



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

## TriMetrix® EQ

Management-Staff

# Victor Voorbeeld

**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](mailto:info@ttisi.nl) - I: [www.ttisi.nl](http://www.ttisi.nl)



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®  
BENELUX



## INTRODUCTIE

Het TriMetrix® EQ Profiel 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 dit profiel gaat u de diepte in aan de hand van vijf secties:**

### GEDRAGSSTIJL

Dit deel van het rapport is geschreven 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.

### GEDRAGSSTIJLEN EN DRIVING FORCES COMBINATIE

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 het profiel 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, Zelfmotivatie, Empathisch vermogen, Sociale vaardigheden.

### DE COMBINATIE GEDRAGSSTIJL, DRIVING FORCES EN EQ

Dit deel van het profiel 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.



## INTRODUCTIE Gedragsstijl

**Gedrag is één van de bouwstenen van uw totale persoonlijkheid. Andere bouwstenen van uw persoonlijkheid zijn bijvoorbeeld uw drijfveren, talenten, EQ en IQ. Deze Gedragsanalyse 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 dit rapport 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 analyse 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.



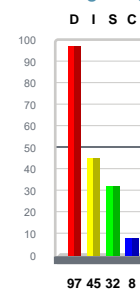
## ALGEMENE KENMERKEN

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

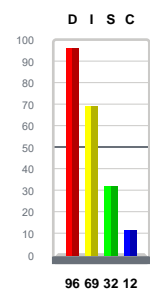
Victor kijkt vooruit, is assertief en competitief. Zijn resultaatgerichtheid is een van zijn positieve kanten. Hij stelt uitgangspunten en aannames van mensen regelmatig en vaardig ter discussie. Hij is trots op zijn afwijkende, vaak originele standpunten en op zijn doortastende optreden. Hij wil gezien worden als iemand die op zichzelf vertrouwt en die bereid is de prijs voor succes te betalen. Victor ervaart een aantal dingen als zeer vervelend: routine, mensen die het altijd met hem eens zijn of zeggen te zijn en de status-quo. Victor prefereert afwisseling en een veranderlijke omgeving. Hij is op zijn best als er verschillende projecten tegelijkertijd lopen. Hij is energiek en optimistisch over de resultaten die hij kan bereiken. De woorden 'kan niet' komen niet in zijn woordenboek voor. Hij is vaak teleurgesteld wanneer hij samenwerkt met anderen die zijn gevoel voor urgentie niet delen. Veel mensen zien hem als een zelfstarter, toegewijd aan het behalen van resultaten. Victor zoekt zijn eigen oplossingen voor problemen, waarbij zijn onafhankelijke natuur naar boven komt. Hij wil gezien worden als een winnaar en heeft een hekel aan verliezen en falen. Hij is geneigd veel en hard te werken aan zijn succes.

Victor durft grote problemen te tackelen en gaat door tot er een bevredigende oplossing is gevonden. Soms raakt hij emotioneel betrokken bij de besluitvorming. Hij zal trachten anderen zijn ideeën te verkopen, als hij geconfronteerd wordt met een moeilijke beslissing. Hij houdt ervan snel beslissingen te nemen. Victor vindt het makkelijk zijn mening met anderen te delen omtrent werkgerelateerde problemen. Hij zal lange dagen maken om een lastig probleem op te lossen. Nadat het is opgelost kan hij verveeld raken door het routinewerk dat volgt. Soms kan hij zo vooringenomen zijn omtrent een bepaald probleem, dat hij moeite heeft anderen in het proces te laten participeren. Veel mensen zien zijn beslissingen als high-risk beslissingen. Hij zal echter zelf hard werken aan een succesvol resultaat nadat de beslissing genomen is.

Respons op de omgeving



Basisstijl

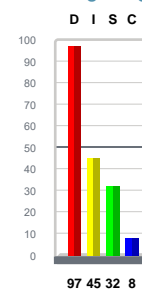




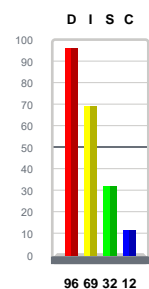
## ALGEMENE KENMERKEN vervolg

Victor moet meer geduld tonen en vaker vragen stellen om vast te stellen of anderen hem begrijpen. Hij daagt mensen met een eigen mening uit. Hij kan een gebrek aan geduld tonen in het communiceren met en luisteren naar mensen die langzamer handelen. Hij heeft de neiging mensen te beïnvloeden door direct, vriendelijk en resultaatgericht te zijn. Victor 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. Hij houdt van mensen die hun zaak effectief bepleiten. Wanneer zij dat doen kan hij sneller oordelen of beslissen. Hij heeft de neiging intolerant te zijn tegenover mensen die hij vaag vindt of die volgens hem te traag denken. Hij kan zijn belangstelling verliezen voor wat anderen zeggen als zij afdwalen of om zaken heen draaien. Zijn actieve geest holt al vooruit.

Respons op de omgeving



Basisstijl



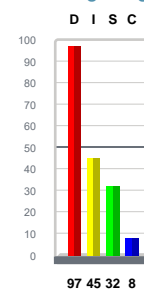


## WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

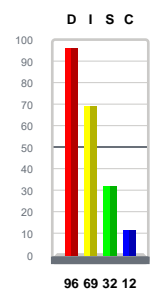
*Elke gedragsstijl brengt specifieke kwaliteiten met zich mee. Dit hoofdstuk van de Gedragsanalyse laat de toegevoegde waarde zien van de gedragskenmerken die Victor inzet in zijn werkomgeving. Neem de stellingen hieronder samen met Victor door, om te ontdekken hoe en waar hij met deze kwaliteiten het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

- Is vasthoudend.
- Brengt de status-quo ter sprake.
- Neemt doorgaans een beslissing met het resultaat in gedachten.
- Is onafhankelijk. Vertrouwt op zichzelf.
- Kijkt vooruit en is toekomstgericht.
- Is innovatief.
- Is prestatiegericht.
- Zet tot actie aan.
- Is een zelfstarter.

Respons op de omgeving



Basisstijl



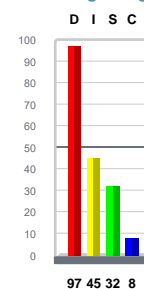


## CHECKLIST COMMUNICATIE

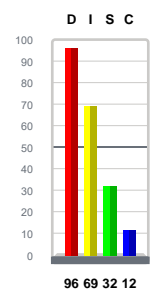
*Als mensen zijn we gevoelig voor de manier waarop we benaderd worden door anderen. En we weten heel goed wat we prettig vinden in de communicatie. Op deze pagina staan een aantal tips die u kunt gebruiken in uw communicatie met Victor. Veel van deze tips zullen heel herkenbaar voor hem zijn. Kies samen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

- Laat ruimte voor emoties, maar blijf objectief.
- Onderschrijf de resultaten, niet de persoon, wanneer u het met hem eens bent.
- Stel specifieke (bij voorkeur 'wat?') vragen.
- Wees kort - wees duidelijk - sluit af.
- Ondersteun en handhaaf een omgeving waarin hij efficiënt kan zijn.
- Kijk naar zijn lichaamstaal; wees alert op tekenen van ongeduld of afkeuring.
- Wees goed voorbereid, zet alle wensen, doelstellingen en ondersteunende informatie voor hem op een rij.
- Presenteer de feiten in een logische volgorde: plan uw presentatie op een efficiënte manier.
- Streel zijn ego.
- Geef oplossingen, geen meningen.
- Hou het tempo erin.

Respons op de omgeving



Basisstijl





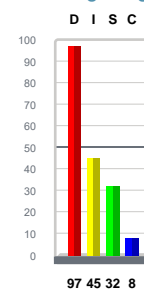
## CHECKLIST COMMUNICATIE *vervolg*

*Dit hoofdstuk van de Gedragsanalyse geeft puntsgewijs aan wat u beter NIET kunt doen wanneer u met Victor communiceert. Bespreek met Victor 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.*

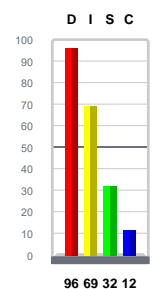
### Dit kunt u beter niet doen:

- Aanwijzingen geven.
- Overeenstemming benadrukken met "ik sta aan jouw kant".
- U door hem laten overbluffen.
- Hem proberen te overtuigen met argumenten in de 'persoonlijke' sfeer.
- Aarzelen bij een confrontatie.
- Retorische of zinloze vragen stellen.
- Met de eer strijken van zijn prestaties.
- Hem de mond snoeren of overheersen.
- Dingen vergeten of verliezen, ongeorganiseerd of rommelig zijn, verward zijn of zijn aandacht van de zaken afleiden.
- Proberen een persoonlijke relatie op te bouwen.
- Overbodige informatie geven.
- Op de persoon spelen als er onenigheid is.
- Hem betuttelen.

Respons op de omgeving



Basisstijl







## COMMUNICATIETIPS

Op deze standaardpagina staan suggesties die Victor kunnen helpen om zijn communicatie aan te passen aan de behoeften van anderen. Het gaat hier om beschrijvingen van standaardgedragstypen. Voor Victor 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 Victor ervaren dat ook communiceren met mensen die hem van nature minder liggen, soepeler gaat.

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

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

**En ook:**

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

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

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

**En ook:**

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

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

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

**En ook:**

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

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

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

**En ook:**

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



# PERCEPTIES

## Bekijk uzelf door de bril van de ander

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

### Zelfkennis

*Doorgaans zult u zichzelf beschouwen als:*

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

### Hoe anderen u kunnen zien - Matig

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

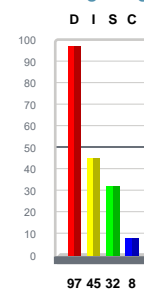
- Veeleisend
- Onrustig
- Egocentrisch
- Agressief

### Hoe anderen u kunnen zien - Extreem

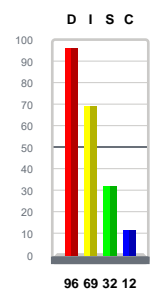
*En onder de hoogste druk, spanning of vermoeidheid kunnen anderen u ervaren als:*

- Kwetsend
- Overheersend
- Eigenmachtig
- Eigenwijs

Respons op de omgeving



Basisstijl





## OMSCHRIJVINGEN

De woorden hieronder typeren Victor's basisstijl. Ze geven in vogelvlucht een indicatie hoe hij problemen oplost, omgaat met uitdagingen en hoe hij mensen beïnvloedt. Maar ook hoe Victor 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 Victor te bespreken. Ze geven vanzelfsprekend geen volledig beeld van Victor's gedragsstijl.

Stuwend	Inspirerend	Ontspannen	Voorzichtig
Ambitieuw	Charismatisch	Reactief	Behoedzaam
Baanbrekend	Enthousiast	Geduldig	Precies
Wilskrachtig	Overredend	Geneigd zich te hechten	Systematisch
Vastbesloten	Overtuigend	Betrouwbaar	Accuraat
Competitief	Zelfverzekerd	Consistent	Ruimdenkend
Gedecideerd	Optimistisch	Kalm	Objectief
Ondernemend	Snel van vertrouwen	Stabiel	Diplomatiek
<b>Dominantie</b>	<b>Invloed</b>	<b>Stabiliteit</b>	<b>Conformiteit</b>
Behoedzaam	Bedachtzaam	Veranderlijk	Standvastig
Coöperatief	Feitelijk	Actief	Onafhankelijk
Aarzelend	Berekenend	Rusteloos	Eigenwijs
Voorzichtig	Sceptisch	Ongeduldig	Onverzettelijk
Meegaand	Logisch	Deadline bewust	Onsystematisch
Bescheiden	Op zijn hoede	Gretig	Ongeremd
Vreedzaam	Nuchter	Flexibel	Autonoom
Discreet	Scherpzinnig	Impulsief	Onbuigzaam



## BASIS- EN RESPONSSSTIJL

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

### PROBLEMEN-UITDAGINGEN

#### basisstijl

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

#### responsstijl

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

### MENSEN-CONTACTEN

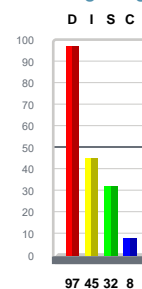
#### basisstijl

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

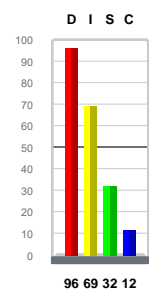
#### responsstijl

Victor vindt dat hij logica moet inzetten om anderen te overtuigen. Hij is van mening dat een directe en nuchtere benadering datgene is wat anderen willen.

Respons op de omgeving



Basisstijl





## BASIS- EN RESPONSSTIJL vervolg

### TEMPO-FLEXIBILITEIT

#### basisstijl

Victor is gericht op afwisseling en wil graag snel van activiteit kunnen wisselen. Hij toont doorgaans een sterk gevoel voor urgentie. Victor zal veranderingen initiëren, ook al is het puur voor de afwisseling.

#### responsstijl

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

### REGELS-BEPERKINGEN

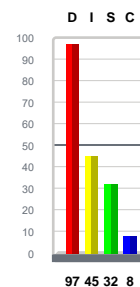
#### basisstijl

Victor houdt niet van beperkingen. Soms zal hij regels ter discussie stellen of zelfs gaan rebelleren. Hij vertoont gebrek aan tact en diplomatie wanneer hij geconfronteerd wordt met te veel of -volgens hem- onredelijke regels en beperkingen. Victor zoekt opwinding en avontuur en wil zijn eigen gang kunnen gaan.

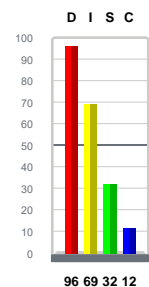
#### responsstijl

Wanneer de basisstijl van Victor wordt vergeleken met zijn responsstijl, komt het beeld behoorlijk overeen. Victor heeft niet de indruk dat hij zijn gedragsstijl op dit punt wezenlijk hoeft aan te passen in reactie op zijn omgeving.

Respons op de omgeving



Basisstijl



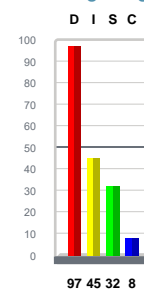


## RESPONSSTIJL

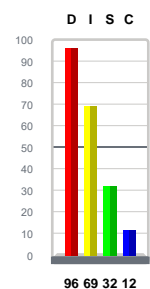
*Victor vindt dat zijn huidige werkomgeving of takenpakket om de gedragsstijl vraagt die hieronder wordt beschreven. Wanneer dit gedrag in de functie eigenlijk niet gevraagd wordt of nodig is, dan is het de moeite waard om samen met Victor te onderzoeken waarom hij dit gedrag toch laat zien.*

- Af en toe experimenteren met alternatieve manieren om tot een besluit te komen.
- Kunnen optreden zonder precedent of voorbeeld.
- Veel ballen tegelijk in de lucht houden.
- Snelle respons geven op crisis en veranderingen, en een sterke drive om direct resultaat te boeken.
- Zaken op een creatieve en onconventionele manier presenteren.
- Problemen voorblijven.
- Onafhankelijk en innovatief zijn.
- Volhardend zijn bij het oplossen van problemen.
- Sterke focus op eindresultaten.
- Ondersteuning bij administratie en papierwerk.
- De bereidheid tonen om desnoods tegen de stroom in te roeien.
- Onafhankelijkheid tonen.
- Nieuwsgierig en enthousiast reageren op onbekende of onvoorziene situaties.

Respons op de omgeving



Basisstijl





## TIJDVERSPELLERS

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

### 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:

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

#### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- 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.
- Zet de volgende stap door een lange termijn plan op papier uit te werken dat bijdraagt aan die waarden
- 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

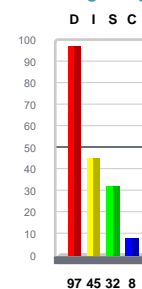
## CRISIS MANAGEMENT

*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.*

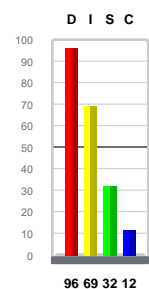
#### MOGELIJKE OORZAKEN:

- Een gebrek aan planning

Respons op de omgeving



Basisstijl





## TIJDVERSPELLERS *vervolg*

- 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
- Een neiging om altijd en overal te zoeken naar problemen of uitdagingen om op te lossen

### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

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

## 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.*

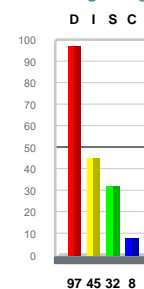
### MOGELIJKE OORZAKEN:

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

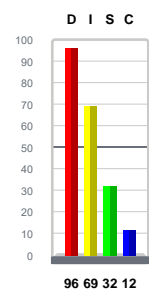
### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

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

Respons op de omgeving



Basisstijl







## TIJDVERSPILLERS *vervolg*

### WILLEKEURIG BESLISSEN

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

#### MOGELIJKE OORZAKEN:

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

#### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Ga eens praten met mensen die u bewondert om hun vermogen om weloverwogen te beslissen
- Bepaal vantevoren op welke criteria u een beslissing gaat nemen
- Kijk welke problemen u onder kunt brengen in gestandaardiseerde operationele of alternatieve procedures

### 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.*

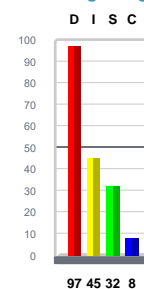
#### MOGELIJKE OORZAKEN:

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

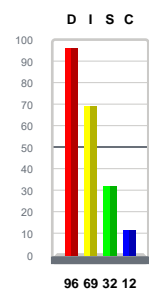
#### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Leid anderen op, neem de rol van mentor aan
- Probeer een team van mensen om u heen te verzamelen waar u op terug kan vallen
- Geef mensen een kans om u te helpen
- 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

Respons op de omgeving



Basisstijl





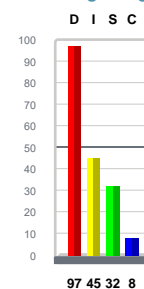
## AANDACHTSPUNTEN VOOR ONTWIKKELING

*Elk voordeel heeft een nadeel. Onze kwaliteiten kunnen onder druk, of in situaties die om een andere 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 Victor's gedragsstijl. In algemene zin, dus niet alleen in een functie. Selecteer samen met Victor twee of drie valkuilen die zijn functioneren negatief kunnen beïnvloeden. Deze kunnen het uitgangspunt vormen voor Victor's persoonlijke actieplan.*

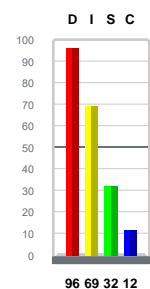
### Victor heeft de neiging om:

- Crisisgeoriënteerd te zijn.
- Autoriteit en regelgeving te negeren; gaat anderen, als er druk op de ketel staat, overheersen.
- Problemen te krijgen met delegeren; kan niet wachten en doet het daarom zelf.
- Een stoorzender te zijn door zijn behoefte aan uitdagingen en zijn neiging om bij verveling de boel flink op te schudden.
- Zich niets te kunnen voorstellen bij de problemen die 'tragere' mensen ondervinden door zijn stijl.
- Zich zo te concentreren op het grote geheel dat hij de details over het hoofd ziet.
- Zulke hoge eisen aan zichzelf en aan anderen te stellen, dat het onhaalbaar wordt.
- Niet af te ronden wat hij begint, omdat hij er steeds weer een nieuwe opdracht of uitdaging bijpakt.

Respons op de omgeving



Basisstijl





# GEDRAG

Het gedrag dat u laat zien en de daarmee samenhangende emoties dragen bij aan het succes dat u heeft in uw functie. Als de gedragseisen in uw functie in lijn liggen met wat u van nature in huis heeft dan zal dat uw performance zeker versterken. Hieronder treft u een overzicht van uw gedragskenmerken aan, van sterk (duidelijk aanwezig) naar zwak (minder aanwezig).

**1. PRESTATIEGERICHTHEID** - De neiging om door vasthoudendheid, assertiviteit, en lef prestaties neer te zetten en te winnen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



100

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



95

**3. VEELVULDIGE VERANDERINGEN** - De neiging om snel te switchen tussen taken, en waar nodig bestaande taken kunnen parkeren om alert in te spelen op nieuwe opdrachten.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



85

**4. INTERACTIE MET ANDEREN** - De neiging contact te leggen met anderen en hen met openheid tegemoet te treden.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70

**5. VEELZIJDIGHEID** - De neiging om snel te schakelen en in te spelen op veranderende omstandigheden of opdrachten.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



60

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



43

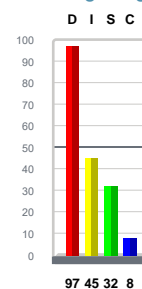
**8. CONTROLEREN EN AFMAKEN** - De neiging om grondig te werk te gaan en zaken goed te controleren alvorens ze af te ronden.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

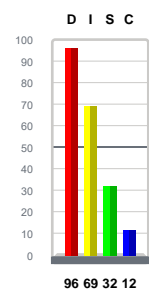


38

Respons op de omgeving



Basisstijl





# GEDRAG

**9. DATA EN GEGEVENS BIJHOUDEN** - De neiging om informatie zorgvuldig te verzamelen, bij te houden, te toetsen en te archiveren.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



30

**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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



30

**11. CONSISTENTIE** - De neiging om taken steeds opnieuw op dezelfde manier uit te voeren, volgens dezelfde standaard.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



28

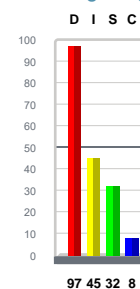
**12. GEORGANISEERD WERKEN** - De neiging om taken en opdrachten te organiseren door goed gebruik te maken van procedures en systemen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

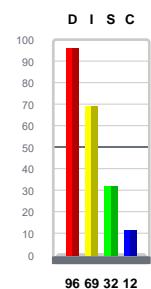


25

Respons op de omgeving



Basisstijl



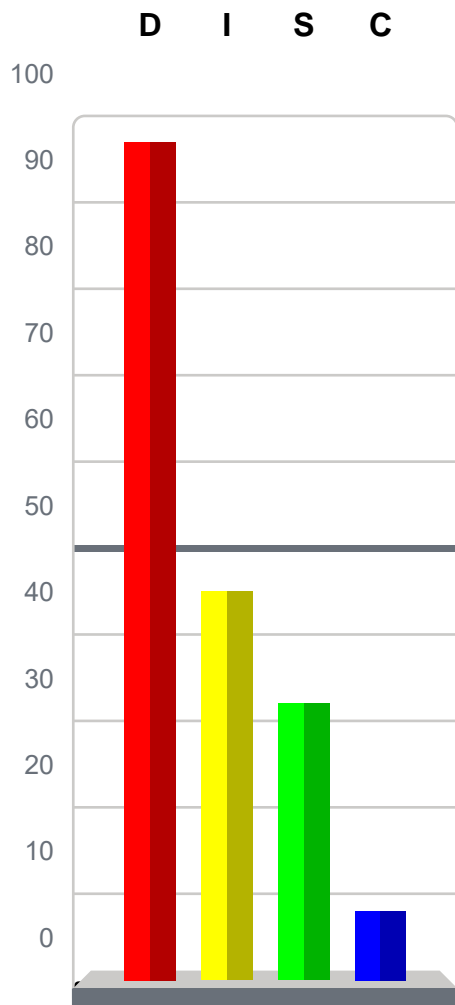
SIA: 97-45-32-08 (01) SIN: 96-69-32-12 (11)



# STIJLANALYSE GRAFIEKEN

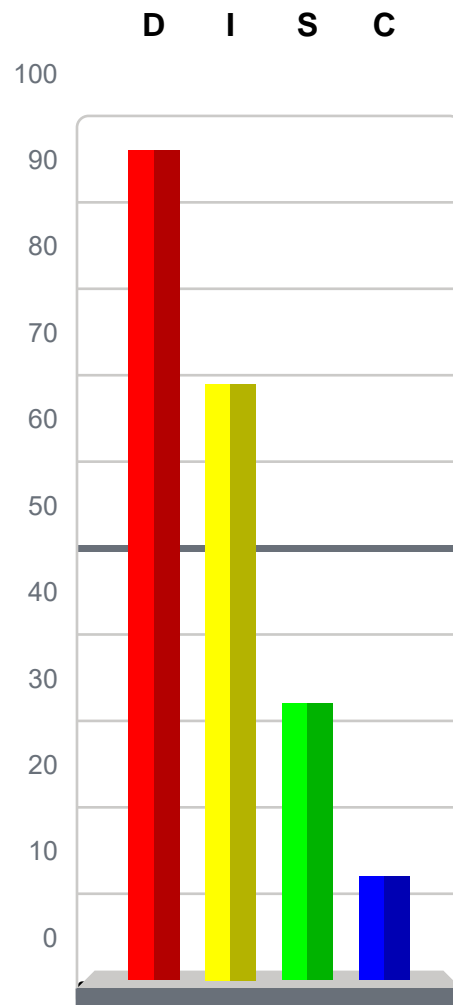
## Respons op de omgeving

### Grafiek I



## Basisstijl

### Grafiek II



Nederlandse norm 2017 R4



## HET 'SUCCESS INSIGHTS®' WIEL

In dit deel van het profiel wordt uw gedrag vertaald naar acht TTI SI-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 TTI SI-typen veel van het oorspronkelijke werk van de Zwitserse psycholoog dr. Carl Jung is te herkennen, is het belangrijk te onthouden dat DISC zoals dat gebruikt wordt in dit TTI SI-profiel, is terug te voeren op de observaties van de Amerikaanse psycholoog William M. Marston.

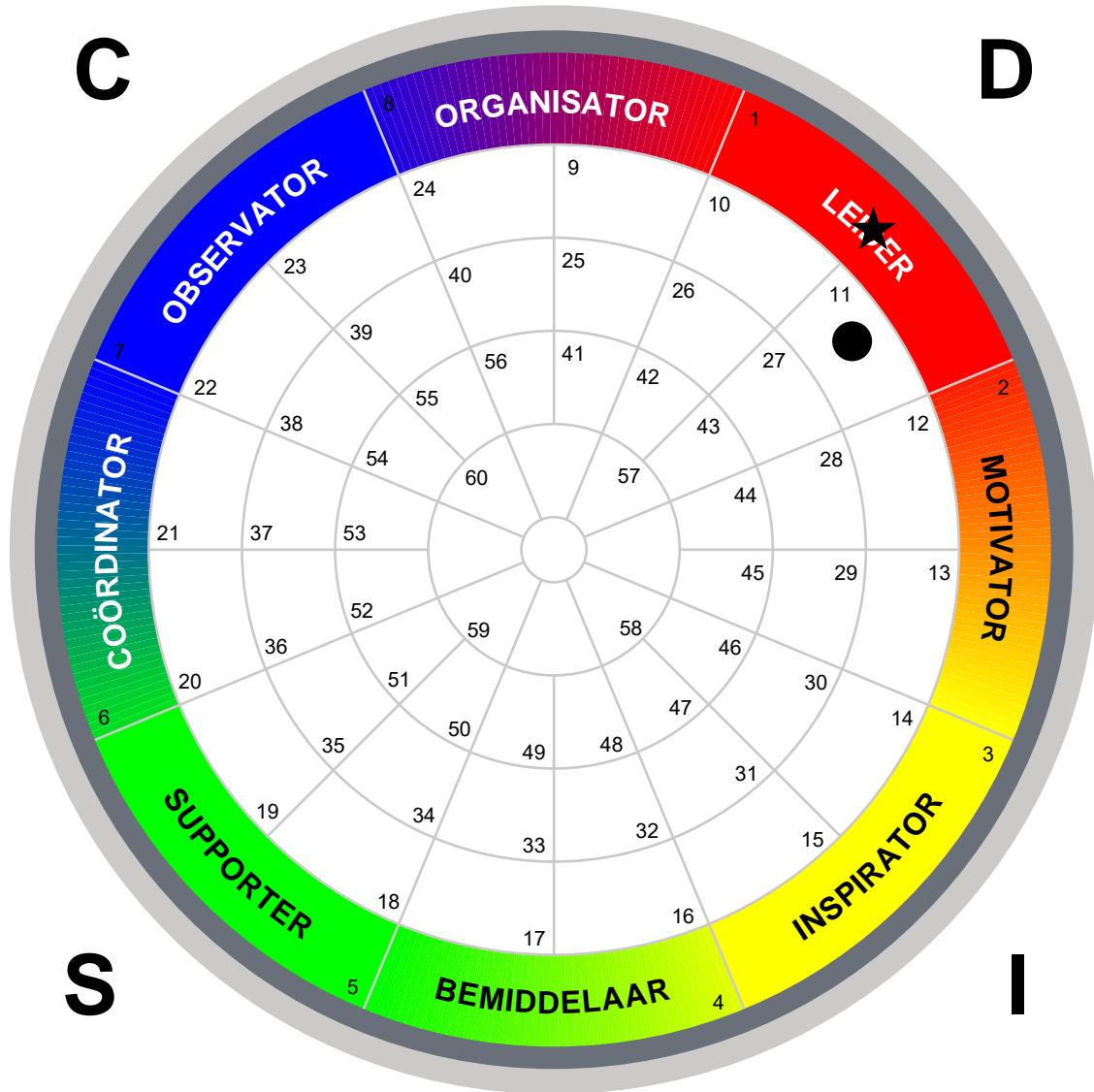
Natuurlijk bent u uniek en niet in een hokje te plaatsen. Afhankelijk van uw score op de 4 DISC factoren vertoont u immers een combinatie van gedragskenmerken van de verschillende typen. Voor een diepgaande en accurate interpretatie van uw gedrag heeft u het meest aan een terugkoppeling door een gecertificeerd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



# HET 'SUCCESS INSIGHTS®' WIEL



Responsstijl: ★ (1) LEIDER  
Basisstijl: ● (11) MOTIVERENDE LEIDER

Nederlandse norm 2017 R4

T: 5:59



## 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 attitudes 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.





## 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.*

Victor wil niet alleen zijn eigen lot bepalen, maar waarschijnlijk ook dat van anderen. Hij put veel voldoening uit rollen waarin hij anderen kan leiden richting het doel waarmee hij zich vereenzelvigd. Hij hecht er waarde aan om iets neer te zetten dat een blijvende impact heeft, een erfenis die hij met trots kan nalaten. Hij is zeer gedreven om alles uit het leven te halen, om zich te onderscheiden. Hij heeft waarschijnlijk de eigen financiële en materiële wensen, behoeftes en doelen voor zichzelf op een rijtje staan. Hij zal lang en hard werken om ze te verwezenlijken. Victor denkt in termen van win-win. Hij zal kansen voor anderen creëren, als hij verwacht dat hem dat in de toekomst winst oplevert. Hij vindt het erg belangrijk om in de toekomst over voldoende financiële middelen te kunnen beschikken. Hij kan de gevoelens van anderen naast zich neerleggen, als dat zakelijk of professioneel gezien beter uitkomt. Voor Victor wegen zijn professionele prioriteiten waarschijnlijk zwaarder dan maatschappelijke doelen. Victor voelt zich op zijn plek in een chaotische omgeving. Hij kan persoonlijke issues goed van zich afzetten, om zich op zijn professionele productiviteit te kunnen richten. Hij kan soms 'afhaken' als mensen in details treden over een inhoudelijk onderwerp dat hem niet interesseert. Hij zal een plan of actie over het algemeen op een systematische wijze willen benaderen.

Wanneer Victor ergens sterk van overtuigd is, dan kan hij van mening zijn dat "het doel de middelen heiligt". Hij vindt publieke erkenning erg belangrijk. Voor Victor werkt het motiverend als hij productiviteit ziet toenemen, of als dingen veel efficiënter gaan lopen. Hij is gedreven om kansen zo goed mogelijk te benutten teneinde financiële flexibiliteit te creëren. Victor vindt het belangrijk om zakelijke of professionele beslissingen ten aanzien van mensen te nemen zonder persoonlijke gevoelens een al te grote rol te laten spelen. Hij waardeert mensen onder andere op hun toegevoegde waarde voor de doelen die hij nastreeft. Hij ziet situaties, dingen, kwesties als op zichzelf staand; het grotere geheel of de onderlinge samenhang boeit hem wat minder. Hij kan met een en dezelfde persoon zowel een professionele als een persoonlijke relatie onderhouden; hij weet de verschillende rollen goed te scheiden. Victor ziet in Google wellicht een goede raadgever om een actuele situatie aan te pakken. Hij is bereid om een project op te starten zonder vooraf over alle



## Algemene Kenmerken

benodigde informatie te beschikken. Hij bepaalt graag zelf aan welke overtuigingen hij waarde hecht en trouw blijft. Hij zal anderen doorgaans beoordelen op basis van de vraag of en hoe zij de regels volgen.

Victor kan zich hulpvaardig opstellen richting mensen die zijn overtuigingen delen. Ervaringen, van hem zelf of van anderen, spelen een grote rol als hij een beslissing moet nemen. Hij vindt het belangrijk om zich te concentreren op wat er gebeuren moet, ongeacht de omgeving waarin hij verkeert. Hij zal bereid zijn om een ander te helpen zich te ontwikkelen, op voorwaarde dat hij zelf ook de vruchten plukt van de groei van die ander. Victor richt zich op het stroomlijnen van processen ten bate van de efficiëntie. Hij krijgt er een kick van om een fundament te leggen onder projecten, zodat hij zijn investeringen in tijd en talent maximaal kan laten renderen. Hij voelt een sterke behoefte om te winnen en steekt veel tijd in het bedenken van winnende strategiën. Hij zoekt altijd naar kansen om een gegeven situatie naar zijn hand te zetten.



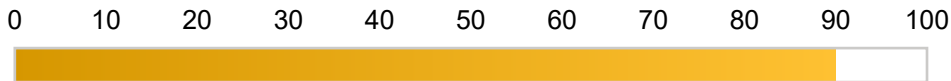
## Uw Driving Forces: Top 4

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

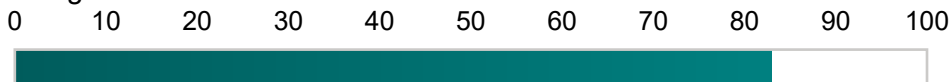
**1. Bepalend** - De gedrevenheid om je als individu te onderscheiden en zelf de touwtjes in handen te houden. Voor mensen met deze instelling zijn keuzevrijheid, ambitie, invloed en status belangrijke concepten.



**2. 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.



**3. 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.



**4. 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.





## Uw 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. 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.



57

**6. 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.



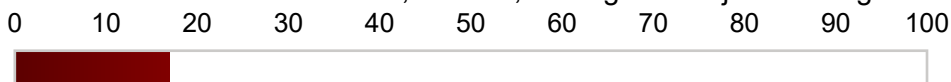
39

**7. 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.



36

**8. 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.



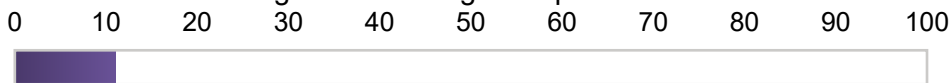
17



## Uw Driving Forces: Onverschillig

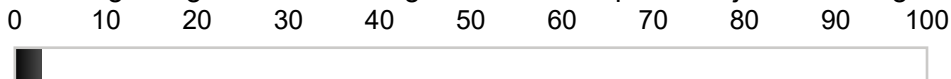
Driving Forces 9 t/m 12 vormen samen uw zogeheten onverschillige cluster. U haalt weinig voldoening uit rollen, taken, activiteiten of gesprekken waarbij een beroep wordt gedaan op een van de onderstaande Driving Forces. In sommige situaties kunt u zelfs allergisch reageren op dit cluster. Bijvoorbeeld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

**9. 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.



11

**10. 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.



0

**11. 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.



0

**12. 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.



0

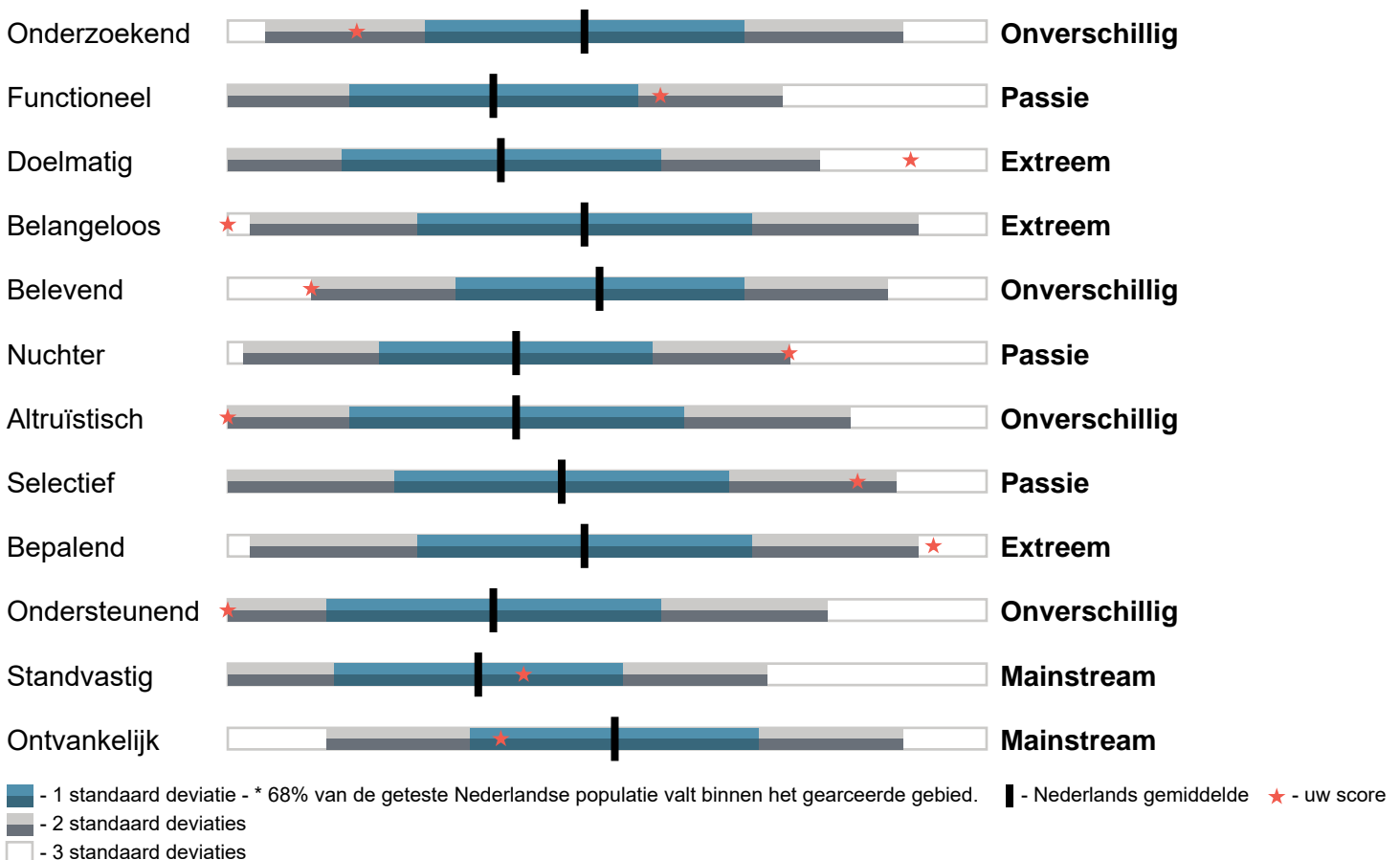


# Bewustwording

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!

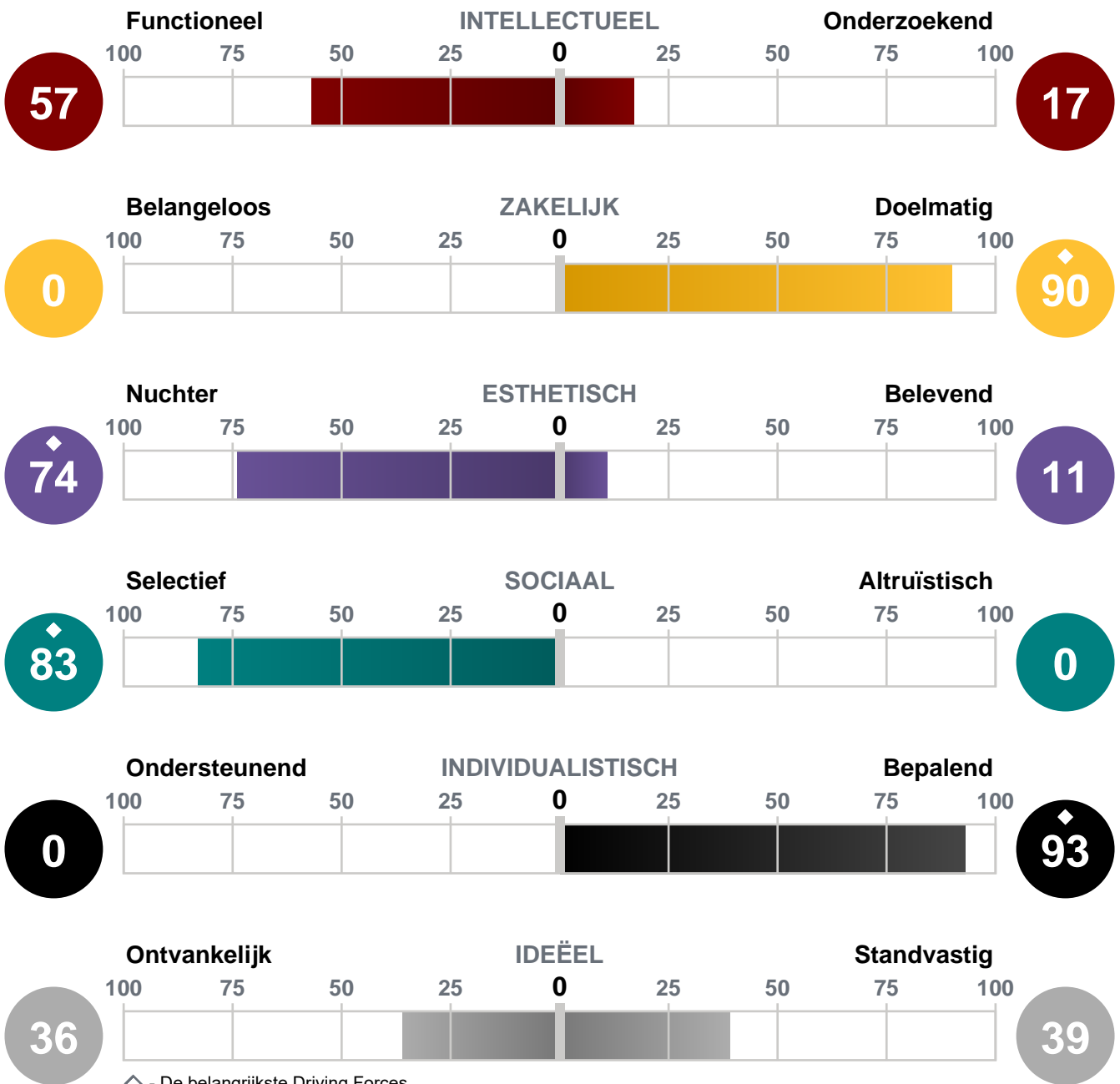
## VERGELIJKINGEN TABEL - Nederlandse norm 2017



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

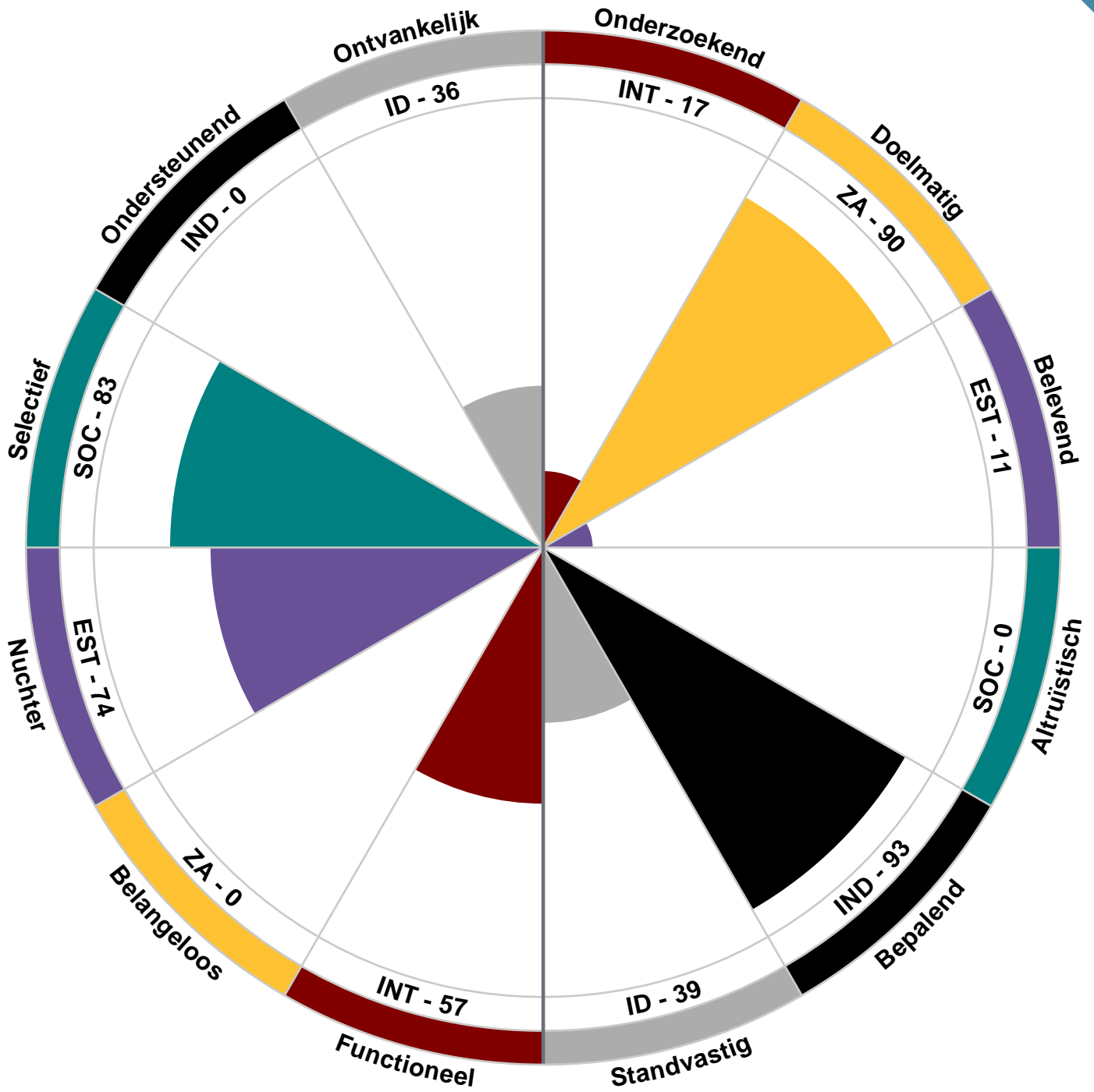


# Driving Forces Grafiek





# Driving Forces Wiel

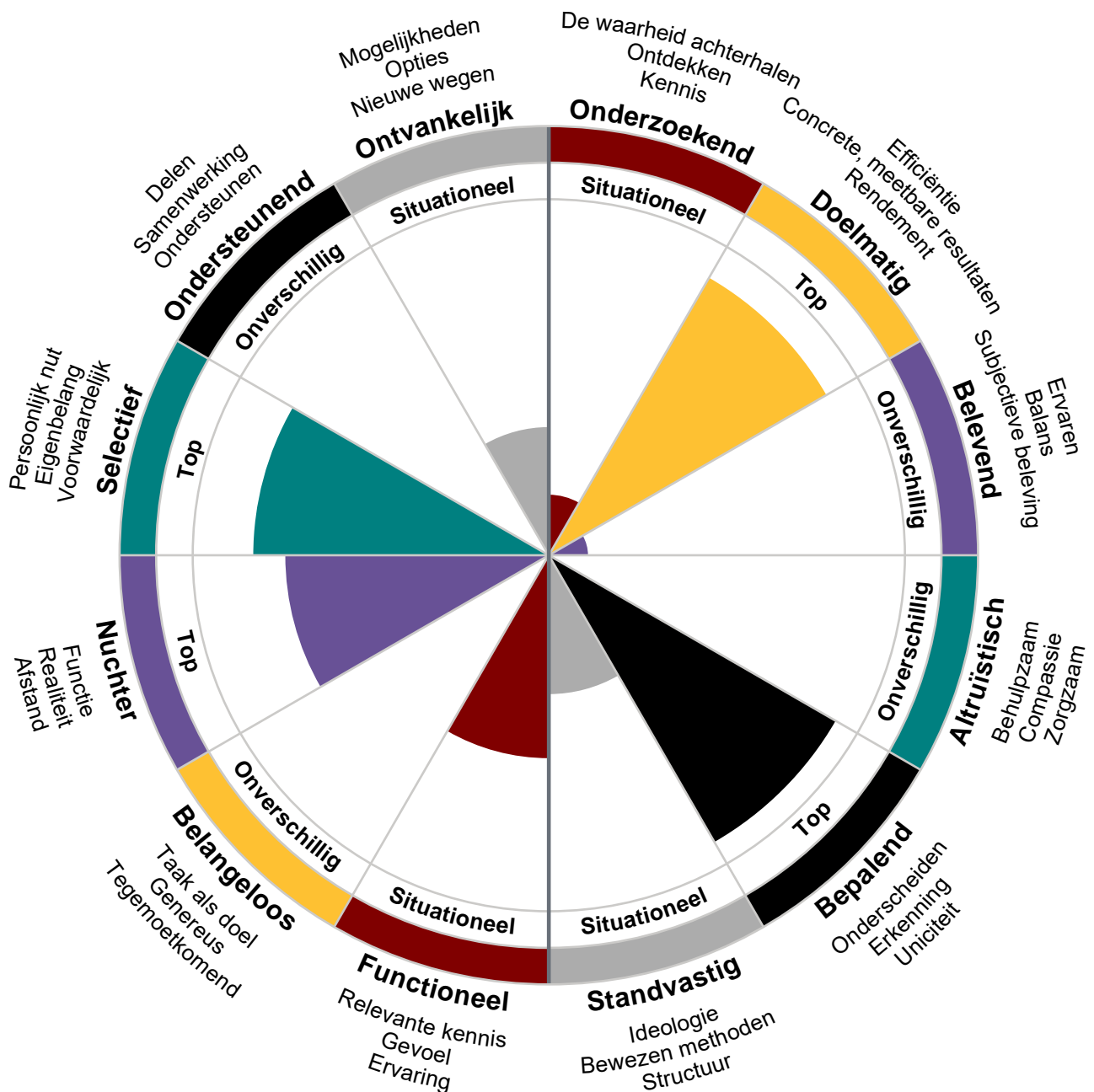


T: 4:49





# Omschrijvingen Wiel



T: 4:49



## 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 het rapport treft u de volgende onderdelen aan:**

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



## KWALITEITEN VAN DEZE COMBINATIE

*In dit hoofdstuk worden de mogelijke kwaliteiten beschreven die voortvloeien uit de combinatie tussen Victor's gedragsstijl (basis) en zijn top 4 Driving Forces. Bespreek met Victor welke van deze kwaliteiten hem kunnen ondersteunen in zijn rol en hoe hij ze het beste kan inzetten om zijn taken optimaal en met plezier te kunnen vervullen.*

- Werpt zich op als leider; geeft anderen een doel en richting, en houdt het oog daarbij gericht op het eindresultaat.
- Innovatief en ambitieus in zijn strategie voor succes.
- Is competitief ingesteld: wil winnen.
- Toekomstgericht; hij denkt en praat in kansen en mogelijkheden.
- Heeft een scherp oog voor efficiency, voor het besparen van tijd, middelen en geld.
- Weet anderen te sturen richting resultaten.
- Stimuleert en pusht mensen die zelf echt vooruit willen komen en zichzelf ontwikkelen.
- Goed oog voor wie wat kan bijdragen aan een bepaald resultaat of doel.
- Zoekt altijd naar wegen om talent aan zich te binden.
- Pragmatische troubleshooter.
- Neemt de leiding als hij ziet dat het op bepaalde aspecten binnen team of in de organisatie niet goed loopt.
- Schudt de boel af en toe goed wakker.



## MOGELIJKE CONFLICTEN EN VALKUILEN

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

- Is soms zo ambitieus dat hij de lat te hoog legt voor zichzelf. Wanneer hij de doelen die hij gesteld heeft vervolgens niet haalt kan dat tot frustraties leiden.
- Hij kan zich moeilijk schikken in andere rollen dan die van leider. Daardoor kan hij kansen mislopen op rollen die voor het verdere verloop van zijn loopbaan juist heel nuttig zouden zijn.
- Kan zich manifesteren als een 'control freak' en juist daardoor het overzicht verliezen.
- Kan workaholic gedrag gaan vertonen.
- Heeft de neiging zijn succes af te meten aan de status, het salaris, het resultaat of de bonus die hij behaald heeft.
- 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.
- Verwacht onmiddellijk resultaat als hij anderen in een project betreft.
- Kan het resultaat centraal stellen ten koste van mensen.
- Pakt het niet altijd even tactisch aan als hij om hulp of ondersteuning moet vragen.
- Kan in de communicatie nogal bot en direct overkomen, al zegt hij vaak niet eens wat hij echt denkt of vindt.
- Gaat graag uitdagingen aan in hectische omstandigheden, maar vergeet dat dat niet altijd tot succes leidt.
- Productiviteit gaat voor alles, soms ten koste van andere belangrijke zaken zoals balans in het team of de organisatie.



## IDEALE WERKOMGEVING

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

- Een omgeving waar competitie en winnen geen vieze woorden zijn.
- Kansen om zelf dingen op te starten, om vooruit te komen, en om de status quo uit te dagen.
- Een management team dat waardering heeft voor mensen die risico's durven te nemen.
- Een beloningsstructuur die mensen beloont die zaken anders durven aan te pakken om een goed rendement te garanderen voor de organisatie en voor henzelf.
- Waardering en beloning voor een competitieve natuur (sneller, beter, groter).
- Doelen die prikkelen en uitdagen, competitie en een aantrekkelijk bonussysteem.
- Oog en beloning voor individuele bijdragen aan het teamdoel.
- Een daadkrachtig team waarin individuele teamleden worden gerespecteerd om hun talenten en bijdragen.
- Een omgeving waar de wensen en behoeften van degenen die hard werken voor het resultaat, serieus worden genomen.
- Vrijheid om complexe uitdagingen terug te brengen tot een simpele kern, teneinde ze naar eigen inzicht aan te pakken.
- Ruimte voor een pionierende aanpak. Veel afwisseling, verandering, actie, en liefst een beetje chaos.
- Een omgeving waar nuchterheid en resultaatgerichtheid centraal staan.



## 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 Victor. Het werkt motiverend als hij dingen kan doen die hem energie geven omdat ze passen bij zijn unieke combinatie van Gedragsstijl en Driving Forces. Loop samen met Victor de stellingen hieronder door en bespreek welke wensen hij op dit moment graag wil realiseren in zijn rol. Victor wil graag:*

### Victor wil graag:

- Kansen om een eigen missie en visie te formuleren en deze naar buiten te brengen.
- Een team leiden dat zijn passie deelt voor snel schakelen om baanbrekende ideeën te implementeren of opvallende resultaten te boeken.
- Invloed op en controle over doelen en resultaten.
- Bezig zijn met het resultaat, meer dan met het proces of de weg er naar toe.
- De vrije teugel om resultaten te halen op zijn manier: "nee heb je, ja kun je krijgen".
- Kansen om dingen sneller of efficiënter in te richten zodat er meer kan worden bereikt met minder.
- Gezien worden als de mentor van mensen die hard willen werken om vooruit te komen.
- Erkenning voor zijn drive om dingen van de grond te krijgen.
- Kansen om problemen naar eigen inzichten op te lossen.
- Gezien worden als iemand die dingen gedaan krijgt, ook in chaotische of hectische omstandigheden.
- Begrip van zijn leidinggevende voor zijn zeer nuchtere natuur en focus op tastbare resultaten.
- Concrete projecten die veel kans bieden op tastbaar succes.



## SLEUTELS TOT EFFECTIEF MANAGEMENT

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

### Behoeftes van Victor:

- Snappen dat zijn oplossing voor een probleem niet altijd de enige oplossing hoeft te zijn.
- Leren zich niet overal mee te willen bemoeien, of anderen voortdurend te onderbreken om zijn eigen visie te geven.
- Begrijpen wat voor effect het heeft op zijn imago als hij zijn interesse verliest in projecten die hem vervelen of waar hij te weinig controle over heeft.
- Beloond worden op basis van behaalde resultaten.
- Leren zich meer luisterend op te stellen in plaats van de discussie domineren.
- Snappen dat mensen die er een ander tempo op nahouden dan hijzelf wel degelijk belang kunnen hechten aan 'return on investment', en dat zij daarin ook een belangrijke bijdrage kunnen leveren.
- Zijn drive en daadkracht leren gebruiken ter inspiratie van anderen om gezamenlijke doelen te bereiken.
- Inzien dat een zelfbeheerst, ingetogen optreden vaak helpt om anderen mee te nemen in zijn doelstellingen.
- De positie en de autoriteit om doelen te halen met en via mensen.
- Begrijpen hoe zijn soms erg directe optreden de prestaties van het team negatief kan beïnvloeden.
- Tussentijdse doelen en plannen formuleren om grotere doelen te realiseren.
- Uitdagingen die vragen om een voortvarende, no-nonsense aanpak.



## INTRODUCTIE EMOTIONELE INTELLIGENTIE

Dit EQ rapport brengt onze emotionele intelligentie in kaart. Dit is het vermogen om emoties en het effect dat ze hebben, aan te voelen, te begrijpen en te reguleren. De emoties die we zelf ervaren én de emoties die anderen ervaren. Het op de juiste manier aanwenden van dit vermogen, draagt bij aan onze effectiviteit en productiviteit in de werkomgeving, vooral in de samenwerking met anderen. Het rapport is ontworpen om inzicht te verschaffen in de volgende twee gebieden: Intrapersoonlijke Emotionele Intelligentie ofwel, emotionele intelligentie met betrekking tot het zelf en Interpersoonlijke Emotionele Intelligentie ofwel, emotionele intelligentie in de omgang met anderen.

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).

Dit rapport meet vijf domeinen van emotionele intelligentie, verdeeld over twee gebieden:

### Intrapersoonlijke emotionele intelligentie

heeft te maken met wat er bij u van binnen gebeurt gedurende uw dagelijkse bezigheden.

**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.

**Zelfmotivatie** gaat over de passie om te werken met meer dan alleen noodzaak, salaris, of status als motivatie. En over 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.

### Interpersoonlijke emotionele intelligentie

heeft te maken met wat er tussen u en anderen gebeurt.

**Empathie** heeft te maken met uw vaardigheid de emoties en gemoedstoestand van andere personen te herkennen, begrijpen en interpreteren.

**Sociale vaardigheden** gaat over uw vermogen om wederzijds bevredigende relaties op te bouwen en te onderhouden, en een sociaal netwerk in stand te houden.





## INTRODUCTIE EMOTIONELE INTELLIGENTIE

Reflectie plegen op Emotionele Intelligentie vraagt om moed, eerlijkheid en een open geest. De resultaten kunnen soms best confronterend zijn. Het liefst zeggen we van onszelf dat we emotioneel erg intelligent zijn. In de praktijk zijn er echter maar weinigen die op dit vlak niets meer te leren hebben. Het gaat om het inzicht dat u krijgt, meer dan om de scores! Bovendien hebben we alleen uw emotionele intelligentie gemeten. Er zijn andere factoren die ook impact hebben op uw succes en effectiviteit in de werkomgeving, zoals uw gedragsstijl, uw drijfveren, uw intelligentie, uw ervaring. Niet alles wat u leest zal 100% waar zijn voor u. U kunt het rapport 'op maat' maken door zelf aanvullende opmerkingen en aantekeningen te maken, bijvoorbeeld bij de stellingen die waar zijn voor u. Of juist bij stellingen die u minder goed herkent. Doe dit echter pas nadat u bij vrienden of collega's heeft nagevraagd of zij het eens zijn met het feit dat u vraagtekens zet bij een bepaalde stelling.



## ALGEMENE KENMERKEN

In dit rapport hebben wij een aantal algemene omschrijvingen geselecteerd op basis van uw antwoorden op de EQ vragenlijst. Deze omschrijvingen geven u een goede algemene indruk van uw emotionele intelligentie, onderverdeeld in de vijf EQ domeinen.

### Zelfbewustzijn

- Uw wat minder sterk ontwikkelde emotionele bewustzijn kan soms leiden tot conflicten met anderen.
- U ontbeert wellicht wat zelfvertrouwen, wat het moeilijk maakt voor u om uw ware gevoelens te uiten.
- U kunt het lastig vinden om te bepalen welke werkzaamheden prioriteit hebben.

### Zelfregulatie

- Collegae kunnen u ervaren als iemand die niet goed reageert op feedback, waardoor u de mogelijkheden om feedback te ontvangen voor uzelf beperkt.
- Wanneer u stress ervaart kunnen uw acties en handelingen ook bij anderen onnodige stress veroorzaken.
- U kunt het lastig vinden kalm te blijven in emotioneel beladen situaties.

### Zelfmotivatie

- U zult meestal streven naar succes, en zelden tevreden zijn met 'goed genoeg'.
- U streeft uw doelen na met enthousiasme, energie, optimisme en veel inzet.
- U zult blijven zoeken naar manieren om door te gaan wanneer u wordt geconfronteerd met uitdagingen of tegenstand.

### Empathie

- Mensen kunnen aarzelen u om raad te vragen.
- Wanneer u een sterke mening ergens over heeft, wordt het voor u moeilijk de zienswijze van anderen te overwegen.
- U kunt moeite hebben met het begrijpen van iemands emotionele reactie.

### Sociale vaardigheden

- U kunt het lastig vinden om relaties op te bouwen.
- U kunt het lastig vinden om iemands lichaamstaal te 'lezen'.



## ALGEMENE KENMERKEN

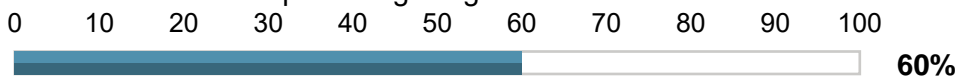
- Anderen kunnen u ervaren als moeilijk te benaderen. Dit kan ertoe leiden dat anderen wat minder contact met u zoeken.



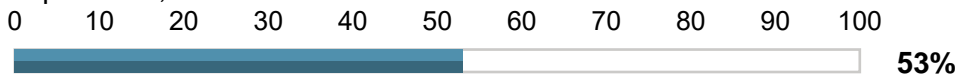
## UW RESULTATEN

Het Emotioneel Quotiënt (EQ) meet uw vermogen uw eigen emoties en die van anderen aan te voelen, te begrijpen, te verwerken en te reguleren. De emoties die we zelf ervaren én de emoties die anderen ervaren. Het op de juiste manier aanwenden van dit vermogen, draagt bij aan onze effectiviteit en productiviteit in de werkomgeving, vooral in de samenwerking met anderen. De totale score op dit EQ assessment bepaalt de hoogte van uw emotionele intelligentie. Hoe hoger uw score, hoe meer u uw emotionele intelligentie ontwikkeld heeft. Als u graag wilt groeien op het gebied van EQ, kan het zinvol zijn u eerst te richten op de domeinen waarin u wat minder sterk ontwikkeld bent. Dit hangt mede af van het doel dat u nastreeft met dit EQ traject. Bij het ontwikkelen van emotionele intelligentie geldt dat met kleine, concrete stapjes vaak een groot effect kan worden bereikt.

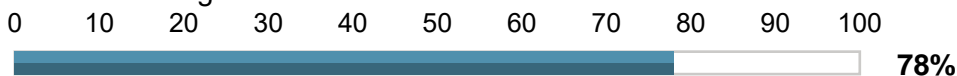
**1. ZELFBEWUSTZIJN** - De vaardigheid uw eigen stemmingen, emoties, motivaties en gevoelens te herkennen en te begrijpen, alsmede hun effect op uw omgeving.



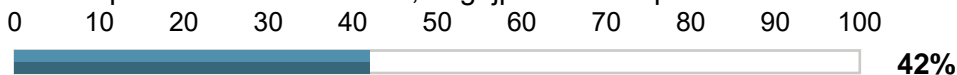
**2. ZELFREGULATIE** - De vaardigheid om de impact van (ontregelende) impulsen, emoties en stemmingen op de eigen handelingen, acties en beslissingen te beperken door ze te beheersen, te parkeren, of te veranderen.



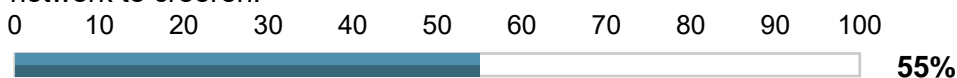
**3. ZELFMOTIVATIE** - De passie om te werken met meer dan alleen noodzaak, salaris, of status als motivatie. De intrinsieke neiging om actie te ondernemen en uit uzelf, zonder stimulans van buitenaf, (eigen) doelen na te streven. Met energie, volharding en optimisme, zelfs als het tegenzit.



**4. EMPATHIE** - De vaardigheid de emoties en gemoedstoestand van andere personen te herkennen, begrijpen en interpreteren.



**5. SOCIALE VAARDIGHEDEN** - De vaardigheid om wederzijds bevredigende relaties op te bouwen en te onderhouden en een sociaal netwerk te creëren.



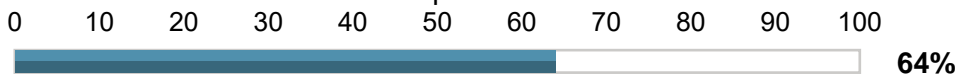
Nederlandse norm 2014



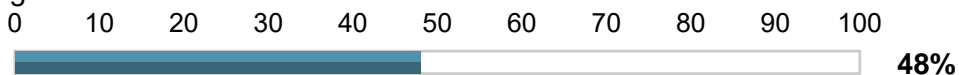
## UW EQ: HET TOTAALBEELD

Het totaal van de domeinen Zelfbewustzijn, Zelfregulatie en Zelfmotivatie bepalen uw Intrapersoonlijk EQ, ofwel uw emotionele intelligentie met betrekking tot het zelf. Het totaal van de domeinen Empathie en Sociale vaardigheden bepalen uw Interpersoonlijk EQ, ofwel uw emotionele intelligentie in de omgang met anderen. De totale hoogte van uw EQ wordt afgeleid van de scores op uw Intrapersoonlijke domeinen en uw Interpersoonlijke domeinen.

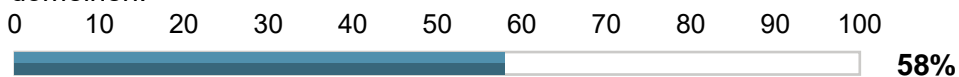
**INTRAPERSONLIJK** - Het vermogen uzelf, mede op basis van uw emoties, te begrijpen, te kennen en aan te sturen, teneinde effectief te kunnen handelen in leven en loopbaan.



**INTERPERSONLIJK** - Het vermogen anderen en hun emoties te begrijpen, te weten wat hen motiveert, hoe ze te werk gaan, en hoe u goed met hen kunt samenwerken.



**TOTAAL EQ** - Het niveau van uw totale emotionele intelligentie wordt afgeleid van de scores op uw Intrapersoonlijke en Interpersoonlijke domeinen.





## ZELFBEWUSTZIJN (INTRAPERSONLIJK)

*De vaardigheid uw eigen stemmingen, emoties, motivaties en gevoelens te herkennen en te begrijpen, alsmede hun effect op uw omgeving.*

### U heeft 60% gescoord.

Uw niveau van zelfbewustzijn is minder sterk ontwikkeld. U kunt het moeilijk vinden om uw gevoelens te herkennen en te uiten. Dit kan impact hebben op uw besluitvorming omdat het voor u lastig kan zijn uw eigen emoties als bron van informatie te gebruiken. Ook kunt u het lastig vinden uw eigen kwaliteiten en valkuilen goed in te schatten.

### Wat u kunt doen:

- Maak elke dag wat tijd vrij om te reflecteren op uw gemoedstoestand en emoties. Benoem voor uzelf wat u voelde en waardoor u zich zo voelde. Dit helpt u om bepaalde emoties en stemmingen te leren herkennen en benoemen. Maak notities van uw bevindingen, eventueel in steekwoorden. Ligt schrijven u minder, neem dan uw observaties op met de voicerecorder op uw telefoon.
- Kijk eens goed naar steeds terugkerende patronen in uw reacties en gedrag. Op wat voor soort prikkels reageert u, emotioneel gezien, sterk? En hoe beïnvloedt dat uw reacties? Of wat voor impact heeft dat op het nemen van een beslissing? Zelfinzicht op dit punt kan u veel opleveren. Het is de eerste stap richting evenwichtig reageren en beslissen.
- Neem regelmatig een moment om na te denken over de vraag hoe uw emoties van invloed zijn op uw gedrag. 1: Wat voelt u? 2: Wat doet dat met u? 3: Wat zien anderen u doen?
- Negatief of kwetsend gedrag van anderen heeft impact op onze emoties. Denk eens na over de vraag wat zulk gedrag met uw emoties doet.
- Vraag een vriend, familielid of iemand in wie u vertrouwen heeft uw sterke en zwakke punten te beschrijven om zodoende uw vermogen uzelf te beoordelen, te verbeteren.
- Maak een lijst met uw sterkte punten en een lijst met uw verbeterpunten. Hang ze ergens op waar u ze dagelijks tegenkomt en kunt bekijken.
- Word u meer bewust van uw innerlijke wereld door uw gedachten, stemmingen en emoties af en toe aan te bespreken met een vriend(in) of een familielid in wie u vertrouwen heeft.
- Welke van uw verbeterpunten verdienen op dit moment volgens u de meeste aandacht? Wat kunt u veranderen? Werk het uit in een plan en leg dit voor aan iemand in wie u vertrouwen heeft.



## ZELFBEWUSTZIJN (INTRAPERSONLIJK)

- Maak uw actieplan voor het domein zelfbewustzijn SMART - Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden. Roep indien nodig de hulp in van een mentor, coach of vertrouwenspersoon om dit samen met u te doen.
- Wanneer u een emotie ervaart en herkent, zeg het dan hardop (ik voel mij goed, ik ben geïrriteerd etc). Leer uzelf aan zoveel mogelijk ik-statements te gebruiken om emoties te beschrijven. Zo wordt u zich bewust van de relatie tussen uw Ik en uw emoties.



## ZELFREGULATIE (INTRAPERSONLIJK)

*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.*

### U heeft 53% gescoord.

Uw niveau van zelfregulatie is minder sterk ontwikkeld. Werken aan uw zelfregulatie kan u veel opleveren. U kunt bijvoorbeeld leren negatieve emoties te reguleren en ruimte te scheppen voor een meer constructieve houding. Of misschien wilt u juist leren hoe u positieve emoties in bepaalde situaties kunt doseren.

### Wat u kunt doen:

- Oefen uw zelfbeheersing door eerst te luisteren, een korte denkpauze in te lassen, en dan pas te reageren.
- Doe uw best om anderen niet te onderbreken.
- Bedenk welke situaties u emotioneel kunnen overweldigen. Probeer ze te herkennen en, waar mogelijk, uit de weg te gaan. Als u er toch in verzeild raakt, wat kunt u dan doen om op dat moment tijd en ruimte te scheppen om uzelf te herpakken?
- Wanneer u zich gefrustreerd voelt, probeer dan voor uzelf de gebeurtenis samen te vatten om erachter te komen wat de aanleiding was dat u gefrustreerd raakte.
- Een rollenspel kan helpen bij het oefenen in het omgaan met stress. Benader daarvoor iemand die u vertrouwt (uw coach, mentor, een vriend, collega of familielid). Kies veel voorkomende situaties op de werkvloer die u stress opleveren. Reflecteer na afloop samen op het rollenspel.
- Welke activiteiten maken u blij? Sporten? Wandelen in de buitenlucht? Muziek maken (of luisteren)? Lezen? Tekenen? Taarten bakken? Voer ze uit als u zich gestrest of overweldigd voelt. U zult merken dat u zich alleen daardoor al meer ontspant. Afleiding en lichamelijke inspanning zijn allebei goed voor geestelijke ontspanning.
- Merkt u dat u in een minder goede stemming bent? Of voelt u zich opgejaagd? Focus op gebeurtenissen, beelden of herinneringen die u een prettig gevoel geven, die u kalmeren, of die positieve gevoelens in u naar boven brengen.
- Maak twee kolommen. In kolom 1 noteert u de effectieve methoden die u inzet om uzelf te beheersen, in kolom 2 de niet-effectieve. Hoe vaak valt u terug op de methoden uit kolom 2 waar de methoden uit kolom 1 beter zouden werken?





## ZELFREGULATIE (INTRAPERSONLIJK)

- Vraag eens aan uw collega's hoe u naar hen toe op een passende manier uiting kunt geven aan uw emoties.
- Wanneer negatieve gevoelens het van u overnemen, probeer dan beelden op te roepen die een kalmerend effect op u hebben. Bijvoorbeeld het strand op een mooie dag. Een warm bad. Als u visualiseren lastig vindt, kunt u ook een mooie poster of ingelijste foto in uw werkomgeving ophangen.
- Durf te relativiseren! Zet gebeurtenissen in het juiste perspectief. Vraag uzelf af "Wat is het ergste dat zou kunnen gebeuren?". Of "Hoe zal ik hier na een week over denken?". Of "Kan ik hier later misschien zelfs om lachen?".



## ZELFMOTIVATIE (INTRAPERSONLIJK)

*De passie om te werken met meer dan alleen noodzaak, salaris, of status als 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.*

### U heeft 78% gescoord.

Uw zelfmotivatie is goed ontwikkeld. Dit stelt u over het algemeen in staat naar uw doelen toe te werken en ze te realiseren. Doorgaans staat u open voor nieuwe uitdagingen en bent u geneigd zelf initiatieven te nemen. In de lijst met suggesties hieronder treft u misschien toch nog een paar aanvullende tips aan voor uw verdere persoonlijke ontwikkeling.

### Wat u kunt doen:

- Over het algemeen weet u waar u naartoe wilt. Maar misschien is het ook voor u nuttig om specifieke doelen op papier te zetten, inclusief een tijdsplanning. Zeker bij wat complexere doelen kan dit helpen om de voortgang te controleren.
- U heeft doelen en ambities. Ook daarvoor geldt: hoe vaker u ze ziet, hoe vertrouwd ze worden. Hang ze daarom ergens op waar u ze gemakkelijk kunt zien. Of schrijf ze op een geeltje dat u in uw agenda of portefeuille plakt.
- Vaak weet u wel wat uw doelen zijn, maar misschien vergeet u soms om tussentijds te reflecteren op de voortgang? Zo ja, neem dan elke dag een paar minuten de tijd om u af te vragen: wat heb ik gedaan op weg naar een specifiek doel?
- Neem iemand in gedachten die u bewondert om zijn of haar vaardigheid zichzelf te motiveren. Wat ziet u hem of haar doen? Wat levert hem of haar dat op? Wat kunt u daarvan (nog) leren? Vooral in tijden dat het behoorlijk tegenzit?
- Het is belangrijk om ook stil te staan bij het behalen van een tussendoel. Beloon uzelf op uw tussentijdse successen. En vergeet niet het uiteindelijke eindresultaat te vieren!
- Maak een analyse van uw sterktes, zwakten, mogelijkheden en beperkingen in relatie tot nieuwe of spannende uitdagingen waarvoor u staat. Dit kan u helpen om af en toe buiten uw comfortzone te treden als de uitdaging dat van u vraagt.
- U staat over het algemeen wel open voor veranderingen. Merkt u dat u toch te veel op de status quo gaat leunen, prikkel uzelf dan met de vraag: als ik hier nieuw binnen zou komen, wat zou mij dan opvallen? En wat zou er volgens mij beter kunnen?
- Reflecteer op karaktertrekken en eigenschappen die u zouden kunnen belemmeren bepaalde doelen te bereiken, vooral in tijden dat het tegenzit. Wat kunt u doen om de impact van die eigenschappen op uw doelen te verkleinen?



## ZELFMOTIVATIE (INTRAPERSONLIJK)

- Praat over uw doelen met iemand die u vertrouwt, bijvoorbeeld een vriend of familielid. Vraag hen u aan uw doelen te herinneren, als zij merken dat u zich laat afleiden van uw doelen.
- Wat is voor u een erg uitdagend, of mogelijk zelfs lastig, doel dat u graag zou realiseren? Topsporters maken vaak gebruik van visualisatietechnieken om een resultaat te behalen. Experimenteer hier eens mee om juist zo'n lastiger doel concreet te maken. Welke stappen ziet u uzelf zetten? Hoe voelt het als u het gewenste doel heeft bereikt?
- Zeker bij complexere doelen helpt het om subdoelen te formuleren. Welke gedetailleerde subdoelen kunnen u helpen om bepaalde einddoelen te realiseren?



## EMPATHIE (INTERPERSOONLIJK)

*De vaardigheid de emoties en gemoedstoestand van andere personen te herkennen, begrijpen en interpreteren.*

### U heeft 42% gescoord.

Uw empathie is minder sterk ontwikkeld. U kunt zich moeilijk voorstellen hoe mensen kunnen reageren in emotionele situaties of in het onderlinge verkeer. Ook de vraag waarom ze reageren zoals ze reageren, kan best lastig zijn voor u.

### Wat u kunt doen:

- Benoem voor uzelf de voordelen die het ontwikkelen van uw empathie u kan opleveren. Bijvoorbeeld: u snapt anderen beter, de omgang met bepaalde mensen verbetert, samenwerken wordt makkelijker, u ervaart minder conflicten.
- Wees u bewust van de kracht van lichaamstaal! Lichaamstaal vertelt veel over iemands emoties. Probeer eens op de non-verbale signalen van anderen te letten om negatieve of positieve emoties waar te nemen en te interpreteren. Er zijn heel veel leuke en toegankelijke boeken en YouTube filmpjes die u richting kunnen geven als u dit moeilijk vindt.
- Lichaamstaal leren lezen is vooral leren waarnemen. Heeft u een favoriete tv-serie? Kijkt u wel eens naar talk-shows? Neem na afloop een paar minuten de tijd om te noteren wat u zag in de lichaamstaal van de hoofdpersonen. Aan welke emotie(s) koppelde u het? Of trek een paar uur uit voor een bezoekje aan de dierentuin. Observeer vooral groepsdieren als apen en olifanten. Wat doen zij onderling met lichaamstaal?
- Probeer eerst de ander echt te begrijpen voordat u uw mening geeft. Het kan helpen als u leert om, vriendelijk, vragen te stellen ter verduidelijking zoals: Wat vind jij hier echt van? Wat doet dit met jou? Wat maakt dat je dit voelt? Misschien kent u iemand die goed is in dit soort vragen. Vraag hem of haar om tips.
- Bouw (meer) tijd in om vooraf na te denken over de mogelijke gevolgen van wat u zegt en doet, en hoe anderen zich daardoor kunnen voelen. Het gaat daarbij niet alleen om wat u zegt, maar ook hoe u het zegt. Het kan helpen als u nadenkt over de vraag: hoe KAN ik overkomen en hoe zou ik het liefste WILLEN overkomen?
- Ons verplaatsen in anderen is niet eenvoudig, maar het is te leren. Bijvoorbeeld door ons regelmatig af te vragen: wat zou ik vinden/doen/ervaren als ik de ander was? U kunt misschien beginnen met een vertrouwde collega waar u veel mee samenwerkt en waarmee u een goede relatie heeft. Stel u voor wat hij of zij zou kunnen ervaren, vinden of willen als u een bepaalde actie onderneemt. Of als u uw mening ergens over geeft. Toets bij hem of haar of u het juist heeft ingeschat.



## EMPATHIE (INTERPERSOONLIJK)

- Empathie ontwikkelen is ook een kwestie van gewoon proberen en doen. Door uzelf bepaalde gewoontes aan te leren in het onderlinge verkeer, zoals luisteren, iemand uit laten praten, vragen stellen in plaats van uw mening geven, doorvragen, samenvatten etc., zult u merken dat anderen u al gaan ervaren als een empathischere persoon.
- Als u dankbaar bent, toon dat dan. Blijf dicht bij uzelf maar houdt rekening met wat de ander prettig vindt: de een heeft het liefst een knuffel, de ander een bedankmailtje.
- Bied anderen af en toe een helpende hand, niet om uw eigen doelen te ondersteunen, maar om anderen te helpen hun doelen te bereiken. Verdiep u dus in hun doelen, ook als ze u niet direct iets opleveren.



## SOCIALE VAARDIGHEDEN (INTERPERSOONLIJK)

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

### U heeft 55% gescoord.

Uw sociale vaardigheden zijn minder sterk ontwikkeld. U kunt met name emotioneel beladen situaties, gesprekken en interacties als moeilijk en uitdagend ervaren.

### Wat u kunt doen:

- In communicatie geldt: wat u uitstraalt, ontvangt u terug! Verdiep u in de vraag wat u met uw lichaamstaal kunt uitstralen. Bijvoorbeeld door aan anderen die u goed kennen te vragen hoe zij uw fysieke aanwezigheid ervaren.
- Er zijn vast een paar mensen in uw omgeving die u bewondert om hun sociale vaardigheden. Vraag hen om feedback op uw sociale vaardigheden.
- Neem meer verantwoordelijkheid voor wat u denkt, vindt en zegt door uw uitspraken en meningen vaker te beginnen met "ik voel". Gevoelsstatements laten meer ruimte voor de ander om uw eigen interpretatie te herkennen.
- Niemand vindt het leuk om een 'nummer' te zijn. Zoek naar iets wat een ander uniek maakt, toon oprechte interesse in wat hem/haar bezighoudt. Misschien deelt u wel een gemeenschappelijke interesse met die ander waarover u een leuk gesprek kunt aanknopen.
- Mensen worden graag herkend. Als u moeite heeft met het onthouden van namen googel dan eens tips en geheugensteuntjes om namen beter te onthouden. Of leer uzelf aan steeds een of twee leuke details uit een gesprek met iemand die u ontmoet heeft, te onthouden. Bij een volgende ontmoeting kunt u daar op terugkomen.
- Heeft u een meer leidinggevende rol in een team? Laat, als dat kan, af en toe een ander teamlid een dag de leiding nemen. Kijk en analyseer. Wat kunt u leren van zijn of haar aanpak, zijn of haar leiderschapsstijl?
- Ontspannen oogcontact is een van de beste manieren om contact te maken met een ander. Zonder te staren de ander in het gesprek regelmatig echt aankijken. Onze ogen niet af laten dwalen naar telefoon, uitzicht of andere mensen, als die ander aan het woord is. Denk eens na over de vraag: wat doe ik met mijn ogen tijdens een gesprek?

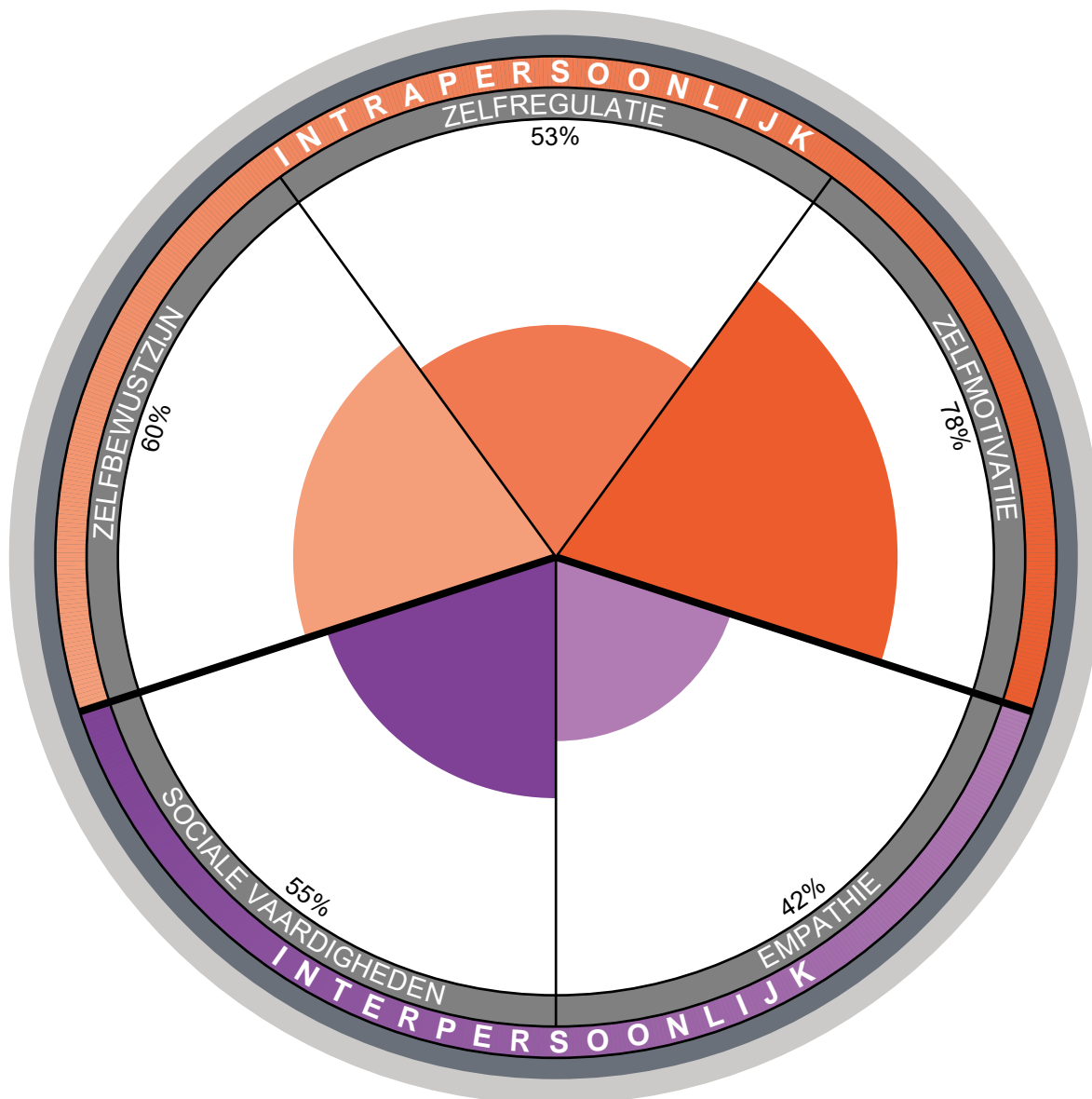


## SOCIALE VAARDIGHEDEN (INTERPERSOONLIJK)

- Contact maken lukt het beste door vragen te stellen. Denk na over vragen die u zou kunnen stellen om in verschillende situaties (zakelijke receptie, privéfeestje, in uw favoriete winkel) een praatje aan te knopen met mensen. Dat hoeven geen ingewikkelde vragen te zijn. Juist eenvoudige, veilige vragen over het weer, vakantie, iets moois dat u ziet in de ruimte waarin u bent, werken goed. Krijgt u antwoord, stel dan 1 vervolgvraag. Probeer uw vragen regelmatig in de praktijk uit. Welke reacties krijgt u?
- Het onderhouden van veel sociale contacten is best moeilijk en tijdrovend. Kies daarom voor kwaliteit in uw contacten. Zet op een rijtje met welke mensen in uw omgeving u een goed contact waardeert. Wat kunt u zelf doen om in die relatie te investeren?
- Emoties horen bij ons als mens. Ze spelen een belangrijke rol in ons leven. Welk effect hebben uw emoties op anderen? Wat is hun invloed op uw relaties met anderen? Bewustwording op dit vlak kan u helpen in uw communicatie richting anderen.
- Misschien zijn er netwerkbijeenkomsten voor professionals in uw werkveld. Of worden er regelmatig evenementen en activiteiten georganiseerd die goed aansluiten bij uw expertise. Ga er heen. Ze vormen een goed platform om uw sociale vaardigheden in de praktijk te oefenen.



# HET EQ WIEL



Nederlandse norm 2014

T: 5:41





## 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.



## GEDRAG, 12 DRIVING FORCES EN EQ

*Dit deel van het profiel is bedoeld om Victor 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 profielonderdeel. Het is onmogelijk om de enorme rijkdom van alle denkbare combinaties in tekst te vatten. Zie en gebruik dit deel als een uitnodiging aan Victor om samen op verkenning te gaan aan de hand van de concrete combinatieschetsen hieronder.*

**Voor alle duidelijkheid, het Top 4 Cluster van Victor omvat: Bepalend, Doelmatig, Selectief en Nuchter.**

Vanuit een ondergemiddeld Zelfbewustzijn is Victor minder goed in staat te herkennen wat hem emotioneel kan triggeren en wat voor impact dit heeft op de omgeving. Hij kan daardoor regelmatig ervaren 'overvallen' te worden door emoties en gevoelens die hij moeilijk kan plaatsen. Door de natuurlijke D-neiging de ander, of de situatie, de baas te blijven, juist als hij zich bedreigd of kwetsbaar voelt, zal hij geneigd zijn emoties en hun gevolgen te ontkennen of te overschreeuwen. Vooral situaties waarin de Top 4 Driving Forces van Victor onder druk komt te staan, kunnen hem emotioneel triggeren.

Victor's ondergemiddelde Zelfregulatie in combinatie met zijn hogere D-stijl maakt hem gevoelig voor heftigere reacties in emotioneel beladen situaties. Hij kan daardoor licht ontvlambaar, autoritair en onvoorspelbaar overkomen in de onderlinge communicatie. Ook loopt hij het risico impulsieve en ondoordachte beslissingen te nemen. De doelen en resultaten die hij als hogere D graag realiseert, pakken daardoor regelmatig anders uit. Hierdoor kan Victor gefrustreerd raken. Er valt nog veel winst te behalen voor Victor als hij door een betere Zelfregulatie leert om deze vicieuze cirkel te doorbreken. Victor doet er goed aan zijn Top 4 Driving Forces goed te leren kennen. Zo kan hij leren herkennen welk soort situaties hem emotioneel uitdagen, bijvoorbeeld omdat een of meer Driving Forces uit zijn Top 4 onder druk komen te staan.

Victor is als hogere D met een bovengemiddelde Zelfmotivatie zeer gedreven om de doelen die hij zich stelt, daadwerkelijk te realiseren. Hoe sneller het lukt, hoe beter. Bovendien heeft hij nauwelijks externe prikkels nodig om zichzelf in beweging te zetten en te houden. Maar mochten er obstakels opduiken, dan zal Victor die met grote vasthoudendheid en daadkracht uit de weg ruimen. Linksom of rechtsom, het gaat hem lukken. Door zijn zeer ondernemende natuur loopt hij wel het risico dat het doel soms heiliger wordt dan de middelen. Ook kan hij zichzelf voorbij hollen, omdat hij de lat nu eenmaal hoog legt. Als Victor zich bewust is van zijn Top 4 Driving Forces zal dat verder bijdragen aan zijn grote zelfstartende vermogen. Hij weet waar hij blij van wordt en zet alles op alles om dat te honoreren.



## GEDRAG, 12 DRIVING FORCES EN EQ

Het is niet makkelijk voor Victor om zich werkelijk in anderen te verplaatsen. Omdat hij met zijn hogere D-stijl geneigd is om controle uit te oefenen over een situatie, kan hij op anderen overkomen als iemand die andermans beleving en behoeften gemakkelijk terzijde schuift, ten bate van eigen doelstellingen of oplossingen. Victor's pro-actieve en daadkrachtige optreden versterkt het 'zend-gedrag' waartoe zijn lagere Empathie uitnodigt. Er is weinig aansluiting bij de behoeften van de ander. Het Top 4 cluster verraadt veel over Victor's eigen perspectief. Hij gaat er vaak automatisch van uit dat anderen dit perspectief delen, of dat zijn perspectief het juiste is. Dit kan hem blokkeren om de verschillen te zien en/of te accepteren.

Er ligt veel ontwikkelingsruimte voor Victor op het terrein van Sociale vaardigheden. Victor vindt het misschien makkelijker om met taken, dingen en techniek bezig te zijn, dan met mensen. Zijn hogere D-daadkracht richt zich vooral op problemen en uitdagingen die niet direct mensgerelateerd zijn. Hij stuurt graag aan op resultaat, maar kan het moeilijk en frustrerend vinden om anderen te overtuigen van zijn visie of oplossing. Sturen wordt dan al snel "pushen". De kans dat Victor zich terugtrekt en dan maar solo op pad gaat, is groot. Ook in de samenwerking is dit daarom een lastigere combinatie. Aansluiting vindt Victor vooral bij mensen die zijn Top 4 cluster delen. Het is makkelijker voor hem om te interacteren met gelijkgestemden die hij vertrouwt en die hem de ruimte geven om zijn Top 4 cluster te bevredigen.