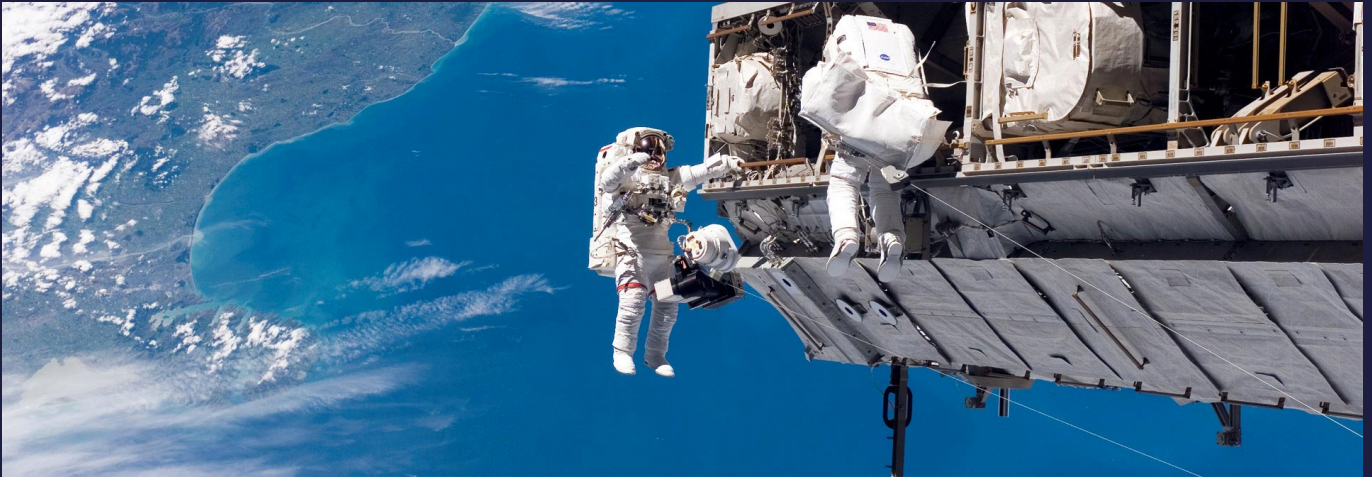




TALENTTESTER
for a perfect match

WWW.TALENTTESTER.BE



"Intelligence plus character - that is the goal of true education"

- Martin Luther King Jr.

Jouw PACS Discovery®-profiel: Persoonlijke Attitude en CommunicatieStijl

Persoon X

08/12/2024

Dit verslag werd geleverd door:

TalentTester

Wat is PACS Discovery®?

De PACS Discovery® Persoonlijkheidsanalyse brengt de belangrijkste gedragskenmerken van mensen overzichtelijk in kaart. PACS staat voor "Persoonlijke Attitude en CommunicatieStijl". Het laat zien waarom mensen doen wat ze doen en hoe ze met elkaar communiceren.

Zo wordt duidelijk waarom sommige mensen weerstand voelen bij verandering, terwijl anderen er net energie van krijgen. Waarom de een spontaan de leiding neemt, terwijl de ander liever observeert en afwacht. Of waarom de een duidelijke richtlijnen wil, terwijl een ander floreert in een lossere en creatieve sfeer.

Met PACS Discovery® ontdek je jouw eigen stijl én begrijp je beter hoe anderen functioneren. Het geeft taal en houvast om met verschillen om te gaan, waardoor samenwerking vlotter loopt en communicatie meer impact krijgt.

WAT BETEKENT PACS?

PACS staat voor Persoonlijke Attitude en Communicatiestijl. Het model beschrijft vier gedragsdimensies die samen een uniek profiel vormen:

- Power (rood) – resultaatgericht en besluitvaardig
- Accuraat (blauw) – gestructureerd en zorgvuldig
- Communicatie (geel) – expressief en enthousiast
- Stabiliteit (groen) – loyaal en verbindend



Wat meet PACS precies?

- P (Power – rood): laat zien hoe iemand problemen oplost en beslissingen neemt.
- A (Accuraat – blauw): toont hoe iemand omgaat met regels, afspraken en procedures die door anderen zijn opgesteld.
- C (Communicatie – geel): meet hoe iemand anderen overtuigt en enthousiasmeert.
- S (Stabiliteit – groen): brengt in kaart hoe iemand omgaat met veranderingen en wisselingen in tempo.

Iedereen heeft alle vier deze gedragsstijlen in zich, maar in verschillende mate. Vaak springen één of twee stijlen eruit als duidelijke voorkeur.

Voorbeelden uit de praktijk:

- Een secretaresse heeft vaak een sterk profiel in S (groen) en A (blauw), wat helpt om gestructureerd, ondersteunend en zorgvuldig te werken.
- Een directeur toont meestal veel P (rood), vaak gecombineerd met A (blauw) of C (geel). Dat maakt dat hij of zij taakgericht is, snel beslissingen durft nemen en tegelijk richting kan geven.

Het PACS-model: de relatie met de omgeving

Het PACS-model maakt niet alleen duidelijk welke gedragsstijl iemand heeft, maar ook hoe die persoon zichzelf ziet in verhouding tot de omgeving.

- A (Accuraat – blauw) en S (Stabiliteit – groen) ervaren hun omgeving vaak als sterker. Ze passen zich sneller aan omdat ze minder controle voelen.
- P (Power – rood) en C (Communicatie – geel) voelen zich juist krachtiger. Ze nemen met meer vertrouwen initiatief en treden assertiever op.
- P en A zien hun omgeving sneller als ongunstig of tegenwerkend, waardoor ze waakzaam of kritisch kunnen reageren.
- C en S ervaren hun omgeving vaker als positief en ondersteunend, waardoor ze makkelijker vertrouwen en zich openstellen.



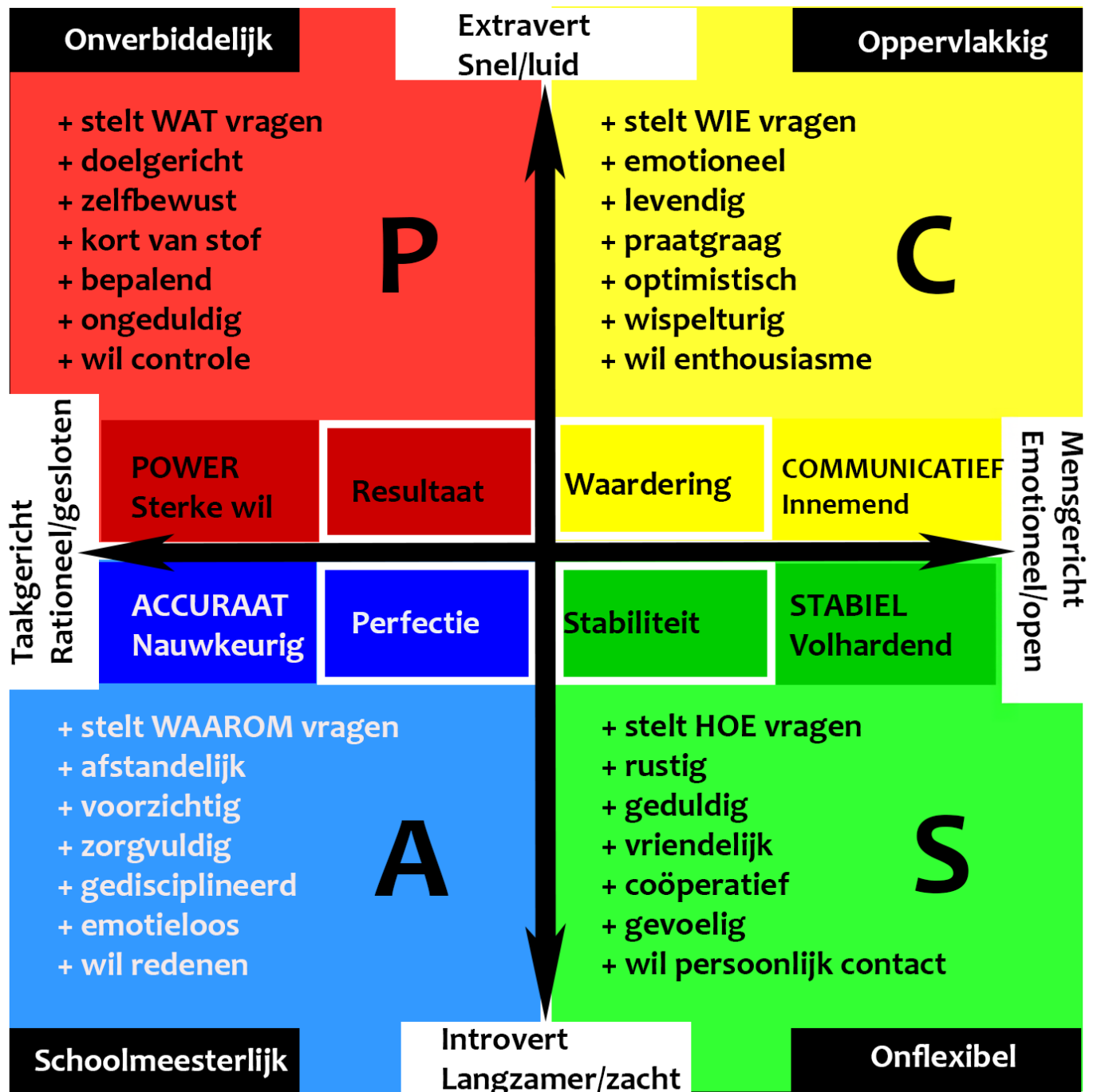
In de illustratie op pagina 4 zie je het PACS-model in gedragsmatig perspectief.

- P (rood) en C (geel) zijn extravert en treden sneller naar buiten.
- A (blauw) en S (groen) zijn introvert en handelen bedachtzamer.
- P en A zijn vooral taakgericht, met focus op logica en resultaat.
- C en S zijn eerder mensgericht, met nadruk op relaties en samenwerking.

Elke stijl heeft ook een eigen drijfveer:

- P (Power – rood): wil vooral resultaat bereiken.
- A (Accuraat – blauw): streeft naar perfectie en nauwkeurigheid.
- C (Communicatie – geel): zoekt waardering en erkenning.
- S (Stabiliteit – groen): verlangt naar stabiliteit en zekerheid.





Overzicht van jouw rapport

Fase 1 – Jouw persoonlijke stijl

In deze eerste fase ligt de focus volledig op jouw unieke gedragsstijl zoals die zichtbaar wordt via de PACS Discovery®. Je start met de PACS-grafiek, die een visueel overzicht geeft van je antwoorden en laat zien hoe jij je gedraagt op de werkvloer. Hou er rekening mee dat dit beeld kan verschillen van je gedrag onder stress (grafiek 2) of hoe jij jezelf ziet op de werkvloer (grafiek 3), die je terugvindt op de laatste pagina van dit verslag.

In deze fase krijg je een beschrijving van de gedragsmatige tendensen die horen bij jouw dominante dimensie. De inzichten die hier worden toegelicht hebben dus enkel betrekking op deze hoofddimensie. De invloed van bijkomende kleuren komt pas later aan bod, omdat die het beeld kunnen versterken of afzwakken.

Fase 2 – Jouw Intensiteitsindex

In dit deel krijg je een reeks kernwoorden die bij jouw profiel horen. Deze woorden beschrijven eigenschappen die typerend zijn voor jouw gedragsstijl. Verder in het rapport worden deze kernwoorden uitgebreid toegelicht.

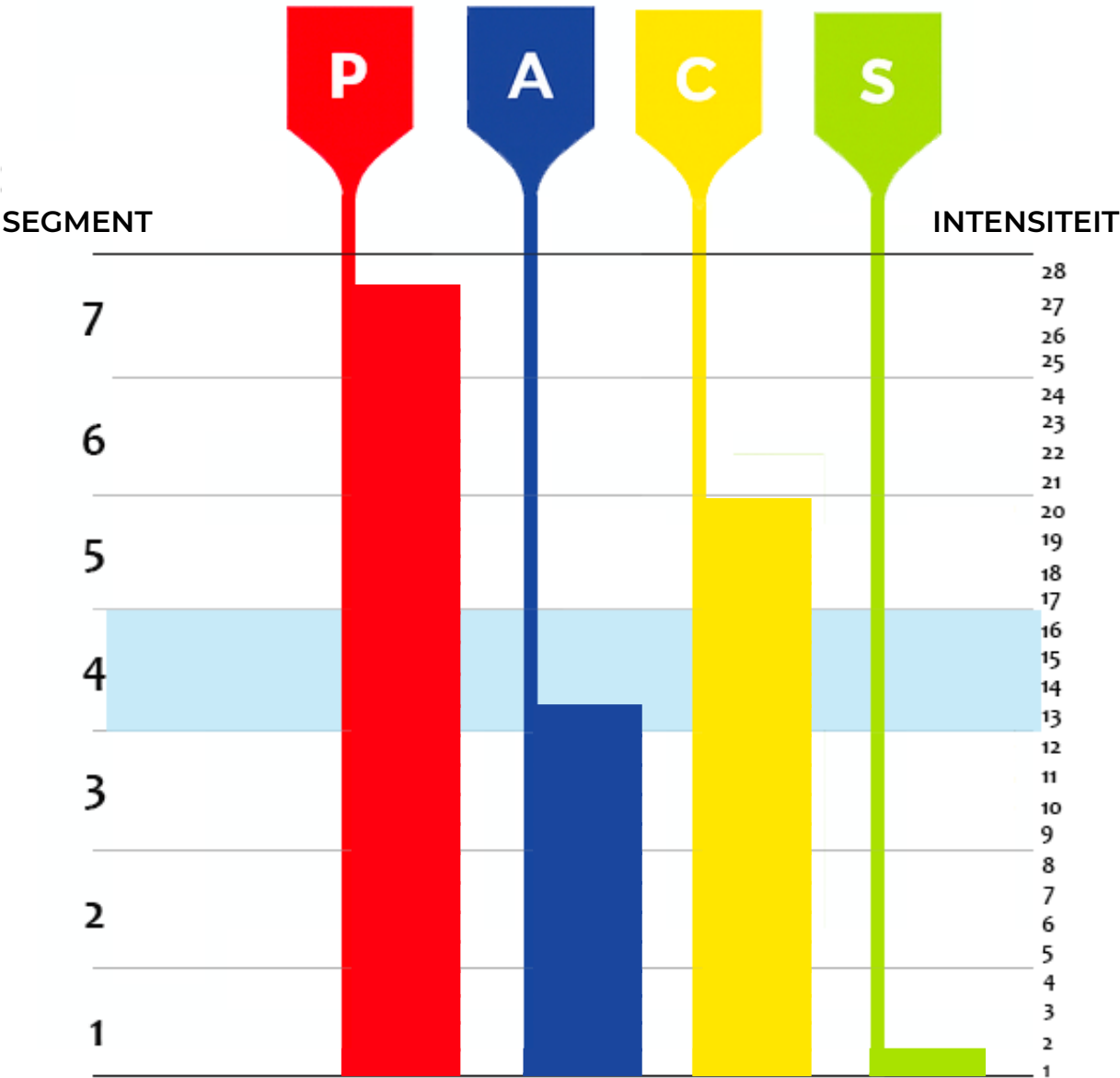
Fase 3 – Het totaalbeeld

Deze fase bundelt de informatie over je gedragsstijl op de werkvloer zoals weergegeven in grafiek 1. Je ziet hoe de vier dimensies – P, A, C en S – samen jouw profiel vormen en welke balans er ontstaat. Als je gedragsstijl onder stress (grafiek 2) hiervan afwijkt, is het belangrijk dat verschil mee te nemen in de interpretatie.

Tot slot

Onthoud bij het lezen: geen enkele dimensie binnen PACS Discovery® is beter of slechter dan een andere. Er zijn geen juiste of foute antwoorden – het verslag weerspiegelt simpelweg jouw persoonlijke manier van reageren op je omgeving.

Hieronder zie je jouw PACS Discovery®-grafiek. Deze toont jouw scores per dimensie en maakt zichtbaar hoe jij je gedraagt op de werkvloer. Zelfbeeld en stressgedrag komen pas later in het rapport aan bod.



GOALGETTER

Fase 1: Jouw hoogste PACS-dimensie

De inzichten die hier worden toegelicht hebben dus enkel betrekking op deze hoofddimensie. De invloed van bijkomende kleuren komt pas later aan bod, omdat die het beeld kunnen versterken of afzwakken.

POWER

Gedragstendensen van deze persoon:

- snel resultaten verkrijgen
- voor actie zorgen
- uitdagingen accepteren
- snel beslissingen nemen
- vraagtekens bij de status quo zetten
- gezag naar zich toetrekken
- moeilijke situaties aanpakken
- problemen oplossen

Deze persoon heeft anderen nodig die:

- de voors en tegens afwegen;
- risico's inschatten
- voorzichtigheid betrachten
- een voorspelbare werkomgeving creëren
- feiten onderzoeken
- overwegen alvorens te beslissen
- de behoefte van anderen onderkennen

Heeft een omgeving nodig met:

- macht en gezag
- prestige en uitdaging
- gelegenheid tot individuele prestaties
- een breed actieveld
- directe antwoorden
- groeikansen
- vrijheid van controle en supervisie
- veel nieuwe en gevarieerde activiteiten

Vergroting van effectiviteit door:

- moeilijke opdrachten
- het besef dat hij/zij anderen nodig heeft
- technieken gebaseerd op praktische ervaring
- af en toe een schokeffect
- identificatie met een groep
- redenen van conclusies te verwoorden
- besef van bestaande sancties
- meer tot rust te komen en meer te ontspannen

Mensen met veel rood zijn extraverte denkers, gedreven door een sterke behoefte aan controle en vooruitgang. Ze hebben een enorme drive en stralen daadkracht uit. Competitief, besluitvaardig en resultaatgericht, brengen ze in een groep vaak energie en zetten ze anderen in beweging. Ze zijn ook creatief in het vinden van oplossingen en durven knopen door te hakken.

Voorkeursomgeving

Ze voelen zich het best in een uitdagende omgeving, waar snelheid, actie en duidelijke doelen centraal staan. Geduld is niet hun sterkste kant: liever vandaag resultaat, dan morgen.

Communicatiestijl

Mensen met veel rood communiceren duidelijk, direct en to the point. Ze verwachten van hun gesprekspartner hetzelfde: geen omwegen, maar een concreet antwoord. Je herkent ze aan hun stevige handdruk en hun oplossingsgerichte aanpak. Ze willen efficiëntie, met een duidelijke focus op wat kan en wat niet.

Taalgebruik

Woorden als oplossingen, opties, mogelijkheden en resultaten spreken hen sterk aan. Ook termen die actie, snelheid en beslissingen benadrukken, sluiten perfect aan bij hun manier van denken en handelen.

Fase 2: Jouw Intensiteitsindex

Je sterke punten maken wie je bent en vormen de basis van je manier van werken en samenwerken. In de vier kolommen hieronder zie je kernwoorden die jouw gedragstijl het best weergeven per dimensie.

P	A	C	S
28 Zelfverzekerd en assertief	28 Streeft naar hoge kwaliteit	28 Uitbundig	28 Volgt graag de groep
27 Rechthout en duidelijk	27 Nauwkeurig	27 Sociaal dier	27 Berustend
26 Gedurfd en ondernemend	26 Zoekt feiten	26 Overredend	26 Toegewijd
25 Leidend en sturend	25 Bemiddelend	25 Impulsief	25 Voorspelbaar
24 Resultaatgericht	24 Houdt van structuur	24 Meevoelend	24 Teamplayer
23 Krachtig	23 Traditioneel	23 Zet zichzelf graag in de kijker	23 Rustig
22 Hakt knopen door	22 Beleefd	22 Vertrouwend	22 Beschermend ingesteld
21 Initiatiefrijk	21 Grondig	21 Impactvol	21 Gelijkmoedig
20 Beslist	20 Rustige denker	20 Vrolijk	20 Gestaag tempo
19 Doelgericht	19 Wil zichzelf verbeteren	19 Plezierig	19 Relaxt
18 Gedecideerd	18 Denkt analytisch	18 Gul	18 Toont weinig gevoelens
17 Strijdlustig	17 Gevoelig voor signalen	17 Stabiel	17 Bewust
16 Snel	16 Volwassen en evenwichtig	16 Uitnodigend	16 Vriendelijk
15 Autonoom	15 Afzijdig	15 Vol zelfvertrouwen	15 Consistent
14 Speelt op zeker	14 Komt op voor zichzelf	14 Overtuigend	14 Flexibel
13 Zelfkritisch	13 Zelfzeker	13 Oplettend en opmerkzaam	13 Communicatief
12 Down-to-earth	12 Sterke eigen mening	12 Onderscheidend	12 Opmerkzaam
11 Bescheiden	11 Vastberaden	11 Overpeinzend	11 Enthousiast
10 Praktisch	10 Zelfstandig denkend	10 Objectief	10 Kritisch
9 Weloverwogen	9 Strikt	9 Denkt gestructureerd	9 Ontevreden
8 Goedhartig	8 Resoluut	8 Gecontroleerd	8 Onstuimig
7 Stabiliteitszoekend	7 Vasthoudend	7 Op de achtergrond	7 Impulsief
6 Conflictmijdend	6 Onafhankelijk in denken	6 Argwanend	6 Kan zich moeilijk stilhouden
5 Zacht	5 Creatief afwijkend	5 Realistisch	5 Veranderingsgezind
4 Kalm	4 Uitdagend	4 Op zichzelf	4 Zoekt verbeteringen
3 Aarzelend	3 Hardnekkig	3 Gereserveerd	3 Ongeremd
2 Vertrouwend op	2 Rechthout-rechtaan	2 Zelfbewust	2 Moeite met status quo
1 Terughoudend	1 Drukt zich scherp uit	1 Gesloten	1 Ondernemend

Op de volgende vier pagina's vind je de toelichting bij de woorden die jouw intensiteitsniveau per PACS Discovery®-dimensie weergeven.

P Dimensie

ZELFVERZEKERD EN ASSERTIEF

Je gaat altijd recht op jouw doel af en laat je niet snel afleiden.

RECHTUIT EN DUIDELIJK

Bij jou weten anderen meteen wat je bedoelt. Je bent recht voor de raap en kunt anderen inspireren om zelf ook meer voor hun mening en ideeën uit te komen. Wanneer je echter te direct bent, kun je anderen kwetsen.

GEDURFD EN ONDERNEMEND

Je neemt graag risico's en wijkt moedig af van de gebaande paden. Dit kan anderen inspireren die ook verandering willen brengen.

LEIDEND EN STUREND

Je bent doelgericht en hakt makkelijk knopen door.

RESULTAATGERICHT

Je oefent heel wat druk uit op jouw collega's om doelstellingen te halen. Dit is positief als er een deadline gehaald moet worden, mits je niet overdrijft en/of te bezig overkomt.

A Dimensie

VOLWASSEN EN EVENWICHTIG

Je komt over als iemand met een rustige en weloverwogen houding, wat vertrouwen wekt bij anderen. Door je volwassen benadering blijf je kalm onder druk, wat bijdraagt aan een stabiele en betrouwbare aanwezigheid.

AFZIJDIG

Je hebt een gereserveerde houding, waardoor je vaak wat afstandelijk overkomt in sociale situaties. Hoewel dit je soms minder benaderbaar maakt, behoud je zo een scherpe focus op je eigen prioriteiten.

KOMT OP VOOR ZICHZELF

Je staat stevig in je schoenen en verdedigt jouw mening krachtig.

ZELFZEKER

Je hebt een stevige zelfzekerheid die maakt dat je keuzes met overtuiging en kracht verdedigt. Soms kan dit anderen imponeren, maar het geeft je een duidelijke, inspirerende aanwezigheid.

STERKE EIGEN MENING

Je bent vastberaden in je ideeën en verdedigt deze met overtuiging, wat een voordeel is wanneer compromissen niet het gewenste resultaat opleveren. Je weet je mening goed over te brengen.

VASTBERADEN

Je werkt door tot je jouw doel en de verwachte resultaten hebt bereikt. Tegenslagen weerhouden je niet. Je gaat vol energie aan de slag. Jij kunt slagen waar anderen opgeven of falen.

ZELFSTANDIG DENKEND

Je gaat je eigen weg en groepsdruk beïnvloedt je nauwelijks. Je neemt graag zelfstandig beslissingen en hakt snel knopen door. Hierdoor loop je echter het risico waardevolle input en ideeën van anderen te missen.

C Dimensie

ZET ZICHZELF GRAAG IN DE KIJKER

Je weet altijd je successen en prestaties duidelijk in de verf te zetten, waardoor je snel opvalt en erkenning krijgt voor je werk. Je neemt vaak initiatief om je resultaten te delen en bent niet bang om in de schijnwerpers te staan.

VERTROUWEND

Je gelooft zonder twijfel in anderen. Je bent positief ingesteld en ziet het beste in iedereen. Kijk echter uit om niet te goed van vertrouwen te zijn.

IMPACTVOL

Je bent iemand die mensen weet te motiveren en te enthousiasmeren. Je straalt energie uit en anderen voelen zich aangetrokken tot jouw ideeën en visie. Op de werkvloer ben je een natuurlijke leider die anderen inspireert om hun beste zelf te zijn.

VROLIJK

Jouw vrolijkheid doet je overal snel thuis voelen en je draagt met plezier bij aan een doel. Wanneer je echter nooit jouw eigen mening uitspreekt uit angst om onaangenaam over te komen, kan dit oppervlakkig overkomen.

PLEZIERIG

Je bent iemand die makkelijk contact legt en graag met anderen samenwerkt, wat je toegankelijk en prettig maakt in de omgang. Je neemt vaak het initiatief om collega's te betrekken en zorgt voor een fijne sfeer op de werkvloer.

GUL

Je toont op de werkvloer een gul en behulpzaam karakter, altijd klaar om collega's te ondersteunen en kennis openlijk te delen. Door jouw vrijgevigheid voelen anderen zich gesteund en gewaardeerd, wat bijdraagt aan een positieve werksfeer.

STABIEL

Je komt rustig en beheerst over, met een uitstraling van zelfvertrouwen en elegantie, ongeacht de situatie. Je blijft kalm onder druk en straalt stabiliteit uit, wat anderen inspireert.

S Dimensie

ZOEKT VERBETERINGEN

Je zoekt actief naar fouten die anderen over het hoofd hebben gezien en kunt met oplossingen komen.

ONGEREMD

Je bent graag in beweging en laat je inspireren. Zo ontstaan jouw beste ideeën. Je zorgt voor een dynamische sfeer terwijl je lastige problemen oplost. Routine kan jouw creativiteit remmen en tot frustratie leiden.

MOEITE MET STATUS QUO

Je bent vaak op zoek naar nieuwe manieren om processen te verbeteren en efficiënter te werken. Deze drang naar verandering kan soms leiden tot frustratie bij collega's die meer gehecht zijn aan gevestigde routines, maar het toont ook je vermogen om innovatief te denken en waardevolle verbeteringen voor te stellen.

ONDERNEMEND

Je neemt voortdurend initiatieven en moedigt anderen aan om bij te dragen aan projecten en teamdoelen. Hoewel je enthousiasme en proactieve houding je tot een aanjager van verandering maken is het belangrijk om rekening te houden met jouw omgeving.

Positionering van het gewenste gedragsprofiel

Op de volgende pagina zie je een overzicht van de 15 meest herkenbare profielpatronen binnen PACS. Deze zijn uitgezet op twee assen die elk een belangrijk aspect van gedrag zichtbaar maken: communicatie en besluitvorming.

De horizontale as (DIRECT / INDIRECT) weerspiegelt het meest zichtbare aspect van ons gedrag: onze manier van communiceren.

Ze toont hoe snel en krachtig iemand zich uitdrukt en is te vergelijken met het gaspedaal: hoe harder je duwt, hoe sneller je gaat.

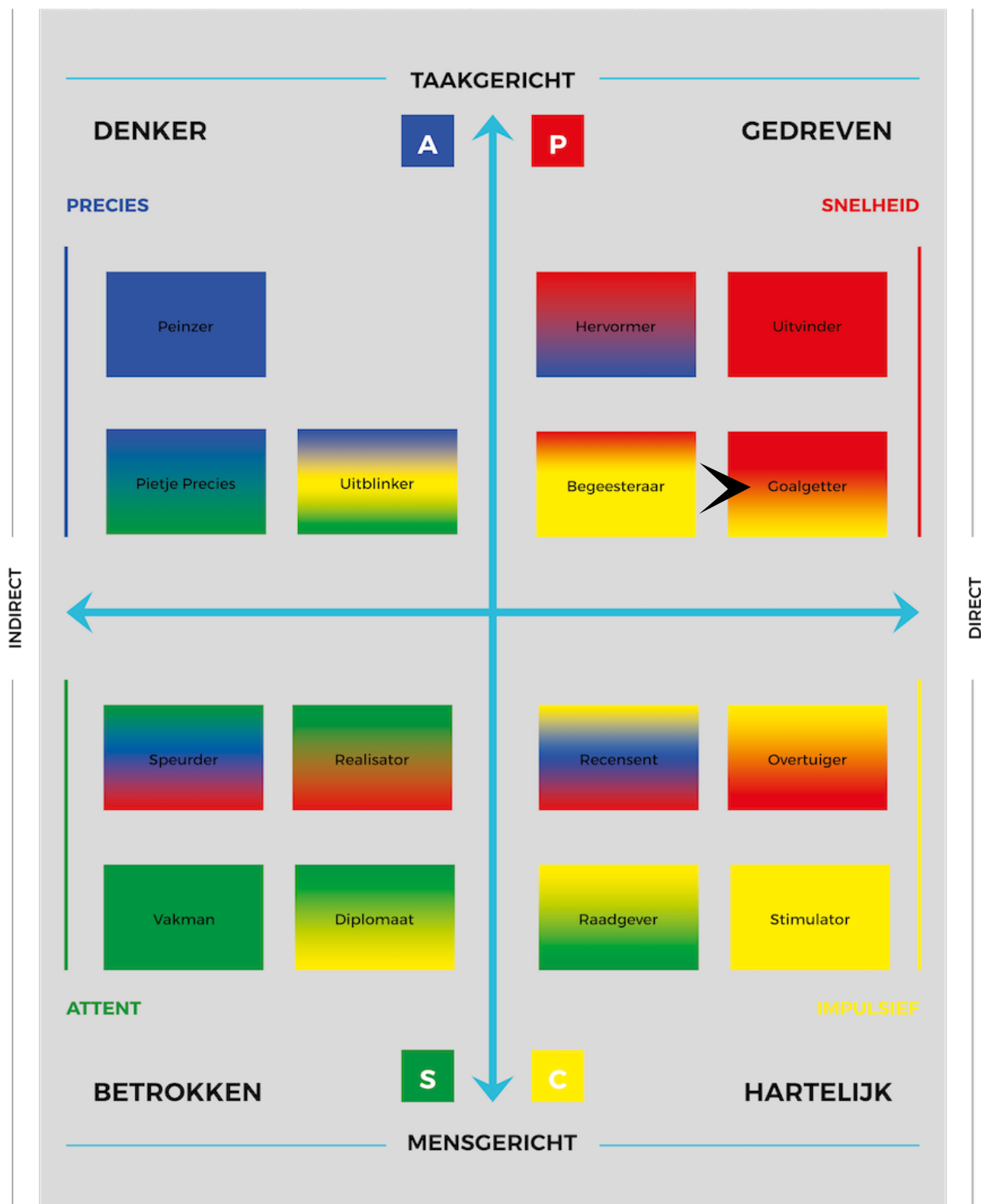
Mensen met een meer directe (extravert) stijl praten vlot over wat ze doen of gedaan hebben, reageren snel, zijn verbaal aanwezig en tonen zich fysiek duidelijk in hun houding en expressie.

Wie eerder indirect (introvert) is, hecht meer belang aan zekerheid, informatie en heldere structuren. Deze personen communiceren bedachtzamer, nemen hun tijd om te reflecteren en antwoorden pas nadat ze de situatie goed hebben overwogen.

De verticale as (TAAKGERICHT / MENSGERICHT) geeft weer waarop je je beslissingen baseert.

Wie meer taakgericht is (controleerend), laat zich leiden door feiten, logica en objectieve argumenten.

Wie eerder mensgericht is (relaterend), neemt beslissingen vanuit gevoel en hecht meer belang aan vertrouwen en verbondenheid met anderen.



Fase 3: Jouw profiel

Met jouw PACS-profiel krijg je een helder beeld van je drijfveren, je stijl en je gedrag in samenwerking. Het toont wat je belangrijk vindt, hoe je anderen beoordeelt en hoe je het liefst communiceert. Je ziet ook hoe je reageert onder druk en waar je effectiviteit nog kan groeien. Zo krijg je niet alleen meer zelfinzicht, maar ook concrete handvatten voor de praktijk.

BELANGRIJK! Lees het profiel samen met de drie grafieken:

- Grafiek 1 – Hoe anderen jou zien op de werkvloer. Je huidige, zichtbare stijl in de context van team, rol en organisatie.
- Grafiek 2 – Je natuurlijke stijl én gedrag onder druk.
 - Zonder sociale invloed: hoe je je gedraagt wanneer je alleen werkt en er geen externe verwachtingen spelen — volledig jezelf.
 - Onder druk: wat er gebeurt wanneer aanpassingen wegvallen door tijdsdruk/conflict. Dit stuk van grafiek 2 wordt wél gezien op de werkvloer (in stressmomenten).
- Grafiek 3 – Hoe je jezelf ziet. Je zelfbeeld: hoe jij je eigen stijl en sterktes nu inschat op de werkvloer.

Belangrijk bij de interpretatie:

- Het tekstprofiel is algemeen. De intensiteit hangt af van hoe hoog of laag je dimensiewaarden staan in de grafieken.
- Verschillen tussen grafiek 1 en 2 zeggen iets over context en (on)benut talent. Gebruik je bepaalde kwaliteiten nu weinig (dus nauwelijks zichtbaar in grafiek 1), maar komen ze wel naar voren in grafiek 2? Beschouw dat als verborgen potentieel/reserve.

Samengevat:

grafiek 1 = zichtbaar nu; grafiek 2 = natuurlijke stijl en onder druk (en dus zichtbaar in stress op de werkvloer); grafiek 3 = zelfbeeld. Gebruik ze samen om het profiel te nuanceren, onbenutte kwaliteiten te herkennen en gerichte acties te bepalen.

GOALGETTER

EMOTIES

eigenwaarde, verbaal sterk aanwezig, kan
individualistisch gedrag vertonen

BEOORDEELT ANDEREN OP

vermogen om taken snel uit te voeren

WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

gedreven, hardnekkig en vasthoudend

ONDER DRUK

kritisch, kortaf, verzet zich tegen teamdeelname, kan
zijn/haar boekje te buiten gaan

ZOU EFFECTIVITEIT KUNNEN VERHOGEN DOOR

beslissingen uit te leggen, andere inzichten en ideeën bij
probleemoplossing te zoeken, oprecht met anderen begaan te
zijn, geduld en bescheidenheid

DOEL

dominantie, sterkte en onafhankelijkheid

BEÏNVLOEDT ANDEREN DOOR

karaktersterkte, doorzettingsvermogen

OVERMATIG GEBRUIK MAKEN VAN

ongeduld, win-verliescompetitie

ANGSTEN

te langzaam werken, over zich heen laten lopen, dat
anderen misbruik van hen maken

Goalgetters stralen zelfvertrouwen uit, wat door sommigen als arrogantie kan overkomen. Ze zoeken actief naar kansen om resultaten te behalen en houden van uitdagende taken, competitieve situaties, unieke opdrachten en 'belangrijke posities'. Ze nemen spontaan verantwoordelijkheid — met de houding 'dat fiks ik wel even' — en zeggen achteraf vaak: 'Ik zei toch dat het zou lukken?' Ze vermijden beperkingen zoals directe controle, tijdrovende details en routinetaken.

Door hun krachtige, directe stijl ontstaan soms fricties. Ze waarderen hun onafhankelijkheid en worden rusteloos in groepsactiviteiten of wanneer teamwerk het tempo vertraagt. Ze denken en handelen snel, zijn ongeduldig en kunnen kortaf zijn voor wie niet mee is in hun tempo. Ze beoordelen anderen vooral op hun vermogen om (snel) resultaten neer te zetten. Tegenslag houdt hen niet tegen; ze nemen de leiding wanneer nodig, ook zonder formele hiërarchie.

COMMUNICATIESTIJL - PROFIEL: GOALGETTER

Mensen met het Goalgetter-profiel communiceren doelgericht, duidelijk en zonder omwegen. Rood is de kernkleur en zorgt voor een directe, assertieve en resultaatgerichte stijl. Geel is neutraal tot licht aanwezig, wat soms zorgt voor extra warmte, optimisme en creativiteit, maar het is nooit de drijvende kracht achter de communicatie.

Groen kan in dit profiel variëren van volledig afwezig (segment 1-2) tot licht aanwezig (segment 5). Bij afwezig groen ligt de nadruk sterk op snelheid, efficiëntie en taakgerichtheid; bij licht aanwezig groen is er iets meer oog voor samenwerking en relationele afstemming.

Blauw is afwezig tot neutraal (segment 1-4) en speelt geen hoofdrol in de communicatie, waardoor structuur en detailgerichtheid enkel zichtbaar worden als het in de grafieken dichter bij segment 4 staat.

Hoe komt communicatie doorgaans over?

De communicatiestijl van een Goalgetter is rechttoe-rechtaan, duidelijk en gedreven.

- Rood zorgt altijd voor directheid en besluitvaardigheid.
- Geel voegt, wanneer licht aanwezig, een vleug energie of overtuigingskracht toe, maar blijft ondersteunend.
- De aanwezigheid van groen bepaalt hoe relationeel de toon is: laag groen maakt de stijl zakelijker en strakker, licht aanwezig groen voegt enige zachtheid toe.

Tips voor vlotte communicatie

Wat werkt goed:

- Helder, beknopt en concreet communiceren.
- Wanneer geel licht aanwezig is, ruimte geven om het creatieve en optimistische aspect te activeren.
- Rekening houden met de mate van groen: bij afwezig groen de focus houden op resultaten, bij licht aanwezig groen ook aandacht geven aan samenwerking.

Wat werkt niet goed:

- Te veel omwegen of overmatige details (zeker bij laag blauw en laag groen).
- Onduidelijke of omslachtige boodschappen.
- Beslissingen onnodig uitstellen, wat kan leiden tot ongeduld.

Samenvatting

Een Goalgetter communiceert met een sterke rode kern, aangevuld met neutraal tot licht aanwezig geel. Groen en blauw spelen een variabele, ondersteunende rol en bepalen vooral hoe warm of gestructureerd de stijl overkomt. Afhankelijk van de grafieken kan de toon variëren van puur resultaatgericht tot iets meer verbindend, maar de focus op duidelijkheid en actie blijft altijd aanwezig.

Grafiek 1 – Algemeen gedrag

Deze grafiek toont hoe jij je doorgaans gedraagt op de werkvloer. Het gaat om het gedrag dat zichtbaar is in de dagelijkse praktijk en dat anderen van jou zien.

Grafiek 2 – Natuurlijk gedrag / stressgedrag

Deze grafiek laat zien hoe je je gedraagt wanneer je volledig jezelf kan zijn, zonder je aan te passen aan de omgeving. Het is ook het gedrag dat naar boven komt onder druk of stress, wanneer je geen energie hebt om je gedrag te sturen. Dit natuurlijke gedrag verandert meestal weinig en weerspiegelt je ware stijl. Alleen ingrijpende gebeurtenissen (bv. verlies, ontslag, scheiding) of een bewuste keuze tot persoonlijke ontwikkeling kunnen dit profiel merkbaar beïnvloeden.

Grafiek 3 – Zelfbeeld

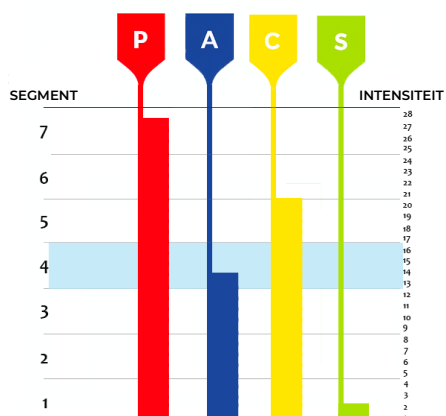
Deze grafiek laat zien hoe jij jezelf ziet op de werkvloer en welk gedrag jij denkt nodig te hebben om je job goed uit te voeren. Het weerspiegelt dus de manier waarop jij je aanpast aan de verwachtingen van je omgeving.

Een belangrijk verschil met grafiek 1: grafiek 1 gaat over het gedrag dat anderen bij jou zien, terwijl grafiek 3 weergeeft welk gedrag jij denkt te moeten tonen en hoe je jezelf ziet op de werkvloer.

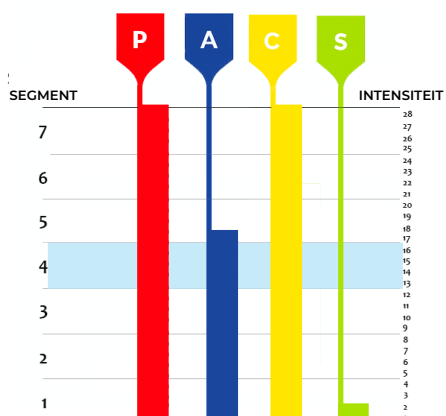
Omdat dit sterk samenhangt met je rol, team en context, kan het zelfbeeld relatief snel veranderen. Denk bijvoorbeeld aan een nieuwe functie, een andere leidinggevende of een gewijzigde teamdynamiek.

Gedragsprofiel voor Persoon X: Goalgetter

Mijn algemeen gedrag op de werkvloer



Mijn gedrag onder stress



Hoe ik mezelf zie in mijn huidige job

