

Dit rapport is opgesteld voor

JOHN Q. PUBLIC

John Q. Public 1

Nederland

BX6396

TB0230

Hieronder worden de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen twee mensen beschreven en welke rol deze spelen in hun onderlinge samenwerking en de samenwerking met anderen. Het aantal bladzijden in deze rapportage kan per persoon verschillen, afhankelijk van het aantal overeenkomsten dan wel het aantal verschillen.

Omgaan met individuen

Bij Omgaan met individuen gaat het om thema's als het Managen van prestatie-problemen en het beoordelen van prestaties, Bewust zijn van gevoelens en behoeften van anderen, Het gebruik van openheid, Omgaan met gevoelige dan wel harde aspecten van het werk.

1. Werken met elkaar en met anderen

1a. **PUBLIC** en **Public 1** hebben dezelfde sterke kanten. Zij:

- zijn direct en open tegen elkaar en tegen andere mensen
- houden een-op-een discussies kort en zakelijk
- hebben over het algemeen geen last van verlegenheid

1b. **PUBLIC** en **Public 1** hebben dezelfde verwachtingen. Zij:

- vinden het prettig wanneer anderen open en direct zijn
- reageren goed op anderen die openhartig en direct zijn
- reageren alleen goed op complimenten wanneer deze echt gemeend zijn

1c. **PUBLIC** en **Public 1** gedragen zich hetzelfde wanneer er niet aan hun verwachtingen wordt voldaan. Zij:

- kunnen te kortaf en te direct worden
- kunnen - zonder het in de gaten te hebben - mensen kwetsen door er in een-op-een discussies geen doekjes om te winden

2. Aanbevelingen

2. Mensen die samenwerken met **PUBLIC** en **Public 1**, moeten eraan denken:

- om het te houden bij de zaak waar het om gaat en bijzaken te vermijden
- om snel terzake te komen zonder inleidende beleefdheden
- dat zij liever direct benaderd willen worden dan "om de hete brei heendraaien"

Dit rapport is opgesteld voor

JOHN Q. PUBLIC

John Q. Public 1

Nederland

BX6396

TB0230

Hieronder worden de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen twee mensen beschreven en welke rol deze spelen in hun onderlinge samenwerking en de samenwerking met anderen. Het aantal bladzijden in deze rapportage kan per persoon verschillen, afhankelijk van het aantal overeenkomsten dan wel het aantal verschillen.

Omgaan met mensen in groepen

Bij Omgaan met mensen in groepen gaat het om thema's als Sociaal enthousiasme, participeren in groepsbijekomsten, Openen communicatie, Gemakkelijk optreden in groepen, Spontaniteit

1. Werken met elkaar en met anderen

1a. **PUBLIC** en **Public 1** hebben verschillende sterke kanten.

PUBLIC werkt goed alleen en geeft de voorkeur aan individuele contacten, terwijl **Public 1** gemakkelijker contacten legt met meerdere mensen en met mensen in groepen.

1b. **PUBLIC** en **Public 1** hebben dezelfde verwachtingen. Zij:

- hebben het nodig om enige tijd alleen of in kleine groepjes te werken
- niet teveel sociale verplichtingen werkt goed voor hen
- kunnen hun "batterij weer opladen" door alleen te zijn

1c. **PUBLIC** en **Public 1** gedragen zich hetzelfde wanneer er niet aan hun verwachtingen wordt voldaan. Zij:

- kunnen de groepsdynamiek onderschatten en zich gaan terugtrekken
- kunnen weigeren om verder deel te nemen aan groepsactiviteiten ook al is dat niet gepast

2. Aanbevelingen

2. Mensen die samenwerken met **PUBLIC** en **Public 1**, moeten eraan denken:

- om zaken zo min mogelijk in groepsverband aan de orde te stellen wanneer dat mogelijk is
- om met **PUBLIC** veel een-op-een of in kleine groepen zaken te bespreken
- dat een een-op-een discussie over zaken te verkiezen is boven een groepsdiscussie

Dit rapport is opgesteld voor

JOHN Q. PUBLIC

John Q. Public 1

Nederland

BX6396

TB0230

Hieronder worden de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen twee mensen beschreven en welke rol deze spelen in hun onderlinge samenwerking en de samenwerking met anderen. Het aantal bladzijden in deze rapportage kan per persoon verschillen, afhankelijk van het aantal overeenkomsten dan wel het aantal verschillen.

Plannen en Organiseren

Bij Plannen en Organiseren gaat het om thema's als Effectief vergaderen, Helderheid bij delegatie, Project- en timemanagement, Volgen en handhaven van systemen en procedures

1. Werken met elkaar en met anderen

- 1a. Er zijn geen belangrijke overeenkomsten of verschillen in de sterke kanten van **PUBLIC** en **Public 1**
- 1b. Er zijn geen belangrijke overeenkomsten of verschillen in de verwachtingen van **PUBLIC** en **Public 1**
- 1c. Er zijn geen belangrijke overeenkomsten en verschillen in het minder productieve gedrag dat **PUBLIC** en **Public 1** vertonen wanneer er niet aan hun verwachtingen wordt voldaan

2. Aanbevelingen

2a. Bij het samenwerken met **Public 1** moet **PUBLIC** eraan denken:

- om globale - en geen strakke - aanwijzingen te geven wanneer dat mogelijk is
- om formele procedures tot een minimum te beperken en informele manieren toe te staan om aan gegevens te komen
- dat het geven van globale suggesties beter werkt dan met regels controle uit te oefenen

2b. Bij het samenwerken met **PUBLIC** moet **Public 1** eraan denken:

- om een evenwicht te bieden tussen gestructureerde leiding en algemene richtlijnen
- om zowel onnodige regels als vage procedures te vermijden
- dat **PUBLIC** niet verwacht dat er strenge regels als grens dienen maar ook geen totale structuurloosheid wil

Dit rapport is opgesteld voor

JOHN Q. PUBLIC

John Q. Public 1

Nederland

BX6396

TB0230

Hieronder worden de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen twee mensen beschreven en welke rol deze spelen in hun onderlinge samenwerking en de samenwerking met anderen. Het aantal bladzijden in deze rapportage kan per persoon verschillen, afhankelijk van het aantal overeenkomsten dan wel het aantal verschillen.

Aansturen en Controleren

Bij Ansturen en Controleren gaat het om thema's als Samenwerking, Conflicthantering, Gezagsuitoefening, Luistervaardigheden, Open staan voor ideeën van anderen, Nadruk op delegatie

1. Werken met elkaar en met anderen

1a. **PUBLIC** en **Public 1** hebben verschillende sterke kanten.

Public 1 is over het algemeen vriendelijk en niet-stellend, en is geneigd eerder suggesties te geven dan opdrachten; **PUBLIC** daarentegen is assertiever en vindt het gemakkelijk om anderen te vertellen wat ze moeten doen

1b. Er zijn geen belangrijke overeenkomsten of verschillen in de verwachtingen van **PUBLIC** en **Public 1**

1c. Er zijn geen belangrijke overeenkomsten en verschillen in het minder productieve gedrag dat **PUBLIC** en **Public 1** vertonen wanneer er niet aan hun verwachtingen wordt voldaan

2. Aanbevelingen

2a. Bij het samenwerken met **PUBLIC** moet **Public 1** eraan denken:

- dat het voor **PUBLIC** belangrijk is te weten wie de leiding heeft
- om stellend te zijn bij het geven van opdrachten
- dat een stevige en directieve benadering beter werkt dan een voorzichtige en vriendelijke manier

2b. Bij het samenwerken met **Public 1** moet **PUBLIC** eraan denken:

- dat voor **Public 1** een evenwicht tussen stevigheid en voorzichtigheid goed werkt
- dat teveel dominantie of teveel voorzichtigheid niet werkt
- dat **Public 1** niet verwacht om alsmear directief benaderd te worden maar ook niet alsmear non-directief benaderd wil worden

Dit rapport is opgesteld voor

JOHN Q. PUBLIC

John Q. Public 1

Nederland

BX6396

TB0230

Hieronder worden de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen twee mensen beschreven en welke rol deze spelen in hun onderlinge samenwerking en de samenwerking met anderen. Het aantal bladzijden in deze rapportage kan per persoon verschillen, afhankelijk van het aantal overeenkomsten dan wel het aantal verschillen.

Omgaan met Beloningen

Bij Omgaan met Beloningen gaat het om thema's als Winnen van directe concrete beloningen, Winnen van immateriële beloningen, Risico nemen op de werkplek, Veiligheid en zekerheid zoeken, Gemakkelijk onderhandelen voor eigen belang, Gemakkelijk onderhandelen voor het algemeen belang

1. Werken met elkaar en met anderen

1a. **PUBLIC** en **Public 1** hebben verschillende sterke kanten.

Public 1 kan idealistisch, goed van vertrouwen en een "teampayer" zijn, terwijl **PUBLIC** competitiever is ingesteld en meer let op concrete beloningen.

1b. **PUBLIC** en **Public 1** hebben dezelfde verwachtingen. Zij:

- functioneren goed in een omgeving waarin dienstverlening belangrijker is dan de verdiensten
- willen dat hun werk zinvol is en ook winstgevend
- worden gemotiveerd door idealen en immateriële beloningen

1c. **PUBLIC** en **Public 1** gedragen zich verschillend wanneer er niet aan hun verwachtingen wordt voldaan.

Public 1 kan te idealistisch en onpraktisch worden. **PUBLIC** daarentegen kan anderen gaan wantrouwen en zichzelf tezeer beschermen.

2. Aanbevelingen

2. Mensen die samenwerken met **PUBLIC** en **Public 1**, moeten eraan denken:

- om de nadruk te leggen op immateriële winst en algemene beloningen
- om het accent te leggen op het team in plaats van individueel te belonen
- dat discussies gebaseerd op het algemeen belang beter werken dan discussies waarbij individuele financiële winst benadrukt wordt

Dit rapport is opgesteld voor

JOHN Q. PUBLIC

John Q. Public 1

Nederland

BX6396

TB0230

Hieronder worden de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen twee mensen beschreven en welke rol deze spelen in hun onderlinge samenwerking en de samenwerking met anderen. Het aantal bladzijden in deze rapportage kan per persoon verschillen, afhankelijk van het aantal overeenkomsten dan wel het aantal verschillen.

Tempo van Handelen

Bij Tempo van Handelen gaat het om zaken als Snelheid van besluitvorming, Evenwicht tussen denken en doen, Competitie versus lange termijn resultaten, Geduld bij plannen en timing

1. Werken met elkaar en met anderen

1a. **PUBLIC** en **Public 1** hebben verschillende sterke kanten.

Public 1 kan reflectief zijn en efficiënt gebruik maken van iemands energie terwijl **PUBLIC** meer gericht is op onmiddellijke directe actie.

1b. Er zijn geen belangrijke overeenkomsten of verschillen in de verwachtingen van **PUBLIC** en **Public 1**

1c. Er zijn geen belangrijke overeenkomsten en verschillen in het minder productieve gedrag dat **PUBLIC** en **Public 1** vertonen wanneer er niet aan hun verwachtingen wordt voldaan

2. Aanbevelingen

2. Mensen die samenwerken met **PUBLIC** en **Public 1**, moeten eraan denken:

- om hen een combinatie aan te bieden van actie en de mogelijkheid om eerst na te denken en dan in actie te komen
- dat teveel actiedruk vermeden moet worden evenals lange perioden van nietsdoen
- dat zowel **PUBLIC** als **Public 1** geen intensieve werkdruk verwachten maar ook geen overdreven tijd voor reflectie nodig hebben

Dit rapport is opgesteld voor

JOHN Q. PUBLIC

John Q. Public 1

Nederland

BX6396

TB0230

Hieronder worden de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen twee mensen beschreven en welke rol deze spelen in hun onderlinge samenwerking en de samenwerking met anderen. Het aantal bladzijden in deze rapportage kan per persoon verschillen, afhankelijk van het aantal overeenkomsten dan wel het aantal verschillen.

Evenwicht tussen Zelf en Anderen

Bij Evenwicht tussen Zelf en Anderen gaat het om zaken als De mate van commitment aan het werk, Risico lopen, Creëren van geloofwaardigheid, Doelen stellen en realiseren

1. Werken met elkaar en met anderen

1a. **PUBLIC** en **Public 1** hebben dezelfde sterke kanten. Zij:

- accepteren vanzelfsprekend moeilijke uitdagingen
- willen altijd het beste van zichzelf geven
- zijn veeleisend naar zichzelf en naar anderen

1b. **PUBLIC** en **Public 1** hebben dezelfde verwachtingen. Zij:

- vinden veeleisende doelstellingen een beloning op zich
- worden gemotiveerd door hoge verwachtingen van anderen
- reageren goed op nieuwe uitdagingen

1c. **PUBLIC** en **Public 1** gedragen zich hetzelfde wanneer er niet aan hun verwachtingen wordt voldaan. Zij:

- kunnen gemakkelijk onrealistische doelstellingen accepteren
- kunnen zichzelf gemakkelijk de schuld geven van problemen die zich voordoen, zelfs als ze er niet verantwoordelijk voor zijn

2. Aanbevelingen

2. Mensen die samenwerken met **PUBLIC** en **Public 1**, moeten eraan denken:

- om veeleisende doelstellingen te formuleren maar goed in de gaten te houden dat zij geen onrealistische eisen aan zichzelf gaan stellen
- om ze te bemoedigen bij het vergroten van hun doelstellingen
- dat het beter is om ze te wijzen om hun concreet behaalde resultaten dan ze in het algemeen te prijzen

Dit rapport is opgesteld voor

JOHN Q. PUBLIC

John Q. Public 1

Nederland

BX6396

TB0230

Hieronder worden de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen twee mensen beschreven en welke rol deze spelen in hun onderlinge samenwerking en de samenwerking met anderen. Het aantal bladzijden in deze rapportage kan per persoon verschillen, afhankelijk van het aantal overeenkomsten dan wel het aantal verschillen.

Emotionele expressiviteit

Bij Emotionele Expressiviteit gaat het om zaken als Competitie versus Idealisme, Pragmatische versus creatieve ideeën, Inhouden versus uiten van enthousiasme

1. Werken met elkaar en met anderen

1a. **PUBLIC** en **Public 1** hebben dezelfde sterke kanten. Zij:

- hebben oog voor de subjectieve kant
- begrijpen hoe emoties iemand kunnen beïnvloeden
- kunnen gemakkelijk over gevoelens praten

1b. **PUBLIC** en **Public 1** hebben dezelfde verwachtingen. Zij:

- reageren goed op subjectieve ondersteuning
- willen dat er met hun emoties rekening gehouden wordt
- hebben het nodig om te praten over hoe zij zich voelen

1c. **PUBLIC** en **Public 1** gedragen zich hetzelfde wanneer er niet aan hun verwachtingen wordt voldaan. Zij:

- kan overstuur raken, zelfs somber
- kan emoties op een overdreven manier alles laten bepalen

2. Aanbevelingen

2. Mensen die samenwerken met **PUBLIC** en **Public 1**, moeten eraan denken:

- om tijdens discussies tijd in te bouwen voor het uiten van emoties
- om discussie te stimuleren over de emotionele aspecten van bepaalde problemen
- dat praten over gevoelens te verkiezen is boven het te sterk benadrukken van de feiten

Dit rapport is opgesteld voor

JOHN Q. PUBLIC

John Q. Public 1

Nederland

BX6396

TB0230

Hieronder worden de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen twee mensen beschreven en welke rol deze spelen in hun onderlinge samenwerking en de samenwerking met anderen. Het aantal bladzijden in deze rapportage kan per persoon verschillen, afhankelijk van het aantal overeenkomsten dan wel het aantal verschillen.

Fysieke en Mentale Rusteloosheid

Bij Fysieke en Mentale Rusteloosheid gaat het om zaken als Het gemak bij het stellen van prioriteiten, Geduld bij onderbrekingen, Flexibiliteit bij het accepteren van opgelegde veranderingen

1. Werken met elkaar en met anderen

1a. **PUBLIC** en **Public 1** hebben verschillende sterke kanten.

Public 1 is het liefst bezig met 1 taak tegelijk en raakt niet snel afgeleid, terwijl **PUBLIC** graag aan verschillende taken tegelijkertijd werkt en graag afwisseling aanbrengt.

1b. **PUBLIC** en **Public 1** hebben dezelfde verwachtingen. Zij:

- willen zich kunnen voorbereiden op wisseling van activiteiten
- functioneren goed in een omgeving waarin geconcentreerd gewerkt kan worden
- willen zo min mogelijk onverwachte verstoringen

1c. **PUBLIC** en **Public 1** gedragen zich verschillend wanneer er niet aan hun verwachtingen wordt voldaan.

Public 1 kan te veel weerstand bieden bij noodzakelijke veranderingen en kan star worden. **PUBLIC** daarentegen kan te gemakkelijk worden afgeleid en kan onrealistische verwachtingen hebben over de snelheid van gedragsverandering.

2. Aanbevelingen

2. Mensen die samenwerken met **PUBLIC** en **Public 1**, moeten eraan denken:

- dat het beter is hen bij de discussie te betrekken wanneer werkgewoonten moeten veranderen dan deze eenzijdig op te leggen
- om veranderingen in het proces tot een minimum te beperken en ze tijdig te waarschuwen wanneer verandering van routines en gedrag noodzakelijk wordt
- om hen zonder onderbrekingen geconcentreerd aan een taak te laten werken

Dit rapport is opgesteld voor

JOHN Q. PUBLIC

John Q. Public 1

Nederland

BX6396

TB0230

Hieronder worden de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen twee mensen beschreven en welke rol deze spelen in hun onderlinge samenwerking en de samenwerking met anderen. Het aantal bladzijden in deze rapportage kan per persoon verschillen, afhankelijk van het aantal overeenkomsten dan wel het aantal verschillen.

Persoonlijke onafhankelijkheid

Bij Persoonlijke onafhankelijkheid gaat het om zaken als Conformeren aan en samenwerken met een team, Bereidheid tot het nemen van initiatief, Weerstand tegen sociale conventies en bedrijfsconventies

1. Werken met elkaar en met anderen

1a. **PUBLIC** en **Public 1** hebben verschillende sterke kanten.

Public 1 is over het algemeen behoudend en vindt conventies belangrijker dan spontaniteit, terwijl **PUBLIC** vaak spontaan en onconventioneel overkomt.

1b. **PUBLIC** en **Public 1** hebben dezelfde verwachtingen. Zij:

- geven de voorkeur aan zoveel mogelijk vrijheid van controle van buitenaf
- worden gestimuleerd door een onorthodoxe omgeving
- reageren goed op de mogelijkheid om af te mogen wijken van de heersende cultuur

1c. **PUBLIC** en **Public 1** gedragen zich hetzelfde wanneer er niet aan hun verwachtingen wordt voldaan. Zij:

- kunnen de gedachten en gevoelens van meer conventionele mensen moeilijk begrijpen
- kunnen zich anders gaan gedragen, alleen om het anderszijn

2. Aanbevelingen

2. Mensen die samenwerken met **PUBLIC** en **Public 1**, moeten eraan denken:

- om zoveel mogelijk onconventionele oplossingen en gelegenheden te bieden
- om zoveel mogelijk onafhankelijk denken en handelen te stimuleren
- dat het zoeken naar onconventionele oplossingen effectiever zal zijn dan het volgen van bekende strategieën

Dit rapport is opgesteld voor

JOHN Q. PUBLIC

John Q. Public 1

Nederland

BX6396

TB0230

Hieronder worden de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen twee mensen beschreven en welke rol deze spelen in hun onderlinge samenwerking en de samenwerking met anderen. Het aantal bladzijden in deze rapportage kan per persoon verschillen, afhankelijk van het aantal overeenkomsten dan wel het aantal verschillen.

Proces van Besluitvorming

Bij Proces van Besluitvorming gaat het om zaken als Tempo van besluitvorming, Risico durven lopen, Standvastigheid in standpunten

1. Werken met elkaar en met anderen

- 1a. Er zijn geen belangrijke overeenkomsten of verschillen in de sterke kanten van **PUBLIC** en **Public 1**
- 1b. Er zijn geen belangrijke overeenkomsten of verschillen in de verwachtingen van **PUBLIC** en **Public 1**
- 1c. Er zijn geen belangrijke overeenkomsten en verschillen in het minder productieve gedrag dat **PUBLIC** en **Public 1** vertonen wanneer er niet aan hun verwachtingen wordt voldaan

2. Aanbevelingen

2a. Bij het samenwerken met **PUBLIC** moet **Public 1** eraan denken:

- om voldoende tijd te geven voor beslissingen, vooral als het om moeilijke of complexe zaken gaat
- om veel alternatieven te bieden, dat is beter dan "ja-nee" beslissingen te moeten nemen
- dat tijd nemen om te helpen de verschillende opties te doordenken beter is dan te proberen een snelle beslissing te forceren

2b. Bij het samenwerken met **Public 1** moet **PUBLIC** eraan denken:

- om een evenwicht te vinden tussen het bieden van zwart-wit dan wel dubbelzinnige scenario's
- om zowel onstuimigheid als over-analyse te vermijden
- dat **Public 1** verwacht en ook wil dat besluiten simpel dan wel complex benaderd worden, afhankelijk van de omstandigheden