



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TSI Gedragsanalyse

Algemene Versie

Victor Voorbeeld
23-2-2018

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

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.

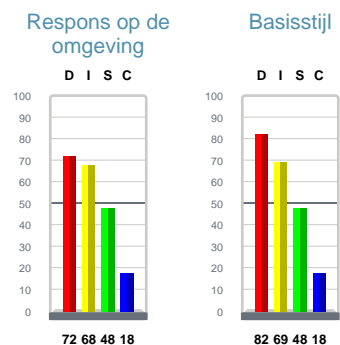


ALGEMENE KENMERKEN

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 is doelgeoriënteerd en wordt gedreven door resultaat. Hij is het teamlid dat anderen op hun taak gericht houdt. Wanneer de uitdaging uit een project is, kan Victor zijn interesse verliezen. Hij staat te trappelen om een volgende uitdaging aan te gaan. Hij is deadline bewust en kan geïrriteerd raken wanneer tijdslimieten overschreden worden. 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. Victor is energiek en optimistisch over de resultaten die hij kan bereiken. De woorden 'kan niet' komen niet in zijn woordenboek voor. Hij is sterk doelgericht en gelooft in het mobiliseren van de hulp van anderen om die doelen te bereiken. Hij verzamelt mensen om zich heen met aanvullende kwaliteiten. Hij kan assertief en direct zijn, maar houdt wel degelijk rekening met anderen. Veel mensen realiseren zich, na verloop van tijd, dat zijn directheid een van zijn sterke kanten is. Hij moet leren zichzelf rust te gunnen. Hij is geneigd te veel energie te stoppen in zelfbeheersing en het beheersen van anderen. Victor wil gezien worden als een winnaar en heeft een hekel aan verliezen en falen. Hij is geneigd veel en hard te werken aan zijn succes. Veel mensen zien hem als een zelfstarter, toegewijd aan het behalen van resultaten.

Victor durft grote problemen te tackelen en gaat door tot er een bevredigende oplossing is gevonden. Hij is besluitvaardig en vindt het prettig om te werken voor een besluitvaardige manager. Hij kan stress ervaren wanneer zijn manager niet dezelfde kenmerken vertoont. Hij zal trachten anderen zijn ideeën te verkopen, als hij geconfronteerd wordt met een moeilijke beslissing. Hij is een goede probleemoplosser en troubleshooter, altijd op zoek naar nieuwe methoden om bestaande problemen op te lossen. Victor dient zich te realiseren dat hij soms een project van begin tot eind dient te overdenken, voordat hij eraan begint. Hij houdt ervan snel beslissingen te nemen. Veel mensen zien zijn beslissingen als high-risk beslissingen. Hij zal echter zelf hard werken aan een succesvol resultaat nadat de beslissing genomen is. Soms kan hij zo vooringenomen zijn omtrent een bepaald probleem, dat hij moeite heeft anderen in het proces te laten participeren.

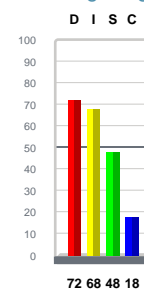




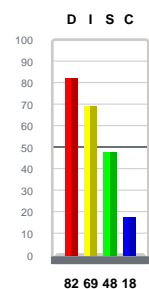
ALGEMENE KENMERKEN vervolg

Victor heeft de neiging intolerant te zijn tegenover mensen die hij vaag vindt of die volgens hem te traag denken. Hij heeft de neiging mensen te beïnvloeden door direct, vriendelijk en resultaatgericht te zijn. Hij houdt van mensen die hun zaak effectief bepleiten. Wanneer zij dat doen kan hij sneller oordelen of beslissen. Hij daagt mensen met een eigen mening uit. Zijn actieve en creatieve geest kan zijn vaardigheid tot effectief communiceren hinderen. Hij presenteert de informatie soms op een manier die niet makkelijk toegankelijk is voor anderen. Hij prefereert mensen die hem keuzes bieden in plaats van hun mening geven. Alternatieven helpen hem beslissingen te nemen, maar hij waardeert doorgaans zijn eigen mening boven die van anderen. Hij moet meer geduld tonen en vaker vragen stellen om vast te stellen of anderen hem begrijpen. Hij kan zijn belangstelling verliezen voor wat anderen zeggen als zij afdwalen of om zaken heen draaien. Zijn actieve geest holt al vooruit.

Respons op de omgeving



Basisstijl



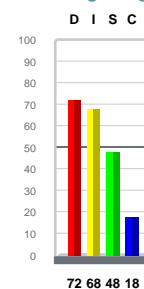


WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

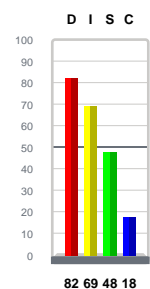
Elke gedragsstijl brengt specifieke kwaliteiten met zich mee. Dit hoofdstuk van de Gedragsanalyse laat de toegevoegde waarde zien van de gedragskenmerken die Victor inzet in zijn werkomgeving. Neem de stellingen hieronder samen met Victor door, om te ontdekken hoe en waar hij met deze kwaliteiten het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

- Is prestatiegericht.
- Brengt de status-quo ter sprake.
- Is onafhankelijk. Vertrouwt op zichzelf.
- Durft risico's te nemen.
- Neemt doorgaans een beslissing met het resultaat in gedachten.
- Is veranderingsgericht; zoekt naar snellere en betere methodes.
- Denkt grootschalig.
- Is gericht op uitdagingen.
- Werkt eerder volgens eigen inzichten dan volgens de gebruikelijke; zorgt voor frisse ideeën om problemen op te lossen.

Respons op de omgeving



Basisstijl



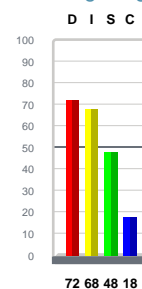


CHECKLIST COMMUNICATIE

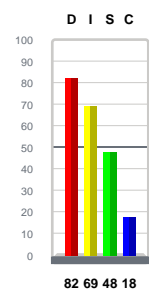
Als mensen zijn we gevoelig voor de manier waarop we benaderd worden door anderen. En we weten heel goed wat we prettig vinden in de communicatie. Op deze pagina staan een aantal tips die u kunt gebruiken in uw communicatie met Victor. Veel van deze tips zullen heel herkenbaar voor hem zijn. Kies samen 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.

- Streel zijn ego.
- Geef feiten en cijfers over de haalbaarheid van succes en de effectiviteit van de verschillende opties.
- Geef aan welke voordelen hij kan behalen.
- Wees goed voorbereid, zet alle wensen, doelstellingen en ondersteunende informatie voor hem op een rij.
- Onderschrijf de resultaten, niet de persoon, wanneer u het met hem eens bent.
- Kies voor een motiverende benadering, waar dat kan.
- Verduidelijk schriftelijk de parameters.
- Wees duidelijk, kernachtig, kort en dwaal niet af.
- Geef "ja of nee" antwoorden - geen "misschien".
- Hou het tempo erin.
- Motiveer en overtuig door te verwijzen naar doelstellingen en resultaten.

Respons op de omgeving



Basisstijl





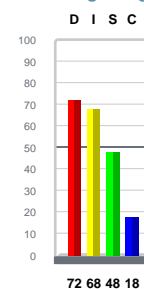
CHECKLIST COMMUNICATIE vervolg

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.

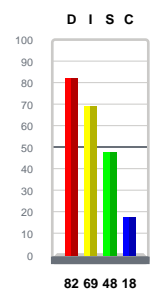
Dit kunt u beter niet doen:

- Op de persoon spelen als er onenigheid is.
- Overbodige informatie geven.
- U door hem laten overbluffen.
- Zeuren of zijn tijd verdoen.
- Hem de mond snoeren of overheersen.
- Aarzelen bij een confrontatie.
- Retorische of zinloze vragen stellen.
- Met een reeds genomen besluit komen of dit voor hem nemen.
- Met de eer strijken van zijn prestaties.
- Hem betuttelen.
- Aanwijzingen geven.

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.

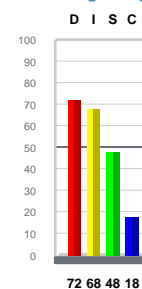


IDEALE WERKOMGEVING

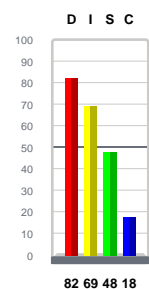
Als Victor zijn ideale werkomgeving zelf zou kunnen inrichten, dan zou er ruimte zijn voor taken en verantwoordelijkheden die passen bij onderstaande stellingen. Neem ze met Victor door en bespreek in hoeverre ze aansluiten op zijn huidige rol en werkomgeving.

- Forum om ideeën en gezichtspunten te ventileren.
- Een tolerante manager, die niet te veel hamert op het naleven van de regels.
- Vrijheid van regels, strak toezicht en details.
- Geen routinewerk, maar uitdagingen en nieuwe kansen.
- Een innovatieve en toekomstgeoriënteerde werkomgeving.
- Werken met een resultaatgericht team.
- Vrijheid om een nieuwe aanpak uit te proberen.
- Evaluatie gebaseerd op resultaten, niet op het proces.

Respons op de omgeving



Basisstijl





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:

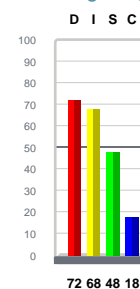
- Veeleisend
- Onrustig
- Egocentrisch
- Agressief

Hoe anderen u kunnen zien - Extreem

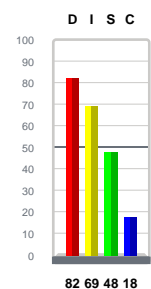
En onder de hoogste druk, spanning of vermoeidheid kunnen anderen u ervaren als:

- Kwetsend
- Overheersend
- Eigenmachtig
- Eigenwijs

Respons op de omgeving



Basisstijl





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
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 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 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

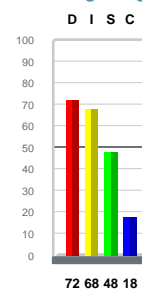
basisstijl

Victor is enthousiast over zijn vaardigheid anderen te beïnvloeden. Hij preferert een omgeving waarin hij de kans krijgt met veel verschillende mensen om te gaan. Victor is goed van vertrouwen en wil ook graag dat anderen hem vertrouwen.

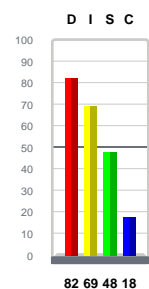
responsstijl

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

REGELS-BEPERKINGEN

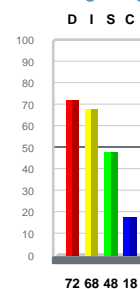
basisstijl

Victor is onafhankelijk en floreert in een omgeving waar zeer weinig beperkingen gelden. Hij zal regels volgen zolang hij het gevoel heeft dat dit zijn regels zijn. Hij komt in opstand tegen regels die opgesteld zijn door anderen en wil invloed uitoefenen op bestaande beperkingen.

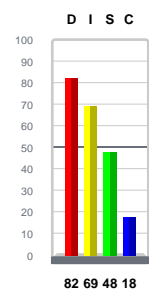
responsstijl

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



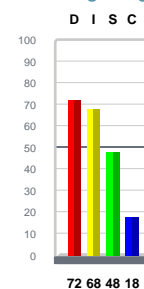


RESPONSSTIJL

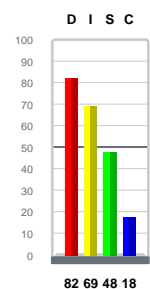
Victor vindt dat zijn huidige werkomgeving of takenpakket om de gedragsstijl vraagt die hieronder wordt beschreven. Wanneer dit gedrag in de functie eigenlijk niet gevraagd wordt of nodig is, dan is het de moeite waard om samen met Victor te onderzoeken waarom hij dit gedrag toch laat zien.

- Een competitieve, assertieve aanpak van problemen voorstaan, in combinatie met het aansturen van mensen.
- Volhardend zijn bij het oplossen van problemen.
- Veel ballen tegelijk in de lucht houden.
- Het grote geheel overzien, zonder de details uit het oog te verliezen.
- De bereidheid tonen om desnoods tegen de stroom in te roeien.
- Snelle respons geven op crisis en veranderingen, en een sterke drive om direct resultaat te boeken.
- Onafhankelijkheid tonen.
- Problemen voorblijven.
- Anderen de weg wijzen.
- Een directe, rechtstreekse benadering gebruiken in zijn communicatie.
- Onafhankelijk en innovatief zijn.
- Bereidheid om risico's te nemen wanneer anderen aarzelen.
- Af en toe experimenteren met alternatieve manieren om tot een besluit te komen.

Respons op de omgeving



Basisstijl





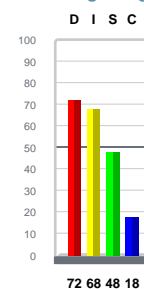
SLEUTELS TOT MOTIVATIE

Het werkt motiverend als we dingen kunnen doen die we vanuit ons gedrag prettig vinden. Dit hoofdstuk gaat over wat Victor leuk en prettig vindt. Misschien worden sommige wensen van Victor in zijn huidige rol al vervuld. Maar wellicht zijn er ook nog wensen die hij graag vervuld ziet worden. Bekijk samen met Victor de lijst hieronder en bespreek wat hij op dit moment graag wil realiseren.

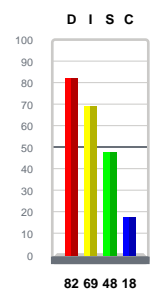
Victor wil graag:

- Kansen krijgen om snel vooruitgang te boeken.
- Onafhankelijkheid.
- Spanning.
- In de positie verkeren om anderen aan te sturen.
- Gezien worden als een leider.
- Over de invloed en de autoriteit beschikken om risico's te kunnen nemen teneinde resultaten te behalen.
- Nieuwe uitdagingen en problemen om op te lossen.
- De ruimte krijgen om zijn ideeën onder woorden te brengen en zijn vaardigheden te demonstreren.
- Een forum om zijn emoties te ventileren.
- In contact staan met mensen die zijn resultaten waarderen.
- De gelegenheid om af en toe de teugels te laten vieren.
- Een manager die niet op zijn vingers kijkt.
- Zijn eigen toekomst bepalen.

Respons op de omgeving



Basisstijl



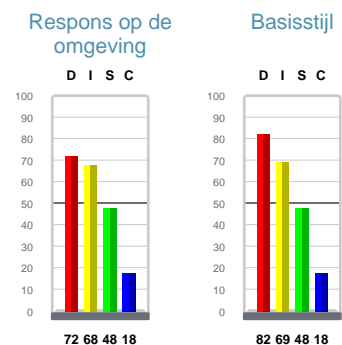


SLEUTELS TOT EFFECTIEF MANAGEMENT

Als de basale managementondersteuning in een werkomgeving niet op orde is, is het moeilijk optimaal gemotiveerd te blijven. In dit deel staan enkele behoeften die Victor heeft vanuit zijn gedragsstijl. Als deze gewaarborgd worden kan hij optimaal tot zijn recht komen. Aan sommige behoeften kan Victor zelf voldoen. Bij andere is hij afhankelijk van het management of zijn leidinggevende. Bespreek met Victor in hoeverre de onderstaande stellingen belangrijk voor hem zijn. Dit kan helpen bij het opstellen van een persoonlijk managementplan.

Behoeftes van Victor:

- Duidelijkheid omtrent de resultaten waarop hij beoordeeld wordt.
- Een tolerante leidinggevende.
- De effecten van zijn onafhankelijke, wat eigengereide gedrag, op het team onderzoeken en bespreken.
- Inzicht en duidelijkheid omtrent zijn rol in het team; is hij lid of leider?
- Gelegenheid het onbekende uit te proberen.
- Wederzijdse betrokkenheid en verwachtingen openlijk bespreken.
- Ondersteuning bij het uitvoeren van veel gedetailleerd werk.
- Begrip tonen voor mensen die een andere levensinstelling hebben.
- Confrontatie bij onenigheid, bij een conflict of wanneer hij de regels overtreedt.
- Een methode om af en toe rust te nemen en meer te ontspannen.
- Bevoegdheid gelijkstellen aan verantwoordelijkheid.
- Beter doseren en maat houden; niet iedere situatie vraagt om de intensiteit, de urgentie of de sterke aanwezigheid die hij doorgaans uitstraalt.
- Terughoudendheid, of een methode om de risico's en gevolgen van zijn beslissingen vooraf beter in te schatten.





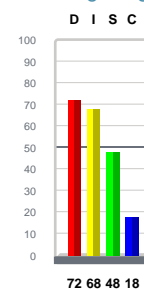
AANDACHTSPUNTEN VOOR ONTWIKKELING

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.

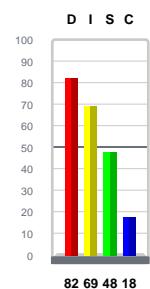
Victor heeft de neiging om:

- Zich zo te concentreren op het grote geheel dat hij de details over het hoofd ziet.
- Problemen te krijgen met delegeren; kan niet wachten en doet het daarom zelf.
- Steeds opnieuw te beginnen en van strategie te veranderen, wanneer het hem uitkomt.
- Crisisgeoriënteerd te zijn.
- Impulsief te zijn en veranderingen te zoeken om het veranderen; kan dagelijks de prioriteiten veranderen.
- Van nature 'explosief' te zijn en weinig geduld te hebben om te onderhandelen.
- Te veel ballen tegelijk in de lucht te willen houden; wanneer de ondersteuning gering is, zal hij een aantal ballen laten vallen.
- Een stoorzender te zijn door zijn behoefte aan uitdagingen en zijn neiging om bij verveling de boel flink op te schudden.

Respons op de omgeving



Basisstijl





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.

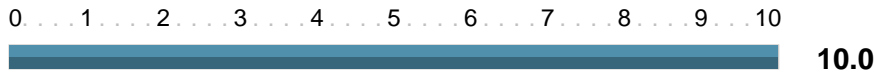
Begindatum: _____ Evaluatiedatum: _____



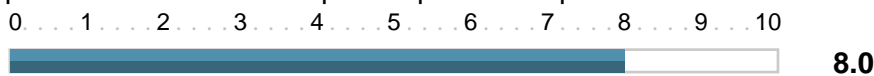
GEDRAGSVOORKEUREN

In deze grafiek is Victor's basisstijl vertaald naar een aantal specifieke gedragsvoorkeuren. De grafiek helpt Victor te bepalen wat hij makkelijk laat zien, en waar hij meer moeite voor moet doen.

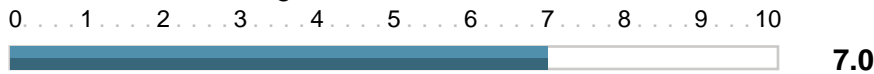
1. PRESTATIEGERICHTHEID - De neiging om door vasthoudendheid, assertiviteit, en lef prestaties neer te zetten en te winnen.



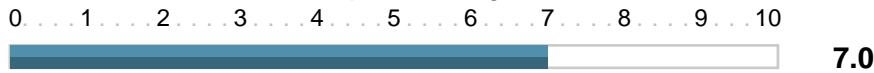
2. VEELVULDIGE VERANDERINGEN - De neiging om snel te switchen tussen taken, en waar nodig bestaande taken kunnen parkeren om alert in te spelen op nieuwe opdrachten.



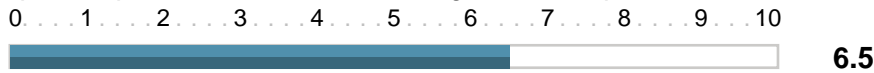
3. URGENTIE - De neiging om besluitvaardig op te treden en snel tot actie over te gaan.



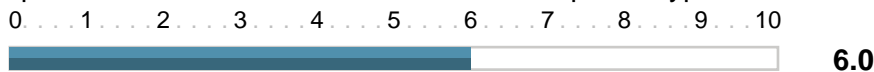
4. INTERACTIE MET ANDEREN - De neiging contact te leggen met anderen en hen met openheid tegemoet te treden.



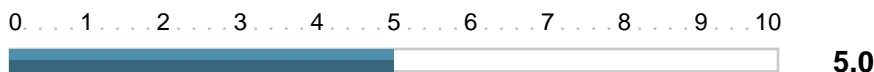
5. VEELZIJDIGHEID - De neiging om snel te schakelen en in te spelen op veranderende omstandigheden of opdrachten.



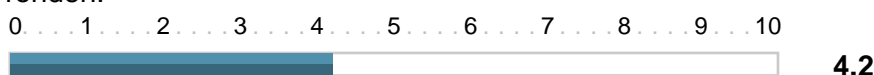
6. MENSGERICHTHEID - De neiging om constructieve relaties op te bouwen en onderhouden met uiteenlopende typen mensen.



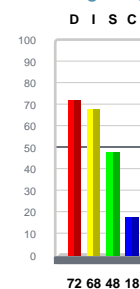
7. KLANTRELATIES - De neiging om de behoeften van klanten en relaties centraal te stellen.



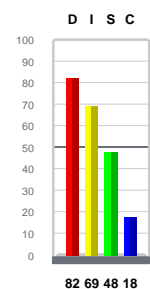
8. CONTROLEREN EN AFMAKEN - De neiging om grondig te werk te gaan en zaken goed te controleren alvorens ze af te ronden.



Respons op de omgeving



Basisstijl





GEDRAGSVOORKEUREN

9. 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



3.5

10. 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



3.2

11. 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



3.0

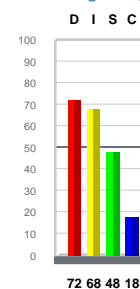
12. GEORGANISEERD WERKEN - De neiging om taken en opdrachten te organiseren door goed gebruik te maken van procedures en systemen.

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

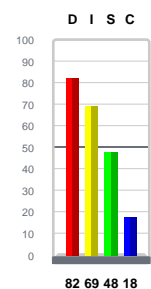


2.5

Respons op de omgeving



Basisstijl



SIA: 72-68-48-18 (12) SIN: 82-69-48-18 (12)

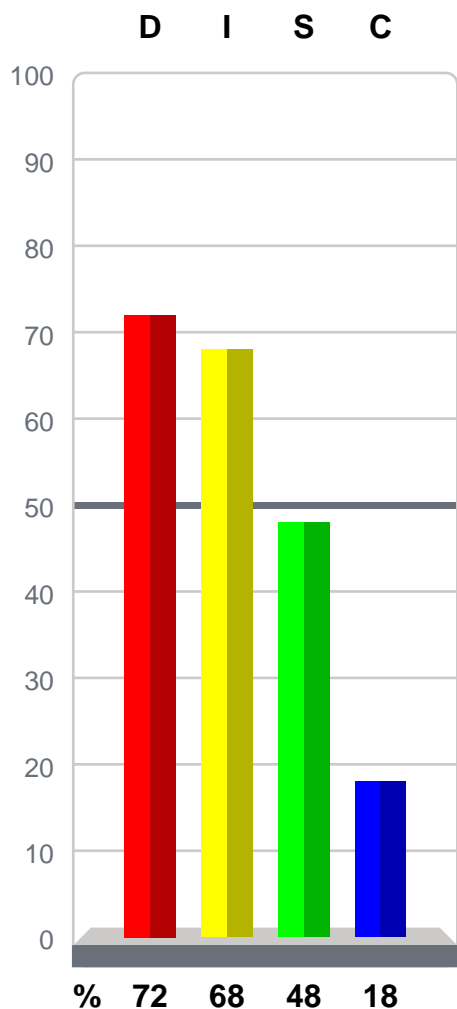


STIJLANALYSE GRAFIEKEN

23-2-2018

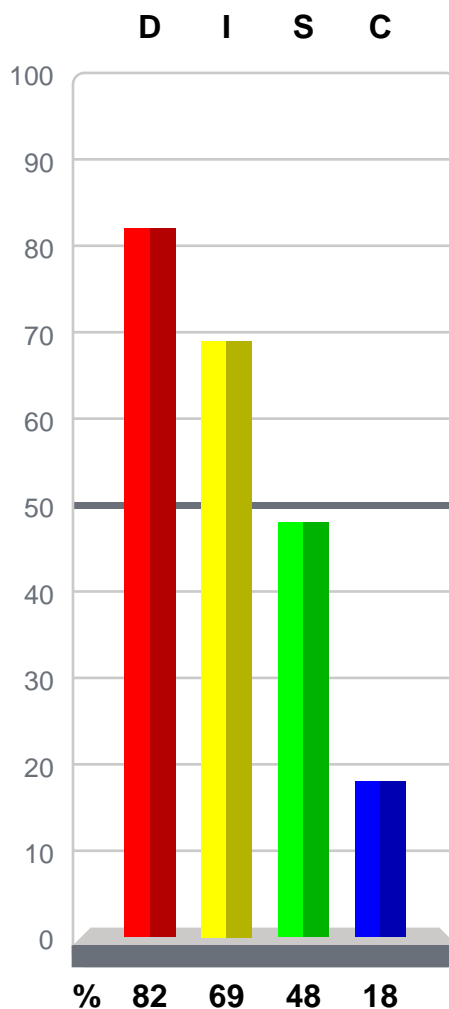
Respons op de omgeving

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.

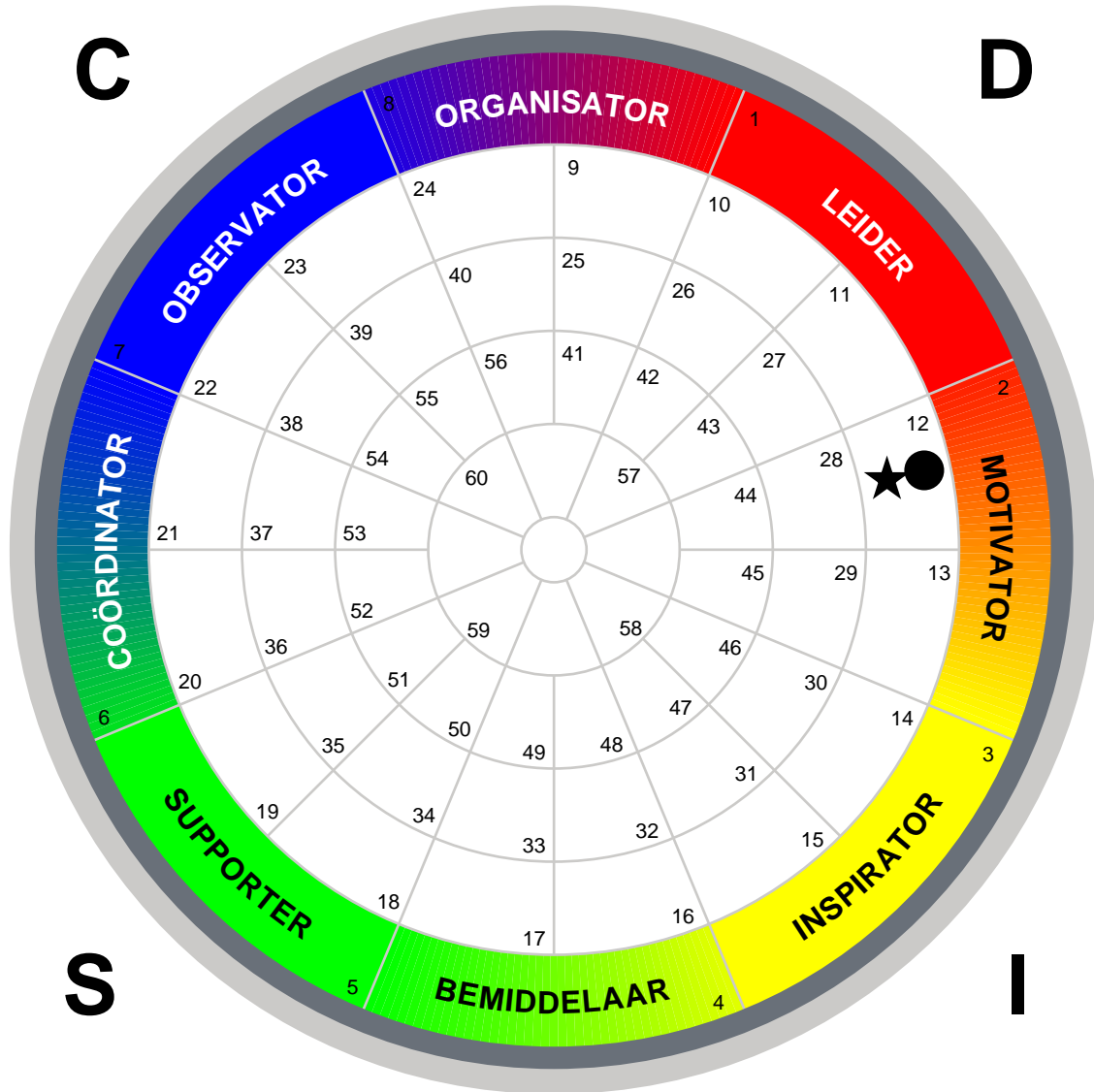
Gebruikt u het wiel vooral voor uzelf dan is het interessant om te kijken hoe ver uw natuurlijke gedrag en uw responsgedrag uit elkaar liggen. Grote verschillen in typen tussen basis en respons geven u een visuele indicatie van de 'spagaat' waarin u zich gedragstechnisch bevindt.

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

23-2-2018



Responsstijl: ★ (12) RICHTINGGEVENDE MOTIVATOR
Basisstijl: ● (12) RICHTINGGEVENDE MOTIVATOR

Nederlandse norm 2017 R4

T: 8:30

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

Victor Voorbeeld

Exclusive Licensee: TTI Success Insights Benelux - www.ttisuccessinsights.nl
Copyright © 1984-2017. Target Training International Ltd.