



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TTISI Persoonlijke Stijl en Motivatie

Management-Staff

Samuel Sample

13-6-2023

Licentiehouder:

TTI Success Insights Benelux

Laan van Vlaanderen 323

1066 WB Amsterdam

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

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

Inhoudsopgave



Introductie	4
Inleiding - <i>Gedrag</i>	5
Algemene Kenmerken	6
Waarde voor de Organisatie	8
Checklist Communicatie	9
Checklist Communicatie - <i>Vervolg</i>	10
Communicatietips	11
Percepties - <i>Bekijk Uzelf Door de Bril van de Ander</i>	12
De Laagste DISC Factor Telt Mee	13
Omschrijvingen	14
Basis- en Responsstijl	15
Responsstijl	17
Tijdverspillers	18
Aandachtspunten voor Ontwikkeling	21
Gedragsvoorkeuren	22
Stijlanalyse Grafieken	24
Het Success Insights® Wiel	25
Introductie - <i>Motivatoren</i>	27
Intellectueel	28
Zakelijk	29
Individualistisch	30
Sociaal	31
Ideëel	32
Esthetisch	33
Buiten uw Comfortzone Communiceren	34
Drijfveren - Vergelijkingen	36
DRIJFVEREN VOLGORDE	38
Drijfveren® Grafiek	40
Drijfveren Wiel™	41
Introductie - <i>De Combinatie van Stijl en Motivatie</i>	42
Kwaliteiten van deze Combinatie	43
Mogelijke Conflicten en Valkuilen	44
Ideale Werkomgeving	45
Sleutels tot Motivatie	46

Inhoudsopgave

Vervolg



Sleutels tot Effectief Management	47
Actieplan	48
Stijl en Motivatie Grafieken	49



Deze TTISI Persoonlijke Stijl & Motivatie Analyse is ontworpen om u inzicht te geven in de individuele kwaliteiten die u als persoon te bieden heeft. U kunt het zelfstandig lezen, maar het is zo opgezet dat u het ook samen met een coach, consultant of leidinggevende kunt doornemen. En misschien vindt u het wel prettig om sommige hoofdstukken met collega's, teamleden, familie of vrienden te delen? Daarom gebruiken wij in het grootste deel van deze rapportage de derde persoon als wij het over u hebben. In het eerste deel vindt u informatie over uw gedragsstijl, het tweede deel gaat over uw drijfveren. In het derde deel wordt het effect beschreven dat uw gedragsstijl en uw drijfveren op elkaar hebben. Begrip van wat u motiveert en van de stijl die u graag hanteert, maakt werken aan persoonlijke en professionele ontwikkeling leuk, effectief en bevredigend... en draagt bij aan werkgeluk!

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

Gedrag

Dit deel van de Analyse geeft u inzicht in uw persoonlijke gedragsstijl. Dat wil zeggen, de manier waarop u zaken aanpakt en gedaan krijgt. En ook, de manier waarop u omgaat met en reageert op anderen. Om succesvol te kunnen zijn in loopbaan en leven is effectief communiceren van belang. En effectief communiceren begint bij het begrijpen van de eigen gedragsvoorkeuren. Als we onze eigen gedragsvoorkeuren begrijpen, wordt het makkelijker om gedragsstijlen van anderen te herkennen en ons eigen gedrag daarop aan te passen.

Drijfveren

Dit deel van de Analyse geeft u inzicht in het waarom achter uw keuzes en handelingen. Het helpt u ontdekken wat u werkelijk belangrijk vindt in leven. Inzicht in wat u drijft is belangrijk voor uzelf, om richting te kunnen geven aan uw loopbaan en leven. Bovendien stelt het u in staat om in de communicatie met anderen een verdieping aan te brengen. Het helpt om wederzijds begrip en respect te creëren. Ieder individu kijkt namelijk met een ander oog naar de wereld en werkt vanuit andere normen, waarden en ideeën. Respect kunnen tonen (en vragen!) voor elkaars drijfveren is een belangrijke sleutel tot wederzijds bevredigende relaties.

Gedrag en Drijfveren Combinatie

Dit deel helpt u begrijpen wat het effect kan zijn van uw gedragsstijl en drijfveren op elkaar. Uw motivatoren vertellen u veel over wat u wilt, uw gedragsstijl vertelt u hoe u dat bereikt in interactie met uw omgeving. Op het moment dat u begrijpt dat de combinatie impact heeft op uw acties, handelingen en keuzes kunt u gericht werken aan het realiseren van wat u persoonlijk definieert als succes en vervulling in loopbaan en leven.

Inleiding

Gedrag



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.

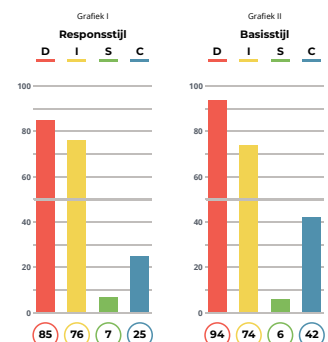


Algemene Kenmerken

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

Samuel heeft inzichten die vaak niet gezien worden door anderen. Samuel's creatieve geest maakt dat hij de grote lijnen ziet. De meeste mensen zien hem als een durfal. Zijn visie is "wie niet waagt, die niet wint". Hij heeft een sterk ego en kan door anderen worden gezien als egocentrisch. Hij is vaak teleurgesteld wanneer hij samenwerkt met anderen die zijn gevoel voor urgentie niet delen. Samuel is uitermate resultaatgericht en toont veel gevoel voor urgentie om projecten snel af te ronden. Hij prefereert afwisseling en een veranderlijke omgeving. Hij is op zijn best als er verschillende projecten tegelijkertijd lopen. Hij kijkt vooruit, is assertief en competitief. Zijn resultaatgerichtheid is een van zijn positieve kanten. Hij wil gezien worden als iemand die op zichzelf vertrouwt en die bereid is de prijs voor succes te betalen. Samuel is energiek en optimistisch over de resultaten die hij kan bereiken. De woorden 'kan niet' komen niet in zijn woordenboek voor. Hij zoekt zijn eigen oplossingen voor problemen, waarbij zijn onafhankelijke natuur naar boven komt.

Samuel is besluitvaardig en vindt het prettig om te werken voor een besluitvaardige manager. Hij kan stress ervaren wanneer zijn manager niet dezelfde kenmerken vertoont. Hij durft grote problemen te tackelen en gaat door tot er een bevredigende oplossing is gevonden. Hij is een goede probleemplosser en troubleshooter, altijd op zoek naar nieuwe methoden om bestaande problemen op te lossen. Hij wil graag beschikken over de autoriteit die past bij zijn verantwoordelijkheden. Samuel dient zich te realiseren dat hij soms een project van begin tot eind dient te overdenken, voordat hij eraan begint. Veel mensen zien zijn beslissingen als high-risk beslissingen. Hij zal echter zelf hard werken aan een succesvol resultaat nadat de beslissing genomen is. Hij vindt het makkelijk zijn mening met anderen te delen omtrent werkgerelateerde problemen. Hij zal trachten anderen zijn ideeën te verkopen, als hij geconfronteerd wordt met een moeilijke beslissing.

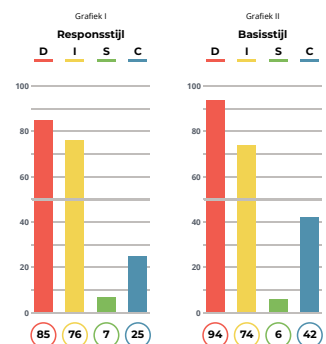


Algemene Kenmerken

Vervolg



Samuel kan een gebrek aan geduld tonen in het communiceren met en luisteren naar mensen die langzamer handelen. Hij heeft de neiging intolerant te zijn tegenover mensen die hij vaag vindt of die volgens hem te traag denken. Hij maskeert af en toe zijn gevoelens met vriendelijke woorden. Onder druk komen zijn ware gevoelens boven. Hij prefereert mensen die hem keuzes bieden in plaats van hun mening geven. Alternatieven helpen hem beslissingen te nemen, maar hij waardeert doorgaans zijn eigen mening boven die van anderen. Samuel heeft de neiging mensen te beïnvloeden door direct, vriendelijk en resultaatgericht te zijn. Hij moet meer geduld tonen en vaker vragen stellen om vast te stellen of anderen hem begrijpen. Hij houdt van mensen die hun zaak effectief bepleiten. Wanneer zij dat doen kan hij sneller oordelen of beslissen. Zijn actieve en creatieve geest kan zijn vaardigheid tot effectief communiceren hinderen. Hij presenteert de informatie soms op een manier die niet makkelijk toegankelijk is voor anderen.

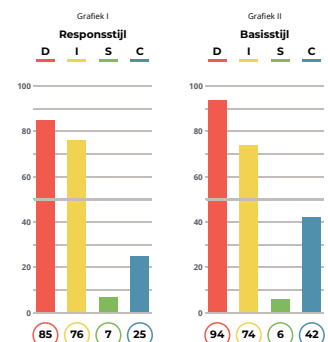


Waarde voor de Organisatie



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

- ✓ 1. Beweegt zich makkelijk tussen mensen.
- ✓ 2. Kent weinig saaie momenten.
- ✓ 3. Brengt de status-quo ter sprake.
- ✓ 4. Neemt doorgaans een beslissing met het resultaat in gedachten.
- ✓ 5. Is spontaan.
- ✓ 6. Is veranderingsgericht; zoekt naar snellere en betere methodes.
- ✓ 7. Is in staat het tempo snel en vaak te veranderen.
- ✓ 8. Kijkt vooruit en is toekomstgericht.



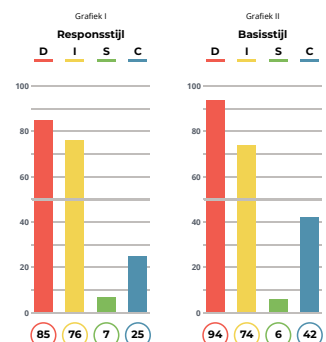
Checklist Communicatie



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 Samuel. Veel van deze tips zullen heel herkenbaar voor hem zijn. Kies samen met Samuel drie of vier stellingen uit die erg belangrijk voor hem zijn. Gebruik ze zelf en deel ze met anderen die veel met Samuel communiceren en samenwerken.

Manieren om te communiceren.

- ✓ 1. Blijf zakelijk; laat hem besluiten of hij een algemeen gesprek wil voeren.
- ✓ 2. Onderschrijf de resultaten, niet de persoon, wanneer u het met hem eens bent.
- ✓ 3. Presenteer de feiten in een logische volgorde: plan uw presentatie op een efficiënte manier.
- ✓ 4. Beloon hem voor zijn betrokkenheid.
- ✓ 5. Zet projectafspraken op papier en hang er een deadline aan.
- ✓ 6. Wees duidelijk, kernachtig, kort en dwaal niet af.
- ✓ 7. Verwacht acceptatie zonder veel vragen of bezwaren.
- ✓ 8. Maak duidelijke afspraken met hem over follow-up en voortgang.
- ✓ 9. Stel u losjes en informeel op; laat ruimte voor spontaniteit.
- ✓ 10. Kijk naar zijn lichaamstaal; wees alert op tekenen van ongeduld of afkeuring.
- ✓ 11. Motiveer en overtuig door te verwijzen naar doelstellingen en resultaten.
- ✓ 12. Gebruik zijn jargon.
- ✓ 13. Wees goed voorbereid, zet alle wensen, doelstellingen en ondersteunende informatie voor hem op een rij.



Checklist Communicatie

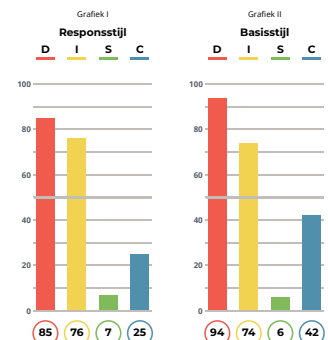


Vervolg

Dit hoofdstuk van TTISI Gedrag geeft puntsgewijs aan wat u beter NIET kunt doen wanneer u met Samuel communiceert. Bespreek met Samuel 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. Vergeten ergens op terug te komen.
2. Overbodige informatie geven.
3. Zeuren of zijn tijd verdoen.
4. Een vaderlijke benadering gebruiken.
5. Aannemen dat hij heeft gehoord wat u heeft gezegd.
6. Proberen een persoonlijke relatie op te bouwen.
7. Dingen vergeten of verliezen, ongeorganiseerd of rommelig zijn, verward zijn of zijn aandacht van de zaken afleiden.
8. Met een reeds genomen besluit komen of dit voor hem nemen.
9. Hem de les lezen.
10. Aanwijzingen geven.
11. Op de persoon spelen als er onenigheid is.



Communicatietips



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

Percepties



Bekijk Uzelf Door de Bril van de Ander

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

De Laagste DISC Factor Telt Mee



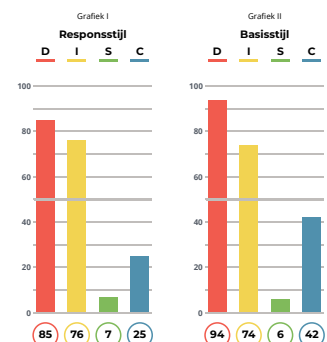
Een lage DISC score is net zo veelzeggend als een hoge score en vertelt onder andere iets over situaties, taken of omgevingen die spanningen bij ons kunnen oproepen. Op basis van het onderzoek dat door TTISI is gedaan geven we in dit deel van de TTISI Analyse tips en adviezen over hoe Samuel, rekening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

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

- U houdt van afwisseling en dynamiek; vermijd rollen met een hoog gehalte aan routinewerk want dat lekt uw energie weg.
- 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.
- 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.

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 dat u anderen, in de onderlinge samenwerking, niet zomaar uw tempo kunt opleggen; besteed aandacht aan de motivatie van anderen om in beweging te komen.
- 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!
- Accepteer en respecteer de behoefte aan rust, regelmaat en routine van anderen.



Omschrijvingen



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

Sturend	Inspirerend	Ontspannen	Nauwkeurig
Ambitueus	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

Basis- en Responsstijl



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

Problemen & Uitdagingen

Basisstijl

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

Responsstijl

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

Mensen & Contacten

Basisstijl

Samuel is enthousiast over zijn vaardigheid anderen te beïnvloeden. Hij prefereert een omgeving waarin hij de kans krijgt met veel verschillende mensen om te gaan. Samuel is goed van vertrouwen en wil ook graag dat anderen hem vertrouwen.

Responsstijl

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



Tempo & Flexibiliteit

Basisstijl

Samuel is op zijn gemak in een snel en vaak veranderende omgeving en zoekt een breed scala aan taken en verantwoordelijkheden. Zelfs in een chaotische omgeving is hij in staat zijn evenwicht te bewaren. Hij is geneigd bij de geringste aanleiding veranderingen door te voeren.

Responsstijl

Samuel ziet zijn activiteitsniveau als datgene wat de omgeving nodig heeft. Zoals hij overkomt is hij ook, zowel wat betreft activiteiten als consistentie.

Regels & Beperkingen

Basisstijl

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

Responsstijl

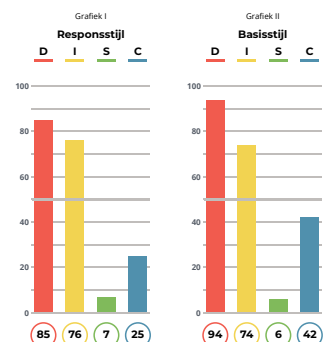
Samuel ervaart de omgeving niet als beperkend. Hij voelt de behoefte te rebelleren tegen te veel beperkingen en kan zelfs pronken met zijn onafhankelijkheid.

Responsstijl



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

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





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.

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

Crisis Management

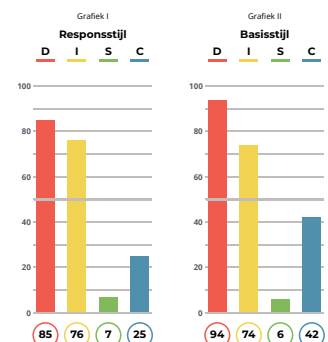
Met crisis management wordt hier bedoeld: een managementstijl waarbij men voortdurend reageert op en zich met name focust op externe, vaak niet of nauwelijks te beïnvloeden, prikkels en kwesties. Zo'n stijl houdt crises eerder in stand dan dat het bijdraagt aan een proactieve bestrijding ervan door er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

Mogelijke Oplossingen:

1. Zorg voor een goed operationeel plan



Tijdverspillers



Vervolg

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:

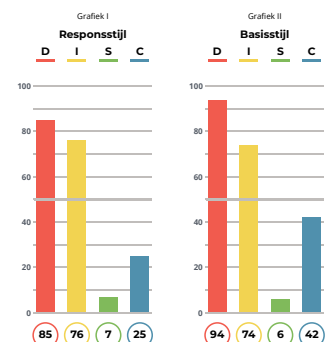
1. De neiging om altijd de actie op te zoeken, dingen meteen te gaan doen
2. Prioriteiten die steeds veranderen (soms opgelegd door anderen, vaak door uzelf)
3. De gedachte dat u in het verleden ook succes had zonder plan op papier
4. De behoefte om te zien hoe zaken lopen, zonder u vast te hoeven leggen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

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

Problemen met Delegeren

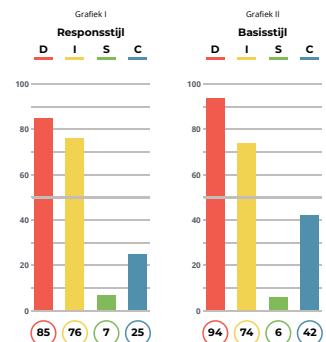
Problemen met delegeren betekent hier dat het lastig is voor u om te discrimineren tussen taken die tijd en aandacht van u vragen, en taken die heel goed door anderen kunnen worden afgehandeld.

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



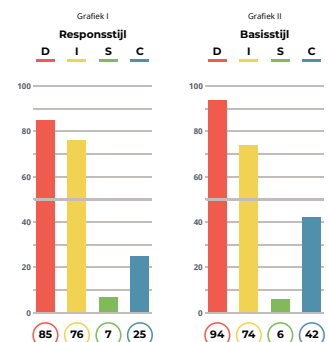
Aandachtspunten voor Ontwikkeling



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 Samuel's gedragsstijl. In algemene zin, dus niet alleen in een functie. Selecteer samen met Samuel twee of drie valkuilen die zijn functioneren negatief kunnen beïnvloeden. Deze kunnen het uitgangspunt vormen voor Samuel's persoonlijke actieplan.

Samuel heeft de neiging om:

- ✓ 1. Autoriteit en regelgeving te negeren; gaat anderen, als er druk op de ketel staat, overheersen.
- ✓ 2. Zich niets te kunnen voorstellen bij de problemen die 'tragere' mensen ondervinden door zijn stijl.
- ✓ 3. Zijdelings opmerkingen te maken die door anderen ervaren worden als kwetsend en persoonlijk.
- ✓ 4. Te veel ballen tegelijk in de lucht te willen houden; wanneer de ondersteuning gering is, zal hij een aantal ballen laten vallen.
- ✓ 5. Problemen te krijgen met delegeren; kan niet wachten en doet het daarom zelf.
- ✓ 6. Anderen de schuld te geven, zijn eigen falen te ontkennen en zijn positie te verdedigen, ook wanneer dit niet nodig is.
- ✓ 7. Steeds opnieuw te beginnen en van strategie te veranderen, wanneer het hem uitkomt.

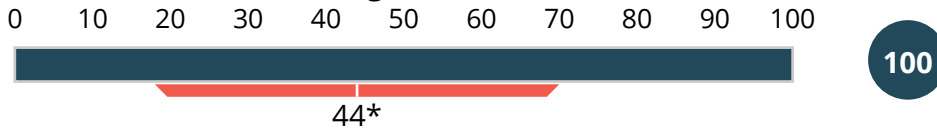


Gedragsvoorkeuren

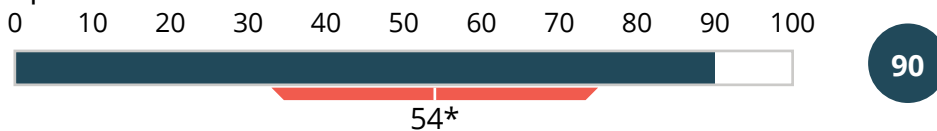


In deze grafiek is Samuel's Basisstijl vertaald naar een aantal specifieke gedragsvoorkeuren. De grafiek helpt Samuel te bepalen wat hij makkelijk laat zien, en waar hij meer moeite voor moet doen.

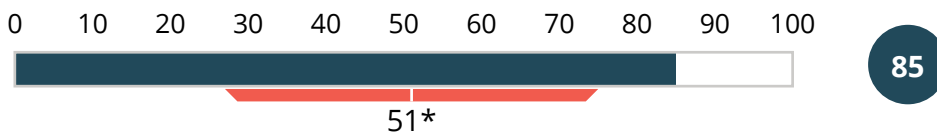
1. Urgentie - De neiging om besluitvaardig op te treden en snel tot actie over te gaan.



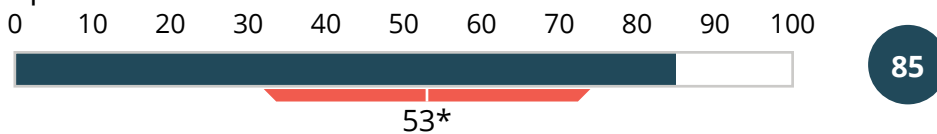
2. Veelzijdigheid - De neiging om snel te schakelen en in te spelen op veranderende omstandigheden of opdrachten.



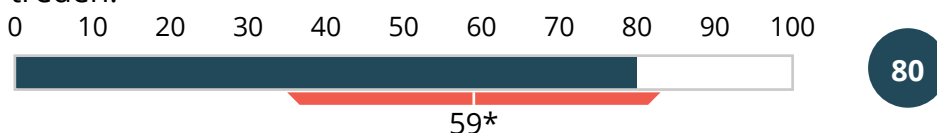
3. Prestatiegerichtheid - De neiging om door vasthoudendheid, assertiviteit, en lef prestaties naar te zetten en te winnen.



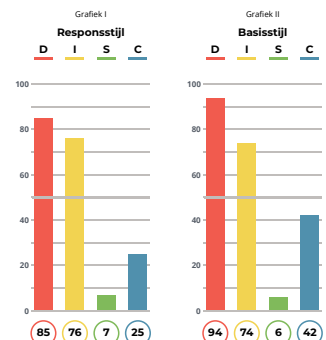
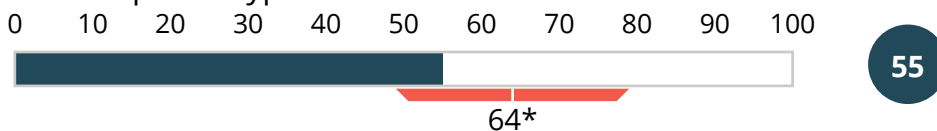
4. Veelvuldige Veranderingen - De neiging om snel te switchen tussen taken, en waar nodig bestaande taken kunnen parkeren om alert in te spelen op nieuwe opdrachten.



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



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

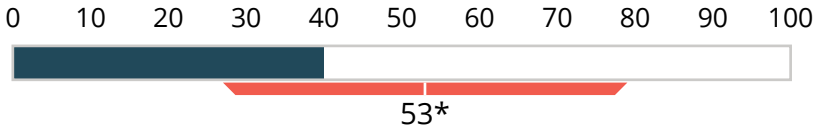


*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.

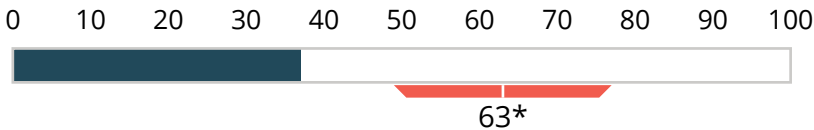
Gedragsvoorkeuren



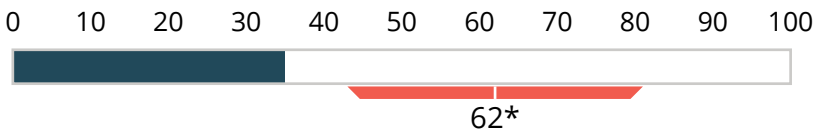
7. Data en Gegevens Bijhouden - De neiging om informatie zorgvuldig te verzamelen, bij te houden, te toetsen en te archiveren.



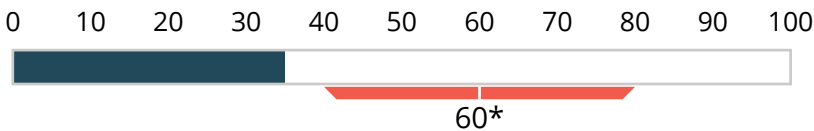
8. Klantrelaties - De neiging om de behoeften van klanten en relaties centraal te stellen.



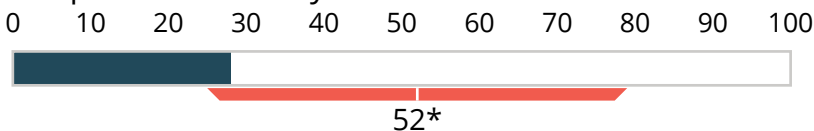
9. Controleren en Afmaken - De neiging om grondig te werk te gaan en zaken goed te controleren alvorens ze af te ronden.



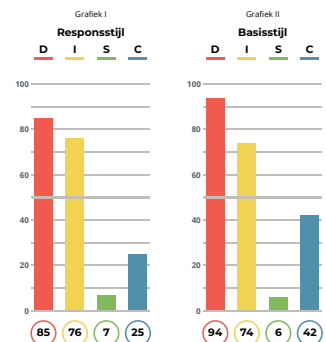
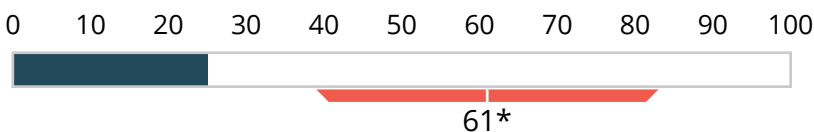
10. Respect voor Beleid - De neiging om vast te houden aan beleid en procedures, of aan methoden die in het verleden hun nut hebben bewezen.



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



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



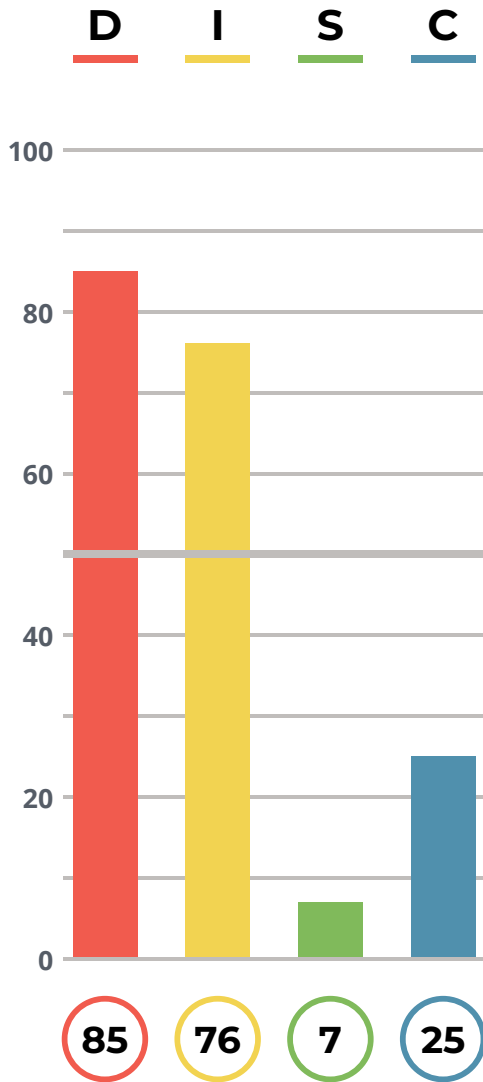
SIA: 85-76-07-25 (12) SIN: 94-74-06-42 (11)
*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.

Stijlanalyse Grafieken



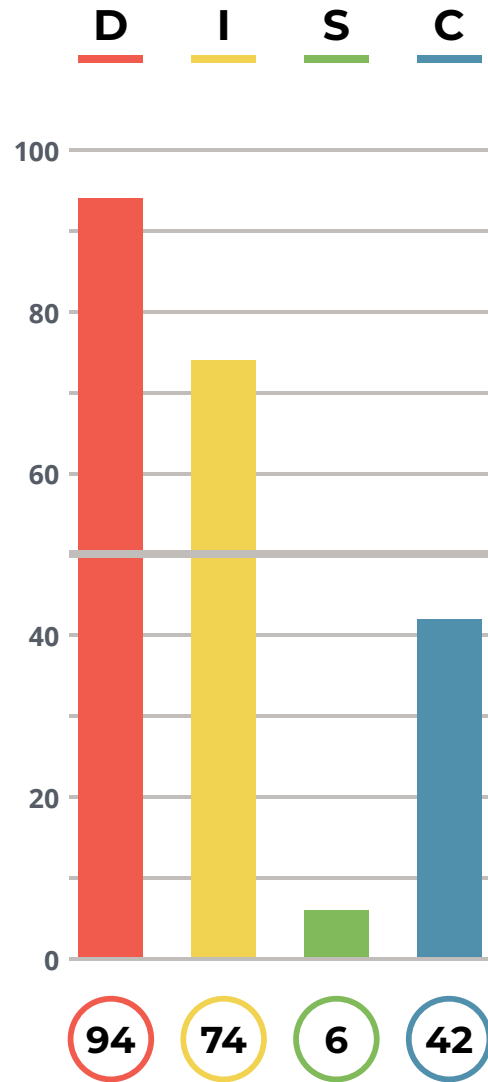
Grafiek I

Responsstijl



Grafiek II

Basisstijl



Nederlandse norm 2021 R4
13-6-2023
T: 4:28

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.

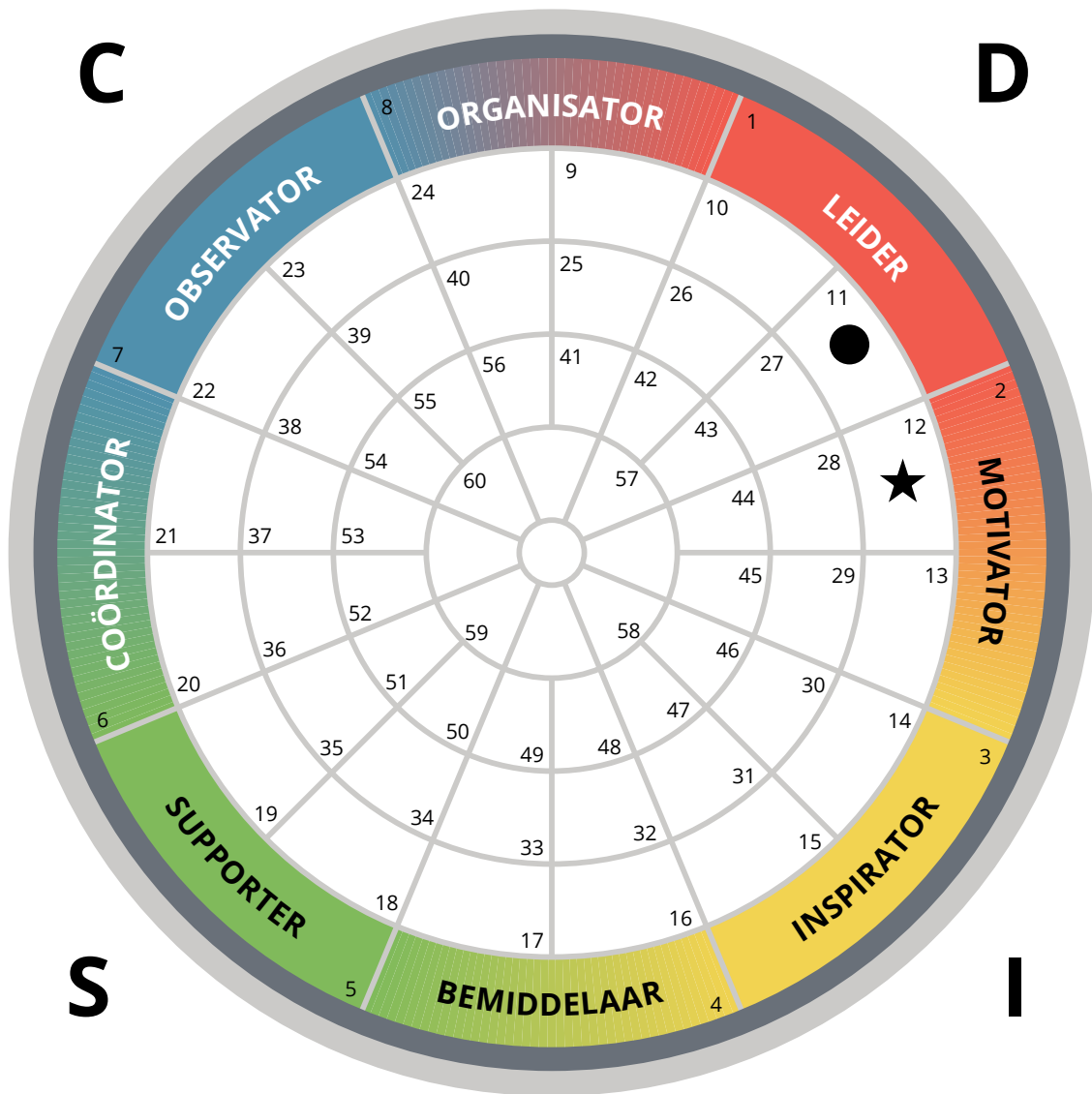
Gebruikt u het wiel vooral voor uzelf dan is het interessant om te kijken hoe ver uw natuurlijke gedrag en uw responsgedrag uit elkaar liggen. Grote verschillen in typen tussen basis en respons geven u een visuele indicatie van de 'spagaat' waarin u zich gedragstechnisch bevindt.

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 Leaders die administratieve ondersteuning bieden.



Samuel Sample

13-6-2023



Responsstijl: ★ (12) RICHTINGGEVENDE MOTIVATOR

Basisstijl: ● (11) MOTIVERENDE LEIDER

Nederlandse norm 2021 R4

T: 4:28

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

Introductie

Motivatoren



Inzicht in onze drijfveren of motivatoren helpt ons te begrijpen WAAROM we de dingen doen die we doen. Dit deel van de Persoonlijke Stijl & Motivatie Analyse meet het relatieve belang van een zestal, oorspronkelijk door Eduard Spranger beschreven, drijfveren voor u als respondent. Die zes zijn: de Intellectuele, Zakelijke, Sociale, Esthetische, Individualistische en Ideële drijfveer.

Onze drijfveren hebben veel te maken met de doelen die we nastreven om ons leven en werk zinvol te maken. Vaak wordt er gesproken over "verborgen motivatoren" omdat onze drijfveren meestal niet, of op z'n minst moeilijk, zichtbaar zijn voor anderen. En soms ook voor onszelf. Het doel van deze Analyse is om u inzicht te geven in deze verborgen motivatoren en zo te achterhalen welke specifieke drijfveren en bijbehorende kwaliteiten u meeneemt in uw werkomgeving.

Gebaseerd op uw antwoorden, geeft deze Analyse inzicht in de mate waarin u door de zes drijfveren wordt geprikkeld. Uw top twee (soms uw top drie) motiveert u om in actie te komen. U voelt zich prettig wanneer u bij activiteiten betrokken bent waar u uw hoogste drijfveren in kwijt kunt. Of wanneer u in een omgeving verkeert waar u kunt praten over of luisteren naar onderwerpen die met die drijfveren te maken hebben.

De feedback die in dit deel van de Analyse wordt gegeven op ieder van de zes drijfveren, kent drie intensiteitsniveaus:

- **STERK** - u ervaart positieve gevoelens ten aanzien van de drijfveer; u voelt zich tevreden en voldaan als u, op uw werk of daarbuiten, dingen mag en kunt doen die met deze drijfveer te maken hebben.
- **SITUATIONEEL** - uw gevoelens met betrekking tot de drijfveer kunnen wisselen van neutraal tot positief, afhankelijk van de prioriteiten die u op dit moment in uw leven heeft. Deze drijfveer kan af en toe een belangrijke rol spelen, maar meestal pas als uw hogere drijfveren vervuld zijn.
- **NEUTRAAL** - uw gevoelens ten aanzien van de drijfveer variëren van neutraal tot onverschillig, soms misschien zelfs afwijzend; het bevredigen van behoeften die bij deze drijfveer horen is niet zo belangrijk voor u. Wanneer deze drijfveer in uw werkomgeving centraal staat, kunt u soms even afhaken.

UW DRIJFVEREN VOLGORDE

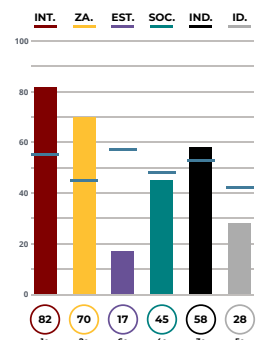
1e	Intellectueel	Sterk
2e	Zakelijk	Sterk
3e	Individualistisch	Situationeel
4e	Sociaal	Situationeel
5e	Ideëel	Neutraal
6e	Esthetisch	Neutraal

Intellectueel



Intellectueel gedreven mensen hebben een voortdurende honger naar kennis en voelen de behoefte zich op inhoud te blijven ontwikkelen. Zij nemen in veel situaties een rationele en analytische houding aan. Ze zijn minder bezig met de schoonheid, het nut of het gebruiksgemak van een object, toepassing of fenomeen, maar meer met het observeren, verklaren en beredeneren ervan. Nieuwsgierig als ze zijn nemen intellectueel gedreven individuen nooit dingen voetstoots aan. Ze investeren veel tijd en moeite om zelf de objectieve, feitelijke waarheid te achterhalen. Wat ze waarnemen willen ze controleren aan de hand van kritische toetsing en onderzoek. Het vergaren, ordenen en systematiseren van kennis is een belangrijk doel in hun leven en loopbaan.

1. Samuel heeft erg veel waardering voor mensen die zich wijden aan het ontwikkelen, opleiden en onderwijzen van anderen. En voor mensen die zichzelf ontwikkelen middels onderwijs en cursussen. Als hij de middelen en de tijd heeft zal hij graag zijn steentje bijdragen aan het doorgeven van kennis of het sponsoren van kennisoverdracht.
2. Het proces van waarheidsvinding telt voor hem misschien minder zwaar dan het resultaat.
3. Samuel is op zoek naar de "feitelijke waarheid" volgens zijn eigen hoge maatstaven en criteria. Hij zal zelf willen onderzoeken hoe iets in elkaar steekt en waarom.
4. Hij kan zich ergeren aan mensen die over een onderwerp praten zonder over voldoende kennis te beschikken, waardoor hij snel zijn interesse in de conversatie verliest.
5. Anderen zullen hem zien als iemand die al heel veel weet maar altijd nog meer wil weten. Hij stelt veel vragen. Niet om moeilijk te doen of uit weerstand, maar uit de oprechte behoefte om te weten hoe iets in elkaar steekt.
6. Samuel vindt het interessant om grotere verbanden te leggen en de link te zien tussen verleden, heden en toekomst.
7. Boeken, internet, tijdschriften, kranten, radio, TV, film, Samuel zal uit vele bronnen putten om zijn dorst naar kennis te lessen. Soms is er maar weinig nodig om zijn nieuwsgierigheid te triggeren.
8. Hij kan moeite hebben om een goed boek, een interessant tijdschrift of een inhoudelijk artikel weg te leggen voordat hij het uit heeft. Soms zal hij zelfs een maaltijd overslaan of uren slaap inleveren als hij helemaal in het onderwerp zit.
9. Samuel zal zijn specialistische kennis gebruiken om een situatie naar zijn hand te zetten.
10. Samuel zal economische zekerheid verwerven door zijn kennis te gebruiken.

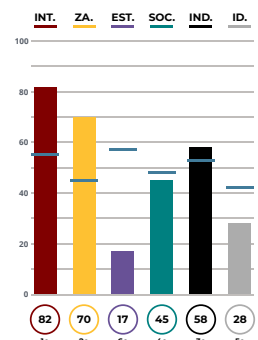


Zakelijk



Kenmerkend voor de zakelijke drijfveer is een waarneembare interesse in geld, niet per se om het concept zelf maar vooral om wat je er mee kunt doen. Het gaat zakelijk ingestelde mensen in veel gevallen om het verkrijgen van financiële zekerheden of het vergroten van de eigen financiële ruimte. Niet alleen voor zichzelf maar ook voor de mensen om wie zij geven. Of het nu om geld, tijd, aandacht of talenten gaat, individuen die hoog scoren op deze drijfveer verwachten wat terug voor de investering die zij plegen: voor wat hoort wat! Ze nemen in veel situaties in het leven een nuchtere, zakelijke, ondernemende houding aan, en geld is voor hen meer dan een doel op zich: het is zowel een middel om concrete doelen en resultaten te realiseren als een meetlat waaraan zij de effectiviteit of het nut van een inspanning afmeten.

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

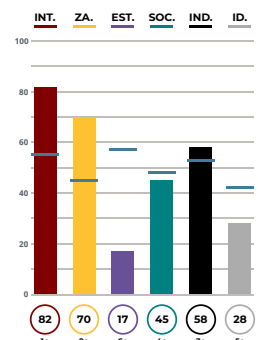


Individualistisch



Mensen met een hoge score op de individualistische drijfveer voelen een sterke behoefte hun eigen lot te kunnen sturen, en soms ook het lot van anderen. Zij kunnen zonder daar tegen op te zien beslissingen nemen die van invloed zijn op grote groepen mensen. Onderzoek heeft aangetoond dat veel succesvolle leiders, op welk gebied dan ook, waarde hechten aan macht en invloed. Het gaat mensen die sterk individualistisch zijn ingesteld vooral om wat zij met die invloed kunnen bereiken, voor zichzelf of voor de mensen waarvoor zij zich verantwoordelijk voelen. Zij creëren nu eenmaal graag zelf hun kansen om vooruit te komen in het leven en om het hoogst haalbare, bijvoorbeeld in de vorm van vrijheid, invloed of faam, te realiseren. Individualistisch gedreven mensen laten zich niet graag in een hokje duwen en gaan liever niet op in de massa. Persoonlijke vrijheid, onafhankelijkheid en autonomie zijn belangrijke concepten voor hen.

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

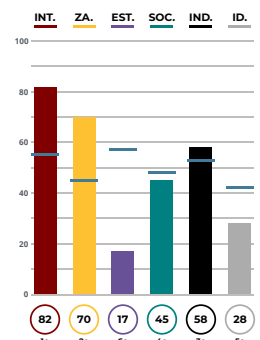


Sociaal



Mensen die hoog scoren op de sociale drijfveer zijn doorgaans zeer begaan met anderen. Sociaal gedreven individuen waarderen mensen in algemeenheid en komen daardoor vaak heel altruïstisch over. Zij zijn van mening dat oprechte sociale betrokkenheid bij en hulp aan anderen het fundament vormt waarop de samenleving rust. Het liefst zouden ze alle leed, pijn en narigheid willen elimineren. Ze voelen dan ook een grote behoefte om de wereld beter of mooier te maken, al is het maar een klein beetje. Ze stellen daartoe hun energie, talent, geld en middelen ruimhartig ter beschikking. In haar meest pure vorm kan de sociale drijfveer resulteren in het wegcijferen van persoonlijke behoeften ten bate van de behoeften van anderen.

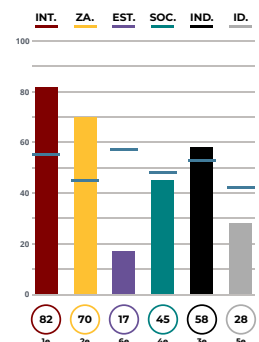
1. Samuel zal individuen of groepen die de juiste snaar bij hem raken, zeker willen helpen om uit een vervelende situatie te komen. Hij kan zich daardoor af en toe heel sociaal en betrokken opstellen.
2. Samuel zal zeker geneigd zijn om anderen een helpende hand toe te steken, of zich hard te maken voor een goede zaak die hij onderschrijft, maar niet per definitie. Hij zal op individuele basis beoordelen of hij zich geroepen voelt anderen te helpen.





Kenmerkend voor de ideële drijfveer is de behoefte aan een 'ideaalbeeld' van de wereld, het leven, of een onderdeel daarvan. Mensen met een hoge score hechten waarde aan een ordenend systeem van regels, principes, normen, ideeën en richtlijnen om hun leven betekenis te geven. Ze vinden het prettig als er een leidraad is om te volgen, een kader waaraan ze hun eigen acties en keuzes kunnen toetsen, en dat hen helpt het leven, of een aspect daarvan, zo goed mogelijk te leven. Het systeem waaraan ideëel gedreven mensen zich spiegelen kan religieus van aard zijn, maar evengoed politiek, filosofisch, spiritueel of anderszins levensbeschouwend. En voor sommigen vormen sterke familiebanden en -tradities of de sociale en morele codes van de groep of de organisatie waarin men zich gehecht voelt, het richtsnoer. Wat het richtinggevend kader ook is, essentieel is dat ideëel gedreven mensen zelf hebben gekozen voor dat kader en bereid zijn de bijbehorende principes te respecteren.

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

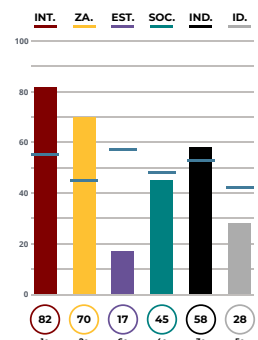


Esthetisch



Esthetisch gedreven mensen zijn gericht op de esthetische kant van het leven. Zij willen het leven in al haar facetten ondergaan. Niet vanuit ratio maar vanuit gevoel en zintuiglijke ervaring. De esthetisch gedreven medemens streeft voortdurend naar balans tussen de externe wereld (leefomgeving, werk, thuis, de natuur) en de eigen binnenwereld: wat neem ik waar, wat ervaar ik, wat zie ik? Direct gevolgd door: wat doet dat met mij, en hoe breng ik dat in evenwicht met elkaar? Estheten 'weten' vaak snel hoe iets of iemand zich tot de omgeving verhoudt. Gratie, symmetrie, vorm, schoonheid, en balans zijn daarin sleutelbegrippen. Meestal is er ook behoefte expressie te geven aan de eigen indrukken en (creatieve) zelfactualisatie kan een doel op zich zijn. Een hoge score op dit vlak wil niet zeggen dat men ook artistiek talent bezit. Wel is er behoefte aan mooie dingen, bijzondere indrukken, intense belevingsmomenten, artistiekeit.

1. Samuel's passie in het leven zal gevonden worden in een of twee andere drijfveren in dit rapport.
2. Een onprettige omgeving of een vervelende sfeer heeft niet zo veel impact op Samuel; zijn praktische, rationele of oplossingsgerichte creativiteit wordt er niet door belemmerd. Onrust, onbalans of spanningen in de werkomgeving kan hij daardoor over het algemeen goed tolereren.
3. Hij pakt de dingen graag op een nuchtere manier aan; gevoelens en impressies kunnen best belangrijk zijn maar moeten vooral niet leidend worden.
4. Hij is nuchter en maakt zich minder druk over de vraag of hij wel of niet in harmonie leeft met de wereld om hem heen.
5. Samuel houdt zich niet zo heel erg bezig met de vorm of schoonheid van de dingen om hem heen.
6. Rationeel gezien begrijpt Samuel wel dat er behoefte is aan creatieve expressie, artistiekeit, schoonheid etc. in de samenleving, maar hij zal zelf niet snel geld uitgeven aan deze aspecten van het leven.
7. Het gebruiksgemak of de toepassingsmogelijkheden van iets speelt voor Samuel een veel grotere rol dan de schoonheid of de vorm.



Buiten uw Comfortzone Communiceren



In dit deel van uw TTISI Analyse belichten wij situaties waarin uw laagste drijfveer het lastig voor u kan maken om effectief te blijven communiceren. Dankzij de tips hieronder zult u merken dat u zich ook in interacties waarin een beroep wordt gedaan op uw laagste drijfveer, goed kan redden.

Tips om te communiceren met mensen met een hoge Esthetische drijfveer, door gebruik te maken van uw Intellectuele drijfveer.

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

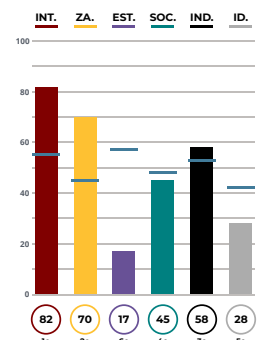
1. Wat voegt het perspectief van een hoge Esthetische drijfveer toe in de werkomgeving van nu?
2. Hoe dragen Esthetische bij aan de wereld, wat kunnen ze betekenen in mijn professionele leven en in mijn privéleven?

Personen die Esthetisch gedreven zijn kijken over het algemeen naar de totaliteit en samenhang in de wereld om hen heen.

- Er ligt wel degelijk een gemeenschappelijk belang: de wederzijdse behoefte om problemen vanuit een holistische totaal benadering te bekijken. Hoe kan er een brug geslagen worden tussen hardere data en ratio, en gevoel en beleving om een probleem op te lossen?
- Help uw Esthetische collega's door hen met behulp van vragen te leren hun visie concreet te onderbouwen. Profiteer op uw beurt van hun vermogen om uw concrete data door visualisatie een gezicht te geven.

Een hoog Esthetisch gedreven persoon vindt het belangrijk dat er balans, harmonie en evenwicht heerst in de organisatie.

- Leg uw Esthetisch gedreven collega's aan de hand van visuele data en informatie uit dat er soms beslissingen moeten worden genomen die de balans in de organisatie tijdelijk kunnen verstoren. Maar daar komt een nieuwe balans voor terug.
- Leg uit dat u een gemeenschappelijk belang deelt: een open flow van informatie, kennis en leren is alleen mogelijk binnen een organisatie die in balans is. Mensen die bang zijn delen geen kennis.



Buiten uw Comfortzone Communiceren

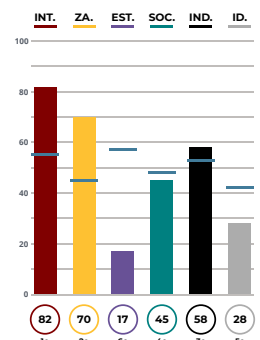


Een Esthetisch gedreven persoon besteedt graag aandacht aan persoonlijke innerlijke beleving, en vindt het prettig als de omgeving een afspiegeling is van hoe hij of zij zich voelt.

- Maak gebruik van het vermogen van de Estheten om informatiemateriaal, trainingen, trainingslocaties etc. vorm te geven en te verlevendigen op een manier die mensen ontvankelijk maakt om te leren.
- Besef dat Esthetische collega's u kunnen helpen om data en kennis op een aantrekkelijke manier te presenteren zodat anderen uw informatie niet alleen tot zich nemen maar zich er ook iets bij kunnen voorstellen. Dit helpt om ideeën sneller uit te rollen in de organisatie.

Vorm, symmetrie, harmonie zijn belangrijk voor Estheten, en zijn voorwaarden voor hen om een ervaring te beleven die ze bijblijft.

- Realiseer u dat een Estheet dezelfde motivatie haalt uit het beleven en ervaren van mooie momenten, als u haalt uit iets nieuws leren. Hoe kunt u elkaar versterken? Nieuwe kennis verwerven tot een plezierige ervaring maken voor iedereen?
- U kunt van uw Esthetische collega's leren dat het niet alleen om het vinden van de feitelijke waarheid gaat, maar dat de weg die u aflegt om tot bepaalde inzichten te komen, net zo belangrijk kan zijn voor uw ontwikkeling.



Drijfveren - Vergelijkingen

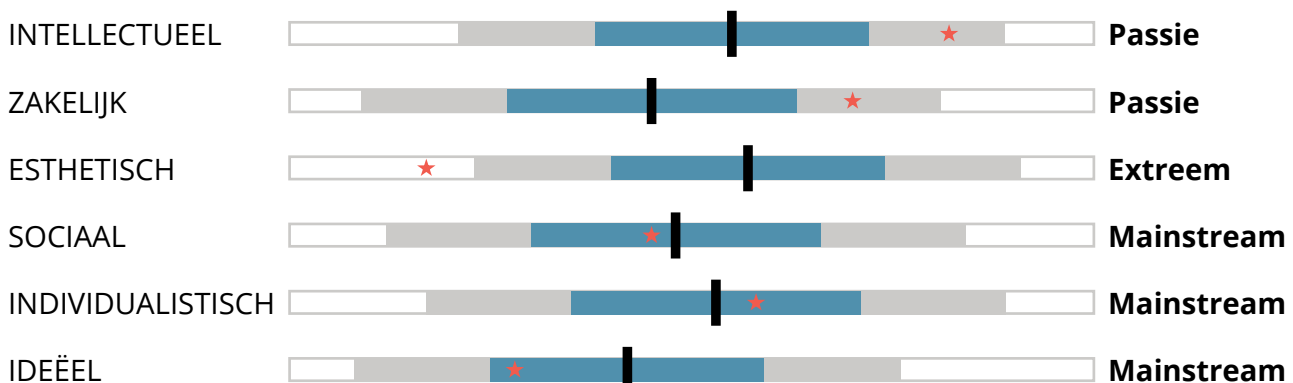


Gelijkgestemde mensen hebben de neiging elkaar op te zoeken. Mensen met overeenkomstige drijfveren lijken goed bij elkaar te passen en versterken elkaar. Velen weten dan meteen: hier voel ik mij thuis! Wanneer u echter omgeven wordt door mensen met heel andere drijfverenpatronen dan uw eigen patroon, dan kan dat u het gevoel geven dat u er niet echt tussen past. Dit kan stress opleveren en soms kunnen er zelfs conflicten ontstaan. Wanneer u met dit soort situaties wordt geconfronteerd dan kunt u:

- De situatie veranderen.
- Uw perceptie van de situatie veranderen (proberen door een andere bril naar de situatie te kijken).
- Vertrekken.
- De situatie laten voor wat zij is en blijven.

Dit deel geeft aan waar uw drijfveren buiten de "mainstream" vallen. Dit hoeft niet per definitie tot conflicten te leiden, maar de kans op onbegrip bij anderen neemt wel toe. Hoe verder u afraakt van de "mainstream" in de hoge scores, hoe eerder anderen uw passie voor die drijfveer als zeer intens (en soms overdreven) zullen ervaren. Hoe verder af van de "mainstream" in de lage scores, hoe eerder mensen kunnen ervaren dat die drijfveer en alles wat daar mee te maken heeft, u onverschillig (of koud) laat. Het gearceerde gedeelte in de scores geeft het verschil aan per standaarddeviatie boven of onder het gemiddelde.

VERGELIJKINGEN TABEL - Nederlandse norm 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

Drijfveren - Vergelijkingen



Gebieden waarin u sterke gevoelens of zelfs passies heeft in vergelijking met anderen:

- U vindt het heerlijk om nieuwe dingen te leren. Terwijl u steeds op zoek bent naar nieuwe mogelijkheden om kennis te vergaren, kunnen anderen het moeilijk hebben met de hoeveelheid tijd en middelen die u investeert in het vergaren van nieuwe informatie. Zij kunnen denken "stop nou eens met leren en begin een keer met doen".
- U streeft naar efficiëntie en resultaat op bijna alle vlakken in uw leven, en zoekt naar r.o.i op de investering van uw talent, tijd en middelen. Anderen kunnen denken dat u nooit 'zomaar' iets doet maar altijd uit bent op persoonlijk voordeel. Zij kunnen het gevoel hebben dat u wel wat meer mag geven, gewoon om het geven.

Gebieden waar anderen met sterke overtuigingen u kunnen remmen of ergeren omdat u niet dezelfde passie voelt:

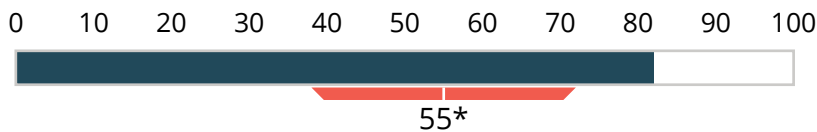
- Mensen in uw omgeving die de nadruk leggen op schoonheid, balans, gevoel en beleving kunt u vaak niet echt volgen. U hebt andere prioriteiten.



DRIJFVEREN VOLGORDE

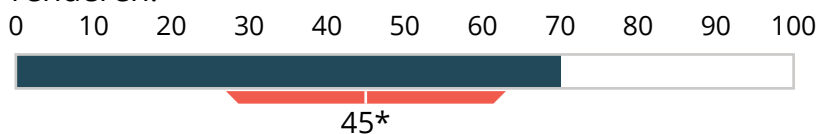
Uw motivatie om te succes te oogsten en doelen te bereiken wordt voor een belangrijk deel bepaald door uw drijfveren. U voelt zich energiek, bevestigd, beloond en succesvol als u een rol of functie vervult die past bij uw drijfveren. Hieronder staan ze weergegeven, in aflopende volgorde, van uw hoogste naar uw laagste.

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



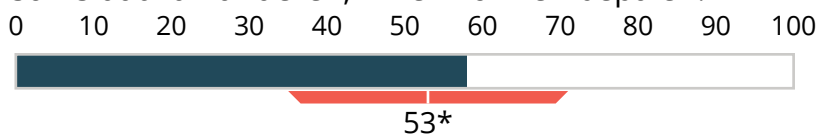
82

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



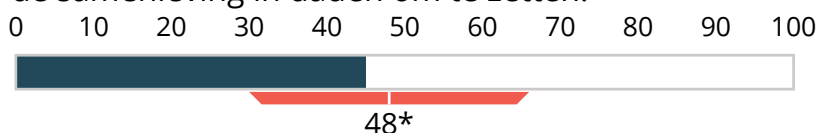
70

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



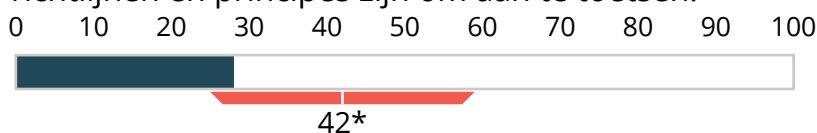
58

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

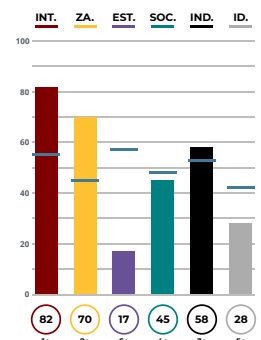


45

5. Ideëel - Prikkel en beloont mensen die waarde hechten aan een kader of ideaal om loopbaan en leven inhoud te geven, die het belangrijk vinden dat er richtlijnen en principes zijn om aan te toetsen.



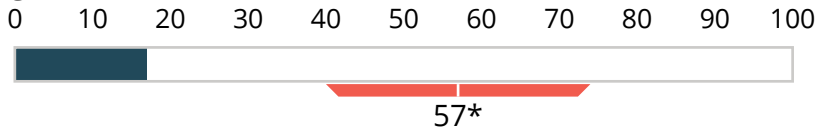
28



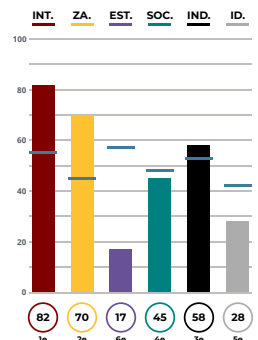
DRIJFVEREN VOLGORDE



6. Esthetisch - Prikkel en beloont mensen die het belangrijk vinden dat zij in balans kunnen zijn met hun omgeving, die schoonheid weten te waarderen en creatieve zelfexpressie een plek in hun leven willen geven.



17

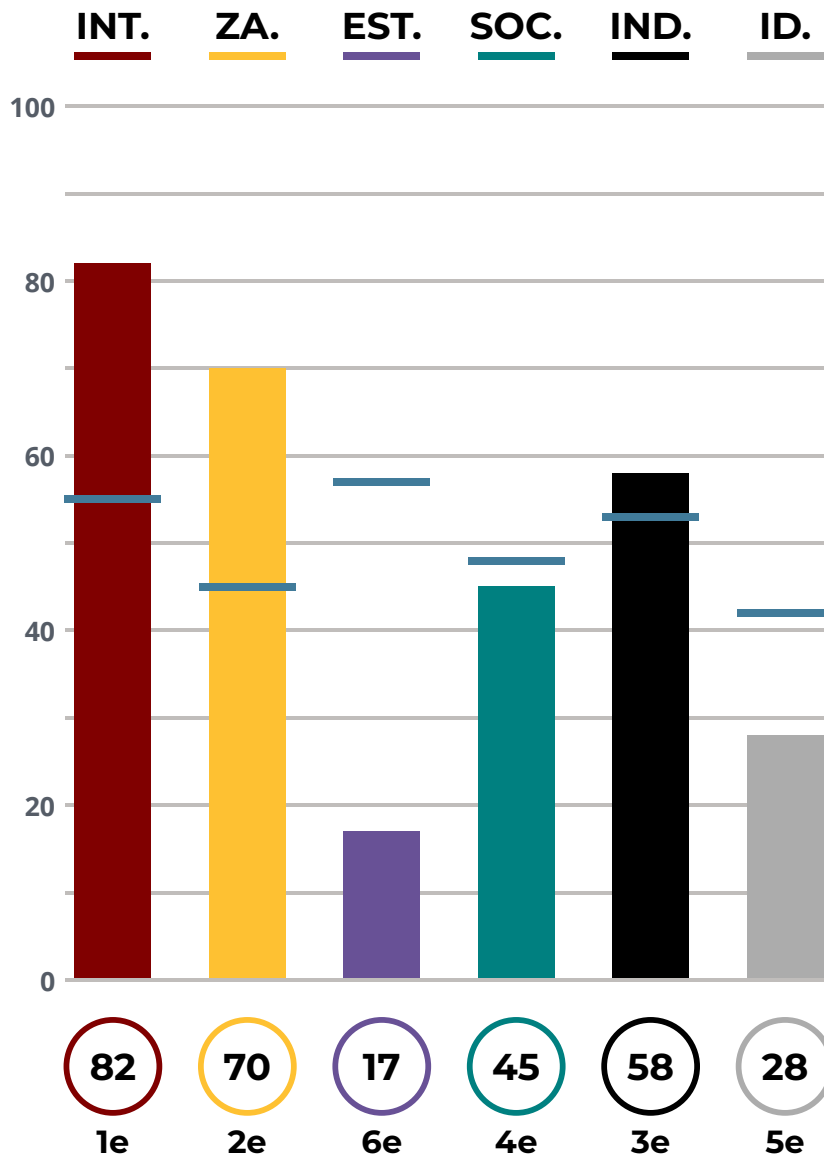


* 68% van de geteste Nederlandse populatie valt binnen het gearceerde gebied.

Drijfveren® Grafiek



De Drijfveren Grafiek geeft visueel weer waardoor Samuel gemotiveerd wordt, uitgaande van de zes Spectra: Intellectueel, Zakelijk, Esthetisch, Sociaal, Individualistisch en Ideëel.



— Gemiddelde voor het Nederlandse Taalgebied

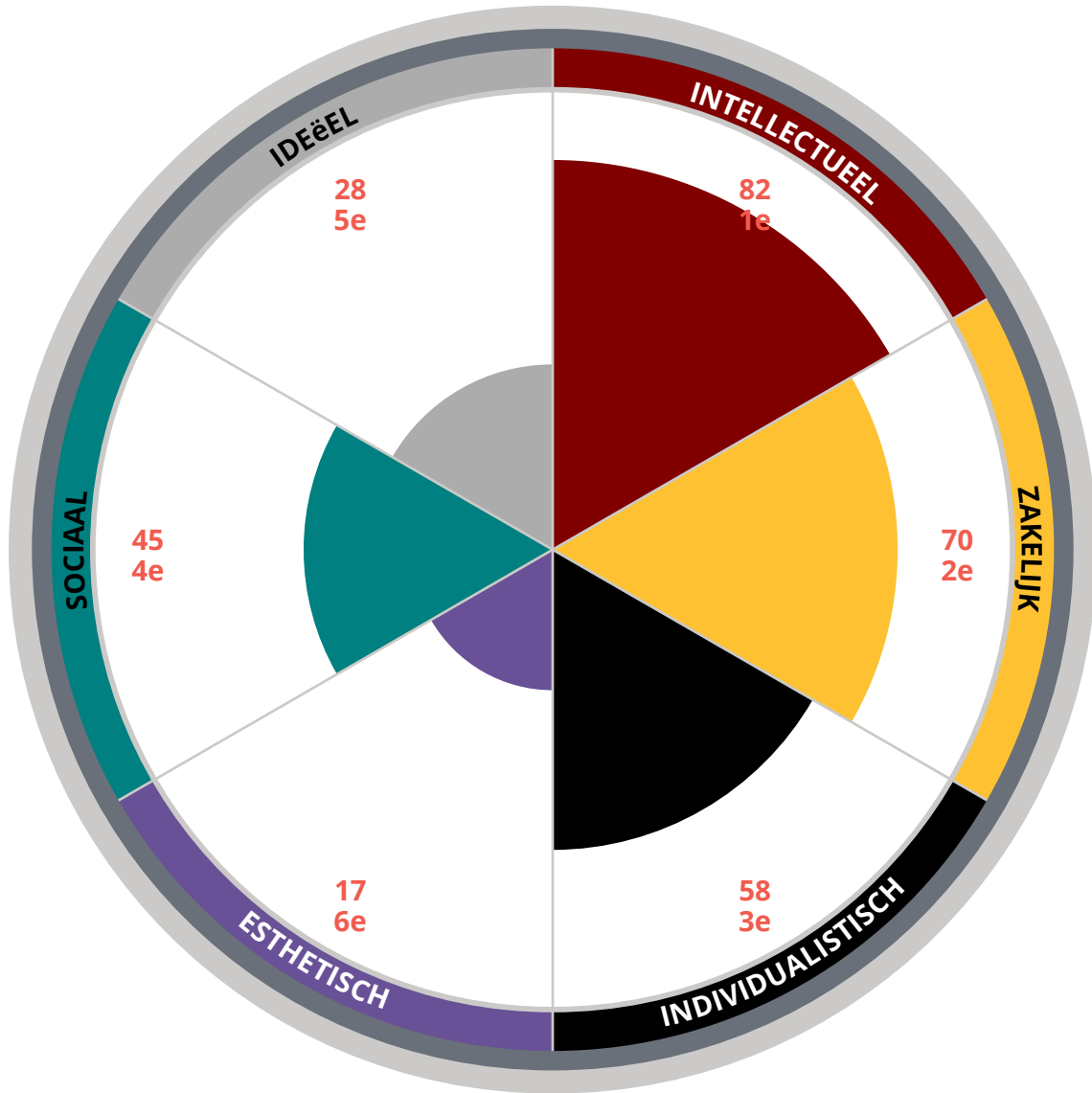
Nederlandse norm 2021

13-6-2023

T: 3:03



13-6-2023



T: 3:03

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

Introductie



De Combinatie van Stijl en Motivatie

Succes oogsten en vervulling vinden in uw werk heeft veel te maken met hoe uw gedragsstijl en uw drijfveren op elkaar inwerken, en hoe u dat integreert in uw werk. Los van elkaar helpen ze u al een heel eind op weg, maar in combinatie met elkaar bieden ze u nog veel meer inzichten om uw persoonlijke en professionele ontwikkeling naar een hoger niveau te tillen. Bedenk bij het lezen van dit deel van de Analyse dat de enorme rijkdom van de combinatie niet tot in het oneindige in stellingen te vangen is. Veel stellingen zult u waarschijnlijk ervaren als zeer raak, bij een enkele stelling kan het voor u, door het totaaleffect van de combinatie, net wat genuanceerder liggen. Uw coach of feedbackgever helpt u graag om de combinatie in de juiste context te plaatsen.

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

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

Kwaliteiten van deze Combinatie



In dit hoofdstuk worden de mogelijke kwaliteiten beschreven die voortvloeien uit de combinatie tussen Samuel's Basisstijl Gedrag en zijn top twee Drijfveren. Bespreek met Samuel welke van deze kwaliteiten hem kunnen ondersteunen in zijn rol en hoe hij ze het beste kan inzetten om zijn taken optimaal en met plezier te kunnen vervullen.

1. Heeft een duidelijke en goed onderbouwde eigen mening over tal van onderwerpen.
2. Benadert bestaande vraagstukken met een frisse, nieuwsgierige blik.
3. Toekomstgericht; hij denkt en praat in kansen en mogelijkheden.
4. Wacht niet tot morgen om dingen te bereiken en te realiseren.
5. Straalt veel intellectuele nieuwsgierigheid uit en weet met zijn enthousiaste, kennisgerichte houding een lans te breken voor onderzoek, kennis en logica.
6. Is optimistisch over de toekomst en positief gestemd over de intellectuele vermogens van mensen om toekomstige dilemma's op te lossen.
7. Kan resultaten goed 'verkopen', maar ook het belang van efficiency en kostenbesparingen voor het team of voor de organisatie.
8. Denkt positief over de toekomst en is ondernemend van aard.

Mogelijke Conflicten en Valkuilen



Dit hoofdstuk beschrijft de mogelijke tegenstellingen die kunnen optreden in de combinatie van de Basisstijl Gedrag van Samuel en zijn hoogste twee Drijfveren, waardoor een innerlijk conflict kan optreden. Maar de gegeven combinatie kan ook leiden tot specifieke valkuilen. Onderzoek met Samuel welke drie of vier mogelijke conflicten of valkuilen impact kunnen hebben op zijn effectiviteit in de werkomgeving of rol.

1. Aan de ene kant is er de behoefte om alles grondig te willen onderzoeken, aan de andere kant is er de neiging om snel te handelen; soms zal hij kiezen voor snelle actie, soms gaat hij juist uitstellen omdat hij meer wil weten. Dit kan op anderen en op hemzelf dubbel overkomen.
2. Hij kan erg ongeduldig worden als hij op zoek is naar kennis en anderen gaan pushen om hem sneller de informatie te leveren die hij nodig heeft.
3. Is veel bezig met effectiviteit en 'return on investment', maar kan soms door zijn eigen ongeduld of behoefte aan actie beslissingen nemen die juist uitmonden in verspilling van tijd of middelen.
4. Neemt soms te grote risico's als hij denkt daarmee winst te behalen.
5. Hij is zeer nieuwsgierig en leergierig, maar kan zichzelf op dit punt behoorlijk in de weg zitten omdat hij moeite kan hebben zich te concentreren op een onderwerp.
6. Hij kan nogal uitweiden terwijl hij slechts over een deel van de data beschikt.
7. Is zakelijk gezien optimistisch en heeft een goede neus voor kansen en mogelijkheden, maar zijn enthousiasme is soms groter dan het feitelijke resultaat dat geboekt wordt.
8. Zijn neiging om veel en gezellig te praten leidt anderen soms af van hun taken en dit komt het teamresultaat niet altijd ten goede.

Ideale Werkomgeving



Dit hoofdstuk beschrijft puntsgewijs hoe de ideale werkomgeving er voor Samuel uit zou kunnen zien, uitgaande van zijn hoogste gedragsstijl en zijn hoogste twee drijfveren. Minder flexibele mensen voelen zich ongemakkelijk in een rol die niet voldoet aan de beschrijving hieronder. Flexibele mensen gebruiken hun flexibiliteit om hun gedrag aan te passen. Zij zullen zich in verschillende omgevingen makkelijk aan kunnen passen. Gebruik dit deel om met Samuel de taken en verantwoordelijkheden te benoemen die hij graag uitvoert en aankan, maar ook de taken die hem kunnen frustreren.

1. Opdrachten en taken die af en toe veranderen.
2. Geen routinewerk, maar uitdagingen en nieuwe kansen.
3. Forum om ideeën en gezichtspunten te ventileren.
4. De mogelijkheid om zich te profileren als onafhankelijk denker.
5. Een plek of een forum om nieuwe informatie te delen, te ontdekken en te bespreken.
6. Een management team dat zich positief en ontvankelijk opstelt met betrekking tot nieuwe kennis, nieuwe concepten en nieuwe inhoudelijke inzichten.
7. Een beloningsstructuur die mensen beloont die zaken anders durven aan te pakken om een goed resultaat voor de organisatie neer te zetten.
8. Een omgeving waarin winst en resultaat wel tellen, maar waar ook ruimte is om te genieten van de weg er naar toe.
9. Een cultuur waar winst en resultaten op het mensgerichte vlak wat hoger worden aangeslagen dan op het taak- of procesgerichte vlak.

Sleutels tot Motivatie



Dit hoofdstuk gaat over wat Samuel leuk, prettig en bevredigend vindt om te doen. Het werkt motiverend als we dingen kunnen doen die ons energie geven omdat ze passen bij onze gedragstijl en ons drijfverenpatroon. Sommige van Samuel's wensen worden in zijn huidige rol misschien al vervuld, andere wensen wil hij misschien nog in vervulling zien gaan. Loop samen met Samuel de lijst hieronder door en bespreek welke wensen hij op dit moment graag wil realiseren.

Samuel wil graag:

1. Waardering, sociale erkenning, complimentjes.
2. Een manager die participatief management in de praktijk brengt.
3. Opdrachten uitvoeren die een kans op erkenning bieden.
4. Kansen om kennis met anderen te delen.
5. Openlijke waardering voor zijn kennis en expertise.
6. Zijn kennis een beetje kunnen etaleren; hij wordt daarom graag betrokken in debatten, discussies of fora over onderwerpen waar hij veel van af weet.
7. Bezig zijn met het resultaat, meer dan met het proces of de weg er naar toe.
8. Erkenning voor het halen van financiële resultaten en doelen.
9. Openlijk genieten van behaalde successen en resultaten.

Sleutels tot Effectief Management



In dit hoofdstuk staan een aantal behoeften beschreven die belangrijk zijn voor Samuel. Vervulling van deze behoeften zal er toe bijdragen dat hij optimaal tot zijn recht komt in de functie en in de werkomgeving. Sommige behoeften kunnen door Samuel zelf ingevuld worden, andere kunnen alleen worden gewaarborgd door het management. Het is lastig om optimaal gemotiveerd te zijn en te blijven, wanneer de basale managementondersteuning niet op orde is. Samuel en zijn manager kunnen met elkaar in de lijst hieronder de drie of vier belangrijkste stellingen selecteren. Dit geeft Samuel de kans actief te participeren in zijn persoonlijke managementplan.

Behoeftes van Samuel:

1. Beter doseren en maat houden; niet iedere situatie vraagt om de intensiteit, de urgentie of de sterke aanwezigheid die hij doorgaans uitstraalt.
2. Gesprekken meer richten op de werkzaamheden; minder op sociale aspecten.
3. Participerend management.
4. Geduld tonen richting anderen die (nog) niet op zijn kennis of expertise niveau zitten.
5. Leren om de informatie die hij boven tafel weet te halen op een wat beter georganiseerde of effectievere manier over te brengen op anderen.
6. Een klimaat waarin hij samen met anderen kan leren.
7. Beloond worden op basis van behaalde resultaten.
8. Balans vinden in zijn behoefte om concrete resultaten te boeken en zijn neiging om het gezellig te maken met anderen.
9. Zijn enthousiasme iets beter doseren, zodat anderen ook aan bod komen.

Actieplan



Hieronder staan een aantal suggesties voor gebieden waarop Samuel zich wellicht zou willen ontwikkelen. Het zijn algemene suggesties, ze houden geen verband met Samuel's gegeven antwoorden. Laat Samuel een tot drie gebieden kiezen die het komende jaar belangrijk voor hem zijn. Het maken van een concreet actieplan helpt om het gewenste resultaat te bereiken. Om ontwikkelingsdoelen specifiek te bepalen kunt u nogmaals met Samuel deze TTISI Analyse van Gedrag doorlopen.

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

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Begindatum: _____ Evaluatiedatum: _____

Stijl en Motivatie Grafieken

