

Persoonlijk Business Model



Persoonlijk Business Model

Voorbeeldrapport

Maand jaar

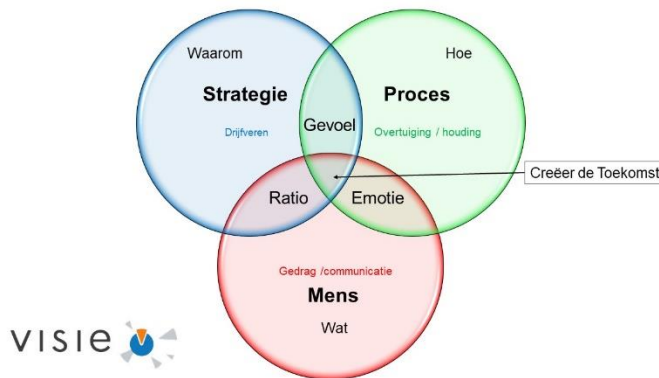


Inhoudsopgave

Inleiding	3
Rollen.....	5
Persoonlijkheidskenmerken.....	6
Performance / samenwerking.....	9
Drijfveren	10
Competenties.....	12
Toelichting	14

Inleiding

Waarom doen we wat we doen? Wat zet ons tot een bepaalde beslissing of actie aan? Waar worden we blij van? Wat motiveert ons? Aan welke omgeving geven wij onze voorkeur? Hoe willen wij doelen bereiken? Hoe communiceren wij onderling en met anderen? Hoe hebben we het liefst dan anderen met ons communiceren?



Het antwoord is (deels) te vinden in wat ons als directeuren drijft. Deels omdat drijfveren slechts één onderdeel vormen van onze totale Persoonlijkheid.

Het is één stukje van onze Persoonlijkheidspuzzel. De andere puzzelstukjes worden gevormd door onze gedragsvoorkeuren, onze attitude (houding) en onze overtuigingen.

Visie onderscheidt twee soorten persoonlijke drijfveren: intrinsieke en extrinsieke.

Intrinsieke drijfveren komen vanuit het “willen, kunnen, durven” en puur uit jezelf. De intrinsieke drijfveren maken het gemakkelijk om iets te ondernemen. Je doet het immers omdat je het leuk, belangrijk vindt en energie geeft.

Extrinsieke drijfveren komen vanuit het “moeten” en leg je door jezelf of anderen op. De extrinsieke drijfveren zijn de zogenaamde "stokken achter de deur" en moeilijker te realiseren.

Intrinsieke drijfveren hebben direct invloed op onze motivatie, houding, gedrag, communicatievoorkeuren en de dingen die we vanuit onze overtuiging belangrijk vinden. Overtuigingen zijn nagenoeg onveranderbaar, maar kunnen wel door invloed van tijd, levenservaring of door een heftige gebeurtenis veranderen. Eigenlijk ontstaan ze door ervaringen die we hebben meegemaakt en waar we bepaalde overtuigingen aan zijn gaan koppelen. Ze bepalen hoe we op bepaalde situaties neigen te reageren. Daarmee hebben ze invloed op onze houding, gedrag en manier van communiceren.

Als bovenstaande factoren niet gelijnd zijn met de (werk)omgeving, kunnen spanningen ontstaan op de werkvloer. Deze spanningen kunnen (afhankelijk van de mate) leiden tot disfunctioneren of ten grondslag liggen van een conflict.

Met deze rapportage geeft Visie inzicht op welke wijze Voorbeeldpersoon van waarde kan zijn en zich onderscheidt ten opzichte van anderen.

Creëer de toekomst, ontwikkel (eigen)waarde!
Visie brengt je verder!

Persoonlijk Business Model: Voorbeeldrapport (Strateeg)

<p>Ondersteuning</p> <p>Een beschrijving van wie of wat je nodig hebt om blijvend het verschil te kunnen maken.</p>	<p>Actie</p> <p>De activiteiten die jij uitvoert, waardoor jij waarde weet te creëren.</p>	<p>Persoonlijke overtuiging</p> <p>Een beschrijving van jouw persoonlijke overtuiging.</p> <p>Overtuigingen zijn principes die we gebruiken om onze omgeving te overzien.</p>	<p>Interactie</p> <p>Een beknopte samenvatting van jouw communicatievoorkeur.</p>	<p>Doelgroep?</p> <p>Een beschrijving van de branche, industrie, doelgroep, type organisatie waar jij je op richt. Eventueel aangevuld met wie jouw sparringpartners/ stakeholders zijn.</p>
<p>Drijvende kracht</p> <p>Plezier Zorgzaam Verbondenheid Erkenning, Onafhankelijkheid</p>	<p>Omgeving</p> <p>Een beknopte beschrijving van jouw ideale werkomgeving.</p>			
<p>Competenties – gedragscriteria</p> <p>Het eigenbelang op de 2e plaats zetten als dit bijdraagt aan het bereiken van een beter resultaat. Aandacht geven aan en anticiperen op de wensen en behoeften van cliënten/ gebruikers en hiernaar handelen. Het vermogen voor zichzelf en/of voor anderen acties te bepalen die nodig zijn om een bepaald doel te bereiken. Zorgen voor goede verstandhoudingen en effectieve samenwerkingsrelaties binnen teams. Communiceren van eigen standpunten en argumenten en het ontdekken en benoemen van gemeenschappelijke doelen die leiden tot acceptatie.</p>		<p>Zakelijke doel(en)</p> <p>Het creëren van waarde en het realiseren van bedrijfsdoelstellingen, door echte verbinding te leggen die gebaseerd zijn op vertrouwen.</p> <p>Salaris / beloning: Bandbreedte bruto maandsalaris / jaarinkomen</p>		

Rollen

Visie deelt de organisatie op in drie managementniveaus, met in totaal acht rollen. De drie niveaus zijn de Strategische Bedrijfsvoering, de Tactische Business en het Functionele Bedrijf.

In elk deel is het werkwezenlijk anders. Het Functionele Bedrijf richt zich op de uitvoering van het werk, de Tactische Business zorgt dat de noodzakelijke optimalisaties en vernieuwingen plaatsvinden en de Strategische Bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor de totale organisatie en de afstemming op de markt.

In elke rol neemt de complexiteit van de vraagstukken die moeten worden opgelost, substantieel toe door het moeten maken van (bewuste) keuzes. Zo zijn functies op het niveau van Helper verantwoordelijk voor het oplossen van de eenvoudigste problemen, terwijl de Strategie de meest complexe vraagstukken voor zijn rekening neemt.

Management niveau	Aard problematiek	Rol	Vraagstuk	Kenmerken
Strategische Bedrijfsvoering	Abstracte vraagstukken en processen	Strategeg	Richten	Markten, samenhang, concern, fusies, bouwen & breken
		Leider	Integreren	Lange termijn strategie, samenhang organisatieonderdelen, dromen, identiteit, KSF
Generalist		Veranderen	Principeontwerp, bedrijfsmodel, samenhang bedrijfsprocessen, marktcreatie, regie, verandermanagement, business case, de "waarom-vraag" oplossen	
Professional		Vernieuwen	Bedrijfsproces, samenhang productieprocessen, onderzoek, situationeel denken, beleidsplan, de "hoe-vraag" oplossen	
Tactische Business	Concrete problemen en oplossingen	Vakspecialist	Optimaliseren	Procesbeheer, planmatig werken, analyse en conclusies, rapportages, de 'wat-vraag' oplossen.
		Allrounder	Regelen	Beoordelen, organiseren, communiceren, prioriteren, improviseren.
Functionele Bedrijf	Concrete problemen en oplossingen	Basiskracht	Ondersteunen	Regels, accuraat, betrokken, hulpvaardig, zorgzaam
		Helper	Uitvoeren	0-problemen, gehoorzaam, betrouwbaar, punctueel

Jouw rol

Op basis van vragen komt jouw rol als Strategie naar voren.

Strategen zijn binnen de top van een organisatie verantwoordelijk voor meerdere product-marktcombinaties of alle primaire processen binnen de onderneming. Zij hebben een analytische instelling, een macro-perspectief en een externe oriëntatie. Zij stellen zich de vraag 'welke bergbeklimming gaan wij maken' en denken daarbij drie tot vijf jaar vooruit. Kenmerkende problematieken zijn: marktontwikkelingen, nieuwe productmarktcombinaties, fusies en overnames, bedrijfsfinanciering, omgang met stakeholders, bestuurlijke en wettelijke ontwikkelingen, maatschappelijke trends. Strategen geven richting aan een organisatie. Ze definiëren doelen en zien kansen en mogelijkheden om die te bereiken.

Strategen hebben bij uitstek een externe oriëntatie, hebben altijd de antennes uitstaan en maken plannen die de continuïteit van de organisatie over langere tijd veilig moeten stellen.

Strategen geven in tegenstelling tot Leaders leiding en sturing aan een concern of organisatie bestaande uit meerdere product- marktcombinaties.

Persoonlijkheidskenmerken

De persoonlijkheidskenmerken van voorbeeldpersoon verwijzen naar zijn/haar manier van handelen. Kenmerken die hem/haar doet onderscheiden.

Algemene eigenschappen:

- natuurlijke leider en woordvoerder;
- sterk ego;
- invloedrijk en motiverend;
- veel energie, extravert; optimistisch.

Sleutelwaarde voor het team:

- organiseert het geheel;
- veel energie; zet aan tot activiteit;
- kan meerdere dingen tegelijkertijd doen;
- besluitvaardig en effectief in crisissituaties.

Mogelijke “beperkingen”:

- kan aanvallend zijn;
- heeft de neiging tot discussies aangaan;
- ongeduldig;
- probeert te veel tegelijkertijd te doen.

Grootste “angst”:

- door anderen gebruikt te worden;
- dat er over hem/haar gepraat wordt.

Gemotiveerd door:

- kunnen regisseren en pionieren;
- gezag en autoriteit om besluiten te vormen en risico's te nemen;
- vrij zijn van routine en sleur;
- verandering van werkomgeving.

Ideale omgeving:

- een competitieve omgeving die beloont;
- zonder routine, met uitdagende taken en activiteiten;
- details aan anderen kunnen overlaten;
- vrij van controle, supervisie en details;
- persoonlijke evaluatie gebaseerd op resultaten en niet op de gehanteerde werkwijze.

Tijdens het analyseren van informatie kan voorbeeldpersoon:

- mogelijke risico's negeren;
- overkomen dat ze de voors en tegens niet tegen elkaar afweegt;
- andermans mening niet in acht nemen;
- vernieuwende systemen en ideeën aandragen.

Effectieve communicatie met voorbeeldpersoon, wat werkt:

- gesprek over resultaten in plaats van werkwijze;
- praat over oplossingen in plaats van problemen;
- gericht zijn op zaken; hij/zij is immers op resultaten gericht;
- suggesties over hoe hij/zij resultaten kan behalen, neem de leiding en los problemen op;
- informatie aangaande het grote geheel; hij/zij is visueel ingesteld;
- instemming met feiten en ideeën in plaats van instemmen met de persoon;
- bespreking van problemen, door gericht te zijn op hoe het verwezenlijken van doelstellingen hierdoor niet mogelijk is.

Effectieve communicatie met voorbeeldpersoon, wat niet werkt:

- veelheid van woorden – laat hem/haar ook aan het woord;
- herhaling;
- gericht zijn op problemen;
- pessimisme;
- gericht zijn op werkwijze en details;
- op de man af uitdagen.

In teamverband – de positieve eigenschappen:

- geeft graag leiding;
- autocratische leider die goed functioneert in crisissituaties;
- direct en besluitvaardig;
- vernieuwend in het behalen van resultaten;
- het doel voor ogen houden;
- kan goed communiceren;
- kan goed met hindernissen omgaan; ziet het positieve van de zaak in;
- biedt richting en leiderschap;
- een groep naar hun doelstelling toe werken;
- aarzelt niet om te spreken;
- doorgaans optimistisch ingesteld;
- gaat uitdagingen zonder angst aan;
- aanvaardt risico's;
- het grote geheel kunnen overzien;
- kan meerdere projecten tegelijk aan;
- functioneert goed onder hoge werkdruk.

Motiverende doelen:

- dominantie;
- onafhankelijkheid.

Beoordeelt anderen op:

- het vermogen om een opdracht snel af te ronden.

Beïnvloed anderen door:

- zijn/haar sterke persoonlijkheid;
- volharding.

Waarde voor het team:

- vastberadenheid;
- streven om hindernissen te overkomen.

Zorgt voor spanning in het team door zijn/haar:

- ongeduld;
- rivaliteit.

Gedrag onder druk:

- analytisch;
- strijdlustig;
- logisch.

Kan zich versterken door:

- moment van rust inbouwen, geduld hebben;
- verbonden blijven met haar mensen;

Uitleg karkater

Deze Strateeg toont een krachtige, individualistische benadering in het aangaan van nieuwe uitdagingen en mogelijkheden. Hij/zij beschikt in veel gevallen over een sterk ego. Als Strateeg zoekt hij/zij opwinding en begint soms aan nieuwe avonturen zonder daar goed over na te hebben gedacht. Hij/zij kan eisen aan omgeving of personen stellen om zijn/haar doel te bereiken. In hoge druk situaties kan hij/zij erg direct en gereserveerd overkomen. Deze Strateeg verzamelt lang niet altijd de vereiste informatie om tot een besluit te komen. Hij/zij wint graag - ongeacht de prijs die daarvoor betaald moet worden. Als Strateeg creëert hij/zij kansen, heeft zicht op het grote geheel, en kan een project met veel enthousiasme voortstuwten. Als hij/zij volop bezig is met uitvoerende taken, neigt hij/zij als Strateeg ernaar de emotionele kant van anderen te vergeten. Hij/zij doet er goed aan zich te oefenen in zelfbeheersing en zelfdiscipline. Tegelijkertijd dien hij/zij zijn/haar emotionele kant niet verwaarlozen en met de nodige gevoeligheid anderen benaderen, om te voorkomen dat hij/zij door anderen bot en ongevoelig gevonden wordt. Deze Strateeg neemt risico's wat door anderen opgevat wordt als onverschrokkenheid, zelfverzekerdheid en moed. Tevens is hij/zij een visionair met een grote hoeveelheid enthousiasme waardoor hij/zij nieuwe ideeën kan laten werken, ondanks tegenslag.

Performance / samenwerking

Er zijn 5 sociale behoeften die impact hebben op de performance van voorbeeldpersoon en daarmee op zijn/haar rol als Strateeg. Elke sociale behoefte kan een 'conflict' of 'beloning' vormen. Hierdoor kun je als professional van een ander weg of naar een ander toe bewegen. De 5 sociale behoeften zijn:

Status

De perceptie dat je beter of slechter wordt beschouwd dan anderen.

Zekerheid

De mogelijkheid om toekomstige gebeurtenissen te voorspellen.

Autonomie

De mate van controle die we voelen over ons eigen leven.

Verbondenheid

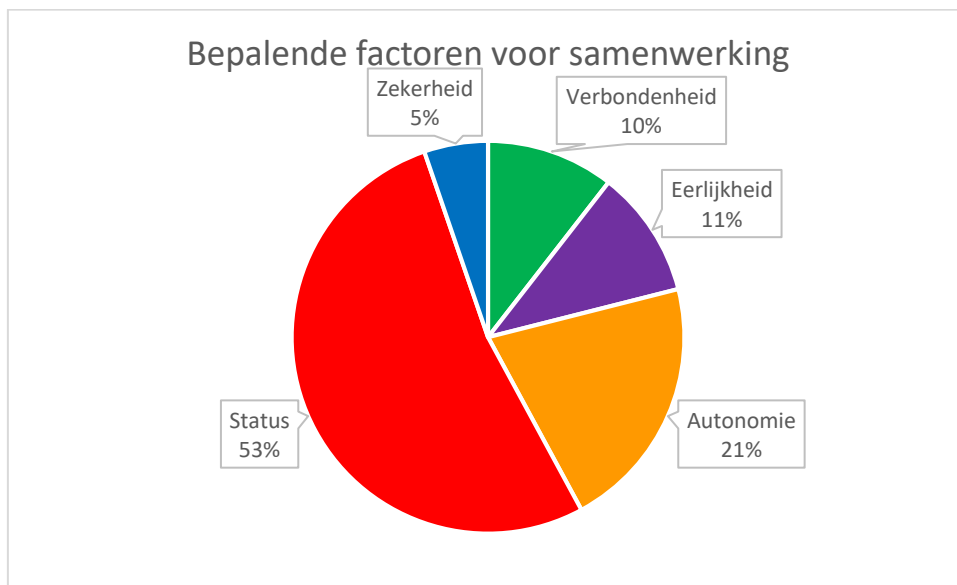
Het gevoel je veilig te voelen bij anderen.

Eerlijkheid

Het gevoel dat we eerlijk worden behandeld ten opzichte van anderen.

Jouw domein

In welke mate hebben bovenstaande sociale behoeften invloed op de samenwerking en conflictgevoeligheid van voorbeeldpersoon in zijn rol als Strateeg?



Je scoort het hoogst op het domein van Status. Van nature ben je concurrerend. Je houdt van winnen, maar vindt het verschrikkelijk om op de tweede plaats te komen. Het kan gaan om het halen van de hoogste verkoopcijfers, het bezitten van de nieuwste technologie, het organiseren van de meest uitbundige feest of het verslaan van je eigen persoonlijke record dat jou drijft. Wat het ook is, 'top' zijn is de sleutel. Het is belangrijk voor je om je zeer gerespecteerd te voelen op de werkvloer.

Wees je bewust van de valkuilen die gepaard kunnen gaan met een competitieve instelling. Het kan zijn dat je doorgaat met een argument, alleen maar om te winnen. Of je verveelt je gemakkelijk als de uitdaging ontbreekt. Het is voor jou als Strateeg van belang dat je jezelf niet overschat, dat je de lat te hoog legt. Werk aan hetgeen je aankunt.

Status is de drive die we voelen om ons te onderscheiden van de menigte. Als we onze nieuwe ideeën delen en de eer willen opstrijken voor opdrachten die goed zijn uitgevoerd, is status de energiebron waar we naar op zoek zijn.

Strategen kunnen het gevoel van status van werknemers uithollen als ze die nieuwe ideeën verspillen of de eer opstrijken voor het werk van anderen. Aan de andere kant kunnen ze statusbeloningen toekennen als ze de prestaties van de werknemers aan het bredere team delen - of beter nog, hun werknemers het woord geven om dit zelf te doen.

Gebruik als Strateeg de volgende praktische tips om het gevoel van 'beloning' van jouw collega's te maximaliseren en waargenomen 'conflicten' te elimineren:

Elimineer conflicten	Maximaliseer beloning
<ul style="list-style-type: none"> • Foutieve feedback kan het gevoel voor status bedreigen en kan zelfs leiden tot boosheid en defensief gedrag van deze Strateeg. • Het gevoel dat de status van deze Strateeg wordt bedreigd door mensen uit zijn/haar eigen team, vooral als ze hoogopgeleid zijn. Dit kan ertoe leiden dat deze Strateeg zich "uit de voeten maakt". Deze Strateeg kan bijvoorbeeld proberen de ideeën van anderen bagatelliseren of zich te concentreren op de fouten van anderen, zelfs kleine. • Het bekritisieren van het gedane werk dat hij/zij heeft verricht. • Financieel verlies leiden 	<ul style="list-style-type: none"> • Geef deze Strateeg regelmatig lof als ze goed presteren en geef ze mogelijkheden om zijn/haar vaardigheden en kennis te ontwikkelen. • Geef meer verantwoordelijkheid of betrek hem/haar bij nieuwe projecten. • Publieke erkenning.

Drijfveren

Visie maakt gebruik van de drijfveren-scan van Buttons. De drijfveren die Buttons gebruikt zijn afgeleid van de motivatietheorie van David McClelland en verder uitgewerkt naar 24 drijfveren opdat er meer gefocust kan worden op individuele verschillen en de eigen dominante drijfveren.

De 24 drijfveren van Buttons in relatie met de 5 sociale behoeften




De 24 drijfveren van Buttons zijn allemaal positief en zonder waardeoordeel. Er is er niet een beter of mooier dan de ander. Iedereen heeft alle 24 drijfveren in zich. Alleen als bepaalde drijfveren worden getriggerd geeft ons dat energie en komen we in beweging of kunnen we versnellen. Dit zijn de dominante drijfveren.

Jouw drijfveren

Hieronder staat de toelichting bij de 6 dominante drijfveren als voorbeeld.

Leiderschap		Deze Strateeg neemt graag het initiatief en de verantwoordelijkheid om veranderingen door te voeren. Hij wil beslissen en bepalen wat er moet gebeuren. Als Strateeg oefen jij invloed uit en neemt de leiding. Deze Strateeg heeft het vermogen om iets te laten gebeuren zoals hij wil. Hij streeft ernaar om mensen achter zich te krijgen of mee te krijgen. Heersen, aanvoeren, besturen, overzicht, dominant
Nieuwsgierigheid		Deze Strateeg heeft een drang naar natuurlijk onderzoekend gedrag. Hij wil ontdekken en zich verwonderen. Als Strateeg ben je leergierig en hebt honger naar kennis. Hij denkt graag in concepten en wilt inzicht ontwikkelen. Deze Strateeg wil weten hoe dingen in elkaar zitten, hij wil het snappen en begrijpen. Conceptueel, intelligentie, op zoek naar grenzen
Verbondenheid		Deze Strateeg streeft naar een persoonlijke band tussen mensen die elkaar leuk vinden en vertrouwen. Hij is trouw en solidair en steunt iets of iemand altijd en is betrokken bij de strijd en het lijden van anderen. Hij is een teamspeler en heeft het gevoel dat men bij elkaar hoort. Je bent er voor elkaar. Ondersteunen, vertrouwd, harmonie, delen, samen, voor elkaar.

<p>Onafhankelijkheid</p>		<p>Deze Strateeg houdt van vrijheid. Hij wil kunnen gaan en staan waar hij zelf wil. Hij wil zelfstandig een mening vormen of actie ondernemen, zonder zich te laten beïnvloeden door anderen. Hij is zelfstandig en neemt verantwoording voor eigen daden. Hij vaart graag z'n eigen koers.</p> <p>Autonomie, ongebonden, onafhankelijk, onbeperkt, grenzeloos.</p>
<p>Erkenning</p>		<p>Deze Strateeg wil het verschil maken en er toe doen. Hij vindt het belangrijk dat mensen beseffen dat hij belangrijk is. Deze Strateeg streeft naar beloning, bevestiging en waardering en wil op waarde worden ingeschat. Hij wil graag de eer verdienen en gevierd worden.</p> <p>Bevestiging, deel van de groep, er toe doen, het verschil maken.</p>
<p>Sport</p>		<p>Het bedrijven van sport vindt deze Strateeg belangrijk en ruimt er ruim tijd voor in. Hij streeft ernaar getraind te zijn en een fysiek sterk lichaam te hebben. Hij is energiek en heeft een goed uithoudingsvermogen. Deze Strateeg is actief en wil sportief presteren.</p> <p>Uithoudingsvermogen, presteren, actief.</p>

Competenties

De competenties die verbonden zijn aan jouw 6 dominante drijfveren zijn:

<p>Analyse & oordeelvorming:</p>	
<p>Probleemanalyse</p>	<p>Het vermogen om problemen te signaleren, naar gegevens te zoeken en verbanden te leggen tussen die gegevens. In staat zijn de oorzaak van een probleem vast te stellen.</p>
<p>Creativiteit</p>	<p>Blijk geven van vindingrijkheid door met nieuwe oplossingen voor bestaande problemen te komen. In staat zijn om bestaande methoden en technieken op een originele wijze te vervangen. Buiten de voor de hand liggende kaders kunnen denken.</p>
<p>Persoonskenmerk:</p>	
<p>Besluitvaardigheid</p>	<p>De bereidheid oordelen uit te spreken en tot actie over te gaan. Het op tijd nemen van beslissingen.</p>
<p>Zelfreflectie</p>	<p>Op zoek zijn naar feedback. In staat zijn om terug te kijken op eigen gedrag. Van hieruit inzicht krijgen in eigen sterkten en zwakten. Op basis hiervan acties ondernemen om eigen kennis te vergroten en vaardigheden te verbeteren.</p>
<p>Inzet en motivatie:</p>	
<p>Initiatief</p>	<p>Het blijk geven van een actieve instelling als het er om gaat zaken te beïnvloeden en doelen te bereiken. De aanzet tot acties of ontwikkelingen geven. Zelf met voorstellen komen en acties ondernemen. Niet afwachten.</p>
<p>Ondernemerschap</p>	<p>Mogelijkheden zien in de markt voor zowel bestaande als nieuwe producten en diensten. Handelend durven optreden, gecalculeerde risico's nemen.</p>

Werkwijze & aanpak:

Klantgerichtheid	Aandacht geven aan en anticiperen op de wensen en behoeften van cliënten/ gebruikers en hiernaar handelen. Servicebereidheid tonen en een hoge prioriteit geven aan klanttevredenheid.
------------------	--

Procesmanagement:

Organiseren	Het vermogen voor zichzelf en/of voor anderen acties te bepalen die nodig zijn om een bepaald doel te bereiken.
Delegeren	Taken, verantwoordelijkheden en beslissingsbevoegdheden op een duidelijke wijze toedelen. Optimaal gebruik maken van de capaciteiten van medewerkers.

Leidinggeven:

Sturen/corrigeren	Het vermogen om anderen aan te sturen zodat gestelde doelen worden bereikt. Medewerkers aanspreken op afspraken en fouten.
Teambuilding	Zorgen voor goede verstandhoudingen en effectieve samenwerkingsrelaties binnen teams.

Beïnvloeden:

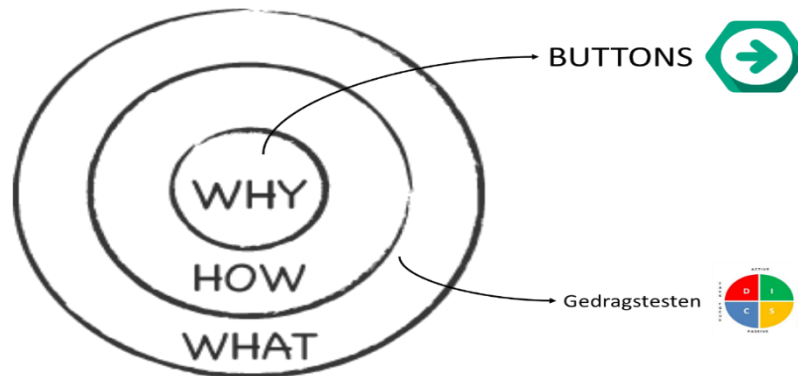
Adviseren	Het exploreren van de vraag bij interne en externe klanten. Alternatieve oplossingen aanreiken die aansluiten op de behoefte van de klant. Voor- en nadelen aangeven van keuzen. Vervolgacties voorstellen.
-----------	---

Communiceren:

Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid	In staat zijn zich mondeling op effectieve wijze uit te drukken. Taal en terminologie aanpassen aan de gesprekspartner.
Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid	Gedachten en standpunten op heldere wijze en in correct Nederlands op papier kunnen zetten.

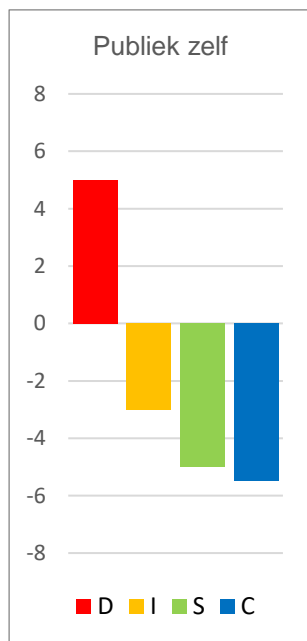
Toelichting

Drijfverenscan versus Persoonlijkheidsscan

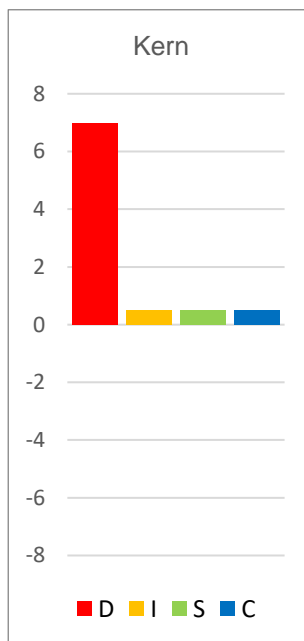


Jouw DISC-score

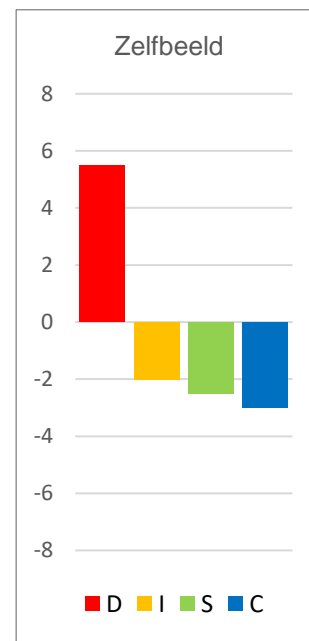
Door de keuzes die gemaakt zijn bij het invullen van de Persoonlijkheidsscan, worden de antwoorden vertaald naar de volgende 3 grafieken.



Deze grafiek geeft weer zoals anderen jou zien. Het laat zien hoe jij je aanpast aan de eisen van de omgevingen hoe jij denkt wat anderen van jou verwachten.



Deze grafiek toont jouw automatische reactie op druk. Het laat zien hoe jij waarschijnlijk zult reageren wanneer er sprake is van stress en spanning.



Deze grafiek toont hoe jij jouw gebruikelijke gedrag waarneemt. Het kan gezien worden als het beeld dat je van jezelf hebt. Veel mensen zijn zich niet altijd bewust van hun gedrag naar anderen toe. Deze grafiek toont jouw gebruikelijke benadering.

Persoonlijkheidsscan volgens het DISC-model:

Om je meer inzicht te geven in het DISC persoonlijkheidsmodel vind je hieronder uitgebreidere beschrijvingen van elk van de gedragsstijlen. Dit zijn beschrijvingen voor mensen die relatief hoog of juist relatief laag scoren op de betreffende factor.

■ D: Dominant, Resultaatgericht, Direct

Relatief hoog

Hier volgen enkele eigenschappen en gedragingen van mensen die **relatief hoog** scoren op **D**:

- houden van competitie en uitdagingen;
- zijn doelgericht en verlangen erkenning voor hun inspanningen;
- leggen de lat hoog, willen het voor het zeggen hebben, en zijn over het algemeen vindingrijk en flexibel;
- zijn meestal zelfstandig en individualistisch;
- kunnen hun belangstelling voor dingen verliezen zodra de uitdaging er van af is en hebben meestal weinig interesse in- en geduld voor bijzaken.

Ze zijn doorgaans direct en positief naar anderen, staan graag in het middelpunt van de belangstelling en kunnen het soms vanzelfsprekend vinden dat anderen tegen hen opkijken.

Ze kunnen behoorlijk kritisch naar anderen zijn. Daardoor kunnen anderen ze als bazig en overheersend ervaren.

Relatief laag

Hier volgen enkele eigenschappen en gedragingen van mensen die **relatief laag** scoren op **D**:

- hebben een voorkeur voor rust en harmonie;
- laten liever eerst anderen het initiatief nemen of problemen oplossen;
- zijn doorgaans rustig en niet overhaast in hun aanpak;
- zijn redelijk voorzichtig en schatten risico's eerst zorgvuldig in voor ze aan iets beginnen.

Ze zijn over het algemeen geliefd vanwege hun milde en rustige karakter. Anderen zien hen als geduldig, kalm, bedachtzaam en als goede luisteraars.

■ I: Invloed, Extravert, Optimistisch

Relatief hoog

Hier volgen enkele eigenschappen en gedragingen van mensen die **relatief hoog** scoren op **I**:

- hebben een sterke behoefte aan gezelschap en leren graag mensen kennen;
- zijn over het algemeen optimistisch, extravert en sociaal vaardig;
- bouwen snel en gemakkelijk relaties met anderen op.

Soms kan hun bezorgdheid om mensen en de gevoelens van die mensen ze er van weerhouden om onprettige situaties of relaties te verbreken.

Relatief laag

Hier volgen enkele eigenschappen en gedragingen van mensen die **relatief laag** scoren op **I**:

- zijn doorgaans minder sociaal actief;
- hebben vrij vaak affiniteit met taakuitvoering, en dingen zoals machines en gereedschap;
- vinden het algemeen prima om in hun eentje te werken;
- zijn vaker analytisch ingesteld.

Als ze de feiten eenmaal op een rijtje hebben, leggen ze dit op een duidelijke en directe manier uit. accepteren niet zomaar alles op het eerste gezicht. Ze kunnen doorgaans goede sociale vaardigheden hebben ontwikkeld, maar zetten die vaak pas in als het om logische of praktische redenen nodig is.

■ S : Stabiel, Geduldig, Behulpzaam

Relatief hoog

Hier volgen enkele eigenschappen en gedragingen van mensen die **relatief hoog** scoren op **S**:

- zijn over het algemeen geduldig, kalm en beheerst;
- zijn zeer bereid om anderen te helpen - vooral mensen die ze als vrienden beschouwen.

Zijn over het algemeen in staat om te doen wat gedaan moet worden en voeren routinematig werk met geduld en zorg uit.

Relatief laag

Hier volgen enkele eigenschappen en gedragingen van mensen die **relatief laag** scoren op **S**:

- houden meestal van afwisseling en verandering in zowel hun werk als ook daar buiten;
- houden ervan om uit te weiden en vinden routinematig en repeterend werk of bezigheden doorgaans minder fijn.

Ze verleggen graag intellectueel en fysiek hun grenzen.

■ C: Conventioneel, Consciëntieus, Meegaand

Relatief hoog

Hier volgen enkele eigenschappen en gedragingen van mensen die **relatief hoog** scoren op **C**:

- zijn meestal tevreden en passen zich aan;
- zijn meestal niet erg strijdlustig;
- zijn eerder voorzichtig dan impulsief;
- vermijden risico's. gedragen zich op een tactvolle, diplomatieke manier en streven naar een stabiel en geordend leven;
- vinden het prima om volgens vaststaande procedures te werken en te leven.

Houden het liefste vast aan methodes en werkwijzen die in het verleden succesvol zijn gebleken. Hebben geen moeite met regels en voorschriften.

Relatief laag

Hier volgen enkele eigenschappen en gedragingen van mensen die **relatief laag** scoren op **C**:

- zijn onafhankelijk en ongeremd;
- hebben een hekel aan regels en beperkingen;
- worden bij voorkeur beoordeeld op hun resultaten en zijn altijd bereid om nieuwe wegen te bewandelen.

Ze zijn ruimdenkend en open in hun ideeën, uitspraken en handelingen. Ze verlangen naar vrijheid en hebben er heel veel voor over om dit te bereiken.

Repetierend en routinematig werk delegeren of vermijden ze het liefst.

Deze rapportage is met zorg samengesteld door:



Rigtersbleek-Aalten 4
7521 RB Enschede
www.visie.com

Visie Selectie & Advies B.V.
IBAN: NL36RABO 0138563616
BTW NL 8181.39.535.B01
K.v.K. 08124912



ONZE BOUWSTENEN 

	Strategie	Proces	Mens
Strategie:	gaat niet over resultaten maar over motiveren van mensen.		
Proces:	gaat niet over indicatoren maar over verbinding.		
Mens:	gaat niet over presteren maar over meesterschap en van waarde zijn.		

Creëer de toekomst
Omdat mensen in staat zijn het verschil te maken.

Wij zorgen ervoor dat mensen trots op zichzelf kunnen zijn, op hun werk en bovenal trots op het bedrijf waarvoor ze werken.

Wij kijken vanuit een ander perspectief en leggen verbindingen tussen mens, proces en bedrijven.