



Combinatie

Communicatie 4.0 [Beta] Multidimensionaal

Een analyse die beschrijft wat je motiveert en hoe je communiceert en omgaat met de personen in je omgeving

X Voorbeeld



H&S adviesgroep
ID: 368943
Datum analyse: 12-6-2018
Tijd: 18 minuten
Datum van afdrucken: 27-9-2018

H&S Adviesgroep
Jolanda Bakker
Arcadialaan 28b
1813 MK Alkmaar
072 - 512 52 30
j.bakker@hsadviesgroep.nl

Inhoudsopgave

- 3 Introductie van de Puzzle DISC-analyse / Hoe je het rapport moet lezen
- 4 Basisgedrag
- 6 Dit is voor jou natuurlijk / Zo organiseer en plan je
- 7 Zo neem je beslissingen / Waarde voor de organisatie
- 8 Zo communiceer je met anderen in je basisgedrag / Gevolgen van je manier van communiceren in je basisgedrag
- 9 Misschien heeft je baas dit nodig / Zo gebruik je je natuurlijke sterkte punten beter
- 10 Dingen die je toewijding versterken / Gedrag van anderen dat je kan storen / Jouw gedrag dat anderen stoort
- 11 Zo pas je je aan
- 12 De strategie van de groep
- 13 Gedragstendens van je gedragsstijl
- 14 Introductie: Motivatie
- 15 Beschrijving van de zeven drijfveren
- 16 Volgens de antwoorden die je hebt gegeven in de analyse, is dit de verdeling van percentages die je hebt gekregen voor drijfveren.
- 17 Je sterkste drijfveer
- 18 Je op één na sterkste drijfveer
- 19 Je op twee na sterkste drijfveer
- 20 Uw op drie na sterkste drijfveer
- 21 Beschrijving van verschillende combinaties van drijfveren
- 22 Rode gedragsstijl met verschillende drijfveren
- 23 Gele gedragsstijl met verschillende drijfveren
- 24 Groene gedragsstijl met verschillende drijfveren
- 25 Blauwe gedragsstijl met verschillende drijfveren
- 26 Profiel kaart

Introductie van de Puzzle DISC-analyse

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

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

In de DISC-terminologie worden de volgende concepten gebruikt:

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

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

Hoe je het rapport moet lezen

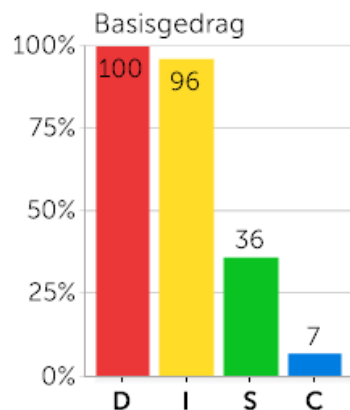
In dit rapport krijg je een beschrijving van zowel je basisgedrag als je aangepaste gedrag. Je basisgedrag beschrijft je natuurlijke gedrag en weerspiegelt hoe je met personen in je omgeving omgaat wanneer je je zeker en ontspannen voelt. Je aangepaste gedrag weerspiegelt de veranderingen die je denkt nodig te hebben om in een bepaalde situatie te passen, bijvoorbeeld op het werk.

Als je twee of meer DISC-factoren boven de 50 %, hebt, kan het lijken alsof sommige beschrijvingen van je gedrag elkaar tegenspreken. Dit komt omdat we ons anders gedragen in verschillende situaties en op verschillende momenten. We kunnen bijvoorbeeld soms open en expressief zijn, terwijl we op andere momenten meer introvert en terughoudend zijn, afhankelijk van de situatie.

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

Basisgedrag

Deze sectie van het rapport beschrijft je basisgedrag. Wanneer we alleen zijn en onszelf kunnen zijn, of in gezelschap van mensen die we goed kennen en waarop we kunnen vertrouwen, openbaart zich ons natuurlijke gedrag. Dit is de strategie die we hebben ontwikkeld om successen te behalen en onze doelen in het leven te bereiken. Het basisgedrag bestaat zowel uit het genetische gedrag als het in een vroeg stadium aangeleerd aangepaste gedrag. Wanneer het basisgedrag is geconsolideerd, kost dit gedrag ons geen enkele moeite. We beperken ons tot het zijn. We vallen ook terug op dit gedrag wanneer we ons gestrest voelen of onder druk staan.



Je bent een onafhankelijke en extraverte persoon die in zijn/haar eigen capaciteiten gelooft. Je bent een resolute persoon en beschikt tegelijkertijd over goede communicatieve vaardigheden. Je denkt en handelt snel, en je bent in staat te de veranderingen in je situatie in te zien en je eraan aan te passen. Je hebt liever een afwisselende werkomgeving waarin je nieuwe uitdagingen kunt aangaan dan een volledig voorspelbaar bestaan.

Het behalen van resultaten en succes is belangrijk voor je. Geduld is niet een van je meest opvallende kwaliteiten. Je bent scherpzinnig en ontdekt gemakkelijk nieuwe kansen. Het accepteren van risico's en je geluk testen zijn natuurlijke elementen voor jou. Je besteedt meestal niet veel tijd aan het gedetailleerd plannen of het bedenken van mogelijke negatieve gevolgen van een beslissing. Je energieke en overtuigende stijl zorgt ervoor dat je efficiënter ben in een omgeving waarin je controle hebt en invloed uitoefent over je arbeidsomstandigheden.

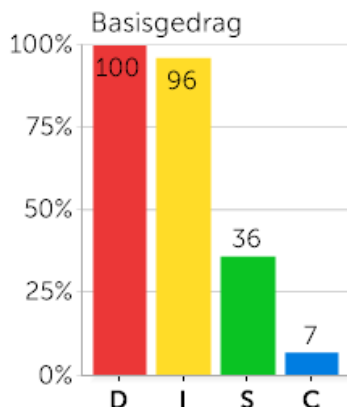
Je extraverte persoonlijkheid en groot vertrouwen in je capaciteiten zorgen er vaak voor dat je het initiatief neemt en dat je verwacht dat anderen je zullen volgen. De behoefte aan respect en erkenning vanuit je omgeving zorgen ervoor dat je gemotiveerd wordt door situaties waarin je dynamische persoonlijkheid ruimte krijgt. De situaties waarin je wordt verplicht je aan te passen aan beslissingen van andere personen of strenge regels te volgen provoceren ontevredenheid en demotiveren je.

Je vertrouwt in het algemeen op je instinct. Dit zorgt ervoor dat je bijna nooit tijd besteedt aan een degelijke planning van je handelingen als het risico op negatieve gevolgen niet erg hoog is. Je planning is in bijna alle gevallen op korte termijn en je hebt er geen moeite mee midden in een project van mening te moeten veranderen.

Je bent in staat je communicatiestijl aan te passen aan de situatie. Je bent van nature een extraverte persoon die graag zijn/haar gevoelens uit. Je kunt veranderen van een ontspannen en open houding naar veeleisend en zelfs soms agressief, afhankelijk van de perceptie van de omgeving en de reacties van anderen. Je open karakter kan ervoor zorgen dat je communicatiestijl soms behoorlijk onbeheerst is. Je besteedt weinig tijd aan het afwegen van je woorden en wanneer je je emotioneel inlaat, steek je je mening niet onder stoelen of

banken.

Basisgedrag, vervolg...



Je laat je meestal niet beperken door normen en regels. Je pakt problemen meestal met onconventionele methodes aan. Dit helpt je in vele gevallen ongewone en creatieve oplossingen voor problemen te vinden. Je kunt je gedwongen voelen je eigen weg te kiezen, al betekent dit dat je je mening met niemand anders kunt delen. Voor jou is het feit dat je resultaten boekt belangrijker dan de manier waarop, en je weigert toestemming te vragen bij elke keer dat je van mening bent dat je moet afwijken van de bestaande regels.

In de meeste gevallen heb je duidelijke en omlinjnde ideeën over hoe je wilt dat de dingen zijn. Je denkt dat grootspraak al de helft is van de overwinning. Je vertrouwt veel op je eigen capaciteiten, waardoor je beslissingen neemt op basis van je beperkte informatie. Door je extraverte en overtuigende stijl kun je ook anderen overtuigen van je geschiktheid van je beslissingen en dat zij je criteria ervan ondersteunen.



Dit is voor jou natuurlijk

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

- niet op je gemak te zijn in bureaucratische omgevingen.
- scherpe opmerkingen te kunnen maken wanneer je vindt dat iemand erg betweterig is.
- werkzaamheden fundamenteel te willen veranderen.
- risico's te willen nemen om resultaten te bereiken.

- je zin te krijgen.
- niet toe te geven wanneer je weet dat je het bij het juiste eind hebt.
- te willen presteren en resultaten te behalen, waardoor anderen je soms als te ambitieus zien.
- je standpunten te verdedigen wanneer het aankomt op het bereiken van resultaten.

- je onder druk te voelen staan wanneer je te weinig te doen hebt.
- degene te willen zijn die het initiatief neemt in verschillende zaken.
- betrokken te raken in een project dat je belangstelling heeft.
- degene te zijn die nieuwe energie levert wanneer de werkgroep in een impasse zit.

- op een positieve manier motivatie in een groep te creëren.
- degene te zijn die anderen in de werkgroep aanmoedigt.
- zeker over te komen over je zaak zonder eigzinnig te zijn.
- geloofwaardig en overtuigend te klinken.

Zo organiseer en plan je

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

Je bent zeer openhartig en resoluut, en je wilt ideeën zo snel mogelijk in de praktijk brengen. Deze natuurlijke stijl zorgt ervoor dat je moeite kunt hebben je te concentreren op een gedetailleerd planning. Je handelt vaak op een instinctieve manier en je lost problemen op op het moment dat ze zich voordoen.

Je besteedt bijna nooit veel tijd aan het gedetailleerd plannen. Als je dat al doet gaat het bijna altijd om planning op de korte termijn. Je vertrouwt op je sociale en communicatieve vaardigheden en daardoor ben je luchtig over de meeste problemen en voorkom je de gevolgen van je impulsieve gedrag.

Je hebt in het algemeen een veelzijdig en energiek karakter, en je kunt je aanpassen aan de meeste situaties. Je probeert graag nieuwe werkmethodes uit en je hebt er geen enkel probleem mee om tussen taken af te wisselen.

Je volgt graag een snel tempo en je vindt het moeilijk te moeten wachten op instructies of antwoorden. Je besteedt niet altijd tijd aan de planning, en daarom is het niet vreemd dat je sommige details over het hoofd ziet en je de taak opnieuw moet uitvoeren.

Zo neem je beslissingen



Het nemen van beslissingen bestaat uit het maken van een logische keuze tussen beschikbare alternatieven. Om een juiste beslissing te kunnen nemen moeten het positieve en het negatieve van elk alternatief tegen elkaar worden afgewogen. Ook moeten we in staat zijn de gevolgen van ieder alternatief te overzien en bepalen welke keuze de juiste is in elke situatie. Je gedragsstijl geeft je toegang tot verschillende methodes om beslissingen te nemen. Afhankelijk van de manier waarop je een bepaalde situatie waarneemt, kan je manier van beslissen op de volgende manier worden beschreven:

Je bent een proactieve en veeleisende verantwoordelijke die snel beslissingen neemt. Je hebt meestal niet te veel of te gedetailleerde informatie nodig. Je hecht in eerste instantie veel waarde aan efficiëntie en aan de praktische resultaten, en je onderwerpt de risico's haast nooit aan een diepgaande evaluatie.

Verandering en nieuwe indrukken stimuleren je. In het algemeen neem je goed gemotiveerde beslissingen terwijl je je aandacht houdt bij een specifieke taak. Wanneer je het werk monotoon en saai vindt worden, kun je moe worden en inconsequente beslissingen nemen.

Je bent onafhankelijk en zelfstandig, wat lastig wordt bij genomen beslissingen die volgens jou op een verkeerde basis zijn genomen. Je denkt buiten de gevestigde kaders en je bent bereid om risico's te nemen om je ideeën ten uitvoer te brengen.

Waarde voor de organisatie

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

- Je kunt heel kritisch zijn ten opzichte van beslissingen die je als verkeerd beschouwt.
- Je gaat liever je eigen weg dan een compromis te sluiten over een kwestie.
- Je kunt vaak degene zijn die nieuwe en revolutionaire ideeën presenteert.
- Je hebt ook het gezag om deze te implementeren.

- Je kent het doel en je zorgt ervoor dat dit wordt bereikt.
- Je stelt hoge eisen aan jezelf en aan je collega's.
- Je ziet hindernissen zelden als een probleem.
- Je instelling is dat een probleem er is om te worden opgelost.

- Je brengt energie in de werkgroep.
- Je bent energiek en ondernemend.
- Je wilt je tijd efficiënt besteden.
- Je bent vaak de startmotor in een project.

- Met je goede communicatieve vaardigheden kun je enthousiasme bij anderen teweegbrengen.
- Je bent goed in het aanmoedigen en inspireren van anderen.
- Je kunt mensen in je omgeving zich op hun gemak en prettig laten voelen.
- Je hebt een natuurlijk zelfvertrouwen wat betekent dat je gemakkelijk kunt communiceren, zelfs met mensen die je niet kent.

Zo communiceer je met anderen in je basisgedrag



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

- Je motto is op een innovatieve manier denken en overdenken.
- Je nodigt je omgeving graag uit tot nadenken over de dingen en op een innovatieve manier te denken.

- Je wilt niet kritisch worden benaderd.
- Je geeft directe en duidelijke antwoorden.

- Je brengt meestal eigen initiatieven in en je vindt het moeilijk om op antwoord te moeten wachten.
- Je hebt een dynamische en participatieve manier van communiceren.

- Je hebt het vermogen anderen te motiveren en hun steun te krijgen wanneer je een nieuw idee wilt verkopen.
- Je hebt een natuurlijk zelfvertrouwen.

Gevolgen van je manier van communiceren in je basisgedrag

Een ieder heeft een eigen gedragsstijl en kan jouw manier van communiceren op een andere manier ontvangen dan je verwacht. Je zou het volgende kunnen overwegen als gevolg van jouw manier van communiceren.

- Je manier van handelen kan het enthousiasme van je omgeving temperen.
- Je omgeving kan je constante pogingen de wereld te verbeteren zat worden.

- Je zou in gedachten kunnen houden dat niet iedereen je veeleisende houding accepteert.
- Anderen kunnen je zien als bedreigend.

- Je ambities kunnen door anderen worden beschouwd als een hinderlijk element voor de rust op de werkplek.
- Sommige mensen in je omgeving hebben er moeite mee je te begrijpen.

- Wees voorbereid op het gegeven dat er altijd mensen zijn die niet willen veranderen.
- Mogelijk zou je wat langer kunnen nadenken voordat je commentaar levert op een kwestie.



Misschien heeft je baas dit nodig

Elke gedragsstijl heeft een andere richtlijn nodig om het werk op een goede manier uit te voeren en tevreden te zijn met de verrichte taken. Op basis van je basisgedrag zijn dit een aantal adviezen voor je werkgever waarvan jullie beiden kunnen profiteren in jullie relatie.

- Begrijpen dat je het moeilijk vindt je vast te houden aan beperkte regels.
- Ruimte geven aan je ideeën, ook al lijken zij eerste instantie te revolutionair.

- In staat zijn je ongeduld in toom te houden en deze constructief te kanaliseren.
- Begrijpen dat achter je soms agressieve houding er een sterke wens is om succes en resultaten te behalen.

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

- Weten dat je gevoelig kunt zijn en snel van je stuk.
- Weten dat je iemand bent die dingen zelf aanpakt en die uitdagingen en de vrijheid nodig heeft om je taken zelf vorm te geven.

Zo gebruik je je natuurlijke sterke punten beter

Hieronder vind je een aantal voorstellen om te profiteren van de natuurlijke bekwaamheid om samen te werken met anderen en je taken efficiënter uit te voeren.

Je kunt anderen nodig hebben die:

- je helpen je berichten te nuanceren om te voorkomen dat anderen zich bang of bedreigd voelen.
- je neiging verzachten om snel resultaten te behalen ten koste van andere personen.
- je helpen je mening te baseren op objectieve gegevens.
- je helpen nauwkeuriger en structureler te zijn.
- zich ervan te verzekeren dat wat je doet werkelijk nuttig is voor de activiteiten.
- het hele plaatje weten te beoordelen en weten hoe jij het beste je energie kunt benutten.
- je uitleggen dat de dingen hun tijd nodig hebben.
- je ook uitleggen dat één moment soms genoeg is om iets te beschadigen.

Dit kun je nodig hebben:

- het tempo verlagen.
- naar de personen om je heen luisteren.
- zinnen van anderen niet afmaken.
- anderen zich ook te laten uiten.
- de dingen één voor één aanpakken.
- je aan beloftes houden en doen wat je hebt gezegd.
- proberen bedachtzamer te zijn zodat anderen je intenties begrijpen.
- je objectiever tonen en je dialoog voorbereiden om anderen niet te intimideren.



Dingen die je toewijding versterken

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

- de mogelijkheid hebben alleen te handelen zonder dat iemand je lastigvalt.
- meer risico's aangaan dan normaal.

- je zin te krijgen.
- te presteren en resultaten te behalen.

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

- anderen aan te moedigen en te inspireren.
- de gelegenheid te krijgen voor sociale interactie.

Gedrag van anderen dat je kan storen

Met bepaalde personen werk je gemakkelijk samen, maar bepaalde aspecten van anderen kunnen je storen. Denk na over de voorbeelden waarvan je denkt dat ze van toepassing zijn op jou:

- Wanneer iemand het belang van de relaties en de samen bereikte oplossingen boven de resultaten en de efficiëntie plaatst.
- Wanneer iemand verstrooid is en nooit overgaat tot actie.
- Wanneer iemand zich arrogant opstelt en zijn/haar standpunten probeert op te dringen aan de anderen.
- Wanneer iemand niet duidelijk is en moeite heeft anderen te overtuigen.
- Wanneer iemand zich niet wil inlaten met een project dat voor jou belangrijk is, en zich er zelfs tegen verzet.
- Wanneer iemand jouw energie en die van anderen absorbeert en constant de manier van werken in twijfel trekt.
- Wanneer iemand klakkeloos wil toepassen in plaats van creatief denken.
- Wanneer iemand denkt dat resultaten behaald kunnen worden zonder risico's.

Jouw gedrag dat anderen stoort

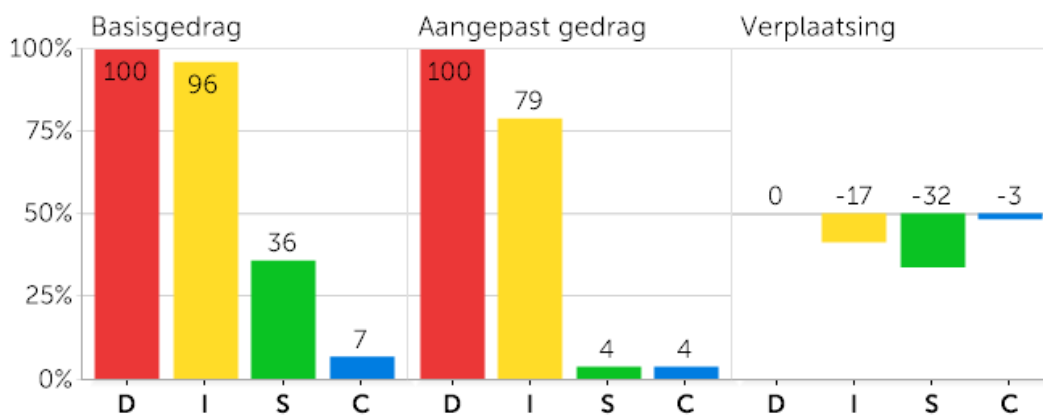
Er zijn ook aspecten van jou die irritatie bij anderen kan opwekken. Bedenk situaties waarin en personen waarop deze beschrijvingen van toepassing zouden kunnen zijn in jouw geval:

- Wanneer je je wil oplegt en niet naar anderen luistert.
- Wanneer je je ideeën oplegt en bereid bent alles te doen op resultaten te bereiken.
- Wanneer je de indruk wekt zelfverzekerd te zijn zonder dat ja daar werkelijk reden toe hebt.
- Wanneer je geloofwaardig en overtuigend probeert te lijken, ook al weet je in werkelijkheid niet waarover je praat.
- Wanneer je eigen prioriteiten je te veel absorberen.
- Wanneer je niet begrijpt dat sommige dingen niet onder druk gezet moeten worden.
- Wanneer je bereid bent alles te doen om je wil op te leggen.
- Wanneer je het verschil tussen risico en absolute catastrofe niet begrijpt.

Zo pas je je aan

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

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



Zo probeer je beter om te gaan met je omgeving:

- niet op je gemak te zijn in bureaucratische omgevingen.
- scherpe opmerkingen te kunnen maken wanneer je vindt dat iemand erg betweterig is.
- werkzaamheden fundamenteel te willen veranderen.
- risico's te willen nemen om resultaten te bereiken.

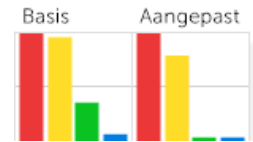
- je zin te krijgen.
- niet toe te geven wanneer je weet dat je het bij het juiste eind hebt.
- te willen presteren en resultaten te behalen, waardoor anderen je soms als te ambitieus zien.
- je standpunten te verdedigen wanneer het aankomt op het bereiken van resultaten.

- snel in te spelen op nieuwe indrukken.
- niet altijd de tijd te hebben om de gevolgen van je daden te voorzien.
- een hoog tempo aan te houden.
- effectief te zijn wanneer het van belang is hoe tijd wordt besteed.

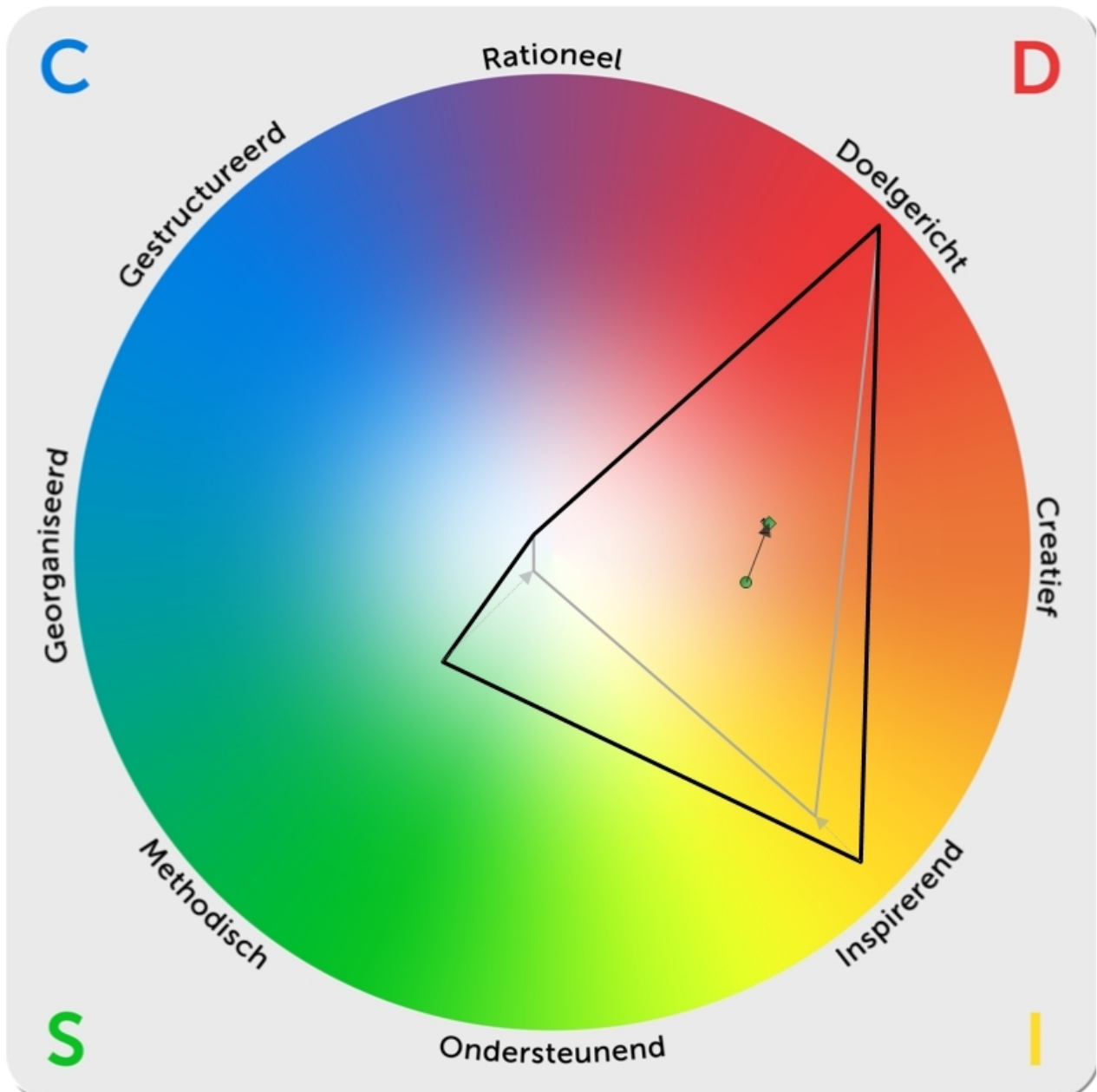
- een positieve sfeer in de werkgroep te creëren.
- in staat te zijn nieuwe energie te creëren wanneer het werk moeizaam vordert.
- ervoor te zorgen dat anderen achter je ideeën gaan staan.
- een vaardige communicator te zijn.

De strategie van de groep

Door de waarde voor elke DISC-factor op de respectievelijke as te plaatsen en de punten te verbinden met een lijn, krijg je een beeld van je speelveld of het gebied dat je gedragsprofiel beslaat. Het gebied met de zwarte rand is het speelveld voor het basisgedrag, en de grijze rand geeft het speelveld voor het aangepaste gedrag aan. Door de afbeeldingen te vergelijken, kun je zien hoe je je gedrag aanpast (de grijze pijlen).



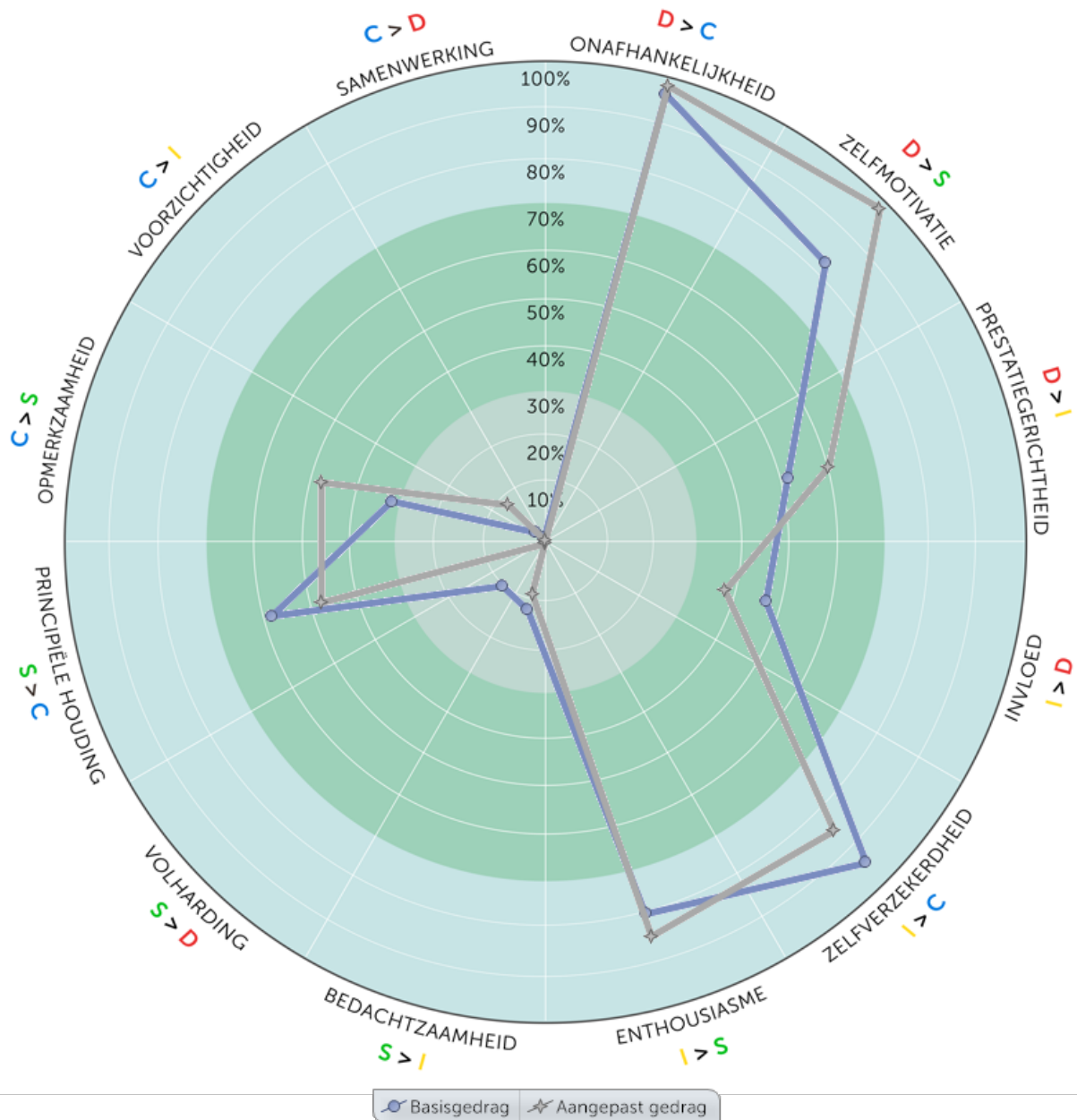
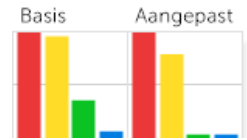
Om je positie met die van anderen te kunnen vergelijken, kan het speelveld worden gereduceerd tot één punt, het zwaartepunt (of gemiddelde invloed van de vier kleuren). De zwarte pijl gaat van het basisgedrag naar het aangepaste gedrag. De schaal is 1:1



1: X Voorbeeld

Gedragstendens van je gedragsstijl

De tegenstellingen van de 4 DISC-factoren geven ons een beter idee van de meest opvallende gedragstendensen van een profiel. In totaal hebben we 12 combinaties, één combinatie voor elk mogelijk paar factoren. Bijvoorbeeld: bij een persoon die meer rood dan geel toont, kunnen we concluderen dat het gaat om een individu dat gericht is op prestaties, en niet veel waarde hecht aan communicatie of sociale interactie. Als we de kleuren dan omwisselen, met meer geel dan rood, kunnen we verwachten dat het gaat om een persoon met invloed, extrovert en sociaal, die graag meedoet en op een vriendschappelijke wijze invloed uitoefent op anderen. Op dezelfde manier kan rood worden vergeleken met groen, rood met blauw, enz. Hoe groter het verschil tussen de twee factoren, hoe uitgesprokener de betreffende gedragstendens.



Introductie: Motivatie

Waarom is het belangrijk om te weten waardoor een medewerker wordt gemotiveerd? Heel eenvoudig: omdat motivatie gaat over persoonlijke waarden, over wat er belangrijk is in het leven. Bij verschillende mensen kunnen dat verschillende dingen zijn. Om gemotiveerde medewerkers te hebben moet er op de werkplek een klimaat en een beloningssysteem bestaan waardoor de persoonlijke drijfveren van mensen worden ondersteund. Voor motivatie moet je het 'hart' van je medewerkers winnen in plaats van een beroep te doen op hun verstand!

Is de doodstraf goed of slecht? Moeten we genderquota toepassen bij het selecteren van personeel? Is het goed of slecht dat een persoon geïnteresseerd is in macht en persoonlijk succes? Al deze vragen doen een beroep op de emoties. Er bestaan zowel positieve als negatieve argumenten voor. Een waarde is een fundamentele overtuiging die:

- oordelen en evaluaties impliceert
- aangeeft wat juist/niet juist/gewenst is
- meestal betrekkelijk stabiel en duurzaam is
- gevormd wordt op vroege leeftijd door de invloed van ouders, leerkrachten, vrienden en andere personen
- het gedrag vanuit zowel een persoonlijk als een sociaal perspectief stuurt

Een houding is een aspect van onze gemoedstoestand, onze meningen en onze (voor)oordelen over de wereld waarin we leven. Zijn geven het standpunt weer dat we hebben aangenomen met betrekking tot onze waarden en zijn flexibeler dan waarden. Een houding impliceert persoonlijke affirmaties over de dingen, feiten, gebeurtenissen en personen. "Ik houd van mijn werk" is een voorbeeld van een houding naar mijn werk.

Een houding geeft betekenis aan het leven (kennis). Politiek of religie heeft vaak deze functie. Een houding helpt ons ons te uiten. Het helpt ons onszelf te definiëren en zorgt er zo voor dat we ons goed voelen. Een houding heeft ook een instrumentele functie. We gebruiken houdingen omdat we denken dat we daardoor beloond of gestraft worden, bijvoorbeeld, wanneer we iemand prijzen, of als we onze ideeën voor ons houden omdat we denken dat ze niet geaccepteerd worden. Een houding verdedigt ons ego. We kunnen een houding gebruiken om een actie te rechtvaardigen, die ons anders schuldig laat voelen. Bijvoorbeeld: we kunnen conflicterende gevoelens hebben naar onze ouders of partner, ondanks dat onze waarden ons vertellen dat wij ze onvoorwaardelijk moeten liefhebben. **Een houding bestaat uit drie componenten:**

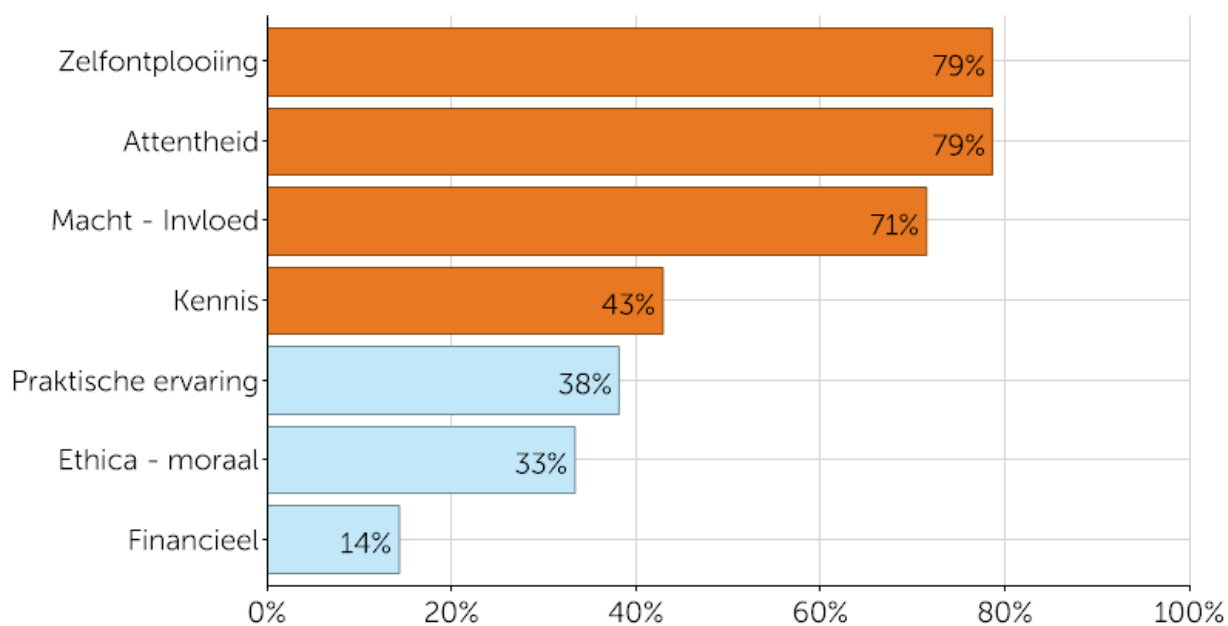
- Een cognitief component: een bewuste gedachte, bijvoorbeeld: "Het is niet goed mensen te discrimineren op basis van hun ras, geslacht of geloof."
- Een emotioneel component: een emotionele inhoud, bijvoorbeeld: "Ik mag mijn baas niet want hij discrimineert..."
- Een gedragscomponent: het op een bepaalde manier gedragen in relatie met iets/iemand, bijvoorbeeld: "Ik ontwijk mijn baas, want hij discrimineert..."

Onderzoek toont aan dat mensen proberen harmonie aan te brengen tussen hun houdingen (drijfveren) en hun gedrag, en rationeel en coherent proberen te lijken. We voelen ons niet op ons gemak als dit niet mogelijk is en we proberen het evenwicht te herstellen tussen onze houdingen en ons gedrag, door onze houdingen of ons gedrag te veranderen. Wanneer de houdingen en de fundamentele waarden van een persoon bekend zijn, is het mogelijk zijn/haar gedrag te voorspellen en te begrijpen waarom hij/zij zich op een bepaalde manier gedraagt. Een werknemer levert vaker betere prestaties en is vaker tevreden als zijn/haar waarden overeenstemmen met die van de organisatie. Leidinggevendenden kunnen dit gebruiken om te proberen een positieve houding te creëren naar het werk.

Beschrijving van de zeven drijfveren

- Personen met kennis als uitgesproken drijfveer zijn bovenal geïnteresseerd in het ontdekken van en zoeken naar gegevens en informatie. "Kennis is leuk!" Deze individuen nemen meestal een "bedachtzame" houding aan, en omzeilen vaak de schoonheid, het praktisch gebruik of de economische waarde van de dingen. Personen met kennis als uitgesproken drijfveer willen de context observeren en begrijpen. Zij hebben een kritische en rationele kijk op de werkelijkheid..
- Personen met een uitgesproken economische drijfveer hebben veel interesse in geld. Ze richten zich op datgene wat lonend is en willen voordeel behalen van de investeringen die ze doen, of dit nu gaat om tijd of om geld. Personen met een uitgesproken economische drijfveer zoeken de zekerheid die financiële middelen hen kunnen geven. Ze kunnen de behoefte tonen anderen te overtreffen in termen van materiaal en geld..
- Personen met zelfontplooiing als uitgesproken drijfveer tonen veel interesse in hun persoonlijke ontwikkeling en welzijn. Individuen met zelfontplooiing als uitgesproken drijfveer hechten waarde aan een omgeving die creativiteit en innovatie biedt. De persoonlijke ontwikkeling kan zich uiten in het zoeken naar een ruimte waar geëxperimenteerd kan worden met eigen ideeën en die van anderen. Reflectie en feedback zijn natuurlijke werkwijzen, en de persoon waardeert een omgeving met tijd en ruimte hiervoor..
- Personen met praktische ervaring als uitgesproken drijfveer hechten waarde aan nuttige creaties en het rationele gebruik van middelen. Productie en creatie zijn belangrijke concepten voor personen met deze drijfveer. Personen met praktische ervaring als uitgesproken drijfveer zijn in staat objecten te identificeren die nuttig en functioneel kunnen zijn. Zij beschikken meestal over een grote vaardigheid en vermogen om projecten op te zetten, te beheren en te voltooien. Zij laten graag aan anderen zien wat zij gemaakt of gecreëerd hebben..
- Personen met attentheid als uitgesproken drijfveer tonen interesse in andere personen, hun interacties en welzijn. Zij worden als vriendelijk, sympathiek en altruïstisch beschouwd. In sommige gevallen zijn zij bereid hun eigen voordeel (geld verdienen) ondergeschikt te maken, als dit betekent dat een beslissing nadelig is of kan zijn voor een ander. Individuen met attentheid als uitgesproken drijfveer kunnen personen met macht-invloed, kennis en praktische ervaring als drijfveren beschouwen als onverschillig en onbegaan..
- Individuen met macht-invloed als uitgesproken drijfveer zoeken naar controle en macht. De behoefte aan controle kan zich op verschillende manieren uiten: zelfcontrole of controle over anderen. Personen met macht-invloed als uitgesproken drijfveer zoeken voornamelijk naar persoonlijke macht, invloed en erkenning. Het begrijpen van de spelregels en het onderhouden van een goede relatie met invloedrijke personen is vaak essentieel. De drijfveer kan zich ook manifesteren bij de controle over belangrijke beslissingen, en wanneer en hoe de middelen te gebruiken..
- Personen met ethica-moraal als uitgesproken drijfveer hebben een sterk gevoel voor rechtvaardigheid, wat zich kan uiten in een wens zich betrokken te zijn bij een organisatie met een duidelijke structuur, regels en normen, of gedeelde waarden. De voornaamste interesse van deze drijfveer kan omschreven worden als de wens "de goede krachten" achter een instelling of de maatschappij in het algemeen te steunen. Individuen met ethica-moraal als uitgesproken drijfveer laten zich leiden door een algemeen waardesysteem met betrekking tot het "goede" of het "kwade"..

Volgens de antwoorden die je hebt gegeven in de analyse, is dit de verdeling van percentages die je hebt gekregen voor drijfveren.



Je sterkste drijfveer: Zelfontplooiing

Personen met zelfontplooiing als uitgesproken drijfveer tonen veel interesse in hun persoonlijke ontwikkeling en welzijn. Individuen met zelfontplooiing als uitgesproken drijfveer hechten waarde aan een omgeving die creativiteit en innovatie biedt. De persoonlijke ontwikkeling kan zich uiten in het zoeken naar een ruimte waar geëxperimenteerd kan worden met eigen ideeën en die van anderen. Reflectie en feedback zijn natuurlijke werkwijzen, en de persoon waardeert een omgeving met tijd en ruimte hiervoor.

Veel voorkomende kenmerken van de drijfveer

- het werk beschouwen als een manier om je te ontplooiën
- expressief en communicatief zijn bij creatieve taken
- berustend of ontwijkend kunnen zijn in situaties die persoonlijk falen of ongemakkelijkheid kunnen voortbrengen
- degenen die zich op een creatieve manier uiten waarderen

Voorbeelden van overmatig gebruik van drijfveer

- zelfontplooiing die ten koste gaat van het werk
- te ambitieuze ideeën en uitspattingen met onvoldoende risico-evaluatie
- niet luisteren naar voorstellen van anderen

Situaties en oorzaken van onbehagen of stress

- personen die alleen waarde hechten aan rationale en objectieve benaderingen
- obstakels in zelfontwikkeling tegenkomen
- wanneer de omgeving kritisch reageert op ideeën of er niet naar wil luisteren
- als niet wordt voldaan aan de drijfveren van de persoon, toont hij/zij weinig interesse

Belangrijke dingen die je aan je omgeving kunt laten weten die je motivatie verhogen

- je toewijding aan persoonlijke ontwikkeling stimuleren
- je ideeën voor verandering beschouwen als een positieve bijdrage aan de activiteiten
- begrijpen dat er niet overal een antwoord op is en tijd over te laten voor reflectie
- je openstellen in een open en begrijpende omgeving waarin je je vrij kunt uiten
- volgen van een cursus die je helpt in je persoonlijke ontwikkeling

Je op één na sterkste drijfveer: Attentheid

Personen met attentheid als uitgesproken drijfveer tonen interesse in andere personen, hun interacties en welzijn. Zij worden als vriendelijk, sympathiek en altruïstisch beschouwd. In sommige gevallen zijn zij bereid hun eigen voordeel (geld verdienen) ondergeschikt te maken, als dit betekent dat een beslissing nadelig is of kan zijn voor een ander. Individuen met attentheid als uitgesproken drijfveer kunnen personen met macht- invloed, kennis en praktische ervaring als drijfveren beschouwen als onverschillig en onbegaan.

Veel voorkomende kenmerken van de drijfveer

- anderen van dienst zijn en helpen
- een grote hoeveelheid tijd en energie investeren in een "goed doel"
- het beste zien in anderen, in plaats van het slechtste

Voorbeelden van overmatig gebruik van drijfveer

- een conflict aangaan met meer redelijke verantwoordelijken, vooral als iemand zich benadeeld voelt in een situatie
- soms kunnen anderen misbruik maken van de situatie
- de dingen te persoonlijk opvatten

Situaties en oorzaken van onbehagen of stress

- beslissingen alleen nemen op basis van rationale en economische motieven
- beslissingen die persoonlijke schade toebrengen die hoger is dan de behaalde financiële winst
- het gevoel hebben niet bij te kunnen benen
- als niet wordt voldaan aan de drijfveren van de persoon, toont hij/zij weinig interesse

Belangrijke dingen die je aan je omgeving kunt laten weten die je motivatie verhogen

- niet egoïstisch zijn en alleen maar "profiteren" van het werk en de bijdragen van anderen
- je richten op hoe iedereen het beste van zichzelf kan geven en een eerlijkere werksituatie bevorderen
- interactie tussen personen uitlichten: iedereen is nodig en iedereen heeft een belangrijke functie uit te voeren
- anderen van dienst zijn en helpen
- je kunt in een menselijke werkomgeving werken en rekening houden met mensen
- deel uitmaken van een geheel/bedrijf dat attentheid toont

Je op twee na sterkste drijfveer: Macht - Invloed

Individuele met macht-invloed als uitgesproken drijfveer zoeken naar controle en macht. De behoefte aan controle kan zich op verschillende manieren uiten: zelfcontrole of controle over anderen. Personen met macht-invloed als uitgesproken drijfveer zoeken voornamelijk naar persoonlijke macht, invloed en erkenning. Het begrijpen van de spelregels en het onderhouden van een goede relatie met invloedrijke personen is vaak essentieel. De drijfveer kan zich ook manifesteren bij de controle over belangrijke beslissingen, en wanneer en hoe de middelen te gebruiken.

Veel voorkomende kenmerken van de drijfveer

- gebruik maken van machtsfactoren als instrument om succes te behalen
- kansen opzoeken voor persoonlijke ontwikkeling
- leidersrol willen aannemen in de interactie met anderen
- op je gemak voelen binnen een hiërarchische structuur met een duidelijke functieverdeling

Voorbeelden van overmatig gebruik van drijfveer

- de persoon toont ongevoeligheid over hoe anderen reageren op bijvoorbeeld een beslissing
- de persoon strijkt met de eer van de inzet van anderen
- persoonlijk succes wordt boven het welzijn van anderen geplaatst
- de gezags- en machtspositie wordt in sommige situaties overschat

Situaties en oorzaken van onbehagen of stress

- beslissingen en bevelen van iemand die daar niet het gezag voor heeft
- discussies die nergens toe leiden
- niet worden geraadpleegd in een proces van besluitvorming dat van invloed is op de werkomgeving
- als niet wordt voldaan aan de drijfveren van de persoon, toont hij/zij weinig interesse

Belangrijke dingen die je aan je omgeving kunt laten weten die je motivatie verhogen

- mogelijke voordelen voor jou op een bepaald gebied uitlichten
- vasthouden aan het onderwerp
- voorbereid zijn om je mening te verdedigen en te uiten
- jezelf bevoegdheden en bewegingsruimte toekennen voor het nemen van beslissingen
- jezelf uitdagingen opleggen die kunnen leiden naar promotie en meer verantwoordelijkheden
- je participatie en mening naar voren brengen, in plaats van beslissingen die jou aangaan te accepteren
- je professionele loopbaan plannen met een duidelijk doel voor ogen

Uw op drie na sterkste drijfveer: Kennis

Personen met kennis als uitgesproken drijfveer zijn bovenal geïnteresseerd in het ontdekken van en zoeken naar gegevens en informatie. "Kennis is leuk!" Deze individuen nemen meestal een "bedachtzame" houding aan, en omzeilen vaak de schoonheid, het praktisch gebruik of de economische waarde van de dingen. Personen met kennis als uitgesproken drijfveer willen de context observeren en begrijpen. Zij hebben een kritische en rationele kijk op de werkelijkheid.

Veel voorkomende kenmerken van de drijfveer

- waarden op een rationele en intelligente manier waarnemen en beschrijven
- bijna nooit subjectief analyseren en evalueren, geneigd zijn objectief te blijven
- gebruik maken van kennis en kwalificatie om werk van hoge kwaliteit te produceren

Voorbeelden van overmatig gebruik van drijfveer

- het individu kan zo opgaan in het zoeken naar kennis dat dit nadelig effect heeft op de relaties met anderen. de dagelijkse taken worden geheel of gedeeltelijk niet uitgevoerd wegens andere prioriteiten
- bescherming en veiligheid worden naar een tweede plan verschoven bij het zoeken naar "de waarheid"

Situaties en oorzaken van onbehagen of stress

- wanneer er niet voldoende tijd is om alle informatie te verzamelen, bijvoorbeeld voor het nemen van een beslissing
- ondoordachte beweringen van anderen en feiten die geen basis hebben
- werksituaties die geen uitdaging inhouden voor het intellectueel vermogen
- als niet wordt voldaan aan de drijfveren van de persoon, toont hij/zij weinig interesse

Belangrijke dingen die je aan je omgeving kunt laten weten die je motivatie verhogen

- je richten op rationele aspecten
- informatie op een objectieve en betrouwbare manier presenteren
- zoeken naar mogelijkheden om continu nieuwe kennis op te doen door bijvoorbeeld cursussen of andere intellectuele uitdagingen
- jezelf de tijd en ruimte geven om je een thema eigen te maken
- uitdagingen aangaan die je kennis op proef stellen

Beschrijving van verschillende combinaties van drijfveren

Kennis/Macht - Invloed

- kennis macht is.
- kennis wordt gebruikt om hogerop te komen en betere onderhandelingsvoorwaarden te bemachtigen.
- hoe meer iemand weet van de concurrentie, meer opties ze hebben.

Zelfontplooiing/Attentheid

- help je anderen om zich persoonlijk te ontwikkelen.
- mijn ontwikkeling en mijn succes mogen niet plaatsvinden ten koste van anderen.
- wat goed is voor mijn, is niet altijd noodzakelijkerwijs goed voor anderen.

Zelfontplooiing/Macht - Invloed

- gebruik je je invloed om ervoor te zorgen dat anderen hun persoonlijke capaciteiten ontwikkelen.
- je maakt de dingen graag zorgvuldig af.
- het belangrijk is dat leiders een goed voorbeeld geven.

Kennis/Attentheid

- kennis gebruikt moet worden om anderen te helpen.
- met kennis vooroordelen kunnen worden bestreden.
- vrije toegang tot informatie helpt bij het voorkomen van machtsmisbruik.

Macht - Invloed/Attentheid

- het leiderschap, de macht en de invloed op een onderscheidende manier moeten worden gebruikt, en niet om persoonlijk voordeel te behalen.
- een goed leiderschap inhoudt beslissingen nemen die rekening houden met de personen op wie deze van toepassing zijn.
- nu ik me in een machtspositie bevindt, ik me ervan kan verzekeren dat de middelen worden gebruikt op de manier die het beste is voor alle betrokken partijen.

Kennis/Zelfontplooiing

- kennis niets weegt.
- kennis een vereiste is om persoonlijke doelen te bereiken.
- nieuwsgierigheid de sleutel is tot zelfontplooiing.

Rode gedragsstijl met verschillende drijfveren

Zelfontplooiing	Een Rood persoon met zelfverwezenlijking als drijfveer houdt van werktaken die persoonlijke grenzen uitdagen. Ze kunnen pleitbezorgers zijn voor interne ontwikkeling van vaardigheden, zowel voor henzelf als voor anderen.
Attentheid	De drijfveer attentheid verzacht het dominante imago van Rode mensen. De persoon kan nog steeds als dominant worden beschouwd, maar de bedoeling erachter is goed.
Macht - Invloed	Een Rood persoon met de drijfveer macht - invloed wil zijn/haar situatie onder controle houden. Deze mensen streven naar een positie binnen de organisatie waarin ze werken, maar ook in de samenleving als geheel. Hij/zij heeft vaak een groot netwerk van invloedrijke personen.
Kennis	Rode mensen zijn van nature gedreven en competitief. Met kennis als drijfveer worden ze vaak zo'n beetje experts, die in stellige taal vertellen hoe alles in elkaar zit en hoe een probleem moet worden opgelost. Ze vinden het vaak moeilijk om tegenwerpingen aan te nemen.
Praktische Ervaring	Een Rood persoon met een praktische drijfveer heeft vaak een hands-on instelling voor het oplossen van problemen. Hij/zij vertrouwt op eerdere ervaringen en is niet bang om zelf het zware werk te doen.
Ethica - Moraal	Rode personen met een ethisch/morele drijfveer blijven krachtig en vastberaden. Ze kunnen betrokken en gedreven zijn op het gebied van ethisch gedrag en zetten zich vaak in voor eerlijk zaken doen. Ze kunnen ook leidersposities hebben binnen politieke en ideële organisaties.
Financieel	Rode mensen met een economische drijfveer zorgen er graag voor dat wat goed is voor het bedrijf ook voor hem/haar economisch wat oplevert.

(Witte velden hebben betrekking op je profiel, terwijl grijze velden niet op je profiel van toepassing zijn.)

Gele gedragsstijl met verschillende drijfveren

Zelfontplooiing	Gele mensen met zelfverwezenlijking als drijfveer houden van creatieve omgevingen waarin ruimte is voor innovatie en experimenteren. Ze zijn er misschien niet altijd op gericht om het experiment ook economisch draagkrachtig of praktisch inzetbaar te maken.
Attentheid	De drijfveer attentheid bij een Geel persoon kan zich uiten door aanmoediging om als werkgroep/afdeling successen te vieren en goede prestaties te benadrukken. Dit zijn vaak de mensen die verjaardagen en andere belangrijke dagen onthouden.
Macht - Invloed	Gele mensen zijn van nature goed in communiceren. Met de drijfveer macht - invloed willen ze graag aan de besluitvorming deelnemen. Ze hebben aanleg voor het creëren van netwerken van invloedrijke personen.
Kennis	Gele mensen met kennis als drijfveer kunnen buitengewoon geconcentreerd, belezen en overtuigend zijn als het gaat over het onderwerp dat hen interesseert. Ze gebruiken kennis om de ideeën te onderbouwen waar ze steun voor zoeken.
Praktische Ervaring	Gele mensen met een praktische drijfveer hebben het vermogen om creatieve oplossingen te vinden die binnen de beschikbare middelen passen. Ze vinden handwerk vaak leuk en kunnen een kunstzinnige inslag hebben. Ze willen hun creaties graag aan anderen laten zien.
Ethica - Moraal	Gele mensen met een ethisch/morele drijfveer kunnen krachtige pleitbezorgers zijn voor rechtvaardigheid en gelijkheid binnen de organisatie waarin zij werken. Ze gebruiken hun goede communicatievaardigheden om hun meningen te onderbouwen.
Financieel	Gele mensen met een economische drijfveer hebben gevoel voor de economische opbrengst die hun ideeën kunnen opleveren. Dit gebruiken ze vaak als argument om anderen te beïnvloeden om hun project te steunen en ze zien graag dat het project eigen baten oplevert.

(Witte velden hebben betrekking op je profiel, terwijl grijze velden niet op je profiel van toepassing zijn.)

Groene gedragsstijl met verschillende drijfveren

Zelfontplooiing	Een Groen persoon met zelfverwezenlijking als drijfveer is vaak geïnteresseerd in het menselijke aspect van het leven. Ze kunnen zich bijvoorbeeld bezighouden met studiegroepjes en geestelijk welzijn.
Attentheid	Groene personen met de drijfveer attentheid werken graag in een team. Ze zijn betrouwbaar en behulpzaam. Ze zijn vaak actief in steungroepen en bij hulporganisaties.
Macht - Invloed	Groene mensen met de drijfveer macht - invloed kunnen heel bekwame leiders zijn. Ze zijn vaak consequent in hun manier van leidinggeven en kunnen heel eigenwijs en volhardend zijn. Ze nemen vaak bedachtzame beslissingen.
Kennis	Groene mensen met kennis als drijfveer zoeken actief naar informatie voordat ze nieuwe methoden en technieken gaan gebruiken. Ze gebruiken bij voorkeur hun kennis om goed werkende methoden en routines voor hun werkgebied te ontwikkelen.
Praktische Ervaring	Een Groen persoon met een praktische drijfveer kan vaak het werk binnen de eigen werkgroep goed plannen en organiseren. Ze hebben kijk op hoe middelen het beste kunnen worden gebruikt, bijv. in een project.
Ethica - Moraal	Een Groen persoon met een ethisch/morele drijfveer zet zich in om ervoor te zorgen dat alle werknemers rechtvaardig worden behandeld. Ze kunnen zich actief bezighouden met emancipatiekwesities.
Financieel	Groene mensen met een economische drijfveer doen bij voorkeur doordachte en zekere investeringen. Ze zijn zuinig met middelen en bedenken zorgvuldig hoe de middelen het best mogelijke resultaat zullen boeken.

(Witte velden hebben betrekking op je profiel, terwijl grijze velden niet op je profiel van toepassing zijn.)

Blauwe gedragsstijl met verschillende drijfveren

Zelfontplooiing	Een Blauw persoon met zelfverwezenlijking als drijfveer kan perfectionistisch zijn. Ze kunnen veel tijd besteden aan het tot in de puntjes ontwikkelen van bijv. een systeem.
Attentheid	Blauwe mensen met de drijfveer attentheid bieden graag een helpende hand aan iemand die dat nodig heeft. Dit gebeurt vaak meer in de vorm van praktische begeleiding dan met emotionele steun.
Macht - Invloed	Blauwe mensen met de drijfveer macht - invloed zijn sterk gericht op controleren of het werk van hoge kwaliteit blijft. Ze kunnen zeer hoge eisen aan medewerkers/collega's stellen.
Kennis	Blauwe mensen met kennis als drijfveer zijn vaak de echte experts op hun gebied. Ze kunnen goed onderbouwde bewijzen voor hun meningen geven en stellen vaak kritische vragen.
Praktische Ervaring	Een Blauw persoon met een praktische drijfveer is vaak een methodisch persoon die niets aan het toeval overlaat. Ze hebben een goede kijk op hoe middelen effectief en betrouwbaar kunnen worden ingezet.
Ethica - Moraal	Blauwe personen met een ethisch/morele drijfveer zijn zich sterk bewust van regels en bepalingen. Ze zorgen er graag voor dat iedereen aan hoge kwaliteitseisen voldoet en zetten zich in voor eerlijk zaken doen.
Financieel	Blauwe mensen met een economische drijfveer wegen zorgvuldig de voor- en nadelen af voordat ze investeren. Ze kiezen bij voorkeur voor kwaliteitsproducten die lang meegaan.

(Witte velden hebben betrekking op je profiel, terwijl grijze velden niet op je profiel van toepassing zijn.)

Profiel kaart

Op deze pagina vind je een gepersonaliseerd visitekaartje. Knip de afbeelding uit op de lijnen en vouw hem daarna in tweeën.

