TTI SUCCESS INSIGHTS®

TriMetrix® EQ

Management-Staff

Sammy Sample

24-6-2026

© TTI Success Insights LTD.

Inhoudsopgave

Introductie 4
Inleiding - *Gedrag* 5
Algemene Kenmerken 6
Waarde voor de Organisatie 8
Checklist Communicatie 9
Checklist Communicatie - *Vervolg* 10
Communicatietips 11
Percepties - *Bekijk Uzelf Door de Bril van de Ander* 12
De Laagste DISC Factor Telt Mee 13
Omschrijvingen 14
Basis- en Responsstijl 15
Responsstijl 17
Tijdverspillers 18
Aandachtspunten voor Ontwikkeling 22
Gedragsvoorkeuren 23
Stijlanalyse Grafieken 25
Het Success Insights® Wiel 26
Meer Inzicht In Wat Ons Drijft 28
Algemene Kenmerken 29
Kwaliteiten en Valkuilen 31
Energiebronnen en Stressbronnen 32
Driving Forces: Top 4 33
Driving Forces: Situationeel 34
Driving Forces: Onverschillig 35
Bewustwording 36
Driving Forces Grafiek 37
Driving Forces Wiel 38
Omschrijvingen Wiel 39
Introductie - *De Combinatie van Gedrag en Driving Forces* 40
Kwaliteiten van deze Combinatie 41
Mogelijke Conflicten en Valkuilen 42
Ideale Werkomgeving 43
Sleutels tot Motivatie 44
Sleutels tot Effectief Management 45

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Inhoudsopgave

Vervolg

Introductie - *TTI Success Insights Emotional Quotient™* 46
Introductie - *Het Emotionele Intelligentie Model* 47
Algemene Kenmerken - *Dimensie Zelf* 48
Algemene Kenmerken - *Dimensie Anderen* 49
EQ Grafiek - *De Vijf Domeinen van Emotionele Intelligentie* 50
EQ Snapshot - *Thema's & Patronen Onderzoeken* 51
Zelfbewustzijn 52
Zelfregulatie 53
Motivatie 54
Sociaal Bewustzijn 55
Sociale Regulatie 56
EQ Quick Tips 57
Impact op Prestaties - *Ontdek het Dagelijkse Effect* 58
Het EQ Wiel 61
EQ Ontwikkelplan - *Inzicht Omzetten in Actie* 62
Introductie - *Gedrag, 12 Driving Forces en EQ* 63
Gedrag, 12 Driving Forces en EQ 64
TriGraph 66

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Introductie

De TriMetrix® EQ Analyse is ontworpen om u op een toegankelijke manier inzicht te geven in uw unieke talenten. We onderscheiden drie specifieke domeinen van persoonlijkheid die alle drie invloed hebben op uw talent en vaardigheden: uw Gedragsstijl, uw Driving Forces, en uw Emotionele Intelligentie. Begrip van kwaliteiten en mogelijke valkuilen op alle drie deze domeinen draagt bij aan persoonlijke en professionele groei: zelfinzicht leidt tot zelfontplooiing.

In deze Analyse gaat u de diepte in aan de hand van vijf secties:

Gedrag

Dit deel van de Analyse is bedoeld om u inzicht te verschaffen in uw eigen gedragsstijl én die van anderen. Wie op een effectieve en wederzijds bevredigende manier met anderen kan omgaan, vergroot de kans op succes en voldoening in werk- en privéleven aanzienlijk. Maar een goed begrip van anderen, begint met een goed begrip van onszelf.

Driving Forces

Dit deel van de rapportage verschaft informatie over wat u werkelijk beweegt en aanzet tot actie: waarom doet u wat u doet? Kennis, inzicht, en coaching op dit gebied kan een enorme impact hebben op hoe u uw leven waardeert. U leert begrijpen vanuit welke motivatie u bepaalde keuzes maakt en handelingen pleegt. Bovendien krijgt u verhelderend inzicht in eventuele conflicten waar u, soms al jaren, tegenaan loopt.

Combinatie Gedrag en Driving Forces

Dit deel van de rapportage helpt u begrijpen welke impact uw gedragsstijl (hoe u dingen doet) en uw Driving Forces (waarom u dingen doet) op elkaar hebben. Zodra u het onderlinge effect van beide domeinen op elkaar begrijpt, zult u nog beter in staat zijn om uw unieke kwaliteiten maximaal te benutten in de werkomgeving.

Emotionele Intelligentie

Dit deel van de Analyse geeft inzicht in uw emotionele intelligentie. Emotionele intelligentie draait om de vaardigheid uw eigen emoties en die van anderen, te herkennen. En om het vermogen om constructief en effectief met die emoties om te gaan. Uw omgang met emoties in emotioneel geladen situaties heeft immers een grote impact op uw handelingen en beslissingen. Er wordt stil gestaan bij de volgende deeldomeinen binnen EQ: Zelfbewustzijn, Zelfregulatie, Sociaal Bewustzijn, Sociale Regulatie en Motivatie.

Combinatie Gedrag, Driving Forces en EQ

Dit deel van de Analyse geeft aan de hand van korte combinatieschetsen inzicht in de wisselwerking tussen uw hoogste DISC stijl en ieder van de vijf EQ domeinen. Ook uw Driving Forces komen, in algemene zin, aan bod.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Inleiding

Gedrag

Gedrag is één van de bouwstenen van uw totale persoonlijkheid. Andere bouwstenen van uw persoonlijkheid zijn bijvoorbeeld uw drijfveren, talenten, EQ en IQ. Deze TTISI Analyse van Gedrag is dus geen complete beschrijving van uw persoonlijkheid, maar geeft inzicht in uw gedragsvoorkeuren.

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

In deze TTISI Analyse meten we normaal menselijk gedrag (hoe u doet, hoe u communiceert) op vier factoren, namelijk:

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

De combinatie van uw scores op deze vier factoren geven uw unieke gedragsstijl weer. Inzicht in uw gedragsstijl vormt het startpunt voor effectieve(re) communicatie. Wie de eigen kwaliteiten kent en zich tegelijkertijd bewust is van zijn valkuilen, kan makkelijker inspelen en reageren op de eisen van de omgeving. De Analyses van TTI Success Insights zijn zeer herkenbaar, want gebaseerd op de antwoorden die u zelf heeft gegeven. Toch kan het voorkomen dat u in deze uitgebreide rapportage een stelling tegenkomt waarin u wat minder van uw gedragsstijl herkent. Vraag, voordat u de stelling verwerpt, eens naar het perspectief van uw collega's. In de Analyse gebruiken we voor het grootste gedeelte de 3e persoon als we het over u hebben. Dit maakt het makkelijker om de inhoud ervan te delen met uw team, collega's of naasten.

Alle mensen laten alle vier de gedragsfactoren zien in verschillende mate van intensiteit.
- William M. Marston

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

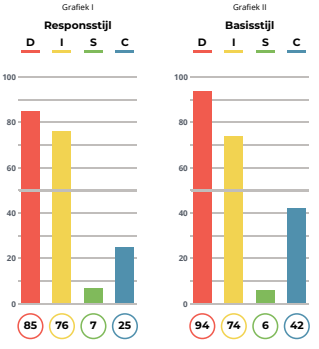
Algemene Kenmerken

Dit hoofdstuk beschrijft een aantal Algemene Kenmerken van de Basisstijl die Sammy inzet in een werkomgeving. Ze brengen in beeld wat haar kwaliteiten zijn als zij zichzelf kan zijn. Lees het hoofdstuk samen met Sammy door om een goed beeld te krijgen van dit natuurlijke gedrag. En wat het zegt over de manier van werken die Sammy prettig vindt.

Sammy is sterk doelgericht en gelooft in het mobiliseren van de hulp van anderen om die doelen te bereiken. Zij verzamelt mensen om zich heen met aanvullende kwaliteiten. Zij zoekt haar eigen oplossingen voor problemen, waarbij haar onafhankelijke natuur naar boven komt. Zij is vaak teleurgesteld wanneer zij samenwerkt met anderen die haar gevoel voor urgentie niet delen. Veel mensen zien haar als een zelfstarter, toegewijd aan het behalen van resultaten. Sammy moet leren zichzelf rust te gunnen. Zij is geneigd te veel energie te stoppen in zelfbeheersing en het beheersen van anderen. Zij is doelgeoriënteerd en wordt gedreven door resultaat. Zij is het teamlid dat anderen op hun taak gericht houdt. Zij heeft inzichten die vaak niet gezien worden door anderen. Sammy's creatieve geest maakt dat zij de grote lijnen ziet. Zij is energiek en optimistisch over de resultaten die zij kan bereiken. De woorden 'kan niet' komen niet in haar woordenboek voor. Sammy heeft een sterk ego en kan door anderen worden gezien als egocentrisch. De meeste mensen zien haar als een durfal. Haar visie is "wie niet waagt, die niet wint".

Sammy houdt ervan snel beslissingen te nemen. Soms raakt zij emotioneel betrokken bij de besluitvorming. Zij zal trachten anderen haar ideeën te verkopen, als zij geconfronteerd wordt met een moeilijke beslissing. Zij zal lange dagen maken om een lastig probleem op te lossen. Nadat het is opgelost kan zij verveeld raken door het routinewerk dat volgt. Sammy is besluitvaardig en vindt het prettig om te werken voor een besluitvaardige manager. Zij kan stress ervaren wanneer haar manager niet dezelfde kenmerken vertoont. Zij dient zich te realiseren dat zij soms een project van begin tot eind dient te overdenken, voordat zij eraan begint. Zij vindt het makkelijk haar mening met anderen te delen omtrent werkgerelateerde problemen. Zij wil graag beschikken over de autoriteit die past bij haar verantwoordelijkheden.

Sammy kan haar belangstelling verliezen voor wat anderen zeggen als zij afdwalen of om zaken heen draaien. Haar actieve geest holt al vooruit. Zij daagt mensen met een eigen mening uit. Zij kan een gebrek aan geduld tonen in het communiceren met en luisteren naar mensen die langzamer handelen. Haar actieve en creatieve geest kan haar vaardigheid tot effectief communiceren

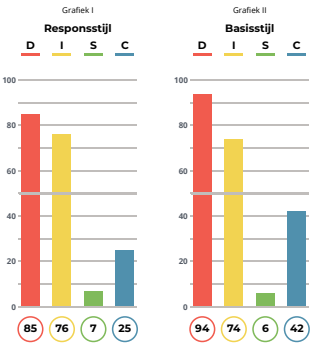


Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Algemene Kenmerken

Vervolg

hinderen. Zij presenteert de informatie soms op een manier die niet makkelijk toegankelijk is voor anderen. Sammy heeft de neiging intolerant te zijn tegenover mensen die zij vaag vindt of die volgens haar te traag denken. Zij maskeert af en toe haar gevoelens met vriendelijke woorden. Onder druk komen haar ware gevoelens boven. Zij houdt van mensen die hun zaak effectief bepleiten. Wanneer zij dat doen kan zij sneller oordelen of beslissen. Zij moet meer geduld tonen en vaker vragen stellen om vast te stellen of anderen haar begrijpen.

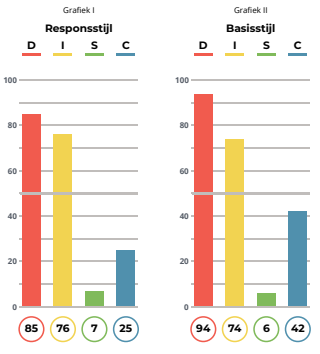


Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Waarde voor de Organisatie

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

1. Is veranderingsgericht; zoekt naar snellere en betere methodes.
2. Is innovatief.
3. Is inventief in het oplossen van problemen.
4. Is in staat het tempo snel en vaak te veranderen.
5. Kijkt vooruit en is toekomstgericht.
6. Geeft zichzelf en anderen een doel om naar toe te werken.
7. Is zich bewust van deadlines.



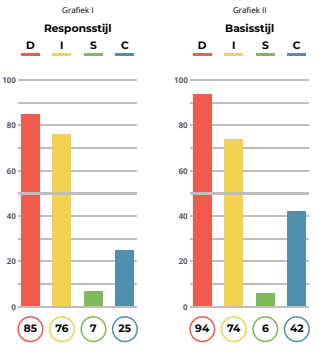
Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Checklist Communicatie

Als mensen zijn we gevoelig voor de manier waarop we benaderd worden door anderen. En we weten heel goed wat we prettig vinden in de communicatie. Op deze pagina staan een aantal tips die u kunt gebruiken in uw communicatie met Sammy. Veel van deze tips zullen heel herkenbaar voor haar zijn. Kies samen met Sammy drie of vier stellingen uit die erg belangrijk voor haar zijn. Gebruik ze zelf en deel ze met anderen die veel met Sammy communiceren en samenwerken.

Manieren om te communiceren.

1. Maak duidelijke afspraken met haar over follow-up en voortgang.
2. Zet projectafspraken op papier en hang er een deadline aan.
3. Stel u losjes en informeel op; laat ruimte voor spontaniteit.
4. Presenteer de feiten in een logische volgorde: plan uw presentatie op een efficiënte manier.
5. Ondersteun en handhaaf een omgeving waarin zij efficiënt kan zijn.
6. Controleer of de boodschap is overgekomen.
7. Kijk naar haar lichaamstaal; wees alert op tekenen van ongeduld of afkeuring.
8. Zorg dat u niet wordt gestoord tijdens het gesprek om de concentratie te bevorderen.
9. Blijf zakelijk; laat haar besluiten of zij een algemeen gesprek wil voeren.
10. Wees goed voorbereid, zet alle wensen, doelstellingen en ondersteunende informatie voor haar op een rij.
11. Wees duidelijk, kernachtig, kort en dwaal niet af.



Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

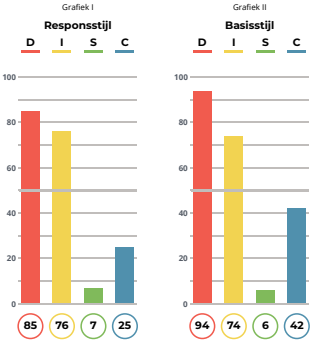
Checklist Communicatie

Vervolg

Dit hoofdstuk van TTISI Gedrag geeft puntsgewijs aan wat u beter NIET kunt doen wanneer u met Sammy communiceert. Bespreek met Sammy welke vormen van communicatie kunnen leiden tot irritatie, frustratie en verminderde prestaties. Door dit met elkaar te delen kunnen jullie samen een manier van communiceren ontwikkelen die prettig is voor allebei.

Dit kunt u beter niet doen:

1. Dingen vergeten of verliezen, ongeorganiseerd of rommelig zijn, verward zijn of haar aandacht van de zaken afleiden.
2. Een vaderlijke benadering gebruiken.
3. Haar proberen te overtuigen met argumenten in de 'persoonlijke' sfeer.
4. Retorische of zinloze vragen stellen.
5. Zeuren of haar tijd verdoen.
6. Aannemen dat zij heeft gehoord wat u heeft gezegd.
7. Aanwijzingen geven.
8. Haar van onderwerp laten veranderen voordat u gezegd heeft wat u wilde zeggen.
9. Overbodige informatie geven.
10. Verstoord raken door haar vrijpostigheid.
11. Vergeten ergens op terug te komen.
12. Overeenstemming benadrukken met "ik sta aan jouw kant".



Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Communicatietips

Op deze standaardpagina staan suggesties die Sammy kunnen helpen om haar communicatie aan te passen aan de behoeften van anderen. Het gaat hier om beschrijvingen van standaardgedragstypen. Voor Sammy kan het nuttig zijn vooral aandacht te besteden aan tips die werken bij mensen met een heel ander type gedrag dan haar eigen gedrag. Door het in de praktijk te proberen zal Sammy ervaren dat ook communiceren met mensen die haar van nature minder liggen, soepeler gaat.

Conformiteit

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.
- ⊘ 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.

Dominantie

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.
- ⊘ 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.

Stabiliteit

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.
- ⊘ 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.

Invloed

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

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Percepties

Bekijk Uzelf Door de Bril van de Ander

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



Doorgaans zult u zichzelf beschouwen als:

- ✔ Pionier
- ✔ Assertief
- ✔ Competitief
- ✔ Zelfverzekerd
- ✔ Positief
- ✔ Winnaar



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

- ✔ Veeleisend
- ✔ Onrustig
- ✔ Egocentrisch
- ✔ Agressief



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

- ✔ Kwetsend
- ✔ Overheersend
- ✔ Eigenmachtig
- ✔ Eigenwijs

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

De Laagste DISC Factor Telt Mee

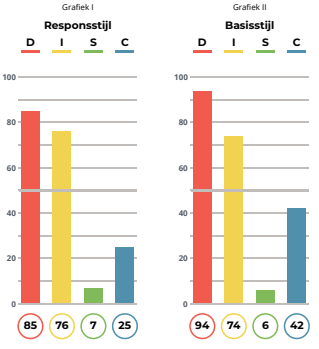
Een lage DISC score is net zo veelzeggend als een hoge score en vertelt onder andere iets over situaties, taken of omgevingen die spanningen bij ons kunnen oproepen. Op basis van het onderzoek dat door TTISI is gedaan geven we in dit deel van de TTISI Analyse tips en adviezen over hoe Sammy, rekening houdend met haar laagste DISC Factor, een omgeving kan creëren waarin zij nog effectiever kan zijn en haar 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.

- Uw vermogen om meerdere balletjes tegelijk in de lucht te houden is uw grote kracht; een omgeving waarin initiatief en snel schakelen worden gewaardeerd past u beter dan een waarin afronden en follow up centraal staat.
- Probeer, waar mogelijk, regelmatig nieuwe taken of projecten naar u toe trekken; meld u binnen het team juist voor klussen die anderen misschien uit de weg gaan vanwege het nieuwe karakter.
- Beperk uw aandeel in situaties waarin het belangrijk is om kalmte, rust en begrip uit te stralen, bijvoorbeeld omdat mensen emotioneel of van streek zijn.

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 S prominent aanwezig is als hogere factor. Door vooral uzelf te blijven.

- Accepteer en respecteer de behoefte aan rust, regelmaat en routine van anderen.
- Leg uw toegevoegde waarde uit: u bent de persoon die de vaart en het tempo in projecten houdt en makkelijk kan loslaten wat niet meer werkt!
- Maak tijd, ruimte en concentratie vrij in situaties waarin u actief moet luisteren naar anderen; let op uw lichaamstaal, want u kunt tekenen van ongeduld uitstralen.



Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Omschrijvingen

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

Sturend	Inspirerend	Ontspannen	Nauwkeurig
Ambitieus	Charismatisch	Reactief	Voorzichtig
Baanbrekend	Enthousiast	Geduldig	Precies
Wilskrachtig	Overredend	Aanhankelijk	Systematisch
Vastbesloten	Overtuigend	Betrouwbaar	Accuraat
Competitief	Zelfverzekerd	Consistent	Onpartijdig
Gedecideerd	Optimistisch	Kalm	Objectief
Ondernemend	Openhartig	Stabiel	Diplomatiek
Dominantie	**Invloed**	**Stabiliteit**	**Conformiteit**
Nadenkend	Bedachtzaam	Veranderlijk	Vasthoudend
Coöperatief	Feitelijk	Actief	Onafhankelijk
Aarzelend	Berekenend	Rusteloos	Eigenwijs
Omzichtig	Sceptisch	Ongeduldig	Onverzettelijk
Meegaand	Logisch	Spontaan	Onsystematisch
Bescheiden	Stil	Gretig	Ongeremd
Vreedzaam	Koel	Flexibel	Autonoom
Discreet	Kritisch	Snel	Tegendraads

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Basis- en Responsstijl

Soms kan de omgeving iets vragen wat niet direct overeenkomt met de manier waarop Sammy vanuit haar Basisstijl omgaat met problemen, mensen, tempo en regels. Gebruik dit hoofdstuk om met Sammy te onderzoeken of zij druk ervaart om zich aan de omgeving aan te passen, en of dit stress oplevert.

Problemen & Uitdagingen

Basisstijl

Sammy heeft de neiging problemen en uitdagingen op een veeleisende, gedreven manier te benaderen. Zij is eigenzinnig in haar aanpak en zeer doelgericht. Sammy zal problemen snel aanpakken en houdt van een positie waarin zij autoriteit kan uitoefenen. Zij wordt graag uitgedaagd steeds haar grenzen te verleggen.

Responsstijl

Sammy heeft niet de indruk dat zij haar wijze van probleembenadering en omgang met uitdagingen in haar huidige omgeving moet aanpassen.

Mensen & Contacten

Basisstijl

Sammy is enthousiast over haar vaardigheid anderen te beïnvloeden. Zij prefereert een omgeving waarin zij de kans krijgt met veel verschillende mensen om te gaan. Sammy is goed van vertrouwen en wil ook graag dat anderen haar vertrouwen.

Responsstijl

Sammy ziet geen noodzaak haar wijze van overtuigen te veranderen. Sammy ervaart haar Basisstijl als datgene wat de omgeving nodig heeft.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Basis- en Responsstijl

Tempo & Flexibiliteit

Basisstijl

Sammy is op haar gemak in een snel en vaak veranderende omgeving en zoekt een breed scala aan taken en verantwoordelijkheden. Zelfs in een chaotische omgeving is zij in staat haar evenwicht te bewaren. Zij is geneigd bij de geringste aanleiding veranderingen door te voeren.

Responsstijl

Sammy ziet haar activiteitenniveau als datgene wat de omgeving nodig heeft. Zoals zij overkomt is zij ook, zowel wat betreft activiteiten als consistentie.

Regels & Beperkingen

Basisstijl

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

Responsstijl

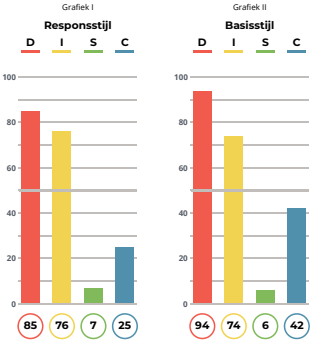
Sammy ervaart de omgeving niet als beperkend. Zij voelt de behoefte te rebelleren tegen te veel beperkingen en kan zelfs pronken met haar onafhankelijkheid.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Responsstijl

Sammy vindt dat haar 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 Sammy te onderzoeken waarom zij dit gedrag toch laat zien.

1. Deadlines halen.
2. Multitasking.
3. Anderen de weg wijzen.
4. De status quo ter discussie stellen.
5. Volhardend zijn bij het oplossen van problemen.
6. Het grote geheel overzien, zonder de details uit het oog te verliezen.
7. Snelle respons geven op crisis en veranderingen, en een sterke drive om direct resultaat te boeken.
8. Kunnen optreden zonder precedent of voorbeeld.
9. Problemen voorblijven.
10. Ondersteuning bij administratie en papierwerk.
11. Een competitieve, assertieve aanpak van problemen voorstaan, in combinatie met het aansturen van mensen.
12. Werken zonder duidelijke kaders, opdrachten of supervisie.
13. Ongewone, onverwachte of nieuwe wegen bewandelen.



Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Tijdverspillers

Dit deel van de Analyse 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.

Problemen met Delegeren

Problemen met delegeren betekent hier dat het lastig is voor u om te discrimineren tussen taken die tijd en aandacht van u vragen, en taken die heel goed door anderen kunnen worden afgehandeld.

Mogelijke Oorzaken:

1. Controledrang
2. Een minder groot vertrouwen in anderen
3. Een beperkt inzicht in of begrip van de kwaliteiten van anderen
4. Angst dat anderen het misschien beter doen dan u het doet
5. Een aarzeling om anderen te overladen met werk

Mogelijke Oplossingen:

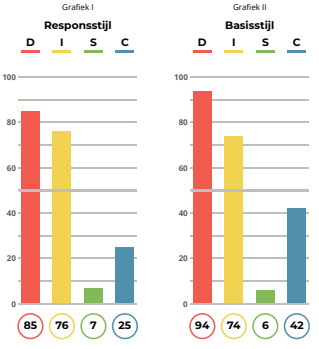
1. Leid anderen op, neem de rol van mentor aan
2. Probeer een team van mensen om u heen te verzamelen waar u op terug kan vallen
3. Geef mensen een kans om u te helpen
4. Bedenk dat de tijd die het u kost om anderen in te werken op routinetaken resulteert in meer tijd voor zaken die voor u prioriteit hebben

Crisis Management

Met crisis management wordt hier bedoeld: een managementstijl waarbij men voortdurend reageert op en zich met name focust op externe, vaak niet of nauwelijks te beïnvloeden, prikkels en kwesties. Zo'n stijl houdt crises eerder in stand dan dat het bijdraagt aan een proactieve bestrijding ervan door er op te anticiperen.

Mogelijke Oorzaken:

1. Een gebrek aan planning
2. De neiging om onrealistische eisen ten aanzien van mensen en taken te stellen, waardoor de 'adrenaline' permanent blijft gieren en de crisissfeer in stand wordt gehouden
3. Een neiging om altijd en overal te zoeken naar problemen of uitdagingen om op te lossen



Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Tijdverspillers

Vervolg

Mogelijke Oplossingen:

1. Zorg voor een goed operationeel plan
2. Kies een aantal sleutelfiguren in het team om specifieke problemen aan te pakken
3. Laat u adviseren over die sleutelpersonen
4. Delegeer verantwoordelijkheid en autoriteit, als uw rol dat toelaat

Geen Plannen op Schrift Stellen

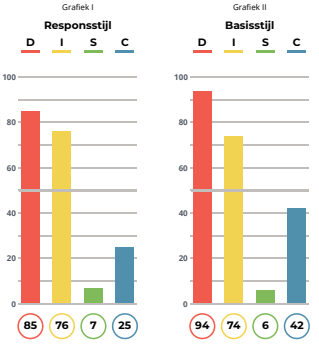
Een plan in de context hier kan een zakelijk plan zijn waarin missie, doelen, doelstellingen, taken, budget en middelen zijn uitgewerkt. Maar het kan ook eenvoudiger: een plan van aanpak, of een heldere prioriteitenlijst, bij voorkeur daaraan gekoppeld, een dagelijkse actielijst.

Mogelijke Oorzaken:

1. De neiging om altijd de actie op te zoeken, dingen meteen te gaan doen
2. Prioriteiten die steeds veranderen (soms opgelegd door anderen, vaak door uzelf)
3. De gedachte dat u in het verleden ook succes had zonder plan op papier
4. De behoefte om te zien hoe zaken lopen, zonder u vast te hoeven leggen in een agenda

Mogelijke Oplossingen:

1. Schrijf eens voor uzelf op wat uw persoonlijke waarden zijn en de waarden die u in uw rol belangrijk vindt. Deel ze in naar prioriteit.
2. Zet de volgende stap door een lange termijn plan op papier uit te werken dat bijdraagt aan die waarden
3. Onthoud dat u met duidelijke prioriteiten in uw achterhoofd veel minder 'geleefd wordt' en u veranderingen in uw leven en uw rol veel beter kunt sturen



Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Tijdverspillers

Vervolg

Brandjes Blussen

Met brandjes blussen wordt hier bedoeld: je weg laten rukken van taken die prioriteit genieten om vragen te beantwoorden, zaken te delegeren, of problemen op te lossen die best even kunnen wachten. Het betreft ad hoc kwesties die vaak net zo snel zijn opgelost als dat ze zich voordoen.

Mogelijke Oorzaken:

1. De behoefte om de koe bij de horens te vatten, soms zonder over de juiste informatie te beschikken
2. Een minder sterk ontwikkeld vermogen tot delegeren
3. Een gebrek aan kennis van standaardprocedures
4. Een minder sterk ontwikkeld vermogen om prioriteiten te stellen
5. Te weinig gevoel voor maat houden - de zwaarte van de ingezette middelen overstijgt de noodzaak

Mogelijke Oplossingen:

1. Maak een plan
2. Ontwerp standaardprocedures voor routinetaken en veel voorkomende problemen
3. Probeer situaties zoveel mogelijk te managen met de overall doelstellingen op uw netvlies

Willekeurig Beslissen

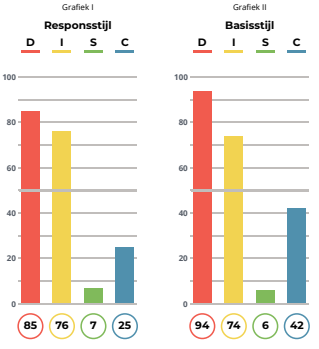
Met willekeurig beslissen bedoelen we hier te snel beslissingen nemen zonder de benodigde informatie te verzamelen.

Mogelijke Oorzaken:

1. Ongeduld is sterker dan de noodzaak om op aanvullende informatie te wachten
2. De neiging om te veel te doen
3. Een gebrek aan planning
4. Geen duidelijke of specifieke doelen

Mogelijke Oplossingen:

1. Ga eens praten met mensen die u bewondert om hun vermogen om weloverwogen te beslissen
2. Bepaal vantevoren op welke criteria u een beslissing gaat nemen

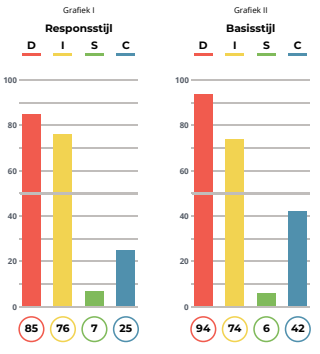


Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Tijdverspillers

Vervolg

3. Kijk welke problemen u onder kunt brengen in gestandaardiseerde operationele of alternatieve procedures



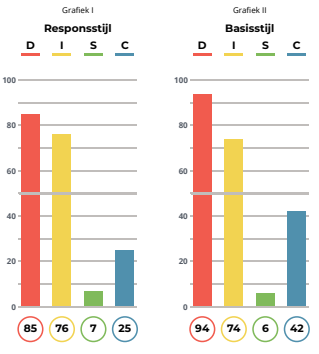
Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Aandachtspunten voor Ontwikkeling

Elk voordeel heeft een nadeel. Onze kwaliteiten kunnen onder druk, of in situaties die om een andere aanpak vragen, omslaan in minpunten. Het zijn gedragsvalkuilen waar we allemaal weleens in stappen. Als we inzicht hebben in onze valkuilen kunnen we ze beter omzeilen. Hieronder staan mogelijke keerzijden van Sammy's gedragsstijl. In algemene zin, dus niet alleen in een functie. Selecteer samen met Sammy twee of drie valkuilen die haar functioneren negatief kunnen beïnvloeden. Deze kunnen het uitgangspunt vormen voor Sammy's persoonlijke actieplan.

Sammy heeft de neiging om:

1. Problemen te krijgen met delegeren; kan niet wachten en doet het daarom zelf.
2. Impulsief te zijn en veranderingen te zoeken om het veranderen; kan dagelijks de prioriteiten veranderen.
3. Zich moeilijk te schikken in een team, tenzij zij gezien wordt als de leider.
4. Zich zo te concentreren op het grote geheel dat zij de details over het hoofd ziet.
5. Niet af te ronden wat zij begint, omdat zij er steeds weer een nieuwe opdracht of uitdaging bijpakt.
6. Van nature 'explosief' te zijn en weinig geduld te hebben om te onderhandelen.
7. Zijdelings opmerkingen te maken die door anderen ervaren worden als kwetsend en persoonlijk.
8. Steeds opnieuw te beginnen en van strategie te veranderen, wanneer het haar uitkomt.

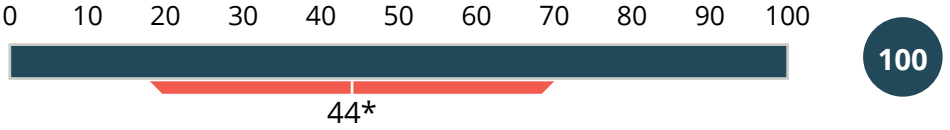


Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Gedragsvoorkeuren

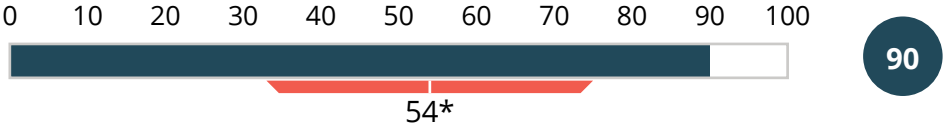
In deze grafiek is Sammy's Basisstijl vertaald naar een aantal specifieke gedragsvoorkeuren. De grafiek helpt Sammy te bepalen wat zij makkelijk laat zien, en waar zij meer moeite voor moet doen.

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



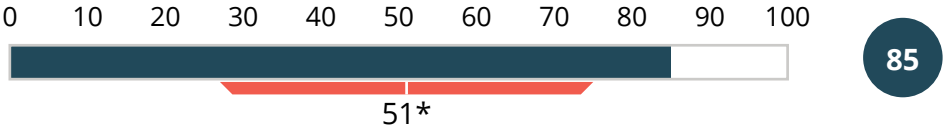
100

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



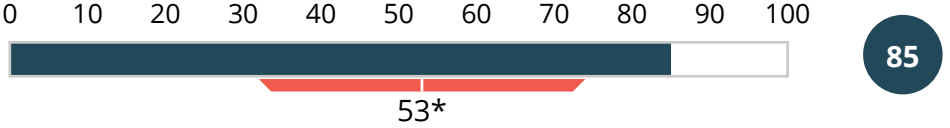
90

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



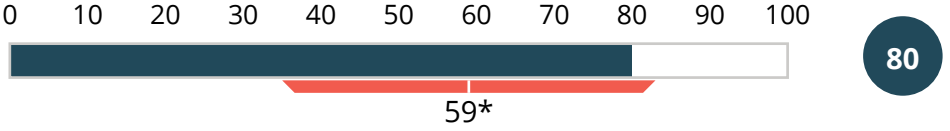
85

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



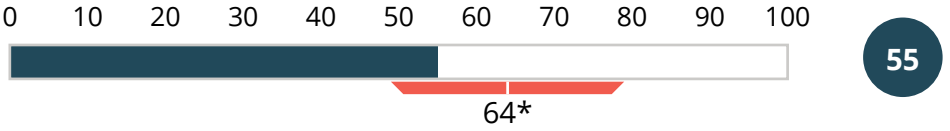
85

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

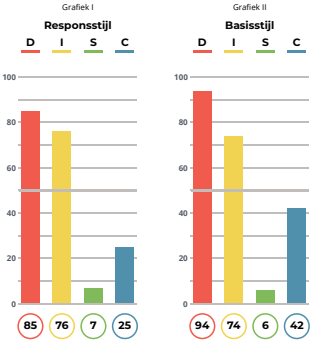


80

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



55

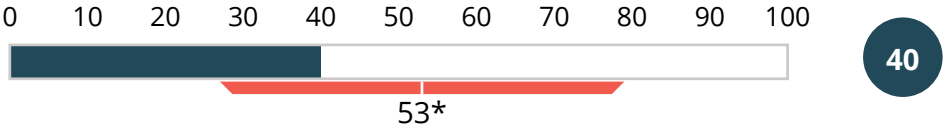


*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

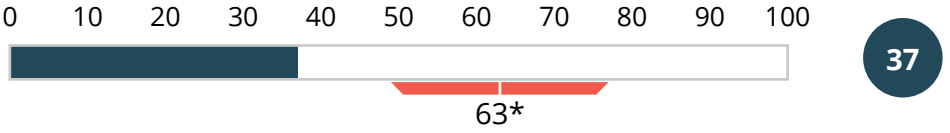
Gedragsvoorkeuren

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



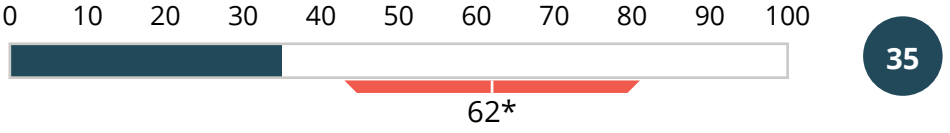
40

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



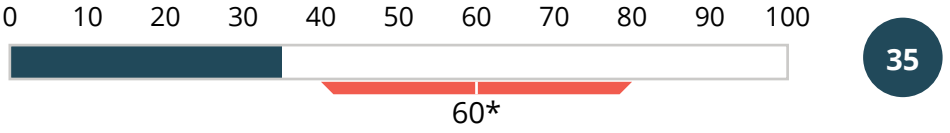
37

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



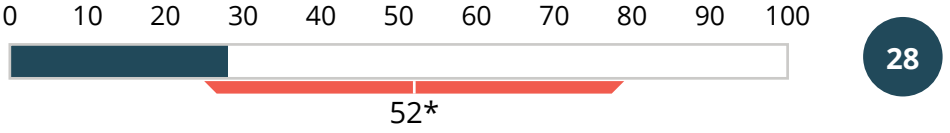
35

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



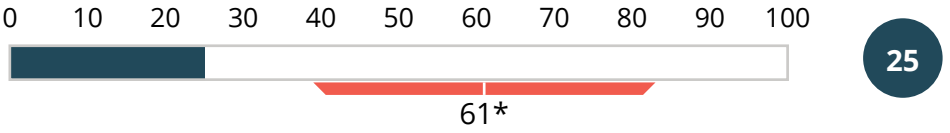
35

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

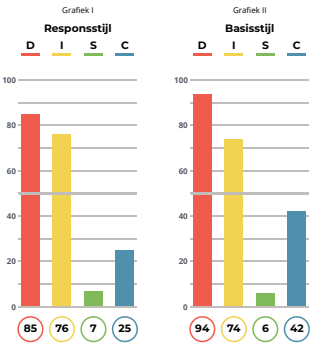


28

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



25



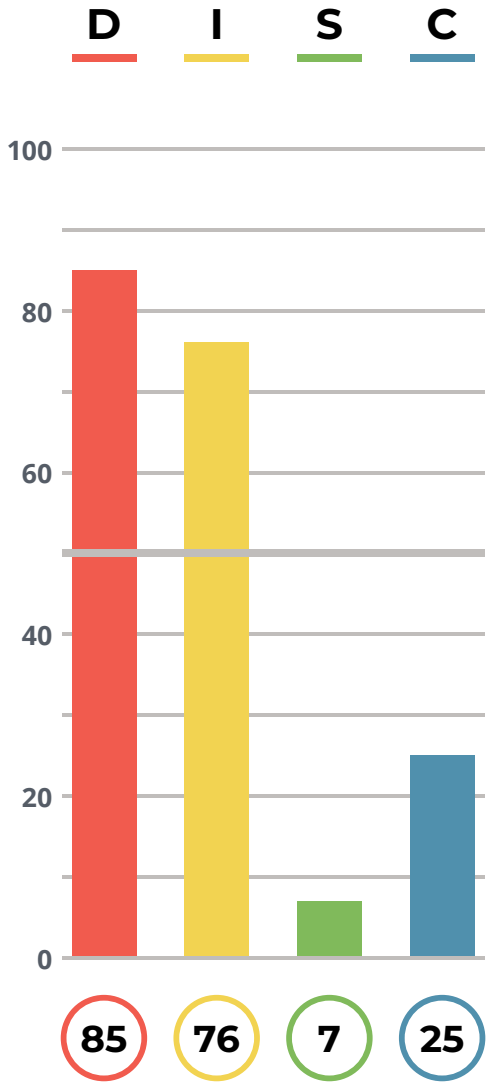
SIA: 85-76-07-25 (12) SIN: 94-74-06-42 (11)
*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Stijlanalyse Grafieken

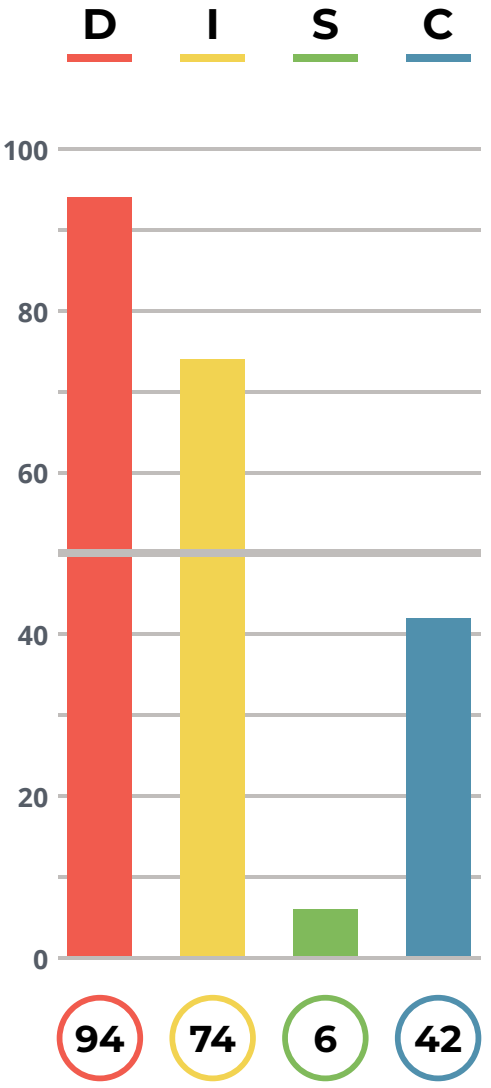
Grafiek I

Responsstijl



Grafiek II

Basisstijl



Nederlandse norm 2021 R4
24-6-2026
T: 2:58

Sammy Sample

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Het Success Insights® Wiel

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 dichter u bij het hart van het wiel gepositioneerd bent, hoe makkelijker u met de tegenoverliggende typen kunt omgaan. Hoe meer u aan de buitenrand gepositioneerd bent, hoe eenduidiger u bent in uw gedragsvoorkeuren.

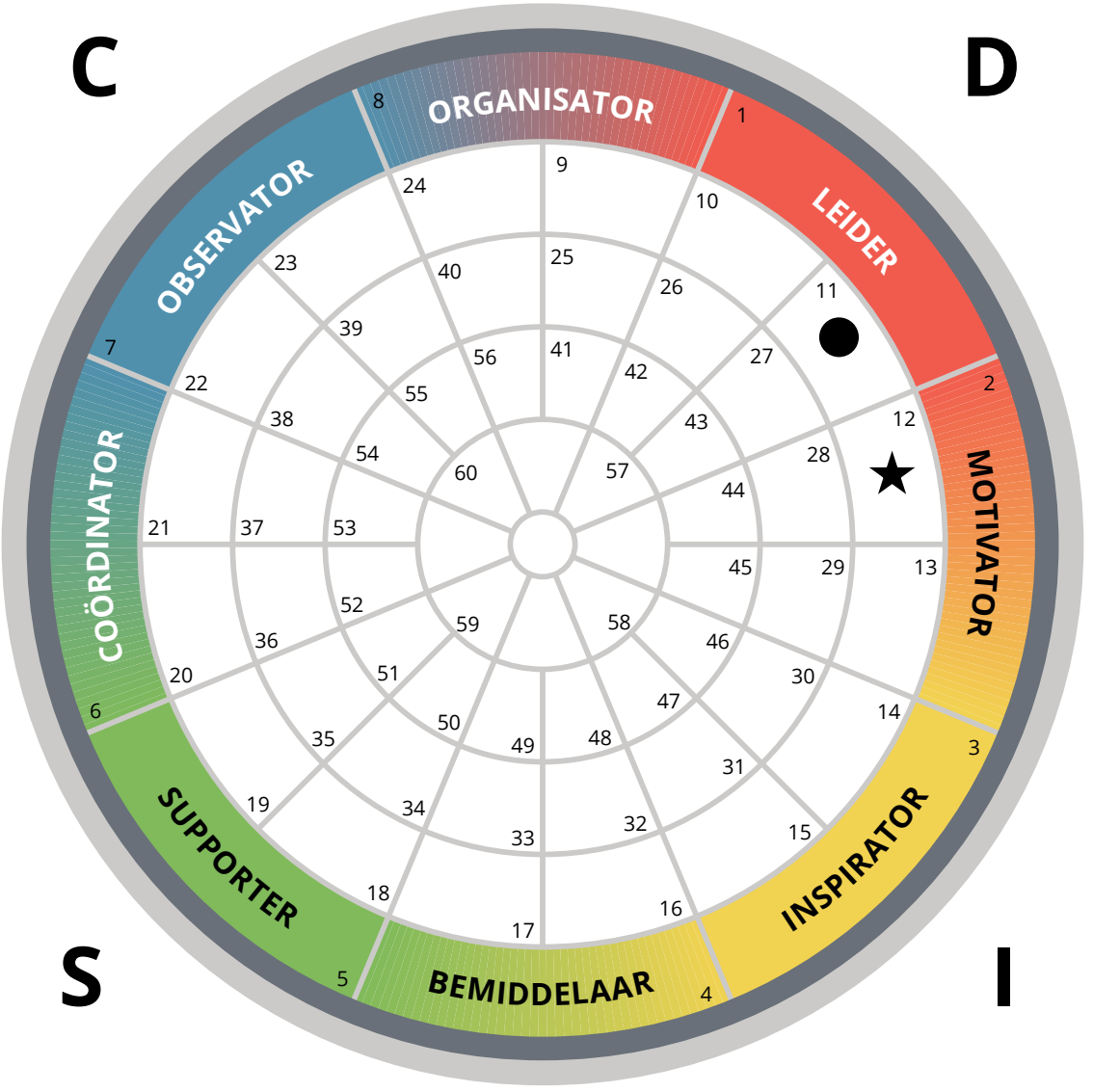
Gebruikt u het wiel vooral voor uzelf dan is het interessant om te kijken hoe ver uw natuurlijke gedrag en uw responsgedrag uit elkaar liggen. Grote verschillen in typen tussen basis en respons geven u een visuele indicatie van de 'spagaat' waarin u zich gedragstechnisch bevindt.

Tot slot nog een woord over de typenbenamingen. Zie ze als aanduidingen die nodig zijn om een type te kunnen plaatsen, niet als een kwalificatie. Een voorbeeld: het type Leider vertelt u alleen dat in de bijbehorende gedragsstijl de neiging tot sturen ligt opgesloten. Het label zegt dus niets over de kwaliteit van leiderschap, het niveau waarop iemand functioneert of de functie die iemand uitoefent. Er zijn Supporters die grote organisaties aansturen en Leiders die administratieve ondersteuning bieden.

Copyright © 1992-2026. TTI Success Insights LTD.

Het Success Insights® Wiel

Sammy Sample
24-6-2026



Responsstijl: ★ (12) RICHTINGGEVENDE MOTIVATOR
Basisstijl: ● (11) MOTIVERENDE LEIDER

Nederlandse norm 2021 R4

T: 2:58

Copyright © 1992-2026. TTI Success Insights LTD.

Meer Inzicht In Wat Ons Drijft

De vraag waardoor wij mensen, los van basaal humane en biologische behoeften, werkelijk gemotiveerd worden, vormde voor de Duitse filosoof en psycholoog Eduard Spranger het uitgangspunt voor zijn classificatie van drijfveren. Hij definieerde zes attituden die de basis vormden voor de zes Drijfveren van TTI Success Insights: Intellectueel, Zakelijk, Esthetisch, Sociaal, Individualistisch en Ideëel.

Intussen heeft de tijd niet stilgestaan en dienen zich nieuwe inzichten aan. Zo heeft TTI Success Insights door onderzoek aangetoond dat vermijding, net als aantrekkingskracht, een sterke impact kan hebben op onze keuzes en acties. Vanuit deze wetenschap is zij opnieuw naar de zes Drijfveren van Spranger gaan kijken. Iedere Drijfveer is door TTI Success Insights vertaald naar een Spectrum waarvan de beide uitersten beschreven worden. Ter illustratie, de Intellectuele Drijfveer. Wat beweegt ons als we veel waarde hechten aan het ratio en kennis? Versus wat beweegt ons als we meer afgaan op gevoel en praktijk? Daarmee onderscheidt TTI Success Insights 12 Driving Forces®, triggers die onze handelingen en beslissingen mede richting geven.

Met deze Analyse kunt u ontdekken welke Driving Forces voor u belangrijk zijn in werk, loopbaan en leven. Wat u werkelijk boeit en in beweging zet. Welke unieke kwaliteiten en gezichtspunten u te bieden heeft die van toegevoegde waarde zijn in uw (werk)omgeving. Dit helpt om voldoening te vinden of te houden in de dingen die u doet.

Besteed vooral aandacht aan uw top 4 Driving Forces. Deze triggers hebben een grote invloed op uw gedachten, handelingen en keuzes. Ze motiveren u op een positieve manier om in actie te komen. Om de dingen te doen die u energie geven. Soms wordt u 'negatief' door ze geprikkeld, bijvoorbeeld als u lang in een situatie of omgeving verkeert die conflicteert met de behoeftes waarmee ze gepaard gaan. Ook uw nummer 5 t/m 8 kunnen, afhankelijk van de situatie, een rol spelen in uw handelen maar veel bescheidener dan uw top 4. Driving Forces nummer 9 t/m 12 laten u, in meer of mindere mate, koud. Soms kunnen ze zelfs afkeer, stress en vermijding veroorzaken als u moet acteren in een rol of omgeving waarin ze een prominente rol spelen.

Lees deze Analyse goed door. Leg haar weg. Reflecteer. Lees haar opnieuw. U zult merken dat de zelfkennis die u opdoet u helpt om:

- te begrijpen welke rol uw Driving Forces spelen in uw leven, uw relaties, uw loopbaan
- uw Driving Forces positief voor u te laten werken in relaties en in uw prestaties in de werkomgeving
- zin en richting te geven aan uw leven, wat kan leiden tot (nog) meer voldoening in leven en loopbaan.

Copyright © 1990-2026. TTI Success Insights LTD.

Algemene Kenmerken

Deze rapportage is tot stand gekomen op basis van uw antwoorden op de vragenlijst. Dit hoofdstuk biedt inzicht in wat u werkelijk beweegt en helpt u te begrijpen waarom u de dingen doet die u doet. Het geeft u, onder andere, de kans te ontdekken waar u energie van krijgt en blij van wordt in werk, loopbaan en leven. Maar ook in wat voor werkcultuur u zich thuis voelt, en welke unieke toevoegde waarde u een organisatie te bieden heeft.

Sammy vindt het belangrijk om goed na te denken over de theoretische kant van een probleem, en om vragen te stellen teneinde te kunnen helpen het probleem op te lossen. Zij geeft niet op en gaat door met onderzoeken en uitzoeken totdat zij alle informatie boven tafel heeft. Zij ziet zichzelf als een intellectueel gedreven persoon, en zal geen kans onbenut laten om nieuwe informatie aan te dragen in het team en de organisatie. Zij voelt zich op haar plek in een chaotische omgeving. Sammy laat zich niet afleiden door schoonheid, vormgeving, beleving van de omgeving om haar heen. Zaken kunnen scheiden om vooruit te kunnen blijven gaan, is belangrijk voor Sammy. Zij is niet bang om haar eigen overtuigingen ter discussie te stellen en zo tot nieuwe inzichten te komen. In veel situaties trekt Sammy liever haar eigen plan. Sammy heeft waarschijnlijk de eigen financiële en materiële wensen, behoeftes en doelen voor zichzelf op een rijtje staan. Zij zal lang en hard werken om ze te verwezenlijken. Zij richt zich op het stroomlijnen van processen ten bate van de efficiëntie. Zij zal een individu, een team of een groep proberen te helpen in tijden van tegenslag. Als een situatie Sammy niet echt raakt of bezighoudt, dan ziet zij weinig reden om controle uit te oefenen.

Sammy hecht veel waarde aan het raadplegen van verschillende actuele bronnen. Sammy heeft veel toegevoegde waarde als er informatie en informatiebronnen moeten worden gekwalificeerd. Zij houdt zich graag bezig met vragen als: waar hebben we werkelijk wat aan? Welke informatie is betrouwbaar? Zij ziet situaties, dingen, kwesties als op zichzelf staand; het grotere geheel of de onderlinge samenhang boeit haar wat minder. Zij kan met een en dezelfde persoon zowel een professionele als een persoonlijke relatie onderhouden; zij weet de verschillende rollen goed te scheiden. Sammy trekt zich niet heel veel aan van tradities, regels of grenzen om een taak te volbrengen. Zij is vaak op zoek naar nieuwe wegen om zo haar mogelijkheden en kansen in de toekomst te vergroten. Het is een sport voor Sammy om vindingrijke oplossingen te vinden die maximaal rendement opleveren. Zij vindt het erg belangrijk om in de toekomst over voldoende financiële middelen te kunnen beschikken. Sammy laat het van de persoon of de situatie afhangen of zij hulp biedt. Zij kan

Copyright © 1990-2026. TTI Success Insights LTD.

Algemene Kenmerken

vrijgevig zijn met haar tijd, onderzoek en middelen als het gegeven sociale of maatschappelijke doel ook haar interesse heeft of eigenbelang dient. Zij zal per situatie beoordelen of zij zich laat gelden of niet. In sommige situaties zal Sammy tot het uiterste gaan om te winnen, of om de uitkomst te bepalen.

Sammy zal in groepsverband soms streven naar het behoud van haar individualiteit. Zij kan haar aandacht op de behoeften van anderen richten, als zij iets gemeenschappelijks deelt met hen. Voor Sammy werkt het motiverend als zij productiviteit ziet toenemen, of als dingen veel efficiënter gaan lopen. Zij zal over het algemeen haar eigen plan bepalen om haar acties te sturen. Voor Sammy weegt functionaliteit en toepasbaarheid zwaarder dan esthetiek of vormgeving. Zij kan persoonlijke issues goed van zich afzetten, om zich op haar professionele productiviteit te kunnen richten. Als zij zich voor een uitdaging geplaatst ziet, zal zij zich eerder richten op het verzamelen van informatie dan dat zij op onderbuikgevoel afgaat. Zij ziet kennis als een graadmeter voor succes.

Copyright © 1990-2026. TTI Success Insights LTD.

Kwaliteiten en Valkuilen

Dit deel geeft inzicht in de kwaliteiten en valkuilen die gepaard kunnen gaan met Sammy's Top 4 Driving Forces. Bedenk dat een te enthousiaste inzet van een kwaliteit door anderen kan worden ervaren als een valkuil.

Potentiële Kwaliteiten

1. Sammy richt zich op de feiten.
2. Zij is altijd op zoek naar nieuwe kennis en naar de laatste informatie.
3. Zij is leer- en nieuwsgierig.
4. Zij komt goed tot haar recht in een chaotische omgeving.
5. Sammy zal complexere situaties opdelen in losse segmenten en per onderdeel bekijken wat er speelt.
6. Zij is meestal op zoek naar nieuwe manieren om terugkerende taken uit te voeren.
7. Zij heeft meestal wel oog voor het verhogen van de efficiency en productiviteit.

Potentiële Valkuilen

1. Sammy hecht waarde aan het ontdekken van dingen en kan daardoor andere prioriteiten vergeten.
2. Zij kan de neiging hebben in de zucht naar kennis praktische zaken over het hoofd te zien.
3. Zij heeft de neiging emotionele of subjectieve overwegingen terzijde te schuiven bij het nemen van beslissingen.
4. Zij kan zo bezig zijn met concrete, tastbare zaken dat zij minder waarneembare zaken zoals de sfeer, de totaalervaring of de onderstroom over het hoofd ziet.
5. Sammy richt zich vooral op het functionele en vergeet daardoor soms aandacht te besteden aan vorm, toon of presentatie.
6. Zij kan geneigd zijn elke stap in een proces of elk onderdeel van een systeem ter discussie te stellen.
7. Zij kan door anderen nog wel eens gezien worden als een workaholic.

Copyright © 1990-2026. TTI Success Insights LTD.

Energiebronnen en Stressbronnen

Dit deel geeft inzicht in wat energie kan geven en wat stress kan veroorzaken, uitgaande van Sammy's Top 4 Driving Forces. Bedenk wel dat een te enthousiaste focus op wat energie geeft, op anderen soms wat overdreven of zelfs overspannen kan overkomen.

Potentiële Energiebronnen

1. Sammy haalt veel energie uit het objectief analyseren en beoordelen van ideeën.
2. Zij wil het liefst haar hele leven blijven leren.
3. Zij geniet echt als zij kansen en ruimte krijgt de eigen kennis te vergroten.
4. Zij waardeert functionaliteit.
5. Sammy wil zich graag bezighouden met concrete, waarneembare materie, zaken en resultaten.
6. Zij vindt het heerlijk om nieuwe dingen uit te proberen.
7. Zij wordt graag beloond op basis van haar prestaties.

Potentiële Stressbronnen

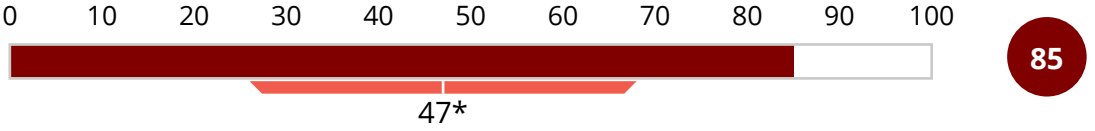
1. Sammy haakt snel af wanneer mensen subjectief of vooral vanuit gevoel reageren op ideeën.
2. Zij raakt gestrest als zij beperkt toegang heeft tot kennis.
3. Zij vindt het niet fijn als zij wordt opgejaagd; zij wil graag de tijd krijgen om zich ergens grondig in te kunnen verdiepen.
4. Balans en evenwicht zeggen Sammy niet veel. Sterker, zij kan zich gaan vervelen in een omgeving waar die begrippen centraal staan.
5. Sammy raakt gefrustreerd als vorm belangrijker wordt dan functionaliteit.
6. Het kost Sammy veel energie als zij zich aan strakke regels moet houden.
7. Zij raakt gestrest als anderen het kosten-baten aspect uit het oog verliezen.

Copyright © 1990-2026. TTI Success Insights LTD.

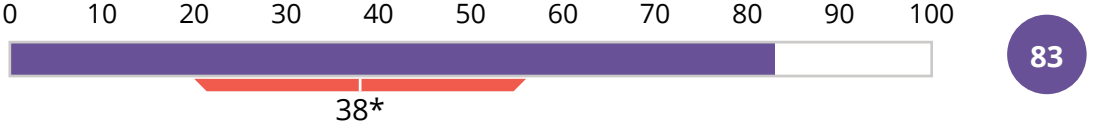
Driving Forces: Top 4

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?

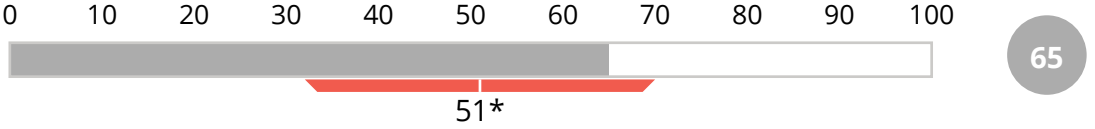
1. Onderzoekend - De gedrevenheid om (nieuwe) kennis te vergaren. Mensen met deze instelling zijn nieuwsgierig naar de feitelijke waarheid, willen zaken zelf onderzoeken, toetsen, bevragen en zijn nooit uitgeleerd.



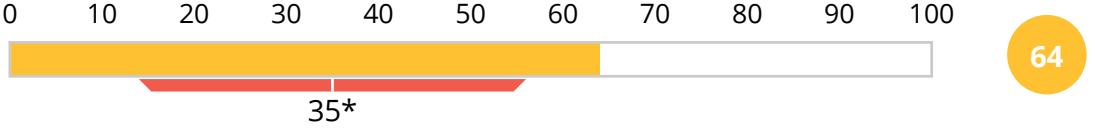
2. Nuchter - De behoefte om de omgeving op basis van functionaliteit en tastbaarheid te beschouwen. Voor mensen met deze instelling weegt wat zij concreet kunnen waarnemen en benoemen, zwaarder dan wat zij eventueel voelen.



3. 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.



4. 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.



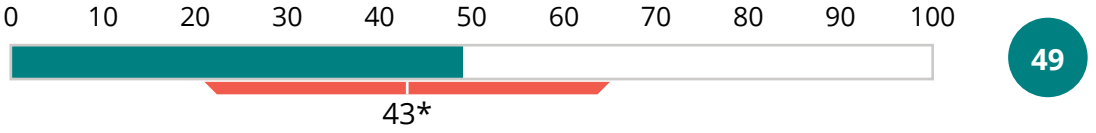
Nederlandse norm 2021

Copyright © 1990-2026. TTI Success Insights LTD.

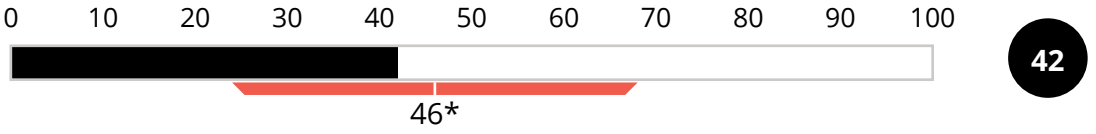
Driving Forces: Situationeel

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.

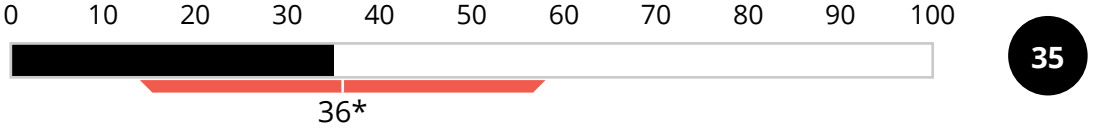
5. Selectief - De behoefte om tijd, middelen en aandacht selectief aan anderen te besteden. Mensen met deze instelling helpen anderen als zij daar zelf het nut van inzien, in relatie tot een gegeven doel, afspraak of vraag.



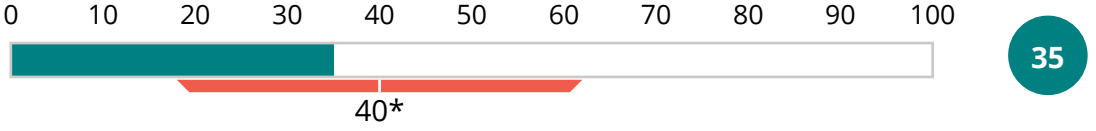
6. Bepalend - De gedrevenheid om je als individu te onderscheiden en zelf de touwtjes in handen te houden. Voor mensen met deze instelling zijn keuzevrijheid, ambitie, invloed en status belangrijke concepten.



7. 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.



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.



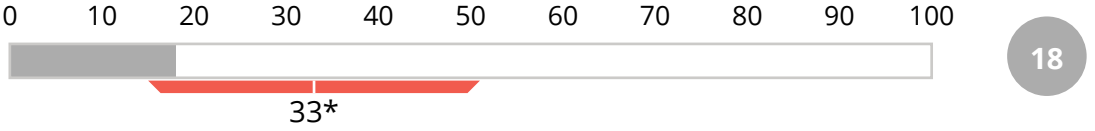
Nederlandse norm 2021

Copyright © 1990-2026. TTI Success Insights LTD.

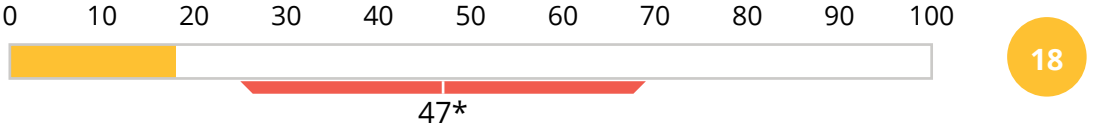
Driving Forces: Onverschillig

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.

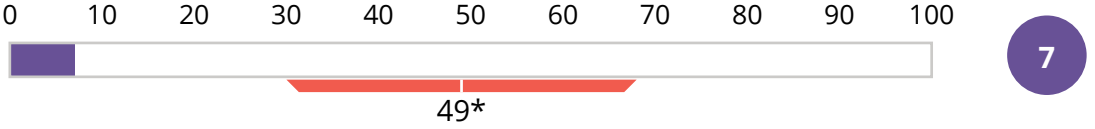
9. Standvastig - De gedrevenheid om een leidraad te volgen die leven en werk inhoud, zin en richting geeft. Mensen met deze instelling vinden het prettig hun handelingen te kunnen toetsen aan regels, principes, uitgangspunten en methoden die hun waarde bewezen hebben.



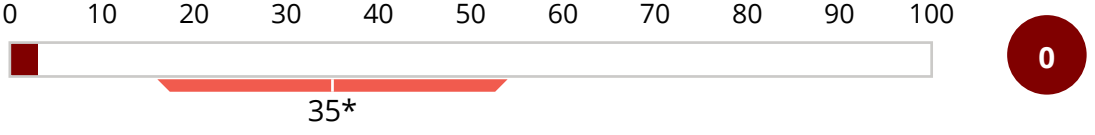
10. Belangeloos - De behoefte om bij te dragen aan een groter doel, zonder dat daar iets tegenover hoeft te staan. Mensen met deze instelling vinden het fijn als hun inspanningen tot iets goeds leiden, zonder daar iets voor terug te verwachten.



11. 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.



12. 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.



Nederlandse norm 2021

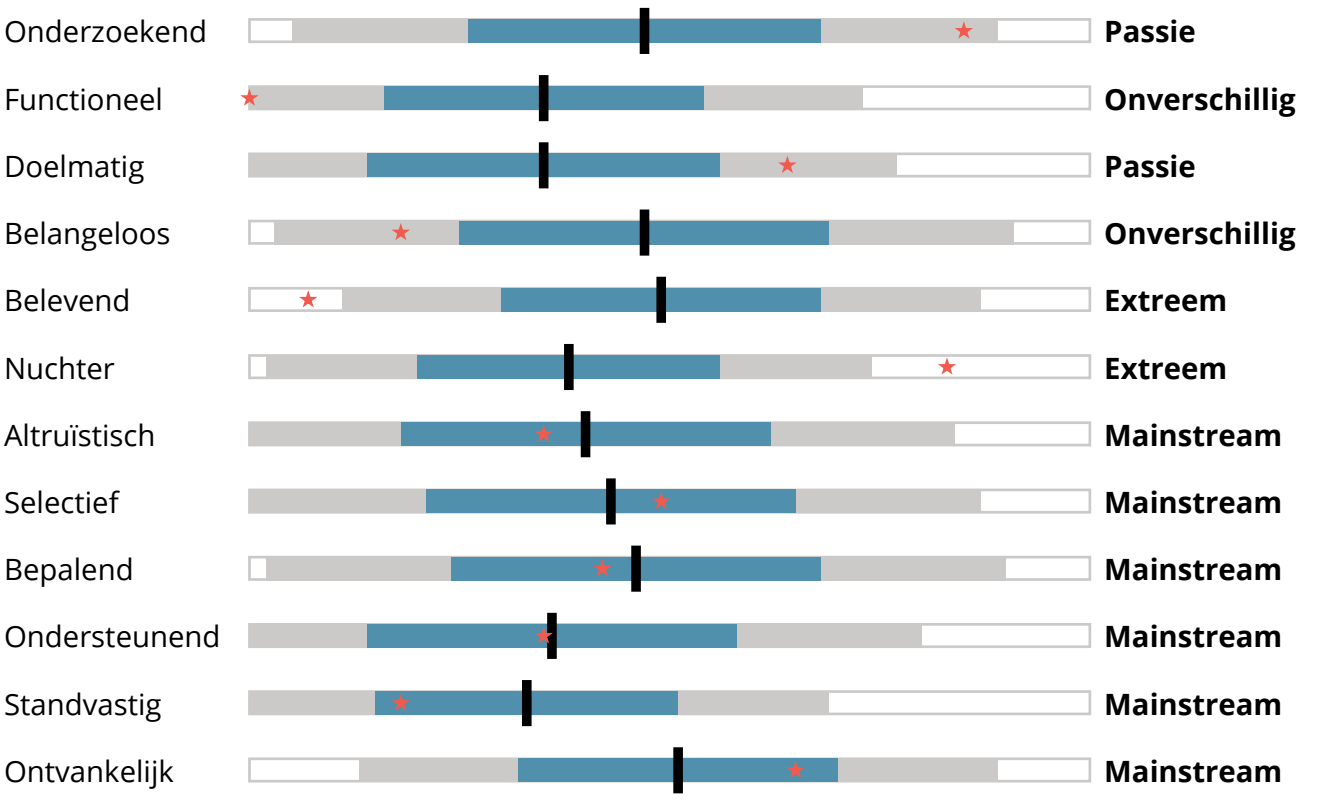
Copyright © 1990-2026. TTI Success Insights LTD.

Bewustwording

Wanneer we tussen mensen verkeren die door hetzelfde gedreven worden als wijzelf, voelen we ons doorgaans prettig en op ons gemak. We voelen ons thuis in de groep. Maar in tal van situaties krijgen we juist te maken met mensen met een (heel) ander pakketje Driving Forces. Dit kan soms tot stress en conflicten leiden. Een dieper inzicht in de verschillen tussen onszelf en anderen maakt dat wij vanuit dat begrip kunnen handelen en zodoende effectiever met anderen kunnen omgaan.

In dit hoofdstuk geven we middels normen en vergelijkingen aan, hoe uw 12 Driving Forces zich verhouden tot het gemiddelde van de normgroep (populatie). Het gearceerde gebied is representatief voor 68% van de populatie van werkende Nederlanders tussen de 18 en 65 jaar oud. Scores binnen dit gebied wijken maximaal één standaarddeviatie af van het gemiddelde. Hoe verder naar links of naar rechts, hoe verder u zich af beweegt van het gemiddelde. Hoe verder van het gemiddelde, hoe duidelijker uw voorkeur voor of afstand tot de betreffende Driving Force gevoeld of opgemerkt kan worden. Door uzelf én door anderen. Bewustwording op dit vlak kan bijdragen aan meer begrip voor uzelf en anderen. Een goede basis voor wederkerige en bevredigende relaties in de werkomgeving!

VERGELIJKINGEN TABEL - Nederlandse norm 2021



- 1 standaard deviatie - * 68% van de geteste Nederlandse populatie valt binnen het gearceerde gebied.
- 2 standaard deviaties
- 3 standaard deviaties

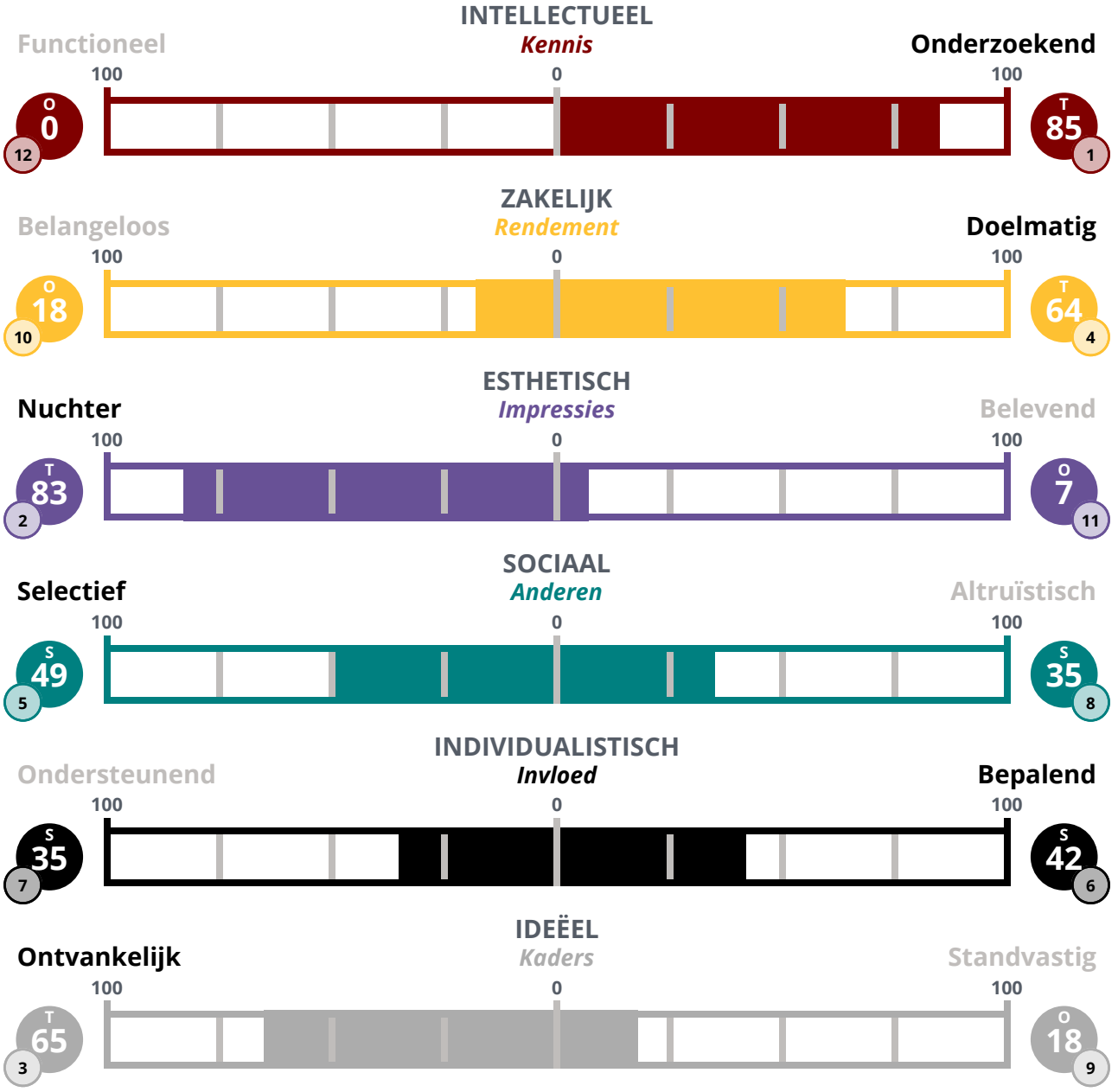
- Nederlands gemiddelde ★ - uw score

Mainstream - een standaarddeviatie van het gemiddelde
Passie - twee standaarddeviaties boven het gemiddelde
Onverschillig - twee standaarddeviaties onder het gemiddelde
Extreem - drie standaarddeviaties van het gemiddelde

Copyright © 1990-2026. TTI Success Insights LTD.

Driving Forces Grafiek

De 12 Driving Forces Spectra geven visueel weer waardoor Sammy gedreven wordt. De letter 'T' staat voor de persoonlijke Top 4. Deze vier zijn bepalend voor de mate van betrokkenheid en motivatie die Sammy zal ervaren in tal van situaties in leven en loopbaan.



T 76 3

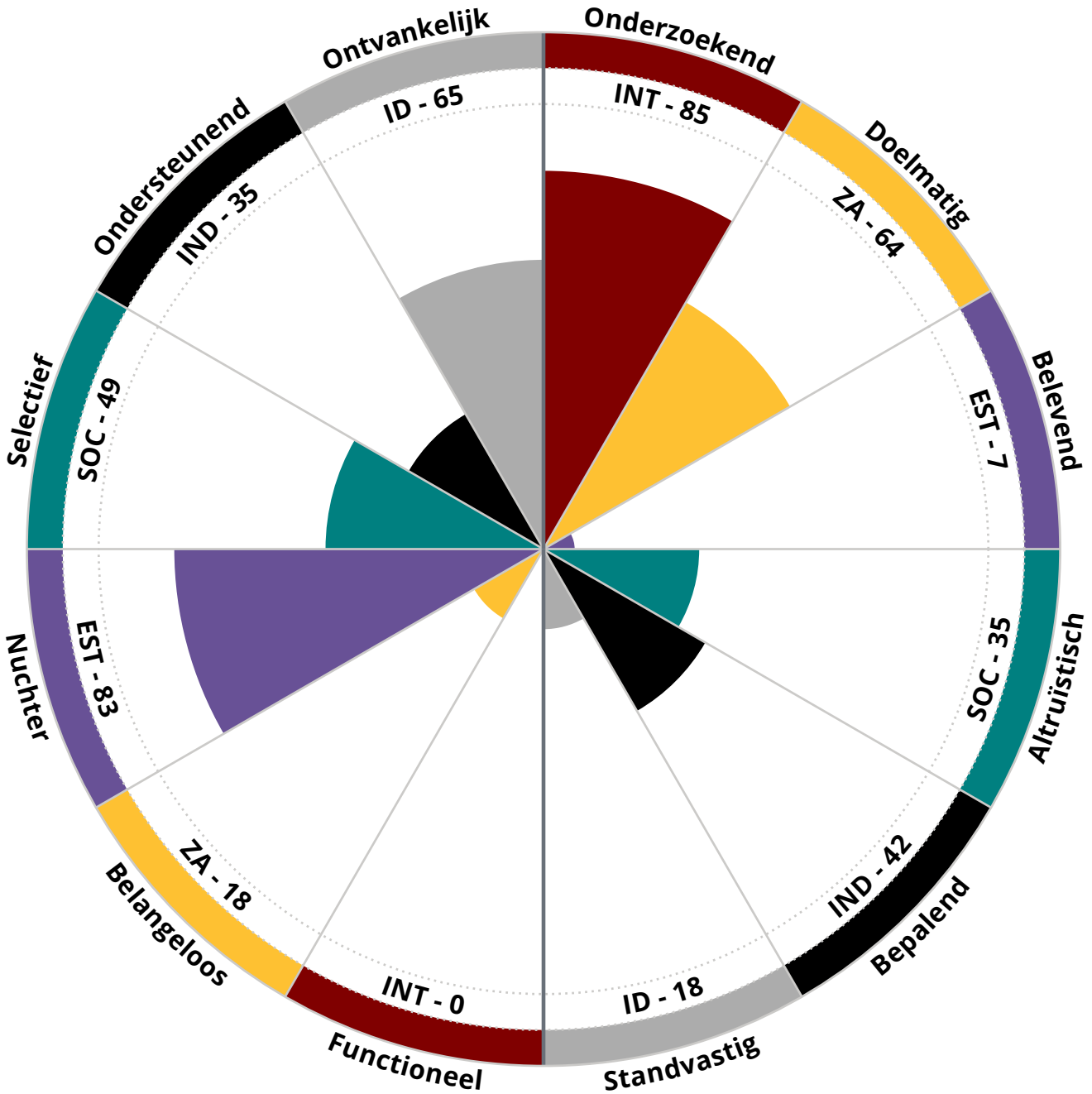
Top 4 (T), Situationeel (S) of Onverschillig (O)
Driving Forces Score
Driving Forces Positie

Nederlandse norm 2021
24-6-2026
T: 4:26

Sammy Sample

Copyright © 1990-2026. TTI Success Insights LTD.

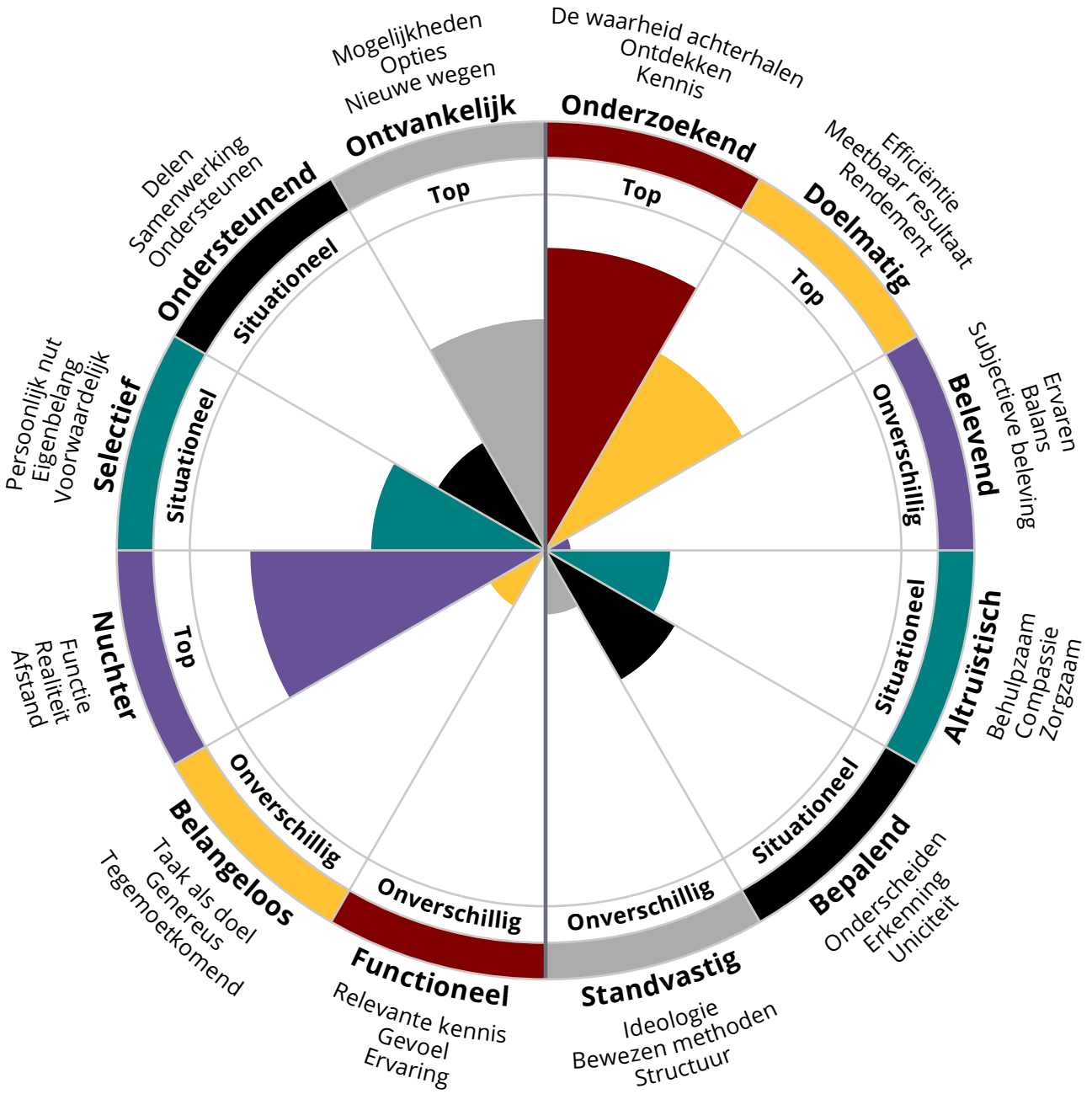
Driving Forces Wiel



T: 4:26

Copyright © 1990-2026. TTI Success Insights LTD.

Omschrijvingen Wiel



T: 4:26

Copyright © 1990-2026. TTI Success Insights LTD.

Introductie

De Combinatie van Gedrag en Driving Forces

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.

In dit onderdeel van de Analyse treft u de volgende onderdelen aan:

- Potentiële kwaliteiten
- Potentiële aandachtspunten
- Ideale werkomgeving
- Sleutels tot motivatie
- Sleutels tot effectief management

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Kwaliteiten van deze Combinatie

In dit hoofdstuk worden de mogelijke kwaliteiten beschreven die voortvloeien uit de combinatie tussen Sammy's Gedragsstijl (Basis) en haar Top 4 Driving Forces. Bespreek met Sammy welke van deze kwaliteiten haar kunnen ondersteunen in haar rol en hoe zij ze het beste kan inzetten om haar taken optimaal en met plezier te kunnen vervullen.

1. Gaat pro-actief en assertief op zoek naar antwoorden, informatie, oplossingen die het team of de organisatie verder brengen.
2. Benadert bestaande vraagstukken met een frisse, nieuwsgierige blik.
3. Maakt goed gebruik van kennis om haar eigen positie, die van het team of die van de organisatie te versterken.
4. Pragmatische troubleshooter.
5. Doet wat zij moet doen om iets gedaan te krijgen.
6. Onderneemt actie, ook in chaotische of verwarrende situaties.
7. Schept haar eigen systeem, regels en kaders.
8. Gaat voorop in innovatie en verandering.
9. Gaat onorthodox te werk.
10. Heeft een scherp oog voor efficiency, voor het besparen van tijd, middelen en geld.
11. Neemt in bijna alles een ondernemende, zakelijke houding aan.
12. Toekomstgericht; zij denkt en praat in kansen en mogelijkheden.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Mogelijke Conflicten en Valkuilen

Dit hoofdstuk beschrijft de mogelijke tegenstellingen die kunnen optreden in de combinatie van de Gedragsstijl van Sammy en haar Top 4 Driving Forces, waardoor een innerlijk conflict kan optreden. Maar de gegeven combinatie kan ook leiden tot specifieke valkuilen. Onderzoek met Sammy welke drie of vier mogelijke conflicten of valkuilen impact kunnen hebben op haar effectiviteit in de werkomgeving of rol.

1. Zij kan zich echt ergeren aan wat zij ziet als gebrek aan kennis bij anderen. Dit kan een open en tactvolle communicatie op inhoud in de weg staan, terwijl zij daar op zich juist waarde aan hecht.
2. Zij kan erg ongeduldig worden als zij op zoek is naar kennis en anderen gaan pushen om haar sneller de informatie te leveren die zij nodig heeft.
3. Zij kan soms moeite hebben om een beslissing te nemen als zij niet over alle feiten beschikt, maar voelt tegelijkertijd wel de drang om te beslissen.
4. Kan in de communicatie nogal bot en direct overkomen, al zegt zij vaak niet eens wat zij echt denkt of vindt.
5. Haar zeer resultaatgerichte nuchterheid kan de sfeer in de organisatie nadelig beïnvloeden.
6. Is ongeduldig; wil meteen resultaten zien.
7. Haar openheid richting ongebruikelijke, verfrissende, afwijkende standpunten kan soms conflicteren met haar neiging om dingen snel op haar manier op te willen lossen.
8. Schiet in haar ongedurige vernieuwingsdrift regelmatig haar doelen voorbij.
9. Kan haar omgeving een beetje gek maken met haar voortdurende drang naar avontuur en verandering.
10. Kan workaholic gedrag gaan vertonen.
11. Heeft de neiging te denken dat groter en meer beter is.
12. Ziet soms over het hoofd dat andere factoren dan resultaat of winst ook van belang kunnen zijn.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Ideale Werkomgeving

Sammy zal een (nog) grotere betrokkenheid ervaren en (nog) productiever kunnen zijn als haar werkomgeving voldoet aan het algemene beeld dat hieronder wordt geschetst. Dit hoofdstuk beschrijft namelijk de ideale werkomgeving van Sammy, uitgaande van haar Gedragsstijl en Top 4 Driving Forces. Dit hoofdstuk is bedoeld om samen met Sammy activiteiten, taken en verantwoordelijkheden te bespreken waar zij voldoening uit put.

1. Een cultuur waar informatie en onderzoek worden gezien als belangrijke middelen om problemen op te lossen.
2. Actuele problemen die om oplossingen vragen die op onderzoek gebaseerd zijn.
3. Waardering voor een logische, onderzoeksgerichte benadering bij het oplossen van problemen.
4. Vrijheid om complexe uitdagingen terug te brengen tot een simpele kern, teneinde ze naar eigen inzicht aan te pakken.
5. Een omgeving waar nuchterheid en resultaatgerichtheid centraal staan.
6. Een cultuur waarin dynamiek, momentum en voortgang belangrijke concepten zijn.
7. Een omgeving waarin zij veel vrijheid krijgt om zaken naar eigen inzicht aan te pakken.
8. Een omgeving die openstaat voor nieuwe, originele, frisse ideeën om problemen op te lossen of beslissingen te nemen.
9. Een veranderingsgerichte cultuur waar het altijd groter, sneller en beter mag.
10. Een beloningsstructuur die mensen beloont die zaken anders durven aan te pakken om een goed rendement te garanderen voor de organisatie en voor henzelf.
11. Doelen die prikkelen en uitdagen, competitie en een aantrekkelijk bonussysteem.
12. Een beoordelingscultuur waarin het accent ligt op meetbare, hardere resultaten en efficiency, meer dan op mens- of procesgerichte resultaten.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Sleutels tot Motivatie

Mensen verschillen van elkaar, ook in wat hen motiveert. Dit hoofdstuk is tot stand gekomen door goed te kijken naar de Driving Forces van Sammy. Het werkt motiverend als zij dingen kan doen die haar energie geven omdat ze passen bij haar unieke combinatie van Gedragsstijl en Driving Forces. Loop samen met Sammy de stellingen hieronder door en bespreek welke wensen zij op dit moment graag wil realiseren in haar rol. Sammy wil graag:

Sammy wil graag:

1. Uitdagende problemen of vraagstukken waar zij maximaal gebruik kan maken van haar kennis, expertise en interesse in onderzoek.
2. Volledige informatie, beknopt en duidelijk aangeboden, om zelfstandig dingen uit te kunnen zoeken.
3. Zelfstandig en snel toegang tot alle informatie die van invloed kan zijn op haar beslissingen.
4. Gezien worden als iemand die dingen gedaan krijgt, ook in chaotische of hectische omstandigheden.
5. Concrete projecten die veel kans bieden op tastbaar succes.
6. De vrije hand krijgen om kwesties op te lossen door ze op te splitsen in losse onderdelen.
7. Mensen om zich heen die haar behoefte om bestaande systemen ter discussie te stellen, begrijpen en waarderen.
8. De vrijheid om haar eigen manier van denken te verbreden.
9. Up to date, state of the art systemen, methodieken en hulpmiddelen om het beoogde resultaat te kunnen boeken.
10. Bezig zijn met het resultaat, meer dan met het proces of de weg er naar toe.
11. Kansen om dingen sneller of efficiënter in te richten zodat er meer kan worden bereikt met minder.
12. De vrije teugel om resultaten te halen op haar manier: "nee heb je, ja kun je krijgen".

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Sleutels tot Effectief Management

In dit hoofdstuk wordt een aantal zaken beschreven die belangrijk zijn voor Sammy. Noden en behoeftes die zij graag ingevuld ziet, zodat zij optimaal tot haar recht kan komen in de functie en in de werkomgeving. Sommige kan Sammy zelf invullen, 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. Laat Sammy samen met haar leidinggevende uit de lijst hieronder de drie of vier belangrijkste stellingen selecteren. Zo wordt Sammy actief betrokken in haar persoonlijke managementplan.

Behoeftes van Sammy:

1. Geduld tonen richting anderen die (nog) niet op haar kennis of expertise niveau zitten.
2. Ruimte om nieuwe manieren te zoeken om de beoogde doelen te realiseren.
3. Snappen dat gelijk hebben en gelijk krijgen twee verschillende dingen zijn; een assertieve op rationele argumenten gebaseerde debatstijl sorteert niet altijd het gewenste effect.
4. Begrijpen hoe haar soms erg directe optreden de prestaties van het team negatief kan beïnvloeden.
5. Uitdagingen die vragen om een voortvarende, no-nonsense aanpak.
6. Snappen dat ieder teamlid een eigen optimaal tempo kent, zodat er geen kopgroepjes en achterblijvers ontstaan.
7. Hulp om haar vaak baanbrekende en vernieuwende ideeën op de juiste manier over het voetlicht te krijgen.
8. Hulp om af en toe op koers te blijven en niet weer te switchen naar iets nieuws.
9. Een leidinggevende die haar zucht naar spanning, avontuur en vernieuwing een beetje in goede banen leidt.
10. Beloond worden op basis van behaalde resultaten.
11. Snappen dat mensen die er een ander tempo op nahouden dan zijzelf wel degelijk belang kunnen hechten aan 'return on investment', en dat zij daarin ook een belangrijke bijdrage kunnen leveren.
12. De risico's en de opbrengsten van een beslissing goed tegen elkaar afwegen.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Introductie

TTI Success Insights Emotional Quotient™

De TTI Success Insights EQ Analyse (Emotional Quotient™) brengt onze Emotionele Intelligentie in kaart. Dit is het vermogen om emoties en het effect dat ze hebben, waar te nemen, aan te voelen, te begrijpen en te reguleren — zowel die van uzelf als van anderen. Het op de juiste manier aanwenden van dit vermogen, draagt bij aan onze effectiviteit in de werkomgeving, vooral in de samenwerking met anderen. De EQ Analyse is ontwikkeld om inzicht te geven in vijf onderling verbonden domeinen van Emotionele Intelligentie. Het laat het huidige ontwikkelingsniveau binnen deze domeinen zien, hoe elk domein ons gedrag kan beïnvloeden en het biedt praktische ideeën voor ontwikkeling.

Onderzoek heeft aangetoond dat succesvolle, effectieve leiders, medewerkers, professionals en zelfstandigen over een goed ontwikkelde emotionele intelligentie beschikken. Dit maakt het voor hen mogelijk met veel verschillende typen mensen samen te werken en om makkelijk in te spelen op de veranderende omstandigheden in de werkomgeving. Het kan zelfs zijn dat iemands Emotionele Intelligentie (EQ) in sommige rollen of omgevingen een betere voorspeller van succes is dan intelligentie (IQ). EQ kunnen we ontwikkelen, ongeacht onze huidige scores op dit terrein. Dit rapport labelt of veroordeelt niet; het bevordert groei door individuen bewust te maken van hoe zij zich presenteren en omgaan met de wereld om hen heen. EQ is dus niet vaststaand of statisch; het vertegenwoordigt een geheel van intra- en interpersoonlijke vaardigheden - oftewel voor zelf en voor anderen - die in de loop van de tijd kunnen worden versterkt door groter bewustzijn, gerichte oefening, reflectie en regulatie.

Gebruik de EQ Analyse om:

- Emotionele patronen te begrijpen die denken, beslissingen en gedrag beïnvloeden.
- Te herkennen hoe de verschillende EQ Domeinen invloed hebben op persoonlijke en professionele prestaties.
- Kansen voor ontwikkeling te herkennen die aansluiten bij persoonlijke kwaliteiten en eventuele valkuilen.

Deze EQ Analyse is bedoeld om zelfbewustzijn te verdiepen en betekenisvolle zelfreflectie te stimuleren. Het helpt om inzicht te vertalen naar impact in de dagelijkse praktijk.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

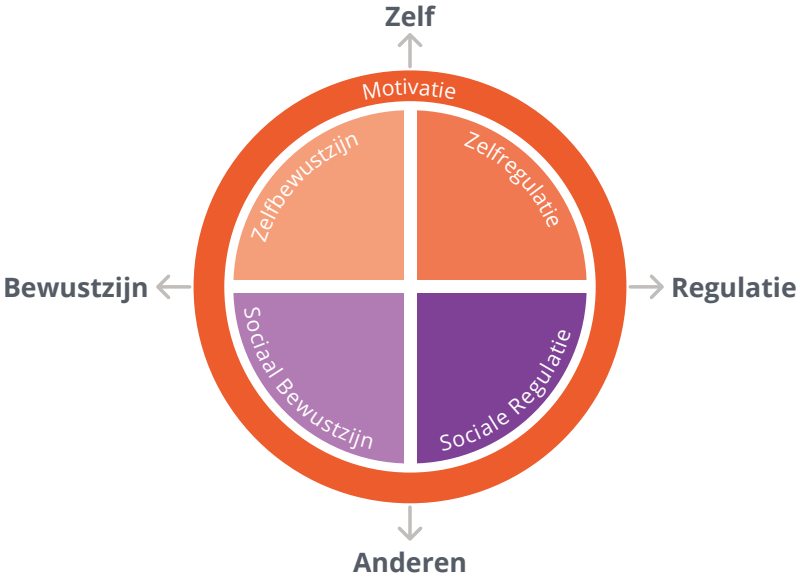
Introductie

Het Emotionele Intelligentie Model

De EQ Analyse is opgebouwd rond vijf Domeinen van Emotionele Intelligentie. Ondanks onderling verbonden, biedt elk EQ Domein een afzonderlijk aspect van hoe emoties worden waargenomen, verwerkt en toegepast. Gezamenlijk bieden zij een compleet beeld van hoe emotionele patronen prestaties, relaties en welzijn beïnvloeden.

- **Zelfbewustzijn** gaat over uw vaardigheid uw eigen stemmingen, emoties, gevoelens en motivaties te herkennen en te plaatsen, alsmede hun effect op de omgeving.
- **Zelfregulatie** betreft uw vermogen om de impact van (ontregelende) impulsen, emoties en stemmingen op uw handelingen, acties en beslissingen te beperken door ze te reguleren. Kort gezegd: uw vermogen om te denken voordat u doet.
- **Motivatie** draait om de intrinsieke neiging om actie te ondernemen en uit uzelf, zonder stimulans van buitenaf, (eigen) doelen na te streven. Met energie, volharding en optimisme, zelfs als het tegenzit.
- **Sociaal Bewustzijn** heeft te maken met uw vaardigheid de emoties en gemoedstoestand van andere personen te herkennen, begrijpen en interpreteren.
- **Sociale Regulatie** gaat over uw vermogen om wederzijds bevredigende relaties op te bouwen en te onderhouden, en een sociaal netwerk in stand te houden.

De EQ Analyse gebruikt dit model om het huidige ontwikkelingsniveau zichtbaar te maken, praktische ontwikkeltips aan te reiken en te verkennen hoe elk gebied de dagelijkse resultaten kan beïnvloeden.



Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Algemene Kenmerken

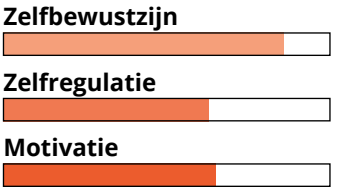
Dimensie Zelf

Dit gedeelte biedt inzicht in hoe Sammy doorgaans omgaat met innerlijke emotionele ervaringen. Het verkent algemene patronen in hoe zij emotionele signalen opmerkt, reguleert en gebruikt om zichzelf in beweging te houden. De omschrijvingen zijn gebaseerd op het huidige ontwikkelingsniveau binnen de EQ Domeinen Zelfbewustzijn, Zelfregulatie en Motivatie. Gebruik dit gedeelte om beter te begrijpen hoe Sammy's persoonlijke focus haar handelen, besluitvorming en individuele prestaties kan beïnvloeden.

Sammy herkent doorgaans emotionele patronen in verschillende situaties en kan de oorzaken daarvan beschrijven. Zij bewaakt haar emotionele belastbaarheid en herkent wanneer persoonlijke grenzen in zicht komen. Zij herkent haar emoties vaak en kan deze doorgaans correct benoemen. Wanneer ongemak ontstaat, herkent Sammy vaak patronen die wijzen op onzekerheid of emotionele spanning. Sammy staat stil om te reflecteren op emotionele ervaringen en verkrijgt duidelijkheid door observatie en overdenking. Zij herkent vaak wanneer stemming de aandacht beïnvloedt en toets of dit in lijn is met prioriteiten.

Sammy kan soms snel reageren en last niet altijd een pauze in tussen gevoel en reactie. Het herstellen van de rust en kalmte kost haar soms tijd, vooral wanneer emoties diep zitten. Dagelijkse routines helpen Sammy, maar zij kan het lastig vinden om gedurende de dag consequent gestructureerd te zijn. Zij probeert emotionele energie bij te sturen, hoewel focus en impact per situatie kunnen verschillen. In situaties met hoge druk of spanning kan Sammy niet altijd direct de kalmte herstellen. Hoewel Sammy mogelijk goed presteert in korte fases met hoge intensiteit, leidt langdurige stress vaak tot emotionele vermoeidheid.

Sammy kan moeite hebben om betrokken te blijven wanneer emoties onverwacht veranderen. Met de juiste ondersteuning blijft Sammy gedurende de dag betrokken, al kunnen routinetaken de focus beïnvloeden. Wanneer interesse wordt gewekt, kan Sammy naar een doel toewerken, hoewel focus zonder structuur of ondersteuning kan afnemen. Zij houdt langetermijndoelen in zicht, hoewel de dagelijkse focus niet altijd die prioriteiten weerspiegelt. Sammy kan verbinding voelen met haar persoonlijke waarden, maar deze waarden beïnvloeden niet altijd het doorzettingsvermogen tijdens uitdagende of gespannen momenten. Wanneer taken duidelijk en gestructureerd zijn, behoudt Sammy focus, al kan de aandacht verslappen bij repetitief of routinematig werk.



Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

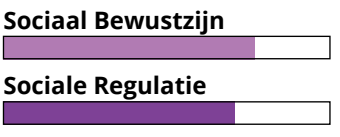
Algemene Kenmerken

Dimensie Anderen

Dit gedeelte biedt inzicht in hoe Sammy doorgaans omgaat met de emoties van anderen. Het verkent algemene patronen in hoe zij emotionele signalen interpreteert en interpersoonlijke dynamiek reguleert. De omschrijvingen zijn gebaseerd op het huidige ontwikkelingsniveau binnen de EQ Domeinen Sociaal Bewustzijn en Sociale Regulatie. Gebruik dit gedeelte om beter te begrijpen hoe Sammy's interpersoonlijke bewustzijn van emoties en haar sociale omgangsvormen haar communicatie, samenwerking en interacties met anderen kunnen beïnvloeden.

Sammy herkent vaak wanneer anderen zich emotioneel kwetsbaar voelen en merkt signalen van aarzeling of onzekerheid op. In emotioneel complexe gesprekken kan Sammy geloven dat zij effectief handelt en naar manieren om te ondersteunen zoekt. Zij merkt meestal snel veranderingen in lichaamstaal en toon op, wat inzicht geeft in de emotionele beleving van anderen. In contact met anderen pikt Sammy doorgaans emotionele toon en subtiele veranderingen op. In groepssituaties merkt Sammy signalen van emotionele wrijving of weerstand op die niet direct worden uitgesproken. Patronen in het groepsgevoel worden vaak opgemerkt door haar, wat helpt bij het begrijpen van de sfeer en collectieve stemming.

Sammy brengt doorgaans rust in emotioneel gespannen momenten en helpt anderen te kalmeren. Wanneer anderen zich onzeker voelen, heeft Sammy de neiging geruststelling en aanmoediging te bieden. Wanneer focus verslapt, helpt Sammy anderen vaak doelgericht en met zorg om terug te keren naar de kern. Zij toont zich doorgaans bemoedigend wanneer anderen met verandering omgaan. Sammy behoudt over het algemeen een constructieve houding wanneer de belangen groot zijn. Zij zet doorgaans tempo en manier van overbrengen in om spanning te verminderen als er veel op het spel staat.



Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

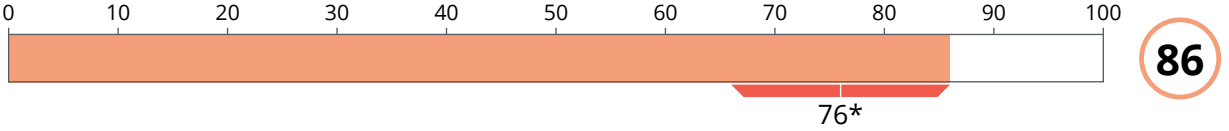
EQ Grafiek

De Vijf Domeinen van Emotionele Intelligentie

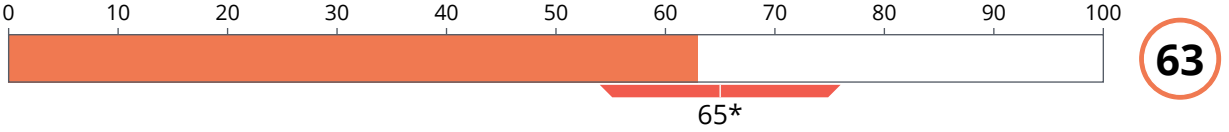
Dit gedeelte biedt een visueel overzicht van de mate waarin elk van de vijf EQ Domeinen tot uiting kan komen in Sammy's dagelijkse activiteiten, besluitvorming en interacties. In plaats van een label ergens op te plaatsen, is deze informatie bedoeld om reflectie te ondersteunen, haar natuurlijke neigingen zichtbaar te maken en kansen voor ontwikkeling te identificeren. Gebruik dit gedeelte om haar te helpen reflecteren op wat goed werkt, wat minder natuurlijk aanvoelt en waar gerichte aandacht voor ontwikkeling effectiviteit kan vergroten in verschillende situaties.

Dimensie Zelf

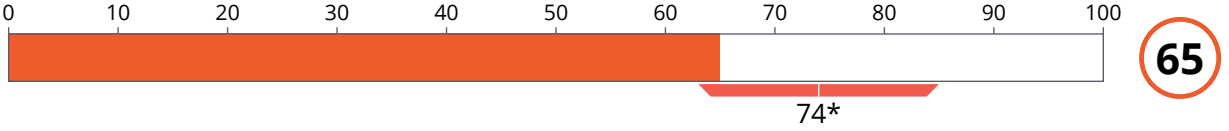
Zelfbewustzijn - Het vermogen om stemmingen, emoties en drijfveren te herkennen en te begrijpen, evenals hun effect op anderen.



Zelfregulatie - De vaardigheid om de impact van (ontregelende) impulsen, emoties en stemmingen op de eigen handelingen, acties en beslissingen te beperken door ze te beheersen, te parkeren, of te veranderen.

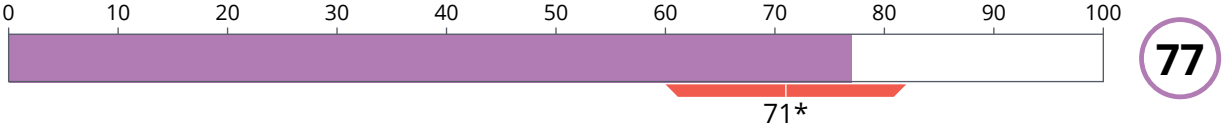


Motivatie - De intrinsieke neiging om actie te ondernemen en uit uzelf, zonder stimulans van buitenaf, (eigen) doelen na te streven. Met energie, volharding en optimisme, zelfs als het tegenzit.

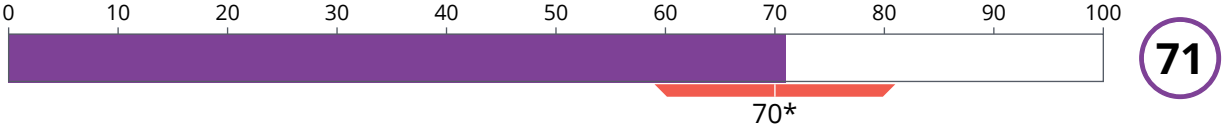


Dimensie Anderen

Sociaal Bewustzijn - De vaardigheid de emoties en gemoedstoestand van andere personen te herkennen, begrijpen en interpreteren.



Sociale Regulatie - De vaardigheid om wederzijds bevredigende relaties op te bouwen en te onderhouden en een sociaal netwerk te creëren.



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

Nederlandse norm 2024
T: 2:48

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

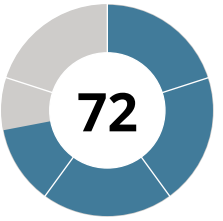
EQ Snapshot

Thema's & Patronen Onderzoeken

Dit gedeelte biedt een overzicht op hoofdlijnen van de mate waarin dimensies binnen EQ, Zelf (Intrapersoonlijk) en Anderen (Interpersoonlijk) en Bewustzijn en Regulatie, invloed kunnen hebben op Sammy's doen en laten, besluitvorming en interacties. Elke grafiek bundelt specifieke EQ Domeinen en biedt zo een breder beeld van bepaalde EQ patronen. Gebruik dit gedeelte om te reflecteren welke dimensies binnen EQ natuurlijker aanvoelen en waar wat extra aandacht persoonlijke groei, verbinding en algehele effectiviteit kan stimuleren.

Totaal EQ

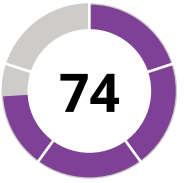
Een gecombineerd overzicht van alle vijf EQ Domeinen, dat de algemene mate van EQ weerspiegelt die gedachten, handelingen en interacties met anderen kan beïnvloeden.



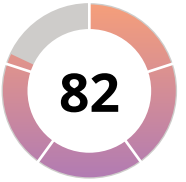
Dimensie Zelf
Een samengestelde score op basis van Zelfbewustzijn, Zelfregulatie en Motivatie. Deze score weerspiegelt de mate waarin persoonlijke emoties (Intrapersoonlijk) consequent worden herkend, begrepen en beheerst en zijn gericht op betekenisvolle resultaten.



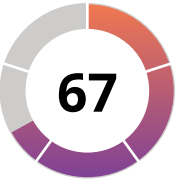
Dimensie Anderen
Een samengestelde score op basis van Sociaal Bewustzijn en Sociale Regulatie. Deze score laat zien hoe actief emotionele signalen bij anderen (Interpersoonlijk) worden waargenomen en hoe relaties worden onderhouden om effectieve resultaten te ondersteunen.



Dimensie Bewustzijn
Een samengestelde score op basis van Zelfbewustzijn en Sociaal Bewustzijn. Deze score weerspiegelt hoe actief emotionele signalen worden waargenomen — zowel bij zichzelf als bij anderen.



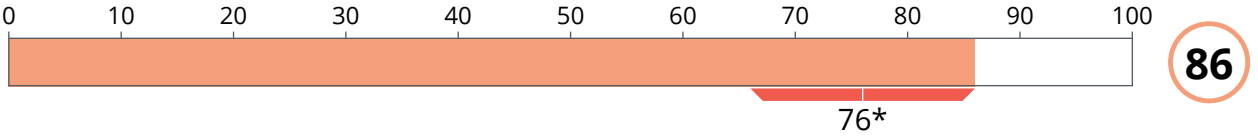
Dimensie Regulatie
Een samengestelde score op basis van Zelfregulatie en Sociale Regulatie. Deze score weerspiegelt hoe emoties worden gereguleerd in zowel intrapersoonlijke als interpersoonlijke contexten om stabiliteit, samenwerking en resultaten te ondersteunen.



Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Zelfbewustzijn

Dit gedeelte van het rapport verkent hoe actief Sammy haar emoties en emotionele patronen waarneemt. Zelfbewustzijn weerspiegelt de mate waarin zij in staat is haar emotionele ervaringen op te merken, te benoemen en te begrijpen, en hoe deze emoties haar gedachten of handelingen kunnen beïnvloeden. Gebruik dit gedeelte om haar te helpen reflecteren op hoe consistente interne observatie kan bijdragen aan begrip en zelfinzicht in haar persoonlijke en professionele leven.



Sammy merkt consequent op hoe innerlijke gemoedstoestand prestaties of communicatie beïnvloedt. Het in uiteenlopende situaties versterken van deze gewoonte kan haar helpen om richting en betrokkenheid te behouden, ook onder druk. Dit resultaat suggereert dat Sammy werkt aan betrouwbaar zelfinzicht, met ruimte voor verdere verdieping en consistentie.

Ontwikkeltips

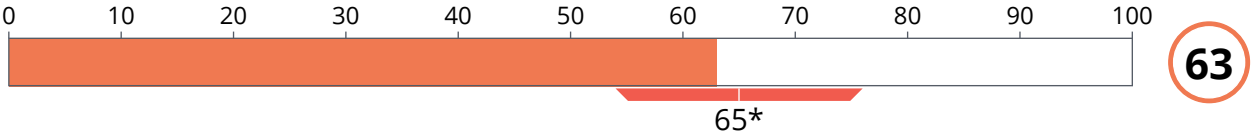
Op basis van de score van Sammy op Zelfbewustzijn vindt u hieronder een overzicht van mogelijke manieren waarop zij kan blijven groeien en het vermogen kan verfijnen om haar emoties en emotionele patronen waar te nemen:

1. Kijk tijdens één bespreking van gezamenlijke doelen terug op uw houding en toon en beoordeel in hoeverre deze aansloot bij uw intentie.
2. Wanneer u voor een beslissing staat, benoem dan de invloed van emoties van vóór en na uw keuze. Noteer eventuele verschillen.
3. Neem vóór twee grote beslissingen een pauze en ga na of de ervaren urgentie voortkomt uit emotie of uit logica.
4. Leg dagelijks één moment vast waarop emoties zich opbouwden. Gebruik dit om vroege signalen te herkennen.
5. Reflecteer aan het einde van elke werkdag gedurende één week kort op hoogte- en dieptepunten en op hoe deze uw motivatie, energie of focus hebben beïnvloed.
6. Benoem tijdens de eerstvolgende teamreflectie of evaluatie één emotie of emotioneel thema dat de richting of de toon heeft beïnvloed.
7. Reflecteer op drie recente beslissingen en onderzoek welke emoties de uitkomst hebben beïnvloed.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Zelfregulatie

Dit gedeelte van het rapport verkent hoe actief Sammy emoties op een consistente en doelgerichte manier reguleert. Zelfregulatie weerspiegelt de mate waarin zij emotionele balans behoudt en verstorende impulsen reguleert voor stabiliteit en focus. Gebruik dit gedeelte om te helpen reflecteren op hoe effectief zij emoties integreert in dagelijkse routines en in hoeverre zij onder druk beheerst blijft.



Sammy heeft enig vermogen om zichzelf te herpakken of bij te sturen, al kan dit moeilijker zijn wanneer emoties oplopen. Het oefenen met 'eerst denken-dan beslissen' technieken kan haar helpen meer vertrouwen op te bouwen in lastige momenten. Dit resultaat biedt een bruikbaar vertrekpunt voor het ontwikkelen van meer consistente regulatievaardigheden.

Ontwikkeltips

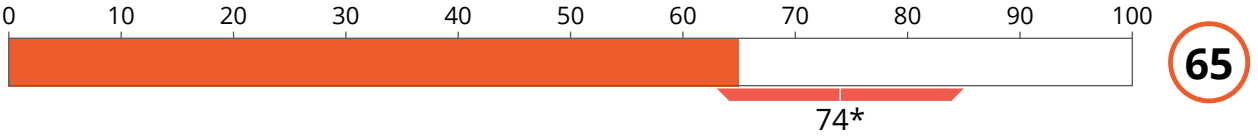
Op basis van de score van Sammy op Zelfregulatie vindt u hieronder een overzicht van mogelijke manieren voor haar om controle en beheersing van emoties te versterken zodat emoties kunnen worden ingezet voor productieve en doelgerichte activiteiten, terwijl emotionele impulsen en verstoringen beter onder controle worden gehouden:

1. Schrijf drie gedachten die u niet helpen uit en herformuleer elke gedachte in neutrale bewoordingen.
2. Breng een vaste ‘reset-routine’ in kaart die na een stressvolle taak weer rust en overzicht brengt. Pas de routine deze week toe.
3. Kies elke dag één moment om bewust te aarden, bijvoorbeeld door stretchen, diep ademhalen of het aanpassen van uw houding, om uw emotionele toestand te herstellen en houd bij wat effectief is.
4. Kijk terug op een recent moment waarop u zich heeft herpakt. Noteer de drie acties of mindsets die dit mogelijk maakten.
5. Gebruik tijdens belangrijke momenten een korte oefening waarbij u van hoofd tot teen spanning of ongemak nagaat.
6. Evalueer drie recente gemaakte keuzes. Onderzoek in hoeverre deze wel of niet in lijn waren met uw zelfbeeld of waarden.
7. Schrijf, wanneer u deze week met een uitdaging wordt geconfronteerd, de eerste gedachte op die in u opkomt en reflecteer op hoe deze gedachte uw handelen en het resultaat heeft beïnvloed.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Motivatie

Dit gedeelte van het rapport verkent hoe consistent Sammy emotionele drive richt op persoonlijke, betekenisvolle doelen. Motivatie weerspiegelt de mate waarin zij persoonlijke doelen nastreeft met energie, betekenis en volharding. Gebruik dit gedeelte om vast te stellen hoe emotionele betrokkenheid en afstemming op persoonlijke waarden haar helpen richting, betrokkenheid en voortgang vorm te geven.



Sammy put op momenten uit intrinsieke motivatie, al kan dit variëren afhankelijk van duidelijkheid of interesse. Persoonlijke waarden helderder voor ogen hebben en deze koppelen aan doelen maakt het eenvoudiger om in beweging te blijven. Dit resultaat suggereert dat zij in staat lijkt emotionele energie te verbinden aan doelen die persoonlijk van betekenis zijn.

Ontwikkeltips

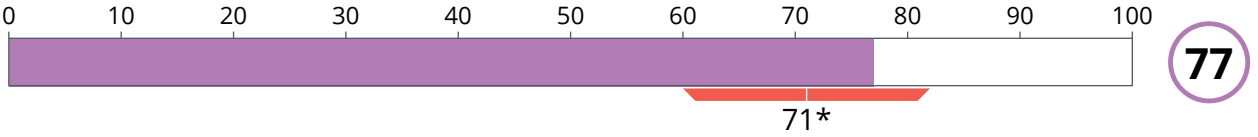
Op basis van de score van Sammy op Motivatie vindt u hieronder een overzicht van mogelijke manieren voor haar om verbinding te maken met haar innerlijke drijfveer en focus, zodat emotionele drive gericht kan worden ingezet voor het nastreven van persoonlijke doelen:

1. Buig motivatiedips om met één stimulerende innerlijke gedachte. Bijvoorbeeld: 'Vooruitgang boven perfectie.'
2. Breng deze week bij drie routinematige taken, kleine successen visueel in kaart. Gebruik deze om het tempo vast te houden.
3. Kies deze maand één doel dat werkelijk belangrijk voor u voelt en plan wekelijks een moment om hierbij stil te staan en de voortgang te toetsen.
4. Voeg twee controlemomenten toe aan een langlopend project. Gebruik deze om bij te sturen en motivatie te vernieuwen.
5. Formuleer aan het begin van elke dag deze week één eenvoudig doel (bijvoorbeeld het afronden van een rapportage of het voeren van tien klantgesprekken) en noteer hoe dit uw koers beïnvloedt.
6. Plan een blok van 25 minuten waarin u zich volledig richt op een taak die u van nature interesseert. Houd bij in hoeverre u betrokken en gefocust blijft.
7. Reflecteer aan het einde van elke dag deze week op wat energie gaf en wat energie kostte en zoek naar een terugkerend patroon.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Sociaal Bewustzijn

Dit gedeelte van het rapport verkent hoe aandachtig Sammy emotionele signalen waarneemt bij de mensen om haar heen. Sociaal Bewustzijn weerspiegelt de mate waarin zij de emoties, behoeften en zorgen van anderen herkent, begrijpt en interpreteert. Gebruik dit gedeelte om haar te helpen overwegen hoe bewustzijn van sociale dynamiek kan bijdragen aan sterker inzicht, begrip en verbinding in interpersoonlijke situaties en relaties.



Sammy leest emotionele dynamiek en past de interpretatie aan in uiteenlopende gesprekken en situaties. Het blijven afstemmen op toon en timing kan één-op-één en groepsinteracties verrijken. Deze score duidt op een sterk en betrouwbaar bewustzijn van anderen.

Ontwikkeltips

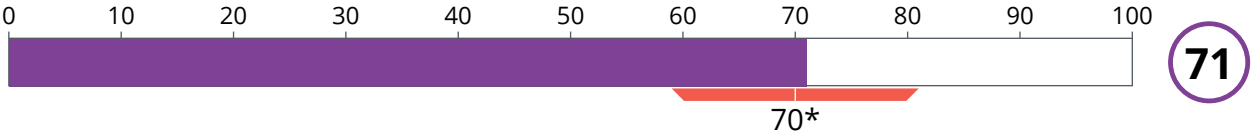
Op basis van de score van Sammy op Sociaal Bewustzijn vindt u hieronder een overzicht van mogelijke manieren voor haar om interpersoonlijke waarneming te verfijnen, zodat zij de emotionele signalen van de mensen om haar heen verzamelt en analyseert en daar op een effectieve manier mee om kan gaan:

1. Observeer deze week wanneer de emotionele veiligheid in een groepsgesprek niet goed aanvoelt.
2. Sta na een gesprek stil bij waar de ervaring van de ander mogelijk anders was dan die van u. Gebruik dit om uw emotionele perspectief te verbreden.
3. Bekijk emotionele reacties in drie feedbackgesprekken en stel vast wat de uitkomst heeft beïnvloed.
4. Bied rustige en stabiele ondersteuning op momenten van zichtbare tegenslag. Richt u meer op aanwezigheid en betrokkenheid dan op het oplossen van het probleem.
5. Signaleer deze week gebeurtenissen die het moreel binnen een groep versterken of juist verlagen.
6. Neem dagelijks een moment om in gedachten te benoemen wat anderen mogelijk voelen op basis van toon en situatie. Leg belangrijke observaties vast.
7. Identificeer deze week in drie situaties wie doorgaans de sfeer binnen de groep beïnvloedt.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Sociale Regulatie

Dit gedeelte van het rapport verkent hoe doelgericht Sammy interpersoonlijke relaties en emotionele dynamiek navigeert. Sociale Regulatie weerspiegelt de mate waarin zij reageert op de emoties van anderen op manieren die samenwerking, afstemming en positieve resultaten bevorderen. Gebruik dit gedeelte om haar te helpen overwegen hoe consistente, doelgerichte reacties kunnen bijdragen aan productieve interacties en een positieve teamomgeving.



Sammy geeft richting aan de emotionele sfeer in uiteenlopende situaties en ondersteunt anderen op attente wijze. Het blijven verfijnen van houding en emotionele afstemming kan haar helpen zich flexibel aan te passen in groepen en uiteenlopende momenten. Dit resultaat laat een vaardigheid zien in het ondersteunen van anderen en het richting geven aan de relationele toon en sfeer.

Ontwikkeltips

Op basis van de score van Sammy op Sociale Regulatie vindt u hieronder een overzicht van mogelijke manieren voor haar om interpersoonlijke invloed uit te oefenen, zodat zij situaties positief beïnvloedt en verbetert ten opzichte van hoe zij deze aantrof:

1. Kies deze week drie momenten om de energie in de groep te versterken of te stabiliseren.
2. Kies gedurende de dag drie informele momenten om contact te maken of kort af te stemmen. Observeer wat hierdoor verandert.
3. Zoek deze week drie momenten om bemoedigende woorden te gebruiken wanneer de energie in de groep daalt.
4. Versterk openheid door tijdens dagelijkse gesprekken kleine signalen in te zetten, zoals oogcontact, een open houding of korte check-ins.
5. Behoud tijdens twee gesprekken met hoge druk deze week een constructieve en stabiele sfeer.
6. Pauzeer in emotioneel beladen gesprekken voordat u spreekt. Let bewust op toon en timing om emotionele veiligheid te behouden.
7. Laat tijdens twee situaties onder druk een kalmerende invloed zien en reflecteer op hoe dit de sfeer binnen de groep heeft beïnvloed.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

EQ Quick Tips

Dit gedeelte biedt praktische, eenvoudig toepasbare tips die aansluiten bij Sammy's huidige patronen binnen de vijf EQ Domeinen. Gebruik dit gedeelte om eenvoudige manieren te vinden om Sammy te helpen haar emotionele effectiviteit te versterken in dagelijkse situaties, zowel persoonlijk als in samenwerking met anderen.

Zelfbewustzijn

Interne emoties en gevoel herkennen en begrijpen hoe deze gedachten, beslissingen en gedrag beïnvloeden.

- Reflecteer op hoe uw stemming één keuze heeft beïnvloed.
- Herken één terugkerende emotionele trigger.
- Benoem dagelijks bij elke situatie één emotie.

Zelfregulatie

Impulsen en reacties reguleren om onder druk in balans, gefocust en effectief te blijven.

- Stel dagelijks een reminder in om een fysieke handeling te doen die helpt te ontspannen.
- Vraag uzelf af: "Kies ik dit bewust, of reageer ik automatisch vanuit emotie?"
- Probeer reacties voor uzelf te benoemen voordat u ze uit.



Motivatie

Interne gedrevenheid doelgericht inzetten voor het bereiken van betekenisvolle doelen en consequente vooruitgang.

- Kies één taak om volledig af te ronden.
- Reflecteer op wat vandaag energie gaf en wat energie kostte.
- Vraag uzelf na een tegenslag af: "Wat is de volgende stap?"

Sociaal Bewustzijn

Emotionele signalen, behoeften en ervaringen van anderen opmerken en begrijpen.

- Houd stemmingsveranderingen bij tijdens drie teammeetings.
- Stem twee keer per dag uw toon af op het energieniveau.
- Vraag bij het observeren van reacties: "Wat zou er nog meer kunnen spelen?"

Sociale Regulatie

Emotionele toon en communicatie afstemmen ter ondersteuning van verbinding, duidelijkheid en gezamenlijke resultaten.

- Formuleer bij de start van een bijeenkomst uw zinnen zo dat ze de juiste toon neerzetten.
- Laat met korte zinnen zien dat u inzet waardeert.
- Oefen dagelijks met één nieuwe manier van het aanpassen van uw communicatie.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Impact op Prestaties

Ontdek het Dagelijkse Effect

Dit gedeelte geeft inzicht hoe Sammy's huidige ontwikkelingsniveau qua EQ het dagelijks handelen en de prestaties op de onderstaande gebieden kan beïnvloeden. Elk inzicht richt zich op een specifiek thema en laat zien waar het huidige niveau de prestaties ondersteunt en waar verdere ontwikkeling kan leiden tot meer duidelijkheid, verbinding of veerkracht. Gebruik dit gedeelte om haar te helpen reflecteren op wat goed werkt, wat minder vanzelfsprekend aanvoelt en waar gerichte aandacht kan bijdragen aan een grotere persoonlijke impact en impact op het team.

Impact op Denken & Doen

Hoe de emotionele staat besluitvorming, prestaties en motivatie beïnvloedt.

Teams die structureel rekening houden met de invloed van emoties bij besluitvorming presteren doorgaans met meer afstemming, energie en wederzijds begrip.

Dit kan Sammy's prestaties op de volgende manieren beïnvloeden:

- Sammy reflecteert consequent op hoe de emotionele gemoedstoestand haar handelen beïnvloedt.
- Wanneer Sammy haar observaties deelt over hoe gevoelens keuzes hebben beïnvloed, helpt dit anderen nieuwe perspectieven te overwegen.

Belangrijkste Inzicht: Reflecteren op de rol van emoties versterkt groepsbewustzijn en gezamenlijke besluitvorming.

Fysieke & Cognitieve Regulatie

Lichaamsbewustzijn, innerlijke dialoog of routines gebruiken om de persoonlijke emotionele staat bij te sturen.

Teams met een cultuur van zelfbeheersing kunnen hun collectieve energie beter sturen, wat dagelijks een stabielere focus en emotioneel gebalanceerd werkritme ondersteunt.

Dit kan Sammy's prestaties op de volgende manieren beïnvloeden:

- Sammy gebruikt enkele hulpmiddelen om haar reacties te sturen, maar past deze mogelijk niet altijd consequent toe.
- Wanneer er geen consistente manieren worden gebruikt om veranderingen in focus of energie te reguleren, kan het voor anderen moeilijker zijn om aangesloten te blijven met haar.

Belangrijkste Inzicht: Het oefenen met emotioneel resetten kan een beter werktempo ondersteunen en de consistentie in het uitvoeren van taken verbeteren.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Impact op Prestaties

Ontdek het Dagelijkse Effect - Vervolg

Discipline Behouden

Initiatief nemen, afhaken voorkomen en vooruitgang boeken wanneer externe stimulans laag is.

Het tonen van zelfstartend initiatief verhoogt de consistentie, voortgang en tempo van de groep en vermindert afhankelijkheid van externe prikkels.

Dit kan Sammy's prestaties op de volgende manieren beïnvloeden:

- Sammy houdt het tempo vast wanneer verwachtingen duidelijk zijn, maar kan vertragen als er geen structuur wordt geboden.
- De teamflow kan worden verstoord wanneer zij sterk afhankelijk is van structuur of aanwijzingen van anderen om voortgang te behouden.

Belangrijkste Inzicht: Minder afhankelijk zijn van externe prikkels helpt de groepsflow en onderlinge verantwoordelijkheid te verstevigen.

Sociale Sensitiviteit & Onderlinge Afstemming

Comfortabel zijn met de emoties van anderen en het vermogen op te merken wat op emotioneel gebied nodig is.

Teams met een gedeeld bewustzijn van de groepsdynamiek weten doorgaans constructief om te gaan met emotionele schommelingen, waardoor flow, samenhang en onderlinge steun behouden blijven.

Dit kan Sammy's prestaties op de volgende manieren beïnvloeden:

- Sammy merkt veranderingen in groepssfeer of energie goed op, vooral wanneer signalen duidelijk zichtbaar zijn.
- In groepssetting wordt Sammy vaak gezien als iemand die emotionele verschuivingen vroeg opmerkt, waardoor anderen zich meer verbonden en begrepen voelen.

Belangrijkste Inzicht: Het direct opmerken van veranderingen in toon en spanning, houdt teams op één lijn met elkaar en vol zelfvertrouwen.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Impact op Prestaties

Ontdek het Dagelijkse Effect - Vervolg

Omgaan met Emotionele Toon

Het emotionele klimaat van een gesprek, ruimte of team vormgeven door op het juiste moment een enthousiaste of kalmerende toon te gebruiken.

Teams die de toon goed sturen creëren een stabiel groepsklimaat waarin focus, betrokkenheid en voortgang gemakkelijker behouden blijven.

Dit kan Sammy's prestaties op de volgende manieren beïnvloeden:

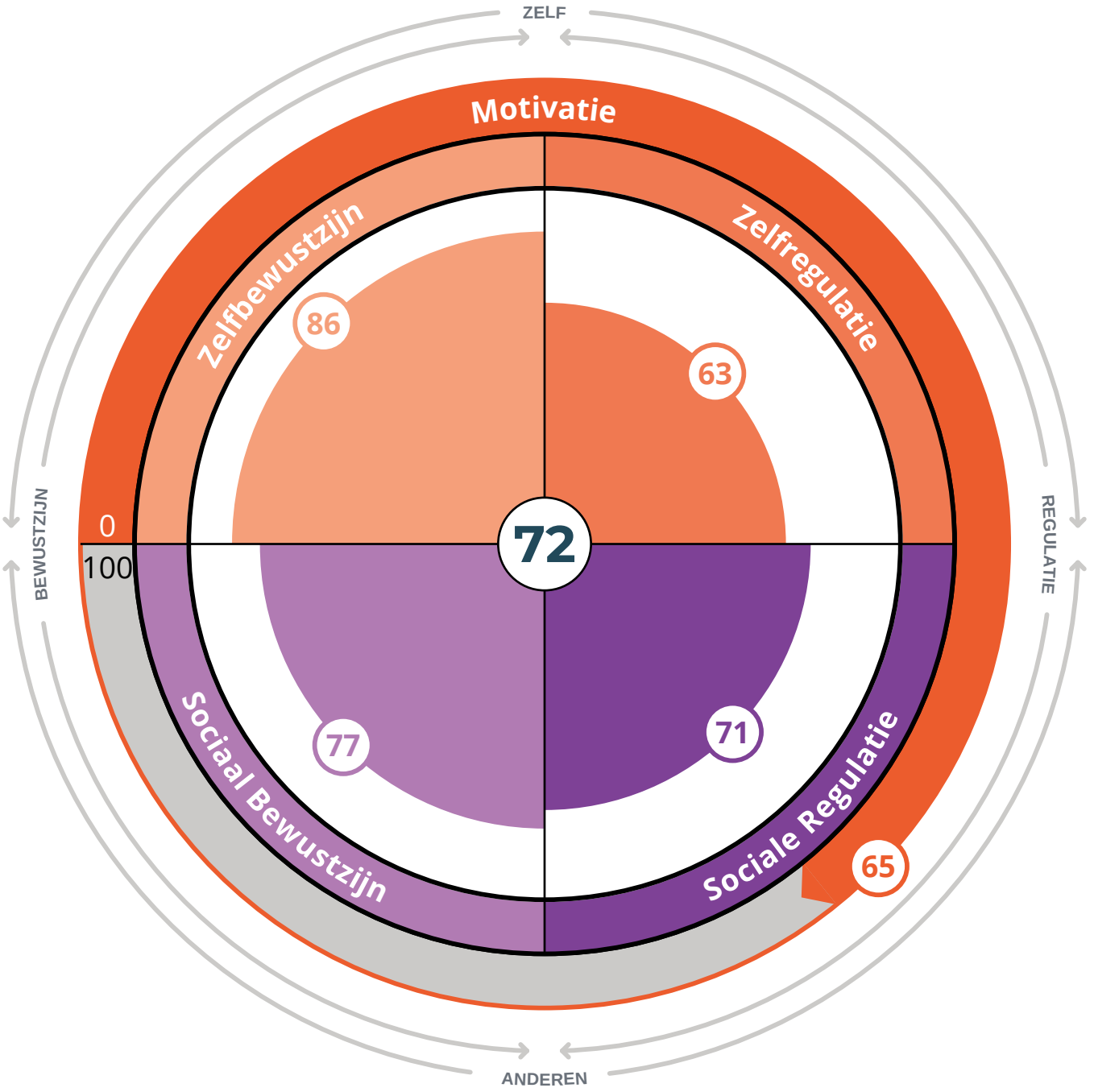
- Sammy beïnvloedt de toon in de meeste situaties op een constructieve manier en draagt zo bij aan teamharmonie.
- In wisselende groepssituaties draagt Sammy bij aan het behouden van een constructieve emotionele toon.

Belangrijkste Inzicht: Het versterken van vaardigheden in het sturen van toon ondersteunt duidelijkere groepscommunicatie, versterkt het moreel en bevordert blijvende betrokkenheid.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Het EQ Wiel

Gebruik de resultaten van het Emotional Quotient™ Wiel om zowel kwaliteiten als ontwikkelgebieden binnen Emotionele Intelligentie te identificeren. Richt je op de EQ Domeinen met lagere scores als belangrijke ontwikkelgebieden en pas de strategieën op de volgende pagina toe om deze gebieden te versterken.



T: 2:48

Nederlandse norm 2024

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

EQ Ontwikkelplan

Inzicht Omzetten in Actie

Dit EQ Ontwikkelplan is ontworpen om de inzichten in dit rapport te vertalen naar betekenisvolle en gerichte actie. Specifieke aandacht en kleine, consistente oefeningen binnen één gebied, stimuleren vaak groei in alle Domeinen van Emotionele Intelligentie. Gebruik het EQ Ontwikkelplan om het EQ Domein met de grootste potentiële impact te onderzoeken en vaardigheden te vergroten.

Concrete Stappen voor Ontwikkeling:

1. Kies een Focusgebied: Bekijk het rapport om het EQ Domein te identificeren dat op dit moment het meest relevant is. Dit kan een gebied met een lagere mate van ontwikkeling zijn of een kwaliteit die verder kan worden verdiept ter ondersteuning van actuele doelen.

2. Formuleer een Betekenisvol Doel: Maak concreet hoe groei in dit gebied eruit kan zien. Richt je op praktische verandering, zoals een aanpassing in handelen, reageren of impact in dagelijkse situaties.

3. Richt je op Eenvoudige Gewoonten: Gebruik de Ontwikkeltips in het rapport om kleine, makkelijk te herhalen acties te kiezen die op termijn kunnen helpen vaardigheid te vergroten. Houd dit realistisch en consequent.

4. Reflecteer & Stuur Bij: Sta regelmatig stil bij veranderingen in bewustzijn, regulatie, vertrouwen of gedrag. Gebruik deze reflecties om uw richting bij te sturen en zo vooruitgang te stimuleren.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Introductie

Gedrag, 12 Driving Forces en EQ

Onze eigen Gedragsstijl en Driving Forces effectief en optimaal inzetten op ons werk vraagt meer van ons dan onze eigen DISC stijl en Top 4 Cluster goed kennen. Is het u wel eens opgevallen dat mensen die qua gedrag en drijfveren erg op elkaar lijken in bepaalde situaties toch heel anders kunnen overkomen?

Dat valt waarschijnlijk het meeste op in situaties waarin de emoties hoger oplopen. Situaties waarin de gevoelens van onszelf, én van anderen, een grote rol gaan spelen in de onderlinge communicatie

Dit heeft te maken met de verschillen tussen mensen in Emotionele Intelligentie. De een beschikt op emotioneel gebied over meer volwassenheid dan de ander, om wat voor reden ook. Dat geeft helemaal niet, vooral omdat Emotionele Intelligentie iets is waar we onszelf in kunnen ontwikkelen. Daarvoor is het wel belangrijk om inzicht te krijgen in ons persoonlijke EQ. Inzicht in de invloed van uw EQ op uw Gedragsstijl en Driving Forces helpt u om uw softskill matige talent in te zetten op een manier die recht doet aan u én uw omgeving. En het helpt u om bepaalde valkuilen (nog) beter te begrijpen en, waar nodig, zoveel mogelijk te vermijden.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Gedrag, 12 Driving Forces en EQ

Dit deel van de Analyse is bedoeld om Sammy meer inzicht te geven in de invloed van Gedrag en EQ op elkaar aan de hand van korte, behapbare beschrijvingen. Ook de link naar de Driving Forces (met name het Top 4 Cluster) komt in algemene zin aan bod. Natuurlijk valt er nog heel veel meer te zeggen over dit verdiepende onderdeel. Het is onmogelijk om de enorme rijkdom van alle denkbare combinaties in tekst te vatten. Zie en gebruik dit deel als een uitnodiging aan Sammy om samen op verkenning te gaan aan de hand van de concrete combinatieschetsen hieronder.

Voor alle duidelijkheid, het Top 4 Cluster van Sammy omvat:
Onderzoekend, Nuchter, Ontvankelijk en Doelmatig.

Sammy is zich bewust van wat zij mentaal en fysiek voelt in reactie op bepaalde interne of externe triggers. Zij kan meestal goed aanvoelen welke emotie haar beroert en hoe sterk zij die emotie ervaart. Duidelijk en direct als zij van nature is zal zij van haar hart geen moordkuil maken. Omdat zij vanuit hoger D-gedrag geneigd is oplossingsgericht en daadkrachtig op te treden, zal zij doorgaans goed luisteren naar haar emoties vanuit de vraag: hoe helpen ze mij om de situatie juist in te schatten, op te lossen en te controleren? Zij is zich bovendien bewust van de eigen kwetsbaarheden op emotioneel vlak. Dit behoedt Sammy onder andere voor het "kort-lontje-gedrag" dat typerend kan zijn voor hogere D's. Het hogere Zelfbewustzijn van Sammy zorgt er ook voor dat zij zich goed bewust is in welke situaties haar Driving Forces geborgd worden of juist onder druk komen te staan.

Sammy is als hogere D geneigd snel te beslissen en te handelen. Haar gemiddelde Zelfregulatie behoedt haar over het algemeen voor overhaaste en impulsieve beslissingen in werk- en privéleven. Daardoor is zij doorgaans in staat om gepast te reageren op de problemen en uitdagingen van alledag. Als zij in emotioneel zwaarder beladen situaties terechtkomt, kan het haar echter meer moeite kosten om zichzelf in toom te houden. Zij vergeet voor zichzelf de denkpauzes in te lassen die misschien nodig zijn om het door haar gewenste resultaat te boeken. Wanneer Sammy zich aangevallen of bedreigd voelt in het vervullen van haar Top 4 Driving Forces kan zij daarbij zelfs doorschieten in haar drang om te domineren. De emotie zit hoog en de buitenwereld zal dat merken ook. Besef van de eigen kwetsbaarheid op dit punt kan haar helpen zich verder te ontwikkelen in de kunst van de zelfregulatie.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

Gedrag, 12 Driving Forces en EQ

Sammy is als hogere D met een gemiddelde Motivatie gedreven om de doelen die zij zich stelt, daadwerkelijk te realiseren. Zij heeft normaal gesproken niet veel externe prikkels nodig om zichzelf in beweging te zetten en te houden. Over het algemeen kan zij ook redelijk goed met tegenslag omgaan. Maar als er grotere obstakels opduiken dan kan Sammy wel wat hulp en motivatie van buitenaf gebruiken om op koers te blijven. Zij wil daarin wel de bewegingsvrijheid houden waar zij als hogere D van houdt. Een zet in de rug, of een kort gesprek om de eigen doelen weer even helder te krijgen, kunnen voor haar het verschil maken. Als Sammy zich bewust is van haar Top 4 Driving Forces zal dat haar zelfstartende vermogen verder verdiepen. De Driving Force uit haar Top 4 die voor haar het zwaarste weegt, kan een goede insteek zijn om zichzelf over het dooie punt heen te helpen.

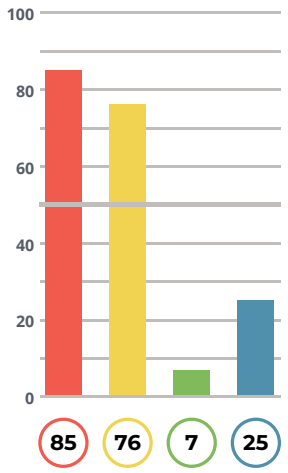
Sammy is goed in staat zich te verplaatsen in anderen dankzij haar bovengemiddelde Sociaal Bewustzijn. Bovendien is zij bereid om dat begrip ook door te vertalen naar acties, wat verder versterkt wordt door haar pro-actieve en daadkrachtige D-stijl. Zij is van nature geneigd snel knopen door te hakken om een situatie naar haar hand te zetten, maar zal daarin wel het perspectief en de emoties van anderen meewegen. Dat maakt Sammy tot een actieve probleemoplosser die oog heeft voor de menskant van een probleem. De Top 4 Driving Forces van Sammy zal veel verraden over het soort situaties waarin zij haar kwaliteiten als mensgerichte troubleshooter inzet.

Sammy is bovengemiddeld ontwikkeld op Sociale Regulatie. Als hogere D helpt haar dat om anderen in beweging te krijgen richting de doelen en resultaten die zij belangrijk vindt, afhankelijk van haar Top 4 Driving Forces. Vanuit haar hogere D en hogere Sociale vaardigheden is Sammy geneigd om conflicten snel uit de wereld te helpen en daarbij haar onderhandelingsvaardigheid in te zetten. Lukt het Sammy niet om een bestaand probleem of conflict zelf op te lossen, dan zoekt zij actief binnen haar netwerk naar een sparringpartner die dit voor haar regelt. In haar drang om de ander voor haar oplossing te winnen, vergeet zij weleens om de ander voldoende ruimte te laten. Zij wil nu eenmaal het maximale uit de relatie halen.

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.

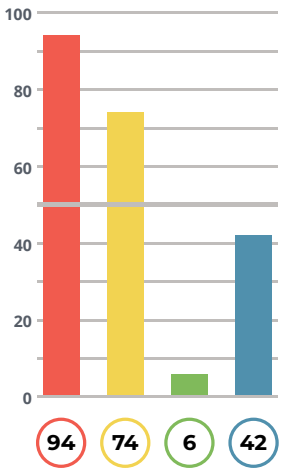
TriGraph

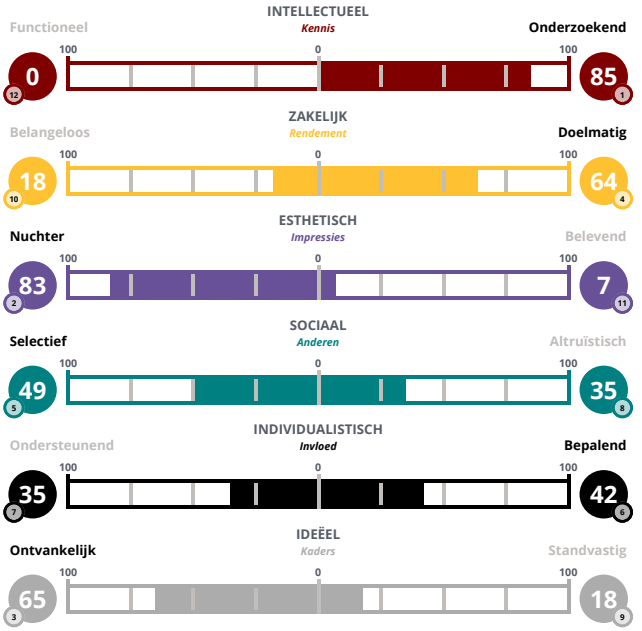
Grafiek I



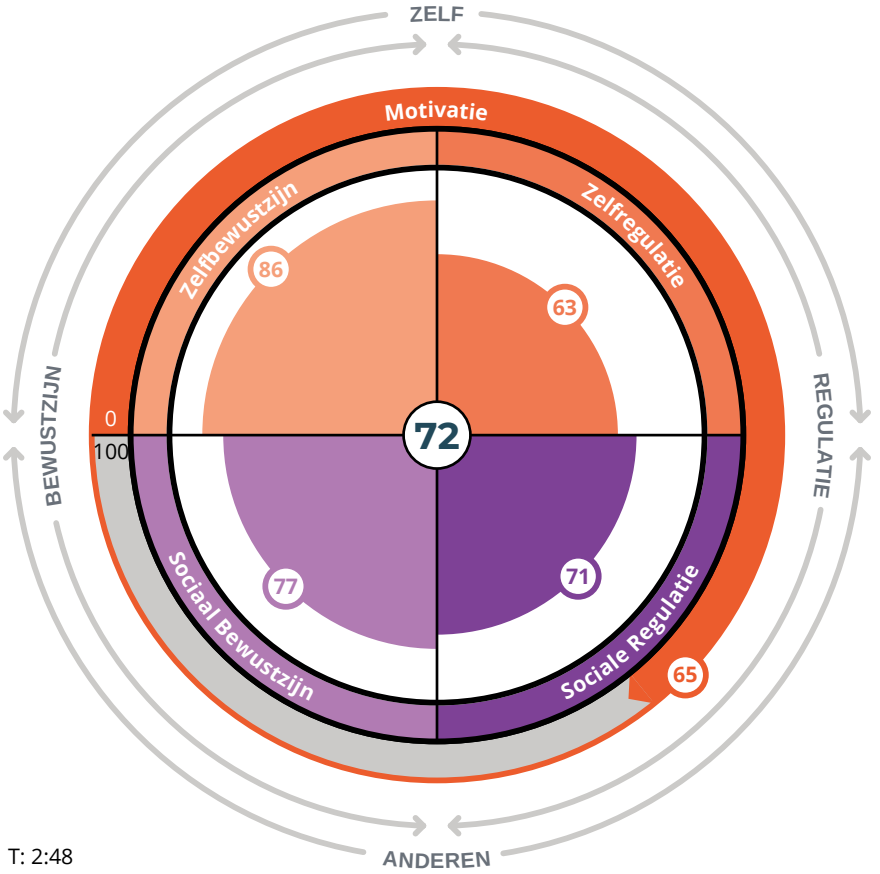
T: 2:58

Grafiek II





T: 4:26



T: 2:48

24-6-2026

Sammy Sample

Copyright © 2006-2026. TTI Success Insights LTD.