

Nina

Profiel

🔒 Privé & vertrouwelijk



Gedrag

02-10-
2024



Persoonlijkheid

02-10-2024



Leervermogen

02-10-2024



**Emotionele
intelligentie**

15-04-2025

Resultaten gedrag



Deze persoon functioneert goed in een werkomgeving waarin het mogelijk is om de dingen op eigen tempo en eigen manier aan te pakken. Afwisseling houdt deze persoon bij de les, terwijl deze bij langzame of repetitieve taken vrij snel de interesse verliest. Als iemand die gemakkelijk kan worden afgeleid, moet de persoon moeite doen om aandachtig naar anderen te luisteren, vooral als deze het onderwerp niet interessant vindt. Deze persoon functioneert goed in een werkomgeving waarin het mogelijk is om de dingen op het eigen tempo en de eigen manier aan te pakken. In de samenwerking met anderen kan deze persoon onconventionele oplossingen voor problemen vinden en er de voorkeur aan geven om gewoon met projecten te beginnen. Andere mensen willen misschien liever planmatig en rustig te werk gaan, waardoor deze persoon soms compromissen zal moeten sluiten.

Deze persoon vindt het leuk om doelen en targets te halen. Zij zoeken naar kansen om te demonstreren wat ze kunnen om zich succesvol te voelen. Deze persoon pakt uitdagingen direct en met energie aan en lost dingen het liefst snel op. Zij vinden het meestal gemakkelijk om zichzelf te motiveren en kunnen gefrustreerd raken als het gevoel ontstaat te worden tegengehouden door mensen of omstandigheden. In een gesprek praat deze persoon graag over relevante uitkomsten die te maken hebben met hun eigen succes.

Deze persoon lijkt wat socialer en vindt het fijn om onder de mensen te zijn en de gelegenheid te hebben om over ideeën en perspectieven te praten. Dit is een gezelligheidsmens die zich meestal thuis voelt in groepen en vaak de eerste is die een gesprek aanknoopt. Anderen beschrijven de persoon vermoedelijk als spraakzaam, innemend en vaak overtuigend, omdat deze persoon anderen probeert te overtuigen van het eigen standpunt. De persoon zal meningsverschillen in de eerste instantie op een beleefde manier proberen op te lossen, waarbij zo nodig andere strategieën worden toegepast.

Deze persoon geeft de voorkeur aan een meer precieze benadering van dingen en zoekt graag naar feiten en bewijzen om standpunten te onderbouwen, waarbij de persoon de tijd neemt om dingen op de juiste manier gedaan te krijgen. Het zal voor mensen moeilijk zijn deze persoon ergens van te overtuigen zolang ze geen logische, doordachte suggesties hebben. De communicatiestijl van deze persoon kan behoorlijk assertief zijn wanneer deze praat over het eigen vakgebied. De persoon kan echter gefrustreerd raken als er naar hun mening wordt gevraagd zonder de tijd te krijgen om een onderwerp voor te bereiden of te onderzoeken. Deze persoon zal soms te veel tijd besteden aan het perfectioneren van bepaalde dingen, terwijl het eigenlijk al goed genoeg is om verder te gaan met iets anders. De persoon zal zich het prettigst voelen als er regels zijn om zich aan te houden en als de verwachtingen van anderen duidelijk zijn.

Resultaten persoonlijkheid

Consciëntieusheid



Aanpassing



Nieuwsgierigheid



Risico-benadering



Complexiteit



Competitie



Consciëntieusheid

Deze persoon is buitengewoon consciëntieus en bereid om zich in te spannen om te slagen in het leven en op het werk. Er wordt veel tijd en aandacht aan het werk besteed, wat anderen als perfectionistisch kunnen ervaren. De hoge normen kunnen het moeilijk maken om te delegeren, vanwege de overtuiging dat niemand anders een bepaalde taak goed kan uitvoeren. Deze persoon is extreem gemotiveerd en stelt zichzelf uitdagende doelen en targets. Vanwege het verlangen om altijd te presteren, wordt er bij alles naar success gestreefd.

Aanpassing

Bij uitdagingen zal deze persoon sneller dan de meeste mensen reageren op stress of zich angstig, gefrustreerd of schuldig voelen. Kritiek kan persoonlijk worden opgevat, en deze persoon kan zich zorgen maken over de mening van anderen en te lang stil blijven staan bij negatieve interacties met andere mensen. Emoties worden misschien vaker getoond dan gemiddeld, en dit kan gepassioneerd en herkenbaar overkomen op andere mensen.

Nieuwsgierigheid

Deze persoon is iets nieuwsgieriger van aard en zal op zoek gaan naar nieuwe ideeën, ervaringen en kansen. Het is zeer waarschijnlijk dat deze persoon het leuk vindt om nieuwe informatie te leren en kennis te maken met verschillende meningen en perspectieven. Als het gaat om manieren van werken, worden vaak alternatieve benaderingen overwogen in plaats van te vertrouwen op beproefde methoden. Bij repetitieve taken kan verveling optreden, en misschien wordt tijd liever aan nieuwe, opwindende dingen besteed. In de samenwerking met anderen vindt deze persoon het waarschijnlijk leuk om informatie te delen en betrokken te zijn bij discussie en debat. Bij meningsverschillen is er waarschijnlijk begrip waarom mensen een ander standpunt hebben.

Risico-benadering

Deze persoon is bij voorkeur buitengewoon proactief als het gaat om intermenselijke kwesties en wil eventuele problemen onmiddellijk oplossen. Er is een voorkeur om op een oprechte, openhartige manier met confrontaties om te gaan, en moeilijke gesprekken worden gezien als een efficiënte manier om dingen voor elkaar te krijgen. Indien zeer assertief behandeld zal deze persoon waarschijnlijk voet bij stuk houden en de eigen mening verdedigen. Hoewel sommigen de openhartige, directe stijl kunnen waarderen, gaan de meeste mensen minder gemakkelijk om met conflicten als deze persoon. In de omgang met anderen hecht deze persoon waarde aan openhartige discussies en helderheid.

Complexiteit

Deze persoon heeft een zeer sterke voorkeur voor stabiliteit en structuur in de omgeving. Exacte instructies worden waarschijnlijk meer gewaardeerd dan complexiteit. Deze persoon raakt vaak gefrustreerd door onzekerheid, vooral als het betrekking heeft op het eigen werk. Bij het benaderen van complexe situaties wordt er, alvorens te handelen, meestal eerst naar informatie gezocht die duidelijkheid biedt. In de samenwerking met andere mensen heeft deze persoon het liefst 'ja' of 'nee' als antwoord op vragen. Als deze persoon ergens niet bekend mee is, kan gezocht worden naar uitgebreide uitleg van anderen. Als zich een probleem voordoet, zal deze persoon zich waarschijnlijk richten op duidelijke, eenvoudige oplossingen en daarna zorgvuldig de vervolgstappen plannen. De manier waarop deze persoon omgaat met complexiteit, kan helpen om gefocust te blijven en de zaken niet te ingewikkeld te maken.

Competitie

Deze persoon is matig competitief en kan gemakkelijk omgaan met vriendschappelijke competitie. Een competitieve omgeving is geen probleem, maar hevige competitie wordt ongemakkelijk gevonden. Een meedogenloze alles-of-nietsstrijd zal deze persoon niet aanspreken. Deze persoon vindt winnen minder belangrijk dan sommige mensen, maar is desondanks heel tevreden als wel gewonnen wordt. Het gematigde competitieniveau suggereert dat er graag in teamverband samengewerkt wordt voor collectief succes. Soms kan deze persoon een vriendschappelijke competitie in een groep introduceren om mensen mee te krijgen. Door de evenwichtige benadering kan deze persoon bemiddelen tussen mensen die wel van competitie houden en mensen die daar een hekel aan hebben.

Ondersteund door

Persoonlijkheid

Resultaten leervermogen

Algemeen Gemiddeld-hoog

Laag

Hoog



Redeneren



Perceptiesnelheid



Getal Snelheid & Nauwkeurigheid



Woordbetekenis



Ruimtelijk inzicht



Deze persoon leert snel nieuwe informatie. Dit is iemand die graag problemen oplost en van intellectueel uitdagend werk houdt. Deze persoon beschikt over een breed scala aan leervermogen en kan redeneren vanuit veel informatiebronnen. Maar eenvoudige of repetitieve taken kunnen er wel toe leiden dat deze persoon de interesse verliest. In een groepsomgeving wordt snel gewerkt. Andere mensen vinden het misschien een uitdaging om dit tempo bij te houden.

Redeneren

Vergeleken met de meeste mensen heeft deze persoon een redelijk hoog leervermogen voor deductief redeneren. Er kan vanuit diverse informatiebronnen tegelijk geredeneerd worden om logische conclusies te trekken. Deze persoon kan gemakkelijk redeneren vanuit onvolledige, afgeleide en subtiële informatie die anderen misschien over het hoofd zien.

Perceptiesnelheid

Deze persoon kan redelijk snel fouten opsporen in geschreven materiaal, berekeningen of diagrammen en is net zo vaardig in het controleren op fouten als de meeste mensen. Het beoordelen van eigen werk en het werk van anderen wordt behoorlijk grondig uitgevoerd, behalve onder tijdsdruk. Als er genoeg tijd is, kan

irrelevante informatie worden onderscheiden, zodat er ruimte is om zich alleen te richten op belangrijke, relevante aspecten.

Getal Snelheid & Nauwkeurigheid

Deze persoon heeft een redelijk laag leervermogen voor numeriek redeneren in vergelijking met de meeste mensen. Dit is iemand die tijd nodig heeft om te redeneren vanuit nieuwe kwantitatieve concepten. Om te voorkomen dat het werk minder nauwkeurig wordt verricht, gaat deze persoon bij het maken van wiskundige berekeningen grondig te werk en zal zich niet laten haasten.

Woordbetekenis

De manier waarop deze persoon de beoordeling heeft voltooid, suggereert een redelijk hoog leervermogen voor verbaal redeneren. Deze persoon heeft een brede woordenschat en is behoorlijk welbespraakt. Dit is iemand die de subtiele verschillen in betekenis tussen woorden begrijpt. Zowel schriftelijk als mondeling is er de vaardigheid om ingewikkelde termen gebruiken. Bovendien zullen technisch jargon en terminologie waarschijnlijk geen probleem vormen.

Ruimtelijk Inzicht

Doordat het leervermogen voor ruimtelijk redeneren gemiddeld hoger is dan dat van de meeste mensen, zal deze persoon visuele informatie zoals grafieken, diagrammen, kaarten en blauwdrukken snel interpreteren. Deze persoon zal het vrij gemakkelijk vinden om afbeeldingen zoals potentiële ontwerpen, processen of lay-outs in gedachten te visualiseren en te bewerken.

Ondersteund door **Leervermogen**

Emotionele intelligentie

Emotionele intelligentie is het vermogen om emoties te herkennen, te begrijpen, te beheersen en te beïnvloeden, zowel bij jezelf als bij anderen. De resultaten zijn gegroepeerd in drie hoofdfactoren met verschillende eigenschappen die daarmee samenhangen: Zelfbewustzijn, Zelfmanagement en Relatiebeheer. Er zijn geen 'goede' of 'slechte' resultaten. Ze weerspiegelen gewoon de verschillende manieren waarop mensen denken, iets ervaren en zich gedragen in vergelijking met anderen, en moeten altijd worden beschouwd binnen de bredere context van de persoon.

MINDER DAN DE MEESTEN

☐ Zelfreflectie

☐ Veerkracht

☐ Sociale navigatie

☐ Emotioneel bewustzijn

☐ Medeleven

☐ Zelfregulering

ZOALS DE MEESTE MENSEN

☐ Vertrouwen in anderen

☐ Openheid

☐ Beheersing van emoties

☐ Flexibiliteit

☐ Zelfvertrouwen

☐ Zelfdiscipline

MEER DAN DE MEESTEN



Geen eigenschappen
in deze kolom

Onthoud goed

Begin met het delen van dit rapport met de persoon en stel samen een relevant ontwikkelingspunt vast waar deze zich op wil richten (bijv. tijdbeheer verbeteren, samenwerking versterken of meer verantwoordelijkheid nemen). Gebruik vervolgens de inzichten over emotionele intelligentie om te onderzoeken hoe hun sterke punten en groeigebieden hun aanpak kunnen beïnvloeden. De ontwikkelingstips helpen om deze inzichten om te zetten in praktische acties. Om de impact zo groot mogelijk te maken, wordt het aangeraden om te focussen op een tot drie ontwikkelingstips tegelijk. Voor richtlijnen voor het voeren van een feedbackgesprek over deze inzichten, [klik je hier](#).

Zelfreflectie (Minder dan de meesten)

De neiging om je gedachten, gevoelens en mentale staat te onderzoeken, te observeren en erover na te denken.

Deze persoon lijkt van nature minder geneigd om diep na te denken over diens gedachten, gevoelens en emoties, en hoe deze worden beïnvloed door bepaalde gebeurtenissen.



Sterke punten

Door zich op dit moment te richten en niet verstrikt te raken in hun gevoelens, kan deze persoon dagelijkse activiteiten uitvoeren zonder gebukt te gaan onder ervaringen uit het verleden waarbij emoties overmatig geanalyseerd werden.



Groeigebieden

Om te voorkomen dat de neiging om zich op het heden te richten belemmerend is voor persoonlijke groei in de toekomst, vindt deze persoon het mogelijk nuttig om zelfreflectievaardigheden te ontwikkelen voor een dieper inzicht in diens motivaties en emoties.



Ontwikkelingstip weergeven

Door regelmatig technieken te gebruiken als notities bijhouden of mindfulness, waarbij wordt nagedacht over vragen als "Wat ging er goed vandaag?" en "Welke emoties beïnvloedden mijn acties?", kan deze persoon de gewoonte van zelfbeschouwing ontwikkelen, wat tot een beter zelfbewustzijn en zelfinzicht kan leiden.

Ondersteund door

Emotionele intelligentie

Veerkracht (Minder dan de meesten)

Het vermogen om effectief om te gaan met uitdagingen en tegenslagen, door doorzettingsvermogen en volharding te tonen.

In moeilijke situaties voelt deze persoon zich mogelijk overweldigd, en heeft steun en tijd nodig om diens zelfvertrouwen terug te krijgen.



Sterke punten

Deze persoon is mogelijk meer geneigd om steun te zoeken bij anderen of te vertrouwen op structuur en stabiliteit in moeilijke tijden, wat tot een stabielere omgeving kan leiden.



Groeigebieden

Wanneer deze persoon wordt geconfronteerd met uitdagende situaties, helpt het mogelijk om bewust strategieën toe te passen die helpen effectief om te gaan met tegenslagen en een gevoel van controle bieden.



Ontwikkelingstip weergeven

Tijdens tegenslagen op anderen vertrouwen voor emotionele ondersteuning is een goede strategie om veerkracht op te bouwen. Daarnaast zijn er misschien aspecten waarop wel invloed kan worden uitgeoefend om doelbewust de energie op te richten. Dit neemt de mentale en emotionele last weg van dingen waaraan toch niets gedaan kan worden. Vervolgens kunnen kleine, beheersbare acties worden bedacht om afzonderlijk aan te pakken.

Ondersteund door

Emotionele intelligentie

Sociale navigatie (Minder dan de meesten)

Het vermogen om door complexe sociale omgevingen te navigeren door de groepsdynamiek te begrijpen en te beïnvloeden en de persoonlijke stijl aan te passen om interacties effectief te sturen in de richting van de gewenste resultaten.

Deze persoon kan het lastig vinden om anderen te beïnvloeden in sociale situaties en effectief om te gaan met sociale dynamiek, om steun te krijgen voor ideeën en initiatieven. Het is iemand die zich in complexe sociale situaties waarschijnlijk onzeker zal voelen.

Sterke punten

Deze persoon uit zich oprecht en geeft diens mening zonder enige behoefte om woorden te veranderen om anderen te beïnvloeden. Deze authenticiteit leidt mogelijk tot meer betekenisvolle verbindingen en kan anderen aanmoedigen om ook oprecht te communiceren.

Groeigebieden

Door het bewustzijn van sociale aanwijzingen te vergroten, kan deze persoon ervoor zorgen dat belangrijke informatie, en mogelijkheden om iets in te brengen en deel te nemen, niet over het hoofd worden gezien.

Ontwikkelingstip weergeven

Door bedacht te zijn op de dynamiek tijdens sociale aangelegenheden en op niet-verbale aanwijzingen te letten zoals lichaamstaal, gezichtsuitdrukkingen en intonatie, krijgt deze persoon veel meer inzicht in de nuances tijdens interacties. Het kan een goed idee zijn om mogelijkheden voor sociale betrokkenheid aan te grijpen en diens sociale vaardigheden te oefenen en te verbeteren.

Ondersteund door **Emotionele intelligentie**

Emotioneel bewustzijn (Minder dan de meesten)

Het vermogen om je gevoelens en emotionele ervaringen te herkennen, te begrijpen en nauwkeurig te decoderen.

Deze persoon is zich mogelijk niet volledig bewust van diens emoties tijdens uitdagende situaties. Het is iemand die misschien bewust moeite moet doen om te begrijpen wat die op dat moment voelt en wat de onderliggende redenen zijn van diens emotionele reacties.



Sterke punten

Deze persoon is authentiek tijdens interacties met anderen en kan sociale interacties aangaan zonder teveel na te denken over diens eigen emoties.



Groeigebieden

Deze persoon is authentiek in omgang, maar vindt het mogelijk soms moeilijk om emoties te identificeren, en kan er baat bij hebben om diens emotionele woordenschat te vergroten voor een groter zelfbewustzijn.



Ontwikkelingstip weergeven

Om het zelfbewustzijn te stimuleren, zou deze persoon elke dag een paar minuten de tijd moeten nemen om het identificeren van gevoelens bij bepaalde situaties of interacties te oefenen met behulp van specifieke woorden en hulpmiddelen zoals emotiecirkels. Om herkenning van de eigen emoties te ontwikkelen, kan het helpen om zich tijdens emotioneel beladen situaties het volgende af te vragen: "Wat voel ik nu precies?", "Wat veroorzaakte deze reactie?" en "Hoe kan ik deze emotie op een constructieve manier beheersen?"

Ondersteund door

Emotionele intelligentie

Medeleven (Minder dan de meesten)

Het vermogen om emoties van anderen te begrijpen, zich hierin in te leven en er respectvol op te reageren.

Deze persoon heeft de neiging om prioriteit te geven aan het evalueren van feiten en het bedenken van logische oplossingen. Dit leidt mogelijk tot onverschilligheid voor emotionele ondertonen in gesprekken en een meer afgemeten uiting van empathie naar anderen.



Sterke punten

Deze persoon heeft de neiging om situaties zeer objectief te benaderen, wat waardevol kan zijn om eerlijke en evenwichtige beslissingen te nemen zonder afgeleid te worden door de emoties van anderen.



Groeigebieden

Deze persoon benadert situaties objectief, maar zal met een groter bewustzijn en beter begrip van de emotionele ervaringen van anderen een meer holistisch perspectief krijgen.



Ontwikkelingstip weergeven

Deze persoon kan oefenen in reflectief luisteren door vragen ter verduidelijking te stellen en punten van anderen te parafraseren. Dit zal het inzicht in en bewustzijn van de gevoelens van anderen vergroten tijdens gesprekken.

Ondersteund door Emotionele intelligentie

Zelfregulering (Minder dan de meesten)

De neiging om verantwoordelijkheid te nemen voor je acties en beslissingen op basis van persoonlijke waarden, ambities en overtuigingen.

Deze persoon heeft mogelijk meer steun en geruststelling nodig om beslissingen en acties af te stemmen op diens waarden, ambities en overtuigingen. Het is ook iemand die kan aarzelen om het initiatief te nemen om diens eigen doelen te identificeren en te bepalen.



Sterke punten

Deze persoon richt zich meer op ondersteuning en vindt het daarom prettiger om diens persoonlijke doelen en ambities af te stemmen op de doelen van het bredere bedrijf of het team.



Groeigebieden

Deze persoon heeft mogelijk baat bij het onderzoeken en definiëren van diens persoonlijke waarden, overtuigingen en doelen om het zelfbewustzijn te vergroten en acties af te stemmen op wat echt belangrijk is.



Ontwikkelingstip weergeven

Om het verantwoordelijkheidsgevoel te vergroten en persoonlijke waarden te verduidelijken kan een oefening in waarden helpen om te bepalen wat het meest belangrijk is, en om besluiten en acties met betrekking tot deze waarden onder de loep te nemen.

Ondersteund door

Emotionele intelligentie

Vertrouwen in anderen (Zoals de meesten)

De neiging om te vertrouwen en te geloven in het vermogen van anderen, vertrouwen te tonen in hun waarde en hun bijdrage te waarderen.

Hoewel deze persoon de capaciteiten en bijdragen van anderen erkent, voert die sommige taken mogelijk liever zelf uit. Het is iemand die geneigd is om te vertrouwen op collega's, maar mogelijk toch af en toe geruststelling of een bevestiging van hun competentie nodig heeft, vooral voor cruciale taken.

Sterke punten

Deze persoon erkent en waardeert de bijdragen van anderen, maar pakt het delegeren van taken tegelijkertijd voorzichtig aan, waarbij een evenwicht wordt gezocht tussen vertrouwen in anderen en het verlangen naar kwaliteit en verantwoordelijkheid.

Groeigebieden

Deze persoon kan een dieper vertrouwen opbouwen door zelfverzekerder te worden in het delegeren van belangrijke taken en te vertrouwen op de beslissingen van anderen zonder veelvuldig toezicht.

Ontwikkelingstip weergeven

Door essentiële taken te delegeren via gesprekken en contracten waarin duidelijke verwachtingen worden gesteld, kan deze persoon zich op de resultaten concentreren en de behoefte aan nauwgezet toezicht op het proces voorkomen. Dit schept de mogelijkheid om een dieper gevoel van vertrouwen in anderen te ervaren en te tonen. Door ondersteuning te bieden en tegelijkertijd zelfstandig werken toe te staan, krijgt deze persoon na verloop van tijd meer zekerheid in het vertrouwen op anderen.

Ondersteund door **Emotionele intelligentie**

Openheid (Zoals de meesten)

De praktijk van het tonen van openheid voor verschillende perspectieven door proactief de mening van anderen te zoeken en te waarderen en bereid te zijn je eigen mening daaraan aan te passen.

Deze persoon staat over het algemeen open voor andere standpunten, maar heeft mogelijk enige aanmoediging nodig om actief op zoek te gaan naar alternatieve perspectieven. Dit is iemand die meestal alleen van mening zal veranderen na overtuigend bewijs dat tegen diens bestaande opvattingen ingaat.

Sterke punten

Deze persoon heeft de neiging om bij diens overtuigingen te blijven, maar is ook bereid om na te denken en zich aan te passen als dat nodig is.

Groeigebieden

Deze persoon zou actief en nieuwsgierig alternatieve standpunten moeten verkennen om te kunnen groeien, en diens kijk op situaties moeten aanpassen om weloverwogen keuzes te maken.

Ontwikkelingstip weergeven

Deze persoon kan diens horizon verbreden door regelmatig om andere meningen te vragen, aan discussies deel te nemen en standpunten vanuit verschillende bronnen te overwegen. Door de tijd te nemen om na te denken over de voordelen én uitdagingen van verschillende perspectieven, worden meer doordachte besluiten genomen.

Ondersteund door

Emotionele intelligentie

Beheersing van emoties (Zoals de meesten)

Het vermogen om je gedachten en emoties zo te reguleren en te beheren dat het een positieve invloed heeft op je gedrag en interacties.

Deze persoon kan doorgaans goed met diens emoties omgaan, maar vindt het mogelijk af en toe lastig om evenwichtig en beheerst te blijven bij heftige emoties.



Sterke punten

Deze persoon weet een goed evenwicht te bewaren tussen kalmte en oprechte emotionele uitingen wanneer dat gepast is.



Groeigebieden

Het is iemand die er mogelijk baat bij heeft om wat consequenter diens kalmte te bewaren, vooral in situaties met hoge druk of uitdagingen.



Ontwikkelingstip weergeven

Deze persoon kan oefenen in het controleren van diens emoties, het benoemen van gevoelens en het positief herformuleren van uitdagingen. Deze technieken helpen om emotionele stabiliteit op te bouwen en te waarborgen dat deze persoon in uiteenlopende situaties kalm en beheerst blijft.

Ondersteund door

Emotionele intelligentie

Flexibiliteit (Zoals de meesten)

De neiging om flexibiliteit te tonen door effectief te navigeren en zich aan te passen aan veranderende omstandigheden of situaties.

Over het algemeen werkt deze persoon graag volgens routinematige processen, maar kan zich aanpassen aan nieuwe en veranderende situaties als daar genoeg tijd en argumenten voor worden gegeven.

Sterke punten

Deze persoon werkt graag aan de hand van consistente routines en schema's, maar kan over het algemeen goed omgaan met veranderende prioriteiten zonder daardoor ontregeld te worden.

Groeigebieden

Deze persoon kan diens flexibiliteit vergroten door zich aan te passen aan onverwachte verschuivingen en veranderingen, en diens aanpak of plannen beter daarop aansluiten wanneer dat nodig is.

Ontwikkelingstip weergeven

Worden ze geconfronteerd worden met een onverwachte verandering, dan kunnen ze oefenen om even een moment te nemen en één kleine actie te bedenken die ze onmiddellijk kunnen ondernemen. Zo krijgen ze meer vertrouwen in hun reacties op veranderingen en ontwrichtingen.

Ondersteund door

Emotionele intelligentie

Zelfvertrouwen (Zoals de meesten)

Vertrouwen hebben in je ware bekwaamheid om taken met een realistisch begrip van vaardigheden tot een goed einde te brengen.

Deze persoon is over het algemeen zelfverzekerd over de eigen competentie, maar zet daar mogelijk soms vraagtekens bij. Er is geen behoefte om zichzelf te bewijzen, hoewel externe validatie diens gevoel van eigenwaarde kan beïnvloeden. Het is iemand die over het algemeen evenwichtig nadenkt over de toekomst.

Sterke punten

Deze persoon heeft over het algemeen vertrouwen in diens capaciteiten en competentie, maar heeft af en toe externe validatie nodig om deze overtuigingen opnieuw te bevestigen.

Groeigebieden

Het kan een goed idee zijn als deze persoon nieuwe uitdagingen aangaat en buiten diens comfortzone treedt, want het beperkt persoonlijke groei als iemand alleen projecten aanneemt waarin die zich veilig en zelfverzekerd voelt.

Ontwikkelingstip weergeven

Door prestaties op te schrijven, kunnen successen voor specifieke persoonlijke ontwikkelingsdoelen erkend en gevierd worden. Dit vergroot het zelfvertrouwen en vermindert de drang naar externe waardering.

Ondersteund door **Emotionele intelligentie**

Zelfdiscipline (Zoals de meesten)

Het vermogen om je impulsen te beheersen en onder controle te houden en gefocust te blijven op doelstellingen op de lange termijn.

Deze persoon blijft over het algemeen geconcentreerd op taken, maar kan zo nu en dan toegeven aan afleidingen of impulsen. Het is iemand die vastbesloten is om diens doelen te bereiken, maar mogelijk neemt het doorzettingsvermogen bij uitdagingen wel wat af.

Sterke punten

Deze persoon heeft de neiging om diens doelen in het oog te houden en impulsen te beheersen, waarbij afspraken worden nageleefd, met genoeg ruimte om plannen aan te passen als dat nodig is.

Groeigebieden

Hoewel deze persoon meestal gefocust en volhardend is, verschuift diens aandacht mogelijk soms naar kortetermijnbeloningen, vooral wanneer taken minder boeiend zijn of als er niet onmiddellijk resultaten zichtbaar zijn.

Ontwikkelingstip weergeven

Deze persoon kan regelmatige voortgangscontroles en kleinere doeleinden instellen om de aandacht bij de taken te houden. Dit bevordert een consistente discipline om de doelen op langere termijn te bereiken.

Ondersteund door

Emotionele intelligentie

Sterke punten

- Houdt zich graag aan regels en voorschriften.
- Richt zich op kwaliteit en doet moeite om het eigen werk te verbeteren.
- Werkt op een grondige en bedachtzame manier met gedetailleerde informatie.
- Is in de meeste sociale interacties charmant en overtuigend.
- Richt zich op mensen en brengt groepen samen, geniet van sociale samenwerking.
- Communiceert regelmatig en maakt gebruik van alle mogelijke communicatiekanalen.
- Voelt zich prettig bij een hoog werktempo.
- Kan multitasken als er meerdere eisen worden gesteld.
- Heeft een gevoel voor urgentie en alertheid.
- Is behoorlijk resultaatgericht en geniet ervan doelen of targets te halen.
- Communiceert op een relatief directe en assertieve manier.
- Is gemotiveerd zelf zaken op te pakken.

Communicatiestijl

Deze persoon communiceert vriendelijk en voorkomend. Er wordt graag samengewerkt met anderen en voldoening gehaald uit het bespreken van ideeën met collega's. Deze persoon probeert andere mensen te beïnvloeden met overtuigingskracht en charme om positieve relaties op te bouwen. Als niemand anders aan het woord is, zal deze persoon waarschijnlijk de stilte doorbreken. Er wordt misschien zelfs door anderen heen gepraat bij enthousiasme over het onderwerp van discussie.

Deze persoon geeft de voorkeur aan een directe en openhartige manier van communiceren en wil zich in een discussie richten op tastbare uitkomsten en het behalen van resultaten. Als het behalen van resultaten wordt gehinderd, hebben ze voldoende zelfvertrouwen om moeilijke vragen te stellen. Bij deelname aan een discussie kan er frustratie ontstaan als deze persoon niet de benodigde informatie krijgt of als mensen niet de relevante punten van de discussie benadrukken. Anderen die minder assertief zijn, kunnen deze communicatiestijl soms wat uitdagend vinden.

In een gesprek vindt deze persoon het prettig om over de details te praten, en feiten en bewijzen vooraf te geven. Er is een behoefte om te bespreken hoe hoge standaarden kunnen worden behaald en de kwaliteit kan worden gehandhaafd, waarbij processen en precedentes worden gebruikt om te bepalen hoe dat eruit kan zien. Wat betreft compromissen is deze persoon terughoudend, maar als er voldoende bewijsmateriaal wordt gepresenteerd, kan een akkoord bereikt worden. Bij communicatie met anderen is er aandacht voor de details en de logica achter een argument. Als het gaat om een bepaalde expertise of een bekend onderwerp zal deze persoon zich laten gelden.

In een gesprek zal deze persoon waarschijnlijk snel vragen stellen of opmerkingen maken. Gesprekken moeten flexibel zijn en aangepast worden aan wat als meest relevant wordt gezien. Deze persoon praat mogelijk snel en over meerdere onderwerpen tegelijk, wat als afgeleid en onattent kan overkomen.

Ondersteund door

Gedrag

Hoe te onboarden?

Zorg tijdens de onboarding voor gedetailleerde informatie en duidelijkheid over beleid, regels of procedures. Neem de tijd voor een diepgaand gesprek en informeer de persoon over de organisatie in de volle breedte. Bespreek ook het type werkomgeving dat mag worden verwacht. Dit helpt om de bereidheid te creëren om een bijdrage te leveren. Een goed begrip van alle informatie is namelijk nodig om effectief aan de slag te kunnen in de nieuwe functie. Maak tijdens de onboarding voldoende tijd vrij om gedetailleerde vragen te beantwoorden en inzicht te verduidelijken. Er is de behoefte om de basisgedachte achter beslissingen te begrijpen. Dit geldt ook voor de logica die ten grondslag ligt aan processen en procedures. Dit is iemand die gericht is op regels. Bij twijfel over de juistheid van de eigen aanpak, geeft het werken aan een opdracht een nogal ongemakkelijk gevoel. Zorg voor duidelijkheid over de verwachtingen. Geef aan in welk geval het beter is om voor advies of duidelijkheid naar een ander te gaan.

Deze persoon houdt van afwisseling. Een onboarding-programma met een relatief hoog tempo en een breed scala aan activiteiten sluit hier goed op aan. Vrijheid om onboarding-taken snel en naar eigen voorkeur te kunnen voltooien heeft de voorkeur. Omdat de blik niet gericht is op wat gebruikelijk of gewoon is, bestaat de neiging om op te merken hoe dingen efficiënter of effectiever kunnen. Nodig deze persoon bij de introductie van opdrachten en taken uit om ideeën te delen, bijvoorbeeld over de manieren om deze aan te pakken. Hoewel afwisseling belangrijk is, kan een te grote hoeveelheid verschillende mensen en processen overweldigend zijn. Communiceer regelmatig om inzicht te krijgen in wat de juiste balans is tussen afwisseling en proces.

Zorg er in de periode van onboarding voor dat er de mogelijkheid is om in de hele organisatie mensen te ontmoeten. Een prettig gevoel aan de start begint namelijk met het opbouwen van contacten en relaties op het werk. Open communicatie op meerdere momenten tijdens de onboarding wordt gewaardeerd. Er is duidelijkheid nodig over wie de contactpersonen in de werksituatie zijn. Zorg ervoor dat tijdens de onboarding regelmatig gelegenheid is om bij te praten en gevoelens, gedachten en ervaringen te bespreken. Als de gelegenheid zich voordoet, nodig deze persoon dan uit om ideeën en meningen te delen. Hoe mensgericht ook, het kan als belastend worden ervaren om maar steeds dat hoge sociale energieniveau te moeten behouden. Probeer balans te brengen in de onboarding door ook periodes van zelfstandig werken te integreren. Vraag bij twijfel wat de voorkeur heeft en pas de werkomgeving daarop aan.

Deze persoon geniet van het gevoel vooruitgang te boeken en resultaat van hun inspanningen te zien. Definieer tijdens de onboarding de verwachtingen en hoe succes eruit ziet. Dan worden taken snel aangepakt. Het waargemaakte, tastbare resultaat is goed voor de behoefte aan vooruitgang. Houd regelmatig check-in-sessies om te kijken welke vorm van ondersteuning het beste werkt om de doelen te bereiken. Tijdens de onboarding kan het handig zijn om bevoegdheden af te bakenen en te benoemen wanneer de (bege)leiding juist bij anderen ligt. Het managen van de verwachtingen voorkomt dat een gevoel van micro-management ontstaat. Bovendien worden zo de grenzen van de rol toegelicht en begrepen. Transparante, directe en resultaatgerichte communicatie werkt waarschijnlijk het best.

Hoe te motiveren?

Deze persoon werkt het liefst in een omgeving met regelmatig menselijk contact. De persoon zal zich gemotiveerd voelen wanneer de ruimte bestaat om vaak te communiceren en tijd te besteden aan het opbouwen van relaties met anderen. Lof en erkenning voor prestaties zal de motivatie verhogen, maar alleen als de persoon gelooft dat de erkenning oprecht is.

Een werkomgeving waar oog en waardering is voor nauwkeurigheid en kwaliteit is voor deze persoon erg motiverend. Zorg voor voldoende tijd om informatie en gegevens te bekijken, voordat wordt gevraagd om een besluit te nemen over een volgende stap. Ook dit is goed voor de motivatie.

Een focus op tastbare doelstellingen helpt deze persoon om beter te functioneren. Het zal hen meer motiveren wanneer ze beslissingen kunnen maken en met gezag kunnen optreden. Verder zal deze persoon gedemotiveerd raken als zij afhankelijk zijn van anderen voordat er actie kan worden ondernomen. Deze persoon houdt van een uitdaging, maar kan gedemotiveerd raken als de uitdaging onoverkomelijk lijkt en die daardoor de eigen doelstellingen niet zal halen. Om ervoor te zorgen dat deze persoon een zelfstarter blijft, zijn duidelijke doelstellingen en succescriteria belangrijk.

Enige afwisseling op het werk zal de motivatie van deze persoon vergroten, omdat een te lange focus op hetzelfde onderwerp deze persoon snel zal vervelen. Soms kan de persoon gedemotiveerd raken als er te veel procedures moeten worden gevolgd of als de procedures onnodig complex lijken. Snel gaan, doortastend optreden en jongleren met verschillende dingen tegelijk is wat deze persoon wil doen, dus alles wat helpt om op deze manier te werken zal motiverend zijn.

Behoeftes aan succes is uitzonderlijk groot. Met grote gedrevenheid wordt veel tijd en energie gestoken in het nastreven van prestaties. Het eigen initiatief wordt benut om ambitieuze doelen voor zichzelf te stellen. In het uiterste geval kan de sterke wens om buitengewone resultaten te behalen uit de bocht vliegen. Dan ligt perfectionisme op de loer. Of het aannemen van te veel werk om zo toch te voldoen aan de hang naar succes. Met duidelijke criteria voor succes kan dit worden voorkomen, zodat er geen twijfel over is wanneer iets als voltooid en succesvol kan worden beschouwd. Intrinsiek buitengewoon gemotiveerd, is dit iemand die actief eigen initiatief inzet om nieuwe manieren te vinden om voor zichzelf een gevoel van succes te creëren. De persoon doet er alles aan om in alles beter te worden. Extra prikkels om te motiveren tot grote prestaties zijn dan ook onnodig.

Met een bescheiden concurrentiedrang geeft competitie in de werksituatie deze persoon een redelijk comfortabel gevoel. Ook samenwerking wordt op prijs gesteld. Als er sprake is van competitie, dan is winnen ook echt het streven en voelt de overwinning goed. Als de competitie te heftig of meedogenloos wordt, kan dat demotiverend werken. Zolang de onderlinge concurrentie vriendelijk is en gebaseerd op goede bedoelingen, wordt deze waarschijnlijk niet uit de weg gegaan. Erkenning voor de persoonlijke inzet wordt gewaardeerd, naast alles wat deze persoon binnen een team of groep heeft bereikt. Loze complimentjes worden waarschijnlijk minder op prijs gesteld. Oprechtheid is essentieel. De motivatie krijgt een boost als er de mogelijkheid is om zowel individueel als gezamenlijk te slagen. Dit is iemand die graag deel uitmaakt van een succesvol team. Tegelijkertijd is het gevoel belangrijk, dat persoonlijke prestaties helpen om zich van anderen te onderscheiden.

Hoe te managen?

Deze persoon heeft respect voor autoriteit en wil dat de manager duidelijk de relevante regels en processen communiceert, zodat taken op de juiste manier kunnen worden voltooid. Omdat deze persoon nogal detailgericht is, kan deze vragen stellen over de reden dat dingen op een bepaalde manier worden gedaan, zodat er vol vertrouwen nauwkeurig en effectief kan worden gewerkt. Geef details bij het bespreken van wat er goed ging en leg uit hoe de aanpak in de toekomst nog beter kan.

Deze persoon heeft een sterke voorkeur om precies te weten wat er wordt verwacht, dus zou de manager een stabiele werkomgeving moeten creëren, en veel duidelijkheid en structuur moeten bieden. Deze persoon zal beter presteren als er duidelijke doelstellingen, methoden en taken worden geformuleerd. Complexe en onduidelijke taken of projecten worden het best mondeling besproken, en de manager moet ervoor zorgen dat deze persoon voldoende gelegenheid krijgt om nadere vragen te stellen. Indien deze persoon met onduidelijke informatie en verzoeken te maken krijgt, is het nuttig om regelmatig te vragen hoe het gaat en ruimte te bieden om mogelijke opties en oplossingen te bespreken. Dit helpt deze persoon om na te denken over en inzicht te krijgen in de complexiteit van het werk.

Een dynamische werkomgeving waarin deze persoon zich op verschillende gebieden kan inzetten, werkt stimulerend. Hoewel nauwlettend toezicht misschien niet de voorkeur heeft, wil deze persoon wel weten wat er verwacht wordt. Er is een voorkeur voor een manager die ondersteuning biedt door uitdagingen of potentiële blokkades weg te nemen, zodat op het vereiste tempo kan worden gewerkt. Het is belangrijk dat de manager doelstellingen en tijdschema's specifiek en afzonderlijk bespreekt.

Deze persoon is communicatief en vriendelijk. Een goede relatie met de manager, die liefst open communiceert en actief luistert, wordt gewaardeerd. Geef bij bepaalde projecten of taken de goedkeuring om anderen te beïnvloeden of te leiden om het gewenste resultaat te bereiken. Contact met verschillende mensen en de mogelijkheid om met anderen in contact te komen of te netwerken is een must.

De manager moet oog hebben voor de natuurlijke drang om te slagen en de resultaatgerichte aanpak ondersteunen. Vanwege de behoorlijk assertieve aard, is directe, één-op-één feedback van de manager geen probleem. Zorg in het dagelijkse werk voor grote of kleine, maar in ieder geval haalbare doelstellingen. Geef taken die zichtbaar resultaat opleveren.

Deze persoon reageert veel sterker op stress en kan meer gevoelens van frustratie en angst ervaren dan de meeste andere mensen, maar reageert goed op een manager die geduldig is en de nodige emotionele steun kan bieden. De manager zal de tijd moeten nemen om, indien mogelijk, te proberen irrelevante stressfactoren in de werkomgeving te beperken.

Ondersteund door

Gedrag

Persoonlijkheid

Besluitvorming

Deze persoon geeft niet de voorkeur aan dubbelzinnige en complexe informatie en wil liever geen opties moeten onderzoeken en evalueren die te vaag en onzeker zijn – deze beslissingen worden liever aan anderen overgelaten. Wanneer de onderzochte informatie echter duidelijk of vertrouwd is, voelt deze persoon zich er beter bij om de informatie te onderzoeken en een beslissing te nemen.

Deze persoon kan nieuwe informatie uit de meeste bronnen redelijk gemakkelijk en correct verwerken. Deze vaardigheid helpt bij het effectief interpreteren van informatie en het evalueren van mogelijke alternatieven als onderdeel van het besluitvormingsproces.

Deze persoon toont een voorkeur voor het nemen van beslissingen en heeft de neiging om de meeste problemen proactief aan te pakken. Als het standpunt van deze persoon in twijfel wordt getrokken, kan er assertief worden gereageerd.

Aandacht voor detail en het volgen van procedures zijn natuurlijke eigenschappen. Bij het nemen van beslissingen heeft deze persoon de neiging om alle informatie tot in de details te evalueren. Deze persoon geeft prioriteit aan kwaliteit, maar zal compromissen sluiten en beslissingen nemen als er voldoende waarborgen zijn.

Mogelijkheden om samen informatie te onderzoeken en verschillende opties te bespreken, zullen de betrokkenheid van deze persoon bij het besluitvormingsproces vergroten. Er is een neiging om na te denken over hoe anderen de keuzes zien en over het eventuele risico voor de eigen reputatie. Moeilijke beslissingen die tot impopulariteit kunnen leiden, zullen op een charmante manier worden genomen. Deze persoon heeft de neiging er een positieve draai aan te geven als de eigen acties moeten worden verdedigd.

Deze persoon houdt van afwisseling en een hoog werktempo, en vindt het prettig om meerdere beslissingen tegelijk te evalueren. Er is een voorkeur voor snel handelen, hoewel er ook begrip is voor het feit dat anderen meer tijd nodig hebben. Deze persoon raakt vrij gemakkelijk afgeleid door nieuwe informatie, dus kunnen beslissingen soms op het laatste moment worden genomen als de tijd begint te dringen.

Ondersteund door

Gedrag

Leervermogen

Persoonlijkheid

Benadering van risico

Dit is iemand met een grote honger naar risico. Risico's op het werk voelen zeer comfortabel. Net zoals het aannemen van uitdagende projecten, ook als deze de eigen kennis en capaciteiten op de proef stellen. Met deze uiterst moedige instelling, worden de meeste problemen direct aangepakt.

Deze persoon is nieuwsgierig, heeft interesse in nieuwe dingen en verkent graag nieuwe manieren om zaken aan te pakken. Afhankelijk van het individuele niveau van risicobereidheid kunnen risicovolle situaties omarmd worden als een nieuwe kans om te verkennen en te leren.

Als zich een risico voordoet, wordt deze persoon gedreven door een verlangen naar positieve resultaten en waardeert erkenning voor diens inspanningen. Het is iemand die geneigd is besluiten te nemen die gunstig zijn voor de eigen reputatie en door anderen als positief worden beschouwd, en die relatief voorzichtig omspringt met situaties waarin dit gecompromitteerd kan worden. Toch zal deze persoon dergelijke risico's ook met optimisme verwelkomen en de nadruk leggen op veelbelovende en voordelige mogelijkheden.

Deze persoon stelt het beschikken over voldoende tijd en uitgebreide gegevens als prioriteit om de nodige informatie te kunnen verzamelen, het risico te beoordelen en de potentiële strategieën zorgvuldig te overwegen. Het is iemand die niet alleen de kans waardeert om bewijsmateriaal persoonlijk te verifiëren, maar ook de garantie dat eventuele problemen aangepakt worden en in leermomenten worden omgezet.

Ondersteund door

Gedrag

Persoonlijkheid

Omgaan met conflict

Omdat deze persoon zich redelijk comfortabel voelt in conflictsituaties, kunnen meningsverschillen als een stimulans worden ervaren. De neiging is om confrontaties en discussies proactief op te lossen, door eerst verschillende opties af te wegen en dan een keuze te maken. Omdat eerlijke en constructieve communicatie niet ervaren wordt als potentieel risico voor de verstandhouding, heeft een openhartige benadering de voorkeur. Hoewel sommige mensen deze openhartige insteek enorm kunnen waarderen, kunnen anderen het ervaren als onnodig confronterend.

Het vermijden van falen is belangrijk voor deze persoon. Daarbij hoort acceptatie van eventuele confrontaties met anderen, wat je bij het nastreven van doelen en resultaten nu eenmaal tegen kunt komen. Tegengestelde standpunten wekken interesse, vooral als deze relevant zijn voor de eigen doelen. Hoewel verdedigen van de eigen standpunten waarschijnlijk geen moeite kost, wordt soms toegegeven aan anderen die assertiever zijn.

Afwisseling speelt een belangrijke rol. Ook discussies die tot nadenken stemmen en waarbij verschillende meningen aan bod komen worden als positief ervaren. Toch wordt soms gekozen voor de snelle oplossing van een conflict, gedreven door de wens om verder te gaan met het volgende onderwerp of de volgende taak.

Dit is iemand die helderheid en orde nodig heeft om situaties, taken en informatie te kunnen begrijpen die complex of voor meerdere uitleg vatbaar zijn. Conclusies worden gebaseerd op waar deze persoon het meest verstand van heeft. Alleen als een conflictsituatie binnen het eigen ervarings- of kennisvlak ligt, wordt dit ervaren als relatief comfortabel. Eerdere ervaring met een soortgelijke situatie is goed voor het zelfvertrouwen.

Deze persoon reageert veel sterker op stress dan de meeste mensen. Conflictsituaties kunnen gevoelens van stress, frustratie of schuld oproepen. Voortdurend lettend op zichzelf, kan er de neiging zijn te veel rekening te houden met de mening van anderen. Met als gevolg blijven malen over de eigen rol en hoe dingen anders aangepakt hadden kunnen worden. Meningsverschillen en (opbouwende) kritiek kunnen hierdoor emotioneel belastend zijn.

Ondersteund door

Gedrag

Persoonlijkheid

Veerkracht

Deze persoon reageert veel meer op stress dan de meeste andere mensen en zal zich sneller overweldigd voelen. Vergeleken met de meeste mensen zal deze persoon eerder geneigd zijn negatieve emoties als angst en frustratie te ervaren. Deze gevoelens kunnen ertoe leiden dat de persoon gaat twijfelen aan het eigen vermogen om met tegenslagen om te gaan. Kritiek, zelfs als die opbouwend is, kan persoonlijk worden opgevat. Omdat deze persoon geneigd is in de meeste situaties de nadruk te leggen op de negatieve aspecten, zal deze geneigd zijn de ernst van problemen in gedachten groter te maken, waardoor het emotionele herstelproces mogelijk langer en moeilijker wordt.

Deze persoon lijkt bereid veel moeite te willen doen om vol te houden in moeilijke tijden. Deze persoon heeft een sterke proactieve instelling en probeert zich op de uitvoering van het werk te concentreren. Het is echter belangrijk dat je de werkdruk in de gaten houdt om ervoor te zorgen dat deze persoon niet opbrandt door het vermogen om met stress om te gaan te overschatten. Het kan echter zijn dat deze persoon in stressvolle situaties zelfstandig wil werken en het moeilijk vindt om dan te delegeren, omdat de persoon meer vertrouwen heeft in het eigen kunnen. Daardoor kan deze persoon onder stress te veel op zich willen nemen of te zelfstandig werken.

Wanneer deze persoon geconfronteerd wordt met tegenslagen die het werk complex en onzeker maken, veroorzaakt dit waarschijnlijk een sterk gevoel van frustratie. Deze persoon vindt het waarschijnlijk erg moeilijk om met veranderende omstandigheden om te gaan. Met de nodige begeleiding en ondersteuning kan deze persoon echter beter op moeilijke situaties reageren.

Ondersteund door

Persoonlijkheid

Werken op afstand

Deze persoon stelt hoge eisen, heeft oog voor detail en werkt hard om ervoor te zorgen dat er kwalitatief goed werk wordt geleverd. Bij werk op afstand floreert deze persoon als de middelen aanwezig zijn om zich op de details te kunnen concentreren en taken nauwkeurig te kunnen uitvoeren. Het is mogelijk dat deze persoon gefrustreerd raakt als er onvoldoende details beschikbaar zijn, en zich zorgen maakt over de kwaliteit van de output als er te weinig context wordt gegeven.

Deze persoon houdt van afwisseling in het werk en werkt vaak aan verschillende dingen tegelijkertijd. De persoon floreert bij werken op afstand als er vertrouwen is dat er wordt overlegd wanneer zich nieuwe kansen voordoen. De kans bestaat dat deze persoon wordt afgeleid door iets nieuws voordat het huidige werk is afgerond, wat bij werken op afstand, bij gebrek aan structuur, nog erger kan worden. Nadat de nodige richtlijnen zijn gegeven over de prioriteiten van belangrijk werk, zal de productiviteit van deze persoon het grootst zijn wanneer er een zekere mate van vrijheid is om naar eigen wens te werken.

Deze persoon is zeer mensgericht en praat graag met andere mensen over ideeën en problemen die moeten worden opgelost. Bij werken op afstand zal deze persoon regelmatig proberen te communiceren via de kanalen die beschikbaar zijn, maar zich ook comfortabel voelen wanneer er enige tijd zelfstandig moet worden gewerkt. Deze persoon floreert in elke omgeving waar het mogelijk is om te communiceren en sociale relaties te onderhouden op het werk, op afstand of persoonlijk.

Deze persoon heeft een sterk verlangen om resultaten te bereiken en kan er moeite mee hebben om op afstand te werken als het idee bestaat dat werk op afstand de mogelijkheid tot succes in de weg staat. Ze zoeken vaak naar mogelijkheden om te demonstreren dat ze in staat zijn om te slagen. In het geval van werken op afstand zal deze persoon beter presteren als er duidelijke doelen, uitdagende opdrachten en directe communicatiekanalen worden geboden.

Deze persoon voelt zich het prettigst als er veel duidelijkheid is over wat er concreet verwacht wordt. Dit is vooral belangrijk bij werk op afstand, omdat er dan minder gelegenheid is om terloops informatie uit te wisselen of dingen uit te leggen.

Bij werk op afstand betekent dit dat er vaker, op geregelde tijdstippen, updates moeten worden gegeven in plaats van de spontane of toevallige gesprekken die alleen persoonlijk kunnen plaatsvinden. Als deze persoon zonder hulp met onduidelijkheid moet omgaan, kan deze rancuneus worden en het moeilijk vinden effectief aan nieuw werk te beginnen.

Deze persoon geniet ervan om zich bij alle activiteiten succesvol te voelen. Bij werk op afstand wordt deze persoon geholpen door hun wil om te slagen door het vermogen om zichzelf doelen te stellen, zonder daarbij de hulp van anderen nodig te hebben. In vergelijking met de meeste mensen stelt deze persoon uitzonderlijk hoge eisen aan het eigen werk. De prestaties bij werk op afstand zullen erop vooruitgaan als deze persoon eenvoudig toegang heeft tot de mensen, informatie en hulpmiddelen die nodig zijn om het werk goed te doen. Regelmatige communicatie kan de persoon ook helpen om dingen sneller te delegeren aan anderen, omdat deze anders geneigd is uit motivatie en prestatiedrang te veel werk op zich te nemen.

Ondersteund door

Gedrag

Persoonlijkheid

Managementstijl

Deze persoon is behoorlijk doelgericht en assertief. Er is de behoefte te voelen dat met het werk vooruitgang wordt geboekt. Als de persoon geconfronteerd wordt met weerstand, kan deze een open en eerlijke communicatiestijl toepassen om het eigen standpunt te verdedigen. Als manager zal deze persoon verwachten dat het team zich richt op oplossingen. Wanneer het idee ontstaat dat mensen te gemakkelijk opgeven zal dat leiden tot ontevredenheid. Teamleden zullen worden uitgedaagd, zodat ze goed werk blijven leveren. De managementstijl is over het algemeen zeer resultaatgericht. De behoefte bestaat constant het gevoel te willen hebben dat vooruitgang wordt geboekt. Daartoe kan de persoon regelmatig om updates van het team vragen.

Deze manager heeft een iets grotere behoefte aan detail en nauwkeurigheid en wil er zeker van zijn dat de nodige zorgvuldigheid is betracht alvorens actie te ondernemen. Het team wordt vaak uitgebreid geïnformeerd over normen, deadlines en verwachtingen. Deze persoon wil het werk regelmatig beoordelen om er zeker van te zijn dat het team werk van hoge kwaliteit aflevert. Er wordt toegezien op de naleving van de vastgestelde procedures, en werknemers krijgen pas meer vrijheid wanneer diegene erop vertrouwt dat er waarborgen en operationele procedures zijn vastgesteld.

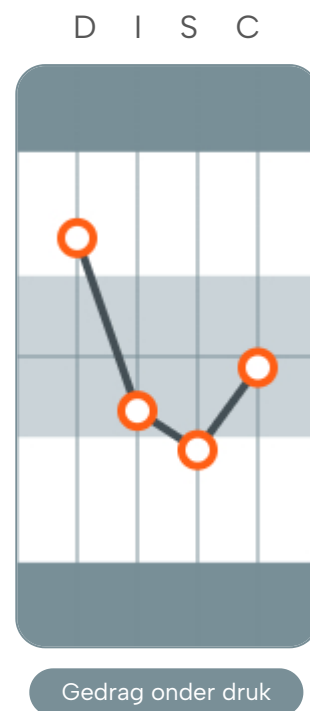
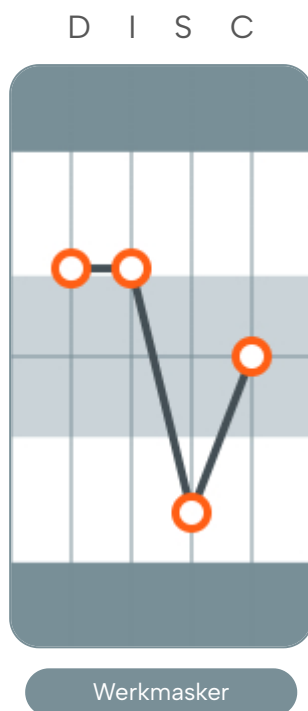
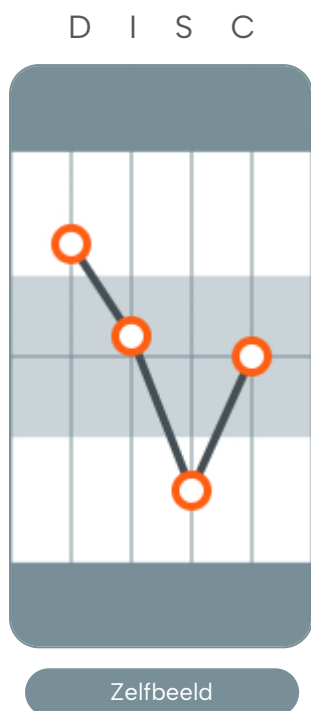
Deze persoon heeft een vriendelijk karakter en hanteert waarschijnlijk een participatieve managementstijl om het team te overtuigen en te motiveren. Diegene is charmant en vindt het leuk om met mensen te praten en groepen samen te brengen. Het moreel van het team is belangrijk, waardoor mogelijk impopulaire beslissingen of acties uitgesteld kunnen worden. Deze persoon is comfortabel met netwerken en boekt resultaten door relaties op te bouwen en mensen te enthousiasmeren om dingen voor elkaar te krijgen.

De managementstijl van deze persoon wordt gekenmerkt door een gevoel van urgentie. Deze persoon wilt vaart maken, snel beslissingen nemen en manieren vinden om dingen snel voor elkaar te krijgen. Deze persoon houdt graag toezicht op meerdere projecten tegelijkertijd en biedt medewerkers wat ze nodig hebben om sneller resultaten te boeken. Deze persoon begrijpt dat processen en procedures nodig zijn, maar zal de zaken die het werk te veel vertragen, in twijfel trekken of omzeilen.

Ondersteund door

Gedrag

Gedragsprofiel



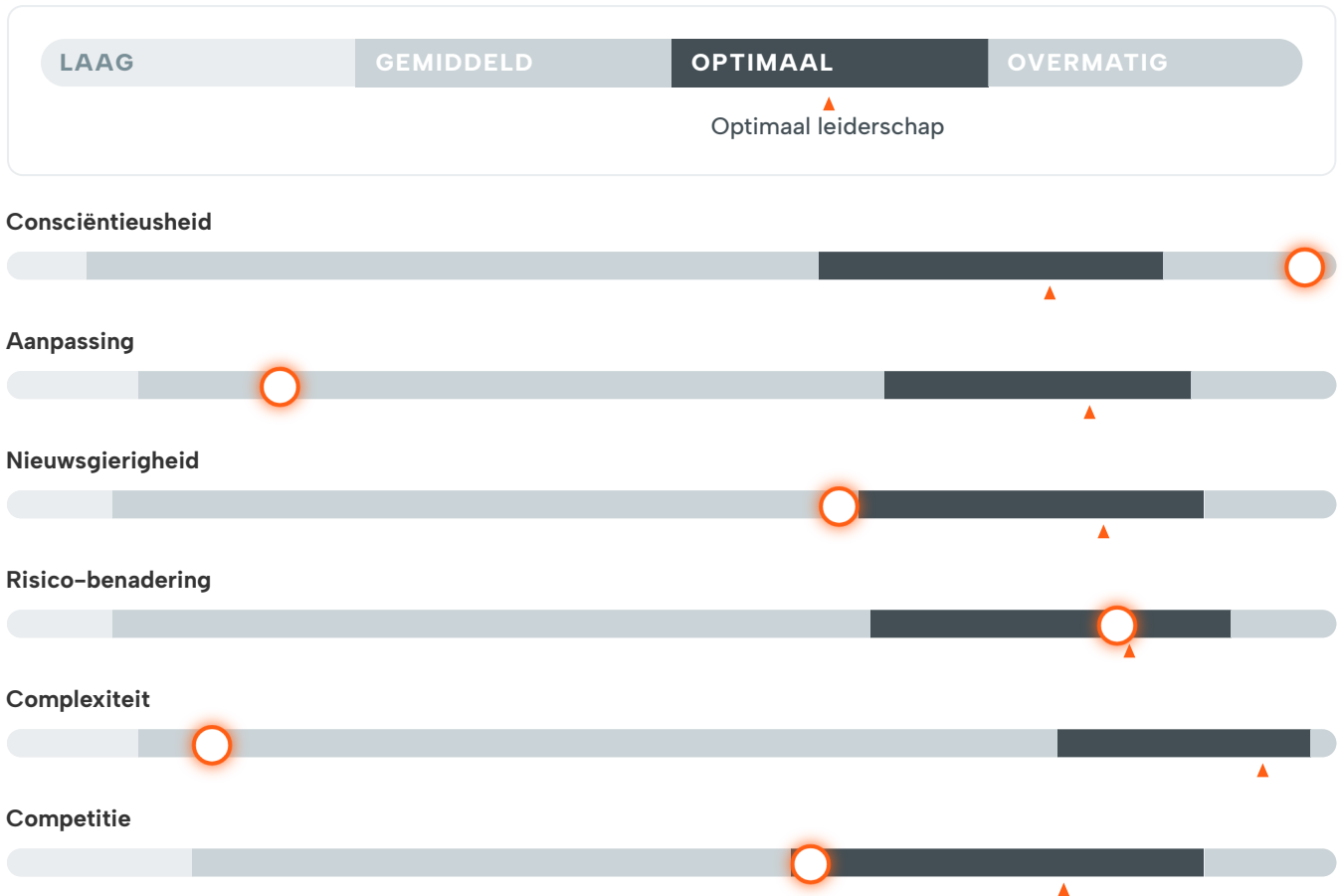
Over het gedragsprofiel

Gedrag gaat over wat we doen, terwijl onze persoonlijkheid wordt omschreven als wat we denken en voelen, en verklaart waarom we ons gedragen zoals we doen. Voor meer informatie over deze grafieken en over de trainingsmogelijkheden: [klik hier](#).

Ondersteund door

Gedrag

Leiderschapspotentieel



Over leiderschapspotentieel

Leiderschapspotentieel verwijst naar de waarschijnlijkheid dat iemand succesvol zal zijn in een leiderschapsrol. Dit is gebaseerd op zes belangrijke persoonlijkheidskenmerken die nodig zijn om een high performing leidinggevende te zijn. De bovenstaande grafieken zijn alleen bedoeld voor ervaren gebruikers. We raden ten eerste aan om geen beslissingen te nemen op basis van informatie uit deze grafiek, tenzij je de juiste training hebt gevolgd. Voor meer informatie over deze grafieken of over de trainingsmogelijkheden: [klik hier](#).

Ondersteund door **Persoonlijkheid**

Fluide intelligentie

Overzicht van resultaten					
	Redeneren	Perceptiesnelheid	Getal Snelheid & Nauwkeurigheid	Woordbetekenissen	Ruimtelijk Inzicht
Percentiel rangschikking	85	64	21	71	70
Afgerond	46	45	10	33	14
Correct	46	45	10	33	14
Fout	0	0	0	0	0
Aangepaste score	46	45	10	33	14



Over fluide intelligentie

Fluide intelligentie verwijst naar iemands vermogen om snel nieuwe informatie te leren en nieuwe problemen in veel verschillende scenario's op te lossen. De informatie in de bovenstaande tabel geeft inzicht in iemands scores voor leervermogen uit vijf subtests die bij dit assessment horen. Deze informatie is alleen bedoeld voor ervaren gebruikers. We raden ten eerste aan om geen beslissingen te nemen op basis van informatie uit deze tabel, tenzij je de juiste training hebt gevolgd. Voor meer informatie over deze grafieken of over de trainingsmogelijkheden: [klik hier](#).

Ondersteund door Leervermogen



Scan de QR-code om een belafsprak te maken

We horen graag van je.

Wat is jouw ervaring met onze producten?

We zijn continu bezig om jouw ervaring te verbeteren. Ons productteam hoort daarom graag jouw feedback.

<https://thomas.co/speak-to-thomas>