

Pieter de Jongh

14/03/2019
eigen perceptie

Persoonlijke Motivatie Profiel





Inhoud

Persoonlijke Motivatie Profiel

HFST.	ONDERWERP	PAGINA
01	Persoonlijke Stijl (DISC) inleiding	5
02	Persoonlijke beschrijving	6
	- Karakteristieken en drijfveren	6
	- Talenten met mensen en taken	7
03	Persoonlijke groeimogelijkheden	8
	- Met mensen en met taken	8
04	Persoonlijke communicatiestijl	9
	- Sterkten	9
	- Valkuilen	10
05	Persoonlijke Stijl in werkomgeving	11
	- Wat 'werkt' en wat 'niet werkt'	11
	- Tips	12
06	Communicatievolgorde	13
07	Persoonlijke Stijl (DISC) Achtergronden	15
	- Het DISC model	15
08	Persoonlijke stijlpatronen - Grafieken	18
	- Gewenst- en kernpatroon	18
	- Q4 profiles DISC grid	19
09	Zelfbeeld	20
	- Hoe ziet u zichzelf?	20
	- Basisbehoeftes	21
10	Communicatietips	22
	Communiceren met andere stijlen	22
	- D temperament	22
	- I temperament	23
	- S temperament	24
	- C temperament	25
11	Persoonlijke Waarden inleiding	27
12	Persoonlijke beschrijving	28
	- Karakteristieken en drijfveren	28
	- Helderheid en intensiteit	29
13	Persoonlijke groeimogelijkheden	30
	- Groei helderheid en intensiteit	32
14	Persoonlijke Waarden in communicatie	33

15	Persoonlijke Waarden in werkomgeving	34
	- <i>Wat 'werkt' en wat 'niet werkt'</i>	34
	- <i>Tips</i>	35
16	Persoonlijke Waarden achtergronden	36
	- <i>Waardenperspectief: eenheid van waarden</i>	36
	- <i>De 4 waarden typen</i>	38
17	Persoonlijke Waarden grafieken	39
	- <i>Waardenkenmerken overzicht</i>	40
18	Persoonlijke interesses inleiding	42
19	Persoonlijke werkinteresses profiel	43
20	Werkinteresses en functie match	44
21	Situationele werkinteresses en functies	47
22	Werkdesinteresses en functie mismatch	49
23	Uw privé interesses profiel	52
24	Q ⁴ profiles analyses	54
25	Wie is Q4 Profiles?	55



Persoonlijke Stijl (DISC) Profiel





1. Persoonlijke Stijl (DISC) Inleiding

Q4 Persoonlijke Stijl

- Onzelf én anderen beter begrijpen.
- Effectiever omgaan met mensen en situaties.
- Herkennen en voorkomen van conflicten.
- Prettiger samenwerken met anderen.
- Prettiger samenleven met anderen.

Aantekeningen

Mensen verschillen van elkaar. Gelukkig maar, anders zou het veel minder kleurrijk en dynamisch zijn in ons dagelijks leven. Met sommige mensen voelen we ons direct op ons gemak. Het klikt en met één woord begrijpen we elkaar. Met anderen is het juist alsof we op een verschillende golflengte met elkaar communiceren. We begrijpen elkaar simpelweg niet, omdat die ander zo anders denkt en doet dan wijzelf.

Het ingewikkelde van communicatie is dat we niet weten wat de ander denkt, voelt of bedoelt. We interpreteren andermans gedrag vanuit ons eigen perspectief met onze eigen behoeften en bedoelingen. We vullen in en dan ontstaat er ruis en miscommunicatie.

Verschillende typen mensen hebben verschillende manieren van doen en onderliggende behoeften. Als we daar inzicht in krijgen dan kunnen we elkaar beter begrijpen. We kunnen ons afstemmen op de behoeften van de ander en daarmee zal de relatie en communicatie met die ander harmonieuzer zijn.

Dit profiel beschrijft uw Persoonlijke Stijl, uw specifieke manier van doen. Uw Persoonlijke Stijl bepaalt in grote mate hoe u handelt en reageert in bepaalde situaties. Met dit inzicht kunt u zichzelf en anderen beter begrijpen en uw persoonlijke effectiviteit aanzienlijk vergroten.



2. Persoonlijke beschrijving

Karakteristieken

- Enthousiasmerend en spontaan.
- Mensgericht, op zoek naar nieuwe contacten en ervaringen.
- Open en positief in contact met andere mensen.
- Conflictmijdend, wil het graag gezellig houden.

Drijfveren

- U raakt gemotiveerd door contact met mensen en als anderen u erkennen, goedkeuren en aardig vinden.
- U raakt gedemotiveerd door verlies van erkenning, met name door belangrijke mensen in uw leven.

Uw persoonlijke stijlpatroon komt overeen met die van de **ENTERTAINER [I]**. Van nature bent u hartelijk, expressief en enthousiast. Verschillende mensen ontmoeten, naar verschillende plaatsen gaan en nieuwe dingen ervaren, stimuleren u. Plezier maken is voor u belangrijk en daarbij staat u graag in het middelpunt van de belangstelling. U hecht waarde aan persoonlijke erkenning en goedkeuring zijn belangrijk voor u.

U geniet van applaus, gelach, complimenten of andere vormen van erkenning. Daarom probeert u iedereen tevreden te stellen. U bent een rasoptimist en zoekt het gezelschap van andere optimisten op. Uw benadering is persoonlijk en gebaseerd op gevoel. U praat dan ook gemakkelijk over uw gevoelens en wisselt graag ervaringen en ideeën uit met anderen.

U wordt positief gemotiveerd door persoonlijke populariteit. U maakt graag indruk op anderen en hoopt dat anderen u zien als een aardig persoon en prettig gezelschap. Interactie met anderen en nieuwe ervaringen stimuleren u.

U raakt gedemotiveerd als u geen goedkeuring of erkenning van anderen krijgt. Dan wordt u minder energiek en verliest u uw interesse. Met name het verlies van erkenning van belangrijke mensen in uw leven demotiveert u. Dit heeft een negatief effect op uw eigenwaarde.

Talenten met mensen

- U benadert mensen op een enthousiaste en stimulerende manier.
- U weet mensen voor u te winnen met uw persoonlijke charme.
- U bent een netwerker met veel contacten.

Talenten met taken

- U bent een voorstander van veranderingen en inspireert anderen om mee te gaan.
- U bent een ruim- en vrijdenkend persoon.
- U staat open voor verandering en komt snel in actie

U heeft een natuurlijk talent om mensen te enthousiasmeren. Met uw enthousiasme en optimisme spoort u anderen aan om in actie te komen. U komt over als een warme vriendelijke persoon en weet zo mensen voor u te winnen of aan u te binden, zowel vriendschappelijk als zakelijk. U bent in staat om mensen als een team samen te brengen. U ontwikkelt gemakkelijk vriendschappen en bent daarom een netwerker bij uitstek met veel contacten en kennissen.

Uw kwaliteiten bij het uitvoeren van taken hebben betrekking op uw vermogen om open te staan voor veranderingen. U wilt graag nieuwe en veel verschillende ervaringen op doen. Als een vrijdenkend persoon promoot u op een inspirerende wijze nieuwe ideeën. Daarmee moedigt u veranderingen aan en krijgt u mensen mee. U beslist en komt snel in actie. Dat maakt u een snel reagerende beleidsmaker of veranderingsmanager.

Aantekeningen



3. Persoonlijke groeimogelijkheden

Met mensen

- Probeer minder afhankelijk te zijn van hetgeen anderen van u vinden.
- U heeft een bijna grenzeloos vertrouwen in eenieder. Probeer uw verwachtingen wat meer te toetsen aan de realiteit.
- Ga de confrontatie aan en zeg wat u echt vindt.

Met taken

- Blijf gefocust en 'spring' niet van de ene interesse naar de andere.
- Plan en organiseer uw werk beter.
- Ga niet alleen op uw vertrouwen in andere mensen af, maar check en controleer of taken feitelijk zijn uitgevoerd.

U vermijdt conflicten omdat deze kunnen leiden tot verlies van erkenning of goedkeuring. Uw populariteit kan dan onder druk komen te staan. Omdat u neigt problemen en conflicten uit de weg te gaan, is het raadzaam om vaardigheden te ontwikkelen om conflicten aan te gaan en problemen op te lossen. Uw vertrouwen in mensen is zo groot, dat u met regelmaat teleurstelling zult ervaren. Realiseer u dat u niet iedereen tevreden kunt stellen en dat niet iedereen u aardig kan vinden. Durf stelling te nemen in plaats van onduidelijk te blijven over wat u vindt en wat u wilt. U heeft de neiging om snel te oordelen over mensen. Tracht wat voorzichtiger te zijn met het beoordelen van mensen en situaties.

U kunt effectiever met taken omgaan door gefocust te blijven en afgewerkte taken grondig na te lopen. U heeft de neiging details en routines te vermijden. Staat u onder druk, dan bent u onlogisch en ongeorganiseerd in uw werkwijze. Het is voor u een uitdaging om realistisch te plannen en uw tijd te managen. Neem de tijd om uw werk te organiseren en werk zaken af met discipline. Zo voorkomt u dat u zich verliest in teveel activiteiten en met uw tijdsplanning in de knoop komt. Tracht besluiten te nemen die minder op emoties zijn gebaseerd. U heeft de neiging om impulsief en emotioneel te reageren.



Zijn de omstandigheden gunstig, dan ervaart u waarschijnlijk weinig stress. Dan bent u in staat om vanuit uw kracht te handelen en te communiceren en zult u uw sterkten inzetten om uw doelen te bereiken.

Staat u echter onder druk, worden de omstandigheden ongunstig, dan zult u eerder reageren op een manier die wel intuïtief, maar niet effectief is. Dan zult u de neiging hebben om in onderstaande valkuilen te stappen.

PERSOONLIJKE COMMUNICATIESTIJL ENTERTAINER IN HET KORT:

STERKTEN

- Overtuigend en enthousiasmerend
- Open
- Positief
- Persoonlijk

VALKUILEN

- Teveel praten en niet luisteren
- Blijf bij het onderwerp
- Oppervlakkig
- Emotioneel (overreageren)

4. Persoonlijke communicatiestijl

Persoonlijke communicatiestijl van de Entertainer:

STERKTEN

Overtuigend en enthousiasmerend

- De manier waarop u communiceert is inspirerend. Uw enthousiasme werkt aanstekelijk en daardoor krijgt u anderen zover om met u mee te doen of met u mee te gaan. U heeft een natuurlijke charme waardoor mensen zich tot u aangetrokken voelen.

Open

- U praat openlijk over uw gedachten, gevoelens en ervaringen. Het kost u geen moeite om te delen. U vindt het juist prettig om te delen en vindt het ook prettig als anderen dat doen. Ook al kent u mensen niet, het zal u niet belemmeren om open te zijn.

Positief

- U bent een echte optimist. Daarmee geeft u anderen positieve energie. U zult steeds anderen proberen te overtuigen dat er vooral kansen en uitdagingen zijn die de moeite waard zijn om op te pakken of aan te gaan. Plezier is voor u belangrijk en dat laat u ook zien.

Persoonlijk

- Uw communicatiestijl is persoonlijk. U voelt zich betrokken bij de ander en trekt zich dan ook de gevoelens van anderen aan. Uw toon is vriendelijk en uitnodigend en uw persoonlijke uitstraling is warm.

Aantekeningen

Persoonlijke communicatiestijl van de Entertainer:

VALKUILEN**Teveel praten en niet luisteren**

- U bent van nature een prater en geen luisteraar. Graag staat u in het middelpunt van de belangstelling, hoort u uzelf graag praten. Geef ook ruimte aan anderen. Vraag en probeer echt te luisteren naar wat de ander zegt.

Blijf bij het onderwerp

- U bent iemand die van nature chaotisch praat. U springt van de hak op de tak. Al pratend heeft u de neiging om de lijn van het verhaal te verliezen en zijwegen in te slaan die op dat moment interessant lijken. Probeer daarom - bijvoorbeeld bij presentaties - u goed voor te bereiden en u te richten op de rode draad van uw verhaal.

Oppervlakkig

- U gaat het liefst negatieve situaties of conflicten uit de weg. In gesprek probeert u spanningen te verminderen door grappige opmerkingen te plaatsen of door van onderwerp te veranderen. Die luchtigheid kan worden ervaren als oppervlakkigheid.

Emotioneel (overreageren)

- U bent iemand die zich vooral richt op emoties, op het gevoel. U argumenteert vanuit gevoel. Probeer u ook te richten op de feiten en niet alleen op gevoelens. Dat helpt u om in sommige situaties minder emotioneel te reageren, zeker als u kritiek krijgt of als u zich erg betrokken voelt bij de mensen of het onderwerp.



Dit hoofdstuk geeft u inzicht in wat voor u werkt en wat niet voor u werkt in uw werkomgeving. Bovendien vindt u tips voor uw leidinggevende of collega.

5. Persoonlijke Stijl in werkomgeving

Wat werkt wel en wat werkt niet in uw werkomgeving?

Uw Persoonlijke Stijl kan worden gerelateerd aan uw werkomgeving en werksituaties. Vanuit uw kernpatroon beschikt u over natuurlijke kwaliteiten en wordt u positief gedreven door bepaalde drijfveren.

Zo kan een bepaalde werkcultuur u juist motiveren en kunnen bepaalde werkzaamheden u energie geven omdat deze aansluiten bij uw innerlijke drijfveren en natuurlijke kwaliteiten. U zult waarschijnlijk minder gemotiveerd zijn als de omstandigheden of werkzaamheden juist niet aansluiten bij uw natuurlijke sterkten en drijfveren die zijn verankerd in uw kernpatroon.

Wat "werkt": wat u motiveert en energie geeft.

- Een open en positieve werkomgeving.
- Mogelijkheid om op de voorgrond te kunnen treden, om zich uit te kunnen drukken.
- Werk dat nieuwe ervaringen en nieuwe contacten met zich mee brengt.
- Complimenten en waardering, het liefst in bijzijn van anderen.
- Een positie waarbij u wordt geacht om mensen aan u te binden of om een team samen te brengen.
- Een werkomgeving met veel verandering en mobiliteit.

Wat niet "werkt": wat u niet motiveert en mogelijk stress oplevert.

- Een stabiele werkomgeving die veel waarde hecht aan werken volgens procedures.
- Een kritische werkomgeving gericht op het voorkomen van fouten.
- Werk met weinig 'menscontact' of waarbij u veel alleen moet werken.
- Een positie die vraagt om te besluiten of te oordelen over de mensen met wie u werkt.
- Routinematig werk of gedetailleerd werk.

Aantekeningen

Tips voor de leidinggevende of collega: sleutels tot motivatie.

- Gebruik een coachende manier van leidinggeven, niet een directieve controlerende manier.
- Geef complimenten en goedkeuring, het liefst in het bijzijn van anderen.
- Geef ruimte en bied kansen en mogelijkheden om nieuwe ervaringen op te doen.
- Laat de persoon in kwestie ideeën of veranderingen promoten.
- Deze persoon is goed in het deelnemen aan veel verschillende netwerken.
- Beperk gebruik van feiten, cijfers of andere gedetailleerde informatie.

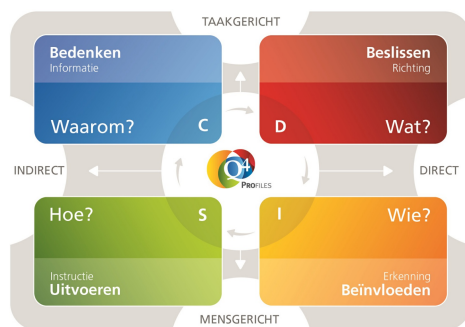


Effectief communiceren

Wanneer we met elkaar communiceren, wisselen we informatie uit. Welke informatie voor ons het meest belangrijk is en wat er minder toe doet, hangt af van de volgordelijkheid van onze natuurlijke voorkeursstijlen. Deze bepaalt hoe we informatie het beste tot ons nemen.

Naast de volgordelijkheid van het aanbieden van informatie, hangt onze behoefte ook af van de intensiteit en van de onderlinge verhoudingen tussen onze stijlen.

Als we hier rekening mee houden en aansluiten bij deze behoeften zijn we effectiever en communiceren we gemakkelijker, prettiger, en met meer resultaat.



6. Communicatievolgorde van Pieter de Jongh

Wie? Erkenning

Pieter vindt het heel belangrijk om de 'WIE' te weten. Wie doen er mee, wie zijn betrokken? Hij is gericht op de relatie en het uitoefenen van invloed. Geef hem erkenning en waardering. Dit is nodig voor een optimale communicatie.

- Hij is met name gericht op de relatie met anderen. Hij krijgt energie van interactie.
- Richt u in uw communicatie eerst op wie er bij betrokken is, en voor wie het gedaan wordt.
- Hij heeft veel behoefte aan erkenning. Geef daarom regelmatig complimenten en betrek hem bij activiteiten.
- Meegaan in zijn enthousiasme stimuleert. Geef ruimte om zijn ideeën te ventileren.
- Benader op een persoonlijke en optimistische wijze. Laat uw waardering blijken en vier successen.
- Begrijp dat hij niet van conflicten houdt. Hij kan geneigd zijn om zich niet duidelijk uit te spreken.
- Wanneer u aanspreekt, scheid dan duidelijk de inhoud van de persoon.
- Hij heeft een hoog tempo en heeft een korte aandachtspanne. Geef daarom niet te veel details.
- Respecteer dat hij van afwisseling houdt en graag invloed uitoefent.

Wat? Richting

Daarna wil Pieter het 'WAT' weten. Wat wordt gedaan, wat zijn de gewenste resultaten, deadlines en/of voorwaarden?

- Wees duidelijk en to-the-point in uw communicatie, houd het zakelijk.
- Uw communicatie is effectief wanneer u zich richt op de resultaten die behaald dienen te worden.
- Geef hem met name feedback op de geleverde output.
- In hoofdlijnen richting geven aan uw verhaal is belangrijk, zonder al te veel details.
- Vermijd het gebruik van 'moeten' in uw communicatie en geef hem de keuze.
- Geef erkenning voor goede prestaties. Dit motiveert hem.
- Richt u in uw communicatie met hem ook op feiten en inhoud, met name de grote lijnen.
- Hij krijgt energie van uitdagende en complexe opdrachten. Daag hem daarin uit.

Aantekeningen

Waarom? Informatie

Pieter wil vervolgens het 'WAAROM' weten. Waarom is een besluit genomen? Zijn C maakt dat hij wil begrijpen en bedenken.

- Geef in uw communicatie uitleg voor uw uitspraak of beslissing.
- Hij is gericht op het behalen van resultaten. Benoem dit in uw communicatie. Spreek aan op output.
- Geef niet meteen teveel details, maar laat dit afhangen van de vragen die hij u stelt.
- Als u achtergrondinformatie schriftelijk geeft kan hij dit nalezen op een moment dat het hem past.

Hoe? Instructie

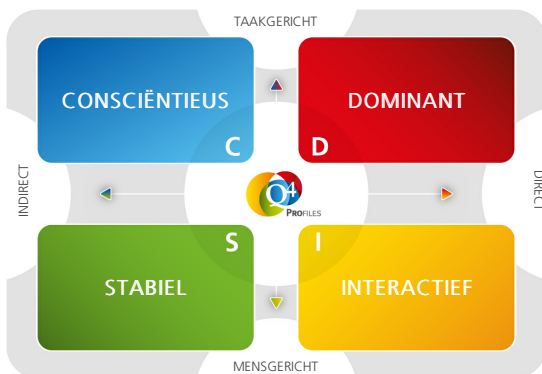
Tot slot wil Pieter het 'HOE' weten. Hoe wordt iets gedaan of hoe ziet het proces eruit?

- Hij is niet heel erg gericht op voorspelbaarheid en routine. Geef ruimte voor ideeën en nieuwe methoden.
- Hij zal geneigd zijn om zaken zelf uit te zoeken. Wanneer u instructies wilt geven, doe dit dan beknopt.
- Richt u in uw aanwijzingen op het onderdeel dat door hem zelf uitgevoerd dient te worden. Wanneer hij verdere vragen heeft, komt hij wel naar u toe.
- Hij gaat gemakkelijk om met veranderingen in werkprocedures en werkomgeving.
- Richt u in uw communicatie voornamelijk op de grote lijnen en de resultaten die behaald dienen te worden.



7. Persoonlijke Stijl (DISC) Achtergronden

De 4 fundamentele temperamenten:



>> Het Dominant Temperament (D Temperament):

Actief, zelfverzekerd en ervaart de omgeving als vijandig/stressvol.

>> Het Interactief Temperament (I Temperament):

Actief, zelfverzekerd en ervaart de omgeving als goedgezind/ontspannen.

>> Het Stabiel Temperament (S Temperament):

Passief, terughoudend en ervaart de omgeving als goedgezind/ontspannen.

>> Het Consciëntieus Temperament (C Temperament):

Passief, terughoudend en ervaart de omgeving als vijandig/stressvol.

De Persoonlijke Stijl Analyse is gebaseerd op het DISC model. Dit hoofdstuk geeft u achtergrondinformatie over het ontstaan en de toepassing van het DISC model.

Geschiedenis

De behoefte om menselijk gedrag te begrijpen is al eeuwenoud. Al 400 jaar voor Christus hield de Griek Hippocrates zich bezig met het observeren en begrijpen van menselijk gedrag. In de vorige eeuw heeft vooral Dr. Carl Gustav Jung grote invloed gehad op het typeren van menselijk gedrag.

Jung: typering

De psycho-analist Jung is de grondlegger van persoonlijkheidstypering. Begin jaren twintig publiceerde hij 'Psychological Types' en onderscheidde type mensen gebaseerd op vier psychologische functies: denken, voelen, waarnemen en intuïtie. Hij combineerde deze functies met de tweedeling introvert/extravert. Voor de Persoonlijke Stijl Analyse is het onderscheid tussen denken, voelen en introvert, extravert interessant. Introverte mensen richten hun energie op hun innerlijke wereld. Extraverte mensen richten hun energie vooral op de 'buitenwereld'. Denkers beslissen op basis van hun ratio. Voelers beslissen op basis van hun emotie.

Marston: het DISC model

Eind jaren twintig ontwikkelde de Amerikaanse psycholoog Dr. William Moulton Marston het DISC model. Het DISC model is de basis van de Persoonlijke Stijl Analyse. Marston observeerde mensen en maakte onderscheid tussen actief en passief gedrag. Menselijk gedrag kan actief of passief zijn, afhankelijk van hoe wij onze omgeving ervaren: als vijandig of als goedgezind. Dit leidde tot een beschrijving van vier fundamentele temperamenten (DISC).

Ieder mens vertoont gedrag dat beïnvloed is door alle vier temperamenten. Er is echter één temperament dat overheerst in ons dagelijkse doen en laten (primaire temperament), ondersteund door een secundair temperament.

Vier fundamentele temperamenten

>> D Temperament: extravert en controlerend

Direct
Gedreven
Resultaat- en prestatiegericht
Hoog Tempo
Neemt leiding

>> I Temperament: extravert en relaterend

Hartelijk
Enthousiast
Gericht op contact
Prater
Impulsief
Verbaal sterk

>> S Temperament: introvert en relaterend

Betrokken
Vriendelijk
Attent
Teamspeler
Houdt van harmonie
Gesloten

>> C Temperament: introvert en controlerend

Denker
Observator
Afwachtend
Precies
Gesloten
Houdt van privacy

Persoonlijke Stijl Analyse

De Persoonlijke Stijl Analyse is gebaseerd op het DISC model van Marston. Het model maakt onderscheid tussen **introvert** (passief) en **extravert** (actief) gedrag en tussen **controlerend** (beheersen van de stressvolle omgeving) en **relaterend** (relateren met anderen in een ontspannen omgeving) gedrag.

Extraverte mensen zeggen wat ze te zeggen hebben, ze nemen vaak initiatief. Zij zijn direct in hun benadering en richten hun energie op anderen. Introverte mensen daarentegen spreken zich liever niet uit en luisteren. Zij richten hun energie op hun innerlijke wereld. Hun houding is vaak afwachtend. Hun benadering is dan ook indirect.

Controlerende mensen richten zich op dingen doen en resultaten behalen. Het handelen is rationeel en gericht op het controleren van de omgeving. Relaterende mensen richten zich op relaties met anderen. Zij laten zich meer leiden door hun emotie.

De Persoonlijke Stijl Analyse beschrijft niet uw persoonlijkheid, maar uw natuurlijke gedragstijl, uw kernpatroon. Het meet welke combinatie van temperamenten het sterkste aanwezig is en welke gedragstijl daaruit voort komt. We zijn ons niet bewust hiervan. Deze gedragstijl zijn we 'gewoon', het voelt als natuurlijk. Ons natuurlijk gedrag is verankerd in ons temperament.

- Gedrag van mensen is voorspelbaar en te vatten in gewoontepatronen en wel in 16 verschillende gedragstijlen;
- Gedragstijlen werken als 'filters' die invloed hebben op hoe wij ons gedragen, hoe wij het gedrag van anderen interpreteren en hoe wij naar anderen kijken;
- Een stijl is niet 'goed' of 'fout'. Iedere stijl heeft sterkten en uitdagingen afhankelijk van de context;
- Mensen doen wat ze doen om hun eigen redenen, omdat het hen wat oplevert;
- Ons kernpatroon is nauwelijks aan verandering onderhevig, het is verankerd in ons onderbewuste;
- Zijn de omstandigheden gunstig, dan passen we ons gedrag aan naar gelang de rol die we vervullen. Dan laten we gewenst gedrag zien;
- Is er een bepaalde mate van druk of stress, zijn de omstandigheden niet optimaal, dan zijn we geneigd om onbewust te reageren conform ons kernpatroon.

Aantekeningen

Het kernpatroon en gewenst patroon

Stijlanalyse meet het kernpatroon en het gewenst patroon.

kernpatroon: onbewust

Is er een bepaalde mate van stress en zijn de omstandigheden minder gunstig, dan vertonen we gedrag conform ons kernpatroon. Dit gaat als vanzelf omdat we onder een bepaalde mate van druk terugkeren naar onze natuurlijke gedragsstijl. Ons kernpatroon is het enige gedragspatroon dat voorspelbaar is omdat het verankerd is in ons onderbewustzijn. Tegelijkertijd is ons kernpatroon van wezenlijke invloed op de effectiviteit van ons handelen. Daarom beschrijft de Persoonlijke Stijl Analyse uw kernpatroon.

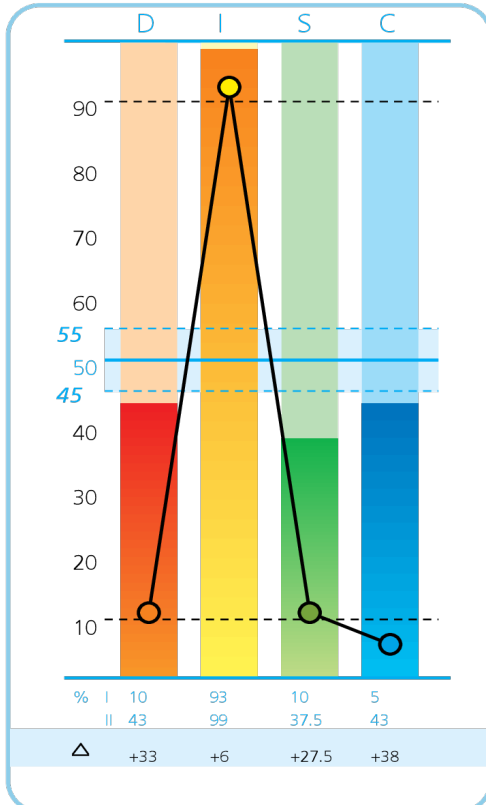
gewenst patroon: bewust

Zijn de omstandigheden gunstig en voelen we ons op ons gemak, dan stemmen we ons gedrag af op wat in onze ogen van ons wordt verwacht. Wij interpreteren onze omgeving, de situatie en handelen op een wijze die in onze ogen passend is. We zijn ons bewust van het gedrag dat van ons wordt gewenst. Wat we dan laten zien is gewenst gedrag.

Het is waardevol om te weten of het kernpatroon en het gewenst gedragspatroon erg verschillen van elkaar of juist niet. In één oogopslag kunt u zien hoeveel energie u aanwendt in aanpassing van uw gedrag.



8. Persoonlijke stijlpatronen - Grafieken



- Dominant
- Interactief
- Stabiel
- Consciëntieus

1-100% Uw resultaten vergeleken met die van anderen

- **Grafiek I (een)** Gewenst gedrag (onder gunstige omstandigheden)
- **Grafiek II (twee)** Natuurlijk gedrag (onder ongunstige omstandigheden)
- △ Het verschil tussen grafiek I en II

Er is **GEEN BELANGRIJKE VERANDERING** in uw gedrag waar te nemen als omstandigheden verschuiven van gunstig naar minder gunstig.

Gewenst patroon en Kernpatroon

Dit hoofdstuk geeft u inzicht in uw gedrag in gunstige omstandigheden en in minder gunstige omstandigheden.

Ervaart u de omstandigheden als prettig en gunstig, dan zult u gewenst gedrag vertonen. U ervaart in dit geval weinig stress en dat stelt u in staat om uw gedrag af te stemmen op de situatie. U reageert bewust op een wijze die in uw optiek past bij de situatie. U laat gewenst gedrag zien (zie grafiek I).

Ervaart u de omstandigheden als minder gunstig, dan kost het u moeite om gewenst gedrag te vertonen omdat u onder druk staat. U keert dan terug naar natuurlijk gedrag. Uw handelen wordt dan gedreven door uw onderbewuste, door gewoontepatronen die verankerd zijn in uw kernpatroon (zie grafiek II).

Grafiek I Gewenst patroon: gewenst gedrag

Zijn de omstandigheden gunstig, dan laat u gewenst gedrag zien. Daar kiest u bewust voor.

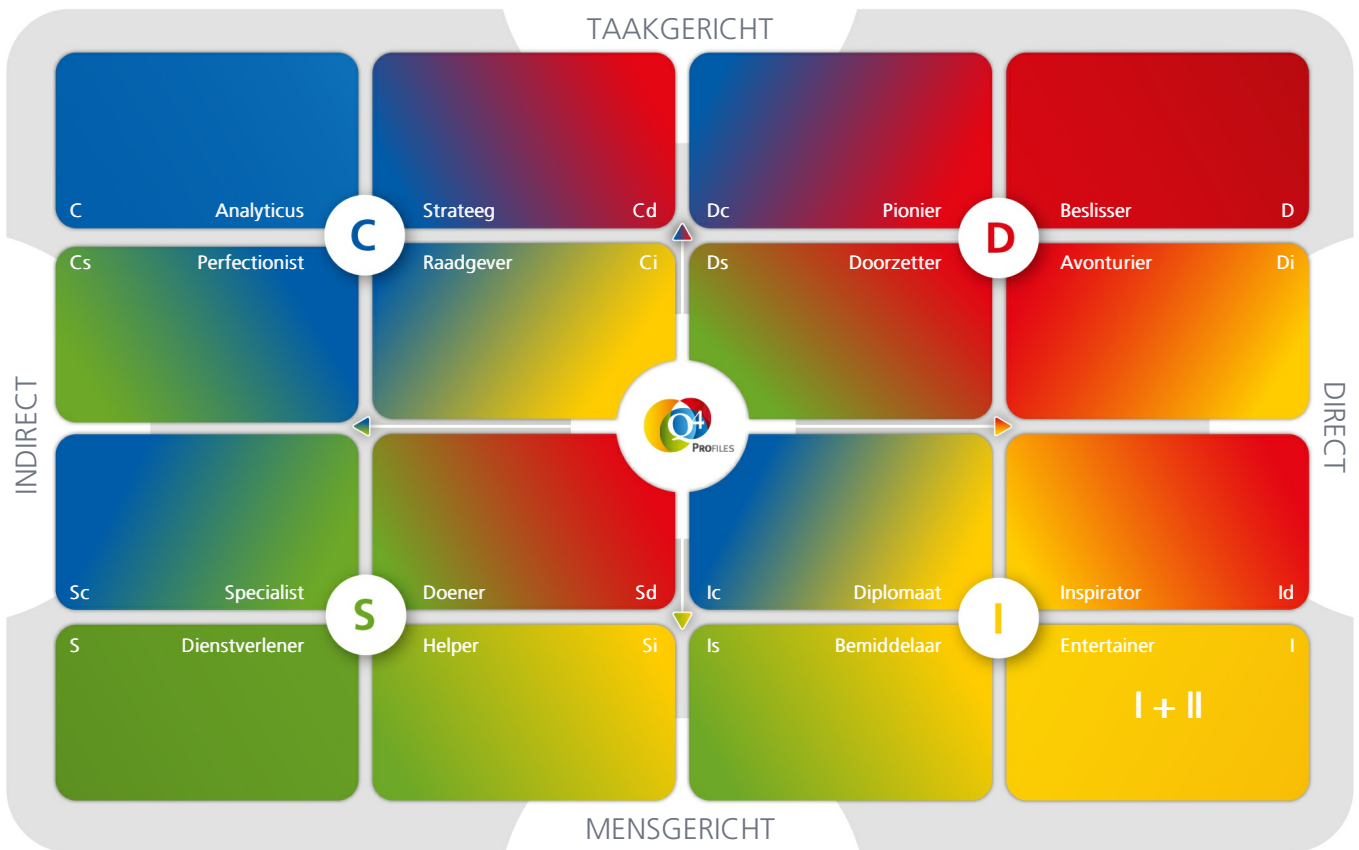
Grafiek II Kernpatroon: natuurlijk gedrag

Zijn omstandigheden voor u minder gunstig, dan laat u uw natuurlijk gedrag zien. Daar kiest u niet voor, daar bent u zich niet bewust van.

Normaliter zijn we ons meer bewust van ons gewenst gedrag in gunstige omstandigheden (grafiek I) dan van ons natuurlijk gedrag in minder gunstige omstandigheden (Grafiek II). Onze persoonlijke successen worden echter in grote mate beïnvloed door ons natuurlijk gedrag dat is verankerd in ons kernpatroon. Juist omdat we ons hier niet van bewust zijn, is het van belang om meer inzicht te krijgen in de persoonlijke effectiviteit van ons natuurlijk gedrag. Dan kunt u bepalen of uw natuurlijk gedrag u juist helpt óf belemmert in bepaalde situaties.

U krijgt bovendien inzicht in hoeverre uw gedragspatroon verandert als de omstandigheden verschuiven van gunstig naar minder gunstig. Hoe groter de verandering, des te meer energie u aanwendt om gewenst gedrag te vertonen. En de vraag is of die inspanning effectief is of juist niet en dan met name bekeken op de lange termijn.

Q4 profiles DISC grid



- I **Grafiek I (een)** Gewenst gedrag (onder gunstige omstandigheden)
- II **Grafiek II (twee)** Natuurlijk gedrag (onder ongunstige omstandigheden)



9. Zelfbeeld

Persoonlijke stijl en zelfbeeld

Komt uw persoonlijke stijl overeen met uw zelfbeeld, dan bent u zich bewust van uw gedrag en uw onbewuste basisbehoeftes.

Is het verschil tussen uw persoonlijke stijl en uw zelfbeeld groot, dan bent u zich niet zo bewust van uw gedrag en uw basisbehoeftes.

Zelfbeeld:

Zeer extravert

Sterk I Temperament:

Sterk mensgerichte aard

Hoe ziet u zichzelf?

Dit hoofdstuk vertelt iets over hoe u zichzelf ziet, uw zelfbeeld. Ziet u zichzelf als een prater of juist meer als een luisteraar? Vindt u van uzelf dat u bedachtzaam bent of bent u juist impulsief? Typeert u zichzelf als mensgericht of juist meer als taakgericht?

In voorgaande hoofdstukken kreeg u inzicht in uw onbewuste manier van doen, uw persoonlijke stijl. In dit hoofdstuk krijgt u inzicht hoe u zichzelf ervaart.

Het is interessant om te kijken of uw zelfbeeld en uw persoonlijke stijl dicht bij elkaar liggen. Immers dat geeft inzicht in hoeverre u zich bewust bent van uw gedrag en eigenschappen. Bent u zich bewust van uw basisbehoeftes en komt u daaraan tegemoet, dan zult u waarschijnlijk minder stress ervaren.

Hoe ziet u zichzelf?

- Als een prater. Als iemand die de behoefte heeft om te delen, om aan het woord te zijn.
- Als iemand die gemakkelijk risico's neemt. Risico's zijn kansen en bieden uitdaging. Die gaat u graag aan.
- Als iemand die houdt van actie en concrete doelen. Om resultaten te boeken is het volgens u vooral een kwestie van 'doen'. Niet een kwestie van praten.
- Als een initiatiefnemer. U doet dingen graag samen met anderen maar dan wel in de rol van natuurlijke leider of aanjager.
- Als een uitgesproken iemand. Als iemand die stellig is en graag positie inneemt.
- Als iemand die avontuur en afwisseling opzoekt. Als iemand die een hekel heeft aan routine en snel verveeld raakt.
- Als proactief. Als iemand die actie onderneemt in plaats van af te wachten. Daarvoor heeft u geen geduld.
- Als een direct persoon. Als iemand die snel reageert. U heeft geen tijd nodig om te overdenken.
- Als expressief. Als iemand wiens gezicht te lezen is. Of u iets prettig vindt, of juist niet: u kunt het niet geheimhouden.
- Als een spontaan persoon. Als iemand die zich graag laat verrassen. U laat uw planning dan graag los.
- Als intens en emotioneel. Zeker als u praat over dingen die u raken.
- Als extravert. Als iemand die graag praat. Graag zegt u wat u vindt.

Tips om op te laden

Hieronder vindt u tips om als het ware uw batterij op te laden.

U krijgt energie van:

- Mensen en gezelligheid
- Praten, delen en sparren
- Het woord nemen in een groep
- Spontane dingen doen
- Humor en luchtigheid
- In het middelpunt staan
- Entertainen
- Dromen verkopen, inspireren
- Complimenten en waardering en public

Wat kost u energie:

- Alleen zijn
- Ruzie en conflicten
- Schriftelijke communicatie, geen 'face to face' contact.
- Volgens planning en procedures werken
- Routine
- Gebrek aan humor, zwaarmoedigheid
- Stilte
- Publiekelijk afkraken
- Negeren

Basisbehoeftes van het I temperament

Hieronder vindt u de basisbehoeftes van uw kernpatroon. Het is erg belangrijk om tijd en ruimte te vinden om tegemoet te komen aan deze basisbehoeftes van uw belangrijkste temperament.

- Wil aardig gevonden worden en wil graag bewonderd worden.
- Vermijdt situaties die hem of haar publiekelijk in verlegenheid kunnen brengen.
- Wil in communicatie zijn met mensen, wil onderwerpen bespreken ongeacht of de relatie afstandelijk of informeel is.
- Moet ruimte hebben om hartelijk en enthousiast te zijn, moet zich kunnen uitdrukken.
- Wil sparren met anderen over ideeën.
- Wil niet belanden in ruzies of complexe situaties.
- Houdt ervan om met anderen te praten over zijn of haar gevoelens.
- Vindt het prettig om aangeraakt te worden.
- Houdt van spontane acties en zal deze ook initiëren.
- Wil graag met veel verschillende mensen omgaan.
- Is graag in het gezelschap van gezellige mensen met verschillende interesses.
- Zoekt bewust positieve mensen en situaties uit.
- Houdt van humor en grappen.
- Wil graag worden 'gezien' en streeft dan ook naar posities met een hogere zichtbaarheidgraad zoals voorzitter, entertainer, ceremoniemeester, enz.
- Geniet van humor die de draak steekt met eigen en andermans zwakke punten.
- Vermijdt spanningen en doorbreekt het liefst gespannen situaties door grapjes of leuke opmerkingen te plaatsen.
- Heeft een hekel aan stressvolle relaties, situaties en omstandigheden en zal de neiging hebben om deze te negeren.
- Wil van nature prettige en mooie momenten delen met anderen.



10. Communicatietips

Tien tips om effectiever te communiceren met mensen met een **D temperament**.

10 TIPS	Een persoon met een D temperament	ACTIE
1	Iemand met een D temperament gaat graag in discussie op basis van feiten en mijdt het conflict niet.	Neem een standpunt in en ga in discussie op basis van feiten en argumenten, niet op basis van emoties of persoonlijke beleving.
2	Iemand met een D temperament vindt het prettig om de leiding te nemen.	Bied de mogelijkheid om invloed uit te oefenen of leiding te geven, maar geef wel duidelijk de kaders en grenzen aan want deze persoon heeft de neiging om grenzen te overschrijden.
3	Iemand met een D temperament laat graag zien wat hij heeft bereikt.	Bied de gelegenheid om successen te delen en geef erkenning voor hetgeen hij heeft bereikt.
4	Iemand met een D temperament delegeert graag.	Bied mogelijkheden om te delegeren. Zorg voor professionele ondersteuning, iemand die snel kan 'schakelen' en mee denken. Dat is prettig in samenwerking met deze persoon.
5	Iemand met een D temperament houdt van verandering.	Creëer nieuwe mogelijkheden en uitdagingen, bij voorkeur uitdagingen waar risico's aan verbonden zijn. Zorg voor variatie in werkzaamheden en taken.
6	Iemand met een D temperament wil zelf bepalen en kiezen.	Geef ruimte en bevoegdheden om tot bepaalde hoogte zelfstandig te mogen beslissen. Wees duidelijk binnen welke ruimte iemand vrij kan bewegen en vraag om terugkoppeling.
7	Iemand met een D temperament is resultaatgericht.	Zorg dat u met elkaar concrete doelen afspreekt en ondersteun als nodig, maar loop vooral niet in de weg, geef ruimte.
8	Iemand met een D temperament wil alleen de grote lijnen weten.	Wees 'to the point'. Richt u op de hoofdlijnen, blij zakelijk. Hij is allergisch voor wollig en vaag taalgebruik.
9	Iemand met een D temperament is een logische denker.	Verzamel feiten en argumenten en presenteer deze in logische volgorde. Maak samenvattingen met heldere koppen, logische verbanden en korte zinnen.
10	Iemand met een D temperament wil graag winnen of de beste zijn.	Laat zien hoe hij kan winnen. Creëer mogelijkheden en daag uit om "het spel" te spelen. Als de doelen worden gehaald, als het spel is gewonnen, beloon en erken.

Tien tips om effectiever te communiceren met mensen met een I temperament.

		ACTIE
10 TIPS	Een persoon met een I temperament	
1	Iemand met een I temperament wil contact en betrokkenheid met andere mensen.	Treed in contact en ga in gesprek. Uit uw betrokkenheid en laat iets van uzelf zien en vraag vooral. Deze persoon deelt graag zijn verhalen.
2	Iemand met een I temperament zoekt bevestiging en wil graag goed overkomen.	Uit uw goedkeuring en waardering. Laat merken dat u deze persoon bewondert en aardig vindt.
3	Iemand met een I temperament wil graag actie en levendigheid.	Vraag niet om te temperen in tempo of enthousiasme, maar geef de ruimte en ga mee in zijn tempo. Bied een levendige omgeving met genoeg prikkels.
4	Iemand met een I temperament heeft een zonnige optimistische kijk op het leven en 'droomt' graag over wat er allemaal mogelijk is.	Tracht niet te ontnuchteren of de persoon in kwestie terug te brengen naar de realiteit die wellicht niet zo zonnig is. Ga mee in het optimisme en ga uit van mogelijkheden, niet van beperkingen.
5	Iemand met een I temperament wil graag horen dat hij het goed doet of heeft gedaan.	Uit uw welgemeende waardering over geleverde prestaties en de geboekte vooruitgang. Het liefst waar anderen bij zijn.
6	Iemand met een I temperament heeft een hekel aan conflicten en zal deze als het kan vermijden.	Als er sprake is van een conflict of meningsverschil verhef uw stem dan niet. Praat rustig en wordt niet persoonlijk. Richt u op de feiten en gebeurtenissen, maar toon ook medeleven.
7	Iemand met een I temperament is nogal chaotisch en heeft moeite om zaken op orde te krijgen.	Verwacht niet dat tips helpen en dat de persoon in kwestie hiermee uit de voeten kan. Doe het samen, hij kan dit niet alleen.
8	Iemand met een I temperament denkt en beleeft emotioneel.	Richt u op gevoelens en stel vragen die op het gevoel ingaan om zo persoonlijke meningen en commentaren te krijgen. Bevraag niet de logica of het waarheidsgehalte van hun beleving.
9	Iemand met een I temperament wil zich concentreren op de grote lijnen.	Vermijd details, laat het totaalplaatje zien zodat iemand overzicht krijgt.
10	Iemand met een I temperament laat zich graag enthousiasmeren en inspireren.	Maak tijd om plezier te maken en creëer een warme, vriendelijke, vrolijke omgeving.

Tien tips om effectiever te communiceren met mensen met een S temperament.

10 TIPS	Een persoon met een S temperament	ACTIE
1	Iemand met een S temperament vermijdt het nemen van risico's en kiest liever voor de veilige bekende weg.	Maak duidelijk hoe uw aanpak of idee risico's verkleint of uitsluit, dat geeft een gevoel van veiligheid. Ga vooral niet voorbij aan de risico's door bijvoorbeeld te relativiseren of alleen de voordelen te noemen.
2	Iemand met een S temperament is een logische denker en wil graag oorzaken en gevolgen weten.	Zorg voor een logische redenering en degelijke onderbouwing. Spring niet van de hak op de tak, datervaart deze persoon als chaotisch.
3	Iemand met een S temperament wil graag welgemeende waardering, maar zal er niet om vragen.	Geef complimenten en laat oprechte waardering zien. Zo kunt u simpelweg de behulpzaamheid en vriendelijke omgang prijzen.
4	Iemand met een S temperament preferereert rust en kalmte.	Zoek het juiste moment en creëer een ontspannen en vriendelijke atmosfeer. Val niet zomaar met de deur in huis en vermijd stemverheffing. Praat met een rustige stem en gelijkmatige intonatie.
5	Iemand met een S temperament is een teamspeler en treedt niet graag zelf op de voorgrond.	Zorg voor prettige teamomgeving. Dat wil zeggen een team dat stabiliteit biedt en waardering heeft voor deze persoon. Zet hem niet in de spotlights. Hij geniet meer van een rol op de achtergrond.
6	Iemand met een S temperament vindt het uitermate prettig iets voor anderen te doen in de vorm van hulp of ondersteuning.	Geef hem de mogelijkheid om feitelijk hulp of ondersteuning te bieden aan anderen. Doe een beroep op zijn hulpvaardigheid, dan voelt hij zich nuttig en gewaardeerd. Niet vragen om hulp zal hij ervaren als passeren.
7	Iemand met een S temperament houdt niet van conflicten, ruzies of onenigheid en zal zich terugtrekken als hij hiermee wordt geconfronteerd.	Voorkom stemverheffing of agressie. Richt u vooral op samenwerking en op gezamenlijkheid van belangen.
8	Iemand met een S temperament wil graag persoonlijk betrokken zijn bij hetgeen hij doet.	Laat zien dat u oprecht geïnteresseerd bent. Houd hem op de hoogte. Stel vragen en nodig uit om te vertellen en luister dan vooral.
9	Iemand met een S temperament wil graag weten wat er van hem wordt verwacht, hij wil weten wat hij moet doen om aan verwachtingen te voldoen.	Geef duidelijke instructies, stap-voor-stap. Vraag of het helder is, loop samen de stappen na. Deze persoon zal bij onduidelijkheid niet snel om opheldering vragen. Check daarom of de instructie helder is.
10	Iemand met een S temperament vindt het niet prettig om voor een volongen feit komen te staan of om plots te moeten beslissen.	Bereid hem voor, zet uiteen wat er gaat gebeuren. Geef bedenktijd als het gaat om beslissen of als u een reactie wilt. Zo kunt u bijvoorbeeld voorstellen om niet in dezelfde maar een volgende vergadering te beslissen of te reageren.

Tien tips om effectiever te communiceren met mensen met een C temperament.

10 TIPS	Een persoon met een C temperament	ACTIE
1	Iemand met een C temperament wil geen fouten maken en dingen op de juiste manier doen.	Deze persoon heeft de tijd nodig om te onderzoeken en te analyseren. Dit is de manier voor hem om het 'juiste' antwoord te vinden. Geef wel grenzen aan om eindeloze analyse en studie te voorkomen.
2	Iemand met een C temperament is rationeel en is gericht op logica.	U kunt overtuigend zijn door met cijfers en bewezen feiten te komen. Overtuigen op basis van emoties zal averechts werken.
3	Iemand met een C temperament wil graag informatie hebben om te kunnen analyseren.	Geef zoveel mogelijk schriftelijke informatie en relevante data en laat hem zelf een conclusie trekken of oordelen. Hij zal uw oordeel altijd in twijfel trekken en zelf willen analyseren.
4	Iemand met een C temperament is precies en accuraat en gericht op het ontdekken van onvolkomenheden.	Zorg ervoor dat u goed bent voorbereid en geordend. Voorkom dat u op het laatste nippertje binnen komt vallen of te laat bent. Als u iets op schrift zet, let op fouten.
5	Iemand met een C temperament voelt zich aangetrokken tot zaken die te maken hebben met de bewaking van de kwaliteit.	Maak gebruik van deze natuurlijke interesse en geef de persoon in kwestie een rol hierin. Focus in discussie op bewezen kwaliteitsaspecten van het product of aanpak of geef aan dat de kwaliteit niet in het gedrang komt.
6	Iemand met een C temperament heeft behoefte aan privacy en houdt graag werk en privé gescheiden.	Kies voor een wat formele benadering en kom niet fysiek te dichtbij. Dat voelt ongemakkelijk. Stel, zeker in het begin, geen persoonlijke vragen. Pas als u iemand beter kent, is het tijd om wat persoonlijker te worden.
7	Iemand met een C temperament is in de eerste plaats een denker. Iemand die graag lang en diep nadent.	Geef tijd en ruimte om na te kunnen denken, en wel alleen. Laat de persoon in kwestie met rust. Oefen geen druk uit.
8	Iemand met een C temperament is voorzichtig en bedachtzaam en houdt niet van een directe benadering. Dit zal hij als aanvallend en bedreigend interpreteren.	Kies voor een meer indirecte benadering met woordkeuze die niet absoluut of stellig is. Laat zien dat u weet waarover u praat en dat u goed heeft nagedacht over wat u zegt of doet.
9	Iemand met een C temperament vermijdt het conflict omdat dit kan betekenen dat de persoonlijke eer op het spel komt te staan.	Voorkom verbaal geweld en word niet persoonlijk in discussies. Ga in het geval van conflicten tactvol te werk. Vraag rustig om uitleg. Geef de persoon in kwestie de mogelijkheid om met een geheven hoofd het 'strijdveld' te verlaten.
10	Iemand met een C temperament wil het liefst dingen zelf doen. Dan gebeurt het in ieder geval op de correcte wijze.	Geef hem een positie waarbij hij of zij kan controleren in het geval van delegeren. Of geef aan dat u zelf controleert en dat de kwaliteit en zorgvuldigheid niet in het gedrang komen.



Persoonlijke Waarden Profiel





11. Persoonlijke Waarden inleiding

Q4 Persoonlijke Waarden profiel

- Inzicht in het waarom van ons handelen en onze oordeelsvorming
- Inzicht in hoeverre uw handelen in overeenstemming is met uw dagelijks handelen
- Begrip voor mensen met andere waardenperspectieven
- Kader om te managen op waarden en op gemeenschappelijkheid binnen organisaties
- Kader voor persoonlijke ontwikkeling, teamontwikkeling en organisatieontwikkeling

Waardenperspectief: groep van waarden en overtuigingen die sterk met elkaar samenhangen en bij elkaar horen.

Waarden zeggen over **waarom** we iets doen. Stijl (DISC) zegt iets over **hoe** we iets doen.

Hoe wij kijken, oordelen en onze omgeving interpreteren heeft te maken met onze onderliggende waarden en overtuigingen. Die filteren ons beeld en ons oordeel.

Vaak gaan we ervan uit dat mensen om ons heen op een zelfde manier in het leven staan. We nemen aan dat we basiswaarden met elkaar delen, dat we hetzelfde belangrijk vinden in het leven. Mensen kunnen echter wezenlijk van elkaar verschillen als het gaat om waarden. Krijgen we inzicht in wat een ander van wezenlijk belang vindt en wat we zelf van wezenlijk belang vinden, dan helpt dit zowel privé als in werkomgeving.

Ieders persoonlijke waarden en overtuigingen zijn verankerd in ons persoonlijk waardenperspectief. Een waardenperspectief is een groep van waarden en overtuigingen die sterk met elkaar samenhangen en bij elkaar horen. Deze groep waarden vormt een bepaalde georganiseerde manier van kijken en oordelen, een manier van denken.

Dit profiel geeft u inzicht in uw persoonlijke waardenperspectief. Dit waardenperspectief is van grote invloed op uw dagelijkse handelen en uw besluitvorming. Hoe 'denkt' u? Wat zijn uw aannames? Waar gelooft u in? Wat vindt u belangrijk? Wat vindt u dat u zou moeten doen in een bepaalde situatie? Wat is in uw optiek 'goed' of 'fout'?

Ons waarden en overtuigingen worden cognitief gevormd. We bedenken ze en kiezen er bewust voor om bepaalde waarden en overtuigingen een rol te laten spelen in ons leven.

Dit in tegenstelling tot onze persoonlijke Stijl, die van invloed is op ons onbewuste handelen. Onze persoonlijke waarden veranderen in de loop der tijd. Iemand's persoonlijke Stijl daarentegen is nauwelijks aan verandering onderhevig.

Krijgen we inzicht in de onderliggende waarden en overtuigingen van onszelf en de mensen om ons heen, dan kunnen we onszelf en anderen beter begrijpen en managen. Bovendien krijgt u handvatten om meer in overeenstemming te handelen met uw waarden en te reflecteren op uw waarden.



12. Persoonlijke beschrijving

Uw waardenperspectief is 'wij gericht'. Gezamenlijke verantwoordelijkheid en het recht van eenieder om het beste uit het leven te halen.

Gezamenlijke doelen staan voorop daar geeft u zelf invulling aan samen met anderen (persoonlijke inzet).

Karakteristieken

- Praktische idealist: door feitelijk doen een verschil maken.
- Streeft naar verbinden van mensen en belangen, naar integratie van zichzelf met anderen.
- Gelooft in gezamenlijke verantwoordelijkheid en gerechtigheid.

Drijfveren

- U wilt handelen in de lijn van uw overtuigingen. U streeft naar innerlijke harmonie. Dat is wat u motiveert. U bent ervan overtuigd dat u een bijdrage kunt leveren aan een betere wereld. Daar steekt u graag uw energie in.
- Uw geweten is uw leidraad. Is uw handelen in conflict met uw overtuigingen dan ervaart u een innerlijk conflict en is de innerlijke harmonie verstoord. Dat frustreert en demotiveert u.

Dit hoofdstuk beschrijft welk waardenperspectief het meest bij u past. Onze persoonlijke waarden en overtuigingen kunnen worden gegroepeerd in vier perspectieven. Elk perspectief is gekoppeld aan een type.

Uw persoonlijke waarden komen het meest overeen met waarden, overtuigingen en het wereldbeeld van type IV. Hieronder vindt u een beschrijving van dit type.

Type IV

Kernwaarden: **RECHTVAARDIGHEID** en **GEZAMENLIJKHEID**

U gelooft in gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een betere wereld. Steeds bent u op zoek naar innerlijke harmonie. Uw voldoening is groot als is u het belang van uzelf met het belang van de ander kunt integreren. Gerechtigheid is uw kernwaarde. Zo staan bijvoorbeeld rechten van de mensen hoog op uw persoonlijke agenda.

U brengt graag mensen samen. U richt zich daarbij op het creëren van gezamenlijkheid met ruimte en respect voor verschillen in achtergrond en overtuigingen.

U bent een praktische idealist. U gelooft erin dat u door feitelijk actie te ondernemen iets kan betekenen voor anderen en voor de wereld om u heen. U gelooft in uzelf, u bent ervan overtuigd dat u het verschil kan maken in het leven van anderen. U bent flexibel en verantwoordelijk tegelijk.

U laat zich leiden door uw geweten. Dat geeft u innerlijke rust. Die rust is voor u erg belangrijk en u raakt ontstemd als deze harmonie of innerlijke rust onder druk komt te staan. U komt actie en handelt in overeenstemming met uw overtuigingen, zodat u uzelf in de spiegel recht aan kunt kijken. Bij voorkeur doet u dat op een stille en persoonlijke wijze. U zult niet de aandacht op uzelf vestigen.

Kunt u handelen in de lijn van uw overtuigingen, dan voelt u zich prettig. Dat geeft u voldoening. Steeds evalueert u uw handelen.

U raakt gedemotiveerd als u uw geweten niet kunt volgen. Een gewetensconflict verstoort uw innerlijke harmonie.

Helderheid van waarden:

Hoe consistent zijn de waarden met elkaar en met uw gedrag?

Hoe hoger de helderheid, des te groter de consistentie. U laat dan gedrag zien dat consistent is met uw waarden en overtuigingen.

Hoe lager de helderheid, des te groter de inconsistentie is. De waarden en overtuigingen verschillen wezenlijk van elkaar en zijn soms zelfs tegenstrijdig. Uw gedrag is niet consistent en of eenduidig, omdat de waarden dat ook niet zijn.

Intensiteit van waarden:

In hoeverre laat u zich leiden door uw waarden?

Hoe hoger de intensiteit, des te meer u wordt gedreven door uw waarden in uw dagelijks gedrag.

Hoe lager de intensiteit, des te minder bewust u handelt vanuit bepaalde waarden of overtuigingen. U laat zich dan meer leiden door onbewuste drijfveren, door behoeften die verankerd zijn in uw persoonlijke Stijl (DISC), uw kernpatroon.

In hoeverre laat u zich leiden door uw waarden en overtuigingen?

De **helderheid** van uw waarden is **hoog**. Dat betekent dat uw waarden en overtuigingen consistent zijn met elkaar. Zij laten een duidelijk beeld zien van wat u belangrijk vindt en waar u waarde aan hecht. U laat zich in het dagelijks leven leiden door een heldere set van waarden en overtuigingen. Het gevolg daarvan is dat u waarschijnlijk innerlijke tevredenheid ervaart, omdat u handelt in de lijn van uw waarden en overtuigingen.

De **intensiteit** van uw waarden is **hoog**. Dat betekent dat u zich in hoge mate laat leiden door uw waarden en overtuigingen. U staat voor wat u belangrijk vindt. U bent dan ook niet gemakkelijk af te brengen van uw visie, waarden of overtuigingen. Daar staat u niet voor open. Er moet wel een hele goede reden zijn, wilt u afwijken van hetgeen u belangrijk vindt. Dat maakt u standvastig en overtuigd in uw motivatie om iets wel of juist niet te doen.



13. Persoonlijke groeimogelijkheden

Persoonlijke groeimogelijkheden Type IV

- Behulpzaam>geen 'nee' kunnen zeggen
- Serieus>zwaarmoedig
- Zelfvertrouwen>zelfoverschatting
- Consequent>intolerant

Groeimogelijkheden:

- Bedenk goed waaraan u zich committeert en in welke mate. Wees selectiever uit zelfbescherming.
- Denk aan uw balans en zorg voor ontspanning en luchtigheid. Zo houdt u zichzelf geestelijk in balans.
- Onderken de invloed van externe omstandigheden en derden als het gaat om het vervullen van uw missie, ook al bent u overtuigd van uw kunnen.
- Geef uzelf wat meer krediet als u niet in de lijn van uw overtuigingen handelt. Wees niet zo streng voor uzelf.

In dit hoofdstuk staat beschreven wat uw mogelijkheden tot groei zijn. Een aantal kenmerken van uw type kunnen u in de weg staan in uw persoonlijke effectiviteit en uw relatie met anderen.

Type IV: RECHTVAARDIGHEID en GEZAMENLIJKHEID

Behulpzaam>geen 'nee' kunnen zeggen

U bent iemand die praktisch invulling geeft in wat u gelooft. U handelt en onderneemt actie. Daarom vragen anderen u graag om een bijdrage te leveren. U helpt graag mits het dit in de lijn ligt van uw eigen praktisch idealisme. U kunt echter zo betrokken raken bij kwesties of problemen dat dit ten koste gaat van uw eigen persoonlijke balans. Probeer selectiever te zijn in waar u uw energie en tijd in stopt.

Serieus>zwaarmoedig

U neemt het leven serieus en zult uw bijdrage leveren aan een betere wereld. Het liefst samen met andere mensen. Uw geweten is uw leidraad en integriteit is voor u belangrijk. Waak ervoor dat u zichzelf te serieus neemt. Zorg voor ontspanning, relativeer en breng ook luchtigheid in uw bestaan.

Zelfvertrouwen>zelfoverschatting

U gelooft in uzelf en in wat u kunt betekenen voor de wereld. U bent zelfverzekerd en ervan overtuigd dat uw doen en laten groot verschil kan maken. U bent echter ook afhankelijk van anderen en externe omstandigheden om zoveel invloed uit te kunnen oefenen. Het is belangrijk om dit te realiseren, om zo frustratie te voorkomen.

Aantekeningen

Consequent>intolerant

Trouw zijn aan persoonlijke waarden is voor u belangrijk. Dat geeft u innerlijke harmonie. Dit betekent dat uw waarden in de dagelijkse praktijk zichtbaar zijn. Bent u niet in staat om in de lijn van uw overtuigingen te handelen, dan faalt u voor uw gevoel. Probeer niet zo streng voor uzelf te zijn. U kunt niet consequent, dag in dag uit, volgens uw waarden leven. Het dagelijkse leven is te weerspannig.

Aantekeningen

Groei helderheid en intensiteit

In hoeverre laat u zich leiden door uw waarden en overtuigingen?

We kunnen reflecteren en ons bezinnen op onze waarden. Geven onze waarden weer waar we voor staan? Handelen we in overeenstemming met onze waarden? Hoe meer u leeft in de lijn van uw waarden, des te groter de innerlijke tevredenheid.

De intensiteit van uw waarden is hoog. Dat betekent dat u zich in hoge mate laat leiden door uw waarden en overtuigingen. U staat voor wat u belangrijk vindt.

U bent soms zo overtuigd van uw gelijk dat u nogal star of normatief kan overkomen. In relatie of samenwerking met anderen kan dit betekenen dat u moeite heeft om concessies te doen of tegemoet te komen aan waarden en overtuigingen van anderen.



14. Persoonlijke Waarden in communicatie

Dit roept weerstand bij u op:

- Toezeggingen doen en niet nakomen.
- Discussie om te discussiëren: om gelijk te krijgen.
- Niet luisteren naar of open staan voor uw visie.
- Roddelen of oordelen.
- Relativeren met humor of cynisme.

Dit hoofdstuk geeft u inzicht in uw persoonlijke kracht in communicatie en hoe u in uw communicatie bij anderen kunt overkomen. Bedenk daarbij dat uw kracht ook uw valkuil kan zijn.

Oprecht>arrogant

U bent iemand die gelooft in zichzelf en in een betere wereld. U bent oprecht in uw intenties. Anderen kunnen u zien als arrogant omdat u zo gelooft in dat u verschil kunt maken. U geeft zelf de voorkeur aan oprechtheid in communicatie. U heeft een hekel aan mensen die 'ja' zeggen en 'nee' doen.

Betrokkenheid>manipuleren

U bent gericht op samenwerking en op het creëren van gezamenlijkheid. Ook bent u gericht op het behalen van resultaten. U bent zo betrokken, dat anderen druk kunnen ervaren om 'mee' te doen. Ze kunnen uw betrokkenheid opvatten als een vorm van manipulatie. Zelf vindt u het prettig als anderen meegaand zijn in hun communicatie. U houdt niet van discussies waar het gaat om gelijk krijgen of hebben.

Inspirerend>drammerig U vindt het belangrijk om anderen mee te nemen in uw verhaal. Graag deelt u uw doelen en zienswijzen om begrip te kweken en anderen te inspireren. Uw visie is overstijgend en gericht op gezamenlijke belangen. Mensen die uw idealen niet delen kunnen u als drammerig ervaren omdat u graag de boodschap uitdraagt. U vindt het prettig om gehoord te worden. Ook al doen mensen niets met uw boodschap.

Niet oordelend>grenzeloos

U vindt het belangrijk om te integreren met anderen. U gelooft in eenheid in verscheidenheid en waardeert verschillen. Anderen kunnen u ervaren als niet selectief. Ze vinden dat u teveel accepteert. U zult zelf dan ook niet oordelend praten over anderen. U vindt het niet prettig als anderen dat wel doen. U houdt er niet van als er wordt geroddeld.

Trouw aan idealen>gebrek aan humor

Trouw zijn aan persoonlijke waarden staat bij u bovenaan de agenda. U bent principieel in uw doen en laten. Dat is uw manier om innerlijke harmonie te ervaren. In de ogen van anderen bent u soms erg streng voor uzelf en neemt u zichzelf erg serieus. Ze hebben dan de behoefte om te relateren. Het is echter in communicatie niet effectief als anderen uw idealen relateren met luchtigheid, humor of zelfs cynisme.



15. Persoonlijke Waarden in werkomgeving

Als uw waardenperspectief aansluit bij de waarden en cultuur van uw werkomgeving, dan zal u gemeenschappelijkheid en meer persoonlijke voldoening ervaren.

Als uw waardenperspectief aansluit bij de rolverwachtingen in uw werk, dan zult u meer persoonlijke voldoening ervaren.

Wat werkt wel en wat werkt niet in uw werkomgeving?

Uw Persoonlijk Waardenperspectief kan worden gekoppeld aan uw werkomgeving en werksituaties. In een ideale werksituatie sluiten de waarden van de organisatie aan bij de waarden van de mensen die er werken. Hoe groter de overlap in waarden, des te meer tevredenheid, betrokkenheid en des te beter de prestaties.

Hier is beschreven welke werkcultuur en welke rolverwachtingen aansluiten bij uw waardenperspectief en u waarschijnlijk motiveren. Ook is beschreven welke cultuur en verwachtingen juist niet aansluiten en u naar alle waarschijnlijkheid frustreren. Bovendien vindt u tips voor uw leidinggevende of uw collega om aan te sluiten bij uw waarden.

Wat 'werkt':

wat uw verbondenheid en betrokkenheid vergroot:

- Een functie waarbij u samen met andere mensen kunt werken.
- Een werkomgeving waarbij de doelen en waarden van de organisatie in harmonie zijn met uw persoonlijke doelen en waarden.
- Een werkomgeving waarbij ruimte is voor verschillen en verschillen worden gerespecteerd.
- Een cultuur die aandacht besteedt aan gezamenlijkheid van belangen en verantwoordelijkheden.
- Een rol waarbij u met uw persoonlijke betrokkenheid problemen tussen mensen kan oplossen of daarin kan bemiddelen.
- Een 'lerende' organisatie: gericht op verbetering en ontwikkeling.

Wat niet 'werkt':

wat mogelijk onvrede en disharmonie oplevert:

- Een functie waarbij u geen invloed kunt uitoefenen, waarbij u niet feitelijk iets kan betekenen.
- Een cultuur waarbij persoonlijke successen belangrijker zijn dan gezamenlijke successen.
- Een hiërarchische cultuur die de nadruk legt op positionele verschillen.
- Een cultuur waarbij de kantjes ervan af worden gelopen en waarbij men elkaar niet helpt.
- Een functie waarbij u niet met mensen werkt.
- Een werkomgeving die vrijzinnig omgaat met de geldende sociale regels en normen.

Aantekeningen

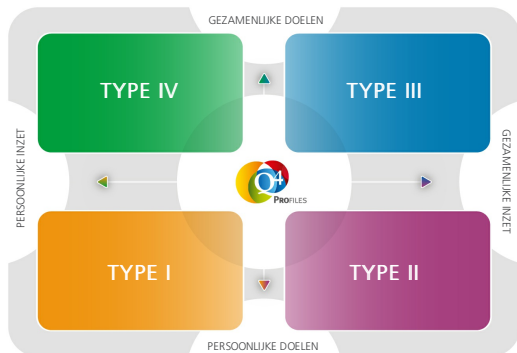
Tips voor leidinggevende/collega:

- Beloon en waardeer de persoonlijke betrokkenheid.
- Benadruk de gezamenlijkheid van belangen en ambities.
- Geef de persoon in kwestie een rol bij het oplossen van problemen tussen mensen of verschillen in belangen.
- Geef ruimte aan de behoefte van dit type om iets te doen, om actie te ondernemen om een situatie te veranderen.
- Doe wat u zegt, kom afspraken na en richt u op gelijkwaardigheid en gerechtigheid.
- Wees beschouwend en rationeel in uw benadering.



16. Persoonlijke Waarden achtergronden

De 4 fundamentele waarden typen:



Doelen: wat wil ik bereiken? Ben ik meer gericht op persoonlijke doelen of gezamenlijke doelen?

Inzet: welke inzet is er voor nodig om de doelen te bereiken? Persoonlijke inzet of gezamenlijke inzet?

Type I: 'Ik-Ik' **autonomie en vrijheid**

Gericht op eigen, persoonlijke doelen. Bereikt deze doelen door daar zelf hard voor te werken, door persoonlijke inspanningen, en heeft daar geen anderen bij nodig.

Type II: 'Ik- Wij' **harmonie en mogelijkheden**

Gericht op eigen, persoonlijke doelen. Bereikt deze doelen in overeenstemming en samen met anderen.

Type III: 'Wij-Wij' **verantwoordelijkheid en loyaliteit**

Gericht op gezamenlijke doelen. Bereikt deze doelen door dat eenieder zijn verantwoordelijkheid neemt en zijn bijdrage levert, door samen te werken.

Type IV: 'Wij-Ik' **rechtvaardigheid en gezamenlijkheid**

Gericht op gezamenlijke doelen. Bereikt deze doelen door zich persoonlijk in te zetten, door persoonlijke inspanningen te leveren.

Dit hoofdstuk geeft u achtergrondinformatie over het waardenmodel, de waardenperspectieven en de toepassing.

Waardenperspectief: eenheid van waarden

Uit onderzoek blijkt dat waarden neigen te clusteren met elkaar en dat ze gerelateerd zijn aan elkaar. Het waardenperspectief is eigenlijk een groep van waarden en overtuigingen die sterk met elkaar samenhangen en bij elkaar horen. Dit vormt als het ware een bepaald georganiseerde manier van kijken en oordelen, een manier van denken.

Onze waarden en overtuigingen kunnen worden gegroepeerd in vier perspectieven. Elk perspectief is gekoppeld aan een type. Het waardenmodel onderscheidt vier typen.

Waarden zijn aan verandering onderhevig

Het is belangrijk om stil te staan bij het feit dat onze waarden en overtuigingen cognitief worden gevormd. We bedenken ze en kiezen er bewust voor om bepaalde waarden en overtuigingen een rol te laten spelen in ons leven. We kunnen reflecteren en ons bezinnen op onze waarden en ervoor kiezen om onze waarden aan te passen of bij te stellen.

Ons waardenperspectief is niet een vaststaand kader. Onze waarden zijn aan verandering onderhevig in de loop van ons leven. We ontwikkelen onszelf, we groeien door ervaringen en gebeurtenissen. De meeste mensen stellen hun waarden bij naar aanleiding van een belangrijke gebeurtenis die heeft plaatsgevonden in hun leven. Dit is vaak een emotioneel ingrijpende gebeurtenis die ons er toe zet om opnieuw te herschikken wat we belangrijk vinden of waar we in geloven. Of onze waarden veranderen omdat onze sociale omgeving verandert.

We neigen om ons vast te houden aan waarden die vroeg in het leven zijn ontwikkeld. Dit zijn vaak de waarden die iemand van 'huis uit' mee heeft gekregen. In het proces van verandering of herijking ervaren mensen dan ook vaak een waardenconflict. In dit geval zijn de waarden die we kiezen tegenstrijdig ten opzichte van elkaar. Dan is het niveau van de helderheid laag en zal iemand intern disharmonie ervaren.

Achtergronden in het kort

- Waardenperspectief: bepaalde georganiseerde denkwijze en kijk op het leven.
- Waarden worden cognitief gevormd, we kiezen bewust voor onze waarden.
- Onze waarden kunnen we aanpassen of veranderen.
- Een waardenconflict ontstaat als iemands persoonlijke waarden tegenstrijdig zijn met elkaar.
- Waarden: bewust, cognitief gevormd.
- Stijl (DISC kernpatroon): onbewust.
- Waardengedreven gedrag: gedrag gedreven door onze waarden en overtuigingen.
- Behoeftengedreven gedrag: gedrag gedreven door de onbewuste behoeften die zijn verankerd in onze Persoonlijke Stijl (DISC), ons kernpatroon.

Bewuste en onbewuste drijfveren

Elke dag maken we keuzes, nemen we besluiten en oordelen we over situaties en mensen. En elke dag doen we dingen op een bepaalde manier. Ons gedrag wordt bewust en onbewust gedreven. Onbewust door onze behoeften die zijn verankerd in het kernpatroon van onze persoonlijke Stijl. Bewust door onze waarden en overtuigingen.

Ons waarden en overtuigingen worden cognitief gevormd. We bedenken ze en kiezen er bewust voor om bepaalde waarden en overtuigingen een rol te laten spelen in ons leven. Dit in tegenstelling tot onze persoonlijke stijl, die van invloed is op ons onbewuste handelen.

Behoeftengedreven of waardengedreven gedrag

Stemmen we ons gedrag af op onze waarden en overtuigingen dan is ons gedrag waardengedreven. Hoe hoger de intensiteit van waarden, des te meer laat iemand zich leiden door persoonlijke waarden. Iemand is dan ook niet gemakkelijk af te brengen van zijn waarden.

Komt gedrag voort uit een natuurlijke neiging om iets op een bepaalde manier te doen, dan praten we over behoeftengedreven gedrag. Hoe lager de intensiteit van waarden, des te meer laat iemand zich leiden door onbewuste behoeften. Onderzoek leert ons dat in het geval van ongunstige omstandigheden iemand zich eerder zal laten leiden door behoeften dan door waarden.

- Mensen zijn per definitie gemotiveerd door bewuste en onbewuste drijfveren.
- Waarden zijn bewuste drijfveren en zijn gegroepeerd in ons persoonlijk waardenperspectief.
- Behoeften zijn onbewuste drijfveren en zijn verankerd in onze persoonlijke stijl (DISC), ons kernpatroon.
- Waarden zijn niet goed of fout. Het ene waardenperspectief is niet beter of slechter dan het ander.
- Onder de ideale situatie sluiten iemands waarden aan bij het gedrag dat iemand laat zien.
- Het kenmerk van een waarde is dat deze wordt gekozen uit mogelijke beschikbare alternatieven.
- Waarden zijn aan verandering onderhevig. Onze persoonlijke Stijl (DISC), ons kernpatroon, niet.

Aantekeningen

De vier typen - overzicht

Type I kernwaarden: autonomie en vrijheid

Type I is iemand die zich laat leiden door persoonlijke doelen en persoonlijke belangen. Dit type zorgt goed voor zichzelf en neemt zelf het heft in handen en hecht veel waarde aan vrijheid van handelen. Regels en kaders van buitenaf worden ervaren als belemmerend. Type I wil op eigen wijze invulling geven aan zijn leven en volgt zijn eigen pad en ziet het leven als een uitdaging.

Type II kernwaarden: harmonie en mogelijkheden

Type II streeft naar persoonlijk geluk door persoonlijke groei. Maar wel het liefst in overeenstemming en samen met anderen. Daarom is harmonie met de omgeving voor dit type belangrijk. Om persoonlijk welzijn te bereiken heeft dit type de ander nodig en zal ook moeite doen om het de ander naar de zin te maken. Dit type ziet het leven als palet vol kansen en mogelijkheden.

Type III kernwaarden: verantwoordelijkheid en loyaliteit

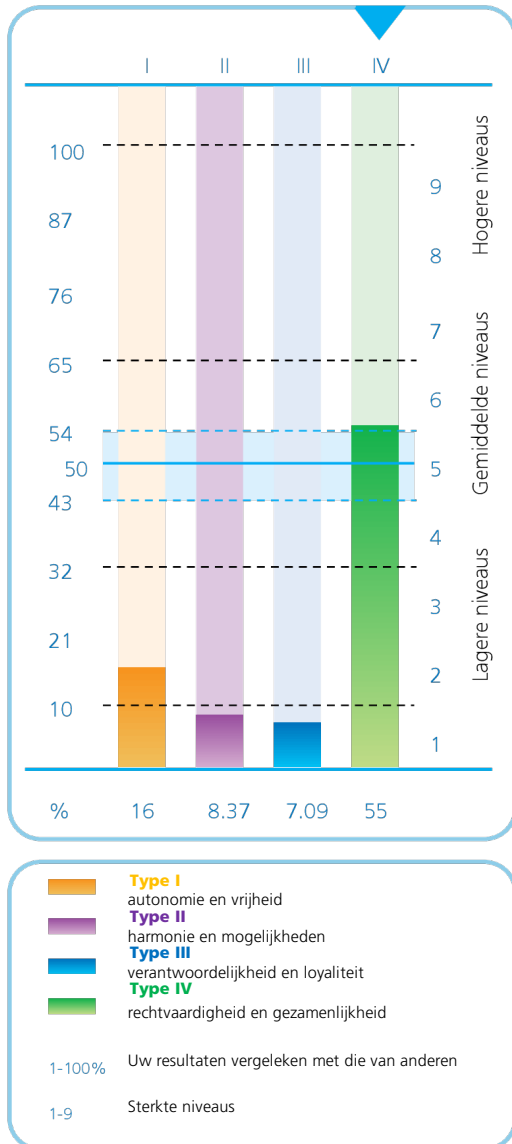
Type III is iemand die erin gelooft dat iedereen en bijdrage zou moeten leveren aan de samenleving. Gezamenlijke doelen zijn belangrijk. Dit type wil het gezamenlijk belang van de groep waartoe hij behoort beschermen door het juiste te doen. Dit zal hij doen op een toegewijde consequente wijze. Sociaal respect is belangrijk voor dit type. Dit type ziet het leven als een test die we moeten afleggen.

Type IV kernwaarden: rechtvaardigheid en gezamenlijkheid

Type IV wordt gedreven door een gevoel voor rechtvaardigheid. Samen zijn we verantwoordelijk voor een betere wereld. Daarmee overstijgt dit type persoonlijke doelen of belangen. Het gaat om het grote plaatje. Dit type is praktisch en idealistisch en gaat steeds op zoek naar wat het beste is voor de ander en voor zichzelf. Dit type ziet het leven als een zoektocht.



17. Persoonlijke Waarden grafieken



Helderheid:
Hoog

Intensiteit:
Hoog

Dit hoofdstuk geeft grafisch weer wat uw score is op de vier verschillende waardenperspectieven. Daarmee krijgt u niet alleen inzicht in welk perspectief het meest bij u past. U krijgt ook inzicht in welk perspectief ver van u af staat en welke perspectieven juist weer dichtbij liggen.

Uw hoogste score bepaalt welk type hier is beschreven in dit rapport. Uw persoonlijke waarden komen het meest overeen met waarden, overtuigingen en het wereldbeeld van dit type.

Het type waarop u het laagst scoort staat ver van u af. U voelt zich niet thuis bij de waarden en het wereldbeeld van dit type.

- Een score in een grafiek is niet goed of fout, gewenst of ongewenst.
- Uw score kan veranderen in de loop van de tijd, afhankelijk van levensfase en opgedane ervaringen.

Intensiteit

De intensiteit wordt gemeten op drie verschillende niveaus. Op een lager niveau, op een gemiddeld niveau en op een hoog niveau. Hoe hoger de intensiteit des te meer u zich laat leiden door uw waardenperspectief. Hoe lager de intensiteit des te minder uw gedrag wordt beïnvloed door uw waardenperspectief.

Helderheid

De helderheid van uw waarden is ook af te leiden uit uw grafiek. Daarbij kijken we naar de verhouding tussen de verschillende perspectieven. Zijn de perspectieven die dicht bij elkaar liggen aanvullend of in samenhang met elkaar dan spreken we over een hoge helderheid. Zijn de perspectieven die qua score dicht bij elkaar liggen juist heel verschillend of tegenovergesteld dan spreken we over een lage helderheid.

Waardenkenmerken overzicht

Persoonlijke kenmerken	Type I	Type II	Type III	Type IV	
1. Kernwaarden	vrijheid en autonomie	harmonie en mogelijkheid en	verantwoordelijkheid en loyaliteit	rechtvaardigheid en gezamenlijkheid	
2. Doelen en inzet	doelen: persoonlijk inzet: persoonlijk	doelen: persoonlijk inzet: gezamenlijk	doelen: gezamenlijk inzet: gezamenlijk	Doelen: gezamenlijk Inzet: persoonlijk	
3. Levensvisie	Ziet het leven als een uitdaging	Ziet het leven als een kans	Ziet het leven als een test	Ziet het leven als een zoektocht	
4. Gericht op	Zelfbehoud	Zelfontplooiing	Sociaal respect	Innerlijke harmonie	
5. Benadering	Ambitieus	Optimistisch	Toegewijd	Idealistisch	
Type	I	II	III	IV	



Persoonlijke Interesses Profiel





18. Persoonlijke interesses inleiding

Omdat er verschillende typen persoonlijke interesses zijn, is het belangrijk om te identificeren binnen welke reeks onze verschillende interesses vallen. Onze interesses vallen in één van de volgende drie reeksen:

1. Positieve reeks (die we het liefst hebben en waar we plezier aan beleven)
2. Neutrale reeks (die we niet erg vinden, maar die ook niet zo motiverend zijn en daarom meer gevarieerd of situationeel kenmerkend voor ons zijn)
3. Negatieve reeks (waar we niet van houden, vermijden of de meeste weerstand tegen hebben)

Onze persoonlijke interesses zijn één van de drie hoofd motivatoren in het Q4 profiles model die de basis vormt voor deze module. De andere twee motivatoren die verklaren "waarom we doen wat we doen" zijn onze behoeften (Persoonlijke Stijl Profiel) en onze drijfveren (Persoonlijke Waarden Profiel).

Onze interesses, het onderwerp van dit profiel, bestaan voornamelijk uit onze attitudes of voorkeuren en taken waarvan we een afkeer hebben. Deze houdingen vormen ons leven met betrekking tot situaties, keuzes, beslissingen en acties die we zoeken en maken. Omdat mensen verschillende interesses en desinteresses hebben, zien we de wereld waarin we leven niet alleen verschillend, maar prefereren we ook een andere levensstijl dan degenen die niet dezelfde interesses hebben als wij.

Een vooraanstaand verslaggever Ted Koppel zegt over onze interesses: "We zien dezelfde gebeurtenissen door verschillende lenzen. We leven in hetzelfde land, maar in verschillende werelden." In dit opzicht zijn onze interesses zeer gerelateerd aan de "chemie" of de sociale verenigbaarheid van mensen (de mate waarin zij bij elkaar passen of aansluiting vinden bij anderen). In het bijzonder : mensen met dezelfde of soortgelijke interesses zijn naar alle waarschijnlijkheid eerder in elkaar geïnteresseerd en hebben plezier in dezelfde activiteiten. Omgekeerd hebben mensen met hele verschillende interesses doorgaans een afkeer van dezelfde activiteiten.

Als gevolg hiervan geven persoonlijke interesses richting aan ons leven en zijn het belangrijke vormgevers van zowel onze carrière als onze persoonlijke levensstijl.

Onze interesses kunnen ook variëren. Met andere woorden: onze interesses in onze werkomgeving kunnen verschillend zijn van onze privé-interesses. Dit kan verklaard worden door factoren als persoonlijke aard of verschillende verwachtingen van anderen die belangrijk voor ons zijn. Een andere verklaring kan zijn dat verschillende motieven onze interesses aandrijven. Zo kun je bijvoorbeeld privé waardegedreven zijn en in je werk behoeftegedreven.



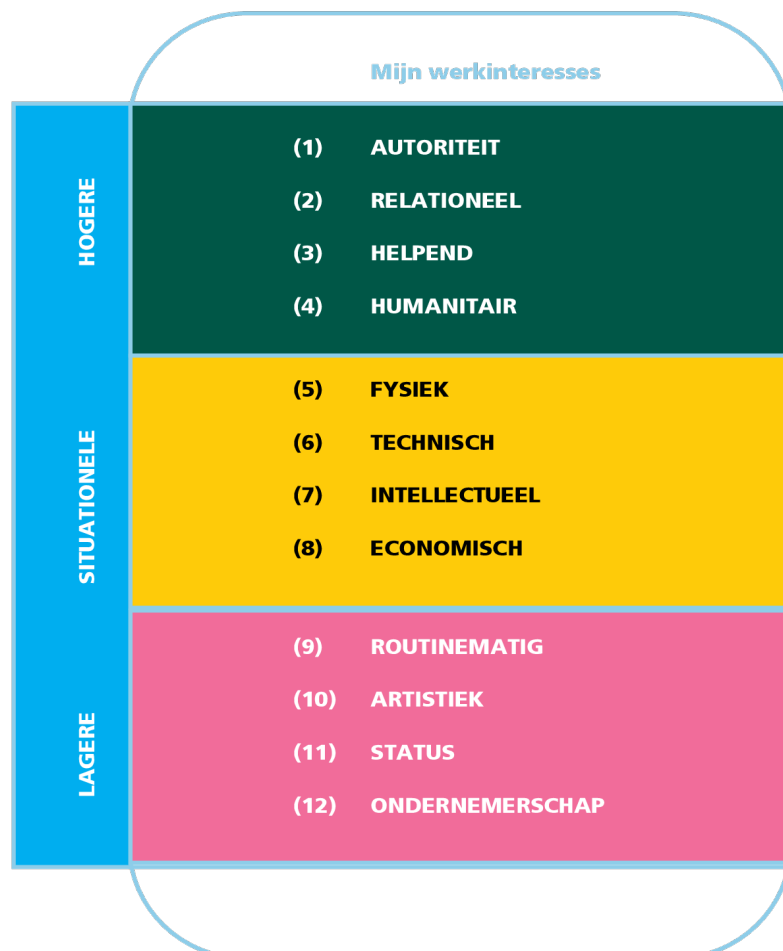
19. Persoonlijke werkinteresses profiel

Aantekeningen

Uw vier hoogste persoonlijke interesses worden weergegeven in de eerste set van groene balken die aangeven welke interesses voor u motiverend zijn om te doen, omdat ze het type werk-activiteiten voorstellen die het meest motiverend en interessant voor u zijn.

De onderste tabel geeft aan welke vier typen werk het minst interessant zijn voor u. Ze worden aangegeven in rode balken, omdat ze de werksituaties voorstellen die het minst motiverend zijn voor u. Met andere woorden: het zijn de typen werk waar u niet in geïnteresseerd bent en daarom niet leuk vindt om te doen.

De middelste tabel met gele balken is uw "Neutrale Zone". Dit type werk is noch erg interessant, noch erg oninteressant voor u. Met andere woorden: men kan voorzichtig zeggen dat u ze interessant vindt op dit moment en in bepaalde situaties, maar niet in andere situaties. Deze interesses zijn doorgaans draaglijk voor u, maar ze verschaffen u geen hoge persoonlijke voldoening en plezier tijdens het werk.





20. Werkinteresses en functie match

Aantekeningen

Onderstaande opsomming geeft de vier hoogste typen werkinteresses aan die u heeft geïdentificeerd. Hiervan representeren de hoogste twee uw ideale, meest plezierige en bevredigende typen werk.

Mijn hoogste, meest wenselijke werkinteresses

1: AUTORITEIT

U bent het meest geïnteresseerd in type werk dat de volgende werkzaamheden bevat: de controle en verantwoordelijkheden, aansprakelijkheid en positionele macht. De kenmerken welke bij dit type werkinteresses horen zijn:

- Zoeken naar rollen zoals leider van een organisatie of afdeling of team, jurist, account of andere toezicht- of overzichtposities.
- Houden van het leiden of managen van groepen, organisaties, initiatieven/projecten met een toenemende hoge persoonlijke autoriteit.
- Controle of toezicht willen hebben over functionele gebieden en middelen, budget, faciliteiten en medewerkers.
- Toenemende verantwoordelijkheid en autoriteit accepteren.
- Voldoening halen uit de leiding hebben, positionele macht hebben en uitoefenen, toezicht houden op verantwoordelijkheden en verantwoordelijk zijn voor functionele resultaten.
- Geloven dat u de uiteindelijke autoriteit moet zijn voor besluitvorming en het nemen van beleidsbeslissingen.
- Uw verantwoordelijkheden belangrijker te vinden dan populariteit of rijkdom.
- Comfortabel voelen bij algemene rollen met toenemende verantwoordelijkheden op verschillende gebieden.

Aantekeningen

2: RELATIONEEL

Uw tweede grootste werkinteresse bestaat uit type werk dat de volgende werkzaamheden bevat: sociale aspecten, persoonlijke interactie en het bouwen aan relaties en betrekkingen. Uw bijbehorende kenmerken zijn de volgende:

- Zoeken van manieren om positief met anderen om te gaan, die zowel plezierig voor u als voor hen zijn.
- Graag gezien willen worden als een zorgzaam persoon waar mensen positief over spreken als zijnde iemand waar iedereen graag mee omgaat.
- Plezierige relaties met anderen willen hebben en het vermijden van conflict. Anderen gunsten verlenen en proberen om anderen een positieve kijk op u te geven.
- Mensen van verschillende gebieden, achtergronden en interesses accepteren, zolang ze vriendelijk tegen u en anderen zijn.
- Voldoening halen uit vriendelijke relaties en plezierige ervaringen met mensen, in het bijzonder die het meest belangrijk voor u zijn.
- Gemotiveerd om optimistisch te zijn over zowel mensen als situaties. U ziet kansen en denkt ook achter de wolken schijnt de zon als de dingen even niet optimaal zijn.
- Neem in overweging dat het belangrijker voor u is om bekend te staan als een goede vriend dan bijvoorbeeld als een beroemd of rijk persoon.
- Comfortabel zijn bij het ontmoeten van nieuwe mensen en nieuwe situaties, het werken in een gevarieerde groep mensen en gevraagd worden om te socialiseren met mensen of mensen te ontvangen.

Mijn hogere werkinteresses

3: HELPEND

Uw drie na hoogste werkinteresse is het type werk dat de volgende werkzaamheden bevat: dienstverlening, hulpverlening of als raadspersoon. Kenmerken die deze interesse beschrijven zijn:

- Houden van werkrollen als lesgeven, sociaal werk, dienstverlening of verzorging.
- Accepteren dat mensen u benaderen voor of vragen om uw hulp of steun.
- Geloven in het positieve en potentieel van mensen.
- Comfortabel zijn met het nemen van initiatief en verantwoordelijkheid te nemen om voor anderen te doen wat ze zelf niet kunnen of zullen doen.

Aantekeningen

4: HUMANITAIR

U bent daarnaast ook geïnteresseerd in type werk dat de volgende werkzaamheden bevat: gemeenschapswerk, milieu, politiek of werk wat gedreven wordt door 'de goede zaak'. Uw interesse in dit type werk heeft de volgende kenmerken:

- Plezier hebben in werkzaamheden op het gebied van burgerlijke zaken of milieu of van activiteiten die een verschil maken in de wereld of het leven van anderen.
- Accepteren dat het werk dat u belangrijk vindt zwaar, moeilijk, en materieel weinig belonend kan zijn.
- Geloven in het verbeteren van de wereld op enige manier, ongeacht hoe zuinig u moet zijn om betekenisvol en met een doelstelling te kunnen leven.
- Comfortabel zijn als veranderaar, als zijnde het type persoon dat dingen ziet die er nog niet zijn en vraagt waarom niet?



21. Situationele werkinteresses en functies

Aantekeningen

Uw situationele werkinteresses zijn de interesses die variëren met betrekking tot zowel uw interesses in dit type werk als uw mate van tevredenheid tot ontevredenheid wanneer u dit werk doet. Deze typen werkinteresses kunnen beschreven worden als in de 'verdraagbare, maar niet erg plezierige' reeks.

Mijn meer verdraagbare situationele werkinteresses

5: FYSIEK

U bent waarschijnlijk toleranter ten opzichte van werksituaties die werkzaamheden omvatten zoals; recreatieve werkzaamheden, (lichaams)beweging, gezondheid en sport. Uw variërende tolerantie voor dit type werk omvat kenmerken als:

- Accepteren dat een goede lichamelijke conditie, kracht, uithoudingsvermogen, fysieke- of mentale weerbaarheid een belangrijk onderdeel van uw dagelijkse werk is.
- Comfortabel zijn met een baan die fysieke inspanning vergt.

6: TECHNISCH

U bent waarschijnlijk tevens ook toleranter naar werksituaties waarbij werkzaamheden voorkomen zoals: gemechaniseerde of (technisch) gespecialiseerde werkzaamheden. Uw variërende tolerantie voor dit type werk omvat waarschijnlijk kenmerken als:

- Accepteren van uitdagende taken en situaties die vragen om een goede toepassing van uw kennis.
- Comfortabel zijn met systematische, praktische, conventionele en ordelijke taken.

Aantekeningen

Mijn minder verdraagbare situationele werkinteresses

7:INTELLECTUEEL

U bent minder geïnteresseerd (en daardoor minder verdraagzaam) in het werken in situaties waarin werkzaamheden voorkomen als: leren, onderzoeken en problemen oplossen. De kenmerken die bij uw lagere tolerantie voor dit type werk horen, zijn waarschijnlijk:

- Weerstand hebben tegen methodisch, gedisciplineerd, rationeel, objectief, ruimdenkend en sceptisch werken.
- Oncomfortabel zijn met nieuwsgierigheid, (diepgaand)onderzoek, testen, valideren, herhalen, verbeteren en uitvinden.

8: ECONOMISCH

U bent waarschijnlijk ook minder verdraagzaam in werksituaties welke het volgende van u verwachten te ontplooien: beheren en/of ontwikkelen en/of managen van rijkdom, kapitaal, economische middelen en daaraan verwante activiteiten. De kenmerken welke mogelijk bij uw lagere tolerantie voor dit soort werk horen zijn:

- Afkeer hebben van werk waarbij u financiële of andere middelen praktisch kunt managen om concrete resultaten te behalen.
- Weerstand heeft tegen concurrentie en vrije markt praktijken die resulteren in financieel gewin en het risico van verliezen minimaliseren.



22. Werkdesinteresses en functie mismatch

Aantekeningen

Hieronder worden beschreven uw sterkste en additionele werk desinteresses en gerelateerde functies. Het begint met uw sterkste werk desinteresse, de 12e, dan de 11e etc.

Mijn sterkste werk desinteresse, afkeer

12: ONDERNEMERSCHAP

U heeft de grootste afkeer van en wilt werk vermijden dat betrekking heeft op: innoveren, pionieren en creëren/zoeken (iets tot stand brengen). Kenmerken van uw desinteresse in dit type werk zijn:

- Vermijden van persoonlijke onderscheiding en uitdagende prestaties op basis van uw persoonlijke ambitie en drijfveer voor succes.
- Afkeer hebben van innovatieve, pionierende, creatieve, risico activiteiten en functies zoals uitvinders, ondernemers en beleggers.
- Niet willen werken in een ongestructureerde situatie waar u de vrijheid heeft om uw vindingrijkheid, energie en drijfveren te gebruiken.
- Weerstand hebben tegen het overwinnen van moeilijke uitdagingen en het oplossen van moeilijke problemen.
- Geen voldoening vinden in het creëren van een bedrijf of product/dienst die uw persoonlijkheid reflecteert en een verlengstuk van uzelf is.
- Niet overtuigd zijn van het belang van eigen persoonlijke prestaties en financiële successen.
- Het minder belangrijk vinden om uw eigen lot te creëren en daarom liever te werken voor anderen en hun droom/visie in plaats voor uw eigen droom/visie.
- Oncomfortabel zijn of gestrest worden door het omgaan met risico's, obstakels, tegenslagen en weerstand.

Aantekeningen

11: STATUS

Uw tweede sterkste afkeer en wat u wilt vermijden in uw werk heeft betrekking op: persoonlijke autoriteit, invloed en prestige of aanzien. Uw afkeer komt tot uiting door:

- Het vermijden van rollen als topmanager, beroemdheid, publiek persoon, publieke spreker of andere vooraanstaande posities.
- Afkeer tegen in het middelpunt van de belangstelling staan en anderen beïnvloeden waardoor u controle krijgt over mensen en situaties.
- Geen Very Important Person (VIP) willen zijn die wordt herkend en bewonderd en beroemd is en wellicht zelfs benijd wordt.
- Weerstand tegen betrokkenheid bij noemenswaardige en prestigieuze evenementen, activiteiten, groepen of organisaties.
- Geen voldoening behalen uit persoonlijke invloed en macht, herkenning en populariteit.
- Zeer weinig geloof hebben in uw zienswijze, talenten en potentie om grootse dingen te doen.
- Het minder belangrijk vinden om een imago van zelfvertrouwen te projecteren. U vindt goede vorm niet belangrijker dan inhoud in uw zienswijze.
- Oncomfortabel om in het middelpunt van de belangstelling te staan en anderen te beïnvloeden, waardoor u controle krijgt over mensen en situaties.

Mijn additionele werk desinteresse, afkeer.

10: ARTISTIEK

U bent verder niet erg geïnteresseerd in type werk dat is gerelateerd aan: expressiviteit, esthetiek en/of onafhankelijkheid. Uw bijbehorende kenmerken zijn:

- Een afkeer hebben van kunst als een manier om te genieten van schoonheid en de natuurlijke begaafdheid van mensen.
- Weerstand hebben tegen mensen die anders zijn, inclusief degenen die niet dezelfde werkinteresses en persoonlijke interesses hebben als u.
- Geen geloof hebben in eigen baas en jezelf zijn, ongeacht of mensen het leuk vinden of niet.
- Oncomfortabel zijn of gestrest worden door origineel, onconventioneel, fantasierijk en spontaan te zijn in uw benadering van werk en persoonlijke verkenning.

Aantekeningen

9: ROUTINEMATIG

Een vierde type werk waar u een afkeer van hebt, is werk dat betrekking heeft op: praktische, herhalende, stabiele en conventioneel gerelateerde zaken. De kenmerken hiervan zijn:

- Een afkeer hebben van praktische, conventionele, stabiele of vaste typen werk, waarop u altijd kunt rekenen.
- Weerstand hebben tegen het volgen van bewezen en herhalende praktijken die voorspelbaarheid verschaffen.
- Het niet belangrijk vinden om het gemaakt te hebben of succesvol te zijn geweest in wat u gepland had om te doen.
- Oncomfortabel zijn of gestrest worden door conformeren, efficiënt zijn, zelfgecontroleerde ordelijkheid en onopgemerkt blijven.



23. Uw privé interesses profiel

Tot nu toe zijn uw profielresultaten gericht op uw WERKINTERESSES. In deze sectie wordt een nieuwe set resultaten weergegeven die uw PRIVÉ INTERESSES aangeven die u hebt geselecteerd. Voor sommigen bestaat hiertussen weinig verschil, en voor anderen kunnen er grote verschillen bestaan tussen beide typen interesses. Dit komt doordat onze INTERESSES ook beïnvloed worden door andere motiefactoren en overwegingen die ons gedrag aandrijven. Bijvoorbeeld, sommigen selecteren dezelfde werkinteresses die hoog gerelateerd zijn aan zowel onze persoonlijke WAARDEN- als hun BEHOEFTE-gedreven persoonlijke stijl in de privéomgeving.

Aan de andere kant kunnen andere mensen een baan en carrièregebied kiezen die ook voldoet aan hun BEHOEFTE – bijvoorbeeld betrokken zijn bij mensen op een leidinggevende manier voor een persoon die instinctief gemotiveerd is door controle over mensen en situaties. In de privéomgeving kunnen ze behoorlijk anders zijn – bijvoorbeeld in relaties waar hun WAARDEN een rol gaan spelen en die zichtbaar worden in de vorm van samenwerkende gedeelde betrokkenheden.

Uiteraard zijn dit slechts twee van de vele verklaringen voor de variëteit aan interessepatronen die we van mensen kunnen verwachten. Ongeacht het patroon is het belangrijk om de mate waarin uw WERKOMGEVING versus PRIVÉ-OMGEVING u vraagt bepaald gedrag te vertonen die past bij dezelfde/soortgelijke of verschillende typen persoonlijke interesses te identificeren om voldoening in uw leven te bereiken.

Indien er een **Match** is, wil dat zeggen dat uw werk- en privé-interesse gelijk is. Dat wil zeggen dat de interesse voor zowel privé als werk in dezelfde categorie zit.

Bij zowel **Neutraal** als **Mismatch** is er een verschil tussen uw privé en werkinteresses. Alleen bij een **Mismatch** is dat verschil groot, dan valt een privé interesse bijvoorbeeld in de hogere zone (groen) en uw werkinteresse in de lagere zone (geel) en vice versa. Bij **Neutraal** is het verschil minimaal en zit bijvoorbeeld uw privé interesse in de situationele zone (geel) en uw werkinteresse in de hogere (groen) danwel de lagere zone (rood).

Match, Neutraal en Mismatch

In deze grafiek bekijken we de verschillen tussen uw privé- en werkinteresses. Hierbij geven wij u een inzicht in hoeverre uw interesses (welke u motiveren en voldoening geven) in uw werk hetzelfde zijn of niet hetzelfde zijn als de interesses in uw privéleven.

De categorieën waarin uw interesses kunnen vallen, zijn:

- hogere zone (groen)
- situationele zone (geel)
- lagere zone (rood)

Uw privé-omgeving versus werkomgeving interesses profiel

match: 0 - mismatch: 12			
	Privé-Omgeving Interesses (Voorkeur en/Voldoening)	Werkomgeving tov privé-omgeving	Werkomgeving Interesses (Voorkeur en/Voldoening)
HOGERE	(1) FYSIEK	(1) mismatch (5)	(1) AUTORITEIT
	(2) TECHNISCH	(2) mismatch (6)	(2) RELATIONEEL
	(3) INTELLECTUEEL	(3) mismatch (7)	(3) HELPEND
	(4) ECONOMISCH	(4) mismatch (8)	(4) HUMANITAIR
SITUATIONELE	(5) ROUTINEMATIG	(5) mismatch (9)	(5) FYSIEK
	(6) ARTISTIEK	(6) mismatch (10)	(6) TECHNISCH
	(7) STATUS	(7) mismatch (11)	(7) INTELLECTUEEL
	(8) ONDERNEMERSCHAP	(8) mismatch (12)	(8) ECONOMISCH
LAGERE	(9) AUTORITEIT	(9) mismatch (1)	(9) ROUTINEMATIG
	(10) RELATIONEEL	(10) mismatch (2)	(10) ARTISTIEK
	(11) HELPEND	(11) mismatch (3)	(11) STATUS
	(12) HUMANITAIR	(12) mismatch (4)	(12) ONDERNEMERSCHAP



24. Q⁴ profiles analyses

Q⁴ Motivatieprofiel

Mensen motiveren zichzelf en worden gedreven door hun eigen redenen, drijfveren, waarden en interesses. Hoe gemotiveerder iemand is, des te effectiever het gedrag zal zijn en des te harmonieuzer de relaties met anderen zullen zijn. Het Motivatieprofiel geeft inzicht in wat iemand wel of niet zal doen, vanuit onbewuste drijfveren (**Stijl**), vanuit persoonlijke **waarden** en overtuigingen en vanuit **interesses**.

We krijgen inzicht in wat iemand intrinsiek motiveert of juist niet. Met name de combinatie van analyses stelt ons in staat om te sturen op tevredenheid, effectiviteit en persoonlijk welzijn.

Het Persoonlijke Stijl Profiel

Het Persoonlijke Stijl Profiel beschrijft wat iemand van nature wel of niet zal doen en hoe iemand bepaalde situaties aanpakt. Het geeft ons tevens inzicht in onbewuste drijfveren, die samenhangen met ons kernpatroon en die een grote rol spelen in ons dagelijks handelen.

Het Persoonlijke Waarden Profiel

Het Persoonlijke Waarden Profiel beschrijft ons persoonlijke waarden perspectief. Ons waarden perspectief vertelt wat we vinden dat we zouden moeten doen. Het geeft ons inzicht in wat we belangrijk vinden, welke zienswijze we hebben als het gaat om sociale en maatschappelijke vraagstukken. In tegenstelling tot het Persoonlijke Stijl Profiel gaat het hier om bewuste drijfveren. We kiezen bewust voor een bepaald waarden perspectief.

Het Persoonlijke Interesses Profiel

Het Persoonlijke Interesses Profiel geeft ons inzicht in iemand werk- en privé interesses. Het geeft inzicht in welke passies iemand heeft, waar iemand warm voor loopt.

DISCOVERYMap

DISCOVERYMap brengt uw gedrag in kaart op basis van het DISC model. Deze persoonlijke landkaart geeft aan waar u 'woont' en in welke gebieden u zich thuis voelt. De hoofdstad is de stad met uw naam. De overige termen en namen zijn omschrijvingen van uw natuurlijke gedragstijl, uw kernpatroon.



25. Wie is Q⁴ Profiles?

Het is de missie van Q4 Profiles om mensen te bereiken en te beraken door gedrag inzichtelijk te maken. Wij willen begrip tussen mensen vergroten en hen effectiever laten zijn in wat zij doen. Met als ultiem doel: meer tevredenheid en plezier in werk en relaties.

UW KRACHT?
UW HOUDING?
UW VOORKEUR?
UW STIJL?

Q4 Profiles
Maarse & Kroon Hof 7
1431 PB AALSMEER
0297 361 484
info@q4profiles.com
www.q4profiles.nl

Gedrag is alles

In ons werk en in ons privéleven is gedrag in grote mate bepalend of we wel of niet succesvol zijn. Kennis en vaardigheden spelen een rol, maar het is vooral een kwestie van gedrag. Het onbewuste heeft grote invloed op ons dagelijks handelen. Ook al weten we dat we iets niet zouden moeten doen, we hebben toch de neiging om dat gedrag te vertonen. Onze voorkeursstijl - ons kernpatroon - is zo sterk, dat het ons gedrag in sterke mate bepaalt. Het is onbewust gedrag.

Inzicht in ons gedrag - in hoe we iets doen en waarom we iets doen - helpt ons om onze talenten en kwaliteiten te benutten. Het maakt ons bewust van het effect van ons gedrag en hoe we effectiever kunnen zijn. Als we weten wat motiveert, kunnen we daar bij aansluiten.

De sleutel tot gedrag

Q4 Profiles is specialist in gedragsanalyses. Met instrumenten die gedrag, houding, stijl van communicatie en persoonlijke kracht van personen in beeld brengen. Onze kracht is dat we de bewuste en onbewuste drijfveren helder onderscheiden en effectief in kaart brengen.

Aan de hand van onze rapportages kunt u zich richten op die drijfveren welke vaak onder de oppervlakte liggen en meestal onbenoemd blijven. U kunt uw effectiviteit verhogen en begrijpen dat iemand het één doet, terwijl deze het ander wil. En het wordt duidelijk hoe bewust en onbewust gedrag zich tot elkaar verhouden.

Meer weten? Neem contact op met Q4 Profiles, info@q4profiles.com of kijk op www.q4profiles.nl voor meer informatie.