



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TTI SI Persoonlijke Stijl en Motivatie

Management Versie

Victor Voorbeeld

16-12-2017

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.ttisuccessinsights.nl



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®
BENELUX



INTRODUCTIE

Dit TTI SI Persoonlijke Stijl & Motivatie profiel is ontworpen om u inzicht te geven in de individuele kwaliteiten die u als persoon te bieden heeft. U kunt het zelfstandig lezen, maar het is zo opgezet dat u het ook samen met een coach, consultant of leidinggevende kunt doornemen. En misschien vindt u het wel prettig om sommige hoofdstukken met collega's, teamleden, familie of vrienden te delen? Daarom gebruiken wij in het grootste deel van dit profiel de derde persoon als wij het over u hebben. In het eerste deel vindt u informatie over uw gedragsstijl, het tweede deel gaat over uw drijfveren. In het derde deel wordt het effect beschreven dat uw gedragsstijl en uw drijfveren op elkaar hebben. Begrip van wat u motiveert en van de stijl die u graag hanteert, maakt werken aan persoonlijke en professionele ontwikkeling leuk, effectief en bevredigend... en draagt bij aan werkgeluk!

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

GEDRAG

Dit deel van het profiel geeft u 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. Om succesvol te kunnen zijn is effectief communiceren van belang. En effectief communiceren begint bij het begrijpen van de eigen gedragsvoorkeuren. Als we onze eigen gedragsvoorkeuren begrijpen wordt het makkelijker om gedragsstijlen van anderen te herkennen en ons eigen gedrag daarop aan te passen.

DRIJFVEREN

Dit deel van het profiel geeft u inzicht in het waarom achter uw keuzes en handelingen. Het helpt u te ontdekken wat u werkelijk belangrijk vindt in leven en loopbaan, zodat u richting kunt geven aan beide. Bovendien stelt het u in staat om in de communicatie met anderen een verdieping aan te brengen. Respect kunnen tonen (en vragen!) voor elkaars drijfveren is een belangrijke sleutel tot wederzijds bevredigende relaties.

STIJL EN MOTIVATIE GECOMBINEERD

Dit deel helpt u begrijpen wat het effect kan zijn van uw gedragsstijl en drijfveren op elkaar. Uw motivatoren vertellen u veel over wat u wilt, uw gedragsstijl vertelt u hoe u dat bereikt in interactie met uw omgeving. Wie de impact van de combinatie op het eigen handelen begrijpt, legt de basis voor voldoening en succes in leven en loopbaan.



INLEIDING Gedrag

Gedrag is één van de bouwstenen van uw totale persoonlijkheid. Andere bouwstenen van uw persoonlijkheid zijn bijvoorbeeld uw drijfveren, talenten, EQ en IQ. Deze Gedragsanalyse is dus geen complete beschrijving van uw persoonlijkheid, maar geeft inzicht in uw gedragsvoorkeuren.

Ons gedrag is een essentieel en integraal onderdeel van wie wij zijn. Veel van dat gedrag is 'aangeboren', het zit in onze genen. Daarnaast is een deel van ons gedrag aangeleerd. 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', hoe we communiceren.

In dit rapport meten we normaal menselijk gedrag (hoe u doet, hoe u communiceert) op vier factoren, namelijk:

- 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.

De combinatie van uw scores op deze vier factoren geven uw unieke gedragsstijl weer. Inzicht in uw gedragsstijl vormt het startpunt voor effectieve(re) communicatie. Wie de eigen kwaliteiten kent en zich tegelijkertijd bewust is van zijn valkuilen, kan makkelijker inspelen en reageren op de eisen van de omgeving. De analyses van TTI Success Insights zijn zeer herkenbaar, want gebaseerd op de antwoorden die u zelf heeft gegeven. Toch kan het voorkomen dat u in deze uitgebreide analyse een stelling tegenkomt waarin u wat minder van uw gedragsstijl herkent. Vraag, voordat u de stelling verwerpt, eens naar het perspectief van uw collega's. In de analyse gebruiken we voor het grootste gedeelte de 3e persoon als we het over u hebben. Dit maakt het makkelijker om de inhoud ervan te delen met uw team, collega's of naasten.

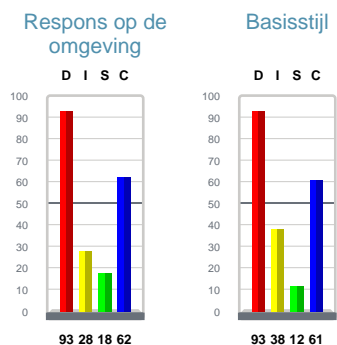


ALGEMENE KENMERKEN

Dit hoofdstuk beschrijft een aantal algemene kenmerken van de basisstijl die Victor inzet in een werkomgeving. Ze brengen in beeld wat zijn kwaliteiten zijn als hij zichzelf kan zijn. Lees het hoofdstuk samen met Victor door om een goed beeld te krijgen van dit natuurlijke gedrag. En wat het zegt over de manier van werken die Victor prettig vindt.

Victor prefereert afwisseling en een veranderlijke omgeving. Hij is op zijn best als er verschillende projecten tegelijkertijd lopen. Hij presenteert zich als een krachtige en directe persoon wanneer hij met anderen te maken heeft. Zijn verlangen naar resultaat is snel duidelijk voor de mensen waar hij mee werkt. Hij is uitermate resultaatgericht en toont veel gevoel voor urgentie om projecten snel af te ronden. Hij is deadline bewust en kan geïrriteerd raken wanneer tijdslimieten overschreden worden. Wanneer de uitdaging uit een project is, kan Victor zijn interesse verliezen. Hij staat te trappelen om een volgende uitdaging aan te gaan. Hij heeft weinig tijd voor details, behalve wanneer hij de noodzaak van die details herkent om zijn doelen te realiseren. Hij heeft inzichten die vaak niet gezien worden door anderen. Victor's creatieve geest maakt dat hij de grote lijnen ziet. Hij komt met inventieve oplossingen voor problemen. Victor is een zelfstarter die van nieuwe projecten houdt en het meest op zijn gemak is bij een breed scala aan activiteiten. Veel mensen zien hem als een zelfstarter, toegewijd aan het behalen van resultaten.

Victor heeft soms hulp nodig bij het voltooien van grote projecten. Hij heeft soms zo veel projecten lopen dat hij de hulp van anderen nodig heeft. Hij is logisch, scherpzinnig en kritisch in zijn manier van probleemoplossen. Hij is een goede probleemoplosser en troubleshooter, altijd op zoek naar nieuwe methoden om bestaande problemen op te lossen. Hij mijdt emotionele betrokkenheid bij het nemen van beslissingen. Hierdoor is hij in staat objectieve beslissingen te nemen. Victor durft grote problemen te tackelen en gaat door tot er een bevredigende oplossing is gevonden. Hij houdt van het nieuwe en ongewone. Hij ontdekt liever zelf de oplossing voor problemen. Hij durft high-risk beslissingen te nemen, maar kan wat vaker raad vragen voor hij begint. Hij vindt het makkelijk zijn mening met anderen te delen omtrent werkgerelateerde problemen.

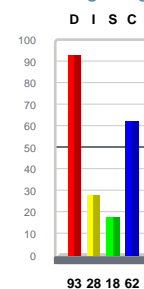




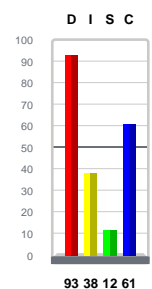
ALGEMENE KENMERKEN vervolg

Victor zoekt geen conflicten, maar hij gaat wel de confrontatie aan met degenen die hem in de weg staan bij het streven naar succes. Anderen begrijpen zijn grote vaardigheid als creatief denker vaak niet. Hij kan zijn belangstelling verliezen voor wat anderen zeggen als zij afdwalen of om zaken heen draaien. Zijn actieve geest holt al vooruit. Hij moet meer geduld tonen en vaker vragen stellen om vast te stellen of anderen hem begrijpen. Victor kan een gebrek aan geduld tonen in het communiceren met en luisteren naar mensen die langzamer handelen. Hij heeft moeite interesse te tonen in mensen die niet aan zijn maatstaven voldoen. Hij heeft de neiging intolerant te zijn tegenover mensen die hij vaag vindt of die volgens hem te traag denken. Hij kan zijn communicatie met anderen verbeteren door zich flexibeler op te stellen en meer interesse te tonen in wat zij zeggen.

Respons op de omgeving



Basisstijl



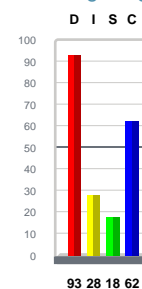


WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

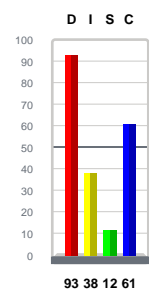
Elke gedragsstijl brengt specifieke kwaliteiten met zich mee. Dit hoofdstuk van de Gedragsanalyse laat de toegevoegde waarde zien van de gedragskenmerken die Victor inzet in zijn werkomgeving. Neem de stellingen hieronder samen met Victor door, om te ontdekken hoe en waar hij met deze kwaliteiten het beste tot zijn recht komt.

- Heeft gevoel voor urgentie.
- Is veranderingsgericht; zoekt naar snellere en betere methodes.
- Vertegenwoordigt de organisatie graag naar buiten toe.
- Kijkt vooruit en is toekomstgericht.
- Is in staat veel activiteiten tegelijk uit te voeren.
- Denkt grootschalig.
- Is spontaan.
- Brengt de status-quo ter sprake.

Respons op de omgeving



Basisstijl

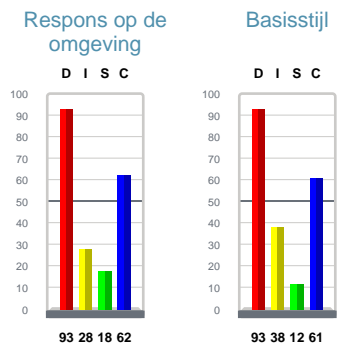




CHECKLIST COMMUNICATIE

Als mensen zijn we gevoelig voor de manier waarop we benaderd worden door anderen. En we weten heel goed wat we prettig vinden in de communicatie. Op deze pagina staan een aantal tips die u kunt gebruiken in uw communicatie met Victor. Veel van deze tips zullen heel herkenbaar voor hem zijn. Kies samen met Victor drie of vier stellingen uit die erg belangrijk voor hem zijn. Gebruik ze zelf en deel ze met anderen die veel met Victor communiceren en samenwerken.

- Kijk naar zijn lichaamstaal; wees alert op tekenen van ongeduld of afkeuring.
- Speel niet op de persoon, maar richt u op de feiten als u het oneens bent met hem.
- Gebruik zijn jargon.
- Ondersteun en handhaaf een omgeving waarin hij efficiënt kan zijn.
- Geef ondersteunende methodieken om te volgen.
- Blijf zakelijk; laat hem besluiten of hij een algemeen gesprek wil voeren.
- Maak duidelijke afspraken met hem over follow-up en voortgang.
- Zet projectafspraken op papier en hang er een deadline aan.
- Zorg dat u niet wordt gestoord tijdens het gesprek om de concentratie te bevorderen.
- Motiveer en overtuig door te verwijzen naar doelstellingen en resultaten.
- Wees goed voorbereid, zet alle wensen, doelstellingen en ondersteunende informatie voor hem op een rij.





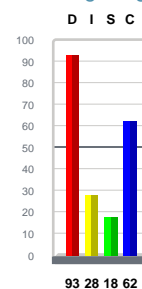
CHECKLIST COMMUNICATIE *vervolg*

Dit hoofdstuk van de Gedragsanalyse geeft puntsgewijs aan wat u beter NIET kunt doen wanneer u met Victor communiceert. Bespreek met Victor welke vormen van communicatie kunnen leiden tot irritatie, frustratie en verminderde prestaties. Door dit met elkaar te delen kunnen jullie samen een manier van communiceren ontwikkelen die prettig is voor allebei.

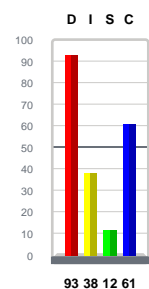
Dit kunt u beter niet doen:

- Dingen vergeten of verliezen, ongeorganiseerd of rommelig zijn, verward zijn of zijn aandacht van de zaken afleiden.
- Vergeten ergens op terug te komen.
- Op de persoon spelen als er onenigheid is.
- Met een reeds genomen besluit komen of dit voor hem nemen.
- Aanwijzingen geven.
- Zeuren of zijn tijd verdoen.
- Te langzaam praten of langdradig zijn bij het geven van details.
- Onduidelijk of vaag blijven.
- Overbodige informatie geven.
- Wild speculeren of garanties geven waarvan u niet zeker weet of u ze ook echt kunt waarmaken.
- Hem van onderwerp laten veranderen voordat u gezegd heeft wat u wilde zeggen.

Respons op de omgeving



Basisstijl





COMMUNICATIETIPS

Op deze standaardpagina staan suggesties die Victor kunnen helpen om zijn communicatie aan te passen aan de behoeften van anderen. Het gaat hier om beschrijvingen van standaardgedragstypen. Voor Victor kan het nuttig zijn vooral aandacht te besteden aan tips die werken bij mensen met een heel ander type gedrag dan zijn eigen gedrag. Door het in de praktijk te proberen zal Victor ervaren dat ook communiceren met mensen die hem van nature 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:

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

Hoe anderen u kunnen zien - Matig

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

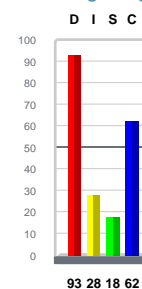
- Veeleisend
- Onrustig
- Egocentrisch
- Agressief

Hoe anderen u kunnen zien - Extreem

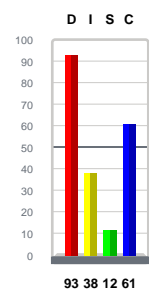
En onder de hoogste druk, spanning of vermoeidheid kunnen anderen u ervaren als:

- Kwetsend
- Overheersend
- Eigenmachtig
- Eigenwijs

Respons op de omgeving



Basisstijl





DE LAAGSTE DISC FACTOR TELT MEE

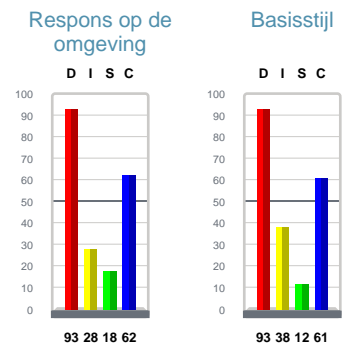
Een lage DISC score is net zo veelzeggend als een hoge score en vertelt onder andere iets over situaties, taken of omgevingen die spanningen bij ons kunnen oproepen. Op basis van het onderzoek dat door TTISI is gedaan geven we in dit deel van het TSI-rapport tips en adviezen over hoe Victor, rekening 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.

- Beperk uw aandeel in situaties waarin het belangrijk is om kalmte, rust en begrip uit te stralen, bijvoorbeeld omdat mensen emotioneel of van streek zijn.
- Erken dat u in situaties waarin veiligheidsregels en -routines centraal staan in de problemen kunt komen door uw gevoel voor urgentie; vraag anderen u hierop te attenderen.
- Uw vermogen om meerdere balletjes tegelijk in de lucht te houden is uw grote kracht; een omgeving waarin initiatief en snel schakelen worden gewaardeerd past u beter dan een waarin afronden en follow up centraal staat.

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 S prominent aanwezig is als hogere factor. Door vooral uzelf te blijven.

- Maak tijd, ruimte en concentratie vrij in situaties waarin u actief moet luisteren naar anderen; let op uw lichaamstaal, want u kunt tekenen van ongeduld uitstralen.
- Uw omgeving ervaart status quo misschien helemaal niet als saai; doseer uw oproepen tot verandering want het kan intimiderend overkomen.
- Accepteer en respecteer de behoefte aan rust, regelmaat en routine van anderen.





OMSCHRIJVINGEN

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

Stuwend	Inspirerend	Ontspannen	Voorzichtig
Ambitieux	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 RESPONSSTIJL

Soms kan de omgeving iets vragen wat niet direct overeenkomt met de manier waarop Victor vanuit zijn basisstijl omgaat met problemen, mensen, tempo en regels. 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 heeft de neiging problemen en uitdagingen op een veeleisende, gedreven manier te benaderen. Hij is eigenzinnig in zijn aanpak en zeer doelgericht. Victor zal problemen snel aanpakken en houdt van een positie waarin hij autoriteit kan uitoefenen. Hij wordt graag uitgedaagd steeds zijn grenzen te verleggen.

responsstijl

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

MENSEN-CONTACTEN

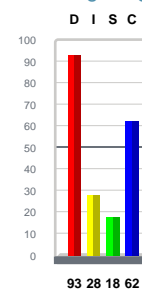
basisstijl

Victor maakt gebruik van feiten en logica om anderen te overtuigen. Hij beschouwt zaken op een directe en nuchtere manier. Bij het overtuigen van anderen zal hij analytisch en logisch te werk gaan. Hij doet doorgaans weinig moeite om de boodschap mooi te verpakken.

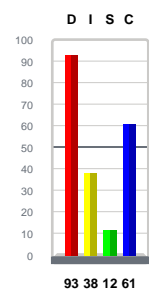
responsstijl

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 RESPONSSTIJL vervolg

TEMPO-FLEXIBILITEIT

basisstijl

Victor is op zijn gemak in een snel en vaak veranderende omgeving en zoekt een breed scala aan taken en verantwoordelijkheden. Zelfs in een chaotische omgeving is hij in staat zijn evenwicht te bewaren. Hij is geneigd bij de geringste aanleiding veranderingen door te voeren.

responsstijl

Victor ziet zijn activiteitsniveau als datgene wat de omgeving nodig heeft. Zoals hij overkomt is hij ook, zowel wat betreft activiteiten als consistentie.

REGELS-BEPERKINGEN

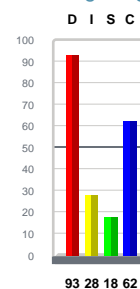
basisstijl

Victor is enigszins ruimdenkend, maar zich goed bewust (en gevoelig voor) de consequenties van het overtreden van de regels. Hij kan een uitgebalanceerd oordeel geven na het evalueren van de regels en procedures. Weten dat hij dingen goed doet is een sterke stimulans voor hem.

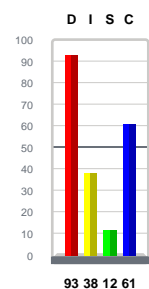
responsstijl

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



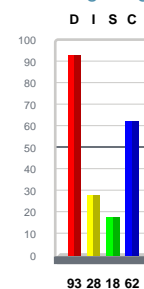


RESPONSSTIJL

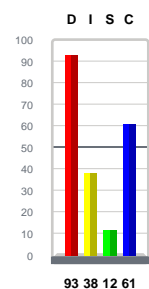
Victor vindt dat zijn huidige werkomgeving of takenpakket om de gedragsstijl vraagt die hieronder wordt beschreven. Wanneer dit gedrag in de functie eigenlijk niet gevraagd wordt of nodig is, dan is het de moeite waard om samen met Victor te onderzoeken waarom hij dit gedrag toch laat zien.

- Volhardend zijn bij het oplossen van problemen.
- De eigen stijl van werken aanpassen, al naar gelang de omstandigheden.
- Het grote geheel overzien, zonder de details uit het oog te verliezen.
- Snel van de ene activiteit naar de andere omschakelen.
- Kunnen optreden zonder precedent of voorbeeld.
- Veel ballen tegelijk in de lucht houden.
- Snelle respons geven op crisis en veranderingen, en een sterke drive om direct resultaat te boeken.
- Begrip hebben voor regels en procedures, maar er niet door gestuurd worden.
- Problemen voorblijven.
- Multitasking.
- Werken zonder duidelijke kaders, opdrachten of supervisie.
- Deadlines halen.

Respons op de omgeving



Basisstijl





TIJDVERSPILLERS

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.

DUBBEN

Met dubben bedoelen wij hier het proces van wikken en wegen waarbij iemand ten aanzien van een bepaald onderwerp heen en weer geslingerd wordt tussen nieuwe en verschillende perspectieven. Het heeft te maken met het onvermogen om snel een beslissing te nemen en daarbij te blijven.

MOGELIJKE OORZAKEN:

- Gebrek aan vertrouwen in de informatie waarmee een beslissing moet worden onderbouwd
- Angst om een verkeerde beslissing te nemen
- Geen systeem om het besluitvormingsproces mee te ondersteunen
- De hoop dat tijd het probleem vanzelf oplost

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

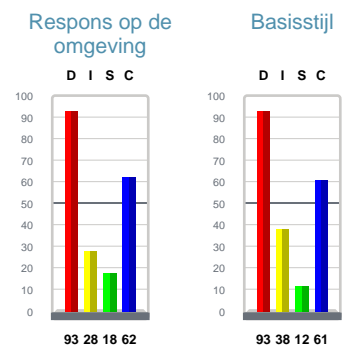
- Erken dat een beslissing gebaseerd op ervaring en beschikbare informatie over het algemeen een goede beslissing is
- Houd uzelf aan een tijdschema om een beslissing te nemen
- Ontwikkel een systeem of methode om een probleem te analyseren en een oplossing te kiezen
- Vraag personen die een sleutelrol spelen in een bepaalde kwestie om advies en input

PROBLEMEN MET DELEGEREN

Problemen met delegeren betekent hier dat het lastig is voor u om te discrimineren tussen taken die tijd en aandacht van u vragen, en taken die heel goed door anderen kunnen worden afgehandeld.

MOGELIJKE OORZAKEN:

- Controledrang
- Een minder groot vertrouwen in anderen
- Een beperkt inzicht in of begrip van de kwaliteiten van anderen
- Angst dat anderen het misschien beter doen dan u het doet





TIJDVERSPILLERS *vervolg*

- Een aarzeling om anderen te overladen met werk

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Leid anderen op, neem de rol van mentor aan
- Probeer een team van mensen om u heen te verzamelen waar u op terug kan vallen
- Geef mensen een kans om u te helpen
- Bedenk dat de tijd die het u kost om anderen in te werken op routinetaken resulteert in meer tijd voor zaken die voor u prioriteit hebben

BRANDJES BLUSSEN

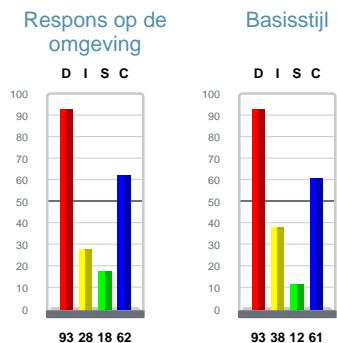
Met brandjes blussen wordt hier bedoeld: je weg laten rukken van taken die prioriteit genieten om vragen te beantwoorden, zaken te delegeren, of problemen op te lossen die best even kunnen wachten. Het betreft ad hoc kwesties die vaak net zo snel zijn opgelost als dat ze zich voordoen.

MOGELIJKE OORZAKEN:

- De behoefte om de koe bij de horens te vatten, soms zonder over de juiste informatie te beschikken
- Een minder sterk ontwikkeld vermogen tot delegeren
- Een gebrek aan kennis van standaardprocedures
- Een minder sterk ontwikkeld vermogen om prioriteiten te stellen
- Te weinig gevoel voor maat houden - de zwaarte van de ingezette middelen overstijgt de noodzaak

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Maak een plan
- Ontwerp standaardprocedures voor routinetaken en veel voorkomende problemen
- Probeer situaties zoveel mogelijk te managen met de overall doelstellingen op uw netvlies





TIJDVERSPELLERS vervolg

CRISIS MANAGEMENT

Met crisis management wordt hier bedoeld: een managementstijl waarbij men voortdurend reageert op en zich met name focust op externe, vaak niet of nauwelijks te beïnvloeden, prikkels en kwesties. Zo'n stijl houdt crises eerder in stand dan dat het bijdraagt aan een proactieve bestrijding ervan door er op te anticiperen.

MOGELIJKE OORZAKEN:

- Een gebrek aan planning
- De neiging om onrealistische eisen ten aanzien van mensen en taken te stellen, waardoor de 'adrenaline' permanent blijft gieren en de crisissfeer in stand wordt gehouden
- Een neiging om altijd en overal te zoeken naar problemen of uitdagingen om op te lossen

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

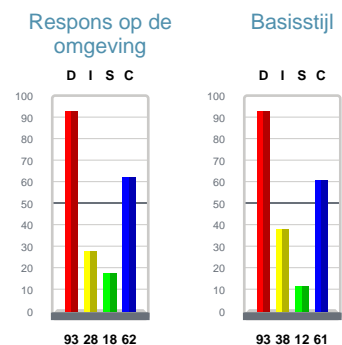
- Zorg voor een goed operationeel plan
- Kies een aantal sleutelfiguren in het team om specifieke problemen aan te pakken
- Laat u adviseren over die sleutelpersonen
- Delegeer verantwoordelijkheid en autoriteit, als uw rol dat toelaat

GEEN PLANNEN OP SCHRIFT STELLEN

Een plan in de context hier kan een zakelijk plan zijn waarin missie, doelen, doelstellingen, taken, budget en middelen zijn uitgewerkt. Maar het kan ook eenvoudiger: een plan van aanpak, of een heldere prioriteitenlijst, bij voorkeur daaraan gekoppeld, een dagelijkse actielijst.

MOGELIJKE OORZAKEN:

- De neiging om altijd de actie op te zoeken, dingen meteen te gaan doen
- Prioriteiten die steeds veranderen (soms opgelegd door anderen, vaak door uzelf)
- De gedachte dat u in het verleden ook succes had zonder plan op papier
- De behoefte om te zien hoe zaken lopen, zonder u vast te hoeven leggen in een agenda



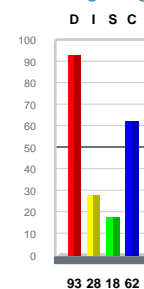


TIJDVERSPILLERS *vervolg*

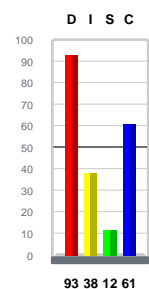
MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Schrijf eens voor uzelf op wat uw persoonlijke waarden zijn en de waarden die u in uw rol belangrijk vindt. Deel ze in naar prioriteit.
- Zet de volgende stap door een lange termijn plan op papier uit te werken dat bijdraagt aan die waarden
- Onthoud dat u met duidelijke prioriteiten in uw achterhoofd veel minder 'geleefd wordt' en u veranderingen in uw leven en uw rol veel beter kunt sturen

Respons op de omgeving



Basisstijl





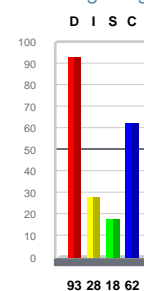
AANDACHTSPUNTEN VOOR ONTWIKKELING

Elk voordeel heeft een nadeel. Onze kwaliteiten kunnen onder druk, of in situaties die om een andere aanpak vragen, omslaan in minpunten. Het zijn gedragsvalkuilen waar we allemaal weleens in stappen. Als we inzicht hebben in onze valkuilen kunnen we ze beter omzeilen. Hieronder staan mogelijke keerzijden van Victor's gedragsstijl. In algemene zin, dus niet alleen in een functie. Selecteer samen met Victor twee of drie valkuilen die zijn functioneren negatief kunnen beïnvloeden. Deze kunnen het uitgangspunt vormen voor Victor's persoonlijke actieplan.

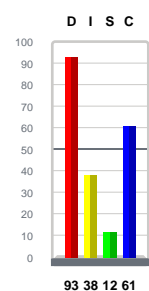
Victor heeft de neiging om:

- Zich moeilijk te schikken in een team, tenzij hij gezien wordt als de leider.
- Van nature 'explosief' te zijn en weinig geduld te hebben om te onderhandelen.
- Niet af te ronden wat hij begint, omdat hij er steeds weer een nieuwe opdracht of uitdaging bijpakt.
- Impulsief te zijn en veranderingen te zoeken om het veranderen; kan dagelijks de prioriteiten veranderen.
- Te veel gebruik te maken van angst als motivator, door te hoge eisen te stellen aan anderen.
- Altijd de discussie aan te gaan, waarbij hij graag de positie van advocaat van de duivel inneemt of de ander overdondert met een spervuur aan argumenten.
- Afkeer te tonen van routinewerkzaamheden of mensen die routine prettig vinden, tenzij hij ze nodig heeft om zijn doel te halen.
- Anderen de schuld te geven, zijn eigen falen te ontkennen en zijn positie te verdedigen, ook wanneer dit niet nodig is.
- Problemen te krijgen met delegeren; kan niet wachten en doet het daarom zelf.

Respons op de omgeving



Basisstijl





GEDRAGSVOORKEUREN

In deze grafiek is uw natuurlijke gedragsstijl vertaald naar twaalf (12) specifieke domeinen die binnen de meeste organisaties te onderscheiden zijn. Deze grafiek helpt u te bepalen in welke van deze domeinen u van nature goed tot uw recht komt omdat het bijbehorende gedrag u waarschijnlijk gemakkelijk afgaat.

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

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

 **10.0**
- 2. PRESTATIEGERICHTHEID** - De neiging om door vasthoudendheid, assertiviteit, en lef prestaties neer te zetten en te winnen.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

 **8.0**
- 3. DATA EN GEGEVENS BIJHOUDEN** - De neiging om informatie zorgvuldig te verzamelen, bij te houden, te toetsen en te archiveren.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

 **7.0**
- 4. VEELVULDIGE VERANDERINGEN** - De neiging om snel te switchen tussen taken, en waar nodig bestaande taken kunnen parkeren om alert in te spelen op nieuwe opdrachten.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

 **6.5**
- 5. VEELZIJDIGHEID** - De neiging om snel te schakelen en in te spelen op veranderende omstandigheden of opdrachten.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

 **6.0**
- 6. CONTROLEREN EN AFMAKEN** - De neiging om grondig te werk te gaan en zaken goed te controleren alvorens ze af te ronden.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

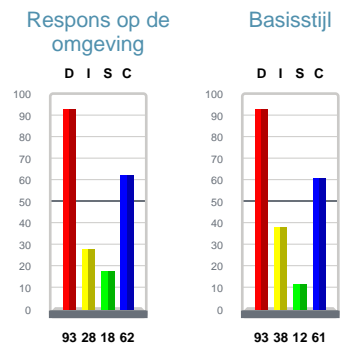
 **5.5**
- 7. RESPECT VOOR BELEID** - De neiging om vast te houden aan beleid en procedures, of aan methoden die in het verleden hun nut hebben bewezen.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

 **5.2**
- 8. GEORGANISEERD WERKEN** - De neiging om taken en opdrachten te organiseren door goed gebruik te maken van procedures en systemen.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

 **5.0**





GEDRAGSVOORKEUREN

9. CONSISTENTIE - De neiging om taken steeds opnieuw op dezelfde manier uit te voeren, volgens dezelfde standaard.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



4.5

10. INTERACTIE MET ANDEREN - De neiging contact te leggen met anderen en hen met openheid tegemoet te treden.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



4.0

11. KLANTRELATIES - De neiging om de behoeften van klanten en relaties centraal te stellen.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.2

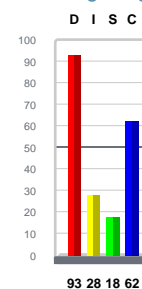
12. MENSGERICHTHEID - De neiging om constructieve relaties op te bouwen en onderhouden met uiteenlopende typen mensen.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

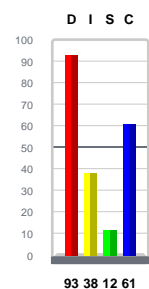


3.0

Respons op de omgeving



Basisstijl



SIA: 93-28-18-62 (10) SIN: 93-38-12-61 (10)

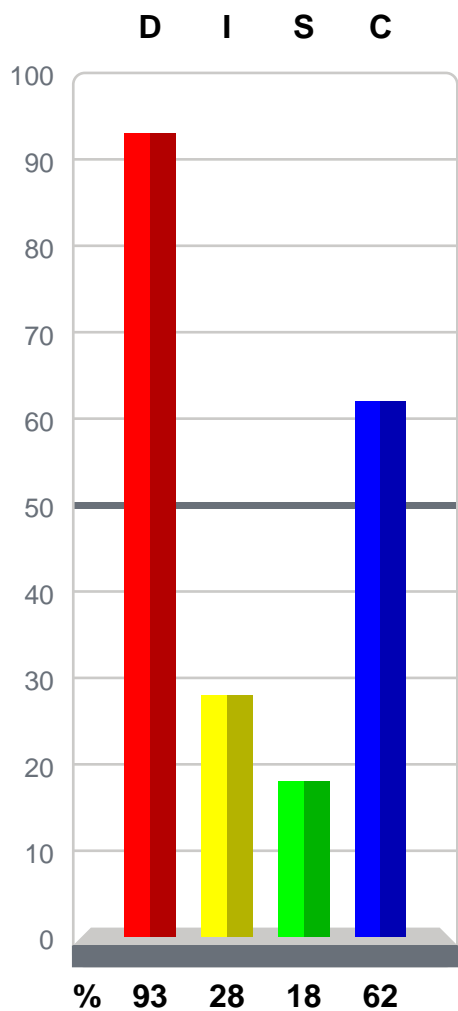


STIJLANALYSE GRAFIEKEN

16-12-2017

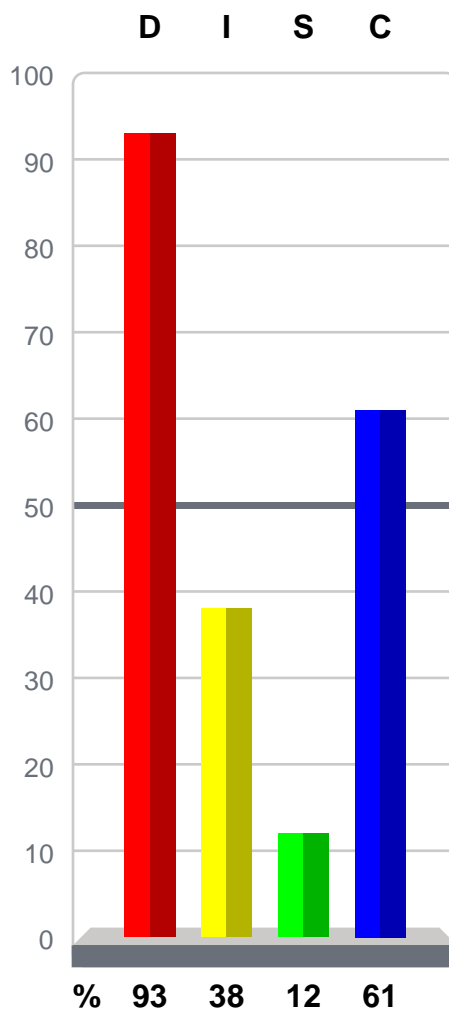
Respons op de omgeving

Grafiek I



Basisstijl

Grafiek II



Nederlandse norm 2017 R4



HET 'SUCCESS INSIGHTS®' WIEL

In dit deel van het profiel wordt uw gedrag vertaald naar acht TTI SI-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 TTI SI-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 TTI SI-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.

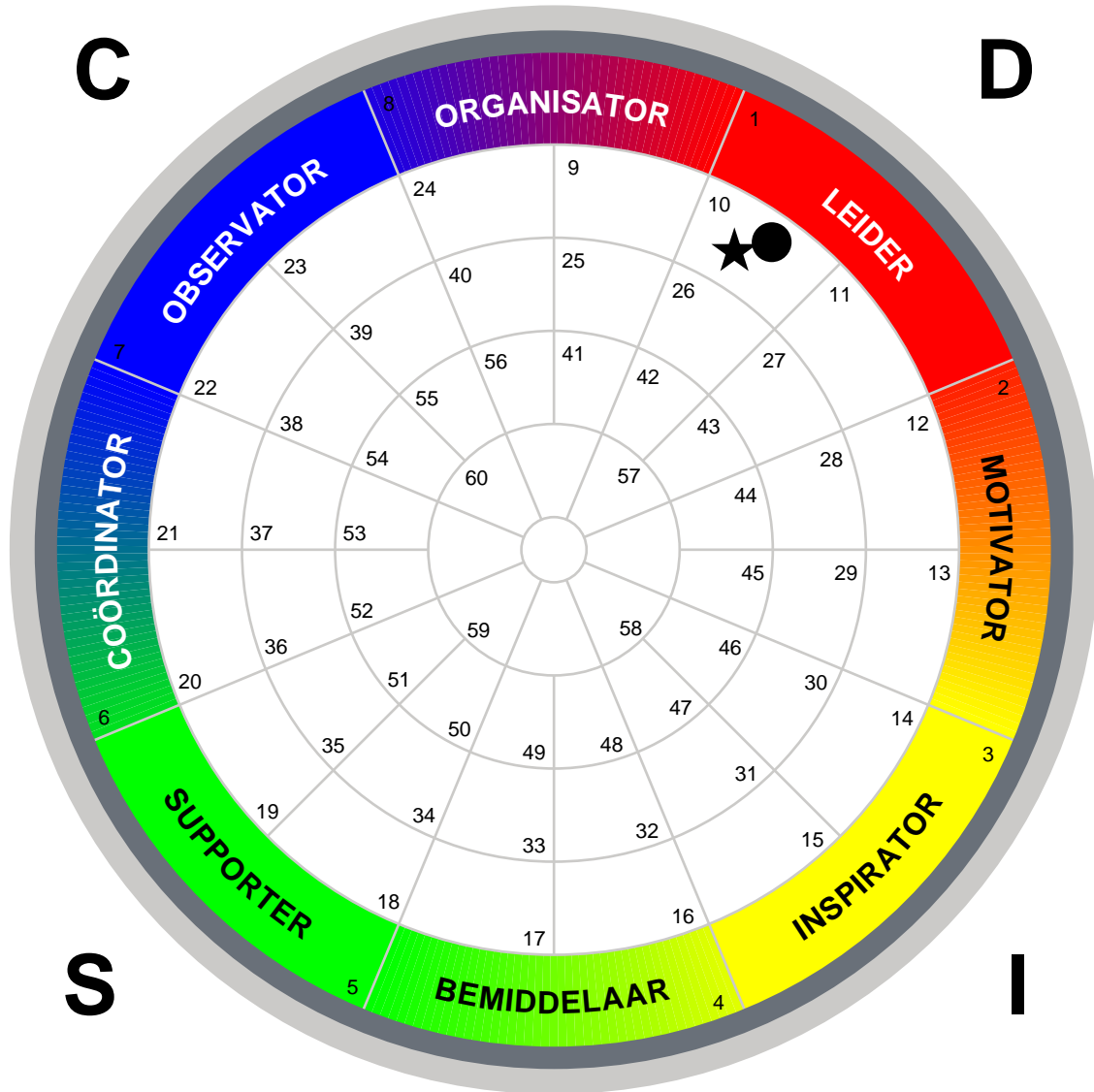
Gebruikt u het wiel vooral voor uzelf dan is het interessant om te kijken hoe ver uw natuurlijke gedrag en uw responsgedrag uit elkaar liggen. Grote verschillen in typen tussen basis en respons geven u een visuele indicatie van de 'spagaat' waarin u zich gedragstechnisch bevindt.

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

16-12-2017



Responsstijl: ★ (10) HERVORMENDE LEIDER
Basisstijl: ● (10) HERVORMENDE LEIDER

Nederlandse norm 2017 R4

T: 15:38 M



INTRODUCTIE Motivatoren

Inzicht in onze drijfveren of motivatoren helpt ons te begrijpen WAAROM we de dingen doen die we doen. Dit deel van het Persoonlijke Stijl & Motivatie profiel meet het relatieve belang van een zestal, oorspronkelijk door Eduard Spranger beschreven, drijfveren voor u als respondent. Die zes zijn: de Intellectuele, Zakelijke, Sociale, Esthetische, Individualistische en Ideële drijfveer.

Onze drijfveren hebben veel te maken met de doelen die we nastreven om ons leven en werk zinvol te maken. Vaak wordt er gesproken over "verborgen motivatoren" omdat onze drijfveren meestal niet, of op z'n minst moeilijk, zichtbaar zijn voor anderen. En soms ook voor onszelf. Het doel van dit profiel is om u inzicht te geven in deze verborgen motivatoren en zo te achterhalen welke specifieke drijfveren en bijbehorende kwaliteiten u meeneemt in uw werkomgeving.

Gebaseerd op uw antwoorden, geeft dit profiel inzicht in de mate waarin u door de zes drijfveren wordt geprikkeld. Uw top twee (soms uw top drie) motiveert u om in actie te komen. U voelt zich prettig wanneer u bij activiteiten betrokken bent waar u uw hoogste drijfveren in kwijt kunt. Of wanneer u in een omgeving verkeert waar u kunt praten over of luisteren naar onderwerpen die met die drijfveren te maken hebben.

De feedback die in dit deel van het profiel wordt gegeven op ieder van de zes drijfveren, kent drie intensiteitsniveaus:

- **STERK** - u ervaart positieve gevoelens ten aanzien van de drijfveer; u voelt zich tevreden en voldaan als u, op uw werk of daarbuiten, dingen mag en kunt doen die met deze drijfveer te maken hebben.
- **SITUATIONEEL** - uw gevoelens met betrekking tot de drijfveer kunnen wisselen van neutraal tot positief, afhankelijk van de prioriteiten die u op dit moment in uw leven heeft. Deze drijfveer kan af en toe een belangrijke rol spelen, maar meestal pas als uw hogere drijfveren vervuld zijn.
- **NEUTRAAL** - uw gevoelens ten aanzien van de drijfveer variëren van neutraal tot onverschillig, soms misschien zelfs afwijzend; het bevredigen van behoeften die bij deze drijfveer horen is niet zo belangrijk voor u. Wanneer deze drijfveer in uw werkomgeving centraal staat, kunt u soms even afhaken.

UW DRIJFVEREN VOLGORDE

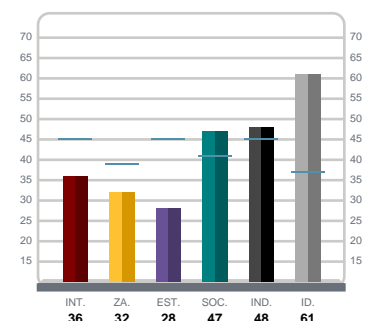
1e	IDEËEL	Sterk
2e	INDIVIDUALISTISCH	Sterk
3e	SOCIAAL	Situationeel
4e	INTELLECTUEEL	Situationeel
5e	ZAKELIJK	Neutraal
6e	ESTHETISCH	Neutraal



IDEËEL

Kenmerkend voor de ideële drijfveer is de behoefte aan een 'ideaalbeeld' van de wereld, het leven, of een onderdeel daarvan. Mensen met een hoge score hechten waarde aan een ordenend systeem van regels, principes, normen, ideeën en richtlijnen om hun leven betekenis te geven. Ze vinden het prettig als er een leidraad is om te volgen, een kader waaraan ze hun eigen acties en keuzes kunnen toetsen, en dat hen helpt het leven, of een aspect daarvan, zo goed mogelijk te leven. Het systeem waaraan ideëel gedreven mensen zich spiegelen kan religieus van aard zijn, maar evengoed politiek, filosofisch, spiritueel of anderszins levensbeschouwend. En voor sommigen vormen sterke familiebanden en -tradities of de sociale en morele codes van de groep of de organisatie waarin men zich gehecht voelt, het richtsnoer. Wat het richtinggevende kader ook is, essentieel is dat ideëel gedreven mensen zelf hebben gekozen voor dat kader en bereid zijn de bijbehorende principes te respecteren.

- Hij kan zo sterk overtuigd zijn van iets dat hij de wereld op dat aspect wil verbeteren of veranderen. Rollen waarin hij de principes waaraan hij waarde hecht kan uitdragen, zullen hem veel voldoening schenken.
- Victor houdt van structuur en orde. Een rol of functie waarin hij de ruimte krijgt structuur aan te brengen of controle uit te oefenen over de structuur, zou hem zeker goed passen.
- Victor houdt van duidelijkheid en rechtlijnigheid. Hij zal altijd zijn best doen om betrouwbaar en consequent te blijven in zijn denken, doen en laten. Dat maakt dat hij zich prettig voelt in organisaties waarin waarde wordt gehecht aan een duidelijke missie, visie en structuur.
- Victor voelt de behoefte om regels en richtlijnen te respecteren en te volgen, tenzij ze haaks staan op zijn eigen principes.
- Victor respecteert de ideeën van anderen en zal, binnen de grenzen van zijn eigen overtuigingen, zeker open staan voor een uitwisseling. Vooral uit interesse, niet uit een behoefte om de eigen overtuigingen te toetsen of bij te stellen.
- Victor hecht waarde aan een systeem om naar te leven en vindt het prettig als anderen zijn keuzes daarin respecteren, of liever nog, delen.
- Victor zal bevlogen aan de slag gaan voor organisaties die belangen en overtuigingen propageren die hij deelt. Hij is waarschijnlijk meer dan gemiddeld geïnteresseerd in de missie en de visie van het team of de organisatie waarvoor hij werkt.
- Als Victor zich eenmaal een mening heeft gevormd, is hij daar maar moeilijk vanaf te brengen. Logische argumenten tellen niet altijd even zwaar voor hem.

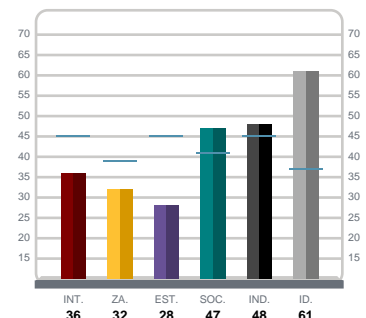




INDIVIDUALISTISCH

Mensen met een hoge score op de individualistische drijfveer voelen een sterke behoefte hun eigen lot te kunnen sturen, en soms ook het lot van anderen. Zij kunnen zonder daar tegen op te zien beslissingen nemen die van invloed zijn op grote groepen mensen. Onderzoek heeft aangetoond dat veel succesvolle leiders, op welk gebied dan ook, waarde hechten aan macht en invloed. Het gaat mensen die sterk individualistisch zijn ingesteld vooral om wat zij met die invloed kunnen bereiken, voor zichzelf of voor de mensen waarvoor zij zich verantwoordelijk voelen. Zij creëren nu eenmaal graag zelf hun kansen om vooruit te komen in het leven en om het hoogst haalbare, bijvoorbeeld in de vorm van vrijheid, invloed of faam, te realiseren. Individualistisch gedreven mensen laten zich niet graag in een hokje duwen en gaan liever niet op in de massa. Persoonlijke vrijheid, onafhankelijkheid en autonomie zijn belangrijke concepten voor hen.

- Victor neemt verantwoordelijkheid voor zijn acties en standpunten, ook al maken zijn uitgesproken meningen hem niet altijd even populair.
- Hij wil zijn eigen lot kunnen bepalen en zal zijn behoefte aan onafhankelijkheid openlijk tonen.
- Hij streeft naar het vasthouden van individualiteit en eigenheid in relaties.
- Victor houdt van situaties die hem de kans bieden zijn eigen lot en dat van anderen te bepalen. Werkend in een team zal hij er veel aan doen de invloed van buitenaf op het teamresultaat, het teamdoel of de teamstrategie te minimaliseren.
- Victor heeft de behoefte zich te laten gelden en wil graag erkenning voor wat hij bereikt heeft.
- Victor vindt het leuk worden als het lastig wordt en de mouwen moeten worden opgestroopt. Dit maakt dat hij zich waarschijnlijk thuis voelt in rollen die een stevige of lastige uitdaging met zich meebrengen.
- Waar nodig zal Victor assertief opkomen voor zijn eigen belangen en behoeften, of voor die van het team.
- Hij vindt dat je niet bij de pakken neer moet gaan zitten als iets niet meteen lukt. Gewoon blijven proberen tot het wel lukt.
- Victor heeft waarschijnlijk veel bewondering voor mensen die vastbesloten en competitief ingesteld zijn en daardoor succes oogsten. Zij kunnen hem inspireren om zelf ook een tandje bij te schakelen.

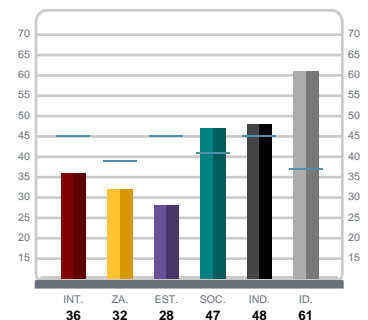




SOCIAAL

Mensen die hoog scoren op de sociale drijfveer zijn doorgaans zeer begaan met anderen. Sociaal gedreven individuen waarderen mensen in algemeenheid en komen daardoor vaak heel altruïstisch over. Zij zijn van mening dat oprechte sociale betrokkenheid bij en hulp aan anderen het fundament vormt waarop de samenleving rust. Het liefst zouden ze alle leed, pijn en narigheid willen elimineren. Ze voelen dan ook een grote behoefte om de wereld beter of mooier te maken, al is het maar een klein beetje. Ze stellen daartoe hun energie, talent, geld en middelen ruimhartig ter beschikking. In haar meest pure vorm kan de sociale drijfveer resulteren in het wegcijferen van persoonlijke behoeften ten bate van de behoeften van anderen.

- Victor zal individuen of groepen die de juiste snaar bij hem raken, zeker willen helpen om uit een vervelende situatie te komen. Hij kan zich daardoor af en toe heel sociaal en betrokken opstellen.
- Victor zal zeker geneigd zijn om anderen een helpende hand toe te steken, of zich hard te maken voor een goede zaak die hij onderschrijft, maar niet per definitie. Hij zal op individuele basis beoordelen of hij zich geroepen voelt anderen te helpen.

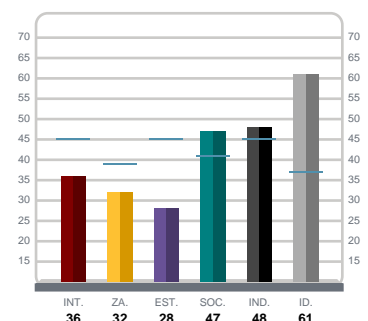




INTELLECTUEEL

Intellectueel gedreven mensen hebben een voortdurende honger naar kennis en voelen de behoefte zich op inhoud te blijven ontwikkelen. Zij nemen in veel situaties een rationele en analytische houding aan. Ze zijn minder bezig met de schoonheid, het nut of het gebruiksgemak van een object, toepassing of fenomeen, maar meer met het observeren, verklaren en beredeneren ervan. Nieuwsgierig als ze zijn nemen intellectueel gedreven individuen nooit dingen voetstoots aan. Ze investeren veel tijd en moeite om zelf de objectieve, feitelijke waarheid te achterhalen. Wat ze waarnemen willen ze controleren aan de hand van kritische toetsing en onderzoek. Het vergaren, ordenen en systematiseren van kennis is een belangrijk doel in hun leven en loopbaan.

- Victor kan, als hij dat wil, deskundig worden in het door hem verkozen interessegebied.
- Op gebieden waarin Victor specifiek geïnteresseerd is, zal hij de kennis toepassen die hij in het verleden heeft opgedaan, om bestaande problemen op te lossen.
- Victor zal zich doorgaans inhoudelijk voorbereiden op situaties die daar om vragen; daardoor beschikt hij meestal over voldoende gegevens om zijn verhaal te onderbouwen.
- Victor zal kennis vergaren, afhankelijk van zijn individuele behoefte aan kennis in specifieke situaties.
- Een functie waarin hij zijn kennis kan gebruiken, zal hem de nodige voldoening geven.
- Als Victor werkelijk geïnteresseerd is in een onderwerp of als kennis van een bepaald onderwerp noodzakelijk is om succes te kunnen boeken, dan zal hij het initiatief nemen om zich in dat onderwerp te verdiepen.
- Als Victor niet echt geïnteresseerd is in een onderwerp, of de kennis daaromtrent niet relevant is om succesvol te kunnen zijn, dan zal hij de neiging hebben te vertrouwen op zijn intuïtie, op bestaande informatie, of op wat anderen aan kennis delen.

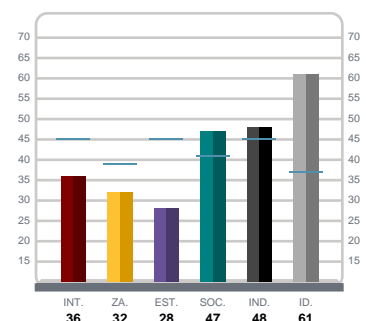




ZAKELIJK

Kenmerkend voor de zakelijke drijfveer is een waarneembare interesse in geld, niet per se om het concept zelf maar vooral om wat je er mee kunt doen. Het gaat zakelijk ingestelde mensen in veel gevallen om het verkrijgen van financiële zekerheden of het vergroten van de eigen financiële ruimte. Niet alleen voor zichzelf maar ook voor de mensen om wie zij geven. Of het nu om geld, tijd, aandacht of talenten gaat, individuen die hoog scoren op deze drijfveer verwachten wat terug voor de investering die zij plegen: voor wat hoort wat! Ze nemen in veel situaties in het leven een nuchtere, zakelijke, ondernemende houding aan, en geld is voor hen meer dan een doel op zich: het is zowel een middel om concrete doelen en resultaten te realiseren als een meetlat waaraan zij de effectiviteit of het nut van een inspanning afmeten.

- Victor ziet geld niet als een middel om anderen te imponeren. Het kan hem storen als anderen dat wel doen.
- Victor zal zijn financiële situatie makkelijk accepteren en voelt wellicht weinig behoefte om daar verandering in aan te brengen.
- Victor's behoeften zijn behoorlijk bescheiden als het op geld of bezit aankomt.
- Victor zal zijn geld gebruiken om zijn diepere overtuigingen te realiseren of om doelen na te streven die vanuit een van de andere drijfveren belangrijk zijn.
- Geld, materiële zaken en bezittingen hebben voor Victor geen hoge prioriteit.
- Hij wordt meer gemotiveerd door intrinsieke doelen en heeft geen behoefte zich te onderscheiden middels geld of bezittingen.
- Victor raakt niet gemotiveerd door, wat hij ziet als, excessieve materiële doelen.
- Teveel aandacht voor geld en materie vindt Victor saai en vervelend. Rollen waarin hij wordt beoordeeld op financiële doelen en succes kunnen afkeer bij hem oproepen.
- Victor zal wel een bepaald niveau van comfort in het leven willen realiseren en dat niveau proberen te behouden.
- Financiële zekerheid is voor hem geen noodzaak of doel op zich, maar meer een bijproduct voor de lange termijn.

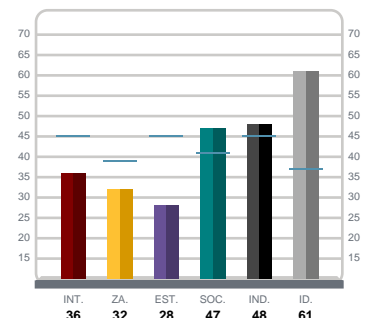




ESTHETISCH

Esthetisch gedreven mensen zijn gericht op de esthetische kant van het leven. Zij willen het leven in al haar facetten ondergaan. Niet vanuit ratio maar vanuit gevoel en zintuiglijke ervaring. De esthetisch gedreven medemens streeft voortdurend naar balans tussen de externe wereld (leefomgeving, werk, thuis, de natuur) en de eigen binnenwereld: wat neem ik waar, wat ervaar ik, wat zie ik? Direct gevolgd door: wat doet dat met mij, en hoe breng ik dat in evenwicht met elkaar? Estheten 'weten' vaak snel hoe iets of iemand zich tot de omgeving verhoudt. Gratie, symmetrie, vorm, schoonheid, en balans zijn daarin sleutelbegrippen. Meestal is er ook behoefte expressie te geven aan de eigen indrukken en (creatieve) zelfactualisatie kan een doel op zich zijn. Een hoge score op dit vlak wil niet zeggen dat men ook artistiek talent bezit. Wel is er behoefte aan mooie dingen, bijzondere indrukken, intense belevingsmomenten, artistiekeit.

- Het gebruiksgemak of de toepassingsmogelijkheden van iets speelt voor Victor een veel grotere rol dan de schoonheid of de vorm.
- Hij pakt de dingen graag op een nuchtere manier aan; gevoelens en impressies kunnen best belangrijk zijn maar moeten vooral niet leidend worden.
- Rationeel gezien begrijpt Victor wel dat er behoefte is aan creatieve expressie, artistiekeit, schoonheid etc. in de samenleving, maar hij zal zelf niet snel geld uitgeven aan deze aspecten van het leven.
- Victor's passie in het leven zal gevonden worden in een of twee andere drijfveren in dit rapport.
- Victor houdt zich niet zo heel erg bezig met de vorm of schoonheid van de dingen om hem heen.
- Een onprettige omgeving of een vervelende sfeer heeft niet zo veel impact op Victor; zijn praktische, rationele of oplossingsgerichte creativiteit wordt er niet door belemmerd. Onrust, onbalans of spanningen in de werkomgeving kan hij daardoor over het algemeen goed tolereren.
- Hij is nuchter en maakt zich minder druk over de vraag of hij wel of niet in harmonie leeft met de wereld om hem heen.





BUITEN UW COMFORT ZONE COMMUNICEREN

In dit deel van uw TSI-profiel belichten wij situaties waarin uw laagste drijfveer het lastig voor u kan maken om effectief te blijven communiceren. Dankzij de tips hieronder zult u merken dat u zich ook in interacties waarin een beroep wordt gedaan op uw laagste drijfveer, goed kan redden.

Tips om te communiceren met mensen met een hoge Esthetische drijfveer, door gebruik te maken van uw Ideële drijfveer.

Wanneer u de tips hieronder doorneemt, denk dan na over de volgende vragen:

Wat voegt het perspectief van een hoge Esthetische drijfveer toe in de werkomgeving van nu?

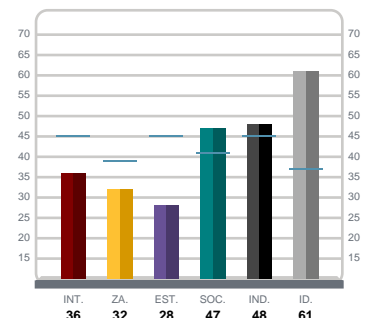
Hoe dragen Esthetische bij aan de wereld, wat kunnen ze betekenen in mijn professionele leven en in mijn privéleven?

Personen die Esthetisch gedreven zijn kijken over het algemeen naar de totaliteit en samenhang in de wereld om hen heen.

- Geef de Estheet de informatie en de tijd die hij of zij nodig heeft om de missie, de context en het kader te begrijpen. Daarna is er ruimte voor dialoog en debat.
- Help Esthetisch gedreven personen ervaren en voelen wat bepaalde principes die voor u belangrijk zijn betekenen, door zelf uw gevoelens op dit punt te delen. U zult in de Estheet een prettige gesprekspartner vinden als u niet vanuit het systeem, maar juist vanuit uw beleving praat.

Een hoog Esthetisch gedreven persoon vindt het belangrijk dat er balans, harmonie en evenwicht heerst in de organisatie.

- Uw Esthetische collega's kunnen u wellicht heel goed helpen om de misschien wel wat verwaarloosde of verstofte missie en uitgangspunten van de organisatie communicatief op de agenda te zetten. In een modern jasje.
- Koerswijzingen kunnen u nog wel eens huiverig maken. Vraag juist de Estheten onder uw collega's hoe zij er mee omgaan, en hoe zij denken dat het verleggen van de koers het moreel kan verhogen.





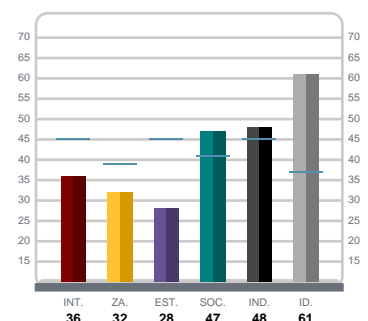
BUITEN UW COMFORT ZONE COMMUNICEREN

Een Esthetisch gedreven persoon besteedt graag aandacht aan persoonlijke innerlijke beleving, en vindt het prettig als de omgeving een afspiegeling is van hoe hij of zij zich voelt.

- Ga tot op zekere hoogte mee in de Esthetische behoefte om een werkomgeving, een product of dienst te verfraaien of te moderniseren, maar benadruk dat het op gevoelsniveau juist belangrijk kan zijn bepaalde klassieke elementen te respecteren.
- Bedenk dat ook bestaande systemen of kaders soms een nieuw jasje nodig hebben om andere of nieuwe doelgroepen aan te spreken. Esthetische collega's kunnen u hierin zeker assisteren.

Vorm, symmetrie, harmonie zijn belangrijk voor Estheten, en zijn voorwaarden voor hen om een ervaring te beleven die ze bijblijft.

- U hecht aan de waarden, de principes, de uitgangspunten van de organisatie. Presenteer ze op een manier dat mensen ze kunnen beleven, ervaren en voelen, en u heeft in de Estheten belangrijke partners gewonnen.
- Tradities, gebruiken, gewoontes binnen de organisatie zijn te behouden als u ze vertaalt naar hedendaagse, positieve ervaringen. Vraag uw Esthetische collega's om advies hoe zij het zouden aanpakken.





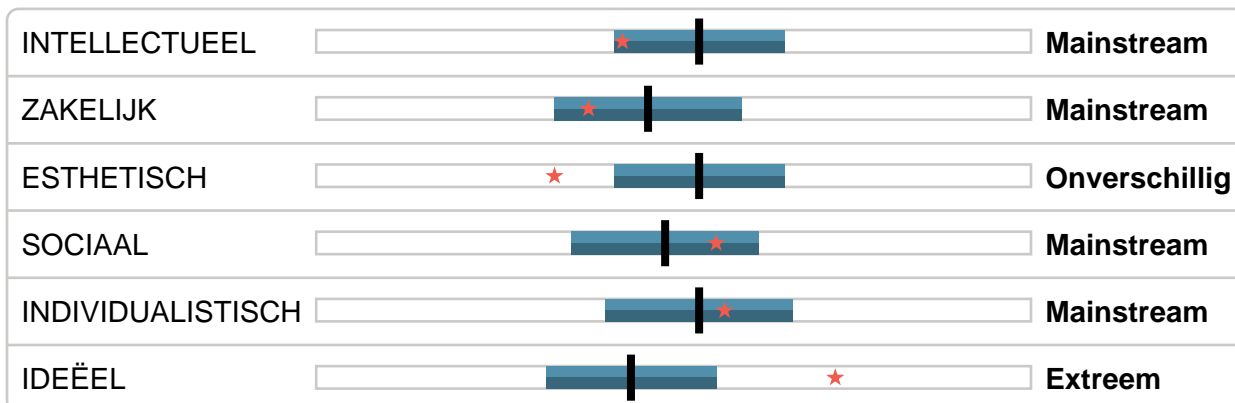
DRIJFVEREN - VERGELIJKINGEN

Gelijkgestemde mensen hebben de neiging elkaar op te zoeken. Mensen met overeenkomstige drijfveren lijken goed bij elkaar te passen en versterken elkaar. Velen weten dan meteen: hier voel ik mij thuis! Wanneer u echter omgeven wordt door mensen met heel andere drijfverenpatronen dan uw eigen patroon, dan kan dat u het gevoel geven dat u er niet echt tussen past. Dit kan stress opleveren en soms kunnen er zelfs conflicten ontstaan. Wanneer u met dit soort situaties wordt geconfronteerd dan kunt u:

- De situatie veranderen.
- Uw perceptie van de situatie veranderen (proberen door een andere bril naar de situatie te kijken).
- Vertrekken.
- De situatie laten voor wat zij is en blijven.

Dit deel geeft aan waar uw drijfveren buiten de "mainstream" vallen. Dit hoeft niet per definitie tot conflicten te leiden, maar de kans op onbegrip bij anderen neemt wel toe. Hoe verder u afraakt van de "mainstream" in de hoge scores, hoe eerder anderen uw passie voor die drijfveer als zeer intens (en soms overdreven) zullen ervaren. Hoe verder af van de "mainstream" in de lage scores, hoe eerder mensen kunnen ervaren dat die drijfveer en alles wat daar mee te maken heeft, u onverschillig (of koud) laat. Het gearceerde gedeelte in de scores geeft het verschil aan per standaarddeviatie boven of onder het gemiddelde.

VERGELIJKINGEN TABEL - Nederlandse norm 2017



- 68 procent van de geteste populatie - Nederlands gemiddelde - uw score

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



DRIJFVEREN - VERGELIJKINGEN

Gebieden waarin u sterke gevoelens of zelfs passies heeft in vergelijking met anderen:

- U heeft een manier van leven gekozen waarin u gelooft. Veel beslissingen in uw leven worden genomen op basis van uw normen- en waardensysteem. Uw principes betekenen meer voor u dan geld of succes. Anderen kunnen soms het gevoel hebben dat u probeert uw overtuigingen op te leggen aan de wereld en zien u als snel oordelend. Zij kunnen ervaren dat u uw manier van leven veel beter vindt dan hun manier van leven en dat u daardoor niet openstaat voor hun overtuigingen.

Gebieden waar anderen met sterke overtuigingen u kunnen remmen of ergeren omdat u niet dezelfde passie voelt:

- Mensen in uw omgeving die de nadruk leggen op schoonheid, balans, gevoel en beleving kunt u vaak niet echt volgen. U hebt andere prioriteiten.



DRIJFVEREN VOLGORDE

Uw drijfveren hebben een grote impact op de doelen die u belangrijk vindt en de gebieden waarin u graag succesvol wilt zijn. Als u uw drijfveren kwijt kunt in een rol of een functie dan resulteert dit in een gevoel van tevredenheid, plezier en vervulling. U voelt zich letterlijk energiek en bevestigd door de functie.

1. IDEËEL - Prikkel en belooft mensen die waarde hechten aan een kader of ideaal om loopbaan en leven inhoud te geven, die het belangrijk vinden dat er richtlijnen en principes zijn om aan te toetsen.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



2. INDIVIDUALISTISCH - Prikkel en belooft mensen die waarde hechten aan vrijheid en onafhankelijkheid, die erkenning belangrijk vinden en die hun eigen lot, en soms dat van anderen, willen kunnen bepalen.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3. SOCIAAL - Prikkel en belooft mensen die het belangrijk vinden om anderen vooruit te helpen, die er waarde aan hechten hun persoonlijke betrokkenheid bij de samenleving in daden om te zetten.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



4. INTELLECTUEEL - Prikkel en belooft mensen die kennis om de kennis waarderen, die hechten aan een leven lang leren en die intellectuele groei en ontwikkeling belangrijk vinden.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



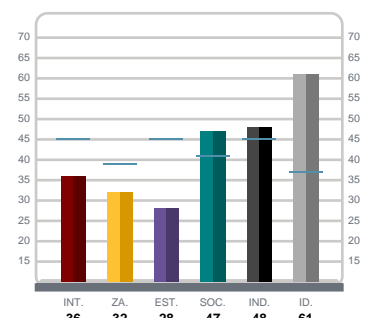
5. ZAKELIJK - Prikkel en belooft mensen die zakelijk succes kunnen waarderen, die het belangrijk vinden dat er concrete resultaten geboekt worden en die de investeringen die ze plegen optimaal willen laten renderen.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



6. ESTHETISCH - Prikkel en belooft mensen die het belangrijk vinden dat zij in balans kunnen zijn met hun omgeving, die schoonheid weten te waarderen en creatieve zelfexpressie een plek in hun leven willen geven.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

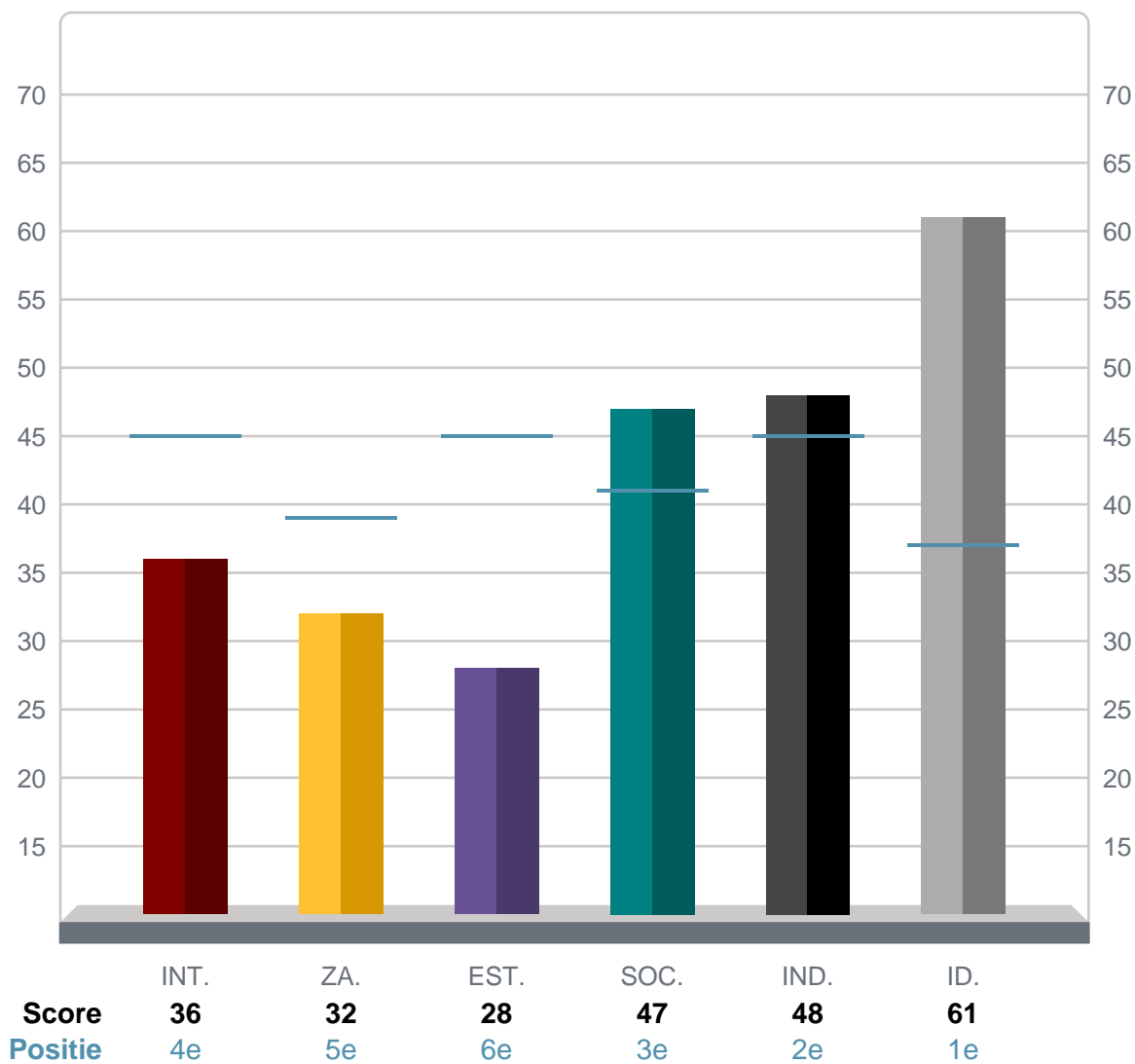


MI: 36-32-28-47-48-61 (INT.-ZA.-EST.-SOC.-IND.-ID.)



DRIJFVEREN GRAFIEK

16-12-2017



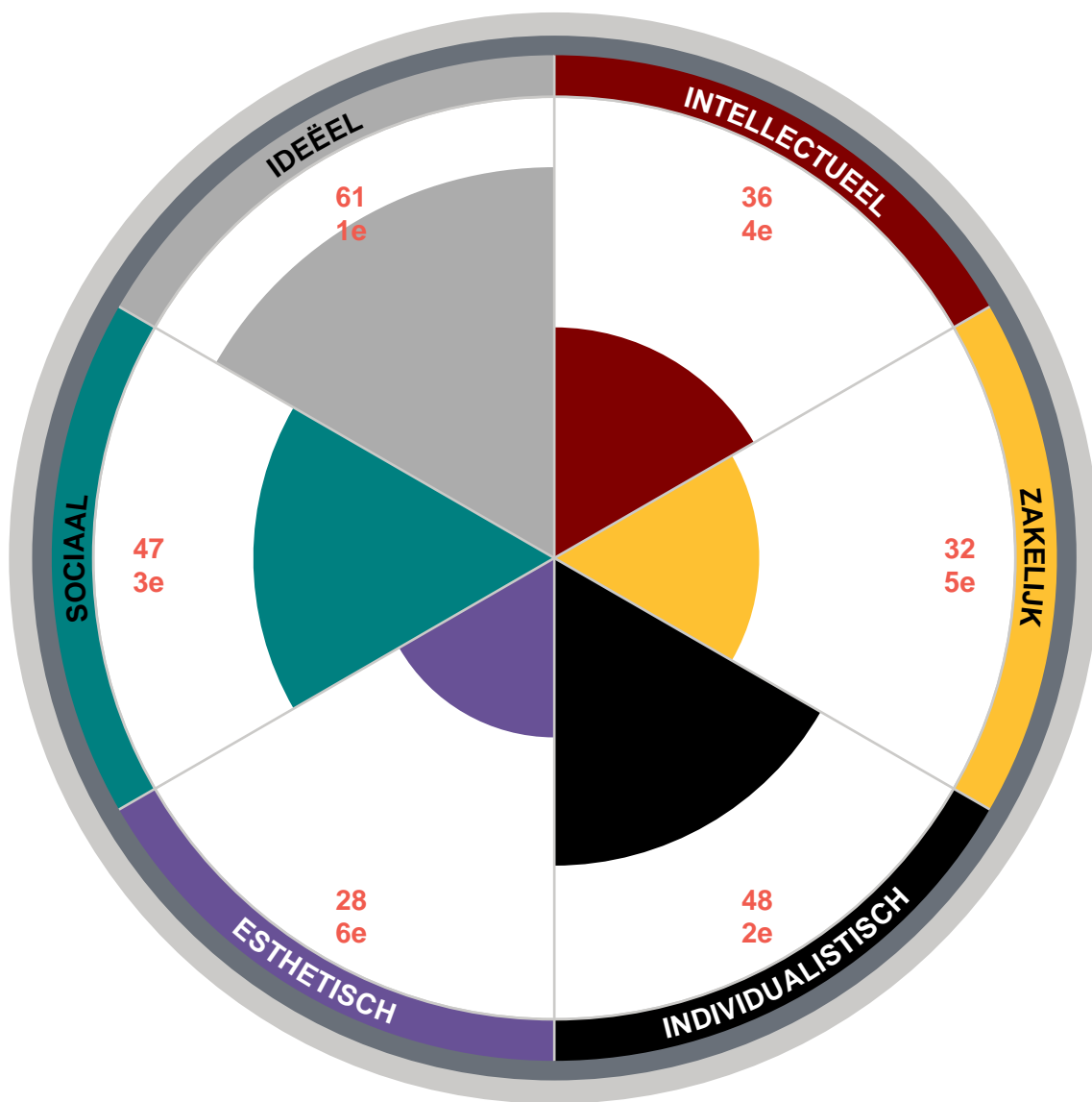
— Gemiddelde voor het Nederlandse taalgebied

Nederlandse norm 2017



DRIJFVEREN WIEL™

16-12-2017



T: 11:57 M



INTRODUCTIE De combinatie van Stijl en Motivatie

Succes oogsten en vervulling vinden in uw werk heeft veel te maken met hoe uw gedragsstijl en uw drijfveren op elkaar inwerken, en hoe u dat integreert in uw werk. 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. Bedenk bij het lezen van dit deel van het rapport dat de enorme rijkdom van de combinatie niet tot in het oneindige in stellingen te vangen is. Veel stellingen zult u waarschijnlijk ervaren als zeer raak, bij een enkele stelling kan het voor u, door het totaaleffect van de combinatie, net wat genuanceerder liggen. Uw coach of feedbackgever helpt u graag om de combinatie in de juiste context te plaatsen.

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 twee drijfveren. 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.

- Heeft oog voor het feit dat mensen in organisaties een doel, een richting en een verbindende missie nodig hebben.
- Komt er voor uit dat hij waarde hecht aan bepaalde principes en zal ze toepassen in zijn manier van leiding geven, samenwerken, verkopen etc.
- Durft risicovolle, moeilijke of high impact beslissingen te nemen.
- Heeft een hele eigen, duidelijke mening en weet daardoor anderen te beïnvloeden.
- Is een hoeder van het systeem, het kader of de afspraken binnen de organisatie; schept daarmee duidelijkheid en rechtlijnigheid.
- Bereidt zich vooraf heel goed voor op een taak of een project, zodat het in een keer goed gaat.
- Gaat gestructureerd en strategisch te werk om zijn ambities, of die van het team, te realiseren.
- Is een perfectionist in bijna alles en gaat altijd voor het best denkbare resultaat.



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.

- Kan de regels en overtuigingen van anderen aan zijn laars lappen om zijn eigen systeem na te kunnen leven.
- In zijn drang naar resultaat en actie kan hij voorbijgaan aan de overtuigingen die hij koestert. Deze 'inconsistentie' stoort hemzelf waarschijnlijk nog het meest.
- Neemt snel en voortvarend beslissingen, maar denkt niet altijd goed na over de gevolgen.
- Kan zich manifesteren als een 'control freak' en juist daardoor het overzicht verliezen.
- Kan moeite hebben om het grotere plaatje vast te houden en uit te dragen, omdat hij zich meer bezig houdt met de invulling van details.
- Kan teleurgesteld en heftig reageren als het systeem of het kader waaraan hij waarde hecht in de praktijk niet foutloos blijkt te zijn.
- Anderen kunnen hem ervaren als afstandelijk, pietluttig of dwangmatig, omdat zij kunnen ervaren dat alles precies zo moet gebeuren als hij dat wil.
- Hij gaat zeer gestructureerd en planmatig te werk in het realiseren van zijn ambities. Dat kan maken dat hij minder goed in staat is te schakelen als dingen anders lopen dan hij gepland had.



IDEALE WERKOMGEVING

Dit hoofdstuk beschrijft puntsgewijs hoe de ideale werkomgeving er voor Victor uit zou kunnen zien, uitgaande van zijn hoogste gedragsstijl en zijn hoogste twee drijfveren. Minder flexibele mensen voelen zich ongemakkelijk in een rol die niet voldoet aan de beschrijving hieronder. Flexibele mensen gebruiken hun flexibiliteit om hun gedrag aan te passen. Zij zullen zich in verschillende omgevingen makkelijk aan kunnen passen. Gebruik dit deel om met Victor de taken en verantwoordelijkheden te benoemen die hij graag uitvoert en aankan, maar ook de taken die hem kunnen frustreren.

- Een omgeving waar logica een grotere rol speelt dan emotie.
- Een omgeving waarin hij zijn intuïtieve denkvaardigheden kan gebruiken.
- Forum om ideeën en gezichtspunten te ventileren.
- Kansen om zich te profileren door uitdagingen aan te gaan.
- Ruimte om invloed uit te kunnen oefenen op het proces van data- en informatieverzameling.
- Een management team dat waardering heeft voor mensen die risico's durven te nemen.
- Een cultuur waarin mensen die zich houden aan het bedrijfsbeleid en die bewaken waar de organisatie voor staat, beloond worden.
- Een omgeving waar afspraken, principes en ethische normen net zo zwaar wegen als het resultaat.
- Kansen om bestaande systemen, procedures en methoden beter of gestroomlijnder te maken.



SLEUTELS TOT MOTIVATIE

Dit hoofdstuk gaat over wat Victor leuk, prettig en bevredigend vindt om te doen. Het werkt motiverend als we dingen kunnen doen die ons energie geven omdat ze passen bij onze gedragsstijl en ons drijfverenpatroon. Sommige van Victor's wensen worden in zijn huidige rol misschien al vervuld, andere wensen wil hij misschien nog in vervulling zien gaan. Loop samen met Victor de lijst hieronder door en bespreek welke wensen hij op dit moment graag wil realiseren.

Victor wil graag:

- Ruimte om de voortgang van nieuwe of belangrijke projecten te bespreken.
- Assistentie bij omvangrijke en vervelende administratieve klussen of routinewerk.
- Deel uitmaken van een werkgroep die kwaliteit belangrijk vindt.
- Lastige opdrachten en pittige uitdagingen die hem de kans bieden zich te profileren en status te verwerven.
- Waardering voor zijn neiging om gecalculeerde risico's te nemen en planmatig te werk te gaan om een doel te bereiken.
- Een manager en teamleden die de waarde in kunnen zien van een ongewoon, impulsief of baanbrekend idee.
- Een duidelijke, heldere lijn of visie in het beleid van de organisatie zodat voor iedereen duidelijk is wat wel en niet kan of mag.
- Waardering voor het feit dat hij in alles hoge normen hanteert en er alles aan doet aan die normen te voldoen.
- Snel resultaat boeken maar wel met respect voor de kaders en afspraken van een project of opdracht.



SLEUTELS TOT EFFECTIEF MANAGEMENT

In dit hoofdstuk staan een aantal behoeften beschreven die belangrijk zijn voor Victor. Vervulling van deze behoeften zal er toe bijdragen dat hij optimaal tot zijn recht komt in de functie en in de werkomgeving. Sommige behoeften kunnen door Victor zelf ingevuld worden, 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. Victor en zijn manager kunnen met elkaar in de lijst hieronder de drie of vier belangrijkste stellingen selecteren. Dit geeft Victor de kans actief te participeren in zijn persoonlijke managementplan.

Behoeftes van Victor:

- Tijd om te testen of een plan haalbaar is.
- Lachen, ontspannen en vriendelijke belangstelling tonen voor de andere leden van het team.
- Een manager die kwaliteit prefereert boven kwantiteit.
- Advies over hoe hij zijn betrokkenheid kan tonen als hij een project niet zelf kan of mag aansturen.
- Doelen stellen die haalbaar zijn, ook op kwaliteit; het hoeft niet altijd een 10 te zijn.
- Leren zich niet overal mee te willen bemoeien, of anderen voortdurend te onderbreken om zijn eigen visie te geven.
- Duidelijkheid over rollen, functies, verwachtingen en criteria.
- Respect en aandacht voor de feiten en data om het beleid, de missie of de structuur van de organisatie mee te onderbouwen.
- Een 'club' (team of een organisatie) waar hij echt voor kan gaan, vanuit een sterke behoefte om resultaat te boeken binnen het gegeven kader.



ACTIEPLAN

Hieronder staan een aantal suggesties voor gebieden waarop Victor zich wellicht zou willen ontwikkelen. Het zijn algemene suggesties, ze houden geen verband met Victor's gegeven antwoorden. Laat Victor een tot drie gebieden kiezen die het komende jaar belangrijk voor hem zijn. Het maken van een concreet actieplan helpt om het gewenste resultaat te bereiken. Om ontwikkelingsdoelen specifiek te bepalen kunt u nogmaals met Victor deze Gedragsanalyse doorlopen.

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

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Begindatum: _____ Evaluatiedatum: _____