6)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin Jerry zichzelf al ontwikkeld heeft tot een mensgerichte leidinggevende. De mensgerichte 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 (8.1)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin Jerry 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 (8.4)

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

78 TALENTEN - DENKEN [1b] Oplossingsgericht denken (8.3)

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

78 TALENTEN - DENKEN [1c] Besluiten nemen (8.5)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry 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 Jerry dit doet: vooral praktisch en-of snel en intuïtief (op gevoel) en-of evenwichtig (vanuit verschillende perspectieven).

78 TALENTEN - DOEN [2a] Focus in werk (8.4)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry om focus aan te brengen in zijn werk. De onderliggende scores laten zien hoe Jerry 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 (8.5)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry 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 Jerry 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 (7.6)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry 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 Jerry's persoonlijke drive en motivatie, bereidheid tot het tonen van eigen initiatief, verantwoording nemen en zijn omgang met tegenslag.

78 TALENTEN - MENSEN [3a] Managen (8.0)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry 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 Jerry 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 Jerry ook tijd en energie in de persoonlijke ontwikkeling van de mensen die aan hem rapporteren?

78 TALENTEN - MENSEN [3b] Leiden (8.6)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry 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 Jerry 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 (8.6)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry 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 (8.4)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry 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 (8.4)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry 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 Jerry ook goed van pas komen bij het overtuigen, beïnvloeden en binden van mensen.

78 TALENTEN - ORGANISATIE [5b] Samenwerken (8.3)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry 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 (7.6)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry 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 (8.6)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry 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 (7.9)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry om ook in moeilijke situaties zijn eigen emoties en stress onder controle te houden. Bij een gemiddelde tot hoge score zal Jerry vooral ook zijn hoofd gebruiken om te komen tot een goede, positieve response in een moeilijke situatie. Jerry 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 (8.1)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry 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 (8.2)

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry 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 (8.4)

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

78 TALENTEN - DIVERSEN [7b] Overige (8.0)

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.

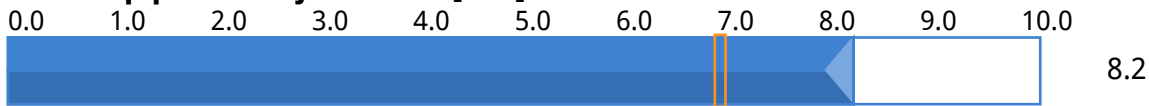


Toelichting op deze talentcategorie

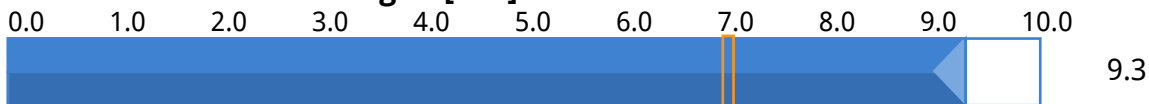
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin Jerry zichzelf al ontwikkeld heeft tot een sterke professional. Een professional begrijpt op basis van welke talenten, kennis of vaardigheden hij een productieve bijdrage kan leveren aan het succes van zijn team of organisatie.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

Scores op de talenten:

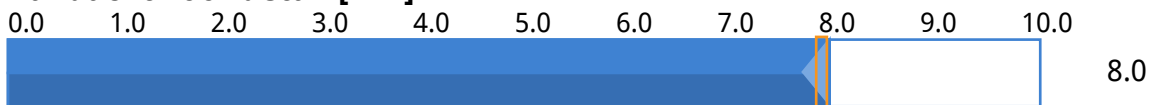
Focus op persoonlijke acties [F1+]



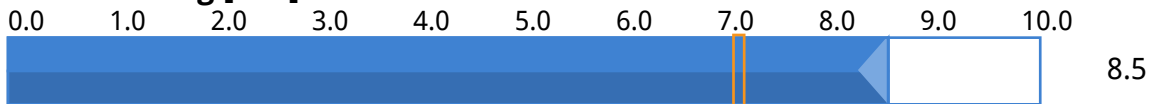
Voldoen aan verwachtingen [F1+]



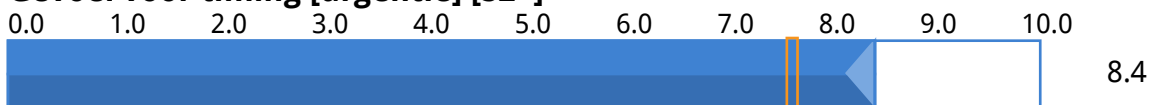
Aandacht voor detail [R1+]



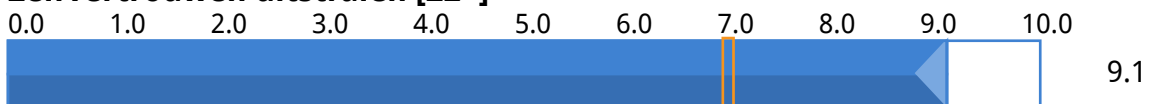
Werkhouding [R1+]



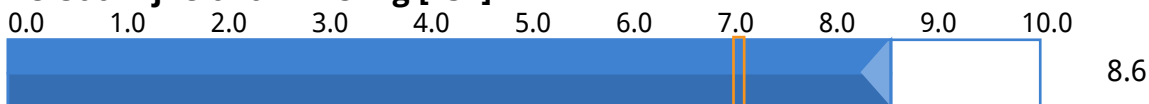
Gevoel voor timing [urgentie] [S2+]



Zelfvertrouwen uitstralen [Z2+]



Persoonlijke ontwikkeling [Z5+]



Definitie van de talenten:

Focus op persoonlijke acties [F1+] (8.2)

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



Voldoen aan verwachtingen [F1+] (9.3)

Jerry'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+] (8.0)

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

Werkhouding [R1+] (8.5)

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

Gevoel voor timing [urgentie] [S2+] (8.4)

Jerry'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+] (9.1)

Jerry'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+] (8.6)

Jerry's eigen interne drive om zichzelf te verbeteren.

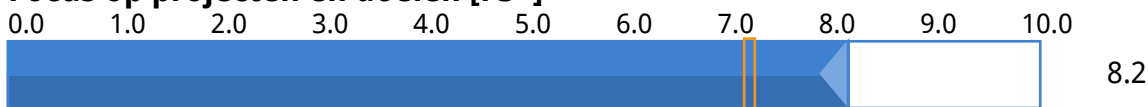


Toelichting op deze talentcategorie

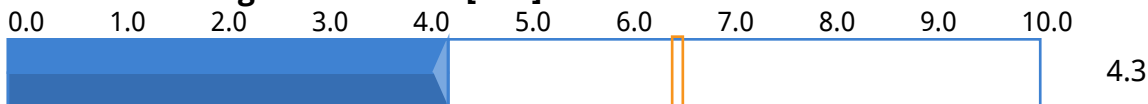
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin Jerry zichzelf al ontwikkeld heeft tot een echte teamspeler. Een teamspeler begrijpt dat veel doelen vragen om een teaminspanning. Hij kijkt daarom niet alleen naar zijn eigen bijdrage, maar hij investeert ook veel van zijn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

Scores op de talenten:

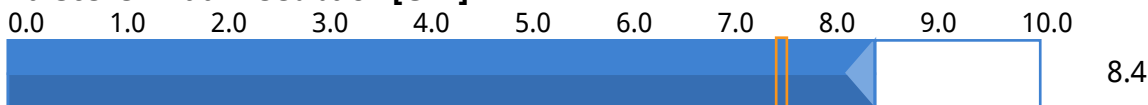
Focus op projecten en doelen [F3+]



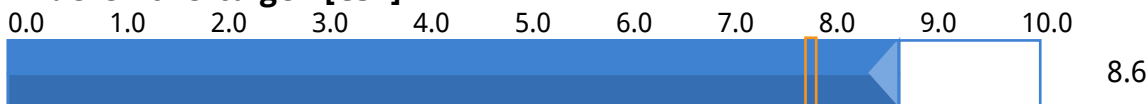
Verantwoording voor zichzelf [R2+]



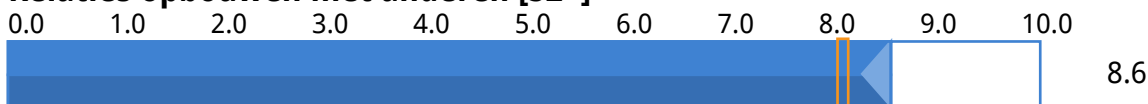
Luisteren naar feedback [C1+]



Anderen overtuigen [C3+]



Relaties opbouwen met anderen [S2+]



Jerry van Staveren

Definitie van de talenten:

Focus op projecten en doelen [F3+] (8.2)

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

Verantwoording voor zichzelf [R2+] (4.3)

Jerry'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+] (8.4)

Jerry'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+] (8.6)

Jerry'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+] (8.6)

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

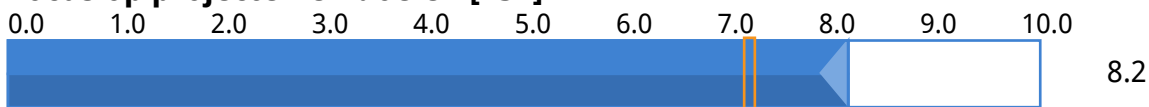


Toelichting op deze talentcategorie

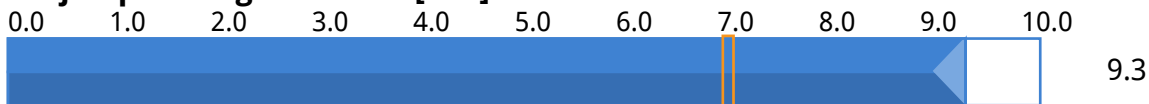
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin Jerry zichzelf al ontwikkeld heeft tot een efficiënte manager. Een efficiënte manager begrijpt de doelstellingen van een organisatie en weet als geen ander hoe hij vervolgens de mensen en middelen moet organiseren om deze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

Scores op de talenten:

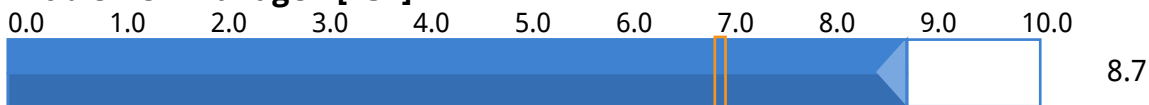
Focus op projecten en doelen [F3+]



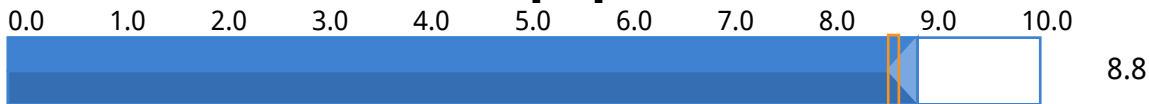
Projectplanningen maken [P2+]



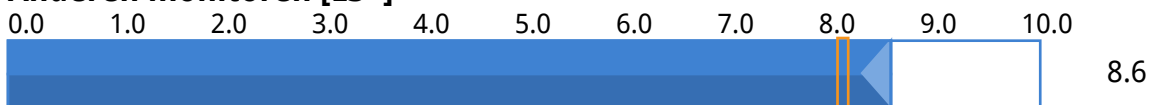
Problemen managen [P3+]



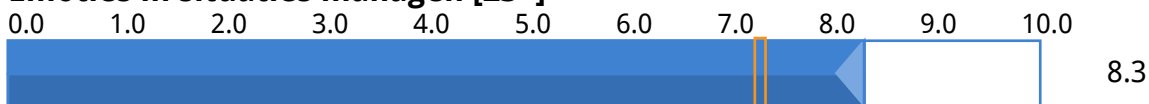
Realistische doelen voor anderen [F3+]



Anderen monitoren [L3+]



Emoties in situaties managen [Z3+]



Jerry van Staveren

Definitie van de talenten:

Focus op projecten en doelen [F3+] (8.2)

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

Projectplanningen maken [P2+] (9.3)

Jerry'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+] (8.7)

Jerry'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+] (8.8)

Jerry'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+] (8.6)

Jerry'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+] (8.3)

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

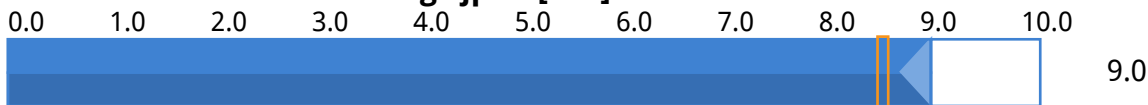


Toelichting op deze talentcategorie

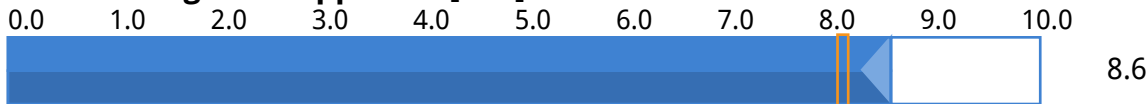
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin Jerry zichzelf al ontwikkeld heeft tot een mensgerichte leidinggevende. De mensgerichte leidinggevende richt zich, net als de efficiënte manager, op het bereiken van organisatiedoelstellingen, maar doet dit vooral door zich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

Scores op de talenten:

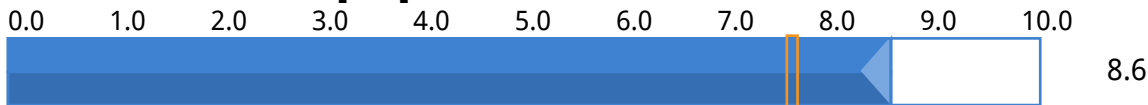
Motivaties van anderen begrijpen [L3+]



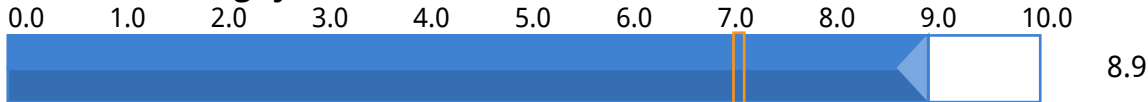
Indirecte signalen oppikken [C1+]



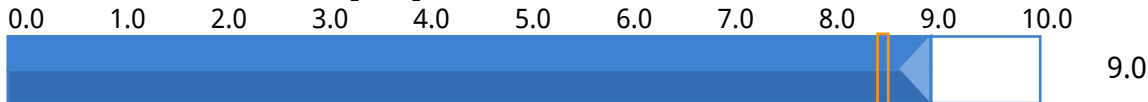
Anderen vertrouwen [S1+]



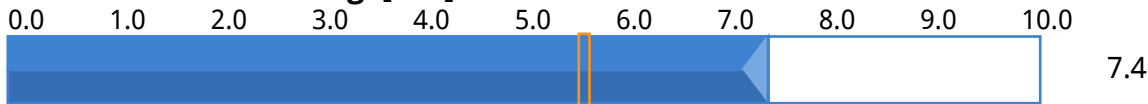
Anderen belangrijk maken [L3+]



Anderen ontwikkelen [L3+]



Emotionele beheersing [Z3+]



Jerry van Staveren

Definitie van de talenten:

Motivaties van anderen begrijpen [L3+] (9.0)

Jerry'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+] (8.6)

Jerry'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+] (8.6)

Jerry'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+] (8.9)

Jerry'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+] (9.0)

Jerry'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+] (7.4)

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

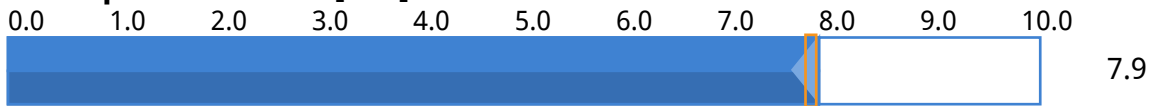


Toelichting op deze talentcategorie

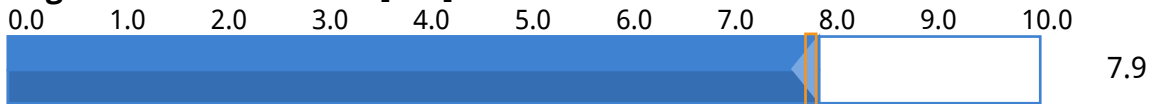
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin Jerry zichzelf al ontwikkeld heeft tot een evenwichtige leider. Evenwichtige leiders weten hoe ze een hele organisatie moeten verbinden met het bereiken van een hoger doel en het realiseren van grote ambities. Zij doen dit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

Scores op de talenten:

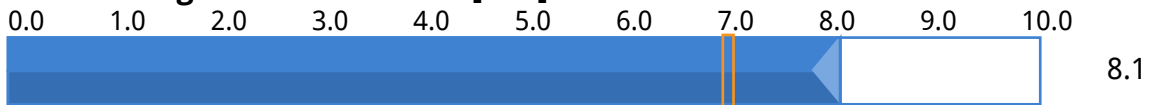
Conceptueel denken [P4+]



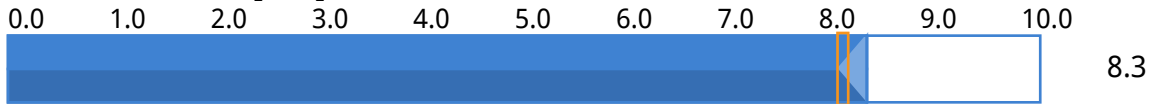
Organisatiesensitiviteit [E4+]



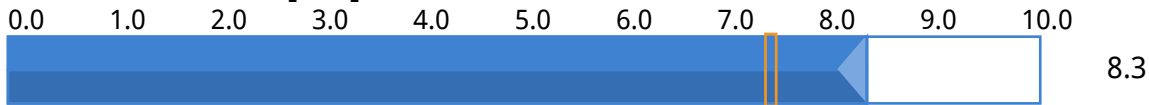
Evenwichtig besluiten nemen [B3+]



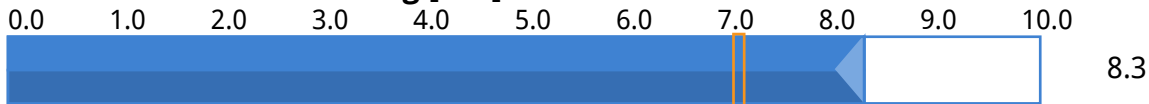
Anderen leiden [L4+]



Vasthoudendheid [F4+]



Emotionele zelfbeheersing [Z3+]



Jerry van Staveren

Definitie van de talenten:

Conceptueel denken [P4+] (7.9)

Jerry'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+] (7.9)

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



Evenwichtig besluiten nemen [B3+] (8.1)

Jerry'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+] (8.3)

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

Vasthoudendheid [F4+] (8.3)

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

Emotionele zelfbeheersing [Z3+] (8.3)

Jerry'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.

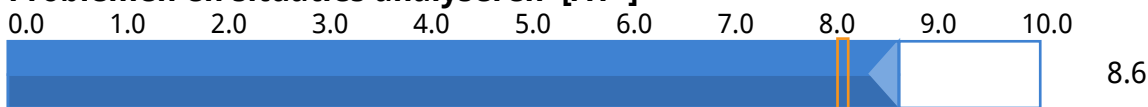


Toelichting op deze talentcategorie

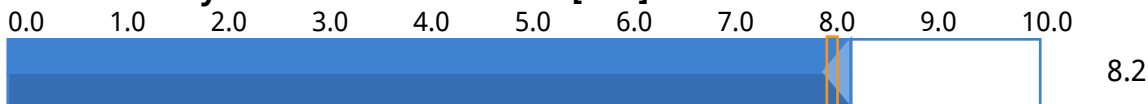
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het algemene analytische vermogen van Jerry. De onderliggende scores geven vervolgens meer inzicht in hoe Jerry specifiek problemen en situaties benadert. Dit kan variëren van vooral praktisch tot meer analytisch, anticiperend en/of creatief.

Scores op de talenten:

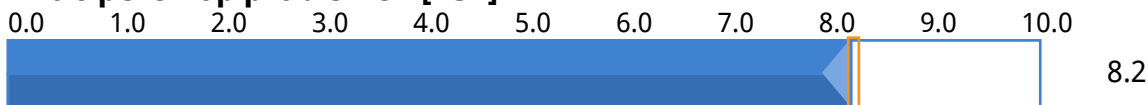
Problemen en situaties analyseren [A1+]



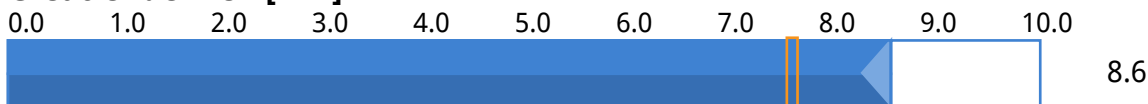
Problemen systematisch benaderen [A2+]



Anticiperen op problemen [A3+]



Creatief denken [A4+]



Jerry van Staveren

Definitie van de talenten:

Problemen en situaties analyseren [A1+] (8.6)

Jerry'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+] (8.2)

Jerry'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+] (8.2)

Jerry'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+] (8.6)

Jerry'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).

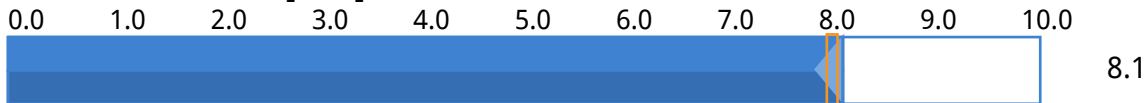


Toelichting op deze talentcategorie

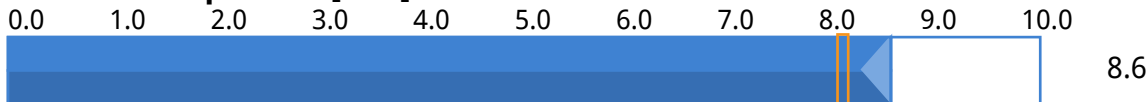
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry om niet alleen te denken in termen van problemen maar ook in termen van oplossingen. De onderliggende scores geven meer inzicht in hoe Jerry hierbij specifiek te werk gaat.

Scores op de talenten:

Praktisch denken [O1+]



Problemen oplossen [O2+]



Problemen anticiperend oplossen [O3+]



Definitie van de talenten:

Praktisch denken [O1+] (8.1)

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

Problemen oplossen [O2+] (8.6)

Jerry'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+] (8.2)

Jerry'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.

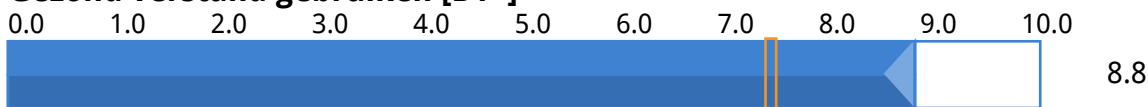


Toelichting op deze talentcategorie

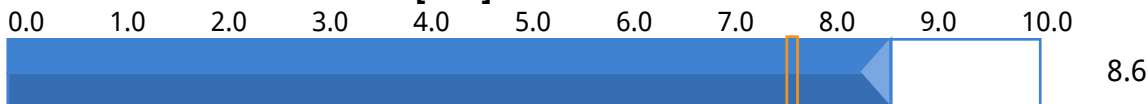
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry om niet alleen problemen te analyseren en oplossingen te bedenken maar ook besluiten te nemen en knopen door te hakken. De onderliggende scores laten zien hoe Jerry dit doet: vooral praktisch en-of snel en intuïtief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

Scores op de talenten:

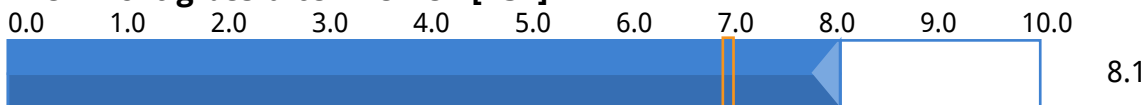
Gezond verstand gebruiken [B1+]



Intuïtief besluiten nemen [B2+]



Evenwichtig besluiten nemen [B3+]



Definitie van de talenten:

Gezond verstand gebruiken [B1+] (8.8)

Jerry'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+] (8.6)

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

Evenwichtig besluiten nemen [B3+] (8.1)

Jerry'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.).

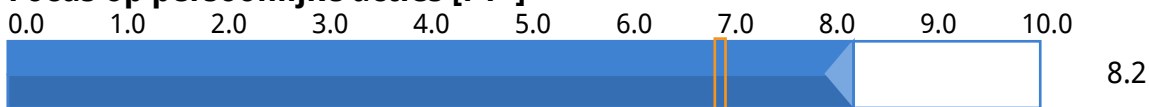


Toelichting op deze talentcategorie

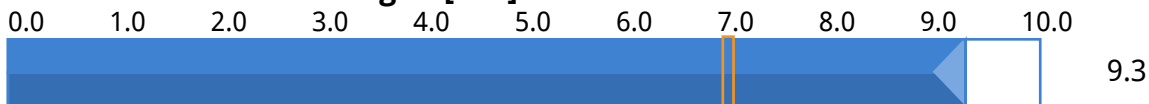
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry om focus aan te brengen in zijn werk. De onderliggende scores laten zien hoe Jerry focus in zijn werk aanbrengt. Richt hij zich vooral op zijn eigen werkzaamheden of kijkt hij ook naar zijn omgeving en de te bereiken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

Scores op de talenten:

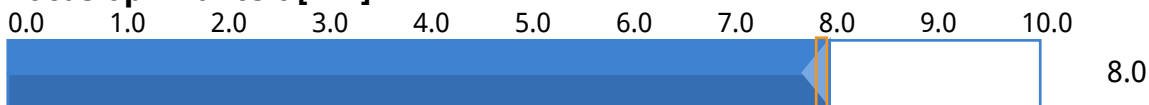
Focus op persoonlijke acties [F1+]



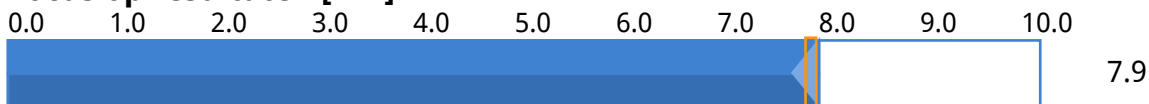
Voldoen aan verwachtingen [F1+]



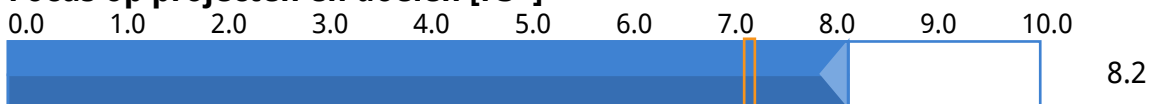
Focus op kwaliteit [F2+]



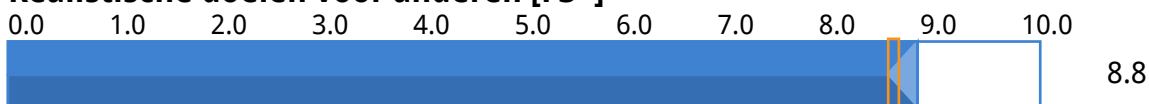
Focus op resultaten [F2+]



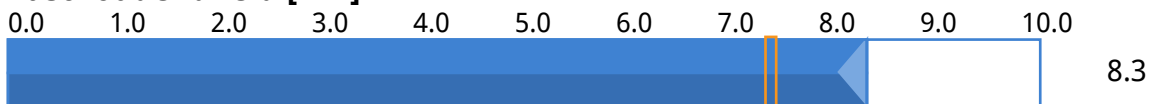
Focus op projecten en doelen [F3+]



Realistische doelen voor anderen [F3+]



Vasthoudendheid [F4+]



Definitie van de talenten:

Focus op persoonlijke acties [F1+] (8.2)

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

Voldoen aan verwachtingen [F1+] (9.3)

Jerry'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+] (8.0)

Jerry'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+] (7.9)

Jerry'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+] (8.2)

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

Realistische doelen voor anderen [F3+] (8.8)

Jerry'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+] (8.3)

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

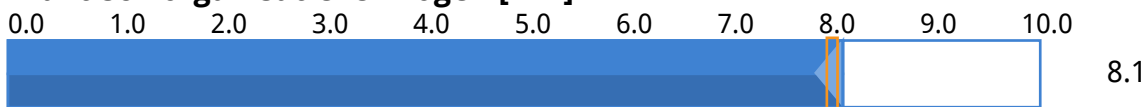


Toelichting op deze talentcategorie

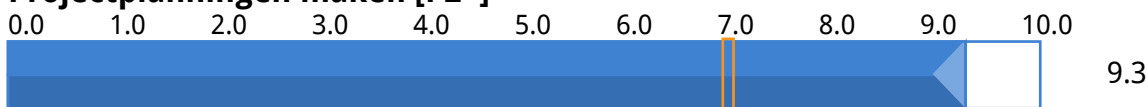
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry om niet alleen zijn eigen werk maar ook dat van anderen te plannen en organiseren. De onderliggende scores laten zien met welke horizon hij dit doet. Kijkt Jerry alleen naar vandaag? Of anticipeert hij ook op toekomstige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

Scores op de talenten:

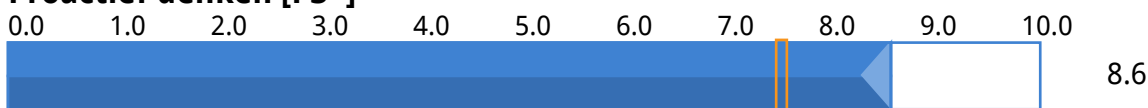
Praktisch organisatievermogen [P1+]



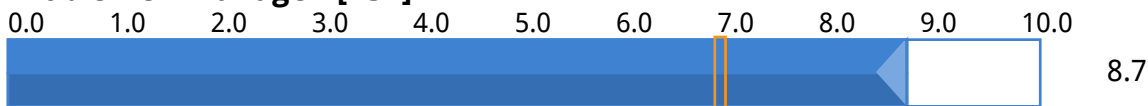
Projectplanningen maken [P2+]



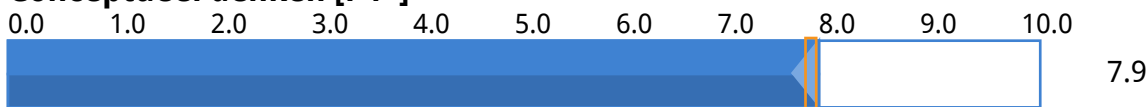
Proactief denken [P3+]



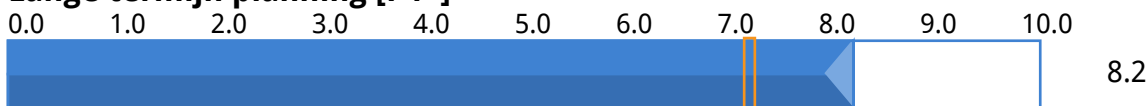
Problemen managen [P3+]



Conceptueel denken [P4+]



Lange termijn planning [P4+]



Jerry van Staveren

Definitie van de talenten:

Praktisch organisatievermogen [P1+] (8.1)

Jerry'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+] (9.3)

Jerry'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+] (8.6)

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

Problemen managen [P3+] (8.7)

Jerry'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+] (7.9)

Jerry'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+] (8.2)

Jerry'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.

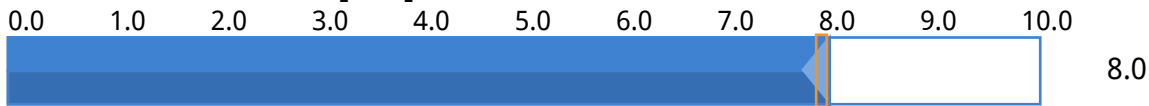


Toelichting op deze talentcategorie

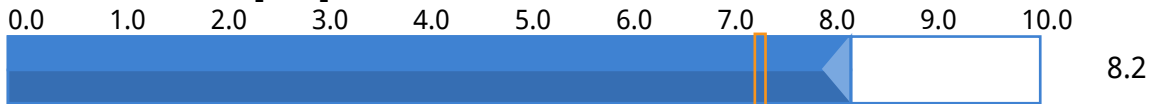
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry om niet alleen focus in zijn werk aan te brengen en werk te plannen en te organiseren, maar ook om uiteindelijk zaken echt gerealiseerd te krijgen. In de dagelijkse praktijk zal dit vermogen vooral sterk afhangen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

Scores op de talenten:

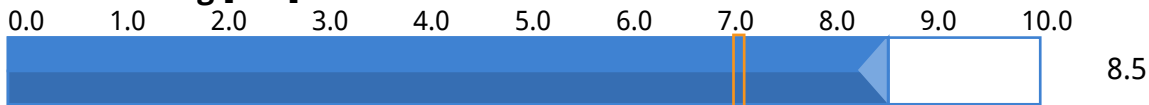
Aandacht voor detail [R1+]



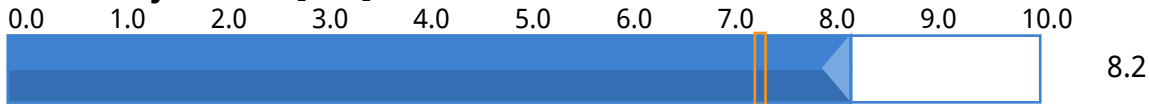
Initiatief tonen [R1+]



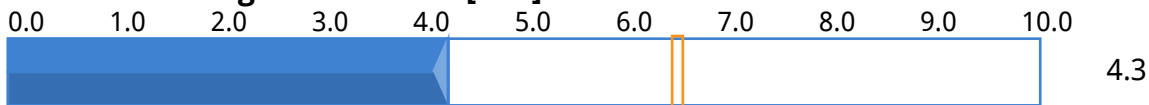
Werkhouding [R1+]



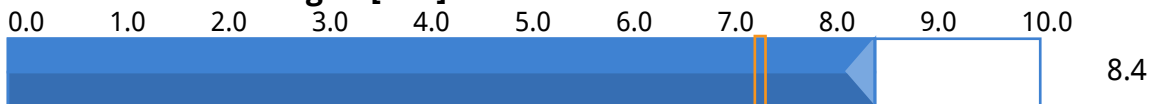
Persoonlijke drive [R1+]



Verantwoording voor zichzelf [R2+]



Zelfstartend vermogen [R2+]



Jerry van Staveren

Definitie van de talenten:

Aandacht voor detail [R1+] (8.0)

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

Initiatief tonen [R1+] (8.2)

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

Werkhouding [R1+] (8.5)

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



Persoonlijke drive [R1+] (8.2)

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

Verantwoording voor zichzelf [R2+] (4.3)

Jerry'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+] (8.4)

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

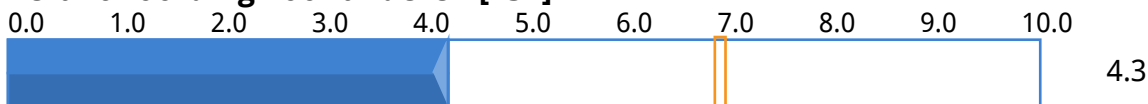


Toelichting op deze talentcategorie

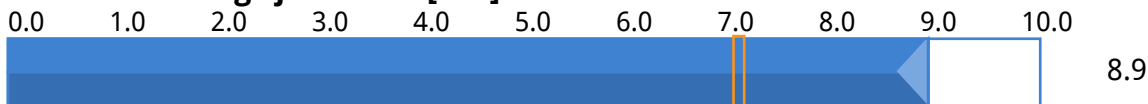
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry om niet alleen direct maar vooral ook indirect resultaten te realiseren. Met name door werkzaamheden te delegeren aan anderen. De onderliggende scores laten zien hoe Jerry hierbij te werk gaat. Delegeert hij alleen?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

Scores op de talenten:

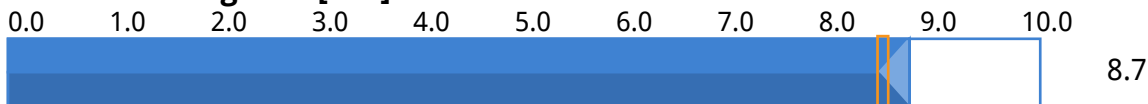
Verantwoording voor anderen [L3+]



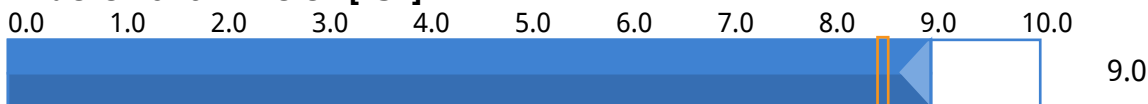
Anderen belangrijk maken [L3+]



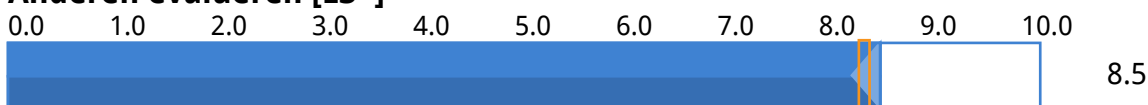
Anderen corrigeren [L3+]



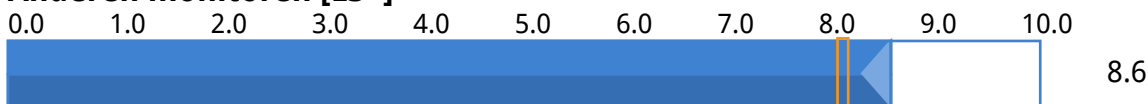
Anderen ontwikkelen [L3+]



Anderen evalueren [L3+]



Anderen monitoren [L3+]



Jerry van Staveren

Definitie van de talenten:

Verantwoording voor anderen [L3+] (4.3)

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

Anderen belangrijk maken [L3+] (8.9)

Jerry'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+] (8.7)

Jerry'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+] (9.0)

Jerry'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+] (8.5)

Jerry'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+] (8.6)

Jerry'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.

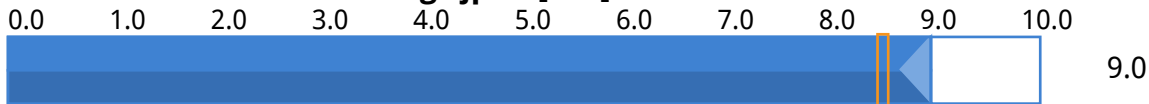


Toelichting op deze talentcategorie

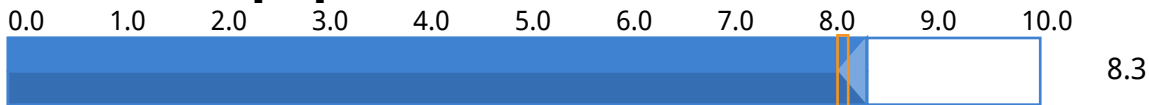
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry om niet alleen mensen te managen maar ook te leiden. Waar het managen van mensen vaak via het hoofd en de hand gaat (doen), gaat het bij het leiden van mensen meer over het verbinden via het hart (motiveren). De onderliggende scores laten zien hoe goed Jerry 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+] (9.0)

Jerry'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+] (8.3)

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

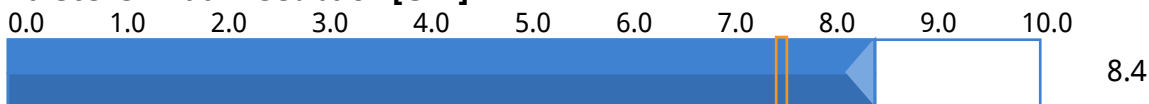


Toelichting op deze talentcategorie

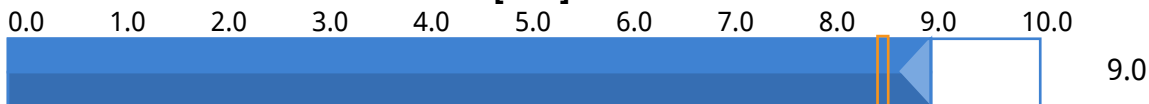
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry om goed te luisteren naar andere mensen. Het gaat hierbij dan vooral over 'actief' luisteren. Dit betekent luisteren zonder een direct oordeel of vooroordeel (je eigen filter onder controle houden). Luisteren tot 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:

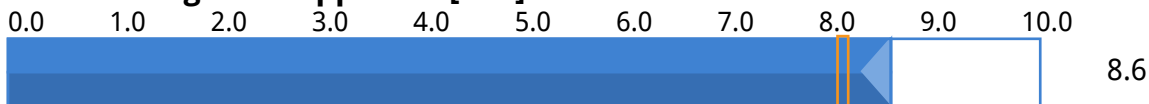
Luisteren naar feedback [C1+]



Luisteren zonder vooroordelen [C1+]



Indirecte signalen oppikken [C1+]



Definitie van de talenten:

Luisteren naar feedback [C1+] (8.4)

Jerry'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+] (9.0)

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

Indirecte signalen oppikken [C1+] (8.6)

Jerry'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.

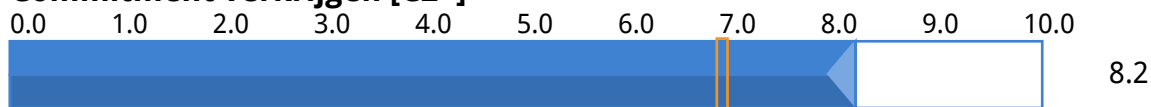


Toelichting op deze talentcategorie

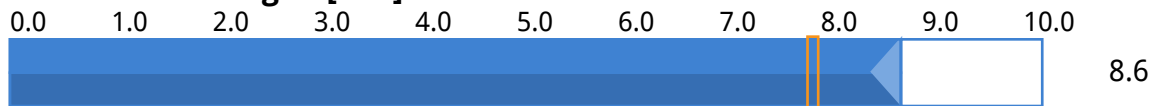
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry om niet alleen te luisteren naar andere mensen, maar hen ook op een positieve wijze te beïnvloeden en te overtuigen. Dit kan op basis van logische argumenten, maar ook door rekening te houden met de emoties en belangen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

Scores op de talenten:

Commitment verkrijgen [C2+]



Anderen overtuigen [C3+]



Definitie van de talenten:

Commitment verkrijgen [C2+] (8.2)

Jerry'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+] (8.6)

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

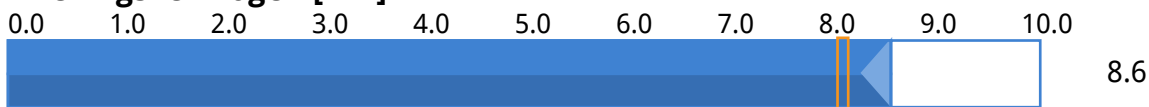


Toelichting op deze talentcategorie

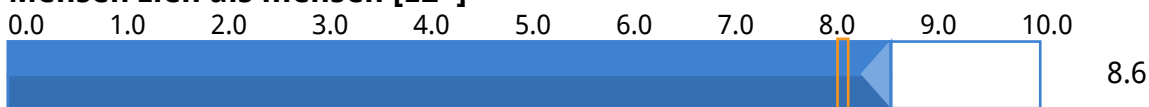
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry om zich te verplaatsen in andere mensen om zo inzicht te krijgen in hun emoties, beweegredenen en belangen. Een gemiddeld tot hoog ontwikkeld vermogen vormt de basis voor een soepele omgang en samenwerking met andere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

Scores op de talenten:

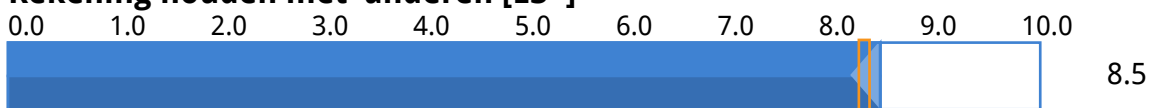
Inlevingsvermogen [E1+]



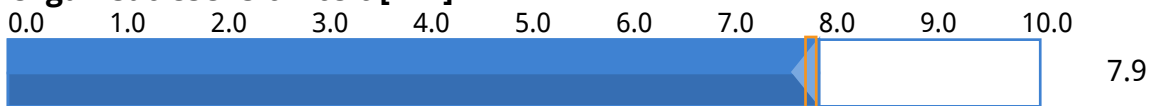
Mensen zien als mensen [E2+]



Rekening houden met anderen [E3+]



Organisatiesensitiviteit [E4+]



Jerry van Staveren

Definitie van de talenten:

Inlevingsvermogen [E1+] (8.6)

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

Mensen zien als mensen [E2+] (8.6)

Jerry'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+] (8.5)

Jerry'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+] (7.9)

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

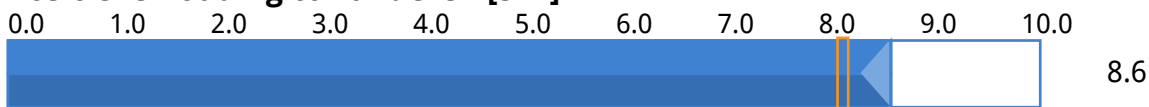


Toelichting op deze talentcategorie

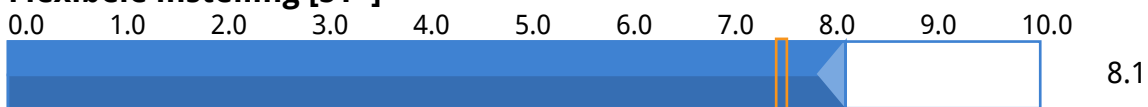
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry om zich niet alleen te verplaatsen in de emoties, beweegredenen en belangen van anderen, maar om ook te zorgen voor positieve responses op prikkels vanuit zijn omgeving. Gemiddelde tot hoge scores zijn meestal een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

Scores op de talenten:

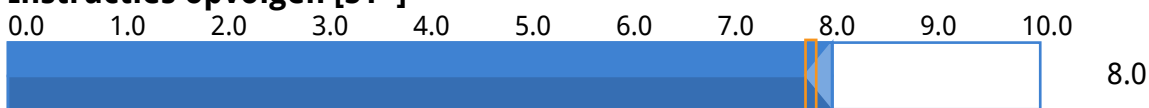
Positieve houding tov anderen [S1+]



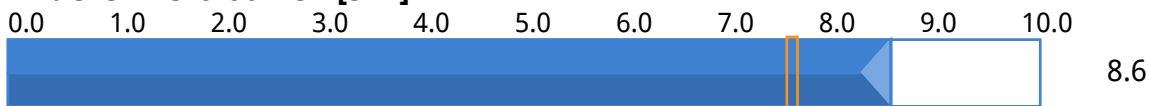
Flexibele instelling [S1+]



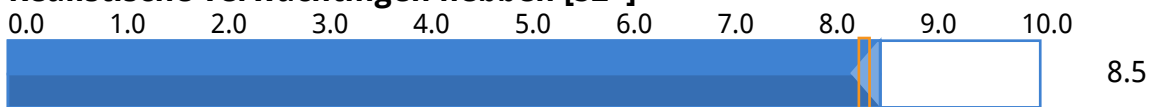
Instructies opvolgen [S1+]



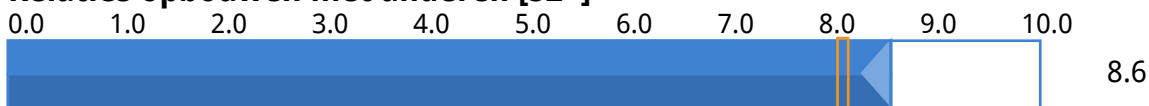
Anderen vertrouwen [S1+]



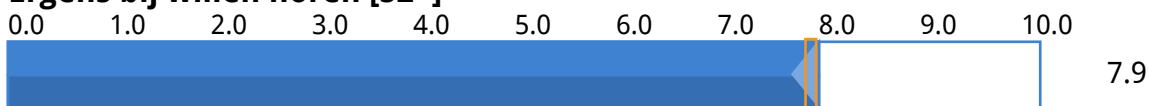
Realistische verwachtingen hebben [S2+]



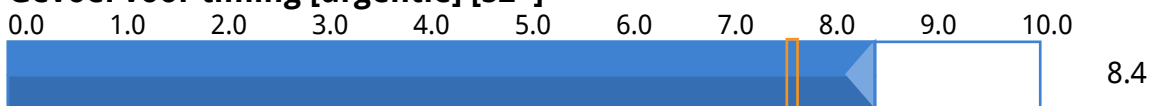
Relaties opbouwen met anderen [S2+]



Ergens bij willen horen [S2+]



Gevoel voor timing [urgentie] [S2+]



Jerry van Staveren



Definitie van de talenten:

Positieve houding tov anderen [S1+] (8.6)

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

Flexibele instelling [S1+] (8.1)

Jerry'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+] (8.0)

Jerry'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+] (8.6)

Jerry'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+] (8.5)

Jerry'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+] (8.6)

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

Ergens bij willen horen [S2+] (7.9)

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

Gevoel voor timing [urgentie] [S2+] (8.4)

Jerry'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.

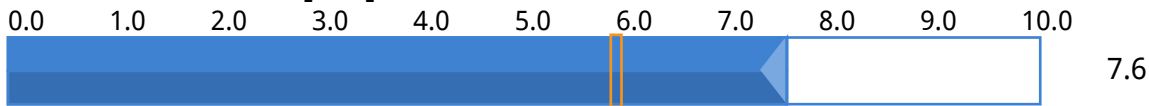


Toelichting op deze talentcategorie

De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry 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+] (7.6)

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

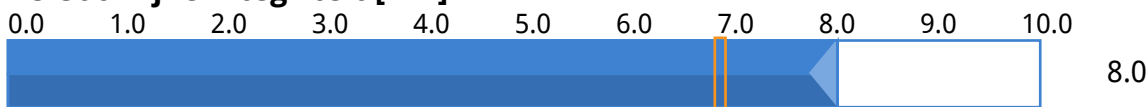


Toelichting op deze talentcategorie

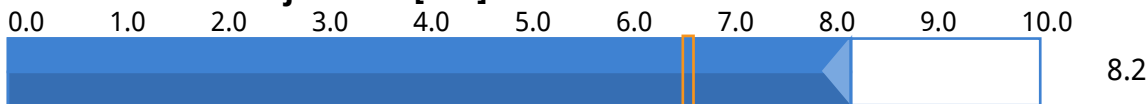
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry om op een positieve wijze naar zichzelf te kijken en dit geloof in zichzelf ook uit te stralen naar anderen. De kracht van dit vermogen neemt nog toe als er ook sprake is van gemiddelde tot hoge score op zelfinzicht.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

Scores op de talenten:

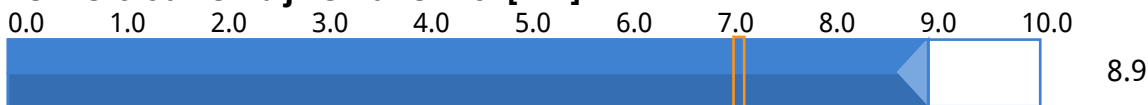
Persoonlijke integriteit [Z2+]



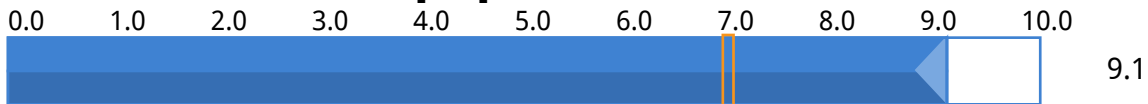
Zelfvertrouwen bij kritiek [Z2+]



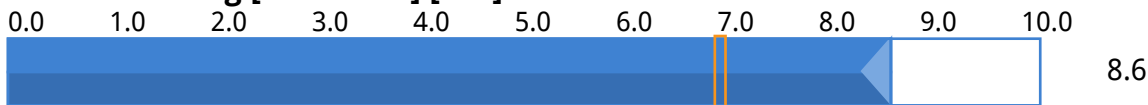
Zelfvertrouwen bij vervullen rol [Z2+]



Zelfvertrouwen uitstralen [Z2+]



Zelfwaardering [intrinsiek] [Z2+]



Jerry van Staveren

Definitie van de talenten:

Persoonlijke integriteit [Z2+] (8.0)

Jerry'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+] (8.2)

Jerry'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+] (8.9)

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

Zelfvertrouwen uitstralen [Z2+] (9.1)

Jerry'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+] (8.6)

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

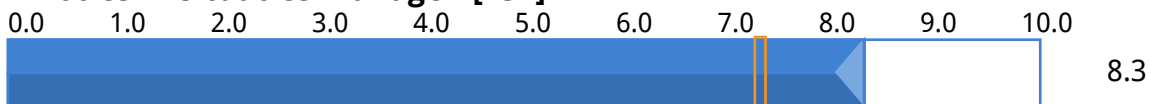


Toelichting op deze talentcategorie

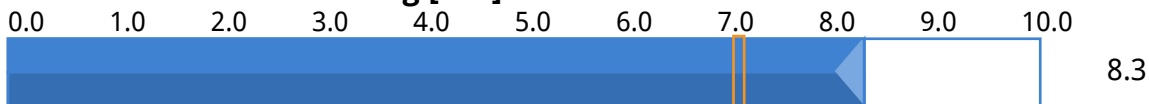
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry om ook in moeilijke situaties zijn eigen emoties en stress onder controle te houden. Bij een gemiddelde tot hoge score zal Jerry vooral ook zijn hoofd gebruiken om te komen tot een goede, positieve response in een moeilijke situatie. Jerry 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:

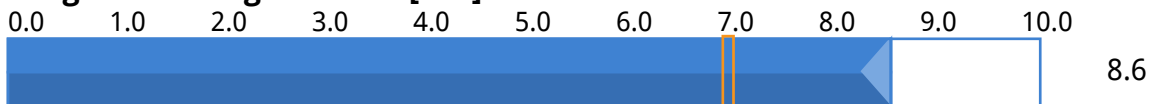
Emoties in situaties managen [Z3+]



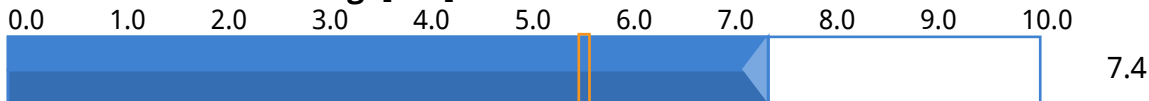
Emotionele zelfbeheersing [Z3+]



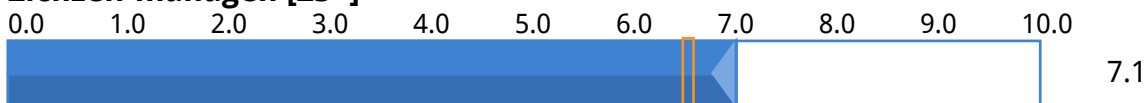
Omgaan met eigen stress [Z3+]



Emotionele beheersing [Z3+]



Zichzelf managen [Z3+]



Definitie van de talenten:

Emoties in situaties managen [Z3+] (8.3)

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

Emotionele zelfbeheersing [Z3+] (8.3)

Jerry'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+] (8.6)

Jerry'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+] (7.4)

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

Zichzelf managen [Z3+] (7.1)

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

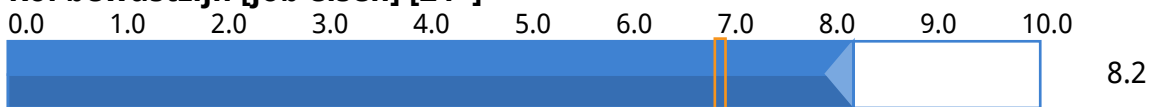


Toelichting op deze talentcategorie

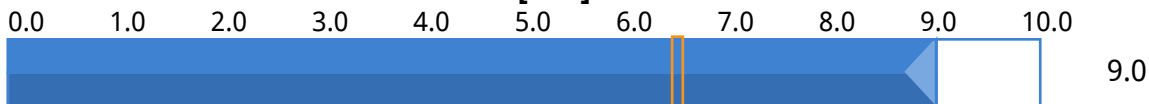
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry om een goede balans te vinden tussen zijn eigen tijd en energie en het goed vervullen van een rol. Het gaat hierbij niet om het voldoen aan de verwachtingen van anderen maar vooral over het vermogen om ook steeds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

Scores op de talenten:

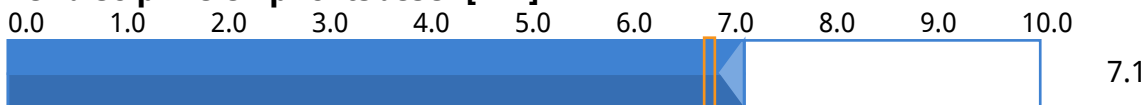
Rol bewustzijn [job eisen] [Z4+]



Realistische doelen voor zichzelf [Z4+]



Zelfdiscipline en plichtsbefef [Z4+]



Definitie van de talenten:

Rol bewustzijn [job eisen] [Z4+] (8.2)

Jerry'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+] (9.0)

Jerry'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+] (7.1)

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

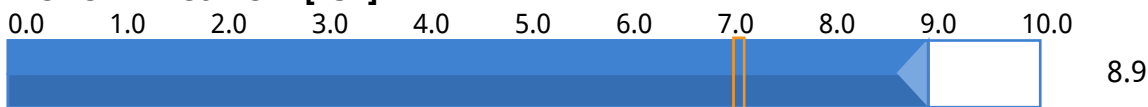


Toelichting op deze talentcategorie

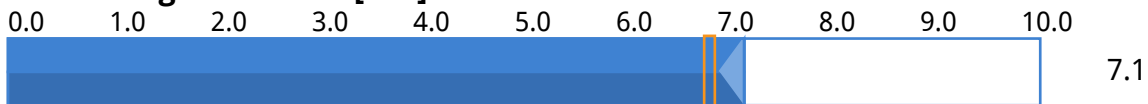
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor het vermogen van Jerry om op een positieve en continue wijze te blijven werken aan zijn eigen persoonlijke ontwikkeling. Het gaat dan niet alleen om het vermogen om steeds duidelijke persoonlijke doelen voor zichzelf te formuleren, maar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

Scores op de talenten:

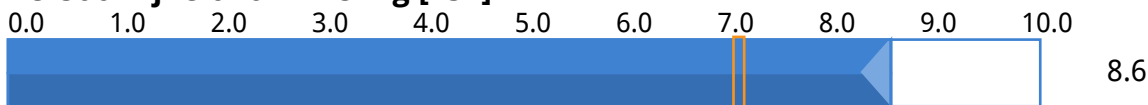
Plezier in het werk [Z5+]



Zelfsturing in carrière [Z5+]



Persoonlijke ontwikkeling [Z5+]



Definitie van de talenten:

Plezier in het werk [Z5+] (8.9)

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

Zelfsturing in carrière [Z5+] (7.1)

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

Persoonlijke ontwikkeling [Z5+] (8.6)

Jerry's eigen interne drive om zichzelf te verbeteren.

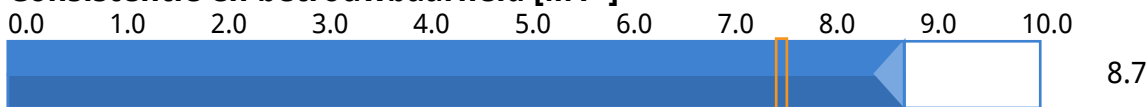


Toelichting op deze talentcategorie

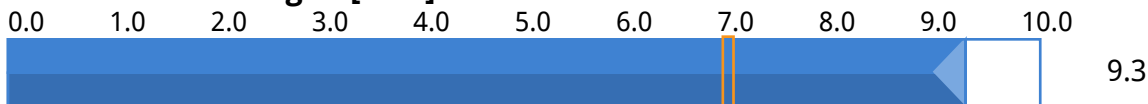
De gemiddelde score op deze categorie is een goede indicatie voor de mate waarin de combinatie van Jerry's externe en interne denkstijl van invloed is op bepaalde voorkeuren, motivaties en drijfveren. Het gaat hierbij steeds over specifieke relaties die Jerry legt tussen zijn externe en interne denken.

Scores op de talenten:

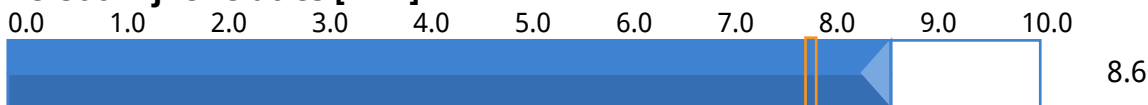
Consistentie en betrouwbaarheid [M1+]



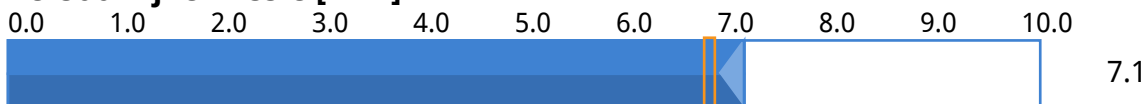
Materiële bezittingen [M1+]



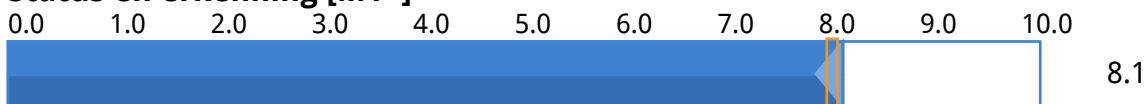
Persoonlijke relaties [M1+]



Persoonlijke missie [M1+]



Status en erkenning [M1+]



Jerry van Staveren

Definitie van de talenten:

Consistentie en betrouwbaarheid [M1+] (8.7)

Jerry'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+] (9.3)

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

Persoonlijke relaties [M1+] (8.6)

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

Persoonlijke missie [M1+] (7.1)

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

Status en erkenning [M1+] (8.1)

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

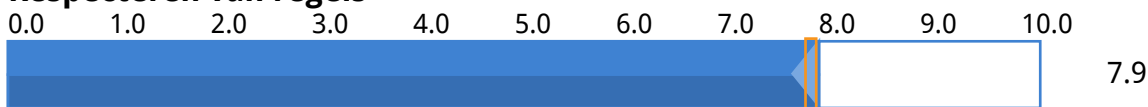


Toelichting op deze talentcategorie

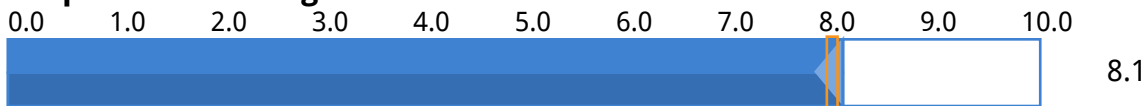
Deze categorie bevat talenten die op zichzelf staan en niet gemakkelijk met andere talenten in één categorie onder te brengen zijn. Het gaat om talenten die met name gerelateerd zijn aan het vervullen van entry-level rollen. Denk bijvoorbeeld aan een rol als winkelbediende of medewerker in een contact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

Scores op de talenten:

Respecteren van regels



Respecteren van eigendommen



Definitie van de talenten:

Respecteren van regels (7.9)

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

Respecteren van eigendommen (8.1)

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



Materiële bezittingen [M1+] (9.3)	Luisteren naar feedback [C1+] (8.4)
Projectplanningen maken [P2+] (9.3)	Vasthoudendheid [F4+] (8.3)
Voldoen aan verwachtingen [F1+] (9.3)	Anderen leiden [L4+] (8.3)
Zelfvertrouwen uitstralen [Z2+] (9.1)	Emoties in situaties managen [Z3+] (8.3)
Realistische doelen voor zichzelf [Z4+] (9.0)	Emotionele zelfbeheersing [Z3+] (8.3)
Anderen ontwikkelen [L3+] (9.0)	Commitment verkrijgen [C2+] (8.2)
Luisteren zonder vooroordelen [C1+] (9.0)	Lange termijn planning [P4+] (8.2)
Motivaties van anderen begrijpen [L3+] (9.0)	Rol bewustzijn [job eisen] [Z4+] (8.2)
Anderen belangrijk maken [L3+] (8.9)	Focus op persoonlijke acties [F1+] (8.2)
Plezier in het werk [Z5+] (8.9)	Initiatief tonen [R1+] (8.2)
Zelfvertrouwen bij vervullen rol [Z2+] (8.9)	Persoonlijke drive [R1+] (8.2)
Realistische doelen voor anderen [F3+] (8.8)	Zelfvertrouwen bij kritiek [Z2+] (8.2)
Gezond verstand gebruiken [B1+] (8.8)	Problemen systematisch benaderen [A2+] (8.2)
Anderen corrigeren [L3+] (8.7)	Anticiperen op problemen [A3+] (8.2)
Problemen managen [P3+] (8.7)	Problemen anticiperend oplossen [O3+] (8.2)
Consistentie en betrouwbaarheid [M1+] (8.7)	Focus op projecten en doelen [F3+] (8.2)
Problemen en situaties analyseren [A1+] (8.6)	Flexibele instelling [S1+] (8.1)
Anderen overtuigen [C3+] (8.6)	Praktisch organisatievermogen [P1+] (8.1)
Problemen oplossen [O2+] (8.6)	Praktisch denken [O1+] (8.1)
Positieve houding tov anderen [S1+] (8.6)	Respecteren van eigendommen (8.1)
Creatief denken [A4+] (8.6)	Status en erkenning [M1+] (8.1)
Inlevingsvermogen [E1+] (8.6)	Evenwichtig besluiten nemen [B3+] (8.1)
Omgaan met eigen stress [Z3+] (8.6)	Persoonlijke integriteit [Z2+] (8.0)
Mensen zien als mensen [E2+] (8.6)	Instructies opvolgen [S1+] (8.0)
Intuitief besluiten nemen [B2+] (8.6)	Aandacht voor detail [R1+] (8.0)
Anderen monitoren [L3+] (8.6)	Focus op kwaliteit [F2+] (8.0)
Persoonlijke relaties [M1+] (8.6)	Conceptueel denken [P4+] (7.9)
Proactief denken [P3+] (8.6)	Respecteren van regels (7.9)
Relaties opbouwen met anderen [S2+] (8.6)	Focus op resultaten [F2+] (7.9)
Zelfwaardering [intrinsiek] [Z2+] (8.6)	Ergens bij willen horen [S2+] (7.9)
Persoonlijke ontwikkeling [Z5+] (8.6)	Organisatiesensitiviteit [E4+] (7.9)
Anderen vertrouwen [S1+] (8.6)	Zelfinzicht hebben [Z1+] (7.6)
Indirecte signalen oppikken [C1+] (8.6)	Emotionele beheersing [Z3+] (7.4)
Werkhouding [R1+] (8.5)	Zelfsturing in carrière [Z5+] (7.1)
Anderen evalueren [L3+] (8.5)	Zelfdiscipline en plichtsbesef [Z4+] (7.1)
Realistische verwachtingen hebben [S2+] (8.5)	Persoonlijke missie [M1+] (7.1)
Rekening houden met anderen [E3+] (8.5)	Zichzelf managen [Z3+] (7.1)
Zelfstartend vermogen [R2+] (8.4)	Verantwoording voor anderen [L3+] (4.3)
Gevoel voor timing [urgentie] [S2+] (8.4)	Verantwoording voor zichzelf [R2+] (4.3)