



Theoretisch kader DISCOVER

De DISCOVER-analyse, internationaal bekend onder de naam INNERMETRIX, is een ontwikkelinstrument voor mensen en hun organisaties. De analyse geeft inzicht in het gedrag, de drijfveren en talenten van mensen en deze onderdelen zijn los te onderzoeken.



De Potentieelanalyse geeft inzicht in alle drie deze onderdelen. De Potentieelanalyse vormt een beeld van het potentieel van iemand; de huidige stand van zaken en hoe iemand zich (nog meer) kan ontwikkelen. De analyse geeft dus niet alleen inzicht, maar biedt ook concrete handvatten om de ontwikkeling op gang te brengen.

Met het **gedragsonderdeel** wordt inzichtelijk gemaakt welk gedrag de deelnemer vertoont in zijn natuurlijke omgeving en welk gedrag de deelnemer vertoont wanneer hij/zij zich aanpast. Het gedragsonderdeel geeft inzicht in hoe mensen met elkaar om gaan, waar dit goed verloopt en waar eventueel uitdagingen liggen. De inzichten geven handvatten voor ontwikkeling om de (onderlinge) communicatie en interactie te verbeteren. De DISCOVER-gedragsanalyse is gebaseerd op het werk van Marston (1893-1947) en gaat over vier primaire emoties die leiden tot specifiek gedrag. Deze gedragsreacties zijn samengevat in het DISC-model:

- – D – de mate van dominantie van de deelnemer hoe hij/zij omgaat met het oplossen van nieuwe problemen of uitdagingen.
- – I – de mate van interactie die de deelnemer heeft met nieuwe mensen.
- – S – de mate van stabiliteit van de deelnemer met tempowisselingen.
- – C – de mate van conformiteit van de deelnemer met regels, protocollen en procedures.

Het **drijfverenonderdeel** geeft inzicht in wat de deelnemer belangrijk vindt in het leven, wat hem/haar motiveert en wat de passies zijn. De analyse maakt duidelijk wat precies energie oplevert en wat energie kost, welk type werkomgeving bij de deelnemer past en welke leerstijl hij/zij nodig heeft. De DISCOVER-drijfverenanalyse is gebaseerd op het werk gecombineerde werk van Eduard Spranger (1882 – 1963) en Gordon Allport (1897 – 1967). Bij het verklaren van menselijk gedrag kwamen zij tot een totaal van 7 waarden die van invloed zijn op het menselijk gedrag:

1. ● – Economisch – (streven om praktische resultaten te bereiken);
2. ● – Politiek – (streven naar invloed, controle, competitie);
3. ● – Traditioneel – (streven om structuur aan te brengen op basis van principes en normen).
4. ● – Intellectueel – (streven naar kennis);
5. ● – Esthetisch – (streven naar balans en harmonie);
6. ● – Individualistisch – (streven naar vrijheid en onafhankelijkheid);
7. ● – Sociaal – (anderen willen helpen);





Bij de vorming en ontwikkeling van de eigen individuele waarden is altijd sprake van een wisselwerking met de waarden binnen een sociale groep. In de context van de werkplek is het daarom interessant om te kijken hoe individuele waarden zich verhouden tot de waarden binnen een team, een afdeling of een organisatie als totaal.

Het **talentenonderdeel** gaat over de talenten en non-talenten van de deelnemer. Hierbij wordt gekeken hoe de deelnemer waardeert, denkt, beslist en acteert richting de externe omgeving en zichzelf. De analyse is gebaseerd op het wetenschappelijke werk van Robert S. Hartman (1910 – 1973). De talentenanalyse bestaat uit 2 onderdelen, namelijk:

1. Externe dimensie van denken – hoe kijk ik tegen de wereld aan?

Deze dimensie van denken meet de denkdimensies:

- a. ● – Mensgericht denken – een voorkeur voor empathie en inlevingsvermogen;
- b. ● – Praktisch denken – een voorkeur om jezelf te richten op concrete acties in het hier en nu;
- c. ● – Systematisch denken – een voorkeur voor analyseren en conceptueel denken.

2. Interne dimensie van denken – hoe kijk ik tegen mijzelf aan?

Deze dimensie van denken gaat over:

- a. ● – Zelfwaardering/Zelfvertrouwen – de waardering en vertrouwen die de deelnemer op dit moment opbrengt voor de unieke ik.
- b. ● – Bewust van en blij met eigen rollen – de mate waarin de deelnemer zich momenteel committeert aan zijn/haar rollen en het plezier dat de deelnemer ondervindt bij de vervulling van deze rollen.
- c. ● – Zelfsturing – de mate waarin de deelnemer een duidelijke ambitie heeft en gericht is op continue zelfontwikkeling.

De talentenanalyse legt feilloos bloot waar (verborgen) krachten liggen en waar aandachtspunten of blinde vlekken. De interactie tussen de externe en interne dimensie van denken maakt dat iemand alles uit zichzelf haalt of dat er nog een onvervuld potentieel is.

Alle drie de onderdelen, gedrag, drijfveren en talenten, hebben met elkaar te maken en geven een compleet beeld van de deelnemer hoe ontwikkeling in te zetten is. Dit is een beeld van de huidige situatie en een doorkijk richting de toekomst, wanneer ontwikkeling is ingezet.

