



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TSI Gedragsanalyse Management Versie

Victor Voorbeeld
10-2-2014

Apunto

't Zwaantje 18, 2988 BW Ridderkerk

E: gerard.collee@apunto.nl

M: 06 - 51 59 94 29

W: www.apunto.nl

Apunto beweegt mensen



INTRODUCTIE

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'.



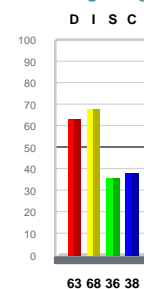
ALGEMENE KENMERKEN

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.

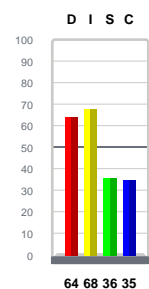
Victor's enthousiasme werkt aanstekelijk. Hij zoekt populariteit en sociale erkenning. Hij vindt het leuk om met mensen om te gaan in een omgeving die hem vriendelijk gezind is. Volgens Victor kan alleen door samenwerking met anderen resultaat worden geboekt. Hij prefereert de 'team'-aanpak. Hij wil graag onafhankelijk overkomen maar brengt dit doorgaans op een vriendelijke manier. Victor komt zelfverzekerd over. Hij stelt zich optimistisch op en heeft doorgaans een positief gevoel voor humor. Hij heeft een goed gevoel voor urgentie. Hij is doorgaans optimistisch omtrent zijn kunnen en denkt snel dat hij in staat is een opdracht goed uit te voeren. Victor vindt een goed persoonlijk contact met zijn zakelijke relaties belangrijk. Hij bouwt dikwijls een vriendschap met zijn klanten en collega's op. Hij is waarschijnlijk op zijn best als het gaat om belangrijke zaken waarbij normen, waarden, oordelen, gevoelens en emoties betrokken zijn. Hij is trots op zijn intuïtie.

Victor is goed in het geven van verbale en non-verbale terugkoppeling om daarmee te bereiken dat anderen hem vertrouwen en hem zien als hulpvaardig. Daarmee tracht hij anderen aan te moedigen tot meer openheid. 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. Hij ziet regels vooral als ondersteuning en volgt de regels niet erg letterlijk. 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. Victor neemt snel beslissingen. Hij wil bij het besluitvormingsproces worden betrokken. Hij werkt het liefst voor managers die snel beslissen. Hij heeft de neiging te snel te oordelen en impulsieve beslissingen te nemen.

Respons op de omgeving



Basisstijl

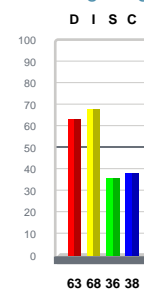




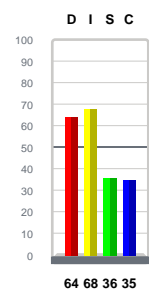
ALGEMENE KENMERKEN vervolg

Victor is een goede bemiddelaar bij conflicten. Hij is van mening dat ieder probleem kan worden opgelost door het uit te praten. Hij is positief in zijn benadering van mensen; soms begrijpt hij niet dat anderen dat niet zijn. Hij maskeert zijn directheid gedeeltelijk door zijn vriendelijke manier van optreden en wordt meestal gezien als een aardig en open mens. Hij neigt ernaar mensen verbaal te beïnvloeden en zal minder gebruikmaken van rapporten of memo's. Soms blijkt hij niet over de feiten en cijfers te beschikken die nodig zijn om zijn ideeën te onderbouwen. Hij is mensgericht en welbespraakt. Hij overziet het hele probleem, niet alleen de feitelijke of technische kant ervan. Hij is zich meestal bewust van de gevoelens van anderen en overziet de impact die zijn beslissingen en acties op anderen kunnen hebben. Hij maakt doorgaans veel gebruik van gebaren als hij praat.

Respons op de omgeving



Basisstijl



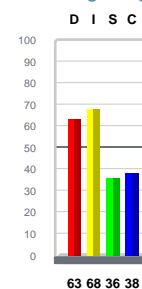


WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

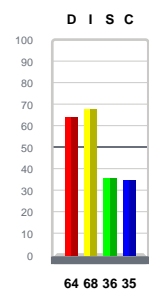
Iedere gedragstijl brengt specifieke kwaliteiten met zich mee. Dit hoofdstuk van het TSI-profiel geeft inzicht in de toegevoegde waarde van de gedragskenmerken die Victor meebrengt naar zijn werkomgeving. Neem de statements hieronder samen met Victor door om te ontdekken hoe en waar hij met deze kwaliteiten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

- Heeft een positief gevoel voor humor.
- Durft risico's te nemen.
- Haalt doelstellingen via mensen.
- Is onafhankelijk. Vertrouwt op zichzelf.
- Geeft anderen zelfvertrouwen.
- Is creatief in het oplossen van problemen.
- Is gericht op resultaten.

Respons op de omgeving



Basisstijl



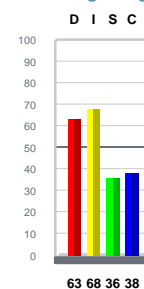


CHECKLIST COMMUNICATIE

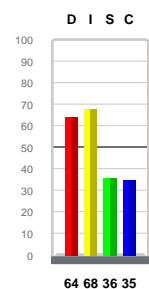
De meeste mensen zijn gevoelig voor de manier waarop zij benaderd worden door anderen en weten heel goed wat zij prettig vinden in de communicatie. Deze pagina verschaft een aantal tips om rekening mee te houden als men met Victor communiceert. De meeste mensen ervaren dit hoofdstuk als zeer herkenbaar. 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.

- Verwacht van hem de volgende dag tegenwerking wanneer hij een "nee" als antwoord heeft gekregen.
- Zet het probleem op papier.
- Streel zijn ego.
- Geef oplossingen, geen meningen.
- Ga de confrontatie aan bij onenigheid.
- Citeer mensen die hij als belangrijk beschouwt.
- Wees kort - wees duidelijk - sluit af.
- Laat ruimte voor emoties, maar blijf objectief.
- Zorg voor een warme en vriendelijke omgeving.
- Laat tijd over voor het sociale element.
- Neem de tijd om stimulerend, opgewekt en dynamisch over te komen.
- Geef "ja of nee" antwoorden - geen "misschien".

Respons op de omgeving



Basisstijl





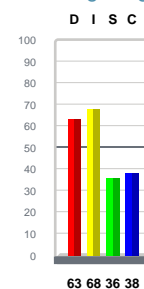
CHECKLIST COMMUNICATIE *vervolg*

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.

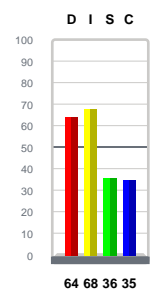
Dit kunt u beter niet doen:

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

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.

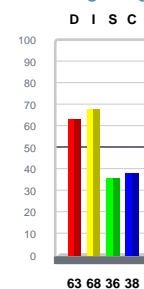


IDEALE WERKOMGEVING

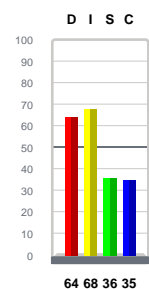
Dit hoofdstuk beschrijft de ideale werkomgeving uitgaande van de basisstijl van Victor. Minder flexibele mensen voelen zich ongemakkelijk in een rol die niet voldoet aan de beschrijving hieronder. Flexibele mensen gebruiken hun sociale intelligentie om hun gedrag aan te passen. Zij zullen zich in verschillende 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 en details.
- Opdrachten en taken die af en toe veranderen.
- Taken met gemotiveerde teams en opdrachten waarin hij kan netwerken.
- Bewegingsvrijheid.
- Een tolerante manager, die niet te veel hamert op het naleven van de regels.
- Forum om zijn ideeën kenbaar te maken.
- Opdrachten waarbij veel contact bestaat met andere mensen.
- Democratische supervisor waarmee hij kan samenwerken.
- Ongewone opdrachten.

Respons op de omgeving



Basisstijl





PERCEPTIES

Bekijk uzelf door de bril van de ander

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

Zelfkennis

Doorgaans zult u zichzelf beschouwen als:

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

Hoe anderen u kunnen zien - Matig

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

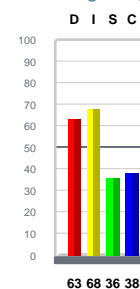
- Self-promoting
- Overdreven optimistisch
- Rad van tong
- Onrealistisch

Hoe anderen u kunnen zien - Extreem

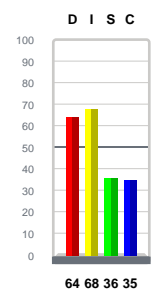
En onder de hoogste druk, spanning of vermoeidheid kunnen anderen u ervaren als:

- Te zelfverzekerd
- Slecht luisterend
- Breedsprakig
- Manipulatief

Respons op de omgeving



Basisstijl





OMSCHRIJVINGEN

Gebaseerd op Victor's antwoorden 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.

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



BASIS- EN RESPONSTIJL

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

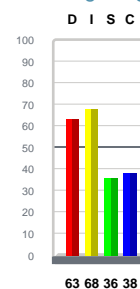
basisstijl

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.

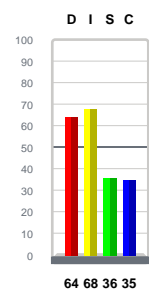
responsstijl

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

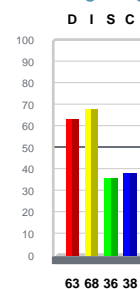
basisstijl

Victor is van nature onafhankelijk en kan nogal koppig zijn. Hij staat open voor nieuwe suggesties maar kan soms ervaren worden als iemand die het niet al te nauw neemt met de regels. Hij voelt zich het meest op zijn gemak in een situatie waar de beperkingen af en toe opgeheven kunnen worden.

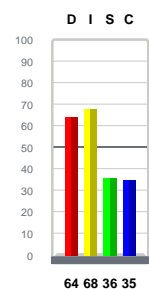
responsstijl

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



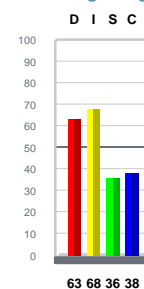


RESPONSSTIJL

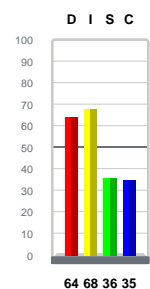
Victor vindt dat zijn huidige werkomgeving of takenpakket om de gedragsstijl vraagt die hieronder wordt beschreven. Wanneer dit gedrag in de functie eigenlijk niet gevraagd wordt of nodig is, dan is het de moeite waard om samen met Victor te onderzoeken waarom hij dit gedrag toch laat zien.

- Flexibiliteit.
- Multitasking.
- Werken zonder duidelijke kaders, opdrachten of supervisie.
- Positief, extravert en vriendelijk gedrag.
- Mensgerichte beslissingen nemen.
- Een gezellige, vriendelijke werkomgeving handhaven.
- Deadlines halen.
- Resultaten via mensen bereiken.
- Ongewone, onverwachte of nieuwe wegen bewandelen.
- Participatieve besluitvorming voorstaan.
- Snel van de ene activiteit naar de andere omschakelen.
- Op verschillende manieren contact leggen met mensen.

Respons op de omgeving



Basisstijl





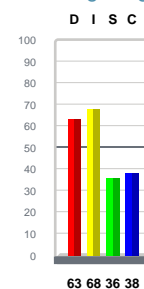
SLEUTELS TOT MOTIVATIE

Dit hoofdstuk gaat over wat Victor leuk en prettig vindt vanuit zijn gedragsvoorkeuren. Het werkt motiverend als we dingen kunnen doen die we vanuit ons gedrag prettig vinden om te doen. 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.

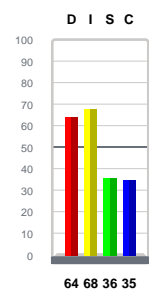
Victor wil graag:

- Een afwisselende werkomgeving waarin ook ruimte is voor plezier en ontspanning.
- Ondersteuning op details en bij het afmaken van werk.
- Vrijwaring van beperkingen en details.
- Vrijwaring van routinewerkzaamheden.
- Een breed scala aan activiteiten.
- Meer tijd te besteden per dag.
- Focus op grote lijnen, meer dan op details.
- Deelname aan gesprekken en overleg over de toekomstplannen.
- Veel afwisseling.
- Vertrouwen krijgen.
- Opdrachten uitvoeren die een kans op erkenning bieden.

Respons op de omgeving



Basisstijl





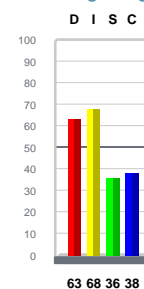
SLEUTELS TOT EFFECTIEF MANAGEMENT

In dit deel staan enkele behoeften waaraan voldaan moet worden om Victor met zijn gedragsstijl optimaal tot zijn recht te laten komen in de werkomgeving. Aan sommige behoeften kan Victor zelf voldoen, andere kunnen alleen worden gewaarborgd door het management. Het is moeilijk 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 statements over te vervullen behoeftes selecteren. Dit geeft Victor de kans te participeren in het tot stand komen van een persoonlijk managementplan.

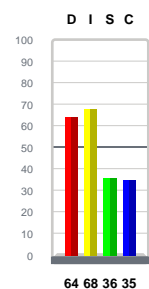
Behoeftes van Victor:

- Gesprekken meer richten op de werkzaamheden; minder op sociale aspecten.
- Zich ontspannen.
- Mensen om mee te werken, te praten, te lachen.
- Documentatie van te verwachten resultaten.
- Op de hoogte zijn over zaken die invloed op hem hebben.
- Hulp bij het indelen van tijd en het stellen van prioriteiten.
- Emoties verbergen wanneer dat nodig is.
- Gelegenheid het onbekende uit te proberen.
- Bevoegdheid gelijkstellen aan verantwoordelijkheid.
- Erkennen dat er beperkingen en regels gelden (en waarom).
- Een beter opgebouwde presentatie; minder emotioneel.

Respons op de omgeving



Basisstijl





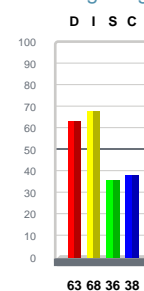
AANDACHTSPUNTEN VOOR ONTWIKKELING

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.

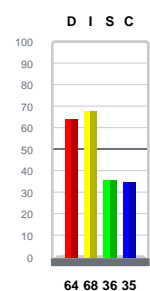
Victor heeft de neiging om:

- Zijn eigen tekortkomingen en die van anderen te verbloemen.
- Informatie te snel voor waar aan te nemen, zonder zelf nader onderzoek te doen.
- Anderen te veel te prijzen teneinde hen te motiveren.
- Beslissingen te nemen op basis van een analyse die niet altijd even grondig is.
- Te weinig instructie te geven en te veel te delegeren; vertrouwt meer op persoonlijkheid dan op gedisciplineerde evaluatie.
- 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.
- Zo enthousiast te zijn dat anderen hem kunnen ervaren als oppervlakkig of weinig serieus.
- Te verbaal te zijn bij het geven van kritiek.

Respons op de omgeving



Basisstijl





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: _____



GEDRAGSVAARDIGHEDENINDICATOR

Management Versie

Het classificeren en beschrijven van gedrag is niet eenvoudig. Vooral omdat er zoveel variabelen zijn die een rol spelen. De gebruikte classificaties in dit profiel hebben puur betrekking op de gedragsstijl die u hanteert, en dit staat los van uw leeftijd, ervaring, opleiding, intelligentie, hard skills, denkstijlen of persoonlijke waarden. Het zijn allemaal variabelen die ook effect hebben op uw functioneren in de werkomgeving.

Op de twee pagina's hierachter treft u een weergave aan van uw gedrag, vertaald naar twaalf specifieke gedragsvaardigheden. Deze twaalf skills zijn zorgvuldig geselecteerd. Veel organisaties gebruiken ze om te beschrijven welk gedrag gewenst of nodig is in een gegeven functie. Bij de eerste zes skills ligt het accent wat meer op leidinggeven, bij de tweede zes wat meer op het zorgvuldig uitvoeren en afronden van taken.

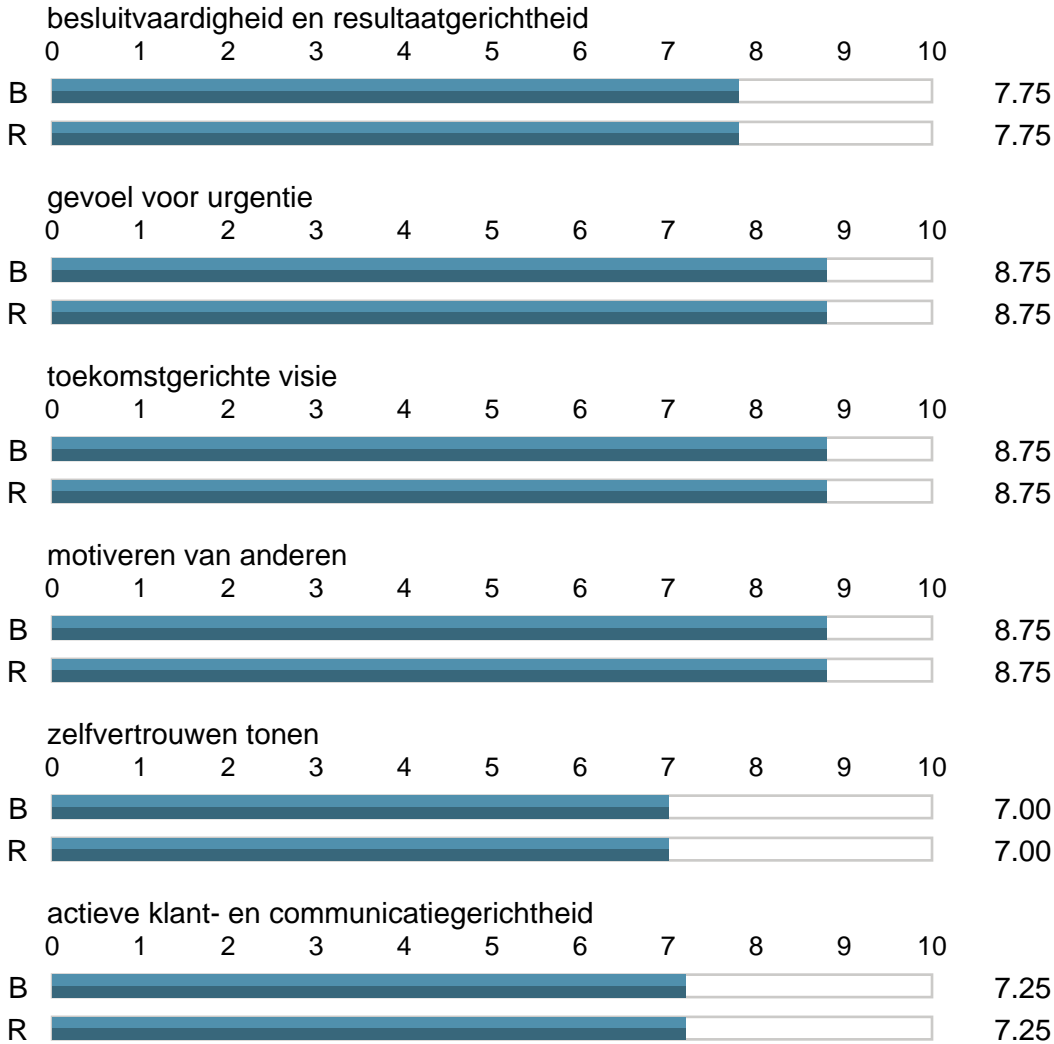
Het balkje achter de B representeert uw Basisgedrag, gedrag dat u van nature gemakkelijk aangaat maar ook gedrag waar u op terugvalt als u onder druk komt te staan. Het balkje achter de R representeert het Responsgedrag, gedrag waar uw (werk)omgeving of uw rol volgens u op dit moment om vraagt. De cijfers in de grafiek moet u niet interpreteren als rapportcijfers. Of een 'score' goed is hangt immers mede af van wat er in uw functie gevraagd wordt op de gegeven gedragsvaardigheid. Het zijn eerder intensiteitscijfers die u vertellen of u deze gedragsvaardigheid vaak en veel laat zien of juist minder en beperkt. Wanneer u een verschil ziet van een punt of meer tussen B(asis) en R(espons) dan betekent dat dat u zich op de gegeven vaardigheid aanpast door er meer of juist minder van te laten zien. Dat kan stress met zich meebrengen, want aanpassingen kosten nu eenmaal energie. Hoe groter het verschil in punten hoe groter de kans dat u de aanpassing op den duur als energievretend gaat ervaren.

Bekijk eerst iedere gedragsvaardigheid kritisch en bepaal hoe belangrijk die skill volgens u eigenlijk is voor het succesvol uitvoeren van uw functie. Vraag eventueel uw leidinggevende om input. Vergelijk vervolgens de B en R balkjes met elkaar. Schakelt u bij of juist terug? Bepaal op die manier of u uw energie nuttig aan het verdelen bent: als de gegeven skill eigenlijk niet zo veel prioriteit geniet in uw huidige rol, maar u investeert wel veel tijd en moeite in het laten zien van die vaardigheid, dan kunt u zich afvragen of dat efficiënt is. Datzelfde geldt als u al veel van een bepaalde vaardigheid laat zien in uw Basisgedrag en er in uw Responsgedrag nog een schepje bovenop gooit. Als uw rol daar eigenlijk niet om vraagt is dat misschien zonde van uw extra inspanningen?

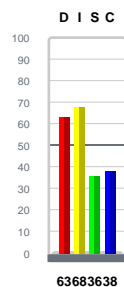
Kennis en begrip omtrent onze gedragsvaardigheden bieden ons de kans strategieën te ontwikkelen om succesvol te zijn in elke omgeving die men verkiest.



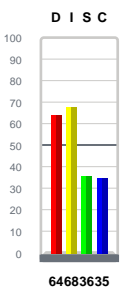
GRAFISCH GEDRAGSPROFIEL



Respons op de omgeving

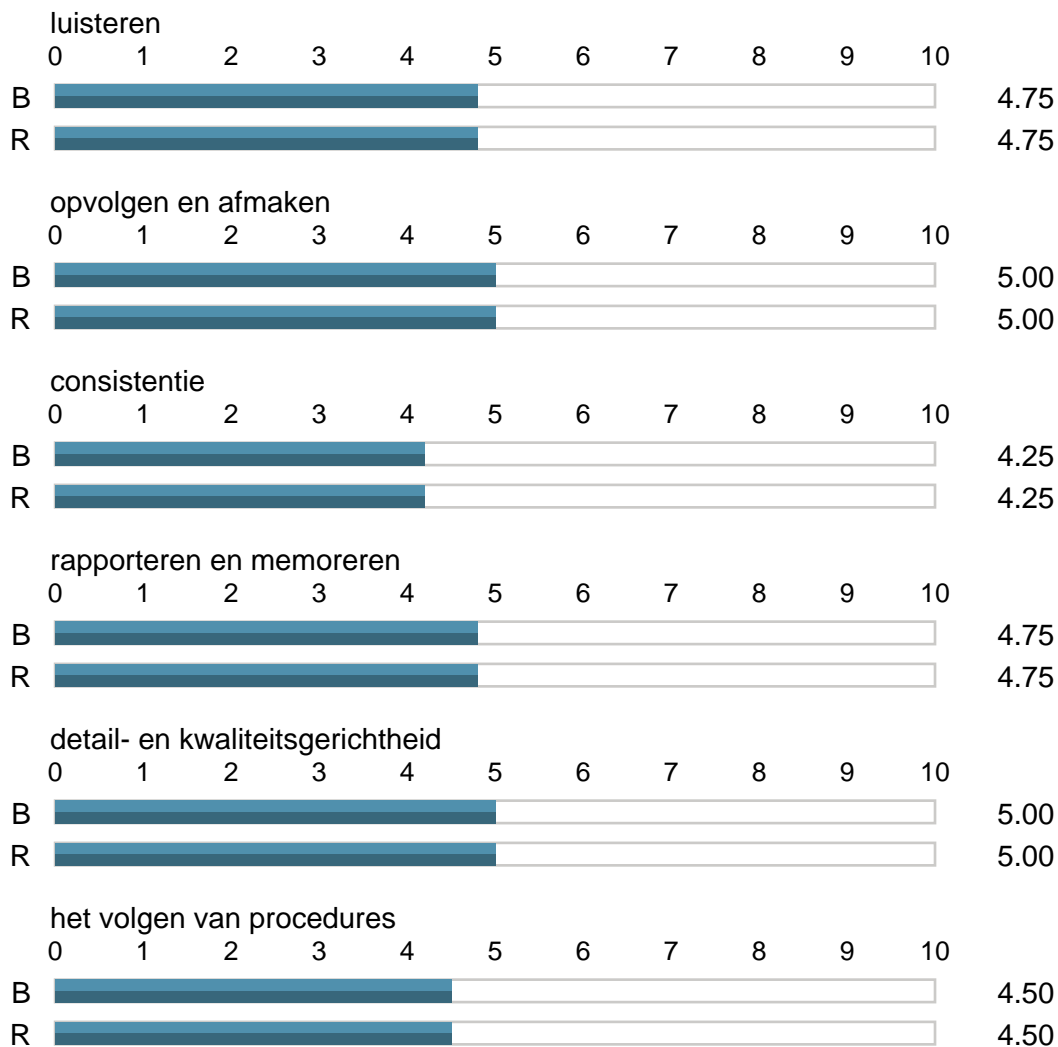


Basisstijl

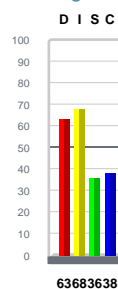




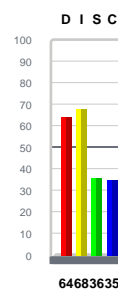
GRAFISCH GEDRAGSPROFIEL



Respons op de omgeving



Basisstijl



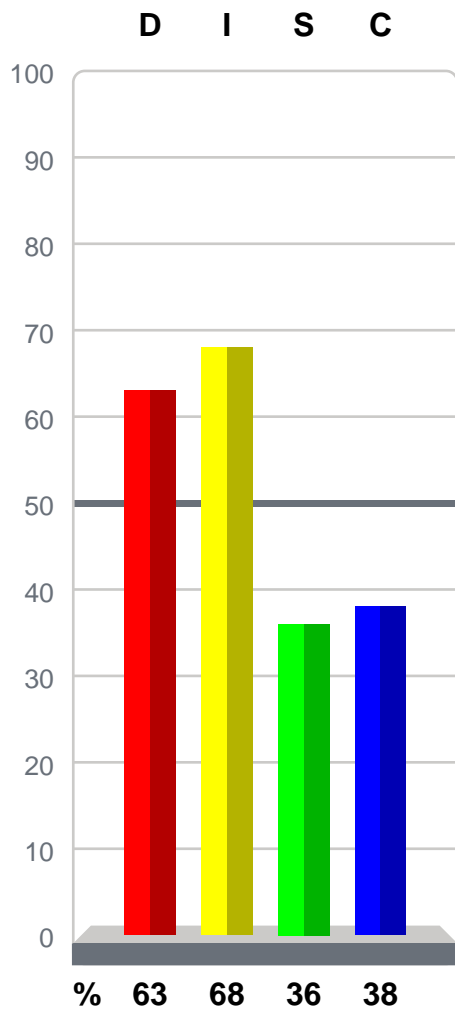


STIJLANALYSE GRAFIEKEN

10-2-2014

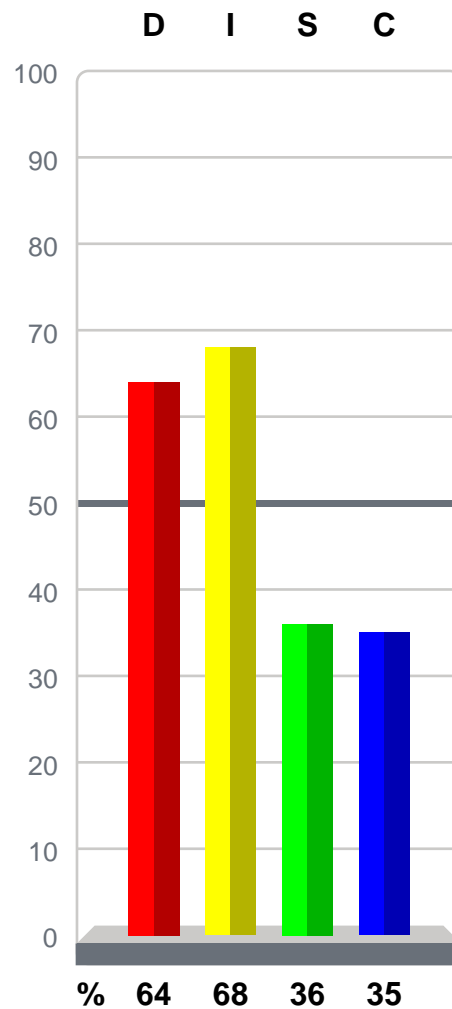
Respons op de omgeving

Grafiek I



Basisstijl

Grafiek II



Norm 2012 R4



HET 'SUCCESS INSIGHTS'® WIEL

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

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

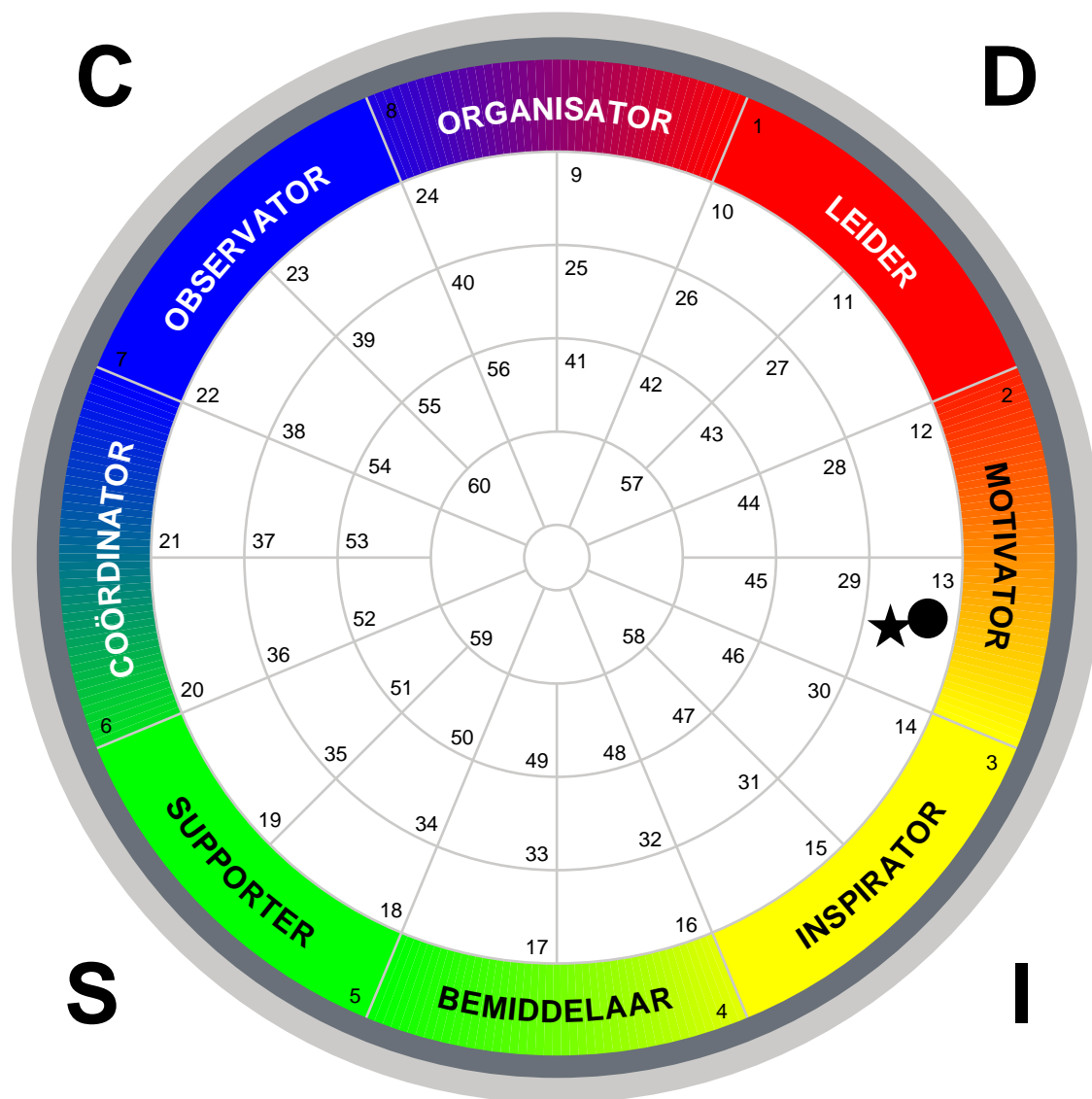
Gebruikt u het wiel vooral voor uzelf dan is het interessant om te kijken hoe ver uw natuurlijke gedrag en uw responsgedrag uit elkaar liggen. Grote verschillen in typen tussen basis en respons geven u een visuele indicatie van de 'spagaat' waarin u zich gedragstechnisch bevindt.

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

10-2-2014



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

Norm 2012 R4