



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TriMetrix® Hartman

Persoonlijke Talenten Plus

Sally Sample

22-6-2023

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



Introductie	3
Persoonlijke Talenten	4
Driving Forces: Top 4	8
Driving Forces: Situationeel	9
Driving Forces: Onverschillig	10
Gedragsvoorkeuren	11
Toelichting	13
Toelichting op Persoonlijke Talenten	14
Driving Forces Feedback	17
Toelichting op Gedrag	18
Toelichting op Gedrag	19
Dimensionale Balans	20
Overzicht Talenten - Uitgesplitst - <i>Voor Consultancy en Coaching</i>	21
Overzicht Van Kerntalenten - <i>Voor Consultancy en Coaching</i>	22
Stijlanalyse Grafieken	24
Het Success Insights® Wiel	25
TriGraph	27

Introductie



Persoonlijk succes en plezier in het werk hebben vaak te maken met het feit dat iemand zijn of haar talenten in een functie of rol kwijt kan. Deze TriMetrix Analyse biedt u inzicht in de kwaliteiten die u meeneemt naar de werkomgeving. Zo kunt u, samen met uw coach, leidinggevende of feedbackgever, ontdekken hoe u maximaal rendement haalt uit uw eigen talent!

Wat volgt is een zeer persoonlijke Analyse van uw talenten, verdeeld in drie secties:

Persoonlijke Talenten (23 Gebieden)

Deze sectie rangschikt 23 belangrijke persoonlijke talenten in aflopende volgorde en legt daarmee bloot waar uw belangrijkste kwaliteiten liggen. De talenten die als eersten genoemd worden, zijn de talenten die u het beste liggen. Van nature bent u het meest effectief als u deze talenten kunt gebruiken.

Driving Forces Clusters (12 Gebieden)

Dit deel van de Analyse beschrijft waardoor u gedreven wordt. Om voldoening, succes en plezier te kunnen ervaren in een professionele rol is het belangrijk dat uw Driving Forces beloond worden door die rol.

Gedrag (12 Gebieden)

Deze sectie brengt een volgorde aan in de eigenschappen die uw natuurlijke gedrag het meest nauwkeurig omschrijven. Als u in uw werk de gedragsskills kan laten zien die u het beste liggen, dan zal zowel de kans op succes als de kans op persoonlijke en professionele voldoening toenemen.

Toelichting op Persoonlijke Talenten

Deze sectie verschaft u gedetailleerde informatie over uw top 7 talenten (soms ook wel competenties genoemd). Inzicht in uw belangrijkste talenten kan u helpen te bepalen waar u goed en minder goed in bent.

Driving Forces Feedback

Dit deel betreft uw Top 4 Driving Forces. De kans op professioneel succes, plezier en voldoening is groot als u deze Top 4 kwijt kunt in uw functie en in uw werkomgeving.

Toelichting op Gedrag

Deze sectie geeft u meer informatie over uw top 3 gedragskenmerken. Als u deze kenmerken kwijt kunt in uw functie zult u dat prettig vinden.

Persoonlijke Talenten



Uw eigen, unieke rangorde van persoonlijke talenten vormt de sleutel tot uw succes. Weten wat die talenten zijn is essentieel voor het bereiken van uw doelen. De staafgrafieken geven een overzicht van uw persoonlijke talenten in aflopende volgorde (van sterk naar minder sterk).

1. CONTINU LEREN - Het vermogen om persoonlijke verantwoordelijkheid te dragen voor de eigen ontwikkeling en zelf de stappen te ondernemen die nodig zijn om op de hoogte te blijven van nieuwe ideeën, methodes, technologieën, technieken, ontwikkelingen etc. Het vermogen om deze nieuw verworven kennis ook daadwerkelijk te implementeren.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



85

2. MENTALE VEERKRACHT - Het vermogen om tegenslagen snel te verwerken en weer verder te gaan.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



84

3. PROBLEMEN OPLOSSEN - Het vermogen om de sleutelfactoren met betrekking tot een probleem te identificeren om vervolgens een oplossing te formuleren.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



82

4. PLANNING EN ORGANISATIE - Het vermogen om activiteiten procesmatig aan te pakken en te plannen teneinde systemen, procedures, methoden en doelstellingen te kunnen implementeren.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



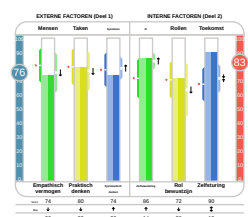
82

5. ZELFSTARTEND VERMOGEN - Het vermogen om zaken op te starten, dingen gedaan te krijgen en de vaart ergens in te houden zonder daarvoor een stimulans van buitenaf nodig te hebben.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



81



Rev: 0.86-0.93

*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.

TTI Success Insights Benelux

T: +31(0)20-6979636 - F: +31(0)20-4511440

E: info@ttisi.nl - I: www.ttisi.nl

Persoonlijke Talenten



6. FLEXIBILITEIT - Het vermogen om vlot te reageren op en zich met een minimum aan persoonlijke weerstand aan te passen aan veranderingen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



80

7. DOELEN BEREIKEN - Het vermogen om realistische doelen te stellen, daar naar toe te werken en ze daadwerkelijk te realiseren, ongeacht omstandigheden of mogelijke obstakels.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



79

8. BESLUITVAARDIGHEID - Het vermogen om alle aspecten in een situatie te analyseren en te overwegen om het inzicht te verkrijgen dat nodig is om een beslissing te nemen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



78

9. ZELFMANAGEMENT - Het vermogen om prioriteiten aan te brengen en taken af te ronden teneinde het gewenste resultaat te bereiken binnen de gegeven tijd.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



76

10. RESULTAATGERICHTHEID - Het vermogen om de acties te kunnen benoemen die nodig zijn om taken af te maken en resultaten te boeken.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



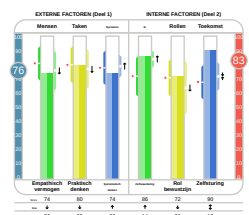
76

11. EMPATHISCH VERMOGEN - Het vermogen om de gevoelens en de houding van anderen aan te voelen, waar te nemen en te begrijpen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



74



*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.

Persoonlijke Talenten



12. PERSOONLIJKE VERANTWOORDELIJKHEID - Het vermogen om verantwoordelijkheid te dragen voor en verantwoording af te leggen over het eigen handelen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



74

13. ANDEREN ONTWIKKELEN - Het vermogen om bij te dragen aan de groei en de ontwikkeling van anderen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



74

14. ANDEREN STUREN EN LEIDEN - Het vermogen om anderen te organiseren en te motiveren om doelen te bereiken en hen het gevoel te geven dat ze daadwerkelijk ergens naar toe werken, dat er een doel en een richting is.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



73

15. CONFLICT MANAGEMENT - Het vermogen om verschillen van inzicht of mening op een constructieve manier op te lossen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



73

16. COMMUNICATIEVE VAARDIGHEDEN - Het vermogen om op een positieve manier met anderen te communiceren en om te gaan.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



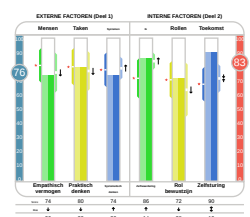
72

17. DIPLOMATIE EN TACT - Het vermogen om anderen correct en met respect te behandelen, ongeacht de eigen persoonlijke overtuigingen of (voor)oordelen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



72



*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.

72

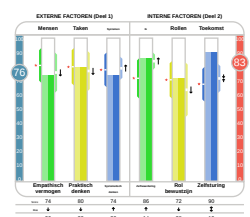
72

71

69

69

66



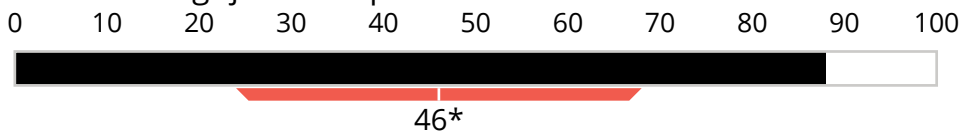
Sally Sample
Copyright © 2006-2023. TTI Success Insights LTD.

Driving Forces: Top 4

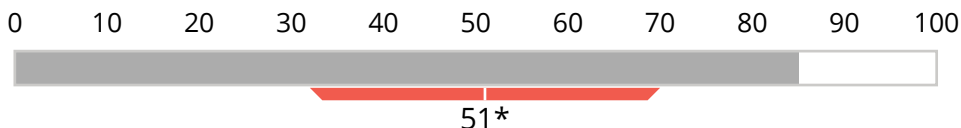


Uw Top 4 Driving Forces vormen samen een Cluster aan triggers die u in beweging zetten en motiveren tot acties, beslissingen en handelingen. Door u te richten op dit Cluster krijgt u een duidelijk beeld van de dingen waar u werkelijk energie van krijgt in leven en loopbaan. Kies uit de vier hieronder de Driving Force die voor u het zwaarste weegt. Bekijk hoe de andere drie deze Driving Force aanvullen of ondersteunen. En stel uzelf de belangrijke vraag: hoe komt dit Cluster aan bod in mijn leven en werk?

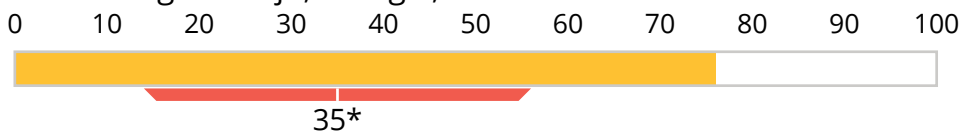
1. Bepalend - De gedrevenheid om je als individu te onderscheiden en zelf de touwtjes in handen te houden. Voor mensen met deze instelling zijn keuzevrijheid, ambitie, invloed en status belangrijke concepten.



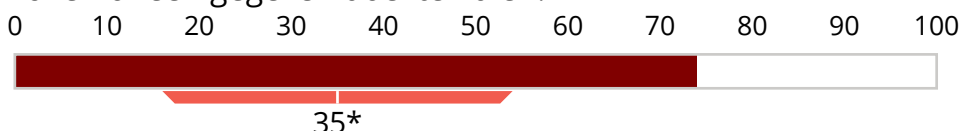
2. Ontvankelijk - De behoefte om nieuwe ideeën, methoden en mogelijkheden te verkennen en implementeren. Mensen met deze instelling voelen zich vrij per situatie te bepalen wat ze ergens van vinden en zoeken de nuance.



3. Doelmatig - De gedrevenheid om efficiëntie en rendement centraal te stellen. Mensen met deze instelling verwachten concrete resultaten, besparingen of winst in ruil voor hun investeringen in tijd, energie, talent en middelen.



4. Functioneel - De behoefte om eerdere ervaringen en gevoel als kennisbronnen in te zetten. Mensen met deze instelling zoeken functionele kennis als dat nodig is om een concrete taak in te vullen of een gegeven doel te halen.

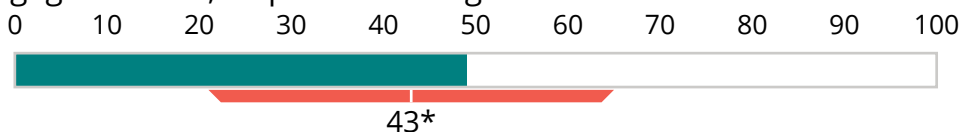


Driving Forces: Situationeel

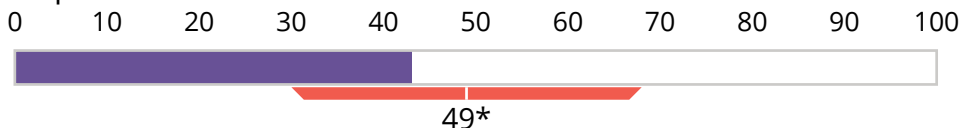


Driving Forces 5 t/m 8 vormen samen een zogenoemd Situationeel Cluster. Deze 4 Driving Forces spelen een rol, afhankelijk van de situatie waarin u zich bevindt. Soms zullen ze uw acties en keuzes beïnvloeden, bijvoorbeeld wanneer u een (tijdelijke) rol vervult waarin het nodig is dat u dit Cluster aanspreekt. Als u in het gezelschap verkeert van mensen voor wie dit Cluster belangrijk is. Of als uw Top 4 vervuld is en u de ruimte heeft ook aan dit Cluster aandacht te geven.

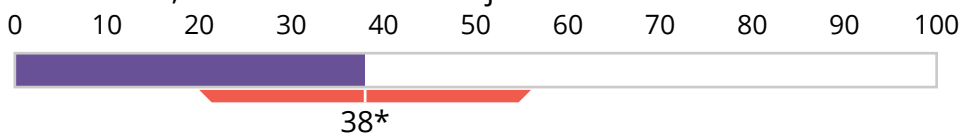
5. Selectief - De behoefte om tijd, middelen en aandacht selectief aan anderen te besteden. Mensen met deze instelling helpen anderen als zij daar zelf het nut van inzien, in relatie tot een gegeven doel, afspraak of vraag.



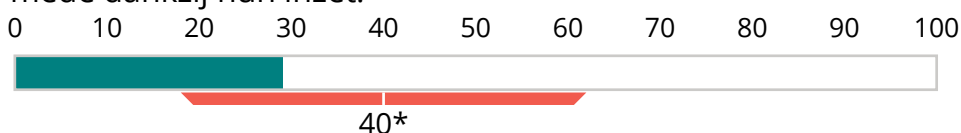
6. Belevend - De gedrevenheid om subjectieve ervaringen, belevingen en gevoelens centraal te stellen. Mensen met deze instelling streven balans na, een situatie waarin hun binnenwereld in harmonie is met de buitenwereld en het geheel der dingen klopt.



7. Nuchter - De behoefte om de omgeving op basis van functionaliteit en tastbaarheid te beschouwen. Voor mensen met deze instelling weegt wat zij concreet kunnen waarnemen en benoemen, zwaarder dan wat zij eventueel voelen.



8. Altruïstisch - De gedrevenheid om anderen te helpen en te ondersteunen. Mensen met deze instelling worden blij als anderen, vooral ook mensen die het moeilijk hebben, geholpen zijn mede dankzij hun inzet.

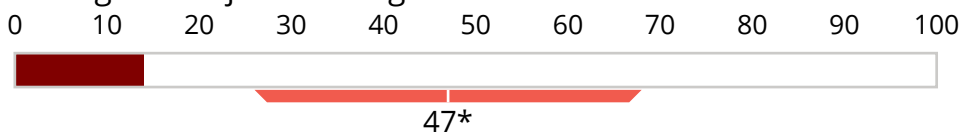


Driving Forces: Onverschillig

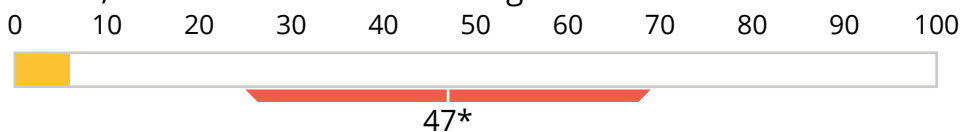


Driving Forces 9 t/m 12 vormen samen uw zogeheten Onverschillige Cluster. U haalt weinig voldoening uit rollen, taken, activiteiten of gesprekken waarbij een beroep wordt gedaan op een van de onderstaande Driving Forces. In sommige situaties kunt u zelfs allergisch reageren op dit Cluster. Bijvoorbeeld als u te veel of te lang in een omgeving of cultuur verkeert waarin dit Cluster de boventoon voert.

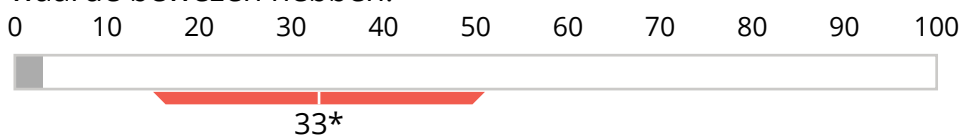
9. Onderzoekend - De gedrevenheid om (nieuwe) kennis te vergaren. Mensen met deze instelling zijn nieuwsgierig naar de feitelijke waarheid, willen zaken zelf onderzoeken, toetsen, bevragen en zijn nooit uitgeleerd.



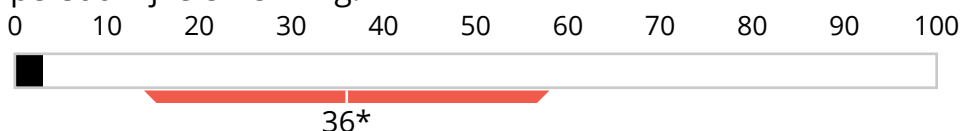
10. Belangeloos - De behoefte om bij te dragen aan een groter doel, zonder dat daar iets tegenover hoeft te staan. Mensen met deze instelling vinden het fijn als hun inspanningen tot iets goeds leiden, zonder daar iets voor terug te verwachten.



11. Standvastig - De gedrevenheid om een leidraad te volgen die leven en werk inhoud, zin en richting geeft. Mensen met deze instelling vinden het prettig hun handelingen te kunnen toetsen aan regels, principes, uitgangspunten en methoden die hun waarde bewezen hebben.



12. Ondersteunend - De behoefte om in een ondersteunende rol een bijdrage te leveren aan een gezamenlijk resultaat. Voor mensen met deze instelling weegt het teambelang zwaarder dan persoonlijke erkenning.



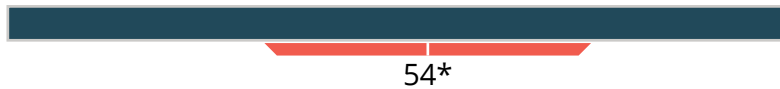
Gedragsvoorkeuren



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

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

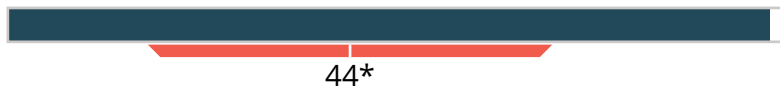
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



100

2. Urgentie - De neiging om besluitvaardig op te treden en snel tot actie over te gaan.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



98

3. Interactie met Anderen - De neiging contact te leggen met anderen en hen met openheid tegemoet te treden.

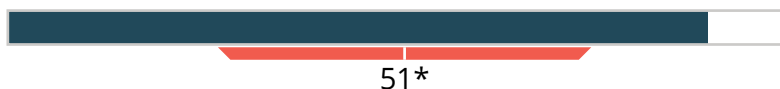
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



90

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

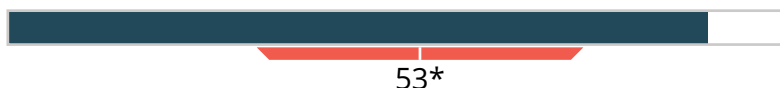
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



90

5. Veelvuldige Veranderingen - De neiging om snel te switchen tussen taken, en waar nodig bestaande taken kunnen parkeren om alert in te spelen op nieuwe opdrachten.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



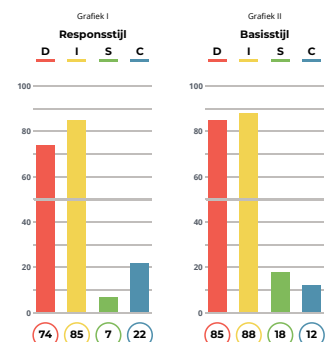
90

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



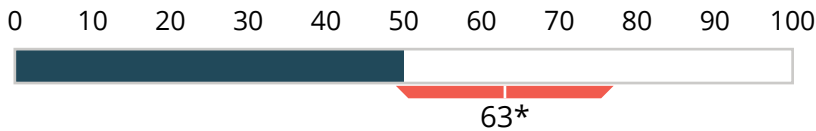
65



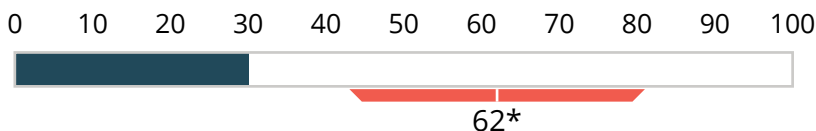
*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.



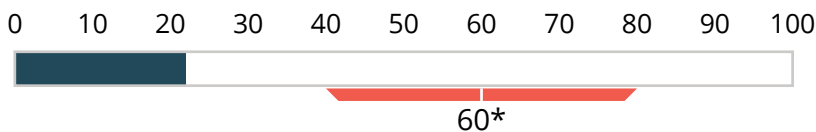
7. Klantrelaties - De neiging om de behoeften van klanten en relaties centraal te stellen.



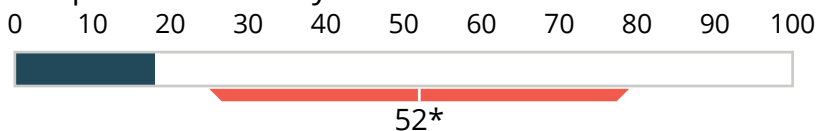
8. Controleren en Afmaken - De neiging om grondig te werk te gaan en zaken goed te controleren alvorens ze af te ronden.



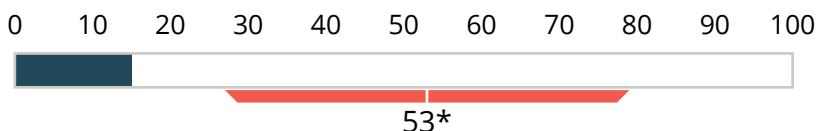
9. Respect voor Beleid - De neiging om vast te houden aan beleid en procedures, of aan methoden die in het verleden hun nut hebben bewezen.



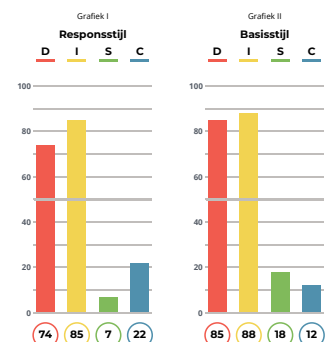
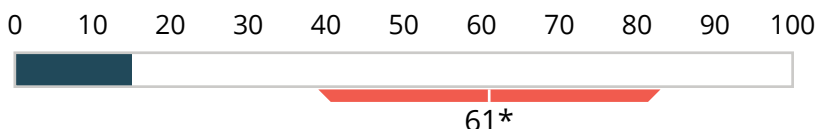
10. Georganiseerd Werken - De neiging om taken en opdrachten te organiseren door goed gebruik te maken van procedures en systemen.



11. Data en Gegevens Bijhouden - De neiging om informatie zorgvuldig te verzamelen, bij te houden, te toetsen en te archiveren.



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



SIA: 74-85-07-22 (13) SIN: 85-88-18-12 (13)

*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.



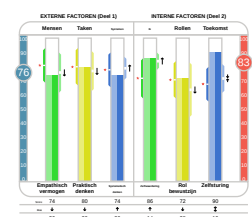
De meeste mensen vinden het moeilijk om te beschrijven wat nu eigenlijk hun unieke kwaliteiten zijn. Het doel van deze sectie is u inzicht te verschaffen in die kwaliteiten, waarbij wordt uitgegaan van drie verschillende gebieden: uw soft skillmatige talenten, uw drijfveren of motivatoren en uw gedragstechnische kenmerken. De combinatie van deze drie elementen maakt u mede tot het unieke individu dat u bent, met alle unieke kwaliteiten die u te bieden heeft. Bedenk dat niemand overal goed in kan zijn. Sterker nog, het is onverstandig dat te ambiëren. De grootste risicofactor bij het ontwikkelen van stress (of erger, een burn out) is misschien wel onze neiging perfectie na te streven.

Toelichting op Persoonlijke Talenten



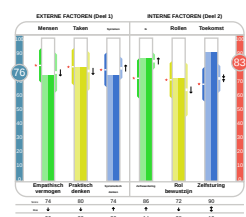
Uw unieke rangorde van talenten is de sleutel tot uw succes. Weten wat die talenten zijn is van essentieel belang om uw doelen te bereiken. De volgende talenten vormen uw persoonlijke top 7:

- 1. CONTINU LEREN:** Het vermogen om persoonlijke verantwoordelijkheid te dragen voor de eigen ontwikkeling en zelf de stappen te ondernemen die nodig zijn om op de hoogte te blijven van nieuwe ideeën, methodes, technologieën, technieken, ontwikkelingen etc. Het vermogen om deze nieuw verworven kennis ook daadwerkelijk te implementeren.
 - Onderzoekt functie gerelateerde topics om de eigen kennis en expertise en het eigen functioneren te verbeteren
 - Is continu bezig de eigen zakelijke vaardigheden up to date te houden
 - Gaat actief op zoek naar mogelijkheden om nieuw verworven kennis en vaardigheden toe te kunnen passen
 - Deelt expertise, kennis en informatie met anderen indien dat nodig is of gevraagd wordt
- 2. MENTALE VEERKRACHT:** Het vermogen om tegenslagen snel te verwerken en weer verder te gaan.
 - Blijft naar een doel toewerken wanneer hij of zij geconfronteerd wordt met weerstand of problemen
 - Gaat objectief om met de kritiek en afwijzing van anderen
 - Herstelt snel van persoonlijke tegenslagen
 - Stapt over onvoorziene problemen of obstakels heen zonder onnodig oponthoud of zonder er te lang bij stil te blijven staan
- 3. PROBLEMEN OPLOSSEN:** Het vermogen om de sleutelfactoren met betrekking tot een probleem te identificeren om vervolgens een oplossing te formuleren.
 - Analyseert alle data en gegevens die relevant zijn voor een gegeven probleem
 - Is in staat complexe materie op te delen in kleinere, simpelere onderdelen om duidelijkheid en overzicht te verkrijgen
 - Is in staat uit meerdere opties de beste te kiezen om een specifiek probleem op te lossen
 - Zet alle relevante middelen in om een passende oplossing te implementeren





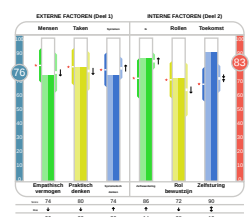
4. **PLANNING EN ORGANISATIE:** Het vermogen om activiteiten procesmatig aan te pakken en te plannen teneinde systemen, procedures, methoden en doelstellingen te kunnen implementeren.
 - Formuleert plannen en organiseert activiteiten die nodig zijn om beoogde doelen te realiseren
 - Organiseert en gebruikt middelen op een manier die hun effectiviteit maximaliseert
 - Implementeert passende plannen en past deze onderweg aan indien nodig
 - Laat consequent zien zich te kunnen focussen op organisatie en details
5. **ZELFSTARTEND VERMOGEN:** Het vermogen om zaken op te starten, dingen gedaan te krijgen en de vaart ergens in te houden zonder daarvoor een stimulans van buitenaf nodig te hebben.
 - Initieert relevante activiteiten om zakelijke doelstellingen te realiseren
 - Maakt projecten zelfstandig af en levert de gewenste resultaten
 - Heeft weinig tot geen supervisie nodig om zich te focussen op de noodzakelijke activiteiten
 - Is in staat zakelijke kansen snel te herkennen en er een vervolg aan te geven zonder sturing van anderen
6. **FLEXIBILITEIT:** Het vermogen om vlot te reageren op en zich met een minimum aan persoonlijke weerstand aan te passen aan veranderingen.
 - Past zich effectief aan aan veranderingen in plannen, procedures en prioriteiten
 - Toont aan over het vermogen te beschikken meerdere taken tegelijk uit te kunnen voeren
 - Heeft geen problemen met situaties of taken waarin niet alles helemaal duidelijk omschreven of toegelicht is
 - Past bestaande plannen aan indien dat noodzakelijk is met een minimum aan weerstand





7. DOELEN BEREIKEN: Het vermogen om realistische doelen te stellen, daar naar toe te werken en ze daadwerkelijk te realiseren, ongeacht omstandigheden of mogelijke obstakels.

- Is in staat doelen te formuleren die relevant, realistisch en haalbaar zijn
- Identificeert en implementeert plannen en tussentijdse deadlines om zakelijke doelen te bereiken
- Initieert activiteiten om doelen te bereiken zonder onnodig oponthoud
- Blijft aansturen op het bereiken van doelen ongeacht mogelijke tegenwerking, obstakels of nadelige omstandigheden



Driving Forces Feedback



Uw definitie van succes in leven en loopbaan wordt deels bepaald door uw innerlijke motivatoren, uw triggers, uw Driving Forces. U voelt zich energiek, succesvol en tevreden als uw belangrijkste Driving Forces vervuld worden in de professionele rol die u vervult. De volgende vier triggers vormen samen uw primaire Driving Forces Cluster.

1. Bepalend

- U bent gedreven u als individu te onderscheiden en zelf de touwtjes in handen te houden. Keuzevrijheid, ambitie, invloed en status zijn belangrijke concepten voor u.

2. Ontvankelijk

- U verkent en implementeert het liefste nieuwe ideeën, methoden en mogelijkheden. U voelt zich vrij per situatie te bepalen wat u ergens van vindt en u zoekt de nuance.

3. Doelmatig

- U wordt gedreven door concrete resultaten, besparingen of winst, in ruil voor uw investeringen in tijd, energie, talent en middelen.

4. Functioneel

- U zet bij voorkeur eerdere ervaringen en gevoel in als kennisbronnen.

Toelichting op Gedrag



Uw waarneembare gedrag en de daarmee samenhangende emoties dragen bij aan uw succes in uw werk. Wanneer dit gedrag past bij het gedrag waar de functie om vraagt, dan zal dat bijdragen aan een succesvolle performance. De volgende gedragskenmerken vormen uw top 3:

1. Veelzijdigheid

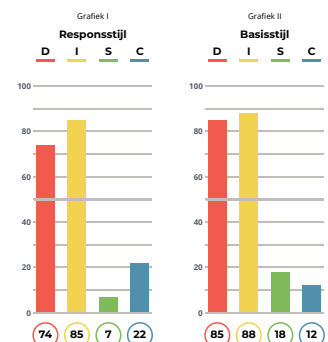
- U bent veelzijdig en past uzelf gemakkelijk aan. U blijft daarbij zeer optimistisch en beschikt over een "dat-gaat-lukken" mentaliteit.

2. Urgentie

- U bent besluitvaardig en reageert snel. U bent in staat indien nodig ter plekke een beslissing te nemen op basis van uw goede beoordelingsvermogen en u haalt deadlines.

3. Interactie met Anderen

- U gaat liever met anderen om dan dat u taakgericht bezig bent. U bent in staat vriendelijk en voorkomend te blijven ook als u geconfronteerd wordt met veel onderbrekingen.



Toelichting op Gedrag



Sally stelt zich optimistisch op en heeft doorgaans een positief gevoel voor humor. Zij zoekt erkenning voor haar prestaties. Erkenning en complimenten werken motiverend voor haar. Zij vindt een goed persoonlijk contact met haar zakelijke relaties belangrijk. Zij bouwt dikwijls een vriendschap met haar klanten en collega's op. Zij functioneert optimaal wanneer zij kan samenwerken met een manager die haar actief in zaken betreft. Sally is een extraverte persoon die zich ook met buitenstaanders op haar gemak voelt. Sally's enthousiasme werkt aanstekelijk. Zij heeft een goed gevoel voor urgentie. Zij is waarschijnlijk op haar best als het gaat om belangrijke zaken waarbij normen, waarden, oordelen, gevoelens en emoties betrokken zijn. Zij is trots op haar intuïtie.

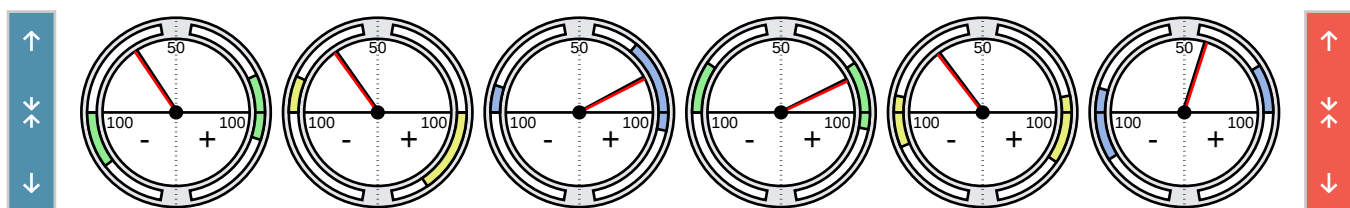
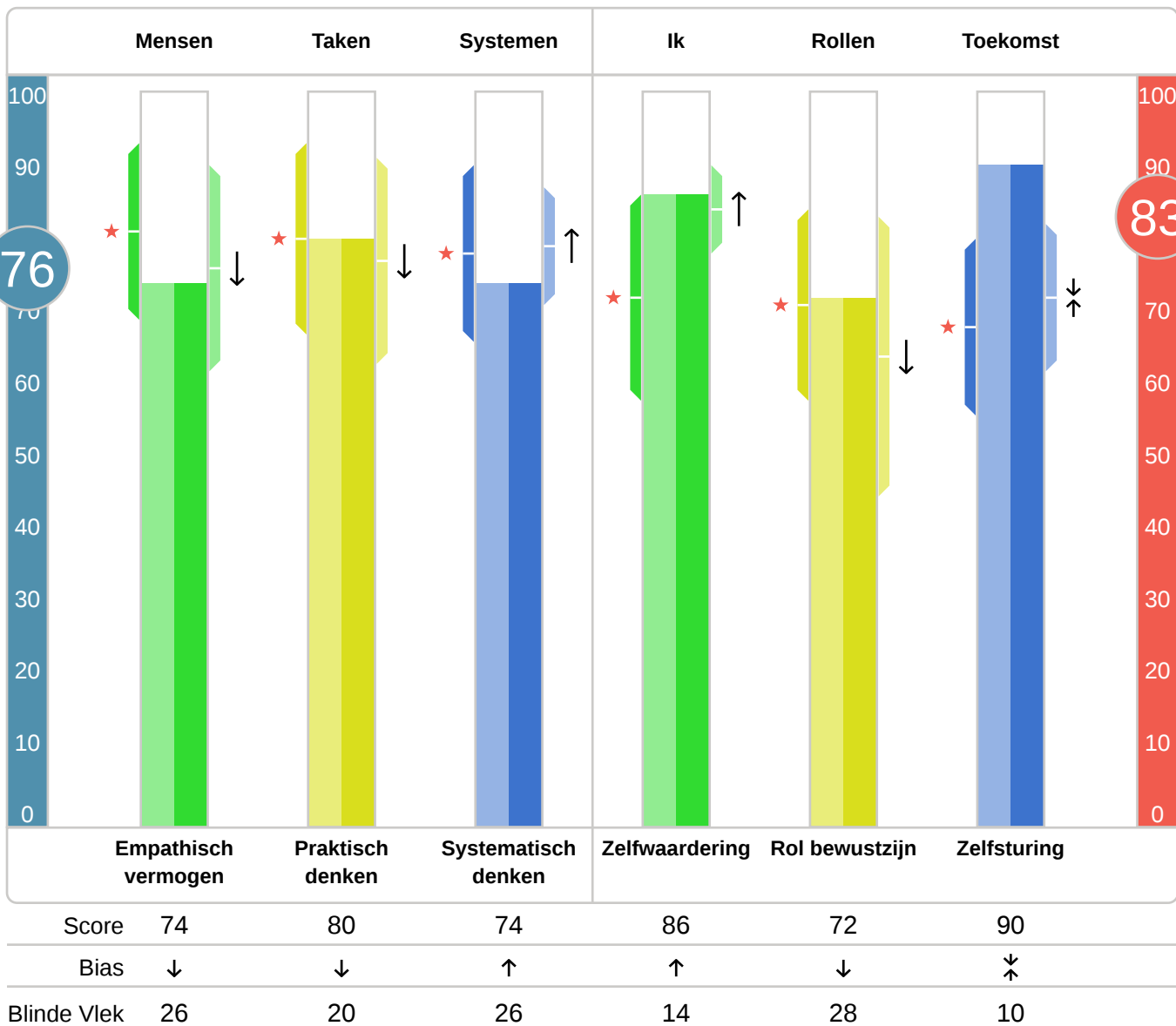


Dimensionale Balans



EXTERNE FACTOREN (Deel 1)

INTERNE FACTOREN (Deel 2)



Rev: 0.86-0.93

- ↑ Overwaardering
- ↕ Evenwichtig
- ↓ Onderwaardering
- Intrinsiek
- Extrinsiek
- Systematisch
- ★ Populatie
- 76 Gemiddelde Extern Bewustzijn
- 83 Gemiddelde Intern Bewustzijn

Overzicht Talenten - Uitgesplitst

Voor Consultancy en Coaching



Verantwoordelijkheidsgevoel voor anderen

Conceptueel denken

Conflict management

- Anderen corrigeren
- Probleem oplossend vermogen
- Sensitiviteit met betrekking tot anderen

Continu leren

- Persoonlijke groei
- Persoonlijke drive

Klantgerichtheid

- Evalueren wat gezegd is
- Empathisch vermogen
- Onbevooroordeeldheid

Besluitvorming

- Conceptueel denken
- Theoretisch probleemoplossend vermogen
- Zelfbewustzijn (rol gerelateerd)
- Evenwichtige besluitvorming

Ontwikkelen van anderen

Gevoel voor diplomatie en tact

- Empathisch vermogen
- Evenwichtige besluitvorming
- Onbevooroordeeldheid

Empathisch vermogen

Flexibiliteit

- Acceptatie van leiding
- Probleemanalyse (informatie combineren)
- Begrijpen waardoor anderen gemotiveerd worden

Doelen bereiken

- Resultaatgerichtheid
- Realistische doelen stellen (persoonlijk)
- Focus op projecten en doelen
- Vasthoudendheid

Anderen beïnvloeden

- Een ander van zijn meerwaarde overtuigen
- Commitment verkrijgen
- Begrijpen waardoor anderen gemotiveerd worden

Communicatieve vaardigheden

- Anderen evalueren
- Persoonlijke relaties
- Anderen overtuigen

Leidinggeven aan anderen

Persoonlijke verantwoordelijkheid

Objectief luisteren

- Evalueren wat gezegd is

Plannen en organiseren

- Lange termijn planning
- Organiseren (concreet)
- Proactief denken

Probleem oplossend vermogen

Veerkracht

- Vasthoudendheid
- Omgaan met afwijzing
- Initiatief

Resultaatgerichtheid

Zelf management

Zelfstartend vermogen

- Initiatief

Samenwerken (teamwork)

- Acceptatie van leiding
- Effectief omgaan met anderen
- Ergens bij willen horen
- Sensitiviteit met betrekking tot anderen

Overzicht Van Kerntalenten

Voor Consultancy en Coaching



Score	Gemiddelde	Omschrijving
91	79	Proactief denken
90	71	Persoonlijke drive
90	69	Zelfsturing
89	72	Vasthoudendheid
87	83	Theoretisch probleemoplossend vermogen
86	73	Zelfwaardering
86	71	Zelfbewustzijn (rol gerelateerd)
85	67	Zelfbeoordeling
84	70	Omgaan met stress
84	76	Lange termijn planning
84	76	Gezond verstand gebruiken
84	78	Anderen overtuigen
83	74	Omgaan met afwijzing
83	71	Innerlijke zelfbeheersing
82	73	Acceptatie van leiding
82	75	Probleem oplossend vermogen
82	76	Probleemanalyse (informatie combineren)
81	70	Intuïtieve besluitvorming
81	69	Initiatief
80	80	Detailgerichtheid
80	80	Praktisch denken
79	80	Respect voor het beleid van de organisatie
79	73	Persoonlijke missie
78	74	Zelfvertrouwen
78	82	Realistische doelen stellen (voor anderen)
77	75	Kwaliteitsgerichtheid
77	81	Begrijpen waardoor anderen gemotiveerd worden
76	73	Betrouwbaarheid
76	74	Focus op projecten en doelen
76	73	Resultaatgerichtheid
76	76	Realistische doelen stellen (persoonlijk)
76	73	Werkinstelling
76	76	Status en erkenning
76	81	Persoonlijke groei
76	74	Zelf management
75	79	Emotionele beheersing
74	80	Instructies opvolgen

Score	Gemiddelde	Omschrijving
74	72	Persoonlijke verantwoordelijkheid
74	79	Anderen corrigeren
74	74	Ontwikkelen van anderen
74	69	Voldoen aan de verwachtingen
74	81	Empathisch vermogen
74	78	Systematisch denken
73	79	Leidinggeven aan anderen
72	76	Organiseren (concreet)
72	70	Evenwichtige besluitvorming
72	77	Realistische verwachtingen koesteren
72	78	Anderen controleren
72	71	Rol bewustzijn
71	77	Ergens bij willen horen
70	79	Een ander van zijn meerwaarde overtuigen
70	78	Effectief omgaan met anderen
69	75	Verantwoordelijkheidsgevoel voor anderen
69	79	Houding tegenover anderen
69	78	Onbevooroordeeldheid
69	77	Anderen evalueren
69	71	Commitment verkrijgen
69	77	Evalueren wat gezegd is
68	80	Materiële bezittingen
67	74	Plezier in het werk
66	73	Conceptueel denken
66	75	Gevoel voor timing
65	73	Projectplanning
64	79	Sensitiviteit met betrekking tot anderen
64	81	Persoonlijke relaties

Overzicht Van Kerntalentent

Voor Consultancy en Coaching



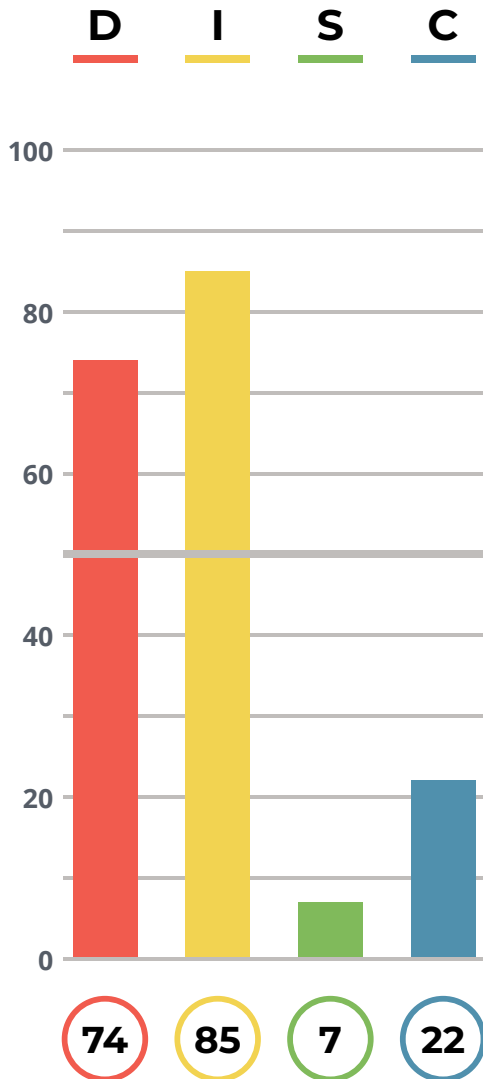
Score	Gemiddelde	Omschrijving
82	73	Acceptatie van leiding
72	78	Anderen controleren
74	79	Anderen corrigeren
69	77	Anderen evalueren
84	78	Anderen overtuigen
77	81	Begrijpen waardoor anderen gemotiveerd worden
76	73	Betrouwbaarheid
69	71	Commitment verkrijgen
66	73	Conceptueel denken
80	80	Detailgerichtheid
70	79	Een ander van zijn meerwaarde overtuigen
70	78	Effectief omgaan met anderen
75	79	Emotionele beheersing
74	81	Empathisch vermogen
71	77	Ergens bij willen horen
69	77	Evalueren wat gezegd is
72	70	Evenwichtige besluitvorming
76	74	Focus op projecten en doelen
66	75	Gevoel voor timing
84	76	Gezond verstand gebruiken
69	79	Houding tegenover anderen
81	69	Initiatief
83	71	Innerlijke zelfbeheersing
74	80	Instructies opvolgen
81	70	Intuïtieve besluitvorming
77	75	Kwaliteitsgerichtheid
84	76	Lange termijn planning
73	79	Leidinggeven aan anderen
68	80	Materiële bezittingen
83	74	Omgaan met afwijzing
84	70	Omgaan met stress
69	78	Onbevooroordeeldheid
74	74	Ontwikkelen van anderen
72	76	Organiseren (concreet)
90	71	Persoonlijke drive
76	81	Persoonlijke groei
79	73	Persoonlijke missie
64	81	Persoonlijke relaties
74	72	Persoonlijke verantwoordelijkheid

Score	Gemiddelde	Omschrijving
67	74	Plezier in het werk
80	80	Praktisch denken
91	79	Proactief denken
82	75	Probleem oplossend vermogen
82	76	Probleemanalyse (informatie combineren)
65	73	Projectplanning
76	76	Realistische doelen stellen (persoonlijk)
78	82	Realistische doelen stellen (voor anderen)
72	77	Realistische verwachtingen koesteren
79	80	Respect voor het beleid van de organisatie
76	73	Resultaatgerichtheid
72	71	Rol bewustzijn
64	79	Sensitiviteit met betrekking tot anderen
76	76	Status en erkenning
74	78	Systematisch denken
87	83	Theoretisch probleemoplossend vermogen
89	72	Vasthoudendheid
69	75	Verantwoordelijkheidsgevoel voor anderen
74	69	Voldoen aan de verwachtingen
76	73	Werkinstelling
76	74	Zelf management
85	67	Zelfbeoordeling
86	71	Zelfbewustzijn (rol gerelateerd)
90	69	Zelfsturing
78	74	Zelfvertrouwen
86	73	Zelfwaardering



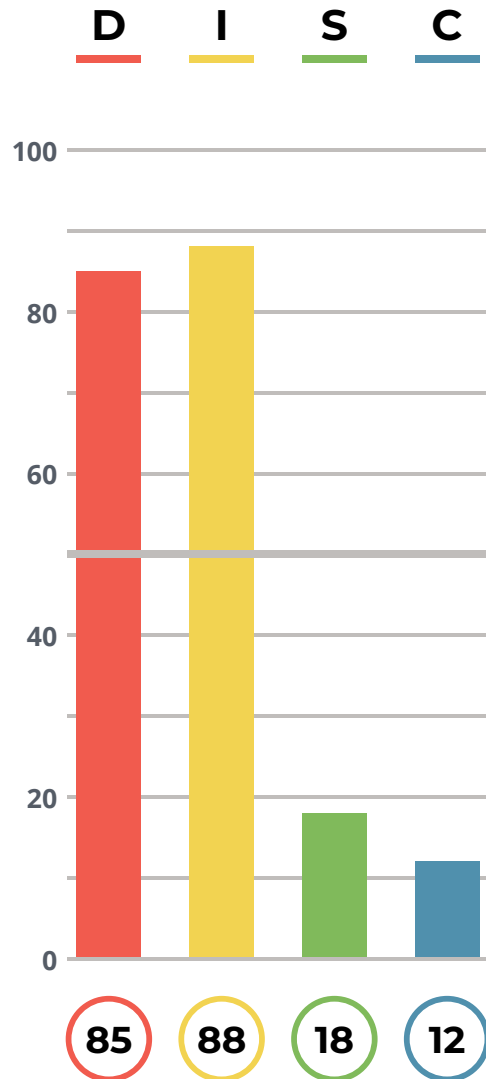
Grafiek I

Responsstijl



Grafiek II

Basisstijl



Nederlandse norm 2021 R4

22-6-2023

T: 4:23



In dit deel van de Analyse wordt uw gedrag vertaald naar acht TTISI-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 TTISI-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 deze TTISI Analyse, 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.

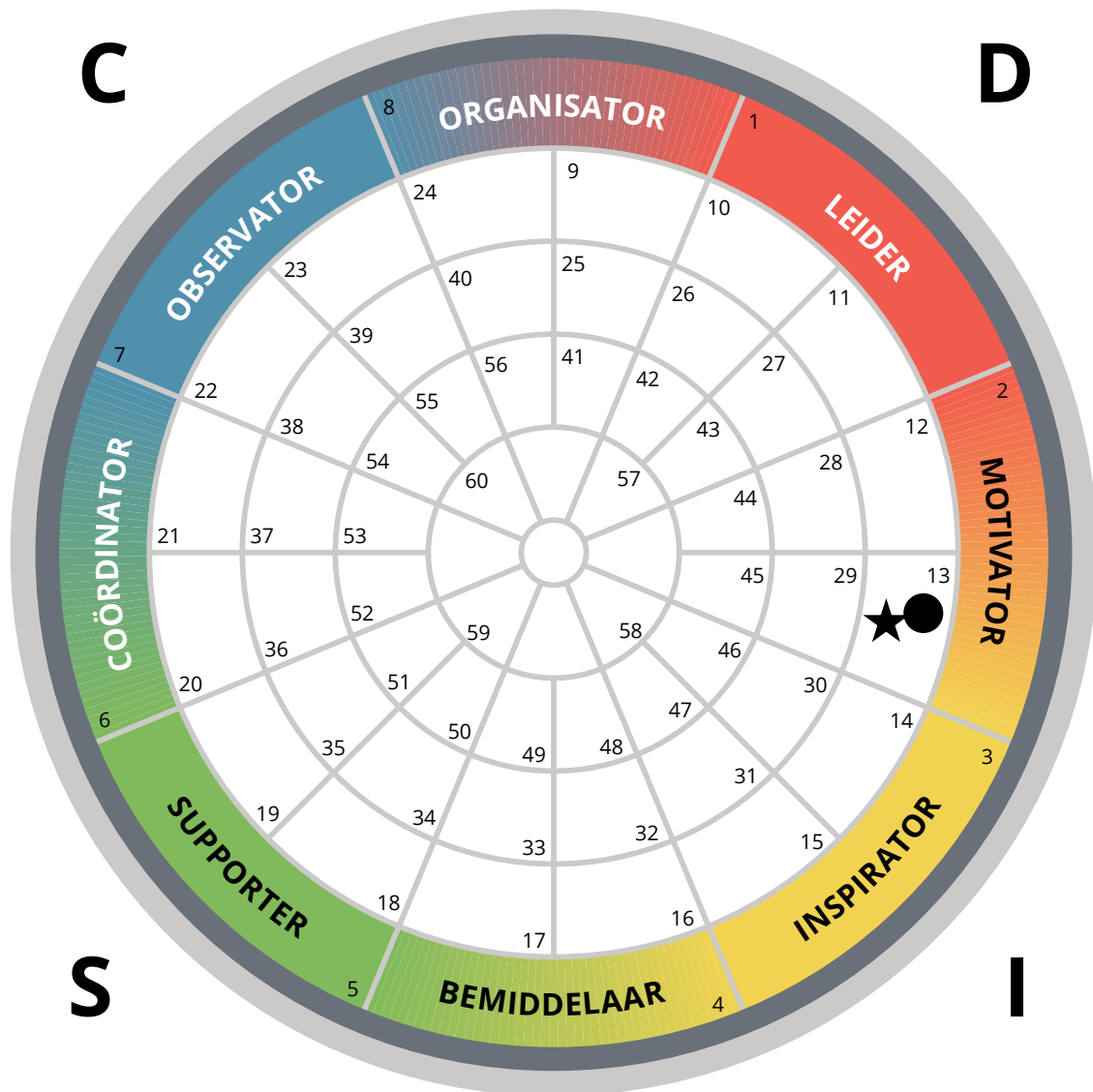
Gebruikt u het wiel vooral voor uzelf dan is het interessant om te kijken hoe ver uw natuurlijke gedrag en uw responsgedrag uit elkaar liggen. Grote verschillen in typen tussen basis en respons geven u een visuele indicatie van de 'spagaat' waarin u zich gedragstechnisch bevindt.

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 gedragstijl 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.



Sally Sample

22-6-2023



Responsstijl: ★ (13) INSPIRERENDE MOTIVATOR

Basisstijl: ● (13) INSPIRERENDE MOTIVATOR

Nederlandse norm 2021 R4

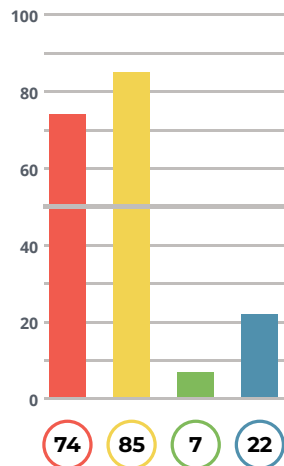
T: 4:23

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

Grafiek I

Responsstijl

D I S C

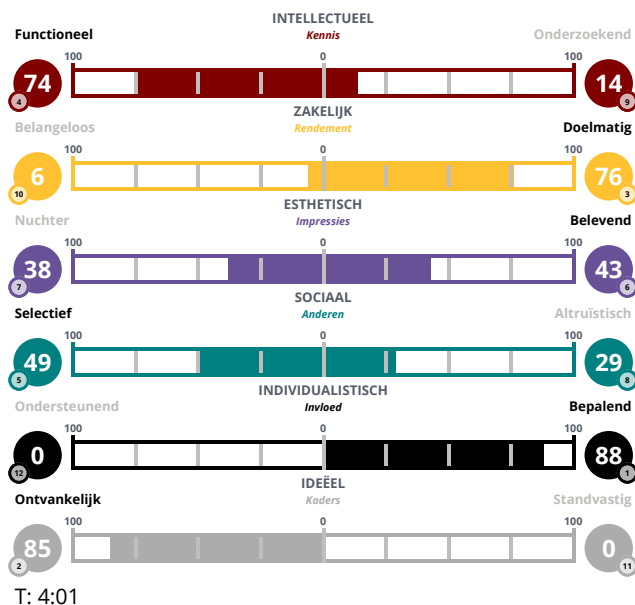
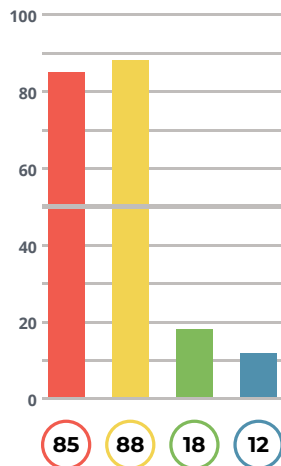


T: 4:23

Grafiek II

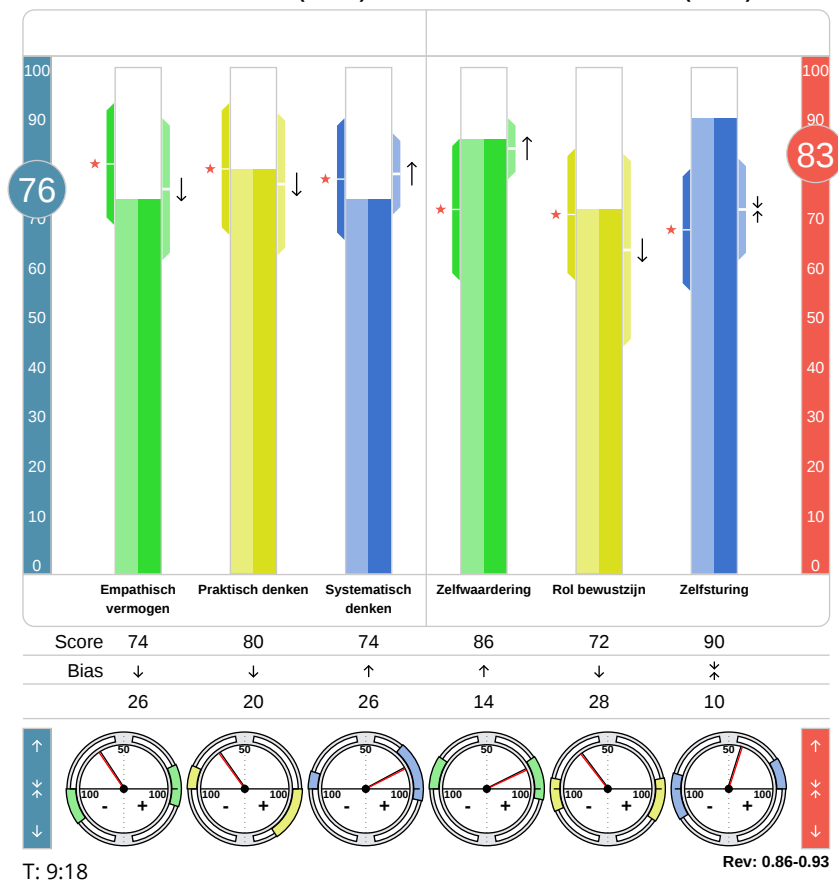
Basisstijl

D I S C



EXTERNE FACTOREN (Deel 1)

INTERNE FACTOREN (Deel 2)



T: 9:18

22-6-2023

Sally Sample