



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TSI Persoonlijke Stijl en Motivatie

Management Versie

Jan Voorbeeld

ImproveMenT

Grote Steenweg 651, 2600 Berchem

Tel: +32 (0)3 242 49 70

E: info@improve-ment.be – I: www.improve-ment.be

Generated by Patent Number 5,551,880

How big is your room for

improve **ment**

Maximizing results by unlocking Human Potential



INTRODUCTIE

Dit TSI Persoonlijke Stijl & Motivatie profiel is ontworpen om u (nog meer) 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 dit profiel 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 uw persoonlijke en professionele ontwikkeling leuk, effectief en bevredigend!

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

DEEL 1: GEDRAG

Dit deel van het profiel geeft u (nog) meer 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. Vaak zit het verschil tussen succesvol en minder succesvol zijn, in loopbaan en privéleven, in ons (on)vermogen om effectief te communiceren en constructief samen te werken. Goed communiceren en samenwerken met anderen begint bij een accurate perceptie van onszelf. Of wel, zelfkennis is van vitaal belang om de ander te begrijpen.

DEEL 2: DRIJFVEREN

Dit deel van het profiel geeft u inzicht in het waarom achter uw keuzes en handelingen. Het helpt u ontdekken wat u werkelijk belangrijk vindt in leven. Waar u uw tijd en energie het liefste in zou willen steken. 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. Respect kunnen tonen (en vragen!) voor elkaars drijfveren is een belangrijke sleutel tot wederzijds bevredigende relaties.

DEEL 3: STIJL EN MOTIVATIE GECOMBINEERD

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

Onderzoek naar menselijk gedrag lijkt uit te wijzen dat mensen effectiever worden naarmate zij zichzelf beter kennen. Wie de eigen kwaliteiten kent en zich tegelijkertijd bewust is van zijn tekortkomingen, kan een strategie ontwikkelen om op een goede manier te reageren op de eisen die de omgeving stelt.

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

In dit rapport meten we normaal menselijk gedrag, verdeeld over vier factoren of dimensies:

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

Dit rapport analyseert uw gedragsstijl, uw manier van doen. Is dit rapport 100% waar? Ja, nee, misschien. We meten slechts uw gedragsstijl, een onderdeel van uw totale persoonlijkheid. We doen in dit rapport bovendien alleen uitspraken over die elementen in uw gedrag, waar u duidelijke (voorkeurs)neigingen tot een bepaald type gedrag vertoont. U kunt het rapport 100% 'op maat' maken door zelf aanvullende opmerkingen en aantekeningen te maken, bijvoorbeeld bij de uitspraken die u heel duidelijk typeren. Of juist bij uitspraken die u minder goed herkent. Doe dit laatste alleen nadat u bij collega's, vrienden, of naasten heeft nagevraagd of zij het eens zijn met het feit dat u een stelling niet herkent. Soms gaat het namelijk om een 'blinde vlek'.



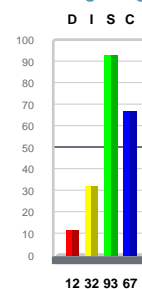
ALGEMENE KENMERKEN

Op basis van Jan's antwoorden worden in dit hoofdstuk een aantal algemene kenmerken beschreven die een breed beeld geven van zijn manier van werken. Deze algemene kenmerken hebben betrekking op het natuurlijke gedrag (het basisgedrag) dat hij meeneemt naar de werkomgeving. De algemene kenmerken vertellen dus iets over Jan's kwaliteiten in de functie als hij zichzelf kan zijn. Lees dit hoofdstuk samen met Jan door om een goed begrip te krijgen van zijn natuurlijke gedrag.

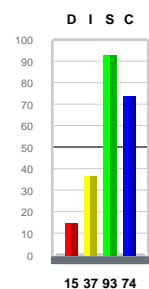
Jan kan erg spontaan zijn in vertrouwde situaties, omdat hij zich dan op zijn gemak voelt. Hij moet eerst van de noodzaak en de voordelen van een verandering worden overtuigd, voordat hij ermee akkoord gaat. Hij geeft het liefst zijn mening pas als hij voldoende informatie heeft verzameld om deze te onderbouwen. Hij wil graag gezien worden als een verantwoordelijk handelend mens en zal gedrag vermijden dat door anderen kan worden opgevat als onverantwoordelijk. Jan uit zijn persoonlijke gevoelens niet makkelijk, als hij denkt dat hierdoor de relatie met anderen kan worden verstoord. Hij vindt het prettig wanneer anderen hem steunen bij het bereiken van zijn persoonlijke doelstellingen. Hij vindt routine prettig in zowel zijn persoonlijke als zakelijke leven en functioneert het best als hij deze routine kan handhaven. Hij kan, als de situatie dit vereist, tegelijkertijd discreet en onderhoudend zijn. Jan kan door teamwerk worden gemotiveerd. Hij wordt graag als een gewaardeerd teamlid gezien. Loyaliteit en teamgeest zijn heel belangrijk voor hem. Hij is een goed, stabiel en betrouwbaar teamlid.

Jan baseert zijn beslissingen vaak op eerdere ervaringen. Hij geeft de voorkeur aan vertrouwde oplossingen. Het maken en uitvoeren van plannen is erg belangrijk voor hem. Wanneer hij daartoe wordt uitgedaagd, kan hij objectief worden door op zoek te gaan naar feiten en gegevens. Op zo'n manier kan hij zijn beslissingen verdedigen. Hij kan gevoelig zijn voor de emoties van anderen en zijn medeleven tonen voor mensen die het moeilijk hebben. Jan probeert evenwichtig te oordelen. Hij is de stabiele factor in het team. Hij vindt het nemen van beslissingen makkelijker als hij weet dat anderen die hij respecteert, dezelfde beslissingen nemen; hij heeft een sterk saamhorigheidsgevoel en neigt tot stabiliteit. Hij is goed in het begrijpen van situaties die kunnen worden aangeraakt, gehoord en persoonlijk kunnen worden waargenomen. Hij heeft de behoefte feiten en gegevens op logische wijze te verzamelen.

Respons op de omgeving



Basisstijl

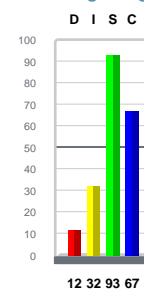




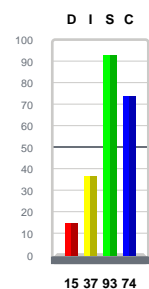
ALGEMENE KENMERKEN vervolg

Jan houdt niet van confrontatie wanneer die aangegaan wordt met het doel tot confrontatie te komen. Hij heeft het gevoel dat geduld en vastberadenheid tot betere resultaten leiden. Introvert als Jan eigenlijk is, is hij toch in staat makkelijk deel te nemen aan een gesprek mits de situatie en de omgeving dat toelaten. Soms kan Jan daardoor zelfs extravert overkomen. Hij geeft informatie niet snel prijs, tenzij iemand er naar vraagt. Hij zal informatie pas delen als hij tevreden is over de kennis die hij heeft van het onderwerp. De meeste mensen zien hem als een vriendelijke, bescheiden persoonlijkheid. Hij zal waarschijnlijk niet ten koste van anderen in het middelpunt willen staan. Jan wordt meer door logica dan door gevoelens gemotiveerd. Logica is voor hem tastbaar en concreet. Hij neemt niet gauw actief deel aan de conversatie in een groep die hij niet goed kent. Bij een groep die hij langer kent, praat hij veel meer. Hij houdt ervan wanneer anderen tijdens een gesprek het initiatief nemen. Hij kan dan de situatie inschatten en hier adequaat op inspelen. Hij wordt niet snel uit zijn evenwicht gebracht en wordt niet snel boos, maar hij kan grieven verbergen omdat hij niet altijd voor zijn gevoelens uitkomt.

Respons op de omgeving



Basisstijl



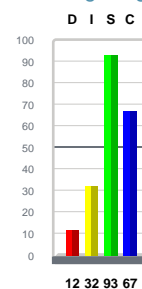


WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

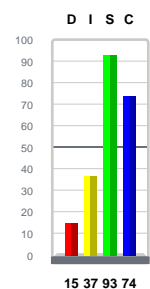
Iedere gedragstijl brengt specifieke kwaliteiten met zich mee. Dit hoofdstuk van het TSI-profiel geeft inzicht in de toegevoegde waarde van de gedragskenmerken die Jan meebrengt naar zijn werkomgeving. Neem de statements hieronder samen met Jan door om te ontdekken hoe en waar hij met deze kwaliteiten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

- Geeft een positieve draai aan confrontaties.
- Toont zich betrokken bij mensen.
- Stelt zich flexibel op in het team.
- Neemt de tijd om te luisteren.
- Past zich gemakkelijk aan.
- Is standvastig, volhoudend, en maakt dingen af.
- Werkt voor een leider en een doel.

Respons op de omgeving



Basisstijl



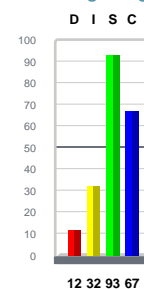


CHECKLIST COMMUNICATIE

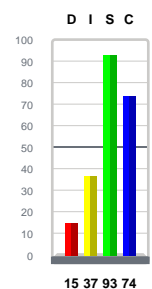
De meeste mensen zijn gevoelig voor de manier waarop zij benaderd worden door anderen en weten heel goed wat zij prettig vinden in de communicatie. Deze pagina verschaft een aantal tips om rekening mee te houden als men met Jan communiceert. De meeste mensen ervaren dit hoofdstuk als zeer herkenbaar. Kies samen met Jan drie of vier statements die erg belangrijk zijn voor hem. Gebruik ze in uw communicatie met Jan en deel ze met anderen die veel met hem samenwerken.

- Kom met concrete argumenten en bewijzen. Vermijd abstracties.
- Toets of hij zich gekwetst voelt wanneer u het niet met elkaar eens bent. Wees u ervan bewust dat ook persoonlijke motieven een rol kunnen spelen.
- Ondersteun uw communicatie met feiten, data en input uit verschillende bronnen.
- Presenteer wat u wilt zeggen op een niet-bedreigende, oprechte manier.
- Gun hem de tijd om vragen te stellen en met u van gedachten te wisselen.
- Leg goed uit welke voordelen het nemen van een beslissing oplevert; minimaliseer de risico's die aan een beslissing kunnen kleven.
- Geef aan wanneer er een beslissing moet worden genomen.
- Informeer rustig naar zijn persoonlijke doelen en werk met hem samen om die doelen te bereiken; luister en stel u ervoor open.
- Neem de tijd om te controleren of hij het met u eens is.
- Toon oprechte belangstelling voor hem als persoon; zoek gemeenschappelijke interesses; wees eerlijk en open.
- Stel hem gerust, en bied duidelijke, specifieke oplossingen met maximale zekerheden.
- Zorg voor een vriendelijke omgeving.
- Geef hem de tijd om de betrouwbaarheid van uw opmerkingen te controleren; wees realistisch.

Respons op de omgeving



Basisstijl





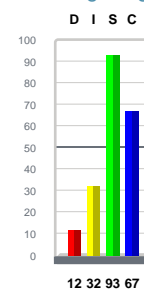
CHECKLIST COMMUNICATIE *vervolg*

Dit hoofdstuk van het TSI-profiel geeft puntsgewijs aan wat u beter NIET kunt doen wanneer u met Jan communiceert. Bespreek met Jan welke vormen van communicatie tot irritatie, frustratie en verminderde prestaties kunnen leiden. Door deze informatie te delen, kunt u samen een manier van communiceren ontwikkelen die prettig is voor u allebei.

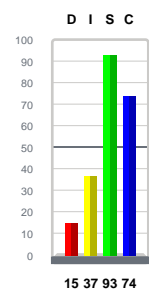
Dit kunt u beter niet doen:

- Druk op hem uitoefenen tijdens het besluitvormingsproces.
- Beloften doen die u niet kunt nakomen.
- Kortaf en gehaast zijn.
- Te veel gebaren gebruiken.
- Uw stem verheffen of een confrontatie uitlokken.
- Met hem praten wanneer u erg boos bent.
- Verklaringen gebruiken uit onbetrouwbare bronnen.
- Uw presentatie in een willekeurige volgorde afraffelen.
- Doordrammen.
- Hem dwingen snel te reageren op uw argumenten. Zeg niet: "Dit is hoe ik het zie".
- Er op los improviseren.
- Beslissingen voor hem blijven nemen, dan verliest hij het initiatief. Blijf hem echter wel ondersteunen in het nemen van beslissingen.
- Hem neerbuigend of uit de hoogte behandelen.

Respons op de omgeving



Basisstijl





COMMUNICATIETIPS

Op deze standaardpagina worden suggesties gedaan die Jan kunnen helpen om zijn communicatie aan te passen aan de behoeften van anderen. Er wordt daarbij uitgegaan van beschrijvingen van standaardgedragstypen. Voor Jan kan het nuttig zijn met name aandacht te besteden aan de tips die werken bij mensen met een heel ander type gedrag dan zijn eigen gedrag. Door in de praktijk te oefenen zal Jan ervaren dat ook de communicatie met mensen die hem van nature wat minder liggen, soepeler gaat.

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

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

En ook:

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

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

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

En ook:

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

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

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

En ook:

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

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

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

En ook:

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



PERCEPTIES

Bekijk uzelf door de bril van de ander

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

Zelfkennis

Doorgaans zult u zichzelf beschouwen als:

- Voorkomend
- Opgewekt
- Teamspeler
- Attent
- Betrouwbaar
- Goede luisteraar

Hoe anderen u kunnen zien - Matig

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

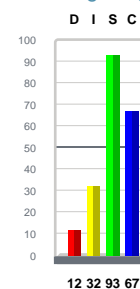
- Op de achtergrond
- Onverschillig
- Aarzelend
- Weinig flexibel

Hoe anderen u kunnen zien - Extreem

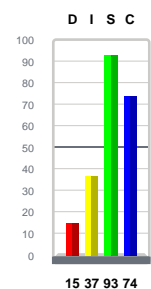
En onder de hoogste druk, spanning of vermoeidheid kunnen anderen u ervaren als:

- Bezitterig
- Afstandelijk
- Koppig
- Droog

Respons op de omgeving



Basisstijl





DE LAAGSTE DISC FACTOR TELT MEE

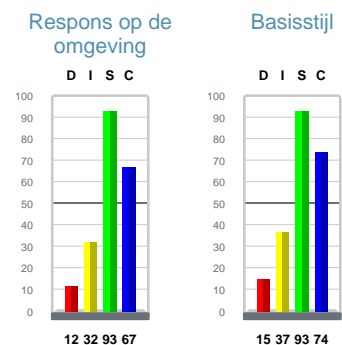
Een lage DISC score is net zo veelzeggend als een hoge score en vertelt onder andere iets over situaties, taken of omgevingen die spanningen bij ons kunnen oproepen. Op basis van het onderzoek dat door TTI SI is gedaan geven we in dit deel van het TSI-rapport tips en adviezen over hoe Jan rekening houdend 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.

- Vermijd een omgeving of situaties waarin u regelmatig de competitie moet aangaan en u uzelf moet laten gelden.
- Een sterke focus op toekomstige kansen, vernieuwing en innovatie is wat minder aan u besteed; u bent graag concreet bezig in het hier en nu.
- Houd in uw planning rekening met het feit dat u tijd nodig heeft om een beslissing te kunnen nemen, bijvoorbeeld om met anderen te overleggen of om voldoende gegevens te verzamelen.

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

- U lost een conflict liever op met een grapje of een aardig woord; kies voor teams of organisaties waar een collegiaal en vriendelijk werkklimaat heerst.
- Leg uw toegevoegde waarde uit: u bent de persoon die de lange termijn doelen bewaakt, oplossingen goed doordenkt en consensus bereikt!
- Durf wat meer te vertrouwen op het feit dat u het vaak goed ziet, en spreek uw mening wat sneller uit. Anders blijft u het risico lopen dat anderen u net voor zijn.





OMSCHRIJVINGEN

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

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



BASIS- EN RESPONSSTIJL

Het basisgedrag van Jan in het omgaan met problemen, mensen, tempo en regels zal misschien niet altijd overeenkomen met het gedrag dat zijn omgeving van hem vraagt. Gebruik dit hoofdstuk om met Jan te onderzoeken of hij druk ervaart om zich aan de omgeving aan te passen, en of dit stress oplevert.

PROBLEMEN-UITDAGINGEN

basisstijl

Jan verkiest een afwachtende en vreedzame houding als zich problemen voordoen. Hij zal problemen namelijk het liefst als team oplossen. Jan zal niet gauw ongevraagd iets naar voren brengen en zal confrontaties vermijden, omdat hij graag gezien wordt als een echt teamlid.

responsstijl

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

MENSEN-CONTACTEN

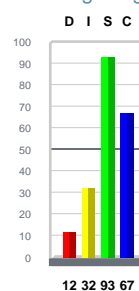
basisstijl

Jan maakt gebruik van feiten en logica om anderen te overtuigen. Hij beschouwt zaken op een directe en nuchtere manier. Bij het overtuigen van anderen zal hij analytisch en logisch te werk gaan. Hij doet doorgaans weinig moeite om de boodschap mooi te verpakken.

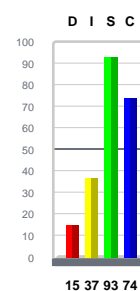
responsstijl

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

Respons op de omgeving



Basisstijl





BASIS- EN RESPONSSTIJL vervolg

TEMPO-FLEXIBILITEIT

basisstijl

Jan prefereert een omgeving waarin weinig projecten tegelijkertijd lopen en taken een voor een zorgvuldig kunnen worden afgemaakt. Hij vindt het prettig om in teamverband te opereren. Hij voelt zich het meest op zijn gemak in een omgeving waar het snel overschakelen van de ene activiteit naar de andere tot een minimum is beperkt.

responsstijl

Jan ziet zijn activiteitsniveau als datgene wat de omgeving nodig heeft. Zoals hij overkomt is hij ook, zowel wat betreft activiteiten als consistentie. Soms zou hij willen dat de wereld iets trager draaide.

REGELS-BEPERKINGEN

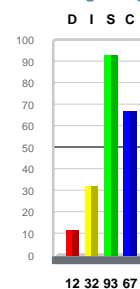
basisstijl

Jan is van nature voorzichtig en sterk betrokken bij kwaliteit. Hij werkt graag samen met een team dat de volledige verantwoordelijkheid draagt voor het eindresultaat. Hij vindt het prettig de regels goed te kennen en kan zich ergeren als anderen die regels overtreden.

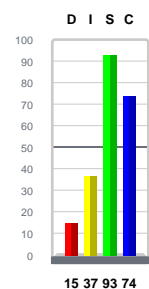
responsstijl

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

Respons op de omgeving



Basisstijl



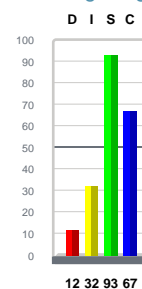


RESPONSSTIJL

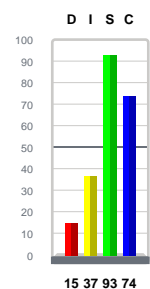
Jan vindt dat zijn huidige werkomgeving of takenpakket om de gedragsstijl vraagt die hieronder wordt beschreven. Wanneer dit gedrag in de functie eigenlijk niet gevraagd wordt of nodig is, dan is het de moeite waard om samen met Jan te onderzoeken waarom hij dit gedrag toch laat zien.

- Bedacht en kalm overkomen, vooral wanneer een crisis optreedt.
- Hoffelijke hulpvaardigheid in de omgang met nieuwe klanten of relaties.
- Samenwerking en teamspel.
- Een behoudende aanpak.
- Problemen doordacht oplossen, in samenspraak met anderen.
- Een coöperatieve houding richting het team.
- Taakconcentratie.
- Meegaand en hulpvaardig zijn.
- Logische, stapsgewijze oplossingen.
- Weinig beslag leggen op de tijd en aandacht van anderen.
- Een logische, stapsgewijze aanpak.
- Consistentie.
- Een echte teamspeler zijn.

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.

DE NEIGING OM UW AUTORITEIT NIET TE LATEN GELDEN

De neiging om uw autoriteit niet te laten gelden kan leiden tot het onvermogen om beslissingen te nemen die negatieve gevolgen kunnen hebben voor mensen, wanneer dit wel nodig is. Er kan sprake zijn van een algemene afkeer om, indien nodig, wat harder en doortastender op te treden.

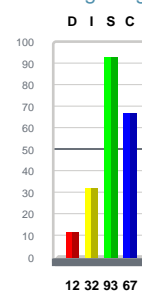
MOGELIJKE OORZAKEN:

- De behoefte om hulpvaardig en behulpzaam te zijn
- Er automatisch van uit gaan dat anderen zich wel goed zullen gedragen
- De angst om anderen te kwetsen
- De angst om gedonder in het team te veroorzaken

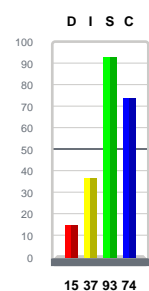
MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Zorg dat u duidelijke, bij voorkeur uitgeschreven, prestatiecriteria hebt om anderen te beoordelen
- Werk voor uzelf op papier uit wat de specifieke redenen zijn om bepaalde beslissingen te nemen
- Zit u in een leidinggevende positie, ga dan na of een teamleider misschien duidelijker is in het verwoorden of overbrengen van een bepaalde beslissing. Overleg met hem/haar over een communicatietechniek die voor het team werkt.
- Zoek een assistent of een teamleider die u op dit punt goed aanvult, en met wie u een goede vertrouwensrelatie hebt
- Oefen en herhaal. Experimenteer eens met het communiceren van eenvoudigere beslissingen, misschien in uw eigen vertrouwde sociale kring. Vraag om feedback. Probeer bepaalde technieken vervolgens uit op uw werk.

Respons op de omgeving



Basisstijl





TIJDVERSPILLERS *vervolg*

ONVERMOGEN OM TE ANTICIPEREN

Een minder sterk ontwikkeld vermogen om te anticiperen heeft te maken met een gebrek aan focus op mogelijke uitkomsten.

MOGELIJKE OORZAKEN:

- De wensgedachte dat het allemaal vanzelf goed komt
- De verwachting dat iedereen altijd zijn best doet
- Te groot vertrouwen in het systeem
- Te veel bezig zijn met het hier en nu, en te weinig aandacht hebben voor de toekomst
- De neiging om veranderingen uit de weg te gaan

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Reserveer iedere dag een vaste tijd in uw agenda om na te denken over de mogelijke uitkomsten van diverse projecten en scenario's
- Praat eens met anderen die ervaring hebben met een specifieke taak of met bepaalde personen

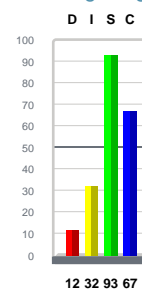
ONVERMOGEN OM VERWACHTINGEN DUIDELIJK TE MAKEN RICHTING LEIDINGGEVENDE

De neiging om verwachtingen en verantwoordelijkheden niet duidelijk door te spreken met uw leidinggevende impliceert dat u volledig begrijpt welke verwachtingen uw leidinggevende van u heeft. Het zou ook betekenen dat uw leidinggevende automatisch begrijpt wat u doet en dat hij/zij altijd de juiste inschattingen maakt over wat nodig is in uw functie.

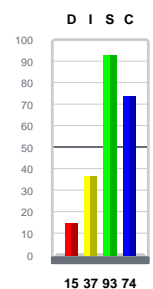
MOGELIJKE OORZAKEN:

- Onzekerheid over hoe uw leidinggevende u ziet
- Angst om de grenzen van uw autoriteit te overschrijden
- De wens om een teamspeler te zijn
- De neiging om iedereen te willen helpen en dus geen bezwaar aan te tekenen als uw leidinggevende dingen van u vraagt die niet uw verantwoordelijkheid zijn

Respons op de omgeving



Basisstijl





TIJDVERSPILLERS *vervolg*

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Probeer af en toe eens informeel met uw leidinggevende te praten over zijn/haar verwachtingen
- Deel met uw leidinggevende wat uw verwachtingen ten aanzien van uw rol zijn
- Overleg eens met collega's in dezelfde functie en met hun managers
- Verdiep u in onderwerpen als het SMART maken van uw functiedoelstellingen

DE NEIGING OM INFORMATIE NIET TE DELEN

Informatie niet met anderen delen betekent dat men niet in staat is, of onwillig is, om met anderen te praten en informatie uit te wisselen.

MOGELIJKE OORZAKEN:

- De aanname dat anderen niet zitten te wachten op uw informatie
- Onduidelijkheid over wat er met de informatie gebeurt, of onzekerheid over hoe de informatie wordt ontvangen
- De neiging om te wachten totdat anderen om informatie vragen

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Geef bij anderen aan dat ze altijd om informatie kunnen vragen
- Zoek een paar mensen uit die u vertrouwt en deel daar informatie mee

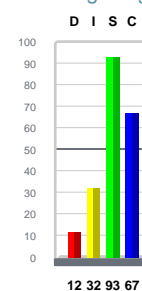
GERINGE VERANDERINGSBEREIDHEID

Met geringe veranderingsbereidheid doelen wij hier op de neiging om, bewust of onbewust, niet te participeren in veranderingsprocessen. Soms kan er zelfs sprake zijn van verzet, passief of actief, en worden er voortdurend excuses aangedragen waarom een taak niet op de nieuwe manier kan worden uitgevoerd.

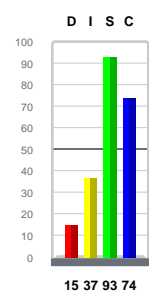
MOGELIJKE OORZAKEN:

- Behoefte aan veiligheid en zekerheid
- De neiging om de status quo te willen handhaven
- Gehechtheid aan procedures die in het verleden goed werkten
- Het gevoel dat een verandering bepaalde waarden aantast

Respons op de omgeving



Basisstijl





TIJDVERSPILLERS vervolg

- Onduidelijkheid over de vraag of een verandering bijdraagt aan succes

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Erken dat alles verandert: verandering is een natuurlijk iets in het leven en in de werkomgeving
- Leer uzelf aan om bij verandering consequent de voor- en nadelen op een rijtje te zetten
- Evalueer ieder bezwaar dat u tegen een verandering kunt inbrengen
- Als er een heel specifiek bezwaar is dat uw vermogen om een verandering te omarmen in de weg staat, bespreek uw zorg op dit punt dan met andere betrokkenen

INGESLETEN GEWOONTEN

Met een ingesleten gewoonte bedoelen wij hier een specifieke gedachte, handeling of aanpak die geboren is uit voortdurende herhaling. Maar ook vaste gedachten of handelingen die zijn opgelegd door de persoon zelf, of door zijn omgeving.

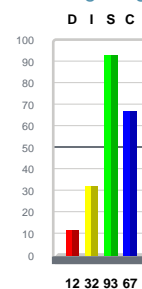
MOGELIJKE OORZAKEN:

- Het gevoel van comfort dat routine u geeft
- Het gevoel van zekerheid dat u ontleent aan routine
- De neiging om veranderen om het veranderen op voorhand af te wijzen
- De neiging veel waarde te hechten aan herhaalde complimenten voor specifieke handelingen

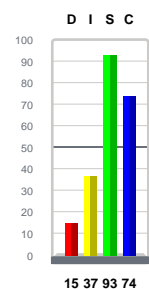
MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Neem uw eigen ingesleten gewoontes eens kritisch onder de loep. Kijk welke in positieve zin bijdragen aan uw prestaties, maar ook welke u misschien in de weg zitten.
- Bedenk gewoon eens, tenminste een keer per week, een andere manier om een vaste taak uit te voeren
- Praat eens met anderen over de verschillende manieren waarop zij zaken aanpakken
- Wees u bewust van vaste patronen, en probeer ze bewust af en toe te doorbreken

Respons op de omgeving



Basisstijl





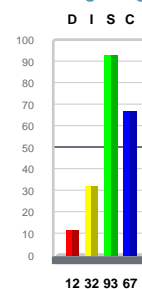
AANDACHTSPUNTEN VOOR ONTWIKKELING

Elk voordeel heeft een nadeel. Onze kwaliteiten kunnen onder druk of in situaties die om een andere respons vragen, omslaan in minpunten. Het zijn de gedragsvalkuilen waar we allemaal wel eens in stappen. Inzicht in onze valkuilen maakt het mogelijk om ze in de toekomst beter te omzeilen. Hieronder staan de mogelijke keerzijdes van Jan's gedragsstijl beschreven, in algemene zin dus zonder rekening te houden met de functie. Selecteer samen met Jan twee of drie valkuilen die zijn functioneren negatief beïnvloeden. Zij kunnen het uitgangspunt vormen voor Jan's persoonlijke actieplan.

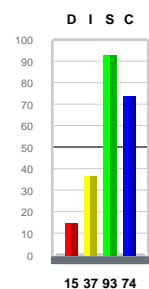
Jan heeft de neiging om:

- Zich behoudend op te stellen en tijd te rekken als het gaat om veranderingen of nieuwe ontwikkelingen.
- Te schrikken van kritiek op zijn werk.
- Anderen lang in het ongewisse te laten omtrent zijn standpunt.
- De eigen vaardigheden te onderschatten.
- Besluiteloos of soms zelfs passief-agressief te worden wanneer hij wordt gedwongen snel te handelen zonder over, in zijn ogen, voldoende informatie te beschikken.
- Problemen te krijgen bij het stellen van prioriteiten. Hij heeft de neiging alle zaken een topprioriteit te geven en kan daardoor moeite krijgen met het halen van deadlines.
- Bij nieuwe opdrachten hulp nodig te hebben om prioriteiten te stellen.

Respons op de omgeving



Basisstijl





GEDRAGSVOORKEUREN

1. RESPECT VOOR BELEID - Vast willen en kunnen houden aan beleid en procedures, of aan methoden die in het verleden hun nut hebben bewezen.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



9.8

2. CONSISTENTIE - Het vermogen om taken steeds opnieuw op dezelfde manier uit te voeren, volgens dezelfde standaard.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



9.2

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

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



9.0

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

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



8.5

5. DATA EN GEGEVENS BIJHOUDEN - Het zorgvuldig verzamelen, bijhouden en archiveren van informatie die nodig kan zijn om actuele of toekomstige situaties te kunnen analyseren.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



8.5

6. KLANTRELATIES - Hechte relaties met klanten kunnen opbouwen door betrokkenheid, warmte en interesse te tonen.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



6.8

7. MENSGERICHTHEID - Constructief samen kunnen werken met uiteenlopende typen mensen teneinde samen een goed resultaat te boeken.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



6.5

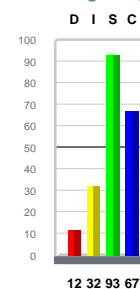
8. VEELVULDIGE INTERACTIE MET ANDEREN - Op dagelijkse basis om kunnen gaan met veelvuldige onderbrekingen, terwijl de houding richting anderen steeds vriendelijk en attent blijft.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

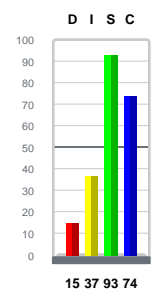


4.0

Respons op de omgeving



Basisstijl





GEDRAGSVOORKEUREN

9. VEELZIJDIGHEID - De neiging om snel te schakelen en vanuit een breed scala aan uiteenlopende vaardigheden in te spelen op veranderende omstandigheden of opdrachten.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



2.5

10. VEELVULDIGE VERANDERINGEN - Makkelijk kunnen switchen tussen taken, en waar nodig bestaande taken kunnen parkeren om snel in te spelen op nieuwe opdrachten.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



2.2

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

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



2.0

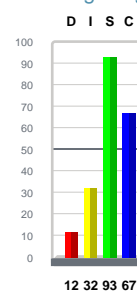
12. URGENTIE - De neiging om besluitvaardig op te treden en snel tot actie over te gaan.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

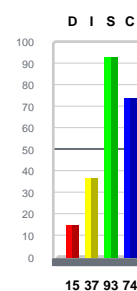


1.5

Respons op de omgeving



Basisstijl



SIA: 12-32-93-67 (19) SIN: 15-37-93-74 (19)

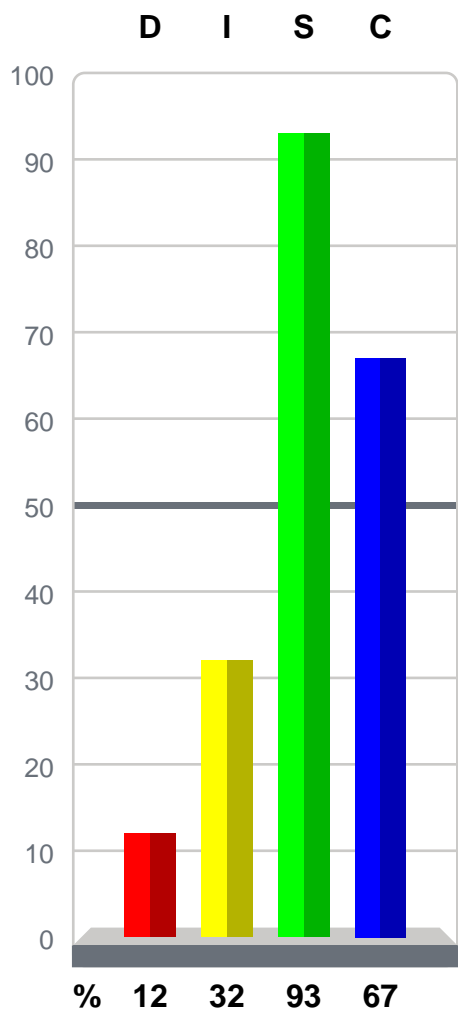


STIJLANALYSE GRAFIEKEN

10-2-2014

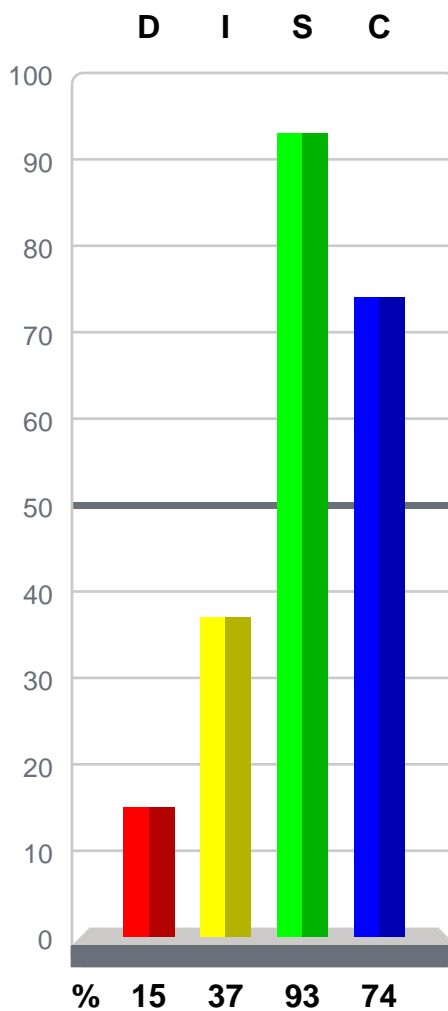
Respons op de omgeving

Grafiek I



Basisstijl

Grafiek II



Norm 2012 R4



HET 'SUCCESS INSIGHTS'® WIEL

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

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

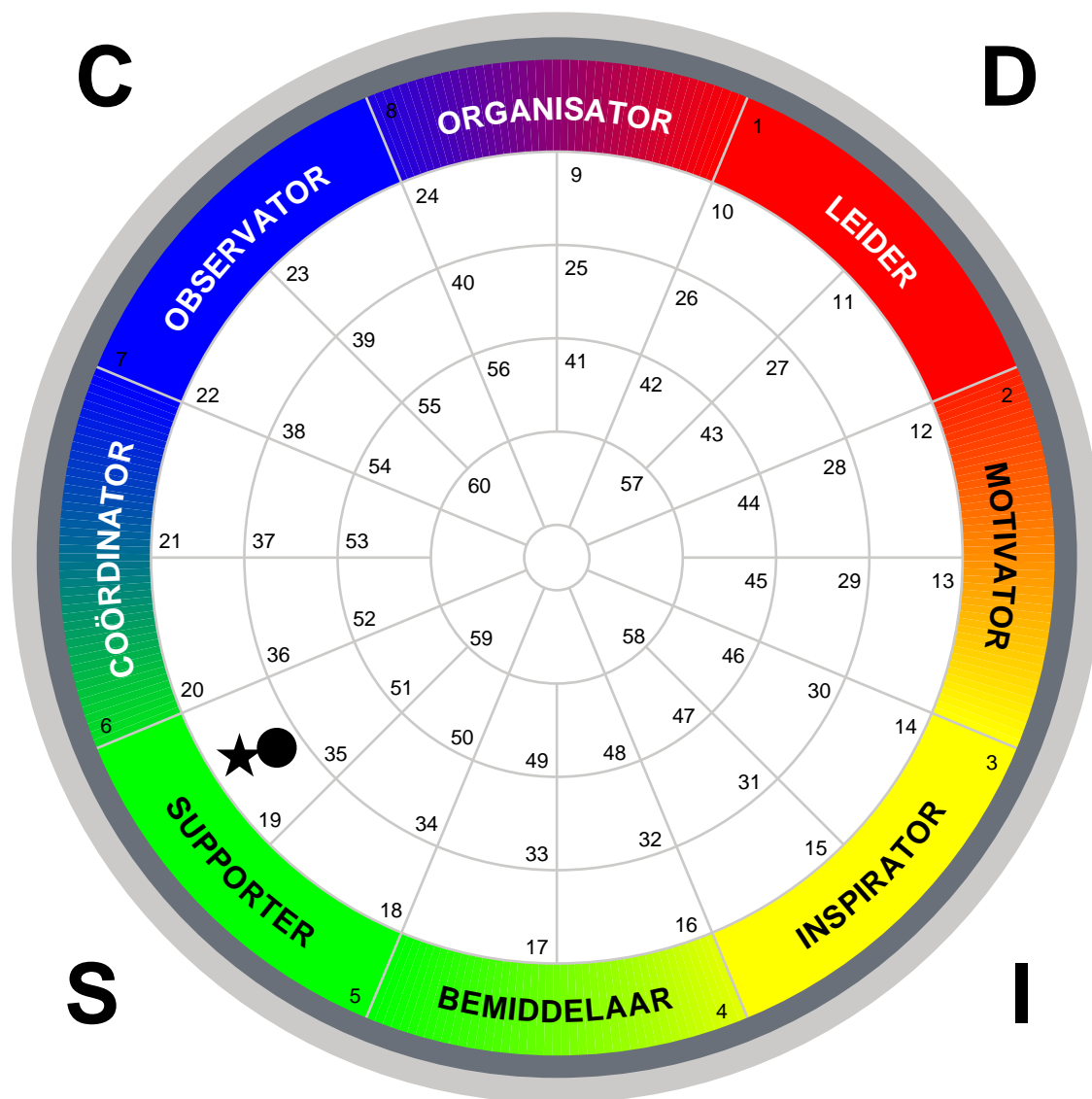
Gebruikt u het wiel vooral voor uzelf dan is het interessant om te kijken hoe ver uw natuurlijke gedrag en uw responsgedrag uit elkaar liggen. Grote verschillen in typen tussen basis en respons geven u een visuele indicatie van de 'spagaat' waarin u zich gedragstechnisch bevindt.

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



HET 'SUCCESS INSIGHTS®' WIEL

10-2-2014



Responsstijl: ★ (19) COÖRDINERENDE SUPPORTER
 Basisstijl: ● (19) COÖRDINERENDE SUPPORTER

Norm 2012 R4



INTRODUCTIE Motivatoren

Inzicht in onze drijfveren of motivatoren helpt ons te begrijpen WAAROM we de dingen doen die we doen. Dit deel van het Persoonlijke Stijl & Motivatie profiel 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 dit profiel 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 dit profiel 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 het profiel 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

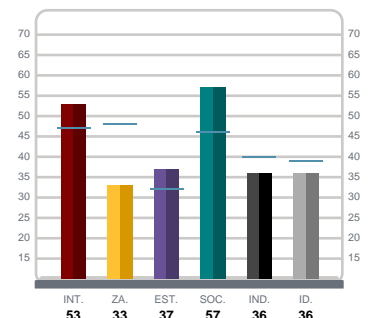
1e	SOCIAAL	Sterk
2e	INTELLECTUEEL	Sterk
3e	ESTHETISCH	Situationeel
4e	INDIVIDUALISTISCH	Situationeel
5e	IDEËEL	Neutraal
6e	ZAKELIJK	Neutraal



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.

- Jan staat open voor anderen en vindt het belangrijk dat anderen met hun problemen bij hem terecht kunnen. Als het om mensen gaat kan hij erg geduldig zijn.
- Jan zal veel bevrediging putten uit het helpen van mensen die een steuntje in de rug kunnen gebruiken. Misschien richt hij zich daarbij vooral op de eigen sociale kring (familie, de buurt), misschien meer op de maatschappij of de wereld.
- "Nee" zeggen wanneer anderen een beroep op hem doen, is niet een van zijn sterke kanten.
- Jan is maatschappelijk betrokken. Sociale vraagstukken en problemen kunnen hem behoorlijk bezighouden. Hij vindt het belangrijk dat er geld en onderzoek wordt geïnvesteerd in het verbeteren van de positie of het lot van groepen mensen die het moeilijk hebben.
- Hij hecht waarde aan het gegeven dat men werkt en leeft voor meer dan brood alleen. Hij zal goede doelen actief ondersteunen, soms met geld, vaak door zichzelf actief in te zetten als vrijwilliger.
- Jan is genereus in het schenken van zijn aandacht, tijd, en talenten aan mensen die volgens hem hulp kunnen gebruiken. Zonder daar direct veel voor terug te verwachten. Rollen waarin hij de vrijheid krijgt om iets te betekenen voor anderen geven hem een kick. Bijvoorbeeld door echt goede hulp of service te verlenen. Of door anderen iets te leren waardoor ze weer verder kunnen.

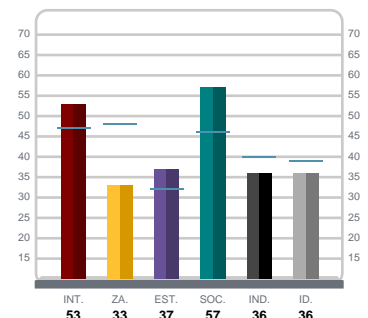




INTELLECTUEEL

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.

- Jan weet erg goed gebruik te maken van de kennis die hij in het verleden heeft opgedaan om huidige problemen op te lossen. Hij weet veel, en als hij het niet weet gaat hij zelf op zoek naar het antwoord.
- Hij kan moeite hebben om een goed boek, een interessant tijdschrift, of een inhoudelijk artikel weg te leggen of weg te klikken voordat hij het helemaal gelezen heeft. Hij kan echt genieten van dit soort momenten om kennis te vergaren.
- Jan heeft het in zich om een inhoudelijke expert te worden op het door hem verkozen vlak.
- Hij heeft meestal de juiste inhoudelijke feiten en data bij de hand om zijn meningen te onderbouwen.
- Jan vindt het leuk om zelf dingen uit te zoeken, in plaats van dingen voor waar aan te nemen. Hij voelt zich op zijn plek in een functie waar een beroep wordt gedaan op zijn kennis, nieuwsgierigheid en expertise.
- Jan voelt zich op zijn gemak bij mensen die dezelfde hang naar kennis hebben, vooral als ze ook nog dezelfde overtuigingen hebben.

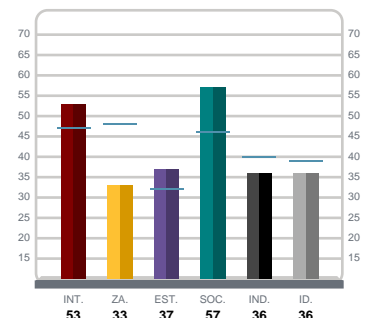




ESTHETISCH

Esthetisch gedreven mensen zijn gericht op het intens waarnemen, beleven en ervaren van de wereld om hen heen. Zij willen het leven in al haar facetten ondergaan. Niet vanuit ratio maar vanuit gevoel. De esthetisch gedreven medemens streeft voortdurend naar balans in de interactie tussen de omgeving (de externe wereld) 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 zijn vaak erg sfeergevoelig en 'weten' snel hoe iets of iemand zich tot de omgeving verhoudt. Gratie, symmetrie, vorm, schoonheid, balans, en gevoel zijn daarin sleutelbegrippen. Meestal is er een behoefte expressie te geven aan de eigen indrukken en 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.

- Jan zal schoonheid zeker kunnen waarderen, net als een intense zintuigelijke ervaring of een aangename, harmonieuze sfeer, maar dat hangt sterk af van de situatie of het moment. Het wordt zeker niet betrokken op de hele hem omringende wereld.
- Hij kan sterk geïnteresseerd zijn in een specifiek gebied en bijvoorbeeld erg genieten van een Rembrandt of een Picasso maar hoeft niet onder de indruk te raken van een uitzicht in de bergen (of andersom).
- Jan kan zeker warm lopen voor zelfontplooiing, maar niet ten koste van het realiseren van de meer praktische kanten in leven en loopbaan.
- Jan zal voor zijn familie en dierbaren de mooie en goede dingen van het leven wensen, maar zal zich niet al te veel bezighouden met de vraag of zijn omgeving en relaties wel volledig in balans zijn.

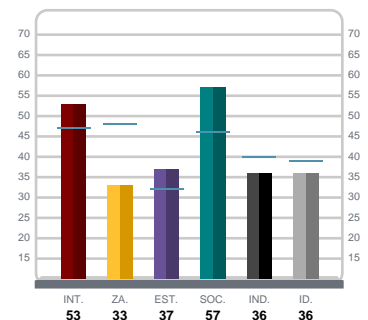




INDIVIDUALISTISCH

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.

- Soms kan Jan behoorlijk competitief ingesteld zijn.
- Jan zal per situatie beoordelen of hij de behoefte voelt om zich te laten gelden of niet.
- Jan 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.
- 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.

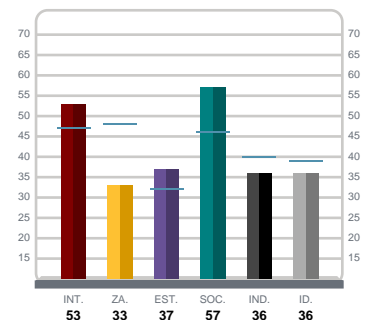




IDEËEL

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 richtinggevende kader ook is, essentieel is dat ideëel gedreven mensen zelf hebben gekozen voor dat kader en bereid zijn de bijbehorende principes te respecteren.

- 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.
- Jan is best geïnteresseerd in levensvragen, zingeving, doel en missie maar zal uit bestaande tradities en systemen datgene pikken wat hij creatief kan hergebruiken.
- Jan's passie in het leven is te vinden in een of twee van de andere drijfveren die in deze analyse besproken worden.
- Het kan lastig zijn om Jan 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.
- Hij is niet bang om nieuwe wegen te bewandelen of om zijn eigen normen- en waardensysteem ter discussie te stellen.
- Jan wordt niet geremd door de tradities, normen of overtuigingen van anderen.
- In veel gevallen zal Jan zijn eigen regels willen bepalen. Daardoor ontstaat ruimte om zich door de eigen intuïtie te laten leiden in zijn doen en laten.

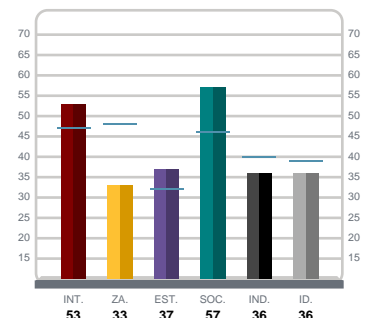




ZAKELIJK

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.

- Jan zal zijn financiële situatie makkelijk accepteren en voelt wellicht weinig behoefte om daar verandering in aan te brengen.
- Jan zal wel een bepaald niveau van comfort in het leven willen realiseren en dat niveau proberen te behouden.
- Jan ziet geld niet als een middel om anderen te imponeren. Het kan hem storen als anderen dat wel doen.
- Hij wordt meer gemotiveerd door intrinsieke doelen en heeft geen behoefte zich te onderscheiden middels geld of bezittingen.
- Financiële zekerheid is voor hem geen noodzaak of doel op zich, maar meer een bijproduct voor de lange termijn.
- Jan raakt niet gemotiveerd door, wat hij ziet als, excessieve materiële doelen.
- Jan's behoeften zijn behoorlijk bescheiden als het op geld of bezit aankomt.
- Geld, materiële zaken en bezittingen hebben voor Jan geen hoge prioriteit.
- Teveel aandacht voor geld en materie vindt Jan saai en vervelend. Rollen waarin hij wordt beoordeeld op financiële doelen en succes kunnen afkeer bij hem oproepen.
- Jan zal zijn geld gebruiken om zijn diepere overtuigingen te realiseren of om doelen na te streven die vanuit een van de andere drijfveren belangrijk zijn.





BUITEN UW COMFORT ZONE COMMUNICEREN

In dit deel van uw TSI-profiel 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 Zakelijke drijfveer, door gebruik te maken van uw Sociale drijfveer.

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

Wat voegt het perspectief van een hoge Zakelijke drijfveer toe in de werkomgeving van nu?

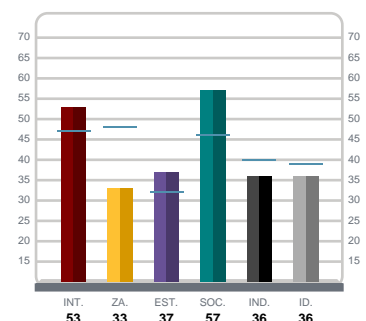
Hoe dragen Zakelijk gedreven mensen bij aan de wereld, wat kunnen ze betekenen in mijn professionele leven en in mijn privéleven?

Iemand die Zakelijk gedreven is denkt vaak in termen van wederkerigheid, win-win, en oplossingen. De blik is doorgaans gericht op de toekomst.

- Als u een zaak onder de aandacht wilt brengen van de ander, vraag uzelf dan af wat bijdragen aan die zaak de organisatie oplevert. Stel u open voor de ander; hij of zij kan mogelijk effectieve manieren bedenken die helpen om een mensprobleem dat u raakt, op te lossen.
- Kijk samen hoe u nieuwe middelen kunt aanboren om uw steun of hulp richting anderen te concretiseren. Als er geen extra middelen beschikbaar zijn, bedenk dan dat uw Zakelijk gedreven collega's juist goed zijn in het vinden van creatieve oplossingen binnen bestaande mogelijkheden.

Iemand die Zakelijk gedreven is meet succes af aan de behaalde winst op de investeringen die gepleegd zijn, qua geld, tijd en talent.

- Wees u ervan bewust dat een Zakelijk gedreven persoon altijd kijkt naar wat iets oplevert. Laat hem of haar ook op deze manier naar menselijk potentieel kijken. Wat levert het ontbolsteren en begeleiden van talent in onze organisatie ons aan de eindstreep op?
- Bedenk dat Zakelijk gedreven collega's vaak geld besparen of binnenhalen voor de organisatie. Dit levert kansen op om fondsen of budgetten op te bouwen om bepaalde doelen te promoten. Nodig de ander uit om hierin creatief mee te denken.





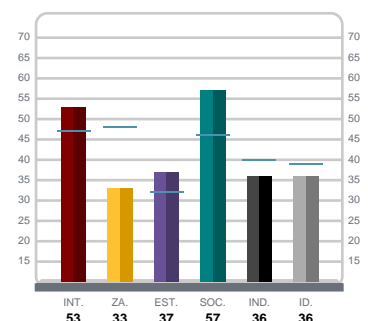
BUITEN UW COMFORT ZONE COMMUNICEREN

Mensen die Zakelijk gedreven zijn richten zich ondermeer op het zekerstellen van hun financiële zekerheden.

- Economische zekerheid voor de organisatie kan ruimte scheppen om de zekerheid voor en betrokkenheid van medewerkers te vergroten. Als besluiten alleen maar draaien om het belang van de organisatie dan kan dat ten koste gaan van de betrokkenheid en inzet van mensen.
- Pas op dat u niet te veel blijft hameren op een relatief kleine behoefte of ongelijkheid, omdat het kan afleiden waar het u werkelijk om gaat: het oplossen van een misschien veel groter mensgerelateerd probleem.

Iemand met een hoge Zakelijke drijfveer zal vroeg of laat de vraag op tafel leggen: "wat heb ik hier dan aan?"

- Besef dat de ander best wil helpen en bijdragen, maar alleen als het mes voor hem of haar aan twee kanten snijdt.
- Accepteer dat Zakelijk gedreven personen hun eigen economische positie centraal stellen, en Sociaal gedreven mensen heel vaak juist die van de ander. Het is prima om het op dit punt niet met elkaar eens te zijn. Blijf wel kijken naar de toegevoegde waarde van beide perspectieven voor de balans: te veel zelf is niet goed, te veel ander ook niet.





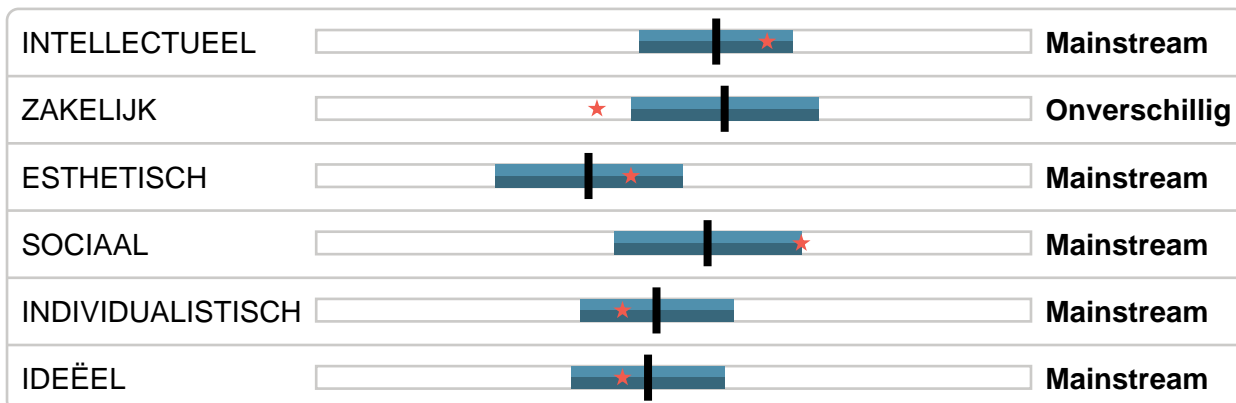
DRIJFVEREN - VERGELIJKINGEN

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 - Norm 2012



- 68 procent van de geteste populatie - 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 waar anderen met sterke overtuigingen u kunnen remmen of ergeren omdat u niet dezelfde passie voelt:

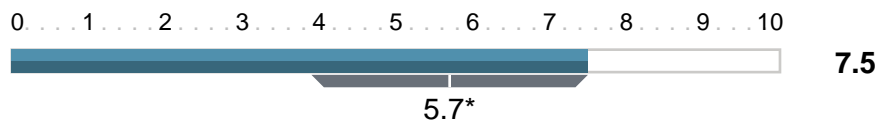
- U vindt het lastig om mensen te begrijpen die leven op basis van "return on investment" en die waarde hechten aan materie en geld. Voor u zijn andere dingen belangrijk.



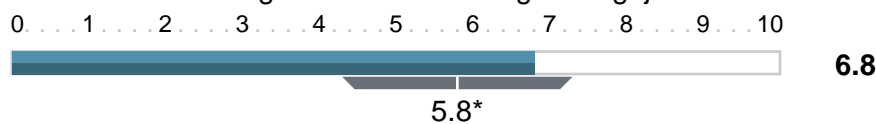
DRIJFVEREN VOLGORDE

Uw drijfveren hebben een grote impact op de doelen die u belangrijk vindt en de gebieden waarin u graag succesvol wilt zijn. Als u uw drijfveren kwijt kunt in een rol of een functie dan resulteert dit in een gevoel van tevredenheid, plezier en vervulling. U voelt zich letterlijk energiek en bevestigd door de functie.

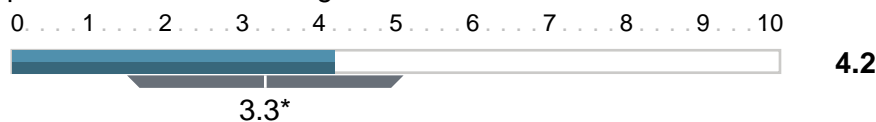
1. SOCIAAL - Prikkel en beloont mensen die het belangrijk vinden om anderen vooruit te helpen, die er waarde aan hechten hun persoonlijke betrokkenheid bij de samenleving in daden om te zetten.



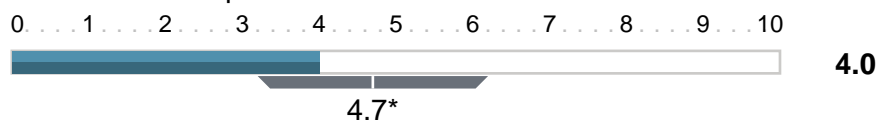
2. INTELLECTUEEL - Prikkel en beloont mensen die kennis om de kennis waarderen, die hechten aan een leven lang leren en die intellectuele groei en ontwikkeling belangrijk vinden.



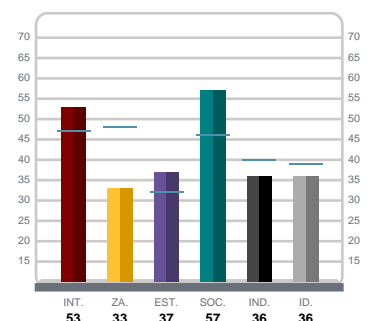
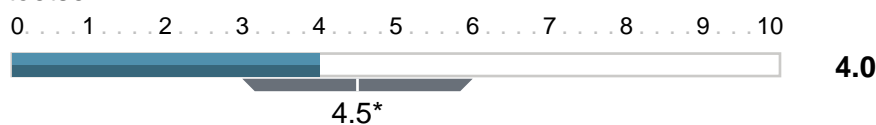
3. ESTHETISCH - Prikkel en beloont mensen die het belangrijk vinden dat zij in balans kunnen zijn met hun omgeving, die schoonheid weten te waarderen en creatieve zelfexpressie een plek in hun leven willen geven.



4. 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.



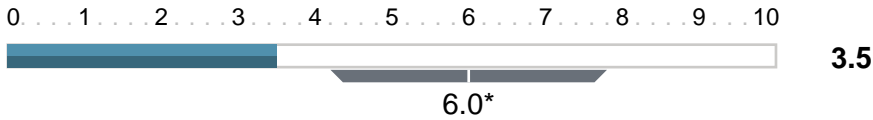
5. IDEËEL - Prikkel en beloont mensen die waarde hechten aan een kader of ideaal om loopbaan en leven inhoud te geven, die het belangrijk vinden dat er richtlijnen en principes zijn om aan te toetsen.





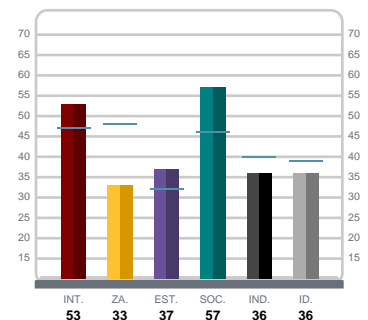
DRIJFVEREN VOLGORDE

6. ZAKELIJK - Prikzelt 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.



MI: 53-33-37-57-36-36 (INT.-ZA.-EST.-SOC.-IND.-ID.)
*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.

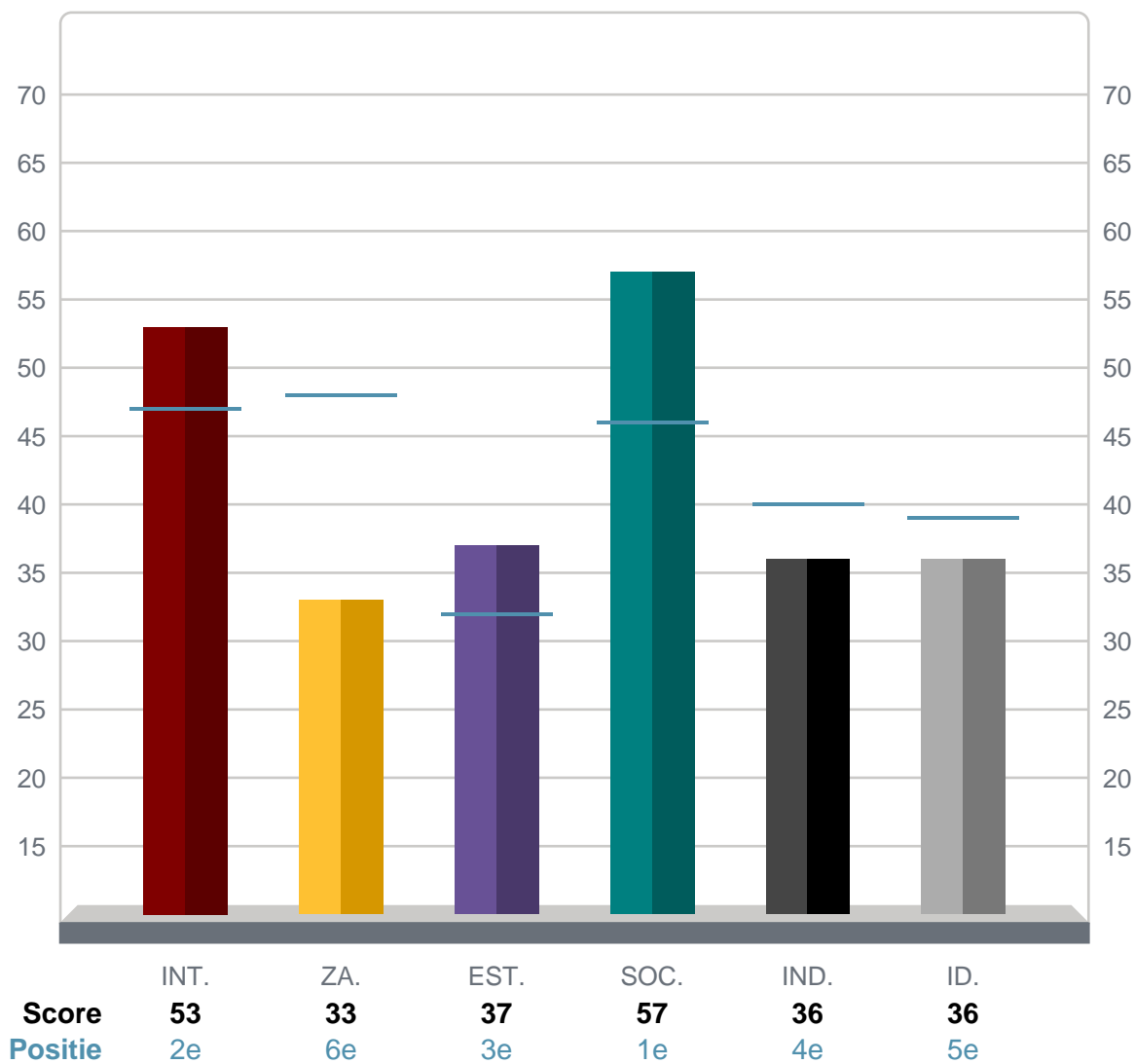
ImproveMent
Tel: +32 (0)3 242 49 70
E: info@improve-ment.be – I: www.improve-ment.be





DRIJFVEREN GRAFIEK

10-2-2014



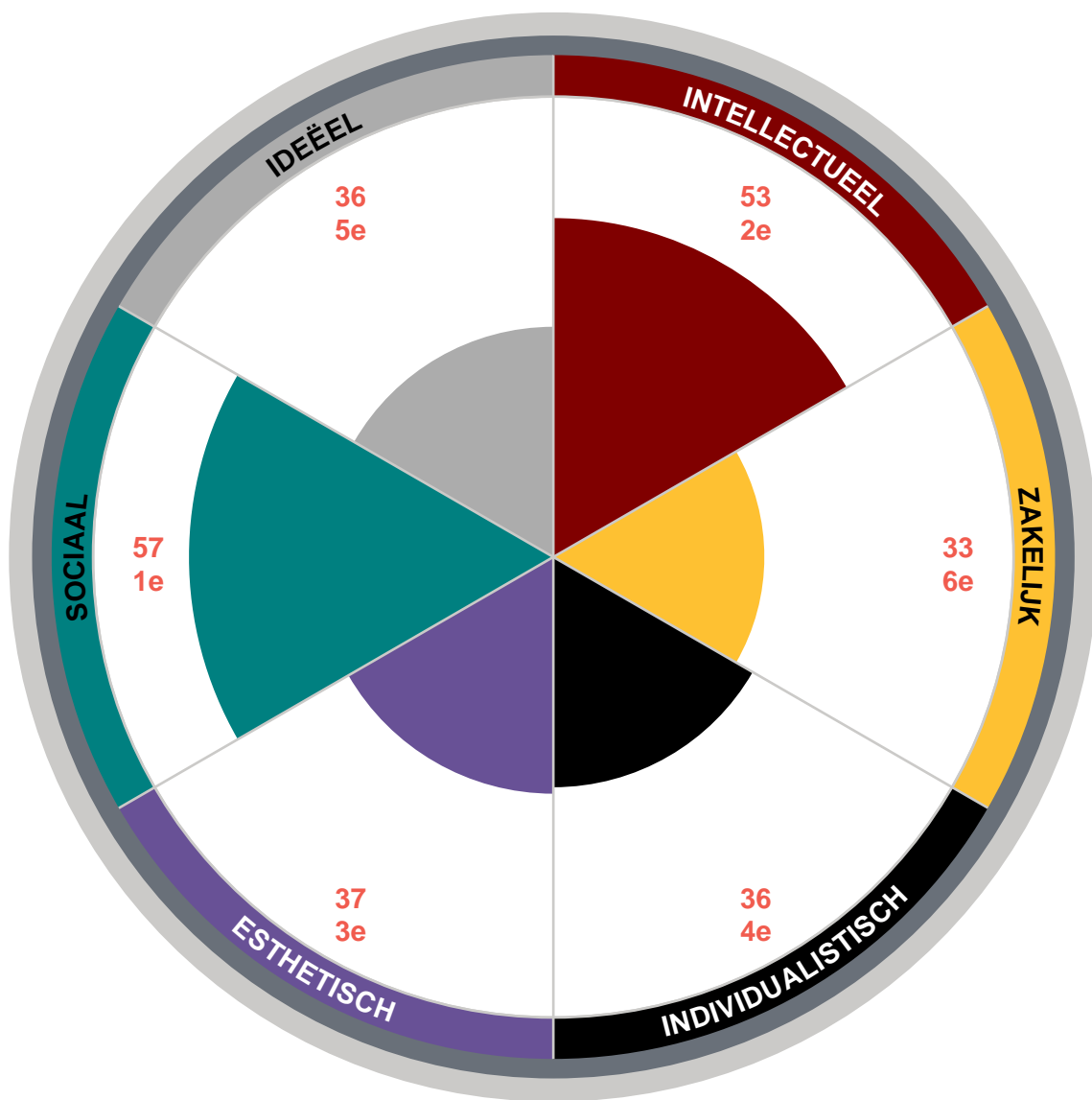
— Gemiddelde voor het Nederlandse taalgebied

Norm 2012



DRIJFVEREN WIEL™

10-2-2014





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 het rapport 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 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 Jan's gedragsstijl (basis) en zijn top twee drijfveren. Bespreek met Jan 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.

- Zeer attent, zorgzaam en behulpzaam richting anderen.
- Oprecht geïnteresseerde luisteraar; voor velen binnen en buiten de organisatie een betrouwbare en loyale collega of vriend om af en toe stoom bij af te blazen.
- Gaat methodisch en logisch te werk in het verzamelen, toetsen en bevragen van informatie.
- Gaat zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie of gevoelige kennis; houdt zaken die vertrouwelijk zijn ook echt binnenskamers.
- Helpt anderen resultaten of progressie boeken door ze structuur en orde aan te bieden.
- Anticipeert op mogelijke problemen in mensgerichte processen.
- Maakt door zijn leergierige, vragende en kritische houding processen effectiever en beter.
- Precies, zorgvuldig en accuraat in de manier waarop hij kennis verzamelt, onderzoek pleegt, feiten toetst.



MOGELIJKE CONFLICTEN EN VALKUILEN

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

- Hij kan moeite hebben om de vorm van hulp aan te passen aan het individu; sommige mensen zijn vooral gebaat bij een duidelijke, strikte aanpak, waar hij zelf liever een 'zachte hand' hanteert.
- Heeft veel tijd nodig om beslissingen te nemen die gevoelig liggen. Soms maakt hij het probleem daardoor groter dan het is.
- Is leergierig en methodisch maar heeft mogelijk wel problemen met het stellen van prioriteiten als het om veel of om nieuwe stof gaat.
- Wil wel graag kennis vergaren, maar kan in conflict komen met zichzelf als die kennis zijn zekerheden dreigt aan te tasten.
- Kan in conflict komen met zichzelf als de noden en behoeften van het individu conflicteren met het beleid van de organisatie.
- Zijn neiging om anderen te corrigeren kan zijn behoefte om anderen te helpen in de weg staan.
- Hij blijft onderzoeken, toetsen en bevragen, vooral als het om nieuwe kennis of theorie gaat.
- Is nieuwsgierig en voelt zich thuis bij feiten en data maar kan zich laten 'verlammen' door kennis en analyse.



IDEALE WERKOMGEVING

Dit hoofdstuk beschrijft puntsgewijs hoe de ideale werkomgeving er voor Jan 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 Jan de taken en verantwoordelijkheden te benoemen die hij graag uitvoert en aankan, maar ook de taken die hem kunnen frustreren.

- Een bekende werkomgeving met een voorspelbaar patroon.
- Persoonlijke aandacht van zijn manager en af en toe complimenten voor goed uitgevoerde opdrachten.
- De gelegenheid om langdurige relaties op te bouwen.
- Waardering voor het feit dat zorgvuldig vooronderzoek fouten voorkomt.
- Een omgeving waarin het gewaardeerd wordt dat men goed voorbereid aan een vergadering of overleg deelneemt.
- Goede argumenten voor veranderingen, onderbouwd met data, gegevens, feiten en informatie.
- Een cultuur waarin geduld en begrip voor anderen wordt gewaardeerd als een grote kwaliteit.
- Gelegenheid om anderen op een functionele, praktische manier te ondersteunen in het bereiken van resultaten.
- De kans om binnen de kaders van de organisatie anderen te helpen.



SLEUTELS TOT MOTIVATIE

Dit hoofdstuk gaat over wat Jan 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 gedragsstijl en ons drijfverenpatroon. Sommige van Jan's wensen worden in zijn huidige rol misschien al vervuld, andere wensen wil hij misschien nog in vervulling zien gaan. Loop samen met Jan de lijst hieronder door en bespreek welke wensen hij op dit moment graag wil realiseren.

Jan wil graag:

- Een voorspelbare werkomgeving.
- Deel uitmaken van een klein team.
- Uitgebreide instructies zodat hij het werk de eerste keer direct goed kan doen.
- Betrokken worden bij het ontwerpen van nieuwe procedures of richtlijnen om risico's te minimaliseren of hoge standaarden te garanderen.
- Achtergrondinformatie bij en details over processen en procedures, zodat hij kan controleren of het allemaal klopt.
- Tijd en ruimte om informatie op een methodische manier te verzamelen en te onderzoeken.
- Anderen (of organisaties) assisteren in hun pogingen een verschil te maken.
- Controle over het eindresultaat; ook de 'cijfers' van projecten of programma's (bijvoorbeeld sponsoractiviteiten) met een humanitair of maatschappelijk karakter moeten kloppen.
- Op een systematische, procesgerichte manier toewerken naar een betere samenleving of een betere organisatie.



SLEUTELS TOT EFFECTIEF MANAGEMENT

In dit hoofdstuk staan een aantal behoeften beschreven die belangrijk zijn voor Jan. 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 Jan 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. Jan en zijn manager kunnen met elkaar in de lijst hieronder de drie of vier belangrijkste stellingen selecteren. Dit geeft Jan de kans actief te participeren in zijn persoonlijke managementplan.

Behoeftes van Jan

- Een manager die delegeert, en daarbij gedetailleerd aanwijzingen geeft.
- Actieve aanmoediging bij stappen of opdrachten die hij spannend vindt of die om veel creativiteit vragen.
- Concrete werkzaamheden.
- De manier waarop hij informatie presenteert wat meer toesnijden op het gehoor dat hij voor zich heeft.
- Snappen dat het niet altijd mogelijk is alle details te begrijpen voordat een nieuw idee gelanceerd wordt.
- Leren om zijn expertise of kennis wat meer te etaleren.
- Kansen om zijn vermogen om goede en hechte lange termijn relaties op te bouwen en te onderhouden, optimaal te gebruiken.
- Tijd en ruimte om zijn deur open te kunnen zetten voor eenieder die advies, hulp of uitleg nodig heeft over beleid, procedures en richtlijnen.
- Gebruik maken van zijn organisatorische en structurerende kwaliteiten om andere mensen te helpen.



ACTIEPLAN

Hieronder doen wij een aantal suggesties voor gebieden waarop Jan zich wellicht wil ontwikkelen als hij dat belangrijk vindt. Dit zijn algemene suggesties, ze houden dus geen verband met Jan's gedragsstijl. Laat Jan een tot drie gebieden kiezen die voor hem belangrijk zijn of het komende jaar worden. Het helpt om vervolgens een concreet actieplan te maken om het gewenste resultaat te bereiken. Loop nogmaals met Jan door dit TSI-profiel om mogelijke ontwikkelingsdoelen wat specifiek te bepalen.

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

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Begindatum: _____ Evaluatiedatum: _____