

Daniella D'Cruz

Profiel

 Privé & vertrouwelijk



Gedrag

28-10-2020



Persoonlijkheid

07-04-2021



Leervermogen

12-01-2021

Resultaten gedrag

Meegaand

Direct

Reflecterend

Hartelijk

Spontaan

Methodisch

Pragmatisch

Perfectionistisch

Deze persoon is extreem resultaatgericht en krijgt er een kick van om doelen en targets te halen. Verstoringen of vertragingen zullen een flinke bron van frustratie zijn. Confrontatie met uitdagingen zal leiden tot de motivatie om een oplossing te vinden, als deze persoon denkt te kunnen slagen. Zo niet, dan zullen ze de energie misschien ergens anders op richten om een eventuele mislukking te voorkomen. Deze persoon zoekt vaak machtsposities of probeert een leidende rol in een groep te nemen. Ze geven er de voorkeur aan om precies te zeggen wat benodigd is en meteen ter zake komen. Deze persoon deinst niet terug tijdens een meningsverschil als ze het gevoel hebben dat de eigen mogelijkheden om succes te boeken in gevaar worden gebracht.

Deze persoon houdt van een extreem hoog tempo, raakt snel verveeld en wordt ongeduldig als mensen voorstellen het rustiger aan te doen. Daarom kan er frustratie ontstaan als deze persoon zich te lang op een bepaald onderwerp moet concentreren; de persoon kan dan rusteloos worden en verlangen om verder te gaan met iets anders. Deze persoon is zeer alert op de wereld om zich heen en kan heel gemakkelijk afgeleid raken. Bij de communicatie met anderen kan het gebeuren dat de aandacht afdwaalt als het onderwerp deze persoon niet interesseert. Houd er rekening mee dat andere mensen niet in hetzelfde tempo zullen werken en deze persoon misschien als onbezonnen en rusteloos zullen zien.

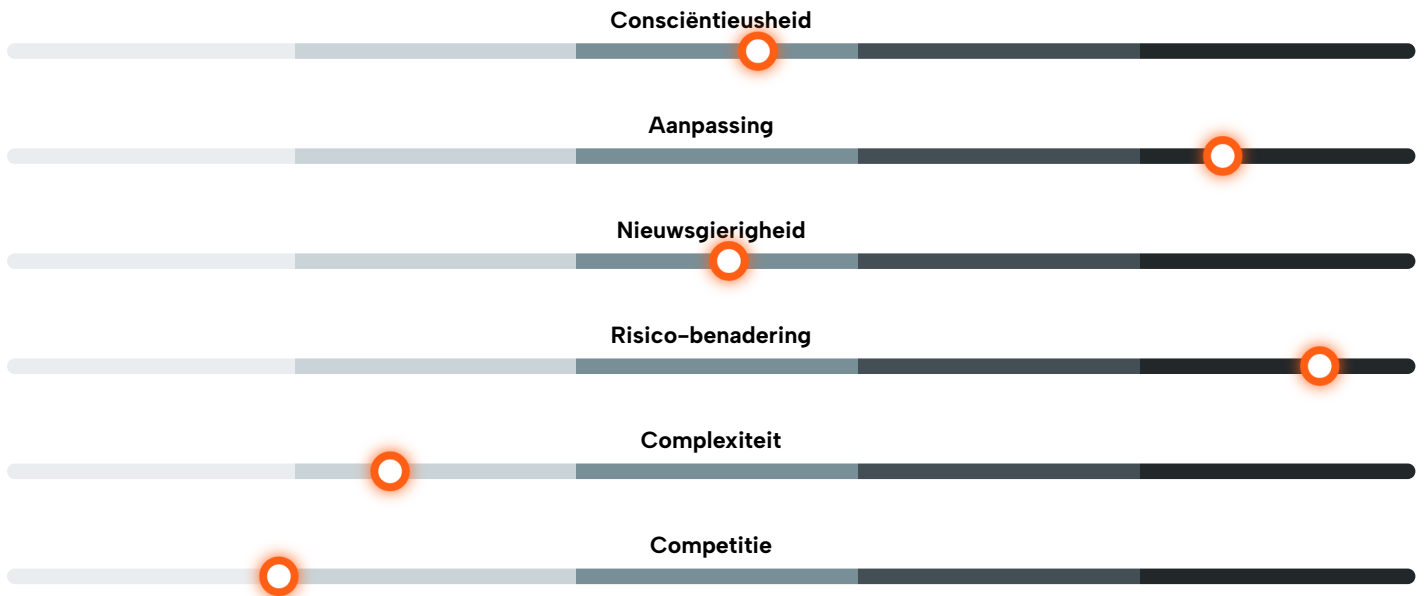
Deze persoon geeft er de voorkeur aan extreem onafhankelijk te zijn en hecht veel waarde aan vrijheid en autonomie. Deze persoon zal altijd een pragmatische oplossing verkiezen boven een perfecte oplossing en vindt vooruitgang boeken belangrijker dan het proces. Als de persoon de waarde van regels en voorschriften niet inziet of niet begrijpt waarom ze zijn ingevoerd, kan dat soms tot verzet tegen die regels en voorschriften leiden. In een groep is deze persoon waarschijnlijk degene die alternatieve oplossingen en benaderingen aandraagt, maar als mensen het niet eens zijn met suggesties, kan deze persoon ook erg koppig zijn. Deze persoon houdt niet van werk dat een nauwkeurig oog voor detail vereist, waardoor fouten kunnen optreden bij te snel werk. Bij tegenstand zal deze persoon echter doorzetten en altijd een krachtige stem laten horen om de vaart erin te houden, zonder ooit te willen dat details de resultaten in de weg staan.

Deze persoon kan als dat nodig is prima alleen werken. Bij het bespreken van ideeën met anderen geeft de persoon de voorkeur aan situaties waarin deze kan nadenken over de realiteit van de situatie of het probleem in kwestie. Andere mensen kunnen deze persoon beschrijven als doelgericht en moeilijk af te leiden. In gesprekken probeert deze persoon het kort te houden en geeft er wellicht de voorkeur aan om na afweging van de beschikbare informatie schriftelijk op te volgen.

Ondersteund door

Gedrag

Resultaten persoonlijkheid



Consciëntieusheid

Deze persoon houdt ervan goed werk te leveren en wordt redelijk gemotiveerd door succes. Er is een relatief sterke focus op doelen, en meestal worden er doelen gesteld om naartoe te werken en die focus te behouden. Maar deze persoon heeft er ook geen moeite mee om de doelen te veranderen als de prioriteiten van anderen wijzigen. Sommige taken kunnen tot het laatste moment blijven liggen, maar uitstelgedrag wordt meestal vermeden en deadlines worden zelden gemist. Door de flexibele aanpak kan deze persoon door sommigen worden gezien als gemotiveerd met hoge normen, en door anderen als iemand die gemakkelijk in de omgang is en de dingen graag neemt zoals ze komen.

Aanpassing

Deze persoon vertoont zelden tekenen van stress of negatieve emoties en zal zelfs de meest stressvolle situaties waarschijnlijk zeer beheerst aanpakken. Ondanks eventuele negatieve gevoelens vindt deze persoon het gemakkelijk om geconcentreerd te blijven en niet te lang in negatieve emoties blijven hangen. Vergeleken met de meeste mensen is er vertrouwen in het eigen werk en het vermogen om tegenslagen te overwinnen. Doordat emoties zelden getoond worden, is het moeilijker om te weten hoe deze persoon zich werkelijk voelt, wat door anderen als koud of afstandelijk ervaren kan worden. Aan de andere kant wekt deze kalme, beheerste houding vertrouwen in moeilijke situaties, doordat mensen er altijd op kunnen vertrouwen dat deze persoon tijdens een crisis kalm blijft.

Nieuwsgierigheid

Als het gaat om nieuwsgierigheid, vindt deze persoon de balans tussen nieuwe ideeën verkennen en het vertrouwen op beproefde methoden. De benadering van het werk kan soms conventioneel zijn, maar er is ruimte voor nieuwe voorstellen om iets gedaan te krijgen. Deze persoon vindt waarschijnlijk verschillende onderwerpen interessant, maar heeft een aantal basisinteresses

waaraan meer tijd besteed wordt. Over het algemeen houdt deze persoon ervan om nieuwe dingen te leren en kennis te maken met andere ideeën, benaderingen en perspectieven. Maar dat leidt niet per se tot verandering van de eigen stijl, tenzij daarvoor sterke argumenten en ondersteunend bewijs geleverd worden. Als het om nieuwe dingen gaat, wil deze persoon waarschijnlijk ter referentie de tijd krijgen om te begrijpen hoe iets nieuws zich verhoudt tot een al bekend onderwerp. Deze aanpak kan helpen om nieuwe ideeën op rationelere wijze te evalueren, in plaats van nieuwe dingen of verandering omwille van de verandering te omarmen.

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 houdt over het algemeen van omgevingen die stabiel, gestructureerd en voorspelbaar zijn. In onduidelijke situaties zal deze persoon waarschijnlijk om duidelijkheid vragen om zeker te weten wat er gedaan moet worden en wat er verwacht wordt. Deze persoon heeft liever dat mensen de dingen simpel houden en vragen met een duidelijk 'ja' of 'nee' beantwoorden. Waarschijnlijk wordt er het best gewerkt als er duidelijke taken, doelstellingen en te volgen processen zijn. In sommige omstandigheden wordt prijs gesteld op meer vrijheid om te bepalen hoe taken en doelstellingen aangepakt moeten worden. Hoewel de voorkeur gegeven wordt aan veel duidelijkheid, kan deze persoon omgaan met complexiteit door georganiseerd en planmatig te werk te gaan.

Competitie

Deze persoon kan competitieve omgevingen frustrerend en demotiverend vinden. Succes wordt beoordeeld aan de hand van eigen evaluaties, waarbij zelden behoefte is aan externe lof en erkenning. Deze persoon is een toegewijde teamspeler die zich inzet voor gezamenlijk succes en een hekel heeft aan een alles-of-nietsaanpak. Vergeleken met de meeste mensen is deze persoon niet op zoek naar erkenning en zal eerder de prestaties van anderen benadrukken.

Ondersteund door

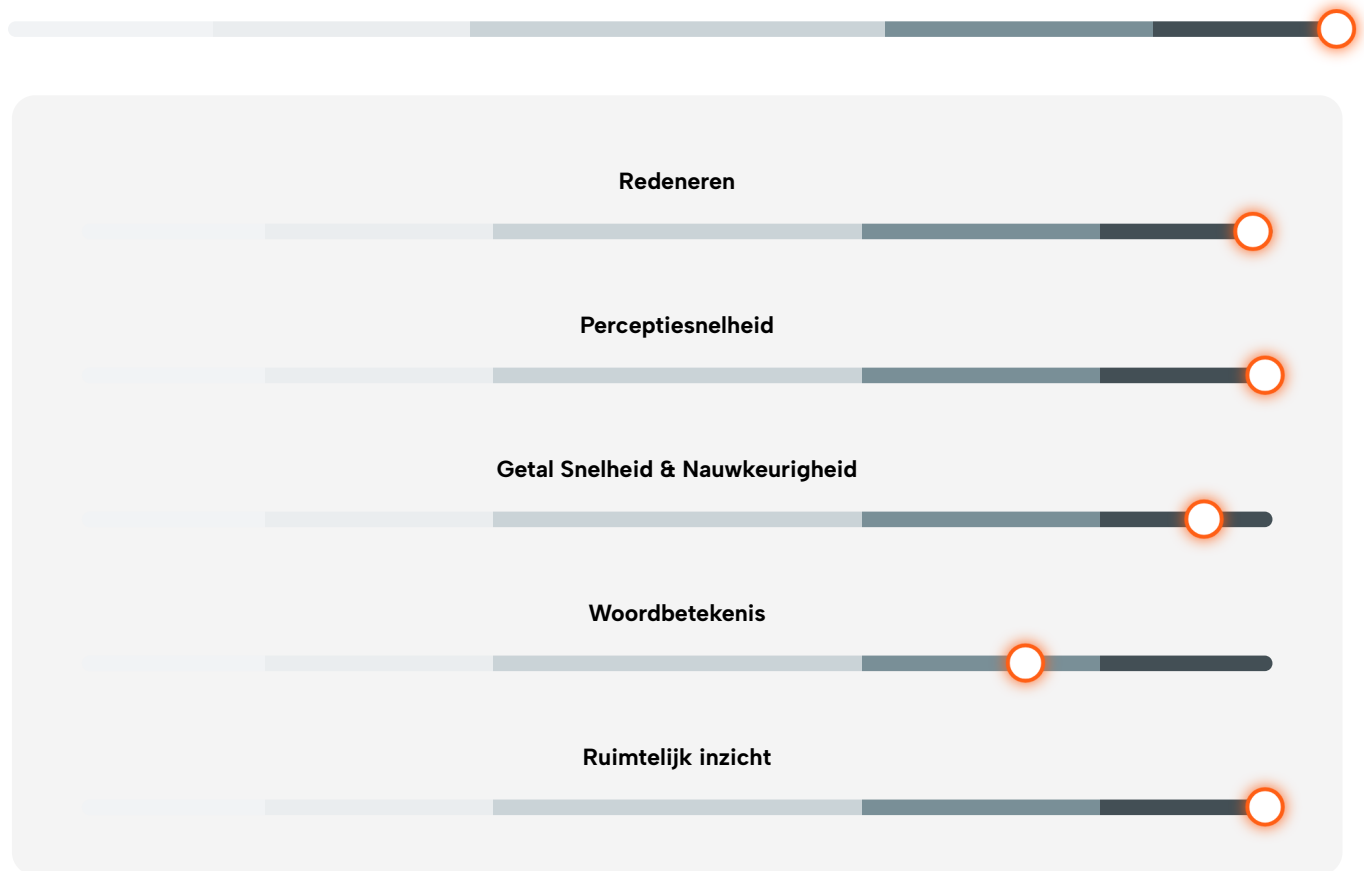
Persoonlijkheid

Resultaten leervermogen

Algemeen Hoog

Laag

Hoog



Deze persoon kan uitzonderlijk snel nieuwe informatie leren. Een uitdagende omgeving waarin vaak problemen moeten worden opgelost doet deze persoon opbloeien. De uitzonderlijke leersnelheid moet op de werkplek zo veel mogelijk benut worden; een gebrek aan intellectueel uitdagend werk zal anders tot verveling leiden. Deze persoon beschikt over een uitzonderlijk breed scala aan leervermogen en kan redeneren vanuit de meeste informatiebronnen. In groepsverband werkt deze persoon extreem snel en anderen hebben mogelijk hulp nodig om het tempo bij te houden.

Redeneren

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

Perceptiesnelheid

Deze persoon heeft een hoog leervermogen voor foutenopsporing, kan snel veel informatie doornemen en gemakkelijk fouten en discrepanties opsporen. Bovendien kan deze persoon irrelevante informatie snel onderscheiden en zich daardoor alleen richten op belangrijke, relevante

informatie. Als er echter snel wordt gewerkt, kan het vermogen om informatie te controleren overschat worden, waardoor fouten gemaakt of over het hoofd gezien kunnen worden.

Getal Snelheid & Nauwkeurigheid

Deze persoon heeft een hoger leervermogen voor numeriek redeneren dan de meeste mensen. Het redeneren met numerieke en kwantitatieve concepten gaat uitzonderlijk snel. Deze persoon voert wiskundige berekeningen snel en nauwkeurig uit en kan informatie gemakkelijk uitdrukken in getallen.

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.

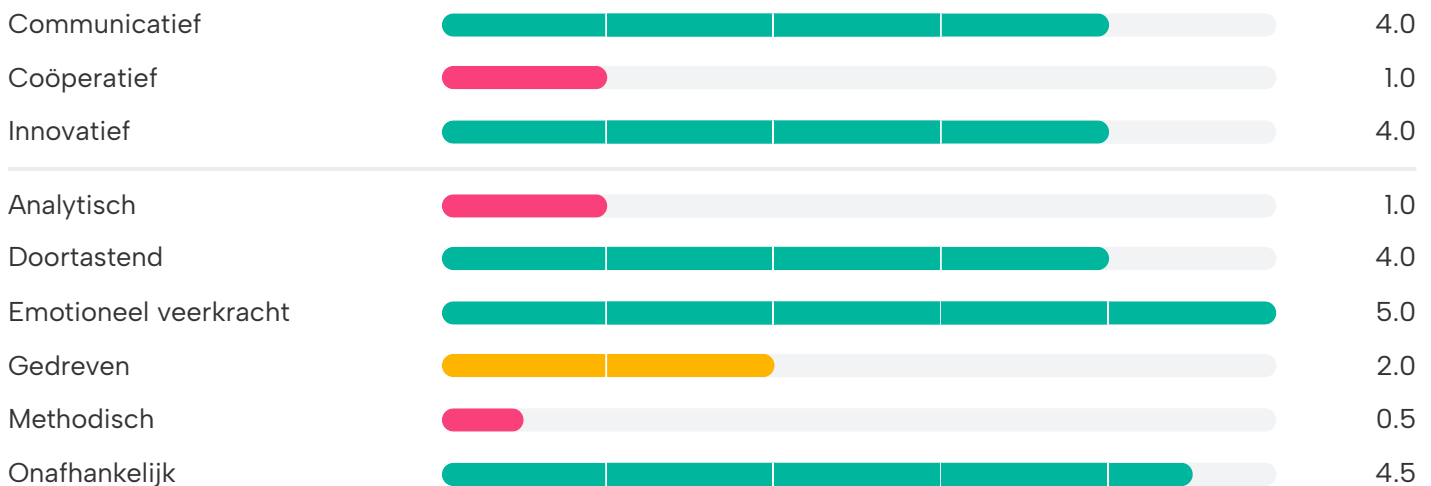
Ruimtelijk Inzicht

Doordat het leervermogen voor ruimtelijk redeneren hoger is dan dat van de meeste mensen, zal deze persoon visuele informatie zoals grafieken, diagrammen, kaarten en blauwdrukken uitzonderlijk snel interpreteren. Deze persoon blinkt uit in het visualiseren en manipuleren van afbeeldingen, zoals potentiële ontwerpen, processen of lay-outs.

Ondersteund door

Leervermogen

Samenvatting



Communicatief: 4.0

Deze persoon heeft een natuurlijke capaciteit om met anderen om te gaan, waardoor die zeer geschikt is voor de communicatieve aspecten van een functie. Met een charmante benadering weet deze persoon mensen te boeien en een positieve indruk achter te laten. Deze persoon voelt zich op diens gemak om ideeën en gedachten openlijk te verwoorden voor verschillend publiek.

Coöperatief: 1.0

Deze persoon verkiest competitieve omgevingen boven ondersteunende omgevingen en kan baat hebben bij ondersteuning op gebieden waar de nadruk sterk op teamwerk en klantenservice ligt. Doordat deze persoon gedijt op de opwinding van winnen, kan die individuele successen soms prioriteren ten opzichte van de behoeften van het team. Deze persoon komt gepassioneerd en proactief over en gebruikt de energie het liefst om aan verschillende activiteiten tegelijk te werken.

Innovatief: 4.0

Doordat deze persoon van nature nieuwsgierig en grensverleggend is, is die zeer geschikt voor een functie met innovatieve aspecten. Door de creatieve benadering bij het oplossen van problemen, kunnen er originele oplossingen en ideeën worden gecreëerd voor onbekende situaties. Deze persoon heeft de neiging open te staan voor andere standpunten en vindt creatieve ontdekkingen stimulerend.

Analytisch: 1.0

Doordat deze persoon zich liever op het grotere geheel richt, zal die mogelijk geen plezier hebben in functies die veel nauwkeurigheid en precisie vereisen. Er is een neiging om zich op het grotere perspectief te richten in plaats van zich te verdiepen in de details. Als deze persoon wordt aangemoedigd om aan haalbare en realistische normen te voldoen, zal die waarschijnlijk gemotiveerd blijven om zich op de meer analytische taken te richten.

Doortastend: 4.0

Deze persoon toont een sterk verantwoordelijkheidsgevoel en is assertief bij besluitvorming, wat essentieel is voor bepaalde functies. Dit is iemand met een uitzonderlijke capaciteit voor strategisch denken, waardoor die in staat is om zichzelf voor te bereiden op succes en diens doelen te bereiken. Doordat risico's niet vermeden worden, is deze persoon in staat om potentiële uitdagingen direct aan te gaan en ze om te zetten in berekende risico's.

Emotioneel veerkracht: 5.0

Deze persoon is zeer geschikt voor een functie die om emotionele veerkracht vraagt, dankzij diens capaciteit om alternatieve oplossingen te vinden in stressvolle situaties en onder druk. Er is sprake van een buitengewoon doorzettingsvermogen en er wordt doorgewerkt tot er een oplossing is gevonden en de situatie is opgelost. Deze persoon bewaart de kalmte in uitdagende situaties, zonder beïnvloed te worden door negativiteit.

Gedreven: 2.0

Doordat deze persoon redelijk vastberaden is om doelen te halen en zichzelf te motiveren om optimaal te presteren, is deze persoon matig geschikt voor functies waarbij resultaten behalen de prioriteit is. Deze persoon begrijpt het belang van effectief netwerken, anderen motiveren en gefocust zijn op taken. Hoewel deze persoon relatief zelfgemotiveerd is en het prettig vindt om op sommige gebieden goed te presteren, wil die ook graag de algehele kwaliteit verbeteren door andere aspecten te verbeteren.

Methodisch: 0.5

Doordat deze persoon de neiging heeft zeer autonoom te zijn en strikte procedures als beperkend ervaart, sluit deze persoon mogelijk niet goed aan bij de procesgerichte vereisten van bepaalde functies. Dit is iemand die op een meer ongedwongen manier met taken omgaat en geniet van vrijheid en spontaniteit in het werk. Deze persoon vindt mogelijk dat de meeste processen te veel tijd in beslag nemen, vooral als er geen persoonlijke interesse is.

Onafhankelijk: 4.5

Deze persoon is zeer geschikt voor een functie die om onafhankelijkheid vraagt, zowel qua denken als qua handelen. Het vermogen om initiatief te nemen en gezag te tonen, zorgt ervoor dat deze persoon direct en efficiënt problemen aanpakt. Deze persoon werkt waarschijnlijk graag in onzekere en complexe situaties en laat daarbij flexibiliteit zien en de capaciteit om zich in zulke omgevingen aan te passen.

Ondersteund door

Gedrag

Persoonlijkheid

Sterke punten

- Buitengewoon pragmatisch, geeft prioriteit aan voortgang over perfectie.
- Zeer onafhankelijk, zal de regels buigen om een probleem op te lossen en heeft niet veel begeleiding nodig.
- Vindt het leuk om de status quo uit te dagen.
- Laat zich waarschijnlijk niet gemakkelijk overtuigen en benadert informatie altijd redelijk sceptisch.
- Heeft geen regelmatige sociale interactie nodig om gemotiveerd te blijven en kan goed alleen werken.
- Is in de meeste situaties niet bang om onpopulaire beslissingen te nemen.
- Functioneert goed in snelle, dynamische omgevingen met constante verandering.
- In staat om verschillende taken tegelijk uit te voeren.
- Zeer veel energie en rusteloos; wil dingen doen/bereiken.
- Is extreem resultaatgericht en vindt falen geen optie.
- Kan op een directe en assertieve manier communiceren.
- Streeft naar het bereiken van doelen en targets.

Ondersteund door

Gedrag

Communicatiestijl

Deze persoon komt in een groep vaak rustig en gereserveerd over en laat liever anderen aan het woord. Er is een neiging om na te denken en de tijd te nemen over wat er wordt gezegd alvorens de eigen mening te uiten. Soms is deze persoon spraakzaam, maar lange, uitgebreide gesprekken worden als onaangenaam beschouwd. Er worden waarschijnlijk niet veel gesprekken begonnen en soms is er wat aanmoediging nodig om een bijdrage te leveren. Er zijn weinig zorgen over populariteit en het kan wat langer duren voordat deze persoon zich openstelt voor een publiek.

Deze persoon geeft de voorkeur aan een zeer directe communicatiestijl, wil directe vragen stellen en verwacht ook duidelijke antwoorden. In gesprekken ligt de focus op resultaten en tastbare uitkomsten. Discussies worden afgesloten met duidelijke toezeggingen over wat er daarna moet gebeuren en hoe resultaten kunnen worden behaald. Verwacht communicatie die is gericht op de informatie die nodig is om resultaten te behalen. Er wordt van andere mensen verwacht dat ze beknopt zijn en meteen ter zake komen. Sommige mensen kunnen moeite hebben met deze oprechte en openhartige stijl.

In gesprekken ligt de focus meestal op praktisch relevante onderwerpen. Deze persoon heeft een hekel aan lange gesprekken over details en vindt het niet leuk om de bijzonderheden van elke mogelijke handelwijze te bespreken. Pragmatisme krijgt altijd voorrang boven perfectionisme, en dit komt tot uiting in de communicatiestijl van deze persoon.

In een gesprek vormt deze persoon extreem snel een mening. Gedachten of vragen worden vaak meteen uitgesproken. Gesprekken moeten snel vorderen, en als discussies te lang over één onderwerp gaan is er kans op verveling. Deze persoon wil dat gesprekken flexibel zijn en aangepast worden aan wat als meest relevant wordt gezien. Als gevolg hiervan gaat het meestal niet lang over één onderwerp en worden er vaak meerdere ideeën tegelijk besproken. Andere mensen vinden het soms storend en frustrerend als deze persoon niet bij het onderwerp blijft.

Hoe te onboarden?

Tijdens de onboarding wil deze persoon een hoge mate van autonomie en flexibiliteit in het werk. De voorkeur gaat uit naar praktische oplossingen voor problemen. In één keer ontvangen van te veel gedetailleerde informatie leidt tot frustratie. In plaats daarvan werkt leren in de praktijk beter, als het kan met vallen en opstaan. Bied tijdens de periode van onboarding brede kansen en zorg voor toegang tot alle benodigde middelen. Benoem eerst de belangrijkste parameters en richtlijnen in de werksituatie. Daarna komen pas de kansen aan bod om initiatief en autonomie in te zetten om dingen voor elkaar te krijgen. Creëer de gelegenheid tot reflectie: hoe ging het? Wat wordt van jou verwacht om de effectiviteit te kunnen verhogen? Zo houd je zicht op prestaties tijdens de onboarding. Dit is iemand die zicht wil hebben op het grote geheel. Er is minder interesse in operationele details. Het is beter om de algemene strategie en doelen te delen en pas later te komen met de praktische details.

Om de interesse vast te houden, moet een onboarding-programma voldoende tempo hebben en gevarieerd zijn. Dit is iemand die alles liefst meteen zelf ervaart en die zich minder druk maakt om een vaste onboarding-structuur. Een flexibele manier van leren heeft de voorkeur, waarbij nieuwe informatie op de eigen manier of net zoals deze zich aandient wordt opgepakt. Zorg bij het opstellen van het plan voor de onboarding voor de mogelijkheid om met een reeks verschillende taken bezig te kunnen zijn. Eerst één onderwerp in zijn geheel behandelen en dan pas met iets nieuws komen, is niet de manier. Wees niet bang om deze persoon uit te nodigen voor meerdere projecten of tegelijkertijd verschillende dingen te laten leren. Zorg voor eerlijkheid als het gaat om verwachtingen of de beschikbare tijd voor een taak. Dit is iemand die zal genieten van de vrijheid om zelf te kiezen hoe de onboarding-taken uit te voeren.

Tijdens de fase van onboarding wil deze persoon niet meteen te maken krijgen met allerlei sociale aangelegenheden of groepsactiviteiten. Hierin eigen keuzes kunnen maken is belangrijk. Omdat sociale situaties deze persoon meer energie kosten dan anderen, heeft geleidelijk aan kennismaken met nieuwe contacten de voorkeur. Om te beginnen met de mensen die voor de rol het meest relevant zijn. De focus ligt puur op de feitelijke situatie. Het gevolg is een enigszins sceptische houding ten opzichte van de intenties of inzichten van anderen. Om meer te weten te komen, wordt eerder gezocht naar meer informatie en feiten. Er is de behoefte te weten wat gedaan moet worden en de ruimte te krijgen om zich te concentreren, zonder voortdurende onderbrekingen. Het is het beste om gesprekken van tevoren te plannen en te laten weten wat de agenda van de meeting is. Het uitwisselen van beleefdheden is voor deze persoon niet belangrijk. Gewoon direct terzake komen wordt meer gewaardeerd. De beste manier voor de onboarding is het geven van oprechte complimenten voor het resultaat en het open bespreken van ontwikkelpunten.

Dit is iemand die buitengewoon resultaatgericht en gedreven is om te slagen. Startend in een nieuwe rol, is er een grote behoefte om impact te maken en zowel vooruitgang als eigenaarschap te voelen. Ondersteun deze verlangens door duidelijke criteria voor succes vast te stellen en aan te geven hoe prestaties zullen worden gemeten. Indien mogelijk, is het een goed idee om deze persoon in een vroeg stadium verantwoordelijkheden toe te kennen. Omdat de focus ligt op het grotere geheel, wordt het verzoek om een uitdagend probleem te lijf te gaan zeer gewaardeerd.

Ideeën worden vervolgens proactief geïmplementeerd. Wees niet huiverig om open en duidelijk prestatieverwachtingen neer te leggen of feedback te geven tijdens de onboarding. Probeer te weten te komen welke hulp voor deze persoon zinvol is om zelfs de meest uitdagende doelen te overtreffen.

Ondersteund door

Gedrag

Hoe te motiveren?

Dit is iemand die houdt van omgevingen waarin alleen kan worden gewerkt, of in kleine groepen met mensen waarmee de persoon vertrouwd is. Er zal meer motivatie worden ervaren wanneer er kan worden gekozen hoe en wanneer de persoon deelneemt aan sociale activiteiten. Dit is iemand zich nogal ongemakkelijk zal voelen wanneer deze plotseling in het middelpunt van de belangstelling komt te staan, dus zorg ervoor dat de persoon zorgvuldig wordt uitgenodigd om deel te nemen aan een groepsactiviteit. Het beste is om voldoende gelegenheid te bieden om informatie te onderzoeken en erover na te denken.

Deze persoon waardeert autonomie. Een werkomgeving die de kans biedt om onafhankelijk te werken, vrij van strikte regels en voorschriften wordt als prettig ervaren. Het gevoel vertrouwd te worden om op de eigen manier oplossingen voor problemen te vinden, werkt motiverend. Dit geldt ook voor het gevoel met vallen en opstaan te mogen experimenteren.

Werken in een resultaatgerichte omgeving zal deze persoon veel energie geven; de persoon zal een hoge mate van motivatie ervaren wanneer deze doelen en targets bereikt. Deze persoon is zeer gedreven en besluitvaardig, en voelt zich gemotiveerd als deze de macht en het gezag heeft om dingen voor elkaar te krijgen. Deze persoon neemt graag uitdagende opdrachten aan als er vertrouwen is in hun eigen kunnen. Verder kan deze persoon goed presteren, maar gedemotiveerd raken door te moeten werken aan iets zonder duidelijke succescriteria.

Deze persoon wordt sterk gemotiveerd door een snelle, dynamische omgeving vol afwisselende taken. Deze persoon verveelt zich snel en raakt gedemotiveerd als deze zich te lang met hetzelfde moet bezighouden. Deze persoon heeft een sterk gevoel van urgentie en kan extreem gedemotiveerd worden bij het gevoel afgeremd te worden door bepaalde procedures.

Een gevoel van succes is gemiddeld motiverend voor deze persoon. Relatief wordt veel moeite gedaan om een gevoel van voldoening te creëren. Hiertoe worden op eigen initiatief regelmatig persoonlijke doelen geformuleerd. Door van tijd tot tijd feedback te geven, kan deze persoon zich concentreren op wat het belangrijkste is. Ook wordt zo de kans op uitstelgedrag geminimaliseerd, vooral als taken liggen te wachten die als oninteressant worden ervaren. Hoewel enige helderheid over wanneer en hoe prestaties worden beoordeeld wenselijk is, wordt de motivatie ook zonder al te veel stimulans vastgehouden. Deze persoon heeft een gemiddelde zelfmotivatie. Het werkt positief als de interne drang om te slagen wordt versterkt met concrete, prikkelende opdrachten. Vooral als focus is vereist op werk dat als niet bijzonder interessant of uitdagend wordt gezien.

Vergeleken met de meeste mensen gaat weinig stimulans uit van een competitieve, door het behalen van doelen gedreven omgeving. In plaats daarvan past een ondersteunende, op samenwerking gerichte omgeving beter, waar meer oog is voor het vieren van gezamenlijk succes dan alleen voor individuele prestaties. Bijdragen aan gezamenlijke doelstellingen die gericht zijn op samen de winst binnenhalen, wordt als positiever ervaren dan de focus op persoonlijke glorie. Als het gaat om erkenning van inzet is uiten van oprechte waardering de beste manier, waarbij vooral de bijdrage aan de groep en hoe anderen het slagen hebben vergemakkelijkt worden belicht.

Ondersteund door

Gedrag

Persoonlijkheid

Hoe te managen?

Deze persoon wil de vrijheid om werkzaamheden en beslissingen op een eigen manier te benaderen. De manager moet iemand zijn die helpt bepalen hoe en waar deze persoon deze onafhankelijke aanpak kan gebruiken. Er moet duidelijk worden verwoord waar, wanneer en waarom bepaalde processen en regels moeten worden nageleefd. Het is ook belangrijk om deze persoon duidelijke verwachtingen te geven over wat voldoende details zijn, anders zullen details over het hoofd worden gezien om tot de meest pragmatische oplossing te komen.

Deze persoon heeft een voorkeur om te weten wat er wordt verwacht, dus zou de manager een stabiele werkomgeving moeten creëren, en duidelijkheid en structuur moeten bieden. Deze persoon waardeert duidelijke doelstellingen, methoden en taken. Het is nuttig voor de manager om complexe en onduidelijke taken of projecten mondeling of persoonlijk te bespreken en de gelegenheid te bieden om nadere vragen te stellen. Als deze persoon vaak met onduidelijke informatie en verzoeken wordt geconfronteerd, moet de manager regelmatig vragen hoe het gaat, waarbij mogelijke opties en oplossingen in een veilige omgeving kunnen worden besproken.

Deze persoon gedijt goed in een extreem dynamische werkomgeving waarin verschillende taken tegelijkertijd kunnen worden uitgevoerd. Het is belangrijk om samen de tijdschema's in de gaten te houden, aangezien deze persoon zich mogelijk te veel inzet en daardoor deadlines gaat missen. Er is een voorkeur voor een manager die ondersteuning biedt door uitdagingen of potentiële blokkades weg te nemen, zodat het werktempo hoog kan blijven. Het is belangrijk dat de manager doelstellingen en tijdschema's specifiek en afzonderlijk bespreekt, en er tegelijkertijd voor zorgt dat deze persoon zich niet geremd voelt door te veel processen.

Omdat onafhankelijk werken prettig wordt gevonden, heeft een manager die dit respecteert de voorkeur. Voor het opbouwen van vertrouwen is het essentieel dat de manager op een transparante, oprechte manier communiceert. In het verlengde van deze oprechte aanpak ligt ook oprechte erkenning van de inspanningen. Moedig deze persoon aan om een bijdrage te leveren. Dit kan bijvoorbeeld door een veilige setting te creëren om ideeën en gedachten te delen, in zowel groeps- als een-op-een-situaties.

Erkenning van de sterke drive om te slagen en de resultaatgerichte aanpak werkt positief. Het best past een directe, ongecompliceerde manager met wie kan worden onderhandeld en een-op-een kan worden gespard. Voor de beste prestaties moet de werkomgeving uitdaging bieden en de mogelijkheid om in de dagelijkse praktijk doelen te behalen.

Deze persoon is van nature gelijkmoedig en kalm en ervaart daarom minder snel negatieve en onproductieve emoties. Verwacht mag worden dat diegene goed reageert op stress en moeilijke situaties. Over het algemeen zal deze persoon positieve emoties ervaren over zichzelf en andere mensen op het werk wanneer dat verdiend is. Soms kan deze persoon overkomen als te ontspannen en ongeïnteresseerd. Sommige collega's kunnen de indruk krijgen dat diegene onvoldoende aandacht besteedt aan serieuze zaken. In dergelijke gevallen kan het nuttig zijn dat een manager openlijk de zorgen en risico's rondom een specifiek project of situatie bespreekt.

Besluitvorming

Deze persoon geeft de voorkeur aan duidelijke informatie en houdt er niet van om onderzoek te doen naar vage en complexe kwesties. De verantwoordelijkheid voor zeer complexe beslissingen wordt liever aan andere mensen overgelaten. Wanneer de onderzochte informatie 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 meerdere bronnen gemakkelijk en correct verwerken. Deze vaardigheid helpt bij het effectief interpreteren van informatie en het evalueren van mogelijke alternatieven als onderdeel van het besluitvormingsproces.

Er is een sterke voorkeur voor het nemen van beslissingen en de meeste problemen zullen proactief benaderd worden. Deze persoon kan goed voor zichzelf opkomen bij het promoten of verdedigen van beslissingen.

Bij de aanpak van een beslissing is er een zeer sterke focus op de concrete resultaten. Deze persoon vindt het minder belangrijk om alle informatie te hebben, maar vertrouwt in plaats daarvan op de eigen ervaring en deskundigheid.

Deze persoon zal het prettig vinden om alleen of in een kleine groep beslissingen te nemen, zonder de bevestiging van anderen nodig te hebben. Omdat deze persoon van nature sceptischer is, wordt er geconcentreerd op het objectief evalueren van informatie voordat er een beslissing wordt genomen. Het effect van een beslissing op de reputatie wordt overwogen, maar zal waarschijnlijk niet leiden tot aarzelen of uitstellen uit angst impopulair te worden.

Deze persoon heeft een uiterst dynamische benadering van besluitvorming en kan zich gemakkelijk op meerdere beslissingen tegelijk concentreren. Nu handelen en later vragen stellen heeft de voorkeur, wat een groot voordeel kan opleveren in dynamische werkomgevingen waar momentum van cruciaal belang is. Het verlangen naar afwisseling kan echter zorgen voor afleiding, waardoor er onder tijdsdruk overhaaste beslissingen genomen kunnen worden zonder goed overleg.

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 houdt over het algemeen van vertrouwde situaties en geeft wellicht de voorkeur aan conventionele methoden. Toch moet er ook een zekere openheid zijn om nieuwe mogelijkheden te verkennen die een zeker risico inhouden, op voorwaarde dat dit risico niet te radicaal is.

Als zich de mogelijkheid voordoet om een risico te nemen, probeert deze persoon actief meer kennis en bewijsmateriaal te vergaren en te onderzoeken als leidraad voor diens besluiten, en maakt zich weinig zorgen over populariteit daarvan. Deze persoon laat met zorgvuldige communicatie over potentiële voordelen en beperkingen zien de informatie echt grondig te willen begrijpen en beoordelen, alvorens over te gaan tot actie.

Deze persoon gedijt goed bij onafhankelijke navigatie van risico's, in plaats van rigide protocollen te moeten volgen. Het is iemand die prioriteit geeft aan zelfstandige besluitvorming, actief inzicht biedt in risico's nemen en vol zelfvertrouwen aangeeft al dan niet akkoord te gaan met een voorgestelde koers.

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.

Deze persoon is zeer resultaatgericht en zal er bij alles naar streven om mislukking te voorkomen. Daarom staat verdediging van de eigen mening voorop, als iemand anders het eigen succes in de weg lijkt te staan. Een scherp debat met anderen kan zelfs als stimulerend worden ervaren, zeker als dat het eigen doel dichterbij kan brengen.

Dit is iemand die actief afwisseling zoekt en geniet van de verschillende meningen bij confrontaties. Alleen mag het omgaan met conflictsituaties niet te veel tijd vragen en gaat de voorkeur uit naar het snel afwikkelen van zaken. Gevolg is dat soms wordt gekozen voor snelle, eenvoudige oplossingen voor conflicten, zodat verder gegaan kan worden met het volgende idee of de volgende taak.

Deze persoon heeft de neiging aannames en gevolgtrekkingen te maken op basis van de informatie en benaderingen waarmee diegene het meest vertrouwd is. Hierdoor kan het lastig zijn om door de onduidelijke en tegenstrijdige standpunten van verschillende partijen heen te navigeren. Daarom kan deze persoon zich in conflictsituaties laten leiden door ervaringen uit het verleden en eerder beproefde oplossingen toepassen om problemen op te lossen.

Deze persoon is enorm veerkrachtig in stressvolle situaties en blijft in de meeste omstandigheden kalm en onbewogen. Confrontaties, discussies en meningsverschillen leiden gewoonlijk niet tot sterke emoties of angst. Omgaan met en kalm en beheerst blijven is in de meeste conflictsituaties waarschijnlijk geen enkel probleem. Op anderen kan dit echter overkomen als koel en onverschillig, doordat misschien onvoldoende aandacht wordt besteed aan emotionele signalen.

Ondersteund door

Gedrag

Persoonlijkheid

Veerkracht

Deze persoon heeft een uitzonderlijk hoge tolerantie voor stress. Daardoor ervaart de persoon minder snel angst en stress over situaties dan anderen. Deze persoon blijft kalm bij tegenslag en ervaart zelden negatieve emoties als frustratie, woede of schuldgevoelens. Deze persoon zal meestal goed met hindernissen kunnen omgaan en is minder geneigd tot plotselinge emotionele uitbarstingen. Deze persoon is zeer stressbestendig en kan snel opkrabbelen na tegenslagen. De persoon blijft zelden lang stilstaan bij negatieve ervaringen. Bovendien zal deze persoon zichzelf niet de schuld geven van situaties en gebeurtenissen waar deze geen directe invloed op heeft.

Deze persoon benadert uitdagingen meestal proactief. De persoon zal volharden in frustrerende situaties, maar heeft soms hulp nodig bij grote uitdagingen of plotselinge crises. Deze persoon vindt het gemakkelijk om gemotiveerd en geconcentreerd te blijven bij confrontatie met druk en problemen op korte termijn. Maar bij zeer complexe of oninteressante uitdagingen kan uitstelgedrag optreden.

De behoefte aan duidelijkheid kan ertoe leiden dat deze persoon gefrustreerd raakt wanneer tegenslagen het werk complexer en meer onzeker maken. Deze persoon voelt zich waarschijnlijk gespannen wanneer er geen duidelijke oplossing is voor een probleem. Deze persoon vindt het waarschijnlijk erg moeilijk om met veranderende omstandigheden om te gaan. Met begeleiding en ondersteuning kan men echter beter op moeilijkheden reageren.

Ondersteund door

Persoonlijkheid

Werken op afstand

Deze persoon is zeer onafhankelijk en geniet van mogelijkheden die de status quo verstoren. Dankzij die zelfredzaamheid is er minder begeleiding nodig dan bij anderen en vindt de persoon het prettig om een eigen routine te creëren. De kans is groot dat deze persoon sterk de neiging heeft om zich een eigen weg te banen en zich niet altijd houdt aan vooraf vastgelegde werkpatronen. De gevolgen hiervan kunnen echter worden beperkt door regelmatig contact op te nemen om de verwachtingen te managen.

Deze persoon heeft een uitzonderlijk sterk verlangen naar een afwisselende omgeving. Er is een grote kans op afleiding als iets anders spannender lijkt dan waar de persoon momenteel mee bezig is. Bij hybride werken kan deze persoon de vrijheid waarderen om op eigen tempo te werken en eigen prioriteiten te stellen. Het zal voor deze persoon gemakkelijker zijn om zich op taken te concentreren en afleiding te vermijden als de beoordeling gaat over de kwaliteit van de output en niet over de manier waarop die output tot stand is gekomen.

Deze persoon zal het prettig vinden om vaak alleen te werken. Dit kan voordelig zijn bij hybride werken, omdat degene gemakkelijk productief kan blijven zonder veel sociale interactie, zolang de juiste middelen voor het werk aanwezig zijn. Er wordt het beste gefunctioneerd wanneer er zonder veel onderbrekingen door andere mensen gewerkt kan worden.

Het is voor deze persoon gemakkelijk om gemotiveerd te blijven, ongeacht de werkplek, vooral als er maar een paar dingen zijn die vooruitgang en succes in de weg staan. Met een uitzonderlijk sterk verlangen om resultaten te bereiken zoekt deze persoon naar mogelijkheden om te laten zien dat ze kunnen slagen. Er kan frustratie ontstaan als de reacties en antwoorden die ze nodig hebben om goed te werken niet snel genoeg worden gegeven. Bij werk op afstand presteert deze persoon bijzonder goed wanneer er duidelijke doelen zijn om naartoe te werken, er uitdagende opdrachten zijn om gemotiveerd te blijven, en er open communicatiekanalen zijn zodat de nodige informatie eenvoudig toegankelijk is.

Deze persoon zal het beste werk leveren wanneer het duidelijk is wat er concreet wordt verwacht. Dit geldt zowel voor wat er gedaan moet worden, alswel voor hoe het gedaan moet worden. Bij werk op afstand zijn er minder mogelijkheden om verwachtingen informeel te bespreken of opheldering te verschaffen. Daarom zullen regelmatige, gestructureerde gesprekken deze persoon helpen de verwachtingen en prioriteiten te verduidelijken. Om uitstekend te kunnen functioneren bij werk op afstand moeten onzekerheid en complexiteit tot een minimum worden beperkt.

Bij werk op afstand kan deze persoon soms eigen doelen en targets gaan stellen. Deze persoon is net zo gemotiveerd als de meeste mensen en vindt het meestal gemakkelijk om zich te concentreren op het werk dat er toe doet. De persoon kan soms echter uitstelgedrag vertonen als het werk niet interessant genoeg is. Bij werk op afstand kan dit worden verminderd door duidelijke voorwaarden te stellen over wat succes betekent en door de persoon regelmatig duidelijk te maken welk werk de hoogste prioriteit heeft.

Managementstijl

De managementstijl wordt beïnvloed door een extreem hoge resultaatgerichtheid. Er is een sterk verlangen om doelen en doelstellingen te bereiken. Eventuele tegenstand wordt de kop ingedrukt door de assertiviteit en algeheel krachtige persoonlijkheid van deze persoon. Mogelijk is er behoefte het gevoel te hebben dat vooruitgang wordt geboekt. Daartoe kan de persoon regelmatig om actuele feedback van en contactmomenten met het team vragen. Bij het managen van anderen kan deze persoon een directe of krachtige aanpak volgen. Medewerkers worden uitgedaagd om de best mogelijke resultaten te behalen. Dit kan voor sommige werknemers buitengewoon motiverend zijn, maar voor mensen die een andere werkstijl hebben kan het wat te ver gaan. Het is belangrijk dat deze manager aandacht besteedt aan de verschillende managementstijlen die het beste werken voor elke werknemer.

De managementstijl van deze persoon legt een sterke nadruk op zelfredzaamheid en het actief ter discussie stellen van de status quo door nieuwe manieren te vinden om dingen te doen. Processen en structuren die de flexibiliteit, autonomie en management van het team beperken, worden vaak vermeden. Bij het leiding geven aan anderen wordt ernaar gestreefd om een omgeving te creëren waarin het team vrij is om onafhankelijk te denken en hun eigen oordeel te gebruiken. Deze persoon laat mensen weten wat er moet worden bereikt, maar verwacht dat anderen op eigen initiatief met oplossingen voor problemen komen. Anderen zien deze manager mogelijk als een non-conformist.

Situaties worden het liefst door een objectieve bril bekeken en alle relevante informatie wordt eerst overwogen voordat het team wordt aangestuurd. Als manager is deze persoon minder geïnteresseerd in persoonlijke populariteit en meer in praktische resultaten. Aannames van andere mensen worden onderzocht en de uitkomsten van verschillende acties worden zorgvuldig overwogen. Mogelijk geeft diegene de voorkeur aan kleine teams of vertrouwde individuen. Omdat de communicatie niet zo frequent is als bij andere mensen, kan het langer duren om relaties op te bouwen en vertrouwen te wekken bij het team. Als gevolg hiervan vergeet deze persoon soms om het team te motiveren en enthousiasmeren.

Deze persoon bloeit op in een dynamische werkomgeving waar veel dingen tegelijk gebeuren. De managementstijl van deze persoon wordt beïnvloed door een verlangen om vaart te maken en dingen zo snel mogelijk voor elkaar te krijgen. Vaak worden er meerdere projecten tegelijk opgestart en wordt er van het team verwacht dat ze snel reageren. Als manager heeft deze persoon de neiging om snelle en soms impulsieve beslissingen te nemen. Wellicht moet deze persoon het belang leren inzien van het rustiger aan te doen en de tijd nemen om alle gevolgen te overwegen.

Interviewrichtlijnen



Door de assessmentresultaten van Daniella D'Cruz te vergelijken met het functieprofiel voor HRBP, hebben onze gegevens/algoritmes deze vragen aanbevolen als de belangrijkste vragen voor het sollicitatiegesprek. De vragen zijn ook geordend op basis van van hoeveel waarde ze kunnen toevoegen aan een sollicitatiegesprek.

Kan je een voorbeeld geven van een situatie op het werk waarin je misschien niet zo snel handelde als je had kunnen doen?

Het is verstandig deze vraag te stellen omdat je een kandidaat wilt die communicatief is en Daniella D'Cruz scoort veel lager op enkele van de gedragskenmerken die gerelateerd zijn aan dit kenmerk.

Kan je iets vertellen over een moment waarop je te veel projecten hebt aangenomen? Hoe heb je beslist welke projecten prioriteit hadden?

Het is verstandig deze vraag te stellen omdat je een kandidaat wilt die ondersteunend is en Daniella D'Cruz scoort veel lager op enkele van de gedragskenmerken die gerelateerd zijn aan dit kenmerk.

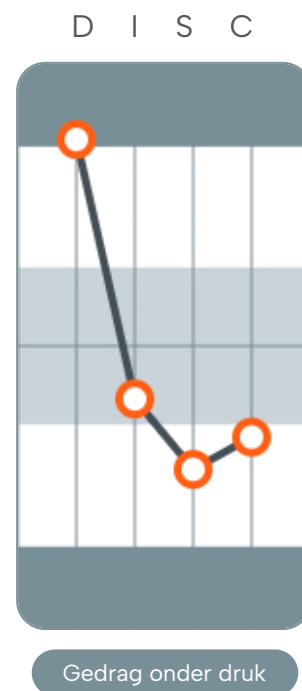
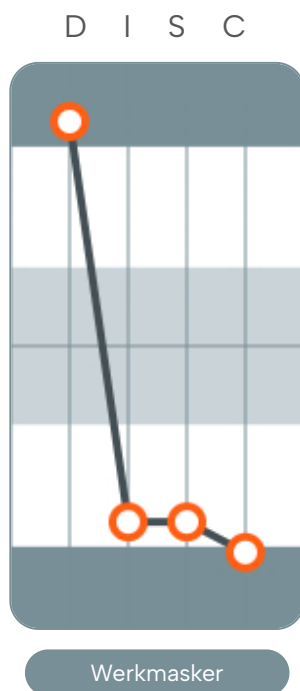
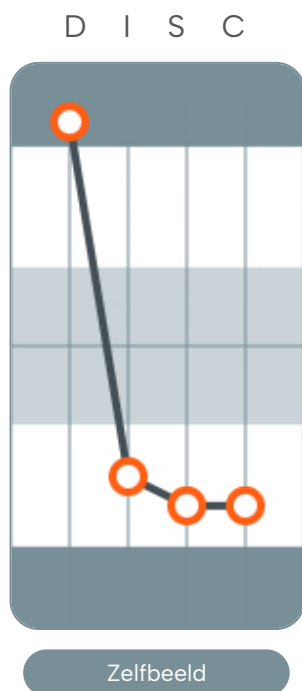
Hoe zorg je ervoor dat je een evenwicht vindt tussen 'actie ondernemen' en ervoor zorgt dat je voldoende informatie hebt verzameld voordat je een besluit neemt?

Het is verstandig deze vraag te stellen omdat je een kandidaat wilt die ondersteunend is en Daniella D'Cruz scoort veel hoger op enkele van de persoonlijkheidskenmerken die gerelateerd zijn aan dit kenmerk.

Hoe denk je dat innovatie of creativiteit kan bijdragen aan deze rol?

Het is verstandig deze vraag te stellen omdat je een kandidaat wilt die innovatief is en Daniella D'Cruz scoort veel lager op enkele van de persoonlijkheidskenmerken die gerelateerd zijn aan dit kenmerk.

Gedragsprofiel



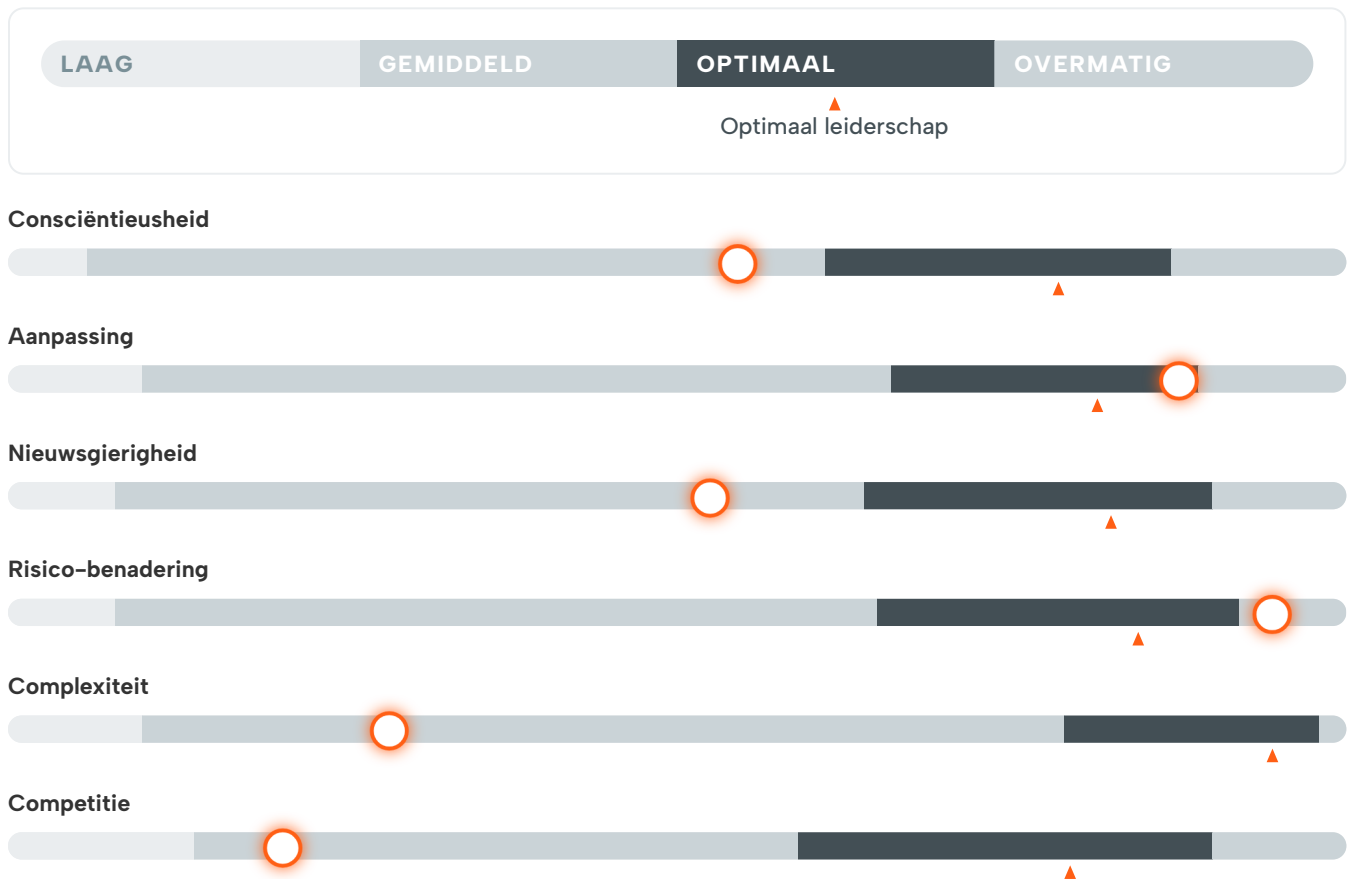
Over het gedragsprofiel

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 zeerste 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	Woordbetekenis	Ruimtelijk Inzicht
Percentiel rangschikking	98	99	94	79	99
Afgerond	63	59	23	37	23
Correct	59	57	23	35	23
Fout	4	2	0	2	0
Aangepaste score	55	56.5	23	34	23



Over fluïde 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 zeerste 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](#).



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>