



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TSI Persoonlijke Stijl en Motivatie

Management Versie

Victor Voorbeeld

Licentiehouder:

TTI Success Insights Benelux

Laan van Vlaanderen 323

1066 WB Amsterdam

T: +31(0)20-6979636 - F: +31(0)20-4511440

E: info@ttisi.nl - I: www.ttisi.nl



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®
BENELUX



INTRODUCTIE

Op de pagina's die volgen krijgt u inzicht in uw persoonlijke kwaliteiten, verdeeld over drie secties:

DEEL 1: GEDRAG

Dit deel van het profiel geeft u (nog) meer inzicht in uw persoonlijke gedragsstijl. Dat wil zeggen, de manier waarop u zaken aanpakt en gedaan krijgt. En ook, de manier waarop u omgaat met en reageert op anderen. Vaak zit het verschil tussen succesvol en minder succesvol zijn, in loopbaan en privéleven, in ons (on)vermogen om effectief te communiceren en constructief samen te werken. Goed communiceren en samenwerken met anderen begint bij een accurate perceptie van onszelf. Of wel, zelfkennis is van vitaal belang om de ander te begrijpen.

Driving Forces

Dit deel van de rapportage verschaft informatie over wat u werkelijk beweegt en aanzet tot actie: waarom doet u wat u doet? Kennis, inzicht, en coaching op dit gebied kan een enorme impact hebben op hoe u uw leven waardeert. U leert begrijpen vanuit welke motivatie u bepaalde keuzes maakt en handelingen pleegt. Bovendien krijgt u verhelderend inzicht in eventuele conflicten waar u, soms al jaren, tegenaan loopt.

Gedragsstijlen en Driving Forces combinatie

Dit deel van de rapportage helpt u begrijpen welke impact uw gedragsstijl (hoe u dingen doet) en uw Driving Forces (waarom u dingen doet) op elkaar hebben. Zodra u het onderlinge effect van beide domeinen op elkaar begrijpt, zult u nog beter in staat zijn om uw unieke kwaliteiten maximaal te benutten in de werkomgeving.



INLEIDING Gedrag

Onderzoek naar menselijk gedrag lijkt uit te wijzen dat mensen effectiever worden naarmate zij zichzelf beter kennen. Wie de eigen kwaliteiten kent en zich tegelijkertijd bewust is van zijn tekortkomingen, kan een strategie ontwikkelen om op een goede manier te reageren op de eisen die de omgeving stelt.

Ons gedrag is een essentieel en integraal onderdeel van wie wij zijn. Veel van dat gedrag is 'aangeboren', het zit in onze genen. Een deel van ons gedrag komt voort uit hoe we zijn grootgebracht. Aangeboren en/of aangeleerd, menselijk gedrag is het beste te omschrijven als de waarneembare interactie van een individu met de omgeving. Het is de universele taal van 'hoe we doen'.

In dit rapport meten we normaal menselijk gedrag, verdeeld over vier factoren of dimensies:

- hoe u reageert op problemen en uitdagingen.
- hoe u anderen overtuigt van uw mening of zienswijze.
- hoe u reageert op het tempo van de omgeving en op veranderingen in die omgeving.
- hoe u reageert op regels en procedures die opgesteld zijn door anderen.

Dit rapport analyseert uw gedragsstijl, uw manier van doen. Is dit rapport 100% waar? Ja, nee, misschien. We meten slechts uw gedragsstijl, een onderdeel van uw totale persoonlijkheid. We doen in dit rapport bovendien alleen uitspraken over die elementen in uw gedrag, waar u duidelijke (voorkeurs)neigingen tot een bepaald type gedrag vertoont. U kunt het rapport 100% 'op maat' maken door zelf aanvullende opmerkingen en aantekeningen te maken, bijvoorbeeld bij de uitspraken die u heel duidelijk typeren. Of juist bij uitspraken die u minder goed herkent. Doe dit laatste alleen nadat u bij collega's, vrienden, of naasten heeft nagevraagd of zij het eens zijn met het feit dat u een stelling niet herkent. Soms gaat het namelijk om een 'blinde vlek'.



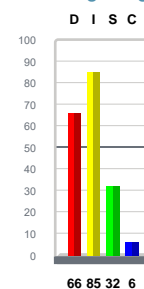
ALGEMENE KENMERKEN

Op basis van Victor's antwoorden worden in dit hoofdstuk een aantal algemene kenmerken beschreven die een breed beeld geven van zijn manier van werken. Deze algemene kenmerken hebben betrekking op het natuurlijke gedrag (het basisgedrag) dat hij meeneemt naar de werkomgeving. De algemene kenmerken vertellen dus iets over Victor's kwaliteiten in de functie als hij zichzelf kan zijn. Lees dit hoofdstuk samen met Victor door om een goed begrip te krijgen van zijn natuurlijke gedrag.

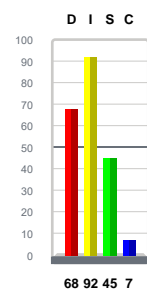
Victor zoekt erkenning voor zijn prestaties. Erkenning en complimenten werken motiverend voor hem. Hij wil graag onafhankelijk overkomen maar brengt dit doorgaans op een vriendelijke manier. Victor's enthousiasme werkt aanstekelijk. Hij is doorgaans optimistisch omtrent zijn kunnen en denkt snel dat hij in staat is een opdracht goed uit te voeren. Zijn warme persoonlijkheid beïnvloedt de meeste mensen. Hij is een echt 'gezelschapsdier', zowel tijdens als buiten kantooruren. Hij zoekt populariteit en sociale erkenning. Hij vindt het leuk om met mensen om te gaan in een omgeving die hem vriendelijk gezind is. Hij richt al zijn aandacht op mensen. Voor hem zijn onbekenden bij wijze van spreken vrienden die hij tot nu toe nog niet heeft ontmoet. Victor wil niet alleen als teamspeler worden gezien, maar ook als leider, feitelijk of informeel. Hij wil niet teveel in zijn vrijheid beperkt worden.

Victor wil bij het besluitvormingsproces worden betrokken. Hij trekt, in het aanspreken van ondergeschikten op hun verantwoordelijkheden, niet altijd één lijn. Hij neemt meestal beslissingen nadat hij enige feiten en ondersteunende gegevens heeft verzameld. Als Victor zich sterk betrokken voelt bij een bepaald probleem, brengt hij deze betrokkenheid naar buiten. Dit zal waarschijnlijk op een emotionele wijze gebeuren. Victor neemt snel beslissingen. Hij is goed in het geven van verbale en non-verbale terugkoppeling om daarmee te bereiken dat anderen hem vertrouwen en hem zien als hulpvaardig. Daarmee tracht hij anderen aan te moedigen tot meer openheid. Vanwege zijn vertrouwen in en acceptatie van mensen, kan hij de vaardigheden van anderen nog wel eens verkeerd inschatten. Hij werkt het liefst voor managers die snel beslissen.

Respons op de omgeving



Basisstijl

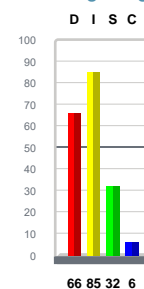




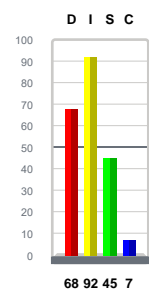
ALGEMENE KENMERKEN vervolg

Victor zal vaak naar buiten brengen dat hij zijn eigen gang wil gaan. Hij neigt ernaar mensen verbaal te beïnvloeden en zal minder gebruikmaken van rapporten of memo's. Het is belangrijk voor Victor dat hij zijn 'people skills' gebruikt om anderen tot overeenstemming te laten komen. Hij kijkt meer naar de overeenkomsten tussen teamleden dan naar de verschillen. Hij voelt zich bij de meeste mensen op zijn gemak en kan zich informeel opstellen. Zelfs als hij met onbekenden omgaat, zal hij proberen deze op hun gemak te stellen. Victor overziet het hele probleem, niet alleen de feitelijke of technische kant ervan. Hij is zich meestal bewust van de gevoelens van anderen en overziet de impact die zijn beslissingen en acties op anderen kunnen hebben. Hij vertoont soms de neiging tot overdrijven. Hij is positief in zijn benadering van mensen; soms begrijpt hij niet dat anderen dat niet zijn. Hij beoordeelt anderen op hun communicatieve vaardigheden en warmte.

Respons op de omgeving



Basisstijl



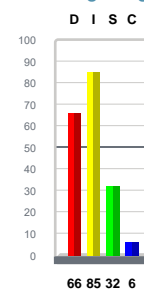


WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

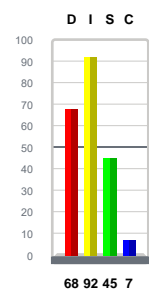
Iedere gedragstijl brengt specifieke kwaliteiten met zich mee. Dit hoofdstuk van het TSI-profiel geeft inzicht in de toegevoegde waarde van de gedragskenmerken die Victor meebrengt naar zijn werkomgeving. Neem de statements hieronder samen met Victor door om te ontdekken hoe en waar hij met deze kwaliteiten het beste tot zijn recht komt.

- Brengt gevoelens onder woorden.
- Durft moeilijke opdrachten aan.
- Durft risico's te nemen.
- Is mensgericht.
- Heeft een positief gevoel voor humor.
- Is een pionier.
- Is creatief in het oplossen van problemen.

Respons op de omgeving



Basisstijl



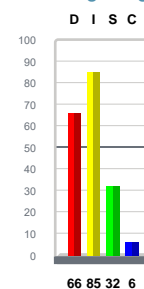


CHECKLIST COMMUNICATIE

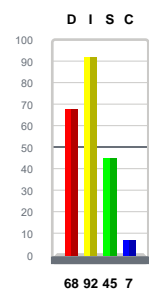
De meeste mensen zijn gevoelig voor de manier waarop zij benaderd worden door anderen en weten heel goed wat zij prettig vinden in de communicatie. Deze pagina verschaft een aantal tips om rekening mee te houden als men met Victor communiceert. De meeste mensen ervaren dit hoofdstuk als zeer herkenbaar. Kies samen met Victor drie of vier statements die erg belangrijk zijn voor hem. Gebruik ze in uw communicatie met Victor en deel ze met anderen die veel met hem samenwerken.

- Kijk naar zijn lichaamstaal voor goed- of afkeuring.
- Geef "ja of nee" antwoorden - geen "misschien".
- Wees kort - wees duidelijk - sluit af.
- Laat ruimte voor emoties, maar blijf objectief.
- Ga de confrontatie aan bij onenigheid.
- Geef tips voor het implementeren van actie.
- Citeer mensen die hij als belangrijk beschouwt.
- Streel zijn ego.
- Verwacht van hem de volgende dag tegenwerking wanneer hij een "nee" als antwoord heeft gekregen.
- Zorg voor interactie, praat over zijn dromen en bedoelingen.
- Zorg voor een warme en vriendelijke omgeving.

Respons op de omgeving



Basisstijl





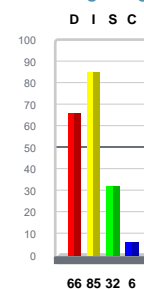
CHECKLIST COMMUNICATIE *vervolg*

Dit hoofdstuk van het TSI-profiel geeft puntsgewijs aan wat u beter NIET kunt doen wanneer u met Victor communiceert. Bespreek met Victor welke vormen van communicatie tot irritatie, frustratie en verminderde prestaties kunnen leiden. Door deze informatie te delen, kunt u samen een manier van communiceren ontwikkelen die prettig is voor u allebei.

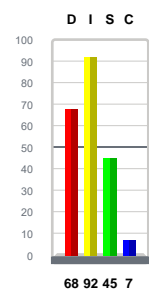
Dit kunt u beter niet doen:

- Aarzelen bij een confrontatie.
- Uw mening geven tenzij hij daarom vraagt.
- Doorzeuren.
- Beslissingen in de lucht laten hangen.
- Bot, koel of kortaf zijn.
- Hameren op feiten, cijfers en alternatieven.
- Hem betuttelen.
- U door hem laten overbluffen.
- Neerbuigend tegen hem praten.
- Hem de les lezen, de mond snoeren of het gesprek domineren.
- Met hem 'meedromen' (dus uw tijd verliezen).

Respons op de omgeving



Basisstijl





COMMUNICATIETIPS

Op deze standaardpagina worden suggesties gedaan die Victor kunnen helpen om zijn communicatie aan te passen aan de behoeften van anderen. Er wordt daarbij uitgegaan van beschrijvingen van standaardgedragstypen. Voor Victor kan het nuttig zijn met name aandacht te besteden aan de tips die werken bij mensen met een heel ander type gedrag dan zijn eigen gedrag. Door in de praktijk te oefenen zal Victor ervaren dat ook de communicatie met mensen die hem van nature wat minder liggen, soepeler gaat.

Indien u communiceert met iemand die behoudend, perfectionistisch, voorzichtig, correct en netjes overkomt, stel u dan als volgt op:

- Bereid u zeer goed voor.
- Blijf zakelijk.
- Wees accuraat en realistisch.

En ook:

- Vermijd dat u een nonchalante, informele of luidruchtige indruk maakt.
- Dring niet te veel aan of wees realistisch met deadlines.
- Wek geen ongeorganiseerde of rommelige indruk.

Indien u communiceert met iemand die ambitieus, krachtig, besluitvaardig, koppig, onafhankelijk en resultaatgericht overkomt, stel u dan als volgt op:

- Wees duidelijk, kort en 'to the point'.
- Blijf zakelijk.
- Wees voorbereid en presenteer een goed georganiseerd pakket aan ondersteunend materiaal.

En ook:

- Praat niet over dingen die niet relevant zijn in het kader van het gespreksonderwerp.
- Laat geen zaken in de lucht hangen; spreek u uit.
- Straal efficiëntie uit.

Indien u communiceert met iemand die geduldig, voorspelbaar, betrouwbaar, bescheiden en stabiel reagerend overkomt, stel u dan als volgt op:

- Begin met een persoonlijke opmerking, breek het ijs.
- Presenteer uw argumenten vriendelijk, niet bedreigend.
- Stel 'hoe' vragen om een mening over een onderwerp op tafel te krijgen.

En ook:

- Val niet met de deur in huis en begin niet meteen over zaken te praten.
- Wees niet dominant en veeleisend.
- Dring er niet op aan snel te reageren.

Indien u communiceert met iemand die charismatisch, enthousiast, vriendelijk, sociaal vaardig en extravert overkomt, stel u dan als volgt op:

- Zorg voor een vriendelijke, gezellige, warme omgeving.
- Ga niet in op te veel details (geef die schriftelijk).
- Vraag naar gevoelens, ideeën en intuïtie als u een mening wilt.

En ook:

- Wees niet kortaf, koel en gesloten.
- Domineer het gesprek niet.
- Vermijd teveel feiten, cijfers, alternatieven en abstracties.



PERCEPTIES

Bekijk uzelf door de bril van de ander

Ons gedrag wordt snel waargenomen door onze omgeving. Hoe Victor zichzelf ziet hoeft niet altijd overeen te komen met de perceptie die een ander van hem heeft. Zeker niet als Victor onder druk staat. Dan kunnen Victor's kwaliteiten door anderen wel eens ervaren worden als minder effectief of prettig. Inzicht in deze percepties kan Victor helpen de communicatie met anderen positief en open te houden.

Zelfkennis

Doorgaans zult u zichzelf beschouwen als:

- Enthousiast
- Charmant
- Overredend
- Extravert
- Inspirerend
- Optimistisch

Hoe anderen u kunnen zien - Matig

Onder gematigde druk, spanning, inspanning of vermoeidheid kunnen anderen u ervaren als:

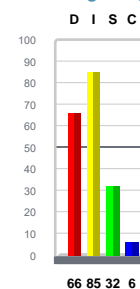
- Self-promoting
- Overdreven optimistisch
- Rad van tong
- Onrealistisch

Hoe anderen u kunnen zien - Extreem

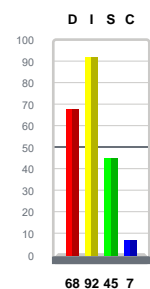
En onder de hoogste druk, spanning of vermoeidheid kunnen anderen u ervaren als:

- Te zelfverzekerd
- Slecht luisterend
- Breedsprakig
- Manipulatief

Respons op de omgeving



Basisstijl





DE LAAGSTE DISC FACTOR TELT MEE

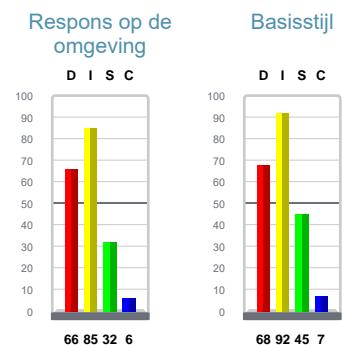
Een lage DISC score is net zo veelzeggend als een hoge score en vertelt onder andere iets over situaties, taken of omgevingen die spanningen bij ons kunnen oproepen. Op basis van het onderzoek dat door TTI SI is gedaan geven we in dit deel van het TSI-rapport tips en adviezen over hoe Victor, rekening houdend met zijn laagste DISC-factor, een omgeving kan creëren waarin hij nog effectiever kan zijn en zijn kwaliteiten optimaal kan gebruiken.

Doorgaans voelen we ons het prettigst als we de gedragsstijl kunnen laten zien die van nature bij ons hoort. De onderstaande tips kunnen u helpen een werkomgeving te kiezen of te scheppen waar ruimte en respect is voor uw laagste score.

- U heeft het lef om dingen soms heel anders aan te pakken; een omgeving waar ruimte is om dingen gewoon uit te proberen zonder allerlei criteria vooraf, past u goed.
- Een erg regelgerichte cultuur past wat minder bij u.
- U bent niet bang om risico's te nemen, maar train uzelf om vooraf een analyse te maken: staat het risico dat u neemt in verhouding tot wat het de organisatie mogelijk oplevert?

Toch is het soms onvermijdelijk dat we buiten onze comfort zone treden. Hieronder volgen tips hoe u zich kunt profileren in een omgeving of een situatie waar uw lage C prominent aanwezig is als hogere factor. Door vooral uzelf te blijven.

- Uw neiging om flexibel met regels en procedures om te gaan kan in uw omgeving overkomen als inconsequent en onvoorzichtig; leg uit waarom u denkt dat het in bepaalde situaties nuttig is de regels los te laten.
- U neemt sneller dan anderen bepaalde risico's; bij belangrijke beslissingen kan het nuttig zijn eerst even te rade te gaan bij mensen in uw omgeving wiens visie u respecteert.
- Leg uw toegevoegde waarde uit: u bent degene die het team vooruit kan helpen door nieuwe wegen in te slaan en zaken ter discussie te stellen!





OMSCHRIJVINGEN

Gebaseerd op Victor's antwoorden zijn hieronder woorden geselecteerd die zijn basisstijl typeren. Ze geven in vogelvlucht een indicatie hoe hij problemen oplost, omgaat met uitdagingen en mensen beïnvloedt. Maar ook hoe hij omgaat met tempowisselingen en veranderingen, en hoe hij reageert op regels en procedures die door anderen gemaakt zijn. De woorden zijn een eenvoudig hulpmiddel om de intensiteit van de vier gedragsfactoren met Victor te bespreken maar bieden vanzelfsprekend geen volledig beeld van Victor's gedragsstijl.

Stuwend	Inspirerend	Ontspannen	Voorzichtig
Ambitueus	Charismatisch	Reactief	Behoedzaam
Baanbrekend	Enthousiast	Geduldig	Precies
Wilskrachtig	Overredend	Geneigd zich te hechten	Systematisch
Vastbesloten	Overtuigend	Betrouwbaar	Accuraat
Competitief	Zelfverzekerd	Consistent	Ruimdenkend
Gedecideerd	Optimistisch	Kalm	Objectief
Ondernemend	Snel van vertrouwen	Stabiel	Diplomatiek
Dominantie	Invloed	Stabiliteit	Conformiteit
Behoedzaam	Bedachtzaam	Veranderlijk	Standvastig
Coöperatief	Feitelijk	Actief	Onafhankelijk
Aarzelend	Berekenend	Rusteloos	Eigenwijs
Voorzichtig	Sceptisch	Ongeduldig	Onverzettelijk
Meegaand	Logisch	Deadline bewust	Onsystematisch
Bescheiden	Op zijn hoede	Gretig	Ongeremd
Vreedzaam	Nuchter	Flexibel	Autonoom
Discreet	Scherpzinnig	Impulsief	Onbuigzaam



BASIS- EN RESPONSSSTIJL

Het basisgedrag van Victor in het omgaan met problemen, mensen, tempo en regels zal misschien niet altijd overeenkomen met het gedrag dat zijn omgeving van hem vraagt. Gebruik dit hoofdstuk om met Victor te onderzoeken of hij druk ervaart om zich aan de omgeving aan te passen, en of dit stress oplevert.

PROBLEMEN-UITDAGINGEN

basisstijl

Victor is ambitieus bij het oplossen van problemen. Hij weet wat hij wil en ziet obstakels als een uitdaging. Victor heeft de neiging snel te beslissen.

responsstijl

Victor heeft niet de indruk dat hij zijn wijze van probleembenadering en omgang met uitdagingen in zijn huidige omgeving moet aanpassen.

MENSEN-CONTACTEN

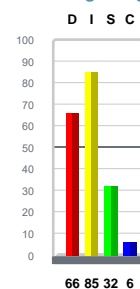
basisstijl

Victor is van nature geneigd om overtuigingskracht en emotie tot in het extreme te gebruiken. Hij is positief ingesteld en maakt gebruik van zijn uitstraling en verbale vaardigheden. Hij zal anderen trachten te overtuigen dat wat hij te vertellen heeft precies is wat ze nodig hebben. Hij toont zijn enthousiasme voor bijna alles.

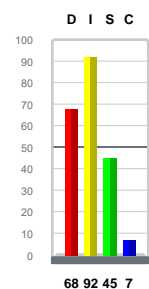
responsstijl

Victor ziet geen noodzaak zijn wijze van overtuigen te veranderen. Victor ervaart zijn basisstijl als datgene wat de omgeving nodig heeft.

Respons op de omgeving



Basisstijl





BASIS- EN RESPONSSSTIJL vervolg

TEMPO-FLEXIBILITEIT

basisstijl

Victor houdt van verandering en mobiliteit en een gebrek aan routine brengt hem zeker niet van de wijs. Hij voelt zich prettig als hij aan verschillende projecten tegelijk kan werken en kan makkelijk van de ene naar de andere activiteit overschakelen.

responsstijl

Victor werkt graag in een omgeving die veranderingsgericht is. Hij heeft een groot gevoel voor urgentie om zaken zo snel mogelijk af te ronden. Hij accepteert verandering snel en preferereert werk dat veel activiteiten omvat.

REGELS-BEPERKINGEN

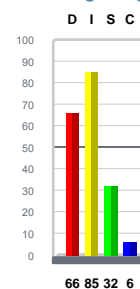
basisstijl

Victor houdt niet van beperkingen. Soms zal hij regels ter discussie stellen of zelfs gaan rebelleren. Hij vertoont gebrek aan tact en diplomatie wanneer hij geconfronteerd wordt met te veel of -volgens hem- onredelijke regels en beperkingen. Victor zoekt opwinding en avontuur en wil zijn eigen gang kunnen gaan.

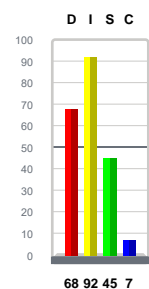
responsstijl

Wanneer de basisstijl van Victor wordt vergeleken met zijn responsstijl, komt het beeld behoorlijk overeen. Victor heeft niet de indruk dat hij zijn gedragsstijl op dit punt wezenlijk hoeft aan te passen in reactie op zijn omgeving.

Respons op de omgeving



Basisstijl



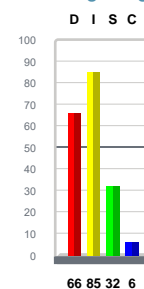


RESPONSSTIJL

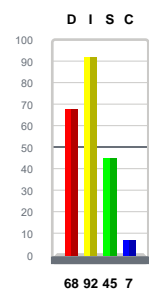
Victor vindt dat zijn huidige werkomgeving of takenpakket om de gedragsstijl vraagt die hieronder wordt beschreven. Wanneer dit gedrag in de functie eigenlijk niet gevraagd wordt of nodig is, dan is het de moeite waard om samen met Victor te onderzoeken waarom hij dit gedrag toch laat zien.

- Een gezellige, vriendelijke werkomgeving handhaven.
- Meer betrokken zijn bij mensen dan bij taken.
- Onafhankelijkheid tonen.
- Op verschillende manieren contact leggen met mensen.
- Nieuwsgierig en enthousiast reageren op onbekende of onvoorziene situaties.
- Mensen motiveren om actie te ondernemen door het gebruik van overtuigingskracht.
- Positief, extravert en vriendelijk gedrag.
- Resultaten via mensen bereiken.
- Een directe, rechtstreekse benadering gebruiken in zijn communicatie.
- Flexibiliteit.
- Onafhankelijk en innovatief zijn.
- Bereidheid om risico's te nemen wanneer anderen aarzelen.

Respons op de omgeving



Basisstijl





TIJDVERSPELLERS

Dit deel van het profiel is bedoeld om te ontdekken welke potentiële tijdverspillers een efficiënt gebruik van uw tijd in de weg kunnen staan. Mogelijke oorzaken en oplossingen kunnen de basis vormen voor een concreet plan van aanpak waarmee u uw tijd optimaal leert benutten. Dit kan uw prestaties in uw rol naar een (nog) hoger plan brengen.

UITSTELGEDRAG

Uitstelgedrag is een proces waarbij het ondernemen van actie steeds wordt uitgesteld. Het omvat ook het onvermogen om aan een taak te beginnen.

MOGELIJKE OORZAKEN:

- De neiging om geen prioriteiten te stellen
- Te weinig overzicht, te veel onduidelijkheden over taken of projecten
- Te veel verplichtingen
- De stille hoop dat tijd het probleem vanzelf oplost
- Angst om te falen

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Stel doelen en prioriteiten
- Deel een groot project op in kleinere stappen, en handel een voor een de stappen af
- Accepteer en respecteer de prioriteiten die zijn vastgesteld
- Denk steeds goed na wat de gevolgen zijn als de boel niet afkomt
- Hou in uw achterhoofd dat alles wat u nu doet straks niet meer hoeft te gebeuren; dat voorkomt een hoop stress op het laatste moment

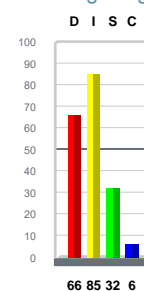
LANGE LUNCHES

Met lange lunches doelen we op lunches die de tijd die nodig is om rustig te eten en even de zinnen te verzetten of te ontspannen, ver overschrijden.

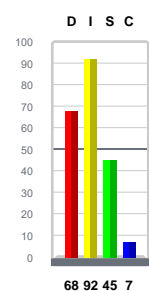
MOGELIJKE OORZAKEN:

- De neiging om u mee te laten slepen in de conversatie waardoor u de tijd vergeet
- Lunch uitleggen als een netwerkkans
- Plezier putten uit zaken doen in een losse, niet bedreigende setting
- De neiging om lunch te gebruiken als een excuus om vervelende taken, mensen of een vervelende werkomgeving te ontlopen

Respons op de omgeving



Basisstijl





TIJDVERSPELLERS *vervolg*

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Geef uzelf een maximale tijd om te lunchen en hou je daaraan
- Nodig mensen uit voor een meeting op kantoor, u kunt daarna alsnog snel gezamenlijk lunchen
- Zorg ervoor dat u afspraken hebt, net na de lunch
- Kies ook eens voor een solo lunch, maak bijvoorbeeld een korte wandeling of zoek een rustig bankje in het park op

DE DRANG OM BIJ IEDEREEN BETROKKEN TE BLIJVEN

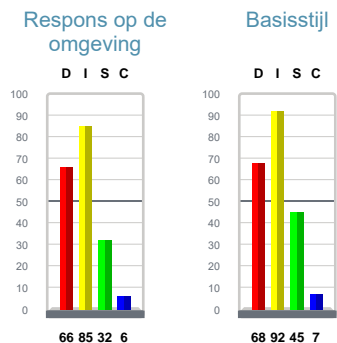
De drang om overal in betrokken te worden en te blijven betekent hier de neiging om met zoveel mogelijk mensen in contact te blijven tot het punt waar het taken en werk in de weg gaat staan. Het gaat verder dan vriendelijk en aardig zijn, het is overmatig sociaal gedrag.

MOGELIJKE OORZAKEN:

- Brede interesses, brede sociale kring
- De behoefte om bij mensen en groepen mensen te horen
- Behoefte aan goedkeuring en affectie van anderen

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Wees eerlijk tegen uzelf en accepteer dat uw tijd op uw werk beperkt is
- Durf kritisch te zijn en ga selectief om met activiteiten of groepen waarin u betrokken wordt
- Let goed op uw energiehuishouding; energie is, net als tijd, geen onuitputtelijke bron
- Probeer uw private prioriteiten te scheiden van uw werkgerelateerde prioriteiten





TIJDVERSPELLERS *vervolg*

CHAOTISCH BUREAU

Met een chaotisch bureau doelen we op een werkplek die bijna bezwijkt onder de papieren, archiefmappen, voorraden, materialen of gereedschappen, waardoor het lastig wordt productief te blijven.

MOGELIJKE OORZAKEN:

- De neiging om opruimen en archiveren als tijdverlies te zien
- Alles onder handbereik willen houden
- Minder goed ontwikkeld vermogen om structuur aan te brengen in informatie en materialen
- Een slechte planning op taken en projecten

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Behandel inkomende stukken, post, mail slechts 1 keer: handel het af, berg het op, gooi het weg of delegeer het aan iemand anders
- Ontwikkel een systeem om uw informatie op te bergen en op te vragen (als je dat niet zelf kunt, vraag dan een ander om hulp)
- Zorg dat u van alle mailinglijsten wordt geschrappt waar u niet op wilt staan
- Installeer een goed filter op uw mailbox om spam en junkmail tegen te houden
- Koppel een tijdlijn aan uw projecten, en zorg dat u alleen dat materiaal op uw werkplek hebt liggen dat nodig is voor het project waar u op dat moment aan werkt

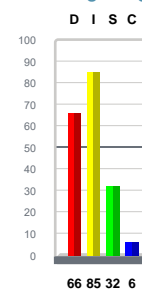
TE VEEL AANDACHT VOOR HET SOCIALE ELEMENT

Met te veel aandacht voor het sociale element doelen wij hier op die contactmomenten die veel meer tijd vragen dan wat normaal gesproken nodig is om een kwestie of een taak te bespreken. Het kan ook betekenen dat men te vaak contact zoekt met mensen die niet echt bijdragen aan het realiseren van de dagelijkse prioriteiten.

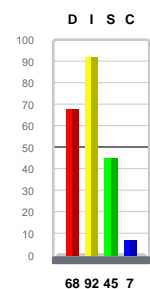
MOGELIJKE OORZAKEN:

- De neiging om plezier te halen uit contacten met veel verschillende mensen
- De wens om aardig gevonden te worden
- Het feit dat men anderen nodig heeft om creatief te zijn

Respons op de omgeving



Basisstijl





TIJDVERSPELLERS *vervolg*

- De neiging te veel te worden afgeleid door telefoon en bezoek
- Geen duidelijk prioriteitenlijstje voor de dag
- Verwarring over deadlines

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Hou uw dagelijkse prioriteitenlijstje in zicht, om uzelf op het juiste spoor te houden
- Socializen mag nog steeds, maar leg uzelf wel een tijdslimiet op als het gaat om informele ontmoetingen, lunches, vergaderingen en borrels
- Durf af en toe uw deur dicht te doen
- Geef uzelf een maximum tijd waarbinnen een telefoongesprek moet zijn beëindigd
- Durf bezoekers en bellers uit te leggen dat u niet altijd zomaar gestoord kan worden

ONVERMOGEN OM NEE TE ZEGGEN

Moeite hebben met nee zeggen impliceert dat iemand niet in staat is, of zich machteloos voelt, om een verzoek van anderen te weigeren.

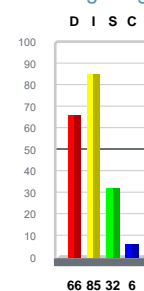
MOGELIJKE OORZAKEN:

- Te veel interesses in combinatie met de drang om overal in betrokken te worden
- De neiging om verwachtingen en prioriteiten door elkaar te halen
- Een onvermogen om prioriteiten te stellen
- De angst om andermans gevoelens te kwetsen
- De angst om een verzoek van een leidinggevende te weigeren
- Het onprettig vinden om de werkelijke redenen van een weigering prijs te geven, maar tegelijkertijd niet willen liegen

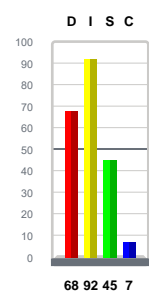
MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Maak een realistische evaluatie van de tijd die beschikbaar is
- Leer uw eigen beperkingen kennen, als het gaat om wat goed kan worden afgehandeld binnen de gegeven tijd
- Bepaal dagelijks uw prioriteiten, maar maak ook een lange termijn prioriteitenlijst
- Leer nee te zeggen tegen mensen en taken die niet ondersteunend zijn aan uw dagelijkse en lange termijn prioriteiten

Respons op de omgeving



Basisstijl





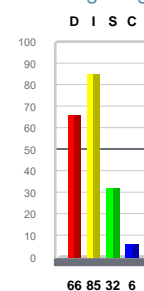
AANDACHTSPUNTEN VOOR ONTWIKKELING

Elk voordeel heeft een nadeel. Onze kwaliteiten kunnen onder druk of in situaties die om een andere respons vragen, omslaan in minpunten. Het zijn de gedragsvalkuilen waar we allemaal wel eens in stappen. Inzicht in onze valkuilen maakt het mogelijk om ze in de toekomst beter te omzeilen. Hieronder staan de mogelijke keerzijdes van Victor's gedragsstijl beschreven, in algemene zin dus zonder rekening te houden met de functie. Selecteer samen met Victor twee of drie valkuilen die zijn functioneren negatief beïnvloeden. Zij kunnen het uitgangspunt vormen voor Victor's persoonlijke actieplan.

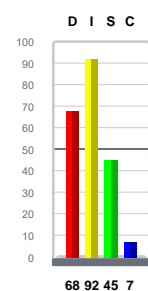
Victor heeft de neiging om:

- Te verbaal te zijn bij het geven van kritiek.
- Slecht te luisteren wanneer hij niet de gelegenheid krijgt ook zijn eigen ideeën te delen.
- Weinig aandacht te geven aan details tenzij ze voor hem belangrijk zijn, of het gedetailleerde werk kortdurend is.
- Informatie te snel voor waar aan te nemen, zonder zelf nader onderzoek te doen.
- Mensen erg snel te vertrouwen, wanneer zij hem positief bevestigen.
- Anderen te veel te prijzen teneinde hen te motiveren.
- Beslissingen te nemen op basis van een analyse die niet altijd even grondig is.
- Te weinig instructie te geven en te veel te delegeren; vertrouwt meer op persoonlijkheid dan op gedisciplineerde evaluatie.
- Niet op details te letten.

Respons op de omgeving



Basisstijl





GEDRAGSVORKEUREN

1. VEELVULDIGE INTERACTIE MET ANDEREN - Op

dagelijkse basis om kunnen gaan met veelvuldige onderbrekingen, terwijl de houding richting anderen steeds vriendelijk en attent blijft.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



90

2. VEELVULDIGE VERANDERINGEN - Makkelijk kunnen switchen tussen taken, en waar nodig bestaande taken kunnen parkeren om snel in te spelen op nieuwe opdrachten.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



85

3. MENSGERICHTHEID - Constructief samen kunnen werken met uiteenlopende typen mensen teneinde samen een goed resultaat te boeken.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



80

4. VEELZIJDIGHEID - De neiging om snel te schakelen en vanuit een breed scala aan uiteenlopende vaardigheden in te spelen op veranderende omstandigheden of opdrachten.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



75

5. PRESTATIEGERICHTHEID - De neiging om door vasthoudendheid, assertiviteit, en lef prestaties neer te zetten.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70

6. URGENTIE - De neiging om besluitvaardig op te treden en snel tot actie over te gaan.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



60

7. KLANTRELATIES - Hechte relaties met klanten kunnen opbouwen door betrokkenheid, warmte en interesse te tonen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



50

8. CONSISTENTIE - Het vermogen om taken steeds opnieuw op dezelfde manier uit te voeren, volgens dezelfde standaard.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



35

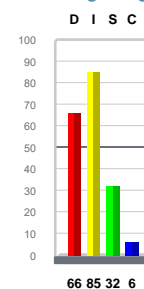
9. RESPECT VOOR BELEID - Vast willen en kunnen houden aan beleid en procedures, of aan methoden die in het verleden hun nut hebben bewezen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

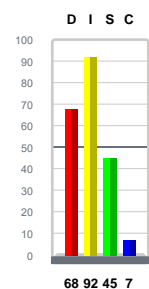


35

Respons op de omgeving



Basisstijl





GEDRAGSVOORKEUREN

10. CONTROLEREN EN AFMAKEN - De neiging om grondig te werk te gaan en zaken goed te controleren alvorens ze af te ronden.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



30

11. DATA EN GEGEVENS BIJHOUDEN - Het zorgvuldig verzamelen, bijhouden en archiveren van informatie die nodig kan zijn om actuele of toekomstige situaties te kunnen analyseren.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



20

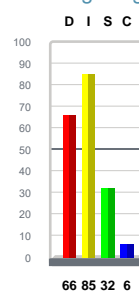
12. GEORGANISEERD WERKEN - De neiging om taken en opdrachten te organiseren door goed gebruik te maken van procedures en systemen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

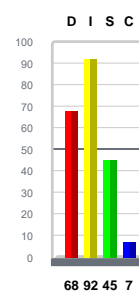


10

Respons op de omgeving



Basisstijl



SIA: 66-85-32-06 (14) SIN: 68-92-45-07 (14)

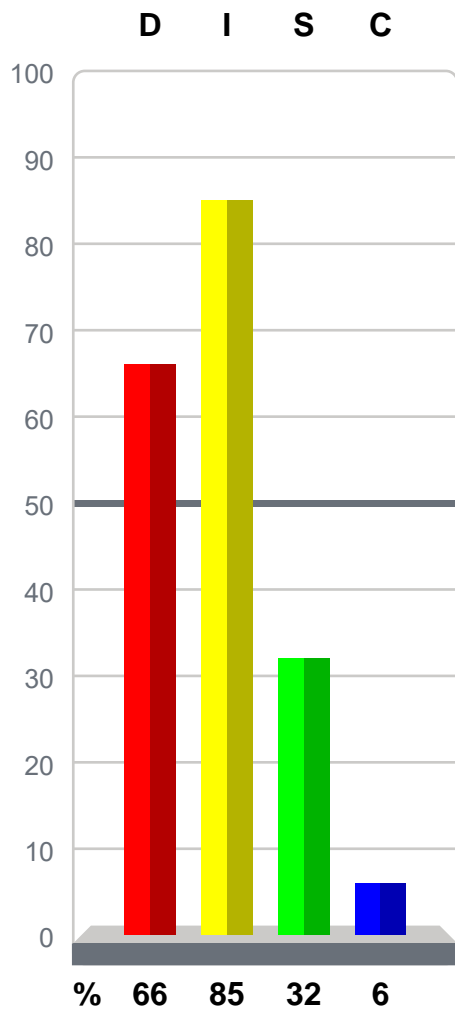


STIJLANALYSE GRAFIEKEN

21-4-2017

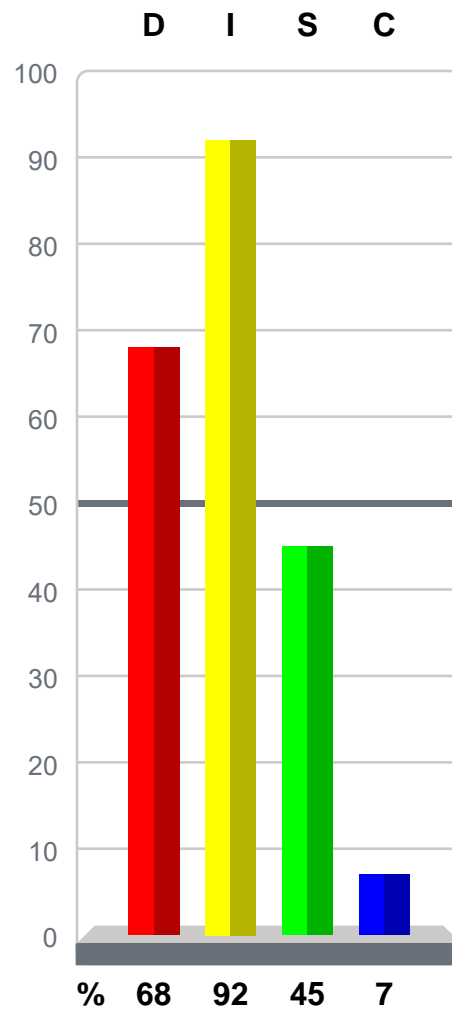
Respons op de omgeving

Grafiek I



Basisstijl

Grafiek II



Nederlandse norm 2014 R4



HET 'SUCCESS INSIGHTS'® WIEL

In dit deel van het profiel wordt uw gedrag vertaald naar acht TSI-typen, die weergegeven zijn in het Success Insights Wiel. Werken met deze typen is vooral prettig in trajecten die te maken hebben met teambuilding en communicatie: processen waarin een algemeen inzicht in elkaars gedragsvoorkeuren in eerste instantie belangrijker is dan een op een de diepte ingaan. Hoewel in de TSI-typen veel van het oorspronkelijke werk van de Zwitserse psycholoog dr. Carl Jung is te herkennen, is het belangrijk te onthouden dat DISC zoals dat gebruikt wordt in dit TSI-profiel, is terug te voeren op de observaties van de Amerikaanse psycholoog William M. Marston.

Natuurlijk bent u uniek en niet in een hokje te plaatsen. Afhankelijk van uw score op de 4 DISC factoren vertoont u immers een combinatie van gedragskenmerken van de verschillende typen. Voor een diepgaande en accurate interpretatie van uw gedrag heeft u het meest aan een terugkoppeling door een gecertificeerd consultant op de Stijlanalyse grafieken. Gebruik het wiel vooral als hulpmiddel in de communicatie met collega's, teamleden en medewerkers. Het is leuk om van elkaar op hoofdlijnen te ontdekken 'waar men zit in het wiel', en hoe dit zich verhoudt tot de verschillende rollen in een team. Bedenk dat hoe dichter u bij het hart van het wiel gepositioneerd bent, hoe makkelijker u met de tegenoverliggende typen kunt omgaan. Hoe meer u aan de buitenrand gepositioneerd bent, hoe eenduidiger u bent in uw gedragsvoorkeuren.

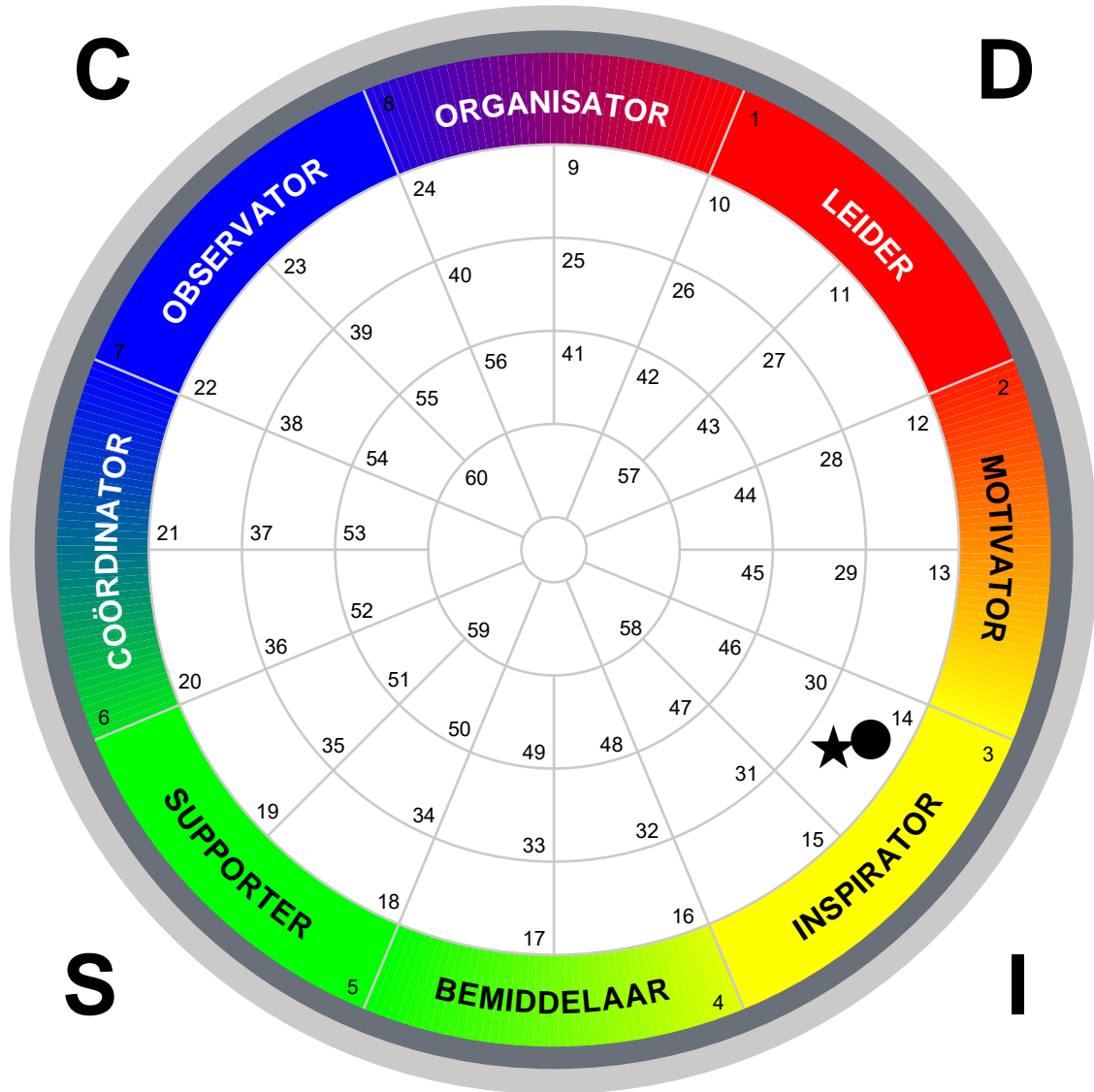
Gebruikt u het wiel vooral voor uzelf dan is het interessant om te kijken hoe ver uw natuurlijke gedrag en uw responsgedrag uit elkaar liggen. Grote verschillen in typen tussen basis en respons geven u een visuele indicatie van de 'spagaat' waarin u zich gedragstechnisch bevindt.

Tot slot nog een woord over de typenbenamingen. Zie ze als aanduidingen die nodig zijn om een type te kunnen plaatsen, niet als een kwalificatie. Een voorbeeld: het type Leider vertelt u alleen dat in de bijbehorende gedragsstijl de neiging tot sturen ligt opgesloten. Het label zegt dus niets over de kwaliteit van leiderschap, het niveau waarop iemand functioneert of de functie die iemand uitoefent. Er zijn Supporters die grote organisaties aansturen en Leaders die administratieve ondersteuning bieden.



HET 'SUCCESS INSIGHTS'® WIEL

21-4-2017



Responsstijl: ★ (14) MOTIVERENDE INSPIRATOR
Basisstijl: ● (14) MOTIVERENDE INSPIRATOR

Nederlandse norm 2014 R4

T: 9:05



Meer inzicht in wat ons drijft

De vraag waardoor wij mensen, los van basaal humane en biologische behoeften, werkelijk gemotiveerd worden, vormde voor de Duitse filosoof en psycholoog Eduard Spranger het uitgangspunt voor zijn classificatie van drijfveren. Hij definieerde zes attitudes die de basis vormden voor de zes Drijfveren van TTI Success Insights: Intellectueel, Zakelijk, Esthetisch, Sociaal, Individualistisch en Ideëel.

Intussen heeft de tijd niet stilgestaan en dienen zich nieuwe inzichten aan. Zo heeft TTI Success Insights door onderzoek aangetoond dat vermijding, net als aantrekkingskracht, een sterke impact kan hebben op onze keuzes en acties. Vanuit deze wetenschap is zij opnieuw naar de zes drijfveren van Spranger gaan kijken. Iedere drijfveer is door TTI Success Insights vertaald naar een spectrum waarvan de beide uitersten beschreven worden. Ter illustratie, de Intellectuele drijfveer. Wat beweegt ons als we veel waarde hechten aan het ratio en kennis? Versus wat beweegt ons als we meer afgaan op gevoel en praktijk? Daarmee onderscheidt TTI Success Insights 12 Driving Forces, triggers die onze handelingen en beslissingen mede richting geven.

Met deze analyse kunt u ontdekken welke Driving Forces voor u belangrijk zijn in werk, loopbaan en leven. Wat u werkelijk boeit en in beweging zet. Welke unieke kwaliteiten en gezichtspunten u te bieden heeft die van toegevoegde waarde zijn in uw (werk)omgeving. Dit helpt om voldoening te vinden of te houden in de dingen die u doet.

Besteed vooral aandacht aan uw top 4 Driving Forces. Deze triggers hebben een grote invloed op uw gedachten, handelingen en keuzes. Ze motiveren u op een positieve manier om in actie te komen. Om de dingen te doen die u energie geven. Soms wordt u 'negatief' door ze geprikkeld, bijvoorbeeld als u lang in een situatie of omgeving verkeert die conflicteert met de behoeftes waarmee ze gepaard gaan. Ook uw nummer 5 t/m 8 kunnen, afhankelijk van de situatie, een rol spelen in uw handelen maar veel bescheidener dan uw top 4. Driving Forces nummer 9 t/m 12 laten u, in meer of mindere mate, koud. Soms kunnen ze zelfs afkeer, stress en vermijding veroorzaken als u moet acteren in een rol of omgeving waarin ze een prominente rol spelen.

Lees deze analyse goed door. Leg haar weg. Reflecteer. Lees haar opnieuw. U zult merken dat de zelfkennis die u opdoet u helpt om:

- te begrijpen welke rol uw Driving Forces spelen in uw leven, uw relaties, uw loopbaan
- om uw Driving Forces positief voor u te laten werken in relaties en in uw prestaties in de werkomgeving
- zin en richting te geven aan uw leven, wat kan leiden tot (nog) meer voldoening in leven en loopbaan.



Algemene Kenmerken

Deze rapportage is tot stand gekomen op basis van uw antwoorden op de vragenlijst. Dit hoofdstuk biedt inzicht in wat u werkelijk beweegt en helpt u te begrijpen waarom u de dingen doet die u doet. Het geeft u, onder andere, de kans te ontdekken waar u energie van krijgt en blij van wordt in werk, loopbaan en leven. Maar ook in wat voor werkcultuur u zich thuis voelt, en welke unieke toevoegde waarde u een organisatie te bieden heeft.

Victor wil niet alleen zijn eigen lot bepalen, maar waarschijnlijk ook dat van anderen. Hij put veel voldoening uit rollen waarin hij anderen kan leiden richting het doel waarmee hij zich vereenzelvigd. Hij voelt een sterke behoefte om te winnen en steekt veel tijd in het bedenken van winnende strategieën. Hij is zeer gedreven om alles uit het leven te halen, om zich te onderscheiden. Hij ziet en gebruikt kennis als een functioneel hulpmiddel om een gegeven doel te bereiken. Als Victor zich moet verdiepen in een gegeven situatie zal hij gaan googlen. Taken aanpakken zonder veel voorkennis, is geen probleem voor Victor. Hij zal zich in de werkomgeving niet zo snel laten beïnvloeden door persoonlijke issues. Hij richt zich doorgaans op dat wat er gebeuren moet ongeacht de omgeving waarin hij zich bevindt. Victor bepaalt over het algemeen zelf welke regels en tradities hij wil volgen. Hij kan tradities of grenzen doorbreken om een bepaalde taak te voltooien. Hij evalueert een situatie vaak op basis van het mogelijke rendement dat het hem kan opleveren. Hij laat het van de persoon of de situatie afhangen of hij hulp biedt.

Victor zoekt altijd naar kansen om een gegeven situatie naar zijn hand te zetten. Wanneer Victor ergens sterk van overtuigd is, dan kan hij van mening zijn dat "het doel de middelen heiligt". Hij voelt zich thuis in situaties waarin hij kan vertrouwen op ervaringen uit het verleden. Hij wil liever doorgaans de samenvatting horen dan een gedetailleerd inhoudelijk verslag. Gebeurtenissen staan wat Victor betreft op zich zelf. Hij houdt zich minder bezig met hoe ze in elkaar grijpen. Hij heeft een nuchtere kijk op de taken die gedaan moeten worden. Hij gaat soms op zoek naar nieuwe manieren om routinetaken uit te voeren. Hij kan elementen halen uit verschillende systemen of kaders en ze bij elkaar brengen in zijn eigen systeem. Soms beoordeelt Victor situaties vooral op basis van nut en rendement. Hij kan makkelijk tijd en geld investeren in bepaalde zaken, of voor bepaalde doelen, vanuit de verwachting dat de investering hem in de toekomst wel wat gaat opleveren. Hij zal zijn aandacht regelmatig richten op de hulpvraag van anderen. Hij kan vrijgevig zijn met zijn tijd, onderzoek en middelen als hij het gegeven sociale of maatschappelijke doel een warm hart toedraagt.



Algemene Kenmerken

Victor zal een individu, een team of een groep proberen te helpen in tijden van tegenslag. Hij hecht meer waarde aan de dingen die je met geld kunt doen, dan aan het geld zelf. Hij heeft niet echt een vaste methode of benadering om iets te doen en legt de nadruk eerder op het behouden van momentum. Hij zal zich richten op de feitelijke situatie. Hoe het in de gegeven situatie zit qua harmonie en sfeer houdt hem minder bezig. Victor vindt het geen belemmering om met een project te starten als hij vooraf nog niet over alle benodigde informatie beschikt. Een idee implementeren vindt hij interessanter dan alle details van het idee kennen. Hij zal lang en hard werken om hogerop te komen. Hij kan erg ver gaan om te winnen of om een situatie naar zijn hand te zetten. Rollen die hem uitdagen grenzen te verleggen en het beste in zichzelf naar boven te halen, geven hem een kick.



Uw Driving Forces: Top 4

Uw top 4 Driving Forces vormen samen een cluster aan triggers die u in beweging zetten en motiveren tot acties, beslissingen en handelingen. Door u te richten op dit cluster krijgt u een duidelijk beeld van de dingen waar u werkelijk energie van krijgt in leven en loopbaan. Kies uit de vier hieronder de Driving Force die voor u het zwaarste weegt. Bekijk hoe de andere drie deze Driving Force aanvullen of ondersteunen. En stel uzelf de belangrijke vraag: hoe komt dit cluster aan bod in mijn leven en werk?

1. 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.



93

2. 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.



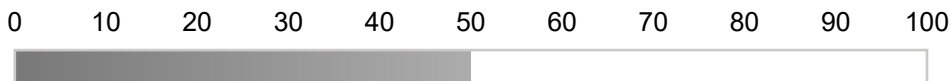
76

3. 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.



58

4. 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.



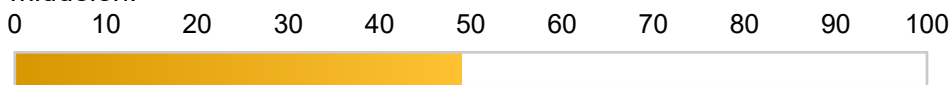
50



Uw Driving Forces: Situationeel

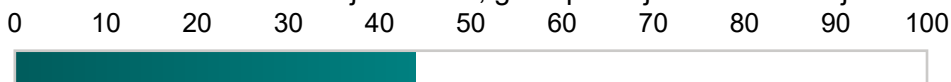
Driving Forces 5 t/m 8 vormen samen een zogenoemd situationeel cluster. Deze 4 Driving Forces spelen een rol, afhankelijk van de situatie waarin u zich bevindt. Soms zullen ze uw acties en keuzes beïnvloeden, bijvoorbeeld wanneer u een (tijdelijke) rol vervult waarin het nodig is dat u dit cluster aanspreekt. Als u in het gezelschap verkeert van mensen voor wie dit cluster belangrijk is. Of als uw top 4 vervuld is en u de ruimte heeft ook aan dit cluster aandacht te geven.

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.



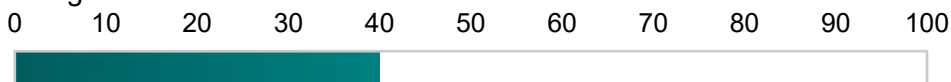
49

6. 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.



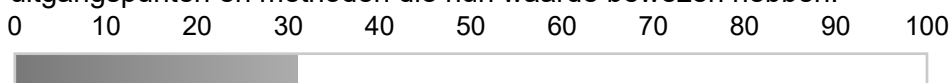
44

7. 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.



40

8. 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.



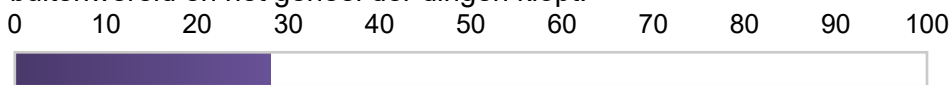
31



Uw Driving Forces: Onverschillig

Driving Forces 9 t/m 12 vormen samen uw zogeheten onverschillige cluster. U haalt weinig voldoening uit rollen, taken, activiteiten of gesprekken waarbij een beroep wordt gedaan op een van de onderstaande Driving Forces. In sommige situaties kunt u zelfs allergisch reageren op dit cluster. Bijvoorbeeld als u te veel of te lang in een omgeving of cultuur verkeert waarin dit cluster de boventoon voert.

9. 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.



28

10. 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

11. 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.



6

12. 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.



0

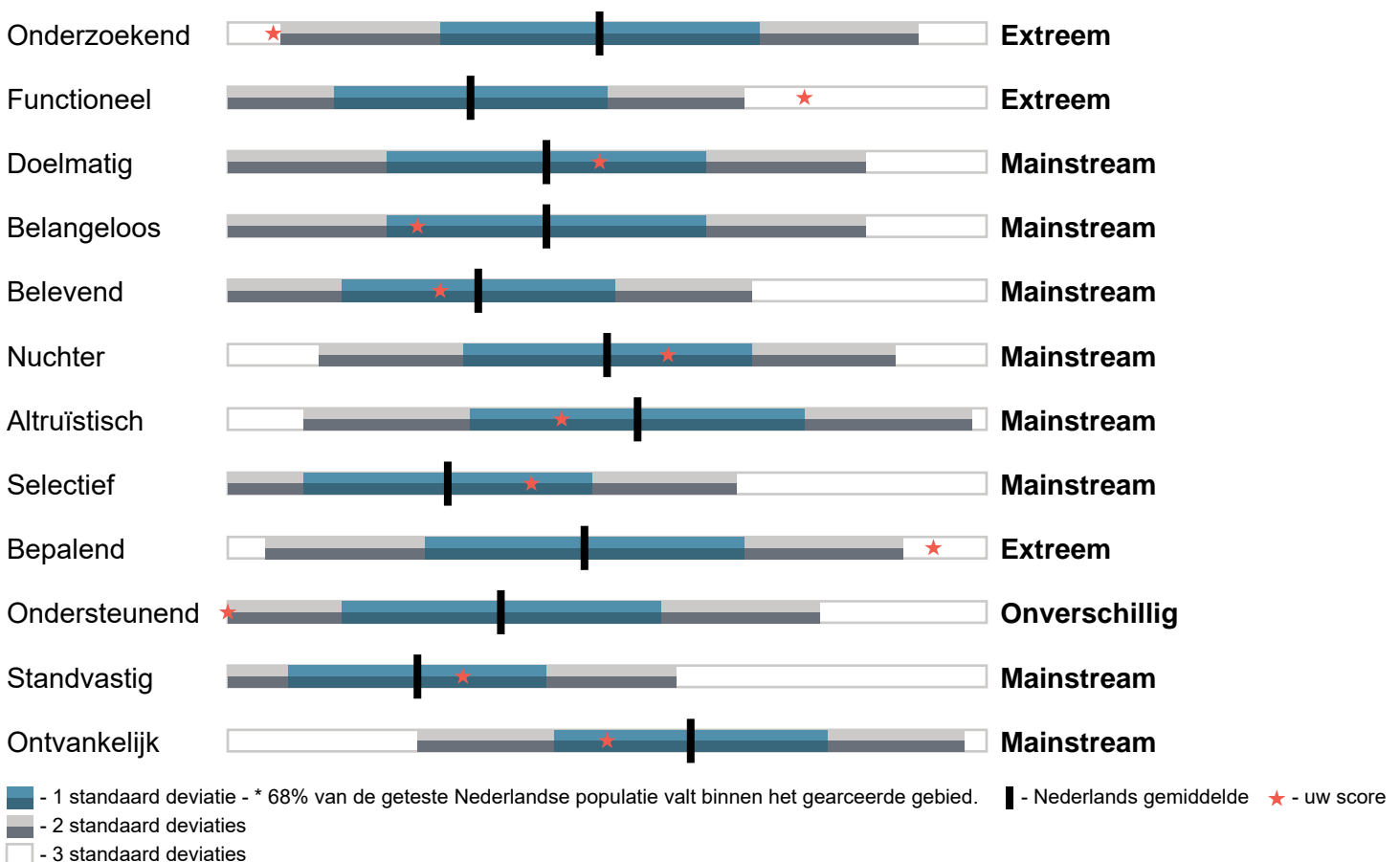


Bewustwording

Wanneer we tussen mensen verkeren die door hetzelfde gedreven worden als wijzelf, voelen we ons doorgaans prettig en op ons gemak. We voelen ons thuis in de groep. Maar in tal van situaties krijgen we juist te maken met mensen met een (heel) ander pakketje Driving Forces. Dit kan soms tot stress en conflicten leiden. Een dieper inzicht in de verschillen tussen onszelf en anderen maakt dat wij vanuit dat begrip kunnen handelen en zodoende effectiever met anderen kunnen omgaan.

In dit hoofdstuk geven we middels normen en vergelijkingen aan, hoe uw 12 Driving Forces zich verhouden tot het gemiddelde van de normgroep (populatie). Het gearceerde gebied is representatief voor 68% van de populatie van werkende Nederlanders tussen de 18 en 65 jaar oud. Scores binnen dit gebied wijken maximaal één standaarddeviatie af van het gemiddelde. Hoe verder naar links of naar rechts, hoe verder u zich af beweegt van het gemiddelde. Hoe verder van het gemiddelde, hoe duidelijker uw voorkeur voor of afstand tot de betreffende Driving Force gevoeld of opgemerkt kan worden. Door uzelf én door anderen. Bewustwording op dit vlak kan bijdragen aan meer begrip voor uzelf en anderen. Een goede basis voor wederkerige en bevredigende relaties in de werkomgeving!

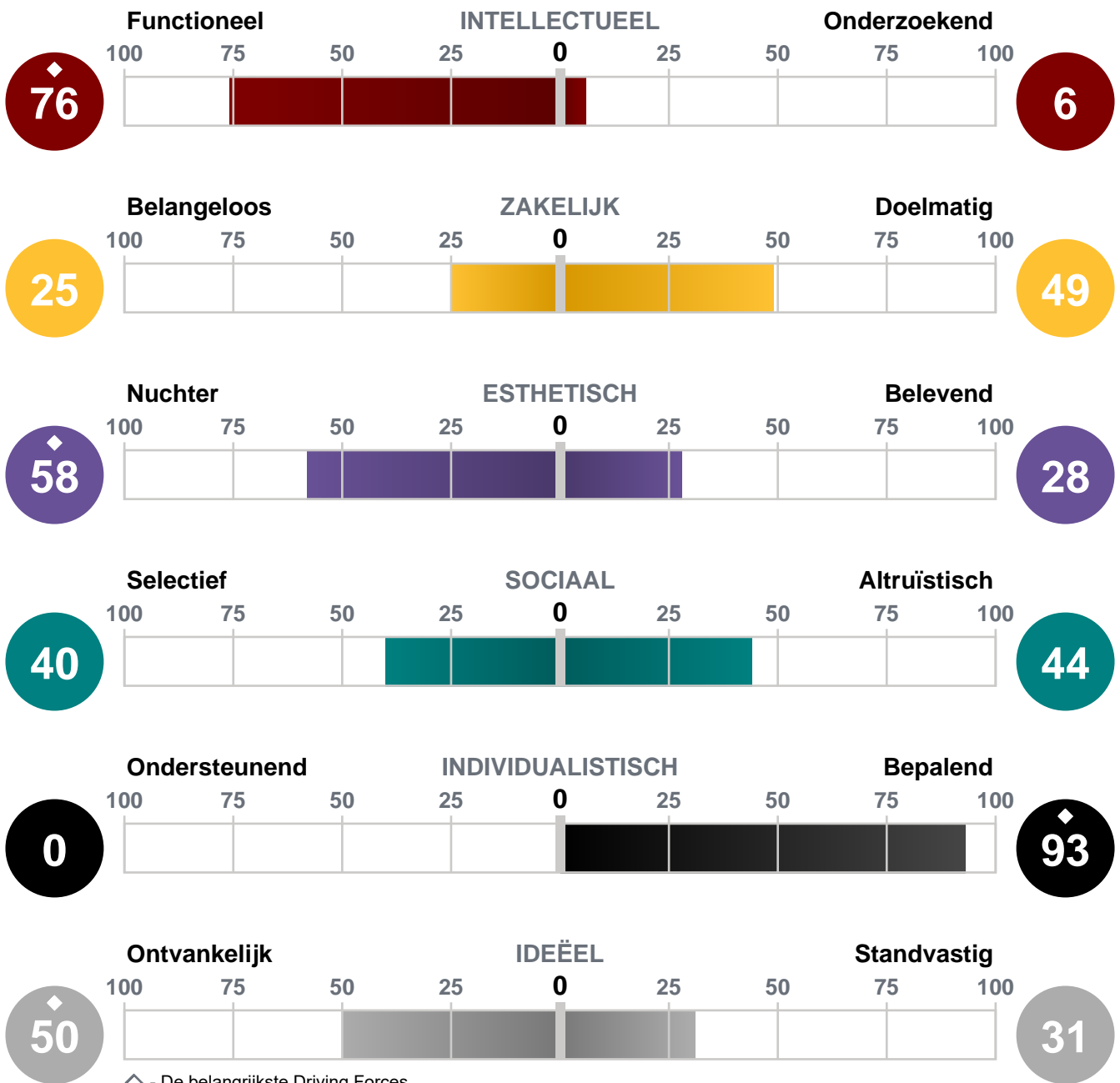
VERGELIJKINGEN TABEL - Nederlandse norm 2014



Mainstream - een standaarddeviatie van het gemiddelde
Passie - twee standaarddeviaties boven het gemiddelde
Onverschillig - twee standaarddeviaties onder het gemiddelde
Extreem - drie standaarddeviaties van het gemiddelde

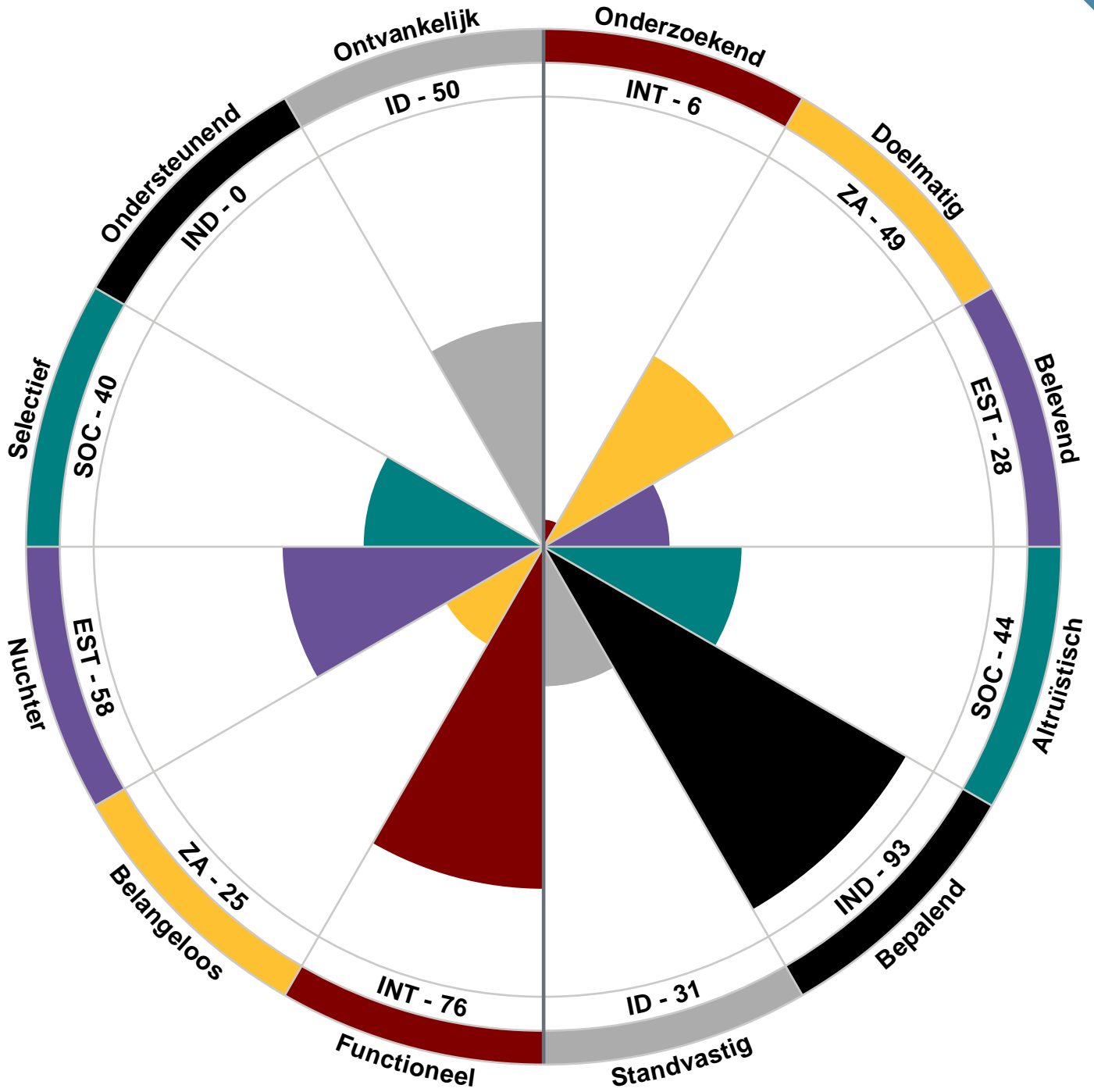


Driving Forces Grafiek





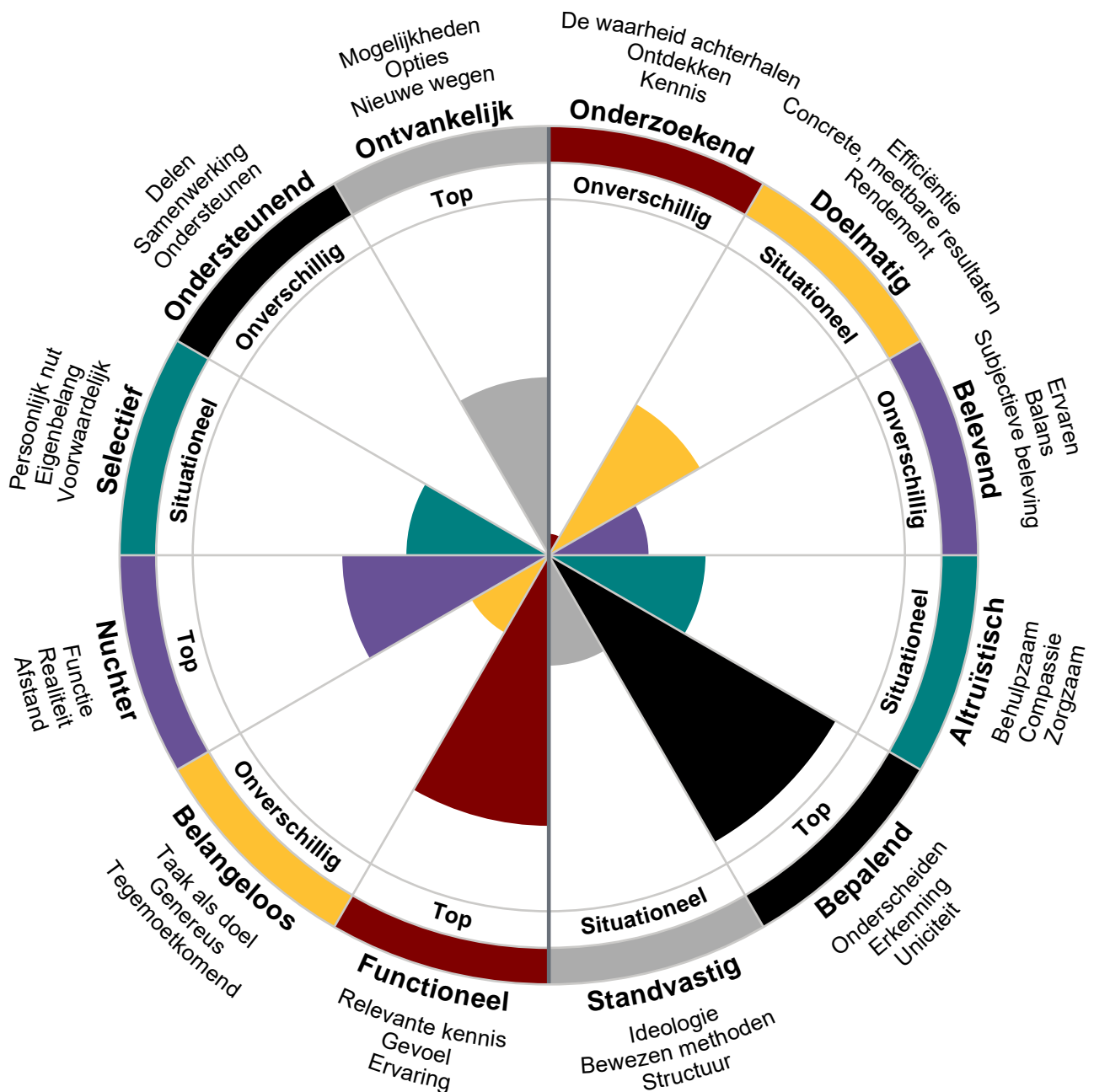
Driving Forces Wiel



T: 8:33



Omschrijvingen Wiel



T: 8:33

TTI Success Insights Benelux
T: +31(0)20-6979636 - F: +31(0)20-4511440
E: info@ttsi.nl - I: www.ttsi.nl

Victor Voorbeeld

Exclusive Licensee: TTI Success Insights Benelux - www.ttisuccessinsights.nl
Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.



INTRODUCTIE De combinatie van Gedrag en Driving Forces

Los van elkaar helpen ze u al een heel eind op weg, maar in combinatie met elkaar bieden ze u nog veel meer inzichten om uw persoonlijke en professionele ontwikkeling naar een hoger niveau te tillen.

In dit onderdeel van het rapport treft u de volgende onderdelen aan:

- Potentiële kwaliteiten
- Potentiële aandachtspunten
- Ideale werkomgeving
- Sleutels tot motivatie
- Sleutels tot effectief management



KWALITEITEN VAN DEZE COMBINATIE

In dit hoofdstuk worden de mogelijke kwaliteiten beschreven die voortvloeien uit de combinatie tussen Victor's gedragsstijl (basis) en zijn top 4 Driving Forces. Bespreek met Victor welke van deze kwaliteiten hem kunnen ondersteunen in zijn rol en hoe hij ze het beste kan inzetten om zijn taken optimaal en met plezier te kunnen vervullen.

- Charismatische, optimistische leider.
- Maakt conflicten tussen mensen bespreekbaar, kaart ze aan om ze op te lossen.
- Kan de organisatie naar buiten toe op een inspirerende en open wijze vertegenwoordigen; dit heeft een positief effect op het imago van de organisatie.
- Schept ruimte en enthousiasme voor het gevoelsaspect in onderzoeksprocessen.
- Deelt relevante kennis snel en graag met anderen.
- Kan anderen motiveren om niet te lang in de informatiefase van een project te blijven hangen en zich vooral te concentreren op bruikbare info.
- Weet teamactiviteiten en -projecten behapbaar te maken door ze op te splitsen in concrete stappen of onderdelen.
- Schept ruimte voor het sociale aspect, zonder dat het doorslaat naar een knuffelcultuur.
- Is in staat om anderen op een prettige manier te motiveren zich professioneel op te stellen en persoonlijke issues te parkeren.
- Kan mensen warm laten lopen voor nieuwe concepten en ideeën.
- Zeer brede belangstelling, wat het makkelijk maakt voor hem om in een gemeleerd gezelschap aansluiting te vinden met iedereen.
- Altijd in voor een nieuw, ander of spannend avontuur.



MOGELIJKE CONFLICTEN EN VALKUILEN

Dit hoofdstuk beschrijft de mogelijke tegenstellingen die kunnen optreden in de combinatie van de gedragsstijl van Victor en zijn hoogste twee drijfveren, waardoor een innerlijk conflict kan optreden. Maar de gegeven combinatie kan ook leiden tot specifieke valkuilen. Onderzoek met Victor welke drie of vier mogelijke conflicten of valkuilen impact kunnen hebben op zijn effectiviteit in de werkomgeving of rol.

- Hij kan door anderen ervaren worden als iemand die het allemaal mooier en groter maakt dan het in werkelijkheid is.
- Zijn loslippigheid kan nog wel eens botsen met zijn behoefte om strategisch te werk gaan.
- Is een strategische netwerker en kan anderen daarmee het gevoel geven dat hij vooral banden aanknoopt met mensen die iets voor hem kunnen betekenen.
- Zijn ideeën ontberen regelmatig een goede feitelijke onderbouwing.
- Spreekt uit enthousiasme soms voor zijn beurt, ook als hij niet over de juiste gegevens beschikt.
- Is erg gericht op het delen van eigen ervaringen en vergeet daardoor te luisteren naar en te leren van de kennis die anderen te bieden hebben.
- Richt zich op tastbare resultaten maar verliest regelmatig het overzicht of wordt afgeleid door andere zaken.
- Is mens- en contactgericht en dit gaat soms ten koste van zijn taakgerichte focus.
- Overschat zijn eigen vermogen om complexe situaties te overzien.
- Is een echte vrijdenker, een brainstormer pur sang, maar besteedt vaak iets te weinig aandacht aan de inconsequenties, de onvolkomenheden of tegenstrijdigheden in zijn verhaal.
- Vergeet soms kritisch te kijken naar waar hij zich in verdiept of met wie hij zich inlaat in zijn nieuwsgierige verkenningsdrang.
- Kan teleurgesteld of gefrustreerd raken als de omgeving niet meegaat in zijn originele aanpak.



IDEALE WERKOMGEVING

Victor zal een (nog) grotere betrokkenheid ervaren en (nog) productiever kunnen zijn als zijn werkomgeving voldoet aan het algemene beeld dat hieronder wordt geschetst. Dit hoofdstuk beschrijft namelijk de ideale werkomgeving van Victor, uitgaande van zijn Gedragsstijl en top 4 Driving Forces. Dit hoofdstuk is bedoeld om samen met Victor activiteiten, taken en verantwoordelijkheden te bespreken waar hij voldoening uit put.

- Ruimte om anderen te beïnvloeden met nieuwe ideeën of baanbrekende inzichten.
- Een "nee heb je, ja kan je krijgen" cultuur.
- Ruimte om anderen in beweging te krijgen door plezier, lol en spannende activiteiten te bedenken.
- Toegang tot een kennisplatform waar hij terecht kan als hij bepaalde kennis nodig heeft.
- Een stimulerende mens- en doegerichte omgeving waarin kennis vergaren vooral in het teken staat van de praktijk.
- Een team dat erop gericht is om informatie en praktijkervaringen zo veel mogelijk met elkaar te delen.
- Een praktische, functionele werkruimte die menselijk contact bevordert.
- Samen met anderen werken aan concrete opdrachten die tastbare resultaten opleveren.
- Tijd en ruimte voor menselijke interactie zonder dat het 'zweverig' wordt.
- Een open omgeving met een brainstorm cultuur, waarin veranderingen openlijk kunnen worden bediscussieerd.
- Mensen om zich heen met een ontvankelijke geest, die openstaan voor zijn onconventionele aanpak van problemen.
- Waardering voor zijn enthousiasmerende en optimistische houding ten aanzien van veranderingen.



SLEUTELS TOT MOTIVATIE

Mensen verschillen van elkaar, ook in wat hen motiveert. Dit hoofdstuk is tot stand gekomen door goed te kijken naar de Driving Forces van Victor. Het werkt motiverend als hij dingen kan doen die hem energie geven omdat ze passen bij zijn unieke combinatie van Gedragsstijl en Driving Forces. Loop samen met Victor de stellingen hieronder door en bespreek welke wensen hij op dit moment graag wil realiseren in zijn rol. Victor wil graag:

Victor wil graag:

- Gezien worden als een echte leider die mensen inspireert, raakt en in beweging krijgt.
- Ruimte om nieuwe dingen te doen die passen bij zijn ambities.
- Openlijke erkenning en waardering voor zijn positie en status.
- Weten welke informatie echt belangrijk is, zodat hij die kennis kan delen met anderen in het team.
- Gewaardeerd worden om zijn praktische, toepassingsgerichte omgang met kennis en informatie. En om zijn bereidheid die kennis en informatie te delen met anderen.
- Af kunnen gaan op zijn gevoel, ervaring en intuïtie.
- Zijn mensgerichte vaardigheden kunnen inzetten om concrete zaken voor elkaar te krijgen.
- Kunnen sparren met anderen over het vereenvoudigen van complexe situaties: hoe brengen we het terug naar de kern?
- Waardering voor zijn gave om tastbare resultaten en concrete doelen na te jagen op een enthousiaste en inspirerende manier.
- Nieuwe ideeën, concepten, diensten of producten ontwikkelen, samen met anderen.
- De ruimte krijgen om zich op te werpen als promotor van vernieuwing en verandering.
- Een leidinggevende die zijn optimisme ten aanzien van innovatie en vernieuwing waardeert en stimuleert.



SLEUTELS TOT EFFECTIEF MANAGEMENT

In dit hoofdstuk wordt een aantal zaken beschreven die belangrijk zijn voor Victor. Noden en behoeftes die hij graag ingevuld ziet, zodat hij optimaal tot zijn recht kan komen in de functie en in de werkomgeving. Sommige kan Victor zelf invullen, andere kunnen alleen worden gewaarborgd door het management. Het is lastig om optimaal gemotiveerd te zijn en te blijven, wanneer de basale managementondersteuning niet op orde is. Laat Victor samen met zijn leidinggevende uit de lijst hieronder de drie of vier belangrijkste stellingen selecteren. Zo wordt Victor actief betrokken in zijn persoonlijke managementplan.

Behoeftes van Victor:

- Beter en aandachtiger luisteren naar de input van anderen om een doel te realiseren.
- Realistische, haalbare doelen formuleren die het imago van de organisatie ten goede komen.
- Snappen dat anderen tijdens vergaderingen en bijeenkomsten ook wel eens aan het woord willen komen.
- De eigen gedachten eerst even op een rijtje zetten voordat hij bepaalde informatie overdraagt.
- Zijn ervaringen en intuïtie meer in de context plaatsen van team- of organisatiedoelen.
- Methodisch te werk gaan om grootse plannen ook concreet in te vullen.
- Ondersteuning bij het opstellen van realistische, concrete doelen.
- Teamprojecten vol afwisseling maar met tastbare, concrete doelen.
- Ruimte voor gezelligheid en plezier, maar wel binnen de grenzen van wat hij als professioneel en zakelijk ervaart.
- De tijd in de gaten houden: in zijn enthousiasme kan hij veel tijd verliezen met sparren en brainstormen over nieuwe mogelijkheden.
- Beseffen dat hij op anderen soms wat ongeloofwaardig kan overkomen omdat hij snel van mening kan veranderen.
- Support voor hem in zijn rol als de woordvoerder van verandering en vernieuwing.



ACTIEPLAN

Hieronder doen wij een aantal suggesties voor gebieden waarop Victor zich wellicht wil ontwikkelen als hij dat belangrijk vindt. Dit zijn algemene suggesties, ze houden dus geen verband met Victor's gedragsstijl. Laat Victor een tot drie gebieden kiezen die voor hem belangrijk zijn of het komende jaar worden. Het helpt om vervolgens een concreet actieplan te maken om het gewenste resultaat te bereiken. Loop nogmaals met Victor door dit TSI-profiel om mogelijke ontwikkelingsdoelen wat specifiekere te bepalen.

- Communiceren (luisteren)
- Delegeren
- Beslissen
- Discipline
- Prestatie-evaluatie
- Opleiding
- Time Management
- Carrièredoelen
- Persoonlijke doelen
- Motiveren
- Ontwikkelen van anderen
- Familiedoelen

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Begindatum: _____ Evaluatiedatum: _____