



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# TSI Persoonlijke Stijl en Motivatie

Management Versie

Victor Voorbeeld

16-1-2015

**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

Generated by Patent Number 5,551,880



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®  
BENELUX



## INTRODUCTIE

Dit TSI Persoonlijke Stijl & Motivatie profiel is ontworpen om u (nog meer) 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 uw persoonlijke en professionele ontwikkeling leuk, effectief en bevredigend!

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

### DEEL 1: GEDRAG

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

### DEEL 2: DRIJFVEREN

Dit deel van het profiel geeft u inzicht in het waarom achter uw keuzes en handelingen. Het helpt u ontdekken wat u werkelijk belangrijk vindt in leven. Waar u uw tijd en energie het liefste in zou willen steken. Inzicht in wat u drijft is belangrijk voor uzelf, om richting te kunnen geven aan uw loopbaan en leven. 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.

### DEEL 3: 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. Op het moment dat u begrijpt dat de combinatie impact heeft op uw acties, handelingen en keuzes kunt u gericht werken aan het realiseren van wat u persoonlijk definieert als succes en vervulling in loopbaan en leven.



## INLEIDING Gedrag

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

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

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

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

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



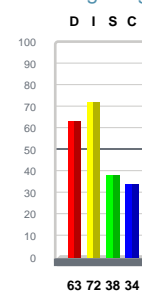
## ALGEMENE KENMERKEN

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

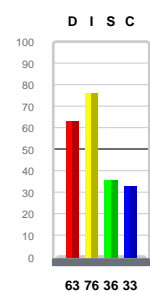
Victor is een echt 'gezelschapsdier', zowel tijdens als buiten kantooruren. Hij heeft een goed gevoel voor urgentie. Hij houdt er niet van om op de vingers te worden gekeken. Hij vindt het fijn mensen op te leiden en organisaties op te zetten. Victor's enthousiasme werkt aanstekelijk. Hij is een extraverte persoon die zich ook met buitenstaanders op zijn gemak voelt. Hij is soms onzorgvuldig met details. Hij wil niet teveel in zijn vrijheid beperkt worden. Victor toont een sterk ego en brengt dit doorgaans op een vriendelijke wijze naar voren. Hij streeft ernaar om zo veel mogelijk vrienden te maken. Hij is vaardig in het onderhouden van contacten.

Victor wil bij het besluitvormingsproces worden betrokken. Hij heeft de neiging om dingen niet altijd volgens de regels te doen, waarna hij zich zal verantwoorden door aan te geven dat zijn manier de juiste manier was. Hij kan soms te snel tot een te positieve conclusie komen zonder alle details in ogenschouw te nemen. Soms neemt hij een snelle beslissing en kiest voor de eenvoudigste oplossing. Deze neiging tot eenvoud wordt veroorzaakt doordat hij liever geen gedetailleerd werk doet. Victor werkt het liefst voor managers die snel beslissen. Hij neemt meestal beslissingen nadat hij enige feiten en ondersteunende gegevens heeft verzameld. Als Victor zich sterk betrokken voelt bij een bepaald probleem, brengt hij deze betrokkenheid naar buiten. Dit zal waarschijnlijk op een emotionele wijze gebeuren. Hij trekt, in het aanspreken van ondergeschikten op hun verantwoordelijkheden, niet altijd één lijn.

Respons op de omgeving



Basisstijl

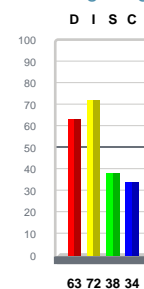




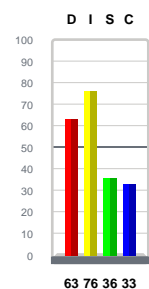
## ALGEMENE KENMERKEN vervolg

Victor maakt doorgaans veel gebruik van gebaren als hij praat. Het is belangrijk voor Victor dat hij zijn 'people skills' gebruikt om anderen tot overeenstemming te laten komen. Hij kijkt meer naar de overeenkomsten tussen teamleden dan naar de verschillen. Hij kan erg gedreven overkomen en soms past dit niet bij de situatie die zich voordoet. Hij is een goede bemiddelaar bij conflicten. Hij is van mening dat ieder probleem kan worden opgelost door het uit te praten. Victor overziet het hele probleem, niet alleen de feitelijke of technische kant ervan. Hij is zich meestal bewust van de gevoelens van anderen en overziet de impact die zijn beslissingen en acties op anderen kunnen hebben. Sommigen vinden hem te breedsprakig en te emotioneel. Hij zal vaak naar buiten brengen dat hij zijn eigen gang wil gaan. Soms blijkt hij niet over de feiten en cijfers te beschikken die nodig zijn om zijn ideeën te onderbouwen.

Respons op de omgeving



Basisstijl



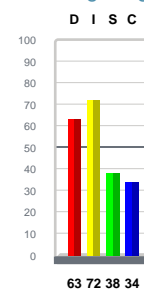


## WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

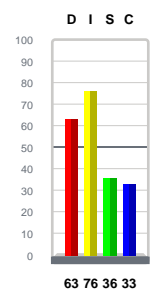
*Iedere gedragstijl brengt specifieke kwaliteiten met zich mee. Dit hoofdstuk van het TSI-profiel geeft inzicht in de toegevoegde waarde van de gedragskenmerken die Victor meebrengt naar zijn werkomgeving. Neem de statements hieronder samen met Victor door om te ontdekken hoe en waar hij met deze kwaliteiten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

- Is gericht op resultaten.
- Geeft anderen zelfvertrouwen.
- Bespreekt conflicten.
- Is creatief in het oplossen van problemen.
- Houdt vast aan zijn eigen ideeën.
- Werkt eerder volgens eigen inzichten dan volgens de gebruikelijke; zorgt voor frisse ideeën om problemen op te lossen.
- Motiveert anderen doelen te halen.

Respons op de omgeving



Basisstijl



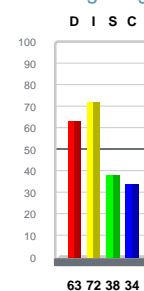


## CHECKLIST COMMUNICATIE

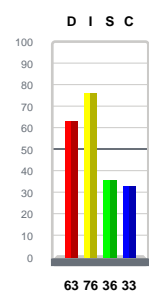
*De meeste mensen zijn gevoelig voor de manier waarop zij benaderd worden door anderen en weten heel goed wat zij prettig vinden in de communicatie. Deze pagina verschaft een aantal tips om rekening mee te houden als men met Victor communiceert. De meeste mensen ervaren dit hoofdstuk als zeer herkenbaar.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

- Neem de tijd om stimulerend, opgewekt en dynamisch over te komen.
- Geef tips voor het implementeren van actie.
- Zorg voor interactie, praat over zijn dromen en bedoelingen.
- Geef "ja of nee" antwoorden - geen "misschien".
- Laat ruimte voor emoties, maar blijf objectief.
- Hou het tempo erin.
- Zet het probleem op papier.
- Respecteer zijn uitdagende houding, maar laat u niet intimideren.
- Treed niet te veel in details, zet ze liever op papier en zorg dat hij zich ook committeert.
- Kies voor een motiverende benadering, waar dat kan.
- Verwacht van hem de volgende dag tegenwerking wanneer hij een "nee" als antwoord heeft gekregen.
- Let op signalen die aangeven dat zijn aandacht verslapt.

Respons op de omgeving



Basisstijl





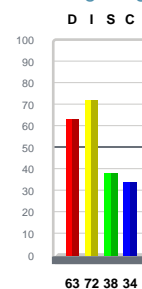
## CHECKLIST COMMUNICATIE *vervolg*

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

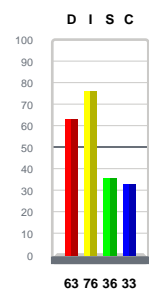
### Dit kunt u beter niet doen:

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

Respons op de omgeving



Basisstijl







## COMMUNICATIETIPS

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

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

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

**En ook:**

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

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

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

**En ook:**

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

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

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

**En ook:**

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

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

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

**En ook:**

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



# PERCEPTIES

## Bekijk uzelf door de bril van de ander

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

### Zelfkennis

*Doorgaans zult u zichzelf beschouwen als:*

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

### Hoe anderen u kunnen zien - Matig

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

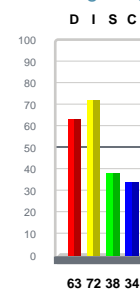
- Self-promoting
- Overdreven optimistisch
- Rad van tong
- Onrealistisch

### Hoe anderen u kunnen zien - Extreem

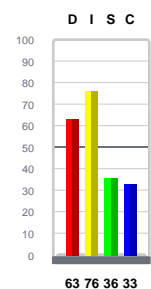
*En onder de hoogste druk, spanning of vermoeidheid kunnen anderen u ervaren als:*

- Te zelfverzekerd
- Slecht luisterend
- Breedsprakig
- Manipulatief

Respons op de omgeving



Basisstijl





## DE LAAGSTE DISC FACTOR TELT MEE

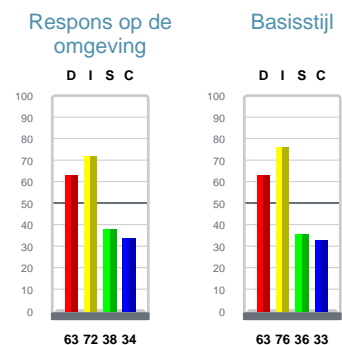
*Een lage DISC score is net zo veelzeggend als een hoge score en vertelt onder andere iets over situaties, taken of omgevingen die spanningen bij ons kunnen oproepen. Op basis van het onderzoek dat door TTI SI is gedaan geven we in dit deel van het TSI-rapport tips en adviezen over hoe Victor, rekening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

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

- Leg uit dat u kritische analyse zeker waardeert maar dat u zelf tot de beste ideeën komt als u vrij kunt associëren en brainstormen.
- Vermijd een omgeving waarin u zich voortdurend van uw diplomatieke kant moet laten zien; u neemt doorgaans geen blad voor de mond en kan soms erg vrijmoedig optreden.
- U bent gericht op de grote lijnen; organisaties waarin erg op de details wordt gelet, liggen u wat minder.

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

- Uw kracht ligt in uw vermogen de grote lijn vast te houden; bedenk dat anderen meer behoefte hebben aan gedetailleerde informatie om het beoogde eindresultaat te kunnen bereiken. Werk die informatie goed uit, desnoods op papier.
- Bedenk dat sommige regels er juist zijn om samen een goed resultaat neer te zetten. Dat weegt soms zwaarder dan zelf 'uw ding doen'.
- U stelt zich al snel informeel op en durft veel aan te kaarten. In contacten met mensen die zich formeler opstellen kan uw 'vrijpostige' houding averechts werken. Experimenteer eens door de ander het tempo en de toon te laten bepalen.





## OMSCHRIJVINGEN

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

Veeleisend Egocentrisch Stuwend Ambitueus Baanbrekend Wilskrachtig Kordaat Vastbesloten Strijdlustig Competitief <b>Gedecideerd</b> <b>Ondernemend</b> <b>Onbeschroomd</b> <b>Verantwoordelijk</b>	Overdreven Inspirerend Charismatisch Politiek handig Enthousiast Extravert <b>Overredend</b> <b>Warm</b> <b>Overtuigend</b> <b>Verfijnd</b> <b>Zelfverzekerd</b> <b>Optimistisch</b> <b>Snel van vertrouwen</b> <b>Sociabel</b>	Flegmatisch Ontspannen Gewoontemens Op de achtergrond Reactief Geduldig Geneigd zich te hechten Betrouwbaar Consistent Bedachtzaam Kalm Stabiel	Ontwijkend Risicomijdend Behoedzaam Regelvast Voorzichtig Conformistisch Precies Netjes Systematisch Diplomatiek Accuraat Tactvol Ruimdenkend Objectief
<b>Dominantie</b>	<b>Invloed</b>	<b>Stabiliteit</b>	<b>Conformiteit</b>
Behoudend Behoedzaam Coöperatief Aarzelend Terughoudend Twijfelend Niet veeleisend Voorzichtig Mild Meegaand Bescheiden Vreedzaam Discreet	Bedachtzaam Feitelijk Berekenend Sceptisch Logisch Op de achtergrond Op zijn hoede Nuchter Scherpzinnig Pessimistisch Gereserveerd Kritisch	<b>Veranderlijk</b> <b>Actief</b> <b>Rusteloos</b> <b>Alert</b> Gericht op afwisseling Extravert Ongeduldig Deadline bewust Gretig Flexibel Impulsief Onbeheerst Gespannen	<b>Standvastig</b> <b>Onafhankelijk</b> <b>Eigenwijs</b> <b>Koppig</b> Onverzettelijk Beoordelend Onsystematisch Eigenmachtig Ongeremd Autonoom Onbuigzaam Slordig met details



## BASIS- EN RESPONSSTIJL

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

### PROBLEMEN-UITDAGINGEN

#### basisstijl

Victor is behoorlijk nieuwsgierig en wil gezien worden als een competitief individu, van nature avontuurlijk ingesteld. Hij is resultaatgeoriënteerd en vindt steeds nieuwe oplossingen voor problemen. Hij is van nature niet confrontatiegericht, maar als een situatie daarom vraagt gaat hij de confrontatie niet uit de weg.

#### responsstijl

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

### MENSEN-CONTACTEN

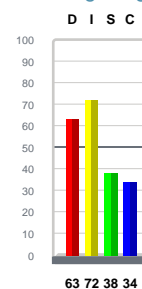
#### basisstijl

Victor is enthousiast over zijn vaardigheid anderen te beïnvloeden. Hij prefereert 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.

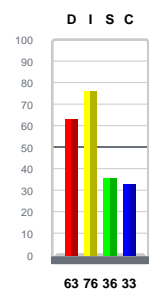
#### responsstijl

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. Soms zou hij willen dat de wereld iets trager draaide.

### REGELS-BEPERKINGEN

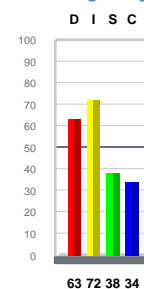
#### basisstijl

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.

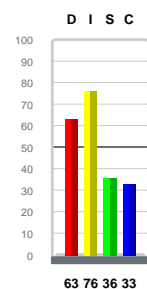
#### responsstijl

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



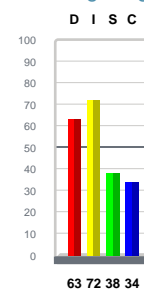


## RESPONSSTIJL

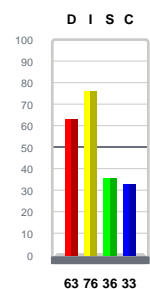
*Victor vindt dat zijn huidige werkomgeving of takenpakket om de gedragsstijl vraagt die hieronder wordt beschreven. Wanneer dit gedrag in de functie eigenlijk niet gevraagd wordt of nodig is, dan is het de moeite waard om samen met Victor te onderzoeken waarom hij dit gedrag toch laat zien.*

- Optimistische, toekomstgeoriënteerde instelling.
- Resultaten via mensen bereiken.
- Een directe, rechtstreekse benadering gebruiken in zijn communicatie.
- Op verschillende manieren contact leggen met mensen.
- Participatieve besluitvorming voorstaan.
- De bereidheid tonen om desnoods tegen de stroom in te roeien.
- Nieuwsgierig en enthousiast reageren op onbekende of onvoorziene situaties.
- Onafhankelijk van regels optreden.
- Mensgerichte beslissingen nemen.
- Onafhankelijk en innovatief zijn.
- Zaken op een creatieve en onconventionele manier presenteren.
- Mensen motiveren om actie te ondernemen door het gebruik van overtuigingskracht.

Respons op de omgeving



Basisstijl





## TIJDVERSPELLERS

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

## CHAOTISCH BUREAU

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

### MOGELIJKE OORZAKEN:

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

### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

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

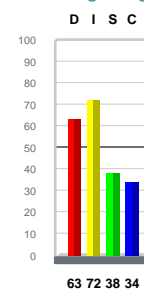
## UITSTELGEDRAG

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

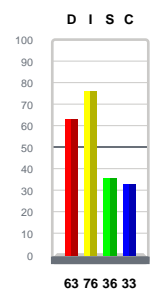
### MOGELIJKE OORZAKEN:

- De neiging om geen prioriteiten te stellen
- Te weinig overzicht, te veel onduidelijkheden over taken of projecten

Respons op de omgeving



Basisstijl







## TIJDVERSPILLERS *vervolg*

- Te veel verplichtingen
- De stille hoop dat tijd het probleem vanzelf oplost
- Angst om te falen

### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

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

## ONVERMOGEN OM NEE TE ZEGGEN

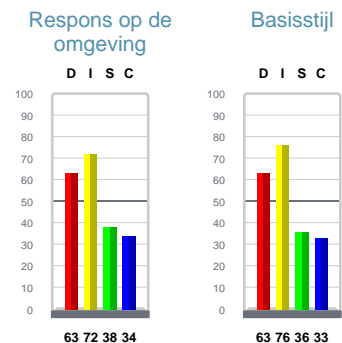
*Moeite hebben met nee zeggen impliceert dat iemand niet in staat is, of zich machteloos voelt, om een verzoek van anderen te weigeren.*

### MOGELIJKE OORZAKEN:

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

### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

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





## TIJDVERSPILLERS *vervolg*

### DE DRANG OM BIJ IEDEREEN BETROKKEN TE BLIJVEN

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

#### MOGELIJKE OORZAKEN:

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

#### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

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

### SLECHT ARCHIEFSYSTEEM

*Met een slecht archiefsysteem bedoelen we een systeem waarin geen duidelijke lijn of methode valt te ontdekken om materialen op onderwerp te groeperen. Dit betreft ook systemen die misschien glashelder zijn voor jou als directe gebruiker, maar waar anderen onmogelijk hun weg in weten te vinden als het nodig is.*

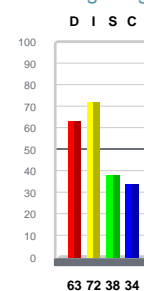
#### MOGELIJKE OORZAKEN:

- De neiging nooit na te denken over de vraag waar, waaronder en waarom u iets opbergt
- De neiging meer op uw gevoel af te gaan bij het opruimen, dan op een systeem

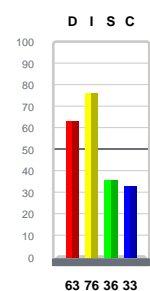
#### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Bedenk een logisch systeem dat werkt voor u EN voor anderen (als anderen het niet begrijpen, is het geen goed systeem)

Respons op de omgeving



Basisstijl





## TIJDVERSPILLERS *vervolg*

- Vraag iemand die hier wel goed in is, om hulp
- Maak gebruik van indexkaarten, en werk met kruisreferenties en verwijzingen
- Sla zo veel mogelijk zaken ook digitaal op

## TE VEEL AANDACHT VOOR HET SOCIALE ELEMENT

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

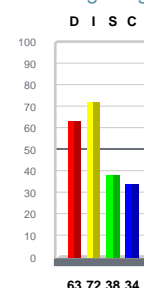
### MOGELIJKE OORZAKEN:

- De neiging om plezier te halen uit contacten met veel verschillende mensen
- De wens om aardig gevonden te worden
- Het feit dat men anderen nodig heeft om creatief te zijn
- De neiging te veel te worden afgeleid door telefoon en bezoek
- Geen duidelijk prioriteitenlijstje voor de dag
- Verwarring over deadlines

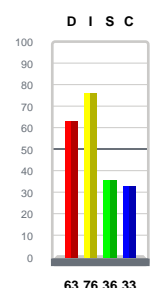
### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

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

Respons op de omgeving



Basisstijl





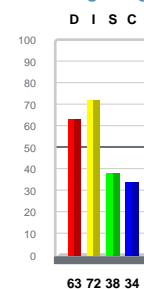
## AANDACHTSPUNTEN VOOR ONTWIKKELING

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

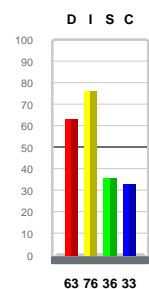
### Victor heeft de neiging om:

- Anderen te veel te prijzen teneinde hen te motiveren.
- Eerst te doen dan pas te denken, met name wanneer hij zich ergens op zijn gemak voelt.
- Problemen te krijgen bij het plannen van taken en het indelen van de tijd.
- Weinig aandacht te geven aan details tenzij ze voor hem belangrijk zijn, of het gedetailleerde werk kortdurend is.
- Te optimistisch te zijn wat betreft de haalbare resultaten van zijn projecten of de capaciteiten van zijn mensen.
- Slecht te luisteren wanneer hij niet de gelegenheid krijgt ook zijn eigen ideeën te delen.
- Informatie te snel voor waar aan te nemen, zonder zelf nader onderzoek te doen.
- Onrealistisch te zijn bij het beoordelen van mensen, vooral wanneer de persoon in kwestie een 'vriend' is.

Respons op de omgeving



Basisstijl





# GEDRAGSVOORKEUREN

## 1. VEELVULDIGE INTERACTIE MET ANDEREN - Op

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

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



8.0

## 2. 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



7.5

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

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



7.5

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

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



7.5

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

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



7.0

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

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



7.0

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

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



6.2

## 8. RESPECT VOOR BELEID - Vast willen en kunnen 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



4.5

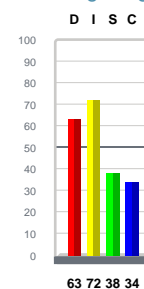
## 9. CONTROLEREN EN AFMAKEN - De neiging om grondig te werk te gaan en zaken goed te controleren alvorens ze af te ronden.

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

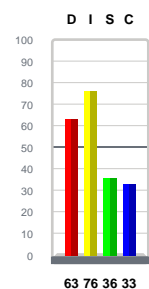


4.3

Respons op de omgeving



Basisstijl





## GEDRAGSVOORKEUREN

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

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



4.2

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

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



3.5

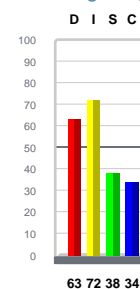
**12. GEORGANISEERD WERKEN** - De neiging om taken en opdrachten te organiseren door goed gebruik te maken van procedures en systemen.

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

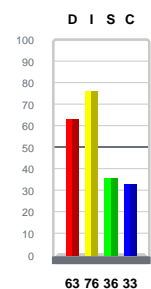


3.0

Respons op de omgeving



Basisstijl



SIA: 63-72-38-34 (13) SIN: 63-76-36-33 (13)

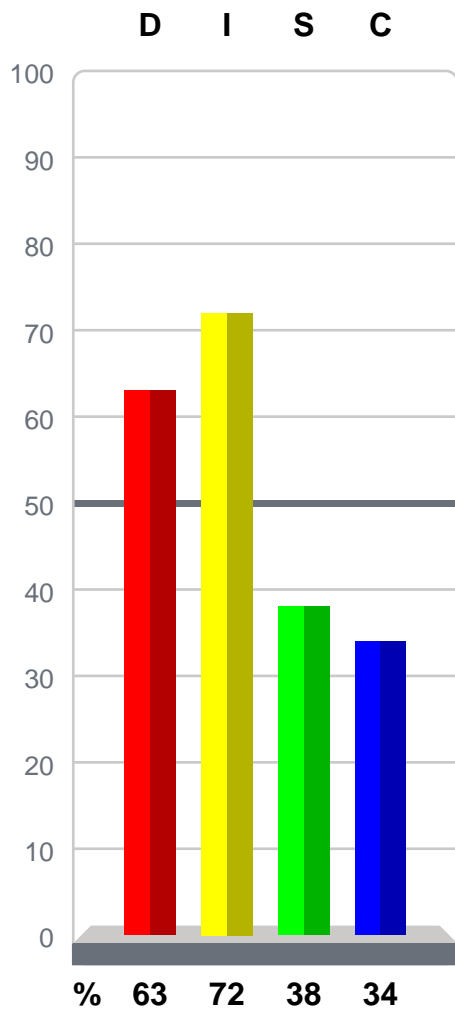


# STIJLANALYSE GRAFIEKEN

16-1-2015

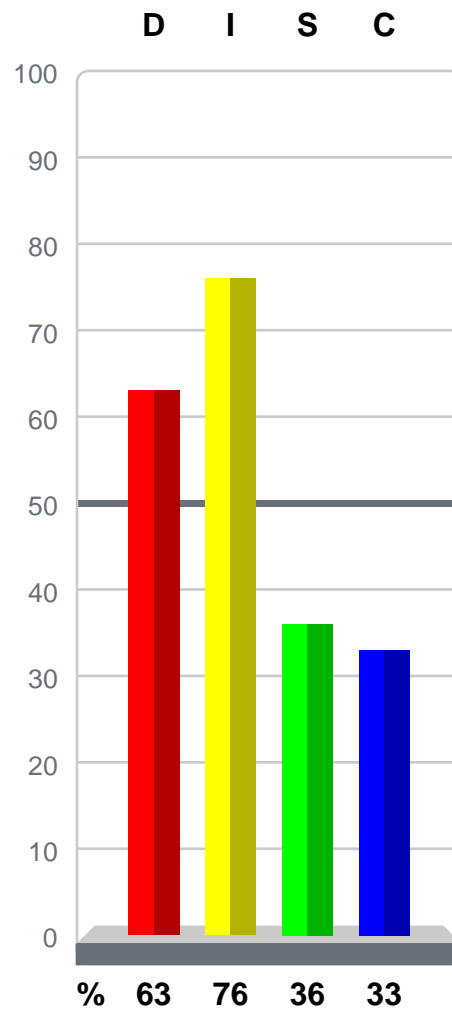
## Respons op de omgeving

### Grafiek I



## Basisstijl

### Grafiek II



Nederlandse norm 2014 R4

T: N/A



## HET 'SUCCESS INSIGHTS'® WIEL

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

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

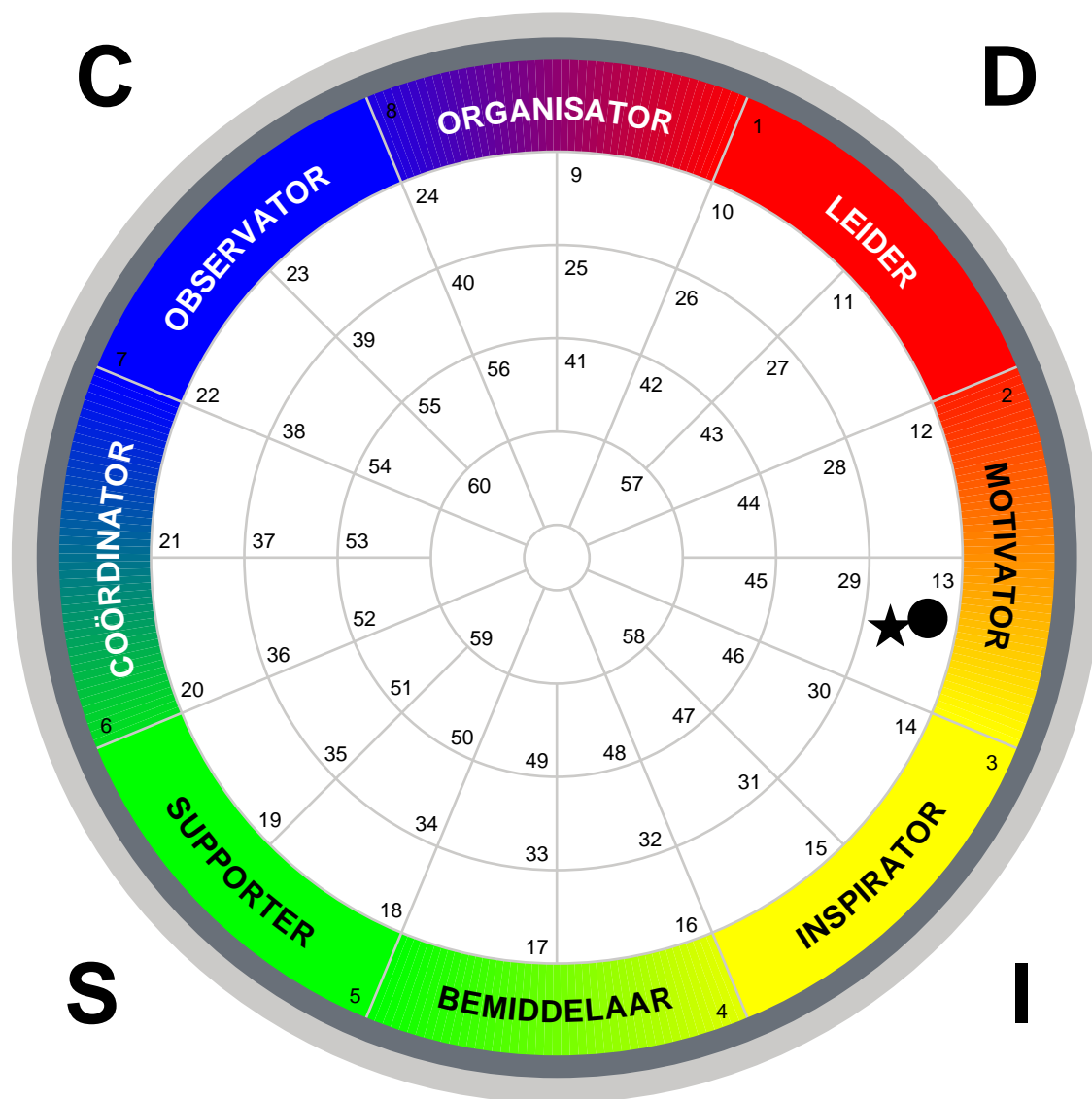
Tot slot nog een woord over de typenbenamingen. Zie ze als aanduidingen die nodig zijn om een type te kunnen plaatsen, niet als een kwalificatie. Een voorbeeld: het type Leider vertelt u alleen dat in de bijbehorende gedragsstijl de neiging tot sturen ligt opgesloten. Het label zegt dus niets over de 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

16-1-2015



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

Nederlandse norm 2014 R4

T: N/A



## 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

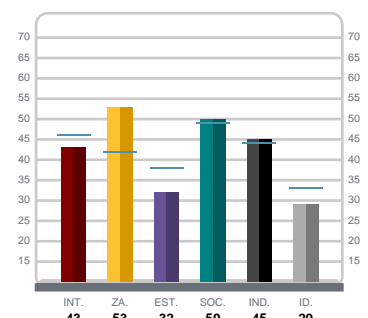
1e	ZAKELIJK	Sterk
2e	SOCIAAL	Sterk
3e	INDIVIDUALISTISCH	Situationeel
4e	INTELLECTUEEL	Situationeel
5e	ESTHETISCH	Neutraal
6e	IDEËEL	Neutraal



## 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.*

- Hij zal lang en hard werken om zijn materiële en financiële doelen te bereiken.
- Victor kan vrijgevig zijn qua tijd, aandacht of middelen, maar hij verwacht wel dat er op termijn iets voor terugkomt. Wederkerigheid is belangrijk voor hem.
- Victor houdt altijd het doel voor ogen. Het moet voor hem wel "ergens naar toe gaan". Zo niet, dan kan hij zijn geduld of interesse snel verliezen.
- Victor kan zijn ei goed kwijt in rollen waar hij zich kan bezighouden met het realiseren van toekomstdoelen. Hij maakt daarbij gebruik van methoden die in het verleden en het heden hun nut en haalbaarheid hebben bewezen.
- Hij kan geld, salaris, inkomen als een maatstaf gebruiken voor de door hem geleverde inspanning.
- Victor waardeert objecten en dingen vooral op basis van hun gebruikswaarde en op wat ze kunnen opleveren.

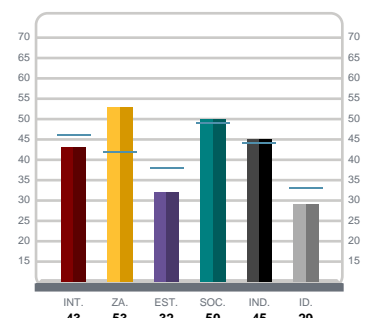




## SOCIAAL

*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 veel bevrediging putten uit het helpen van mensen die een steuntje in de rug kunnen gebruiken. Misschien richt hij zich daarbij vooral op de eigen sociale kring (familie, de buurt), misschien meer op de maatschappij of de wereld.
- Victor staat open voor anderen en vindt het belangrijk dat anderen met hun problemen bij hem terecht kunnen. Als het om mensen gaat kan hij erg geduldig zijn.
- Victor is genereus in het schenken van zijn aandacht, tijd, en talenten aan mensen die volgens hem hulp kunnen gebruiken. Zonder daar direct veel voor terug te verwachten. Rollen waarin hij de vrijheid krijgt om iets te betekenen voor anderen geven hem een kick. Bijvoorbeeld door echt goede hulp of service te verlenen. Of door anderen iets te leren waardoor ze weer verder kunnen.
- Victor is maatschappelijk betrokken. Sociale vraagstukken en problemen kunnen hem behoorlijk bezighouden. Hij vindt het belangrijk dat er geld en onderzoek wordt geïnvesteerd in het verbeteren van de positie of het lot van groepen mensen die het moeilijk hebben.
- "Nee" zeggen wanneer anderen een beroep op hem doen, is niet een van zijn sterke kanten.
- Hij hecht waarde aan het gegeven dat men werkt en leeft voor meer dan brood alleen. Hij zal goede doelen actief ondersteunen, soms met geld, vaak door zichzelf actief in te zetten als vrijwilliger.

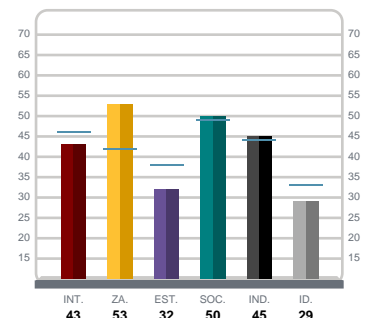




## INDIVIDUALISTISCH

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 zal per situatie beoordelen of hij de behoefte voelt om zich te laten gelden of niet.
- De mate van controle die hij wil uitoefenen hangt af van zijn betrokkenheid bij de situatie. Als iets niet heel erg belangrijk is voor hem, zal hij geen behoefte voelen om zijn stempel op de situatie te drukken. Hij kan zich dan makkelijk schikken in een gemeenschappelijke koers of een teambesluit.
- Soms kan Victor behoorlijk competitief ingesteld zijn.
- Victor zal opkomen voor zijn eigen belangen, maar weegt in onderlinge relaties wel af of iets het echt waard is om aan te kaarten. Hij hoeft zich niet zo nodig te profileren om het profileren op zich.

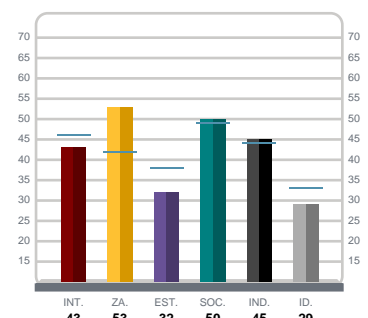




## INTELLECTUEEL

*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.*

- 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.
- 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.
- Victor kan, als hij dat wil, deskundig worden in het door hem verkozen interessegebied.
- Victor zal zich doorgaans inhoudelijk voorbereiden op situaties die daar om vragen; daardoor beschikt hij meestal over voldoende gegevens om zijn verhaal te onderbouwen.
- Een functie waarin hij zijn kennis kan gebruiken, zal hem de nodige voldoening geven.
- Victor zal kennis vergaren, afhankelijk van zijn individuele behoefte aan kennis in specifieke situaties.
- 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.

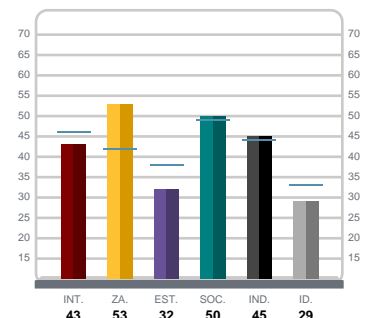




## ESTHETISCH

*Esthetisch gedreven mensen zijn gericht op het intens waarnemen, beleven en ervaren van de wereld om hen heen. Zij willen het leven in al haar facetten ondergaan. Niet vanuit ratio maar vanuit gevoel. De esthetisch gedreven medemens streeft voortdurend naar balans in de interactie tussen de omgeving (de externe wereld) 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 zijn vaak erg sfeergevoelig en 'weten' snel hoe iets of iemand zich tot de omgeving verhoudt. Gratie, symmetrie, vorm, schoonheid, balans, en gevoel zijn daarin sleutelbegrippen. Meestal is er een behoefte expressie te geven aan de eigen indrukken en 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.*

- Victor's passie in het leven zal gevonden worden in een of twee andere drijfveren in dit rapport.
- 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.
- Victor houdt zich niet zo heel erg bezig met de vorm of schoonheid van de dingen om hem heen.
- Het gebruiksgemak van iets speelt voor Victor waarschijnlijk een grotere rol dan de schoonheid of de vorm.
- Hij pakt de dingen graag op een nuchtere manier aan; gevoelens en impressies zijn best belangrijk maar moeten niet leidend worden.
- 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.
- Rationeel gezien begrijpt Victor wel dat er behoefte is aan creatieve expressie en artistiekeit in de samenleving, maar hij zal zelf niet snel geld uitgeven aan deze aspecten van het leven.

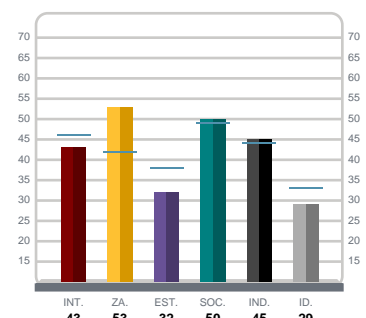




## IDEËEL

*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 is niet bang om nieuwe wegen te bewandelen of om zijn eigen normen- en waardensysteem ter discussie te stellen.
- Hij werkt het liefst in een systeem dat veel ruimte overlaat voor interpretatie. Een werkomgeving met al te strakke kaders of met een al te vaste signatuur ligt hem waarschijnlijk minder goed.
- Victor's passie in het leven is te vinden in een of twee van de andere drijfveren die in deze analyse besproken worden.
- Victor wordt niet geremd door de tradities, normen of overtuigingen van anderen.
- Het kan lastig zijn om Victor te bewegen een bepaalde richting te kiezen, omdat hij geen systeem voor zichzelf (of voor anderen) hanteert dat hem de antwoorden verschaft. In plaats daarvan zal hij geneigd zijn iedere situatie op zich te beschouwen en te onderzoeken. Hij is daarin genuanceerd. Op anderen kan dit nog wel eens onduidelijk overkomen.
- Victor is best geïnteresseerd in levensvragen, zingeving, doel en missie maar zal uit bestaande tradities en systemen datgene pikken wat hij creatief kan hergebruiken.
- In veel gevallen zal Victor zijn eigen regels willen bepalen. Daardoor ontstaat ruimte om zich door de eigen intuïtie te laten leiden in zijn doen en laten.







## 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 Ideële drijfveer, door gebruik te maken van uw Zakelijke drijfveer.

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

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

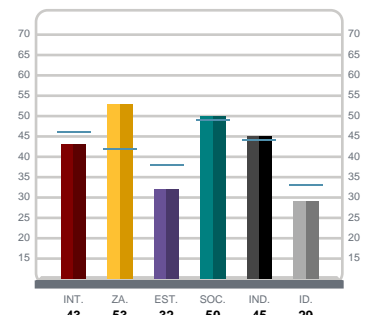
*Hoe dragen Ideëel gedreven mensen bij aan de wereld, wat kunnen ze betekenen in mijn professionele leven en in mijn privéleven?*

Mensen die Ideëel gedreven zijn vinden het prettig als er een systeem of kader is dat richting kan geven aan leven en loopbaan.

- Toon respect voor de kaders en principes van de ander, maar stel wel vragen over de toepasbaarheid in de praktijk van sommige regels en keuze.
- Als bepaalde principes van Ideëel gedreven teamleden de resultaten van het team of de organisatie beïnvloeden, ga dan op basis van feiten en concrete voorbeelden een open dialoog aan.

Als een Ideëel gedreven persoon eenmaal een mening heeft over iets dan zal hij of zij die mening niet gauw bijstellen, ook al komt u met hardere argumenten om het tegendeel te bewijzen.

- Ga een open dialoog aan met uw Ideëel gedreven collega's. Geef aan dat het u om resultaten gaat en vraag hen hoe zij de relatie zien tussen een bepaald resultaat en hun eigen uitgangspunten of die van de organisatie.
- Vraag u op voorhand af of het de tijd, energie en moeite waard is om de ander te overtuigen van iets waar hij of zij in eerste instantie niets mee heeft. Zoek naar de paar punten waar u het wel eens bent met elkaar. Als u daar samen in slaagt wordt het onderhouden van een positieve relatie makkelijker.





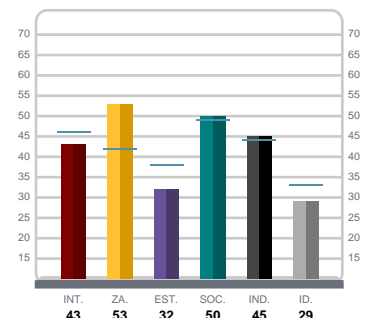
## BUITEN UW COMFORT ZONE COMMUNICEREN

Ideël gedreven mensen kunnen de neiging hebben anderen te evalueren op basis van hun eigen normen en waarden.

- Geef aan dat mensen ook op andere gronden beoordeeld kunnen worden, bijvoorbeeld op hun bijdrage aan het teamresultaat. Ga een dialoog aan over de balans tussen normen en criteria en resultaten.
- Leer uw Ideël gedreven collega's dat het handig is om in sommige discussies soms echt bij het resultaat te blijven. Dat maakt het makkelijker om dingen geaccepteerd te krijgen door anderen.

Een hoog Ideël gedreven persoon hecht waarde aan kwaliteit en aan procedures die hun waarde bewezen hebben. Snelle oplossingen wantrouwen ze vaak.

- Leg uit dat procedures die in het verleden hebben gewerkt niet altijd het meest effectief hoeven te zijn. Ga een open dialoog aan over wat 'de beste' resultaten zijn. Kwaliteit is belangrijk, maar wat zijn de andere parameters?
- Kom met concrete voorbeelden, juist uit het verleden, om aan te tonen dat een snelle oplossing soms op de lange termijn de juiste oplossing kan zijn.





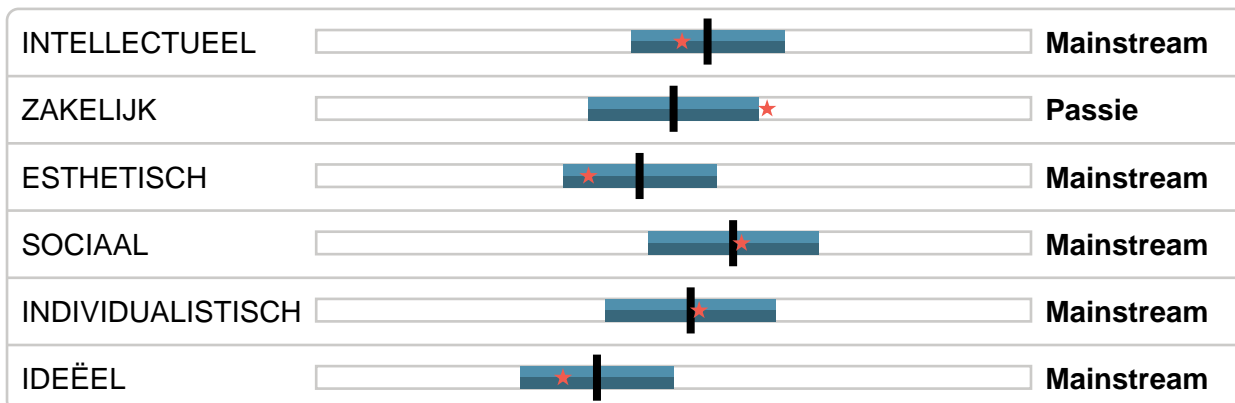
## DRIJFVEREN - VERGELIJKINGEN

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 2014



- 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:

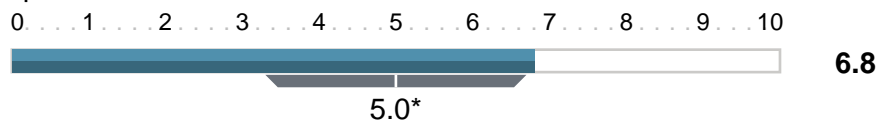
- U streeft naar efficiëntie en resultaat op bijna alle vlakken in uw leven, en zoekt naar r.o.i op de investering van uw talent, tijd en middelen. Anderen kunnen denken dat u nooit 'zomaar' iets doet maar altijd uit bent op persoonlijk voordeel. Zij kunnen het gevoel hebben dat u wel wat meer mag geven, gewoon om het geven.



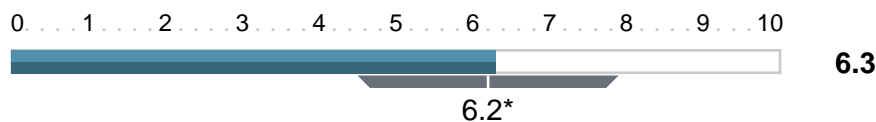
## DRIJFVEREN VOLGORDE

*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.*

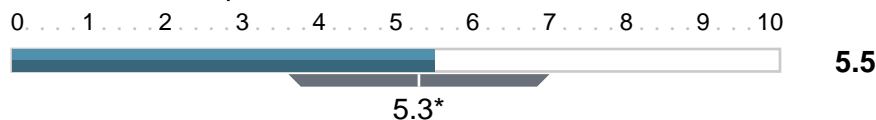
**1. ZAKELIJK** - Prikkel en beloont mensen die zakelijk succes kunnen waarderen, die het belangrijk vinden dat er concrete resultaten geboekt worden en die de investeringen die ze plegen optimaal willen laten renderen.



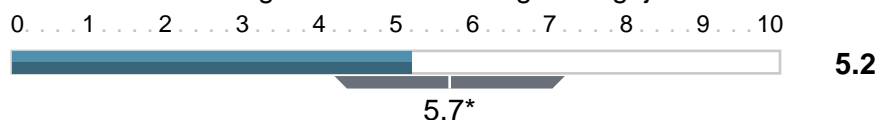
**2. SOCIAAL** - Prikkel en beloont mensen die het belangrijk vinden om anderen vooruit te helpen, die er waarde aan hechten hun persoonlijke betrokkenheid bij de samenleving in daden om te zetten.



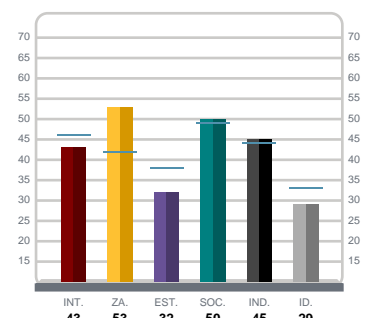
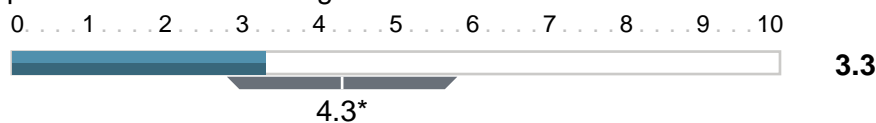
**3. INDIVIDUALISTISCH** - Prikkel en beloont mensen die waarde hechten aan vrijheid en onafhankelijkheid, die erkenning belangrijk vinden en die hun eigen lot, en soms dat van anderen, willen kunnen bepalen.



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



**5. ESTHETISCH** - Prikkel en beloont 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.



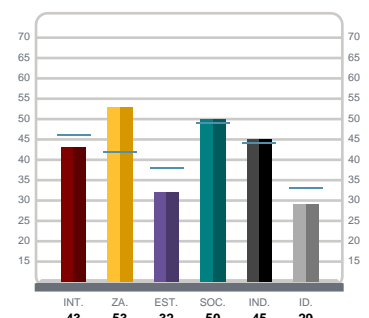


## DRIJFVEREN VOLGORDE

**6. IDEËEL** - Prikkel en beloont 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.



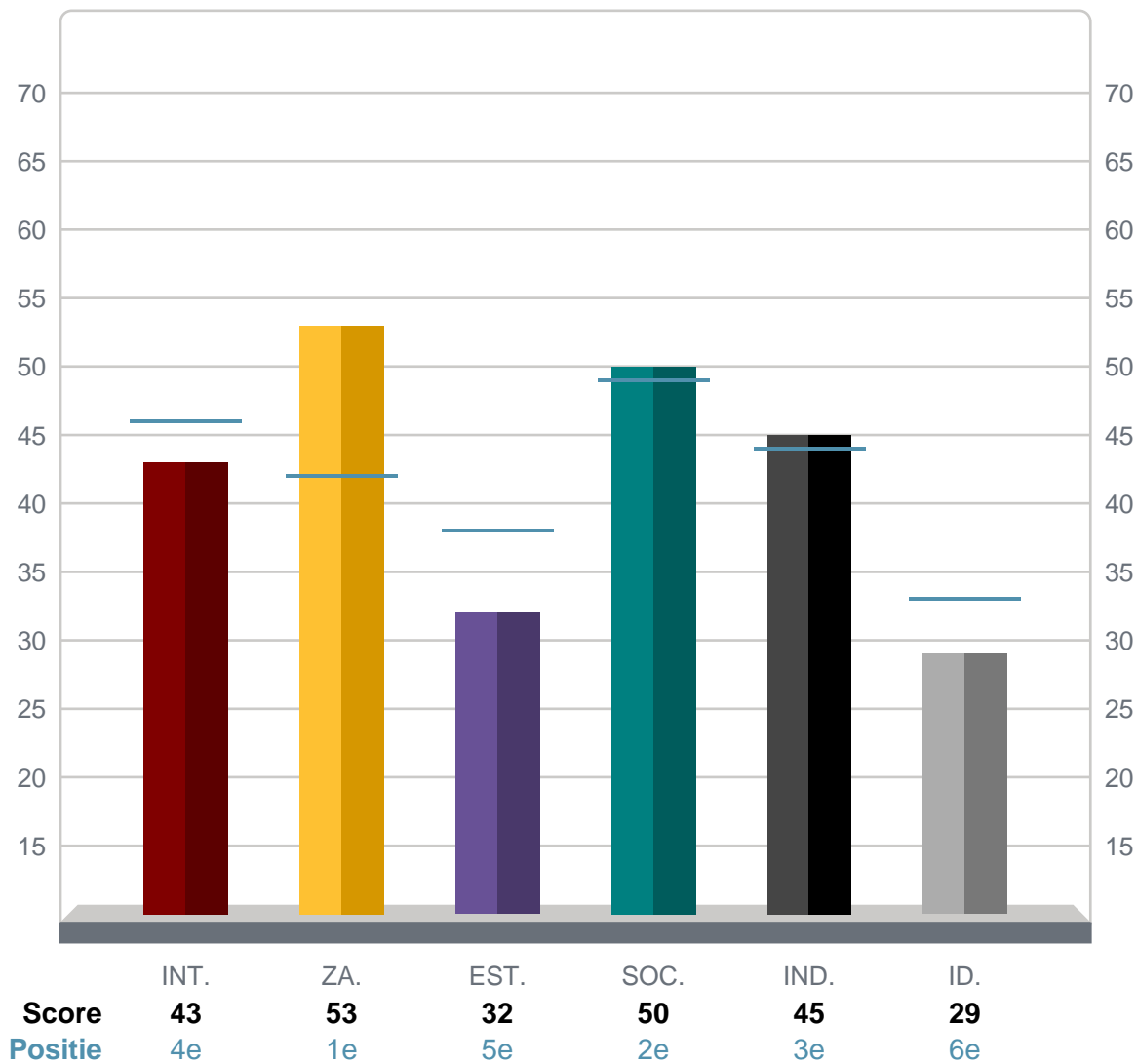
MI: 43-53-32-50-45-29 (INT.-ZA.-EST.-SOC.-IND.-ID.)  
\*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.





# DRIJFVEREN GRAFIEK

16-1-2015



— Gemiddelde voor het Nederlandse taalgebied

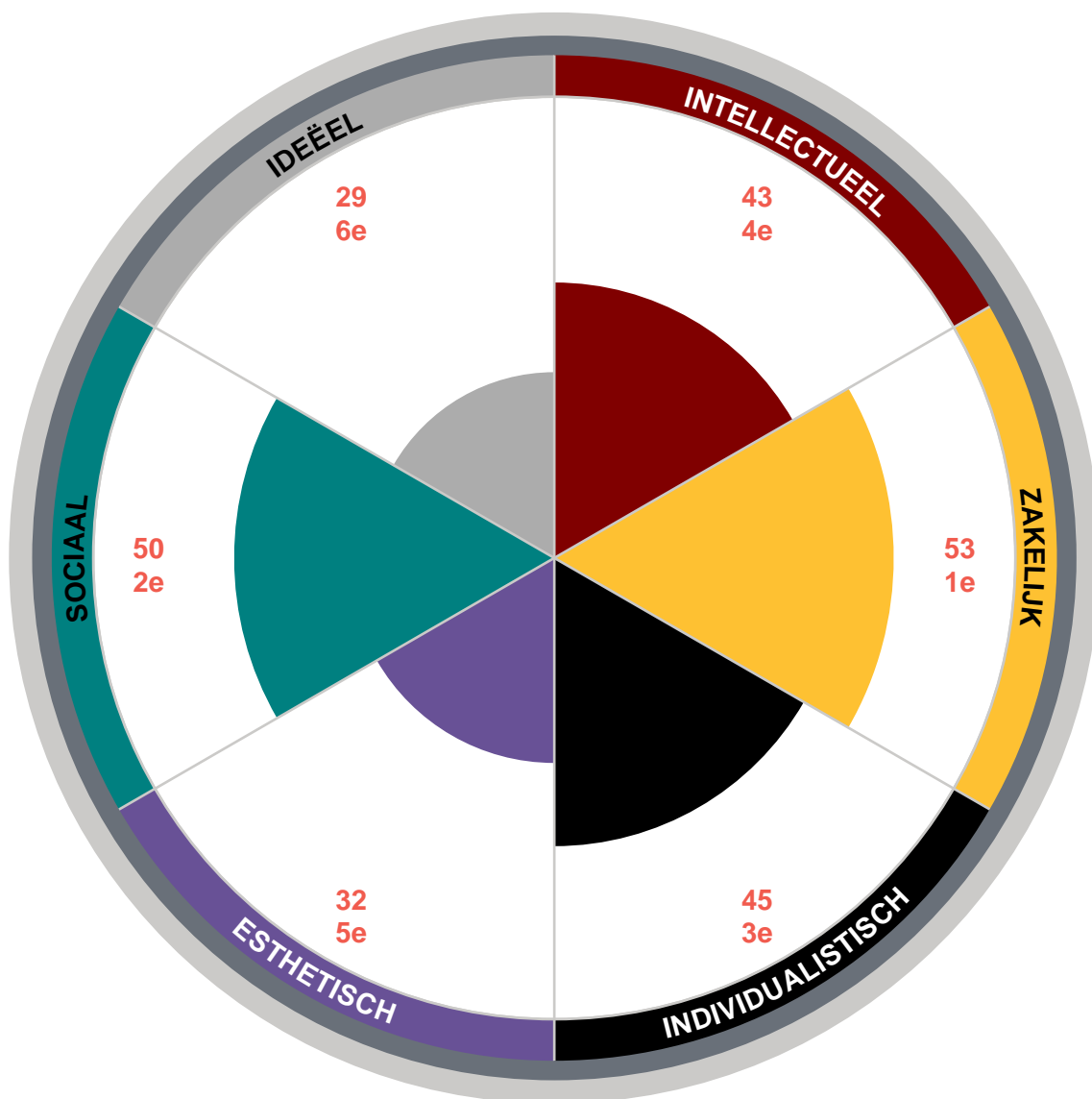
Nederlandse norm 2014

T: N/A



# DRIJFVEREN WIEL™

16-1-2015



T: N/A





## INTRODUCTIE De combinatie van Stijl en Motivatie

Succes oogsten en vervulling vinden in uw werk heeft veel te maken met hoe uw gedragstijl 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 gedragstijl (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.*

- Is een echte kansdenker; ziet overal nieuwe of creatieve mogelijkheden.
- Denkt positief over de toekomst en is ondernemend van aard.
- Hij is een echte verbinder; blinkt uit in anderen in beweging krijgen en hen het gevoel geven dat ze er bij horen.
- Altijd bereid om zijn tijd, energie, ideeën en aandacht te investeren in het oplossen van mensvraagstukken.
- Lost problemen op, vaak op een onconventionele of originele wijze; kan veel met weinig, maakt van bijna niets iets.
- Neemt in bijna alles een ondernemende, zakelijke houding aan.
- Geeft nooit op en kan echt vechten voor rechtvaardigheid, gelijkheid, een eerlijke behandeling, ook als er veel weerstand of obstakels zijn.
- Zoekt altijd naar oplossingen om dingen beter te maken voor anderen, het team, de omgeving of de maatschappij.



## 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.*

- Is soms slordig met details in zijn drive om resultaat te boeken.
- Zijn neiging om veel en gezellig te praten leidt anderen soms af van hun taken en dit komt het teamresultaat niet altijd ten goede.
- Kan het moeilijk krijgen als hij beslissingen moet nemen die een grote impact hebben op anderen.
- Zijn verlangen om anderen te helpen kan, in combinatie met zijn grote vertrouwen in mensen, ertoe leiden dat anderen makkelijk misbruik maken van zijn hulpvaardige natuur.
- Heeft de neiging te denken dat groter en meer beter is.
- Heeft de neiging zijn succes af te meten aan de status, het salaris, het resultaat of de bonus die hij behaald heeft.
- Kan soms wat bemoeizuchtig overkomen in zijn drang om anderen te helpen.
- Biedt anderen voortvarend zijn hulp aan, maar pakt dat niet altijd op tactvolle of diplomatieke wijze aan.



## 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.*

- Vrijheid van regels, strak toezicht en details.
- Geen routinewerk, maar uitdagingen en nieuwe kansen.
- Taken met gemotiveerde teams en opdrachten waarin hij kan netwerken.
- Een beloningsstructuur die mensen beloont die zaken anders durven aan te pakken om een goed resultaat voor de organisatie neer te zetten.
- Een manager of een leidinggevende die binnen de grenzen van het zakelijke verkeer wel wat vrolijkheid en reuring brengt, en die oog heeft voor mensen zonder het resultaat te vergeten.
- Een beoordelingscultuur waarin het accent ligt op meetbare, hardere resultaten en efficiency, meer dan op mens- of procesgerichte resultaten.
- Een forum om zich hard te kunnen maken voor de belangen en behoeften van anderen.
- Een forum om zich op te kunnen werpen als advocaat van de vooruitgang, zowel voor de organisatie als voor de mensen die er werken.
- Een resultaatgerichte omgeving waar wel oog is voor de menselijke maat.



## 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:

- Werkomstandigheden waarin veel tijd en ruimte is voor menselijke interactie.
- Zijn droom delen en daar samen aan bouwen.
- Een manager die participatief management in de praktijk brengt.
- De vrijheid krijgen om resultaten te halen op zijn manier: "nee heb je, ja kun je krijgen".
- Ook naar buiten toe optreden als de spreekbuis om de resultaten van het team of de organisatie onder de aandacht te brengen.
- Bezig zijn met het resultaat, meer dan met het proces of de weg er naar toe.
- Kansen om op korte termijn oplossingen te bieden voor maatschappelijke of menselijke problemen die hem werkelijk raken.
- Een intern aanspreekpunt zijn voor medewerkers, contacten of klanten met problemen of uitdagingen; hij wil hen graag een hart onder de riem steken.
- De wereld een stukje beter maken en daarin zelf een actieve rol spelen door de koe bij de horens te vatten.



# 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:

- Gesprekken meer richten op de werkzaamheden; minder op sociale aspecten.
- Begrip tonen voor mensen die een andere levensinstelling hebben.
- Meer controle over de eigen lichaamstaal.
- Beloond worden op basis van behaalde resultaten.
- Leren om iets realistischer te zijn in zijn verwachtingen van anderen teneinde iedereen optimaal te laten renderen.
- De risico's en de opbrengsten van een beslissing goed tegen elkaar afwegen.
- De invloed en autoriteit krijgen om resultaten te boeken voor, door en met mensen.
- Een manager of leidinggevende die zijn vermogen om anderen op een positieve wijze in beweging te krijgen, waardeert en effectief inzet.
- Leren hoe hij zijn energie en actiegerichtheid op een positieve manier kan inzetten om anderen te helpen.



## ACTIEPLAN

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

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

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

- 1.
- 2.
- 3.

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

- 1.
- 2.
- 3.

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

- 1.
- 2.
- 3.

Begindatum: \_\_\_\_\_ Evaluatiedatum: \_\_\_\_\_