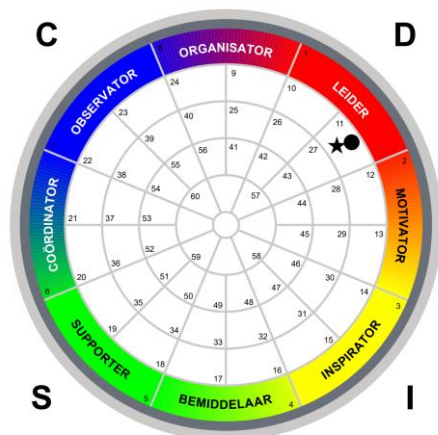


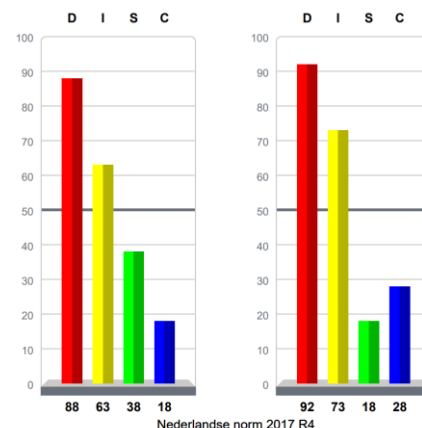
GEDRAG

(wat laat ik zien/hoe ervaren anderen mij)

Basisstijl en RESPONSTIJL (ALGEMEEN)

Responsstijl: ★ (11) MOTIVERENDE LEIDER
 Basisstijl: ● (11) MOTIVERENDE LEIDER

In de tweede ring van het wiel vinden we de mensen die de mogelijkheid hebben zich enigszins aan te passen aan andere gedragsstijlen.



BASISSTIJL ↔ RESPONSTIJL

Rode gedragsstijl <i>Basis</i>		Rode gedragsstijl <i>Respons</i>		Gele gedragsstijl <i>Basis</i>		Gele gedragsstijl <i>Respons</i>	
Victoria heeft de neiging problemen en uitdagingen op een veeleisende, gedreven manier te benaderen. Zij is eigenzinnig in haar aanpak en zeer doelgericht. Victoria zal problemen snel aanpakken en houdt van een positie waarin zij autoriteit kan uitoefenen. Zij wordt graag uitgedaagd steeds haar grenzen te verleggen.		Victoria geeft niet de indruk dat zij haar wijze van probleembenadering en omgang met uitdagingen in haar huidige omgeving moet aanpassen.		Victoria is enthousiast over haar vaardigheid anderen te beïnvloeden. Zij prefereert een omgeving waarin zij de kans krijgt met veel verschillende mensen om te gaan. Victoria is goed van vertrouwen en wil ook graag dat anderen haar vertrouwen.		Victoria toont geen noodzaak om haar wijze van overtuigen te veranderen. Victoria ervaart haar basisstijl als datgene wat de omgeving nodig heeft.	
Groene gedragsstijl <i>Basis</i>		Groene gedragsstijl <i>Respons</i>		Blauwe gedragsstijl <i>Basis</i>		Blauwe gedragsstijl <i>Respons</i>	
Victoria is gericht op afwisseling en wil graag snel van activiteit kunnen wisselen. Zij toont doorgaans een sterk gevoel voor urgentie. Victoria zal veranderingen initiëren, ook al is het puur voor de afwisseling		Victoria heeft behoefte aan mobiliteit en een hekel aan routine. Zij is graag betrokken bij verschillende projecten tegelijkertijd en is goed in staat van het ene naar het andere project over te schakelen.		Victoria is onafhankelijk en floreert in een omgeving waar zeer weinig beperkingen gelden. Zij zal regels volgen zolang zij het gevoel heeft dat dit haar regels zijn. Zij komt in opstand tegen regels die opgesteld zijn door anderen en wil invloed uitoefenen op bestaande beperkingen.		Wanneer de basisstijl van Victoria wordt vergeleken met haar responsstijl, komt het beeld behoorlijk overeen. Victoria heeft niet de indruk dat zij haar gedragsstijl op dit punt wezenlijk hoeft aan te passen in reactie op haar omgeving.	

WAARDE VOOR DE ORGANISATIE	IDEALE WERKOMGEVING
<p>Victoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brengt de status-quo ter sprake. - Beweegt zich makkelijk tussen mensen. - Is prestatiegericht. - Kijkt vooruit en is toekomstgericht. - Kent weinig saaie momenten. - Is vasthoudend. - Is in staat veel activiteiten tegelijk uit te voeren. - Is in staat het tempo snel en vaak te veranderen. - Is spontaan. 	<p>Victoria zal een (nog) grotere betrokkenheid ervaren en (nog) productiever kunnen zijn als de werkomgeving voldoet aan het algemene beeld dat hieronder wordt geschetst:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een omgeving die openstaat voor nieuwe, originele, frisse ideeën om problemen op te lossen of beslissingen te nemen. - Waardering en respect voor haar vermogen om de status quo aan te pakken om resultaat te boeken. - Ruimte en vrijheid om bestaande methoden ter discussie te stellen, te wijzigen of te vervangen. - Een omgeving waar de wensen en behoeften van degenen die hard werken voor het resultaat, serieus worden genomen. - Een daadkrachtig team waarin individuele teamleden worden gerespecteerd om hun talenten en bijdragen. - Vrijheid om de eigen kwaliteiten en talenten naar eigen inzicht in te zetten. - Kansen om zich te profileren door uitdagingen aan te gaan. - Een management team dat waardering heeft voor mensen die risico's durven te nemen. - Een omgeving waar competitie en winnen geen vieze woorden zijn. - De ruimte om op een originele, niet alledaagse of creatieve manier om te gaan met uitdagingen en naar doelen toe te werken. - De vrijheid om het eigen kantoor of dat van het team naar persoonlijke smaak in te richten. - Een omgeving die wel resultaat gedreven is maar waar de sfeer harmonieus is.
WEL DOEN BIJ VICTORIA	NIET DOEN BIJ VICTORIA
<ul style="list-style-type: none"> - Onderschrijf de resultaten, niet de persoon, wanneer je het met haar eens bent. - Toon begrip voor haar matige luistervaardigheden. - Wees goed voorbereid, zet alle wensen, doelstellingen en ondersteunende informatie voor haar op een rij. - Stel je losjes en informeel op; laat ruimte voor spontaniteit. - Beloon haar voor haar betrokkenheid. - Gebruik haar jargon. - Kijk naar haar lichaamstaal; wees alert op tekenen van ongeduld of afkeuring. - Controleer of de boodschap is overgekomen. - Zorg dat je niet wordt gestoord tijdens het gesprek om de concentratie te bevorderen. - Geef ondersteunende methodieken om te volgen. - Stel specifieke (bij voorkeur 'wat?') vragen. - Blijf zakelijk; laat haar besluiten of zij een algemeen gesprek wil voeren. - Presenteer de feiten in een logische volgorde: plan je presentatie op een efficiënte manier. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aannemen dat zij heeft gehoord wat je hebt gezegd. - Verstoord raken door haar vrijpostigheid. - Op de persoon spelen als er onenigheid is. - Retorische of zinloze vragen stellen. - Overbodige informatie geven. - Dingen vergeten of verliezen, ongeorganiseerd of rommelig zijn, verward zijn of haar aandacht van de zaken afleiden. - Haar proberen te overtuigen met argumenten in de 'persoonlijke' sfeer. - Vergeten ergens op terug te komen. - Zeuren of haar tijd verdoen. - Haar van onderwerp laten veranderen voordat u gezegd heeft wat u wilde zeggen. - Overeenstemming benadrukken met "ik sta aan jouw kant".

ZELFBEELD / HOE ANDEREN VICTORIA ERVAREN

Victoria ziet zichzelf meestal als:

- Pionier
- Assertief
- Competitief
- Zelfverzekerd
- Positief
- Winnaar

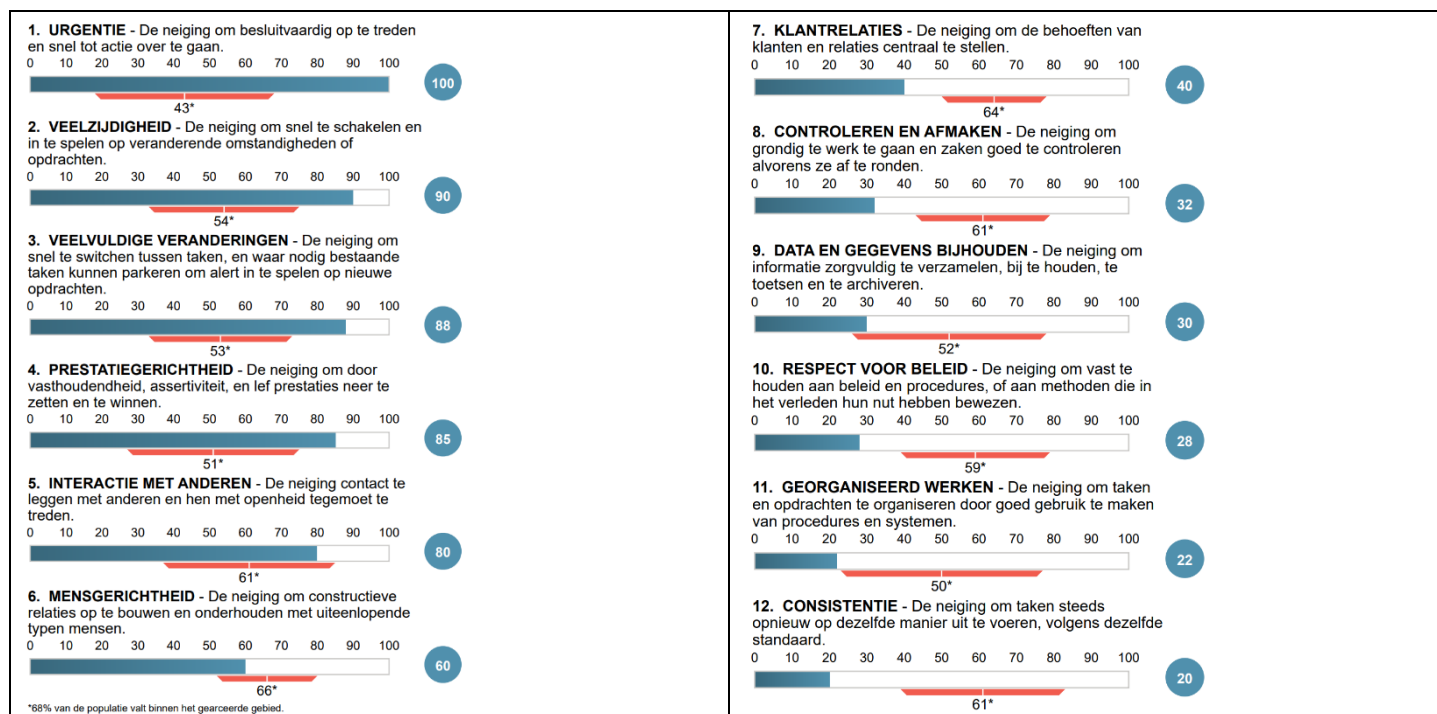
Bij gematigde druk/
inspanning/vermoeidheid kunnen
anderen Victoria ervaren als:

- Veeleisend
- Onrustig
- Egocentrisch
- Agressief

Onder (zeer) hoge druk/
spanning of
vermoeidheid kunnen anderen Victoria
ervaren als:

- Kwetsend
- Overheersend
- Eigenmachtig
- Eigenwijs

GRAFISCH GEDRAGSPROFIEL



AANDACHTSPUNTEN VOOR ONTWIKKELING

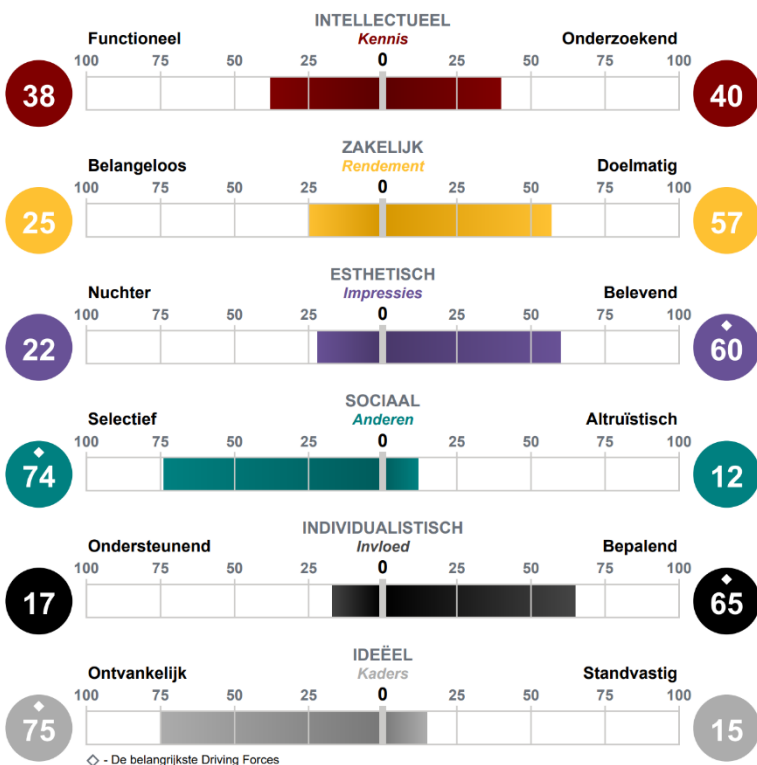
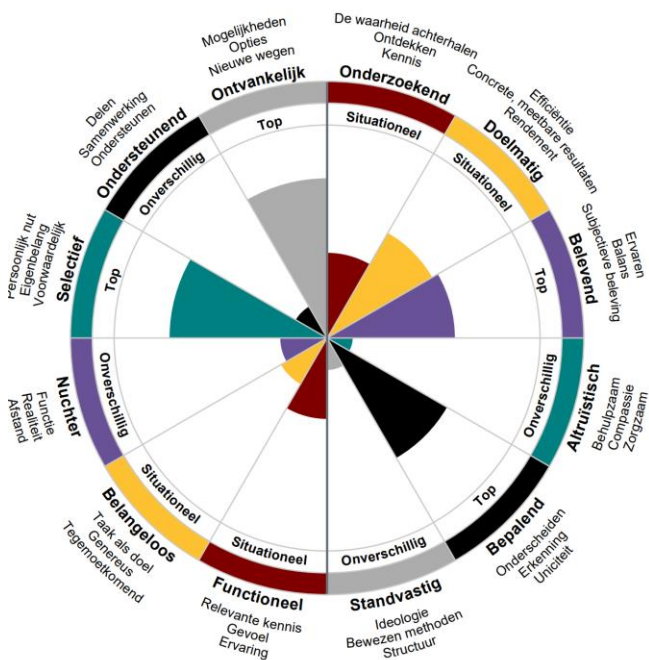
Victoria heeft neiging om:

- Steeds opnieuw te beginnen en van strategie te veranderen, wanneer het haar uitkomt.
- Anderen de schuld te geven, haar eigen falen te ontkennen en haar positie te verdedigen, ook wanneer dit niet nodig is.
- Zich niets te kunnen voorstellen bij de problemen die 'tragere' mensen ondervinden door haar stijl.
- Problemen te krijgen met de balans tussen werk en privé.
- Zich zo te concentreren op het grote geheel dat zij de details over het hoofd ziet.
- Communicatie als éénrichtingsverkeer te gebruiken; luistert niet naar het hele verhaal en laat de ander niet uitpraten voordat zij de eigen mening begint te verkondigen. Zij neemt daardoor al snel het gesprek over.
- Crisis georiënteerd te zijn.



DRIVING FORCES (DF)
- Waar word ik door gedreven -

12 Driving Forces (DF)



TOP 4 DRIVING FORCES (DF)

Drijfveer Ideëel

1 | DF Ontvankelijk (passie)

1. Ontvankelijk - De behoefte om nieuwe ideeën, methoden en mogelijkheden te verkennen en implementeren. Mensen met deze instelling voelen zich vrij per situatie te bepalen wat ze ergens van vinden en zoeken de nuance.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



75

51*

Drijfveer Sociaal

2 | DF Selectief (passie)

2. Selectief - De behoefte om tijd, middelen en aandacht selectief aan anderen te besteden. Mensen met deze instelling helpen anderen als zij daar zelf het nut van inzien, in relatie tot een gegeven doel, afspraak of vraag.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



74

44*

Victoria:

- Gaat ervan uit dat veel wegen naar hetzelfde doel leiden.
- Neemt ruimte voor zichzelf en geeft ook ruimte aan een ander.
- Staat open voor creatief denken.

Valkuilen

- Doel heiligt niet altijd de middelen.
- Verdwalen in de ruimte die er is.
- Allergisch reageren op mensen die hun principes de enige juist vinden.

Stressfactoren

- Als er geen ruimte is voor eigen routes naar het doel.

In combinatie met andere driving forces

De 4 Top-DF versterken elkaar. Victoria houdt van vrijheid en creativiteit (DF1) en zet dat in om haar doel (DF3) te kunnen bereiken waarbij ze graag de ander helpt (DF2) mits hij of zij het bereiken van haar doel kan dienen en/of de harmonie in haar omgeving kan versterken (DF4).

Victoria:

- Richt zich op zelfredzaamheid.
- Beoordeelt situationeel of hulp nodig is.

Valkuilen

- Te snel aan de nood van de ander voorbij gaan.

Stressfactoren

- Een omgeving waar het zakelijke element uit het oog verloren wordt.

Drijfveer Individualistisch

3 | DF Bepalend (mainstream)

3. Bepalend - De gedrevenheid om je als individu te onderscheiden en zelf de touwtjes in handen te houden. Voor mensen met deze instelling zijn keuzevrijheid, ambitie, invloed en status belangrijke concepten.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



65

47*

Drijfveer Esthetisch

4 | DF Belevend

4. Belevend - De gedrevenheid om subjectieve ervaringen, belevingen en gevoelens centraal te stellen. Mensen met deze instelling streven balans na, een situatie waarin hun binnenwereld in harmonie is met de buitenwereld en het geheel der dingen klopt.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



60

49*

Victoria:

- Toont ambitieuze houding.
- Is creatief.
- Stuur krachtig aan op (team)doel.
- Inspireert anderen om ambities naar boven bij te stellen.

Valkuilen

- Meer oog voor eigen plan dan relatiewaarde.
- Overschrijding grenzen van eigen autoriteit.
- Eigen agenda belangrijker dan teamagenda.

Stressfactoren

- Verlies van macht en positie.
- Onvermogen om gewenst doel te bereiken.
- Geen mogelijkheden om als individu hoger op te komen.

Victoria:

- Kan intens met alle zintuigen genieten.
- Luistert naar eigen gevoelens.
- Zoekt harmonie en evenwicht op alle gebieden.
- Zal onbalans snel herkennen.
- Stimuleert teamleden tot persoonlijke groei en zelfontwikkeling.

Valkuilen

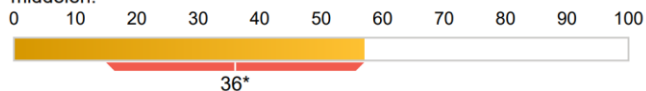
- Verliezen van de dagelijkse realiteit.
- Inboeten op de effectiviteit in chaotische omgeving.

Stressfactoren

- Disharmonie in de omgeving.
- Omgeving waar geen oog is voor subjectieve ervaringen.

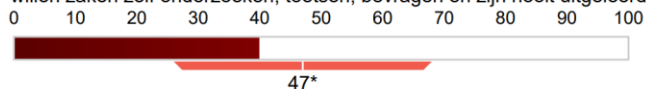
Situationeel:

5. Doelmatig - De gedrevenheid om efficiëntie en rendement centraal te stellen. Mensen met deze instelling verwachten concrete resultaten, besparingen of winst in ruil voor hun investeringen in tijd, energie, talent en middelen.



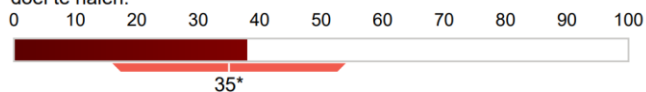
57

6. Onderzoekend - De gedrevenheid om (nieuwe) kennis te vergaren. Mensen met deze instelling zijn nieuwsgierig naar de feitelijke waarheid, willen zaken zelf onderzoeken, toetsen, bevragen en zijn nooit uitgeleerd.



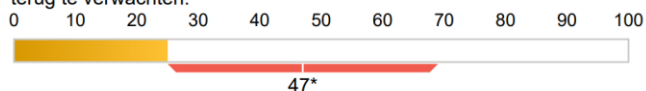
40

7. Functioneel - De behoefte om eerdere ervaringen en gevoel als kennisbronnen in te zetten. Mensen met deze instelling zoeken functionele kennis als dat nodig is om een concrete taak in te vullen of een gegeven doel te halen.



38

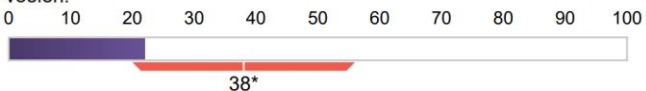
8. Belangeloos - De behoefte om bij te dragen aan een groter doel, zonder dat daar iets tegenover hoeft te staan. Mensen met deze instelling vinden het fijn als hun inspanningen tot iets goeds leiden, zonder daar iets voor terug te verwachten.



25

Onverschillig:

9. Nuchter - De behoefte om de omgeving op basis van functionaliteit en tastbaarheid te beschouwen. Voor mensen met deze instelling weegt wat zij concreet kunnen waarnemen en benoemen, zwaarder dan wat zij eventueel voelen.



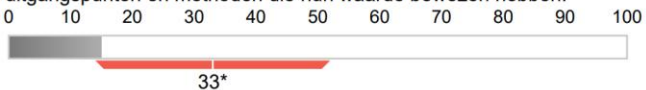
22

10. Ondersteunend - De behoefte om in een ondersteunende rol een bijdrage te leveren aan een gezamenlijk resultaat. Voor mensen met deze instelling weegt het teambelang zwaarder dan persoonlijke erkenning.



17

11. Standvastig - De gedrevenheid om een leidraad te volgen die leven en werk inhoud, zin en richting geeft. Mensen met deze instelling vinden het prettig hun handelingen te kunnen toetsen aan regels, principes, uitgangspunten en methoden die hun waarde bewezen hebben.



15

12. Altruïstisch - De gedrevenheid om anderen te helpen en te ondersteunen. Mensen met deze instelling worden blij als anderen, vooral ook mensen die het moeilijk hebben, geholpen zijn mede dankzij hun inzet.



12

MOGELIJKE CONFLICTEN EN VALKUILEN

Victoria:

- Schiet in haar ongedurige vernieuwingsdrift regelmatig haar doelen voorbij.
- Neemt soms beslissingen zonder zich de tijd te gunnen om interessante alternatieven te verkennen.
- Is zeer gedreven om nieuwe dingen uit te proberen en verliest daardoor bepaalde criteria of belangrijke details uit het oog.
- Kan mensen zien als een middel tot een doel.
- Pakt het niet altijd even tactisch aan als zij om hulp of ondersteuning moet vragen.
- Kan het resultaat centraal stellen ten koste van mensen.
- Heeft de neiging haar superioriteit te willen tonen door elke uitdaging die zij tegenkomt aan te gaan. In plaats van bewondering te oogsten kan zij door anderen als een streber worden ervaren.
- Kan zich moeilijk schikken in andere rollen dan die van leider. Daardoor kan zij kansen mislopen op rollen die voor het verdere verloop van haar loopbaan juist heel nuttig zouden zijn.
- Is soms zo ambitieus dat zij de lat te hoog legt voor zichzelf. Wanneer zij de doelen die zij gesteld heeft vervolgens niet haalt kan dat tot frustraties leiden.
- Kan helemaal opgaan in een mooi moment, om zich er even later aan te storen dat je 'daar op zich weinig voor koopt'.
- Wil aan de ene kant rationeel en objectief overkomen maar laat zich aan de andere kant graag meenemen in het moment. Dit kan soms wat dubbel overkomen. Op anderen maar ook op haarzelf.
- Is geneigd snel resultaat te willen zien, maar wordt daarin nog wel eens afgeremd door haar behoefte om hoge esthetische criteria neer te leggen ten aanzien van het eindresultaat.

SLEUTELS TOT EFFECTIEF MANAGEMENT

Behoeftes van Victoria:

- Een leidinggevende die haar de ruimte biedt om zelf op ontdekkingsstocht te gaan.
- Leren inzien wanneer zij beter even haar mond kan houden; niet iedereen zit altijd te wachten op haar innovatieve, baanbrekende of vrijmoedige visie.
- Hulp om haar vaak baanbrekende en vernieuwende ideeën op de juiste manier over het voetlicht te krijgen.
- De positie en de autoriteit om doelen te halen met en via mensen.
- Inzien dat een zelfbeheerst, ingetogen optreden vaak helpt om anderen mee te nemen in haar doelstellingen.
- Begrijpen dat anderen haar door haar wil om te winnen en te presteren kunnen ervaren als iemand die mensen gebruikt.
- Advies over hoe zij haar betrokkenheid kan tonen als zij een project niet zelf kan of mag aansturen.
- Leren zich niet overal mee te willen bemoeien, of anderen voortdurend te onderbreken om haar eigen visie te geven.
- Snappen dat haar oplossing voor een probleem niet altijd de enige oplossing hoeft te zijn.
- Begrijpen dat haar sterkere emotionele intensiteit een behoorlijke impact kan hebben op de gemoederen en de balans in het team.
- Leren om objectiever te blijven in haar relaties met anderen teneinde mogelijke conflicten in het team te voorkomen.
- Opdrachten die haar uitdagen de eigen beeldende expressie aan te spreken.

SLEUTELS TOT MOTIVATIE

Victoria wil graag:

- Kansen en budget om te onderzoeken of er alternatieve manieren om een probleem op te lossen, te onderzoeken.
- Doelen nastreven die vragen om een creatieve, innovatieve of baanbrekende aanpak.
- Mensen om zich heen die haar behoefte om bestaande systemen ter discussie te stellen, begrijpen en waarderen.
- Kansen om problemen naar eigen inzichten op te lossen.
- Erkenning voor haar drive om dingen van de grond te krijgen.
- De vrijheid om de talenten van anderen in te kunnen zetten om resultaat te boeken.
- Lastige opdrachten en pittige uitdagingen die haar de kans bieden zich te profileren en status te verwerven.
- Een team leiden dat haar passie deelt voor snel schakelen om baanbrekende ideeën te implementeren of opvallende resultaten te boeken.
- Kansen om een eigen missie en visie te formuleren en deze naar buiten te brengen.
- Gezien worden als iemand die haar dromen ook echt waarmaakt.
- Dingen creëren en opbouwen die tot de verbeelding spreken, met gevoel voor urgentie én oog voor de uitstraling.
- Haar succes of prestaties uitdrukken door mooie spullen en objecten te verzamelen.



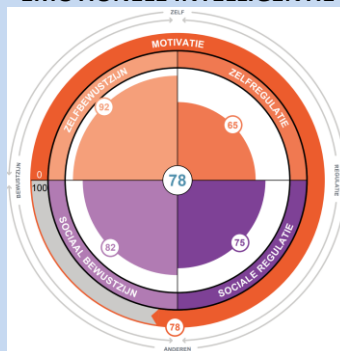
COMBINATIE BASIS-GEDRAGSSTIJL + TOP 4 DRIVING FORCES

Victoria:

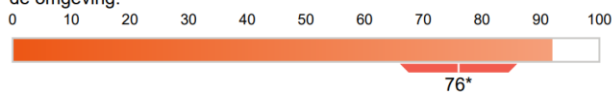
- Gaat voorop in innovatie en verandering.
- Assertieve voorvechter van een onafhankelijke en vrije interpretatie van systemen, werkwijzen en kaders.
- Daagt anderen uit om de status quo ter discussie te stellen.
- Kan zich opwerpen als een groot voorvechter van een bepaalde zaak, als zij daar het nut van inziet.
- Zoekt altijd naar wegen om talent aan zich te binden.
- Goed oog voor wie wat kan bijdragen aan een bepaald resultaat of doel.
- Altijd bezig om zichzelf, het team of de organisatie te verbeteren, verder te brengen.
- Heeft een hele eigen, duidelijke mening en weet daardoor anderen te beïnvloeden.
- Werpt zich op als leider; geeft anderen een doel en richting, en houdt het oog daarbij gericht op het eindresultaat.
- Kan zich opwerpen als echte voorvechter van een duurzame en leefbare werkomgeving.
- Zij heeft een onafhankelijke smaak en een heel eigen kijk op dingen en zal daarin niet snel compromissen sluiten.
- Hecht aan een goede sfeer en aan harmonie in het team en zal pro-actief haar steentje bijdragen om die sfeer neer te zetten.



EMOTIONELE INTELLIGENTIE



1. ZELFBEWUSTZIJN - De vaardigheid de eigen stemmingen, emoties, motivaties en gevoelens te herkennen en te begrijpen, alsmede hun effect op de omgeving.

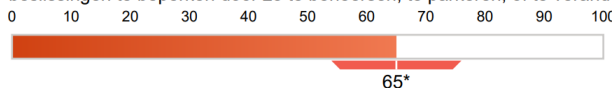


92

Victoria's:

- Zelfbewustzijn is hoog ontwikkeld. Dit betekent dat zij heel goed doorheeft wat zij voelt en begrijpt waarom zij dat voelt. Zij begrijpt de impact van haar emoties op haar beslissingen heel goed en kan haar emoties inzetten als waardevolle raadgevers om evenwichtige beslissingen te nemen.

2. ZELFREGULATIE - De vaardigheid om de impact van (ontregelende) impulsen, emoties en stemmingen op de eigen handelingen, acties en beslissingen te beperken door ze te beheersen, te parkeren, of te veranderen.



65

Victoria's:

- Zelfregulatie is redelijk ontwikkeld. Het stelt haar in staat om negatieve gevoelens te reguleren en positieve emoties, over het algemeen, op een passende manier te beleven, afhankelijk van de situatie.

3. MOTIVATIE - De intrinsieke neiging om actie te ondernemen en uit jezelf, zonder stimulans van buitenaf, (eigen) doelen na te streven. Met energie, volharding en optimisme, zelfs als het tegenzit.

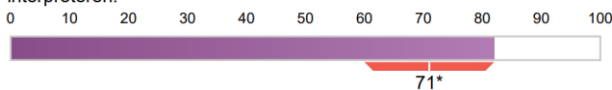


74

Victoria's:

- Motivatie is goed ontwikkeld. Dit stelt haar over het algemeen in staat naar haar doelen toe te werken en ze te realiseren. Doorgaans staat ze open voor nieuwe uitdagingen en is zij geneigd zelf initiatieven te nemen.

4. SOCIAAL BEWUSTZIJN - De vaardigheid de emoties en gemoedstoestand van andere personen te herkennen, begrijpen en interpreteren.

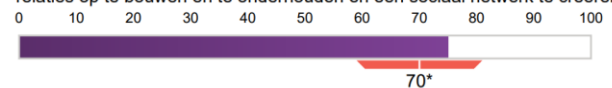


82

Victoria's:

- Sociaal Bewustzijn is goed ontwikkeld. Meestal kan zij zich verplaatsen in anderen en is zij goed in het interpreteren van hun emotionele signalen. Dit vormt de basis van een goede communicatie.

5. SOCIALE REGULATIE - De vaardigheid om wederzijds bevredigende relaties op te bouwen en te onderhouden en een sociaal netwerk te creëren.



70

Victoria's:

- Sociale Regulatie is goed ontwikkeld. Zij is over het algemeen goed in staat een prettige verstandhouding met anderen op te bouwen en langere tijd te onderhouden. Dit helpt haar onder andere in de samenwerking binnen een team.

COMBINATIE GEDRAG/DF/EQ

Victoria is zich bewust van wat zij mentaal en fysiek voelt in reactie op bepaalde interne of externe triggers. Zij kan meestal goed aanvoelen welke emotie haar beroert en hoe sterk zij die emotie ervaart. Duidelijk en direct als zij van nature is zal zij van haar hart geen moordkuil maken. Omdat zij vanuit hoger D-gedrag geneigd is oplossingsgericht en daadkrachtig op te treden, zal zij doorgaans goed luisteren naar haar emoties vanuit de vraag: hoe helpen ze mij om de situatie juist in te schatten, op te lossen en te controleren? Zij is zich bovendien bewust van de eigen kwetsbaarheden op emotioneel vlak. Dit behoedt Victoria onder andere voor het "kort-lontje-gedrag" dat typerend kan zijn voor hogere D's. Het hogere Zelfbewustzijn van Victoria zorgt er ook voor dat zij zich goed bewust is in welke situaties haar Driving Forces geborgd worden of juist onder druk komen te staan.

Victoria is als hogere D geneigd snel te beslissen en te handelen. Haar gemiddelde Zelfregulatie behoedt haar over het algemeen voor overhaaste en impulsieve beslissingen in werk- en privéleven. Daardoor is zij doorgaans in staat om gepast te reageren op de problemen en uitdagingen van alledag. Als zij in emotioneel zwaarder beladen situaties terechtkomt, kan het haar echter meer moeite kosten om zichzelf in toom te houden. Zij vergeet voor zichzelf de denkpauzes in te lassen die misschien nodig zijn om het door haar gewenste resultaat te boeken. Wanneer Victoria zich aangevallen of bedreigd voelt in het vervullen van haar Top 4 Driving Forces kan zij daarbij zelfs doorschieten in haar drang om te domineren. De emotie zit hoog en de buitenwereld zal dat merken ook. Besef van de eigen kwetsbaarheid op dit punt kan haar helpen zich verder te ontwikkelen in de kunst van de zelfregulatie.

Victoria is als hogere D met een bovengemiddelde Motivatie zeer gedreven om de doelen die zij zich stelt, daadwerkelijk te realiseren. Hoe sneller het lukt, hoe beter. Bovendien heeft zij nauwelijks externe prikkels nodig om zichzelf in beweging te zetten en te houden. Maar mochten er obstakels opduiken, dan zal Victoria die met grote vasthoudendheid en daadkracht uit de weg ruimen. Linksom of rechtsom, het gaat haar lukken. Door haar zeer ondernemende natuur loopt zij wel het risico dat het doel soms heiliger wordt dan de middelen. Ook kan zij zichzelf voorbij hollen, omdat zij de lat nu eenmaal hoog legt. Als Victoria zich bewust is van haar Top 4 Driving Forces zal dat verder bijdragen aan haar grote zelfstartende vermogen. Zij weet waar zij blij van wordt en zet alles op alles om dat te honoreren.

Victoria is goed in staat zich te verplaatsen in anderen dankzij haar bovengemiddelde Sociaal Bewustzijn. Bovendien is zij bereid om dat begrip ook door te vertalen naar acties, wat verder versterkt wordt door haar pro-actieve en daadkrachtige D-stijl. Zij is van nature geneigd snel knopen door te hakken om een situatie naar haar hand te zetten, maar zal daarin wel het perspectief en de emoties van anderen meewegen. Dat maakt Victoria tot een actieve probleemoplosser die oog heeft voor de menskant van een probleem. De Top 4 Driving Forces van Victoria zal veel verraden over het soort situaties waarin zij haar kwaliteiten als mensgerichte troubleshooter inzet.

Victoria is bovengemiddeld ontwikkeld op Sociale Regulatie. Als hogere D helpt haar dat om anderen in beweging te krijgen richting de doelen en resultaten die zij belangrijk vindt, afhankelijk van haar Top 4 Driving Forces. Vanuit haar hogere D en hogere Sociale vaardigheden is Victoria geneigd om conflicten snel uit de wereld te helpen en daarbij haar onderhandelingsvaardigheid in te zetten. Lukt het Victoria niet om een bestaand probleem of conflict zelf op te lossen, dan zoekt zij actief binnen haar netwerk naar een sparringpartner die dit voor haar regelt. In haar drang om de ander voor haar oplossing te winnen, vergeet zij weleens om de ander voldoende ruimte te laten. Zij wil nu eenmaal het maximale uit de relatie halen.