



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# TSI Gedragsanalyse

Executive Versie

Victor Voorbeeld  
1-3-2018

**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.ttisi.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.



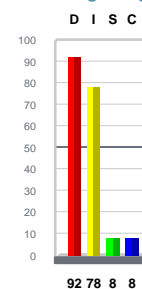
## ALGEMENE KENMERKEN

*Gebaseerd op de antwoorden van Victor, heeft TSI een aantal algemene kenmerken geselecteerd om een breed beeld te geven van zijn manier van werken. Deze algemene kenmerken tonen het basale, natuurlijke gedrag dat hij inbrengt in uitvoering van de job. Dat wil zeggen, HOE HIJ DE JOB ZOU WILLEN UITVOEREN. Gebruik deze kenmerken om een beter begrip te krijgen van het natuurlijke gedrag van Victor.*

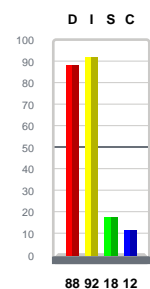
Victor streeft ernaar om zo veel mogelijk vrienden te maken. Hij is vaardig in het onderhouden van contacten. Als manager of teamleider kan Victor zijn mensgerichte vaardigheden gebruiken, om de groepsbetrokkenheid te vergroten. Volgens Victor kan alleen door samenwerking met anderen resultaat worden geboekt. Hij prefereert de 'team'-aanpak. Victor's enthousiasme werkt aanstekelijk. Victor wil graag onafhankelijk overkomen maar brengt dit doorgaans op een vriendelijke manier. Hij prefereert een rol als manager die ruimte laat voor inspraak en medezeggenschap. In zo'n omgeving komt hij tot zijn beste prestaties. Hij boekt graag resultaten via anderen en functioneert het beste als hij met anderen kan samenwerken. Zijn warme persoonlijkheid beïnvloedt de meeste mensen. Victor heeft de neiging mensen snel te vertrouwen en kan vanwege dit vertrouwen nog wel eens worden misbruikt. Hij vindt het onprettig als andere managers over zijn schouder meekijken.

Victor neemt meestal beslissingen nadat hij enige feiten en ondersteunende gegevens heeft verzameld. Hij trekt, in het aanspreken van ondergeschikten op hun verantwoordelijkheden, niet altijd één lijn. Hij wil bij het besluitvormingsproces worden betrokken. Hij ziet regels vooral als ondersteuning en volgt de regels niet erg letterlijk. Victor kan beslissingen nemen zonder over alle informatie te beschikken. Hij is goed in het oplossen van 'menselijke' problemen. Vanwege zijn vertrouwen in en acceptatie van mensen, kan hij de vaardigheden van anderen nog wel eens verkeerd inschatten. Hij werkt graag met mensen die snel beslissingen nemen.

Respons op de omgeving



Basisstijl

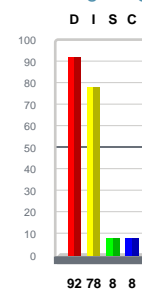




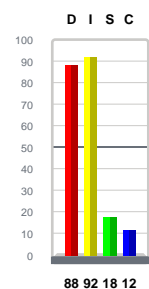
## ALGEMENE KENMERKEN vervolg

Victor is mensgericht en welbespraakt. Hij maakt doorgaans veel gebruik van gebaren als hij praat. Hij laat zich in de omgang met mensen zien als een optimistisch, zelfverzekerd, diplomatiek en voorkomend mens. Hij voelt zich bij de meeste mensen op zijn gemak en kan zich informeel opstellen. Zelfs als hij met onbekenden omgaat, zal hij proberen deze op hun gemak te stellen. Victor kent veel mensen. Hij heeft de neiging dit naar voren te brengen. Hij doet dit zonder dat hij zich daarvan bewust is. Hij probeert hiermee het vertrouwen te winnen van anderen die hij niet goed kent. Het is belangrijk voor Victor dat hij zijn 'people skills' gebruikt om anderen tot overeenstemming te laten komen. Hij kijkt meer naar de overeenkomsten tussen teamleden dan naar de verschillen. Soms blijkt hij niet over de feiten en cijfers te beschikken die nodig zijn om zijn ideeën te onderbouwen. Sommigen vinden hem te breedsprakig en te emotioneel.

Respons op de omgeving



Basisstijl



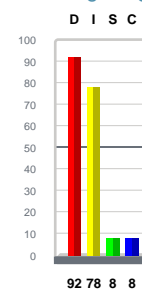


## WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

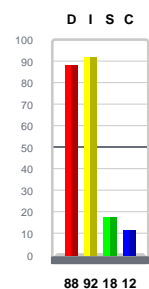
*Dit deel van het TSI-profiel geeft de specifieke talenten en gedragingen weer die Victor in deze job van nut kunnen zijn. Door deze statements te interpreteren, kan zijn rol in de organisatie worden benoemd. Door zijn talenten te identificeren kan de organisatie een manier ontwikkelen om zijn specifieke waarde voor de organisatie en voor Victor zelf te kapitaliseren.*

- Is veranderingsgericht; zoekt naar snellere en betere methodes.
- Is vasthoudend.
- Kijkt vooruit en is toekomstgericht.
- Is mensgericht.
- Heeft een positief gevoel voor humor.
- Denkt grootschalig.
- Is gericht op uitdagingen.

Respons op de omgeving



Basisstijl



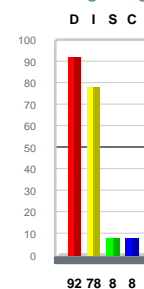


## CHECKLIST COMMUNICATIE

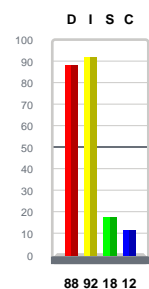
*De meesten van ons zijn gevoelig voor en zich bewust van de manier waarop zij benaderd worden. Een ieder heeft bepaalde voorkeuren voor de manier waarop men met hen communiceert. De meeste mensen ervaren deze checklist als zeer accuraat en waardevol. Lees de statements goed door en markeer drie of vier statements die het belangrijkste zijn. Het kan erg zinvol zijn de mensen die dagelijks met Victor omgaan, de belangrijkste statements te geven.*

- Geef tips voor het implementeren van actie.
- Treed niet te veel in details, zet ze liever op papier en zorg dat hij zich ook committeert.
- Motiveer en overtuig door te verwijzen naar doelstellingen en resultaten.
- Erken, waardeer en beloon zijn bereidheid om risico's te nemen.
- Blijf zakelijk; laat hem besluiten of hij een algemeen gesprek wil voeren.
- Vraag naar zijn ideeën en meningen over mensen.
- Stel vragen, geef alternatieven en laat hem de ruimte om zijn eigen beslissingen te nemen.
- Laat tijd over voor het sociale element.
- Praat met hem over zijn doelen en over ideeën die hem stimuleren.
- Kijk naar zijn lichaamstaal voor goed- of afkeuring.
- Zorg voor een warme en vriendelijke omgeving.

Respons op de omgeving



Basisstijl





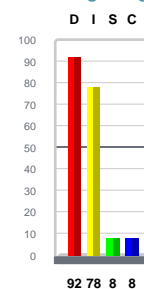
## CHECKLIST COMMUNICATIE *vervolg*

*Dit deel van het TSI-profiel geeft puntsgewijs aan wat u vooral NIET moet doen wanneer u met Victor communiceert. Met behulp van deze statements is vast te stellen welke methode van communicatie zal leiden tot frustratie en minder presteren. Door deze informatie te delen, kan een manier van communiceren worden vastgesteld die het meeste effect oplevert.*

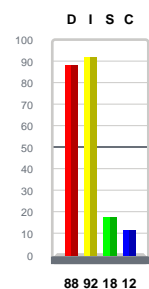
### Doe dit niet:

- Met een reeds genomen besluit komen of dit voor hem nemen.
- Bot, koel of kortaf zijn.
- Op de persoon spelen als er onenigheid is.
- Aanwijzingen geven.
- Neerbuigend tegen hem praten.
- Hameren op feiten, cijfers en alternatieven.
- Proberen een persoonlijke relatie op te bouwen.
- Hem de les lezen, de mond snoeren of het gesprek domineren.
- Overbodige informatie geven.
- Dingen vergeten of verliezen, ongeorganiseerd of rommelig zijn, verward zijn of zijn aandacht van de zaken afleiden.
- Met hem 'meedromen' (dus uw tijd verliezen).

Respons op de omgeving



Basisstijl





## COMMUNICATIETIPS

In dit deel worden suggesties gedaan en methoden aangereikt die Victor's communicatie met derden kunnen verbeteren. De tips worden vooraf gegaan door een korte beschrijving van het type mens waar hij mee te maken kan krijgen. Door anderen tegemoet te komen in de communicatiestijl die zij prefereren, zal Victor effectiever met hen kunnen communiceren. Het kan zijn dat hij moet leren wat meer flexibiliteit aan de dag te leggen in het communiceren met mensen die heel anders zijn dan hijzelf. Deze flexibiliteit en de vaardigheid de behoeften van anderen in te schatten, tekent de ware communicator. Dit is een standaardpagina.

**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

Iemands gedrag en gevoelens worden meestal snel door anderen gesignaleerd. Deze pagina geeft aanvullende informatie over Victor's zelfbeeld, maar ook over hoe anderen zijn gedrag, onder bepaalde omstandigheden, ervaren. Inzicht in dit gedeelte van het TSI-profiel stelt Victor in staat dat gedrag te projecteren waarmee hij een situatie kan beheersen en controleren.

### Zelfkennis

Doorgaans zult u zichzelf beschouwen als:

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

### Hoe anderen u kunnen zien - Matig

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

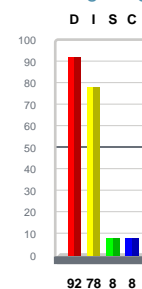
- Self-promoting
- Overdreven optimistisch
- Rad van tong
- Onrealistisch

### Hoe anderen u kunnen zien - Extreem

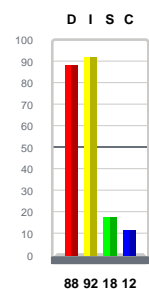
En onder de hoogste druk, spanning of vermoeidheid kunnen anderen u ervaren als:

- Te zelfverzekerd
- Slecht luisterend
- Breedsprakig
- Manipulatief

Respons op de omgeving



Basisstijl





## OMSCHRIJVINGEN

Gebaseerd op Victor's antwoorden, heeft TSI een aantal trefwoorden gemarkeerd, die zijn gedrag omschrijven. Ze beschrijven hoe hij problemen oplost, omgaat met uitdagingen, mensen beïnvloedt, reageert op het tempo van de omgeving en hoe hij reageert op regels en procedures gesteld door derden.

Stuwend	Inspirerend	Ontspannen	Voorzichtig
Ambitieuw	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
<b>Dominantie</b>	<b>Invloed</b>	<b>Stabiliteit</b>	<b>Conformiteit</b>
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

*Victor's basisgedrag in het omgaan met problemen, mensen, situaties en procedures hoeft niet altijd overeen te komen met het gedrag dat de omgeving vereist. De noodzakelijke aanpassing (responsstijl) kan stress opleveren. Dit deel van het profiel geeft inzicht in zowel de basisstijl als de responsstijl en legt daardoor de oorzaken bloot van de spanningen die kunnen ontstaan.*

### 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

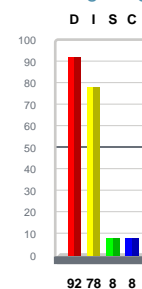
#### basisstijl

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

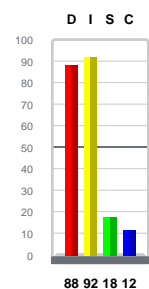
#### responsstijl

Victor toont zich positief en enthousiast wanneer hij anderen wil overtuigen. Hij voelt een behoefte aan vertrouwen en wil ook graag dat men hem vertrouwt.

Respons op de omgeving



Basisstijl





## BASIS- EN RESPONSSTIJL vervolg

### TEMPO-FLEXIBILITEIT

#### basisstijl

Victor is gericht op afwisseling en wil graag snel van activiteit kunnen wisselen. Hij toont doorgaans een sterk gevoel voor urgentie. Victor zal veranderingen initiëren, ook al is het puur voor de afwisseling.

#### 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

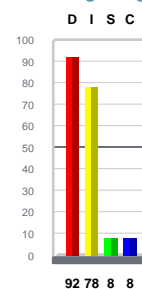
#### basisstijl

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

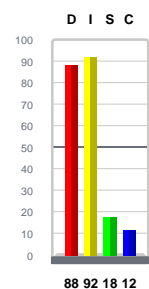
#### responsstijl

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

Respons op de omgeving



Basisstijl



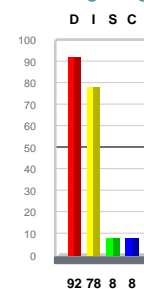


## RESPONSSTIJL

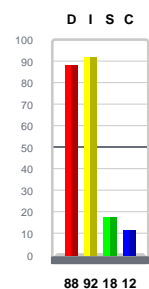
*Victor vindt dat zijn werkomgeving om onderstaande gedragingen vraagt. Wanneer deze niet functie- of taakgerelateerd blijken te zijn, dient men te onderzoeken waarom hij dit gedrag dan toch laat zien.*

- Een directe, rechtstreekse benadering gebruiken in zijn communicatie.
- Bereidheid om risico's te nemen wanneer anderen aarzelen.
- Onafhankelijkheid tonen.
- Veel ballen tegelijk in de lucht houden.
- Onafhankelijk en innovatief zijn.
- Snelle respons geven op crisis en veranderingen, en een sterke drive om direct resultaat te boeken.
- Af en toe experimenteren met alternatieve manieren om tot een besluit te komen.
- De bereidheid tonen om desnoods tegen de stroom in te roeien.
- Nieuwsgierig en enthousiast reageren op onbekende of onvoorziene situaties.
- Het grote geheel overzien, zonder de details uit het oog te verliezen.
- Zaken op een creatieve en onconventionele manier presenteren.
- Ondersteuning bij administratie en papierwerk.
- Sterke focus op eindresultaten.

Respons op de omgeving



Basisstijl





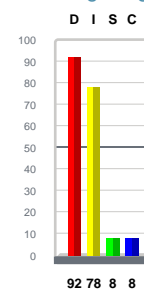
## AANDACHTSPUNTEN

Hieronder staat een aantal mogelijke beperkingen, niet specifiek jobgericht. Selecteer de belangrijkste beperkingen, die de prestaties remmen en ontwikkel een actieplan om deze beperkingen op te heffen.

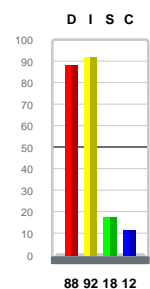
### Victor heeft de neiging om:

- Slecht te luisteren wanneer hij niet de gelegenheid krijgt ook zijn eigen ideeën te delen.
- Weinig aandacht te geven aan details tenzij ze voor hem belangrijk zijn, of het gedetailleerde werk kortdurend is.
- Onrealistisch te zijn bij het beoordelen van mensen, vooral wanneer de persoon in kwestie een 'vriend' is.
- Zo enthousiast te zijn dat anderen hem kunnen ervaren als oppervlakkig of weinig serieus.
- Mensen erg snel te vertrouwen, wanneer zij hem positief bevestigen.
- Informatie te snel voor waar aan te nemen, zonder zelf nader onderzoek te doen.
- Te weinig instructie te geven en te veel te delegeren; vertrouwt meer op persoonlijkheid dan op gedisciplineerde evaluatie.
- Te optimistisch te zijn wat betreft de haalbare resultaten van zijn projecten of de capaciteiten van zijn mensen.
- Beslissingen te nemen op basis van een analyse die niet altijd even grondig is.

Respons op de omgeving



Basisstijl





## ACTIE PLAN

Hieronder staan gebieden die u kunt ontwikkelen. Omcirkel een tot drie gebieden en maak een actieplan om het gewenste resultaat te bereiken. Lees nogmaals uw TSI-profiel door om mogelijke ontwikkelingsdoelen te bepalen.

- Communiceren (luisteren)
- Delegeren
- Beslissen
- Discipline
- Prestaties evalueren
- Opleiding
- Time Management
- Carrière doelen
- Persoonlijke doelen
- Motiveren
- Anderen ontwikkelen
- Familie doelen

Gebied: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Startdatum: \_\_\_\_\_ 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. 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. 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

**10.0**
- 3. 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

**10.0**
- 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

**9.2**
- 5. 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

**9.0**
- 6. 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

**5.5**
- 7. KLANTRELATIES** - De neiging om de behoeften van klanten en relaties centraal te stellen.

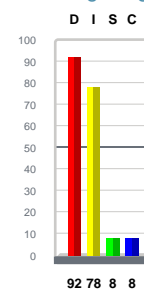
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

**4.3**
- 8. CONTROLEREN EN AFMAKEN** - De neiging om grondig te werk te gaan en zaken goed te controleren alvorens ze af te ronden.

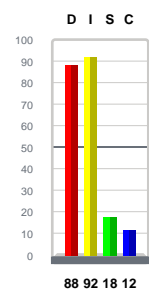
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

**2.8**

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



**2.0**

**10. 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



**1.8**

**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



**1.5**

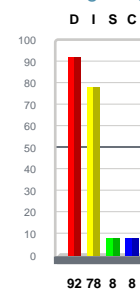
**12. CONSISTENTIE** - De neiging om taken steeds opnieuw op dezelfde manier uit te voeren, volgens dezelfde standaard.

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

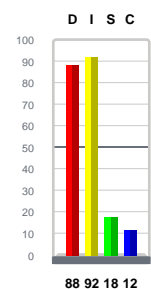


**1.5**

Respons op de omgeving



Basisstijl



SIA: 92-78-08-08 (12) SIN: 88-92-18-12 (13)

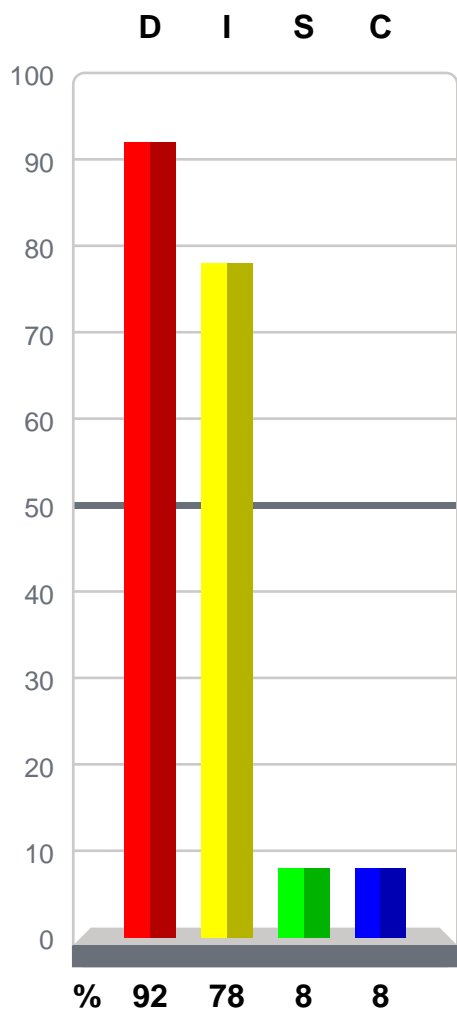


# STIJLANALYSE GRAFIEKEN

1-3-2018

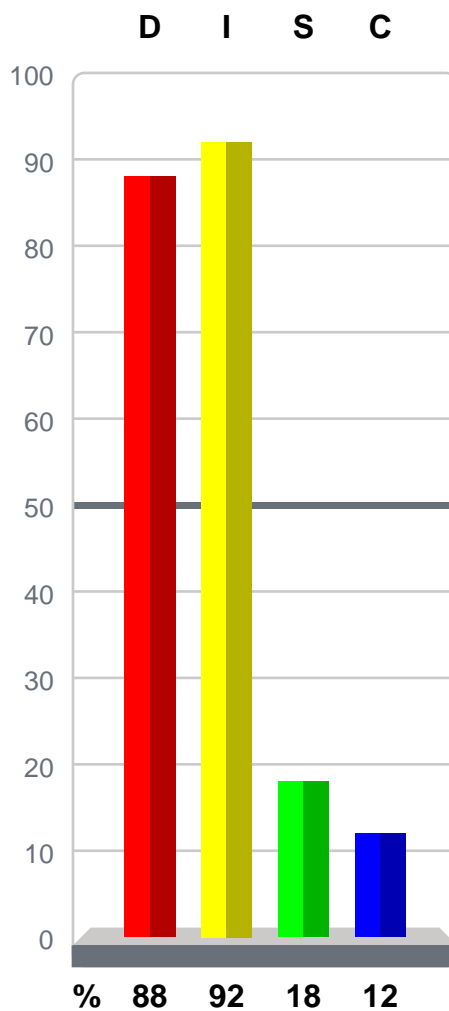
## Respons op de omgeving

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.

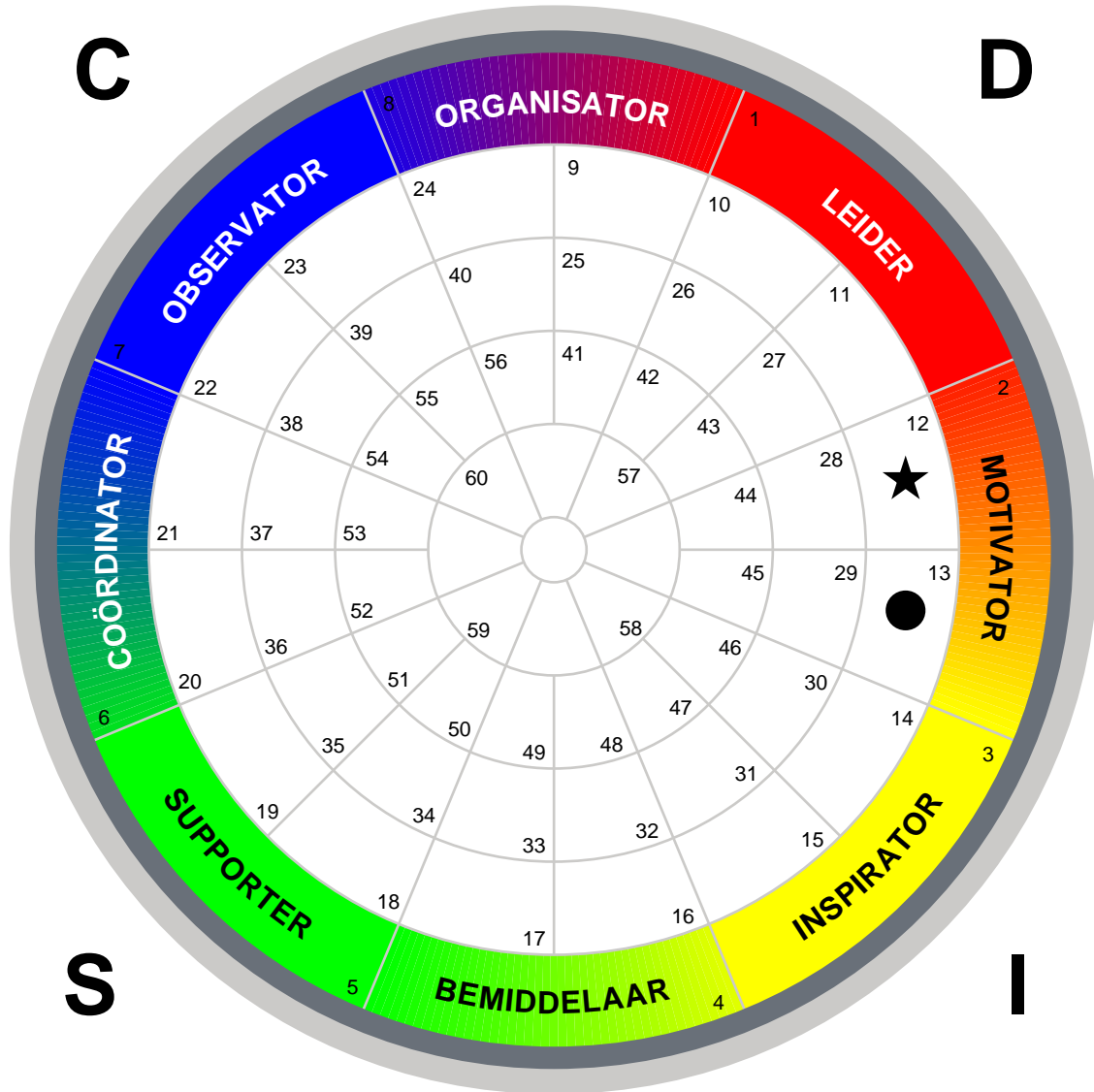
Gebruikt u het wiel vooral voor uzelf dan is het interessant om te kijken hoe ver uw natuurlijke gedrag en uw responsgedrag uit elkaar liggen. Grote verschillen in typen tussen basis en respons geven u een visuele indicatie van de 'spagaat' waarin u zich gedragstechnisch bevindt.

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

1-3-2018



Responsstijl: ★ (12) RICHTINGGEVENDE MOTIVATOR  
Basisstijl: ● (13) INSPIRERENDE MOTIVATOR

Nederlandse norm 2017 R4

T: 8:24

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

Victor Voorbeeld

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