



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

## Gedragsanalyse

Management Versie

Victor Voorbeeld  
18-6-2013

**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

**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'.













## COMMUNICATIETIPS

Op deze standaardpagina worden suggesties gedaan die Victor kunnen helpen om zijn communicatie aan te passen aan de behoeften van anderen. Er wordt daarbij uitgegaan van beschrijvingen van standaardgedragstypen. Voor Victor 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 Victor 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 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:

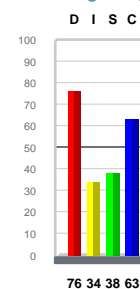
- Veeleisend
- Onrustig
- Egocentrisch
- Agressief

### Hoe anderen u kunnen zien - Extreem

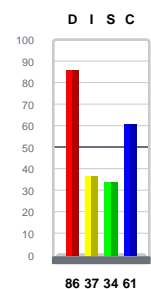
En onder de hoogste druk, spanning of vermoeidheid kunnen anderen u ervaren als:

- Kwetsend
- Overheersend
- Eigenmachtig
- Eigenwijs

Respons op de omgeving



Basisstijl





## OMSCHRIJVINGEN

Gebaseerd op Victor'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 Victor te bespreken maar bieden vanzelfsprekend geen volledig beeld van Victor's gedragsstijl.

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





## BASIS- EN RESPONSSTIJL vervolg

### TEMPO-FLEXIBILITEIT

#### basisstijl

Victor houdt van verandering en mobiliteit en een gebrek aan routine brengt hem zeker niet van de wijs. Hij voelt zich prettig als hij aan verschillende projecten tegelijk kan werken en kan makkelijk van de ene naar de andere activiteit overschakelen.

#### responsstijl

Victor 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

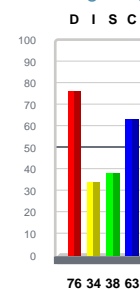
#### basisstijl

Victor is enigszins ruimdenkend, maar zich goed bewust (en gevoelig voor) de consequenties van het overtreden van de regels. Hij kan een uitgebalanceerd oordeel geven na het evalueren van de regels en procedures. Weten dat hij dingen goed doet is een sterke stimulans voor hem.

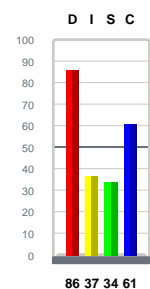
#### responsstijl

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















## ACTIEPLAN

Hieronder doen wij een aantal suggesties voor gebieden waarop Victor zich wellicht wil ontwikkelen als hij dat belangrijk vindt. Dit zijn algemene suggesties, ze houden dus geen verband met Victor's gedragsstijl. Laat Victor 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 Victor door dit TSI-profiel om mogelijke ontwikkelingsdoelen wat specifiekere 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: \_\_\_\_\_



# GEDRAGSVAARDIGHEDENINDICATOR

## Management Versie

Het classificeren en beschrijven van gedrag is niet eenvoudig. Vooral omdat er zoveel variabelen zijn die een rol spelen. De gebruikte classificaties in dit profiel hebben puur betrekking op de gedragsstijl die u hanteert, en dit staat los van uw leeftijd, ervaring, opleiding, intelligentie, hard skills, denkstijlen of persoonlijke waarden. Het zijn allemaal variabelen die ook effect hebben op uw functioneren in de werkomgeving.

Op de twee pagina's hierachter treft u een weergave aan van uw gedrag, vertaald naar twaalf specifieke gedragsvaardigheden. Deze twaalf skills zijn zorgvuldig geselecteerd. Veel organisaties gebruiken ze om te beschrijven welk gedrag gewenst of nodig is in een gegeven functie. Bij de eerste zes skills ligt het accent wat meer op leidinggeven, bij de tweede zes wat meer op het zorgvuldig uitvoeren en afronden van taken.

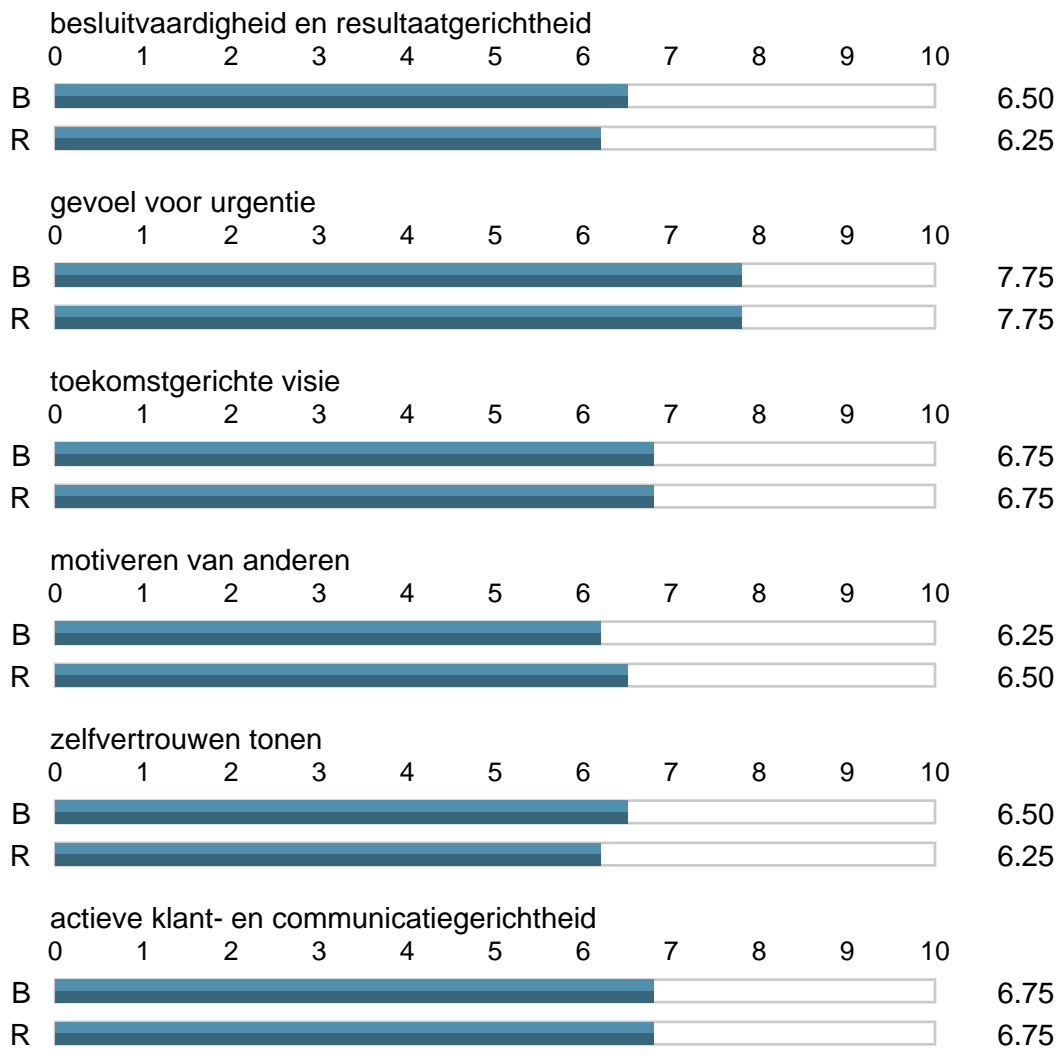
Het balkje achter de B representeert uw Basisgedrag, gedrag dat u van nature gemakkelijk aangaat maar ook gedrag waar u op terugvalt als u onder druk komt te staan. Het balkje achter de R representeert het Responsgedrag, gedrag waar uw (werk)omgeving of uw rol volgens u op dit moment om vraagt. De cijfers in de grafiek moet u niet interpreteren als rapportcijfers. Of een 'score' goed is hangt immers mede af van wat er in uw functie gevraagd wordt op de gegeven gedragsvaardigheid. Het zijn eerder intensiteitscijfers die u vertellen of u deze gedragsvaardigheid vaak en veel laat zien of juist minder en beperkt. Wanneer u een verschil ziet van een punt of meer tussen B(asis) en R(espons) dan betekent dat dat u zich op de gegeven vaardigheid aanpast door er meer of juist minder van te laten zien. Dat kan stress met zich meebrengen, want aanpassingen kosten nu eenmaal energie. Hoe groter het verschil in punten hoe groter de kans dat u de aanpassing op den duur als energievretend gaat ervaren.

Bekijk eerst iedere gedragsvaardigheid kritisch en bepaal hoe belangrijk die skill volgens u eigenlijk is voor het succesvol uitvoeren van uw functie. Vraag eventueel uw leidinggevende om input. Vergelijk vervolgens de B en R balkjes met elkaar. Schakelt u bij of juist terug? Bepaal op die manier of u uw energie nuttig aan het verdelen bent: als de gegeven skill eigenlijk niet zo veel prioriteit geniet in uw huidige rol, maar u investeert wel veel tijd en moeite in het laten zien van die vaardigheid, dan kunt u zich afvragen of dat efficiënt is. Datzelfde geldt als u al veel van een bepaalde vaardigheid laat zien in uw Basisgedrag en er in uw Responsgedrag nog een schepje bovenop gooit. Als uw rol daar eigenlijk niet om vraagt is dat misschien zonde van uw extra inspanningen?

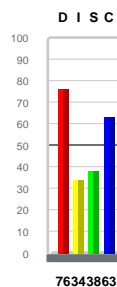
Kennis en begrip omtrent onze gedragsvaardigheden bieden ons de kans strategieën te ontwikkelen om succesvol te zijn in elke omgeving die men verkiest.



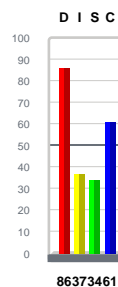
# GRAFISCH GEDRAGSPROFIEL



Respons op de omgeving

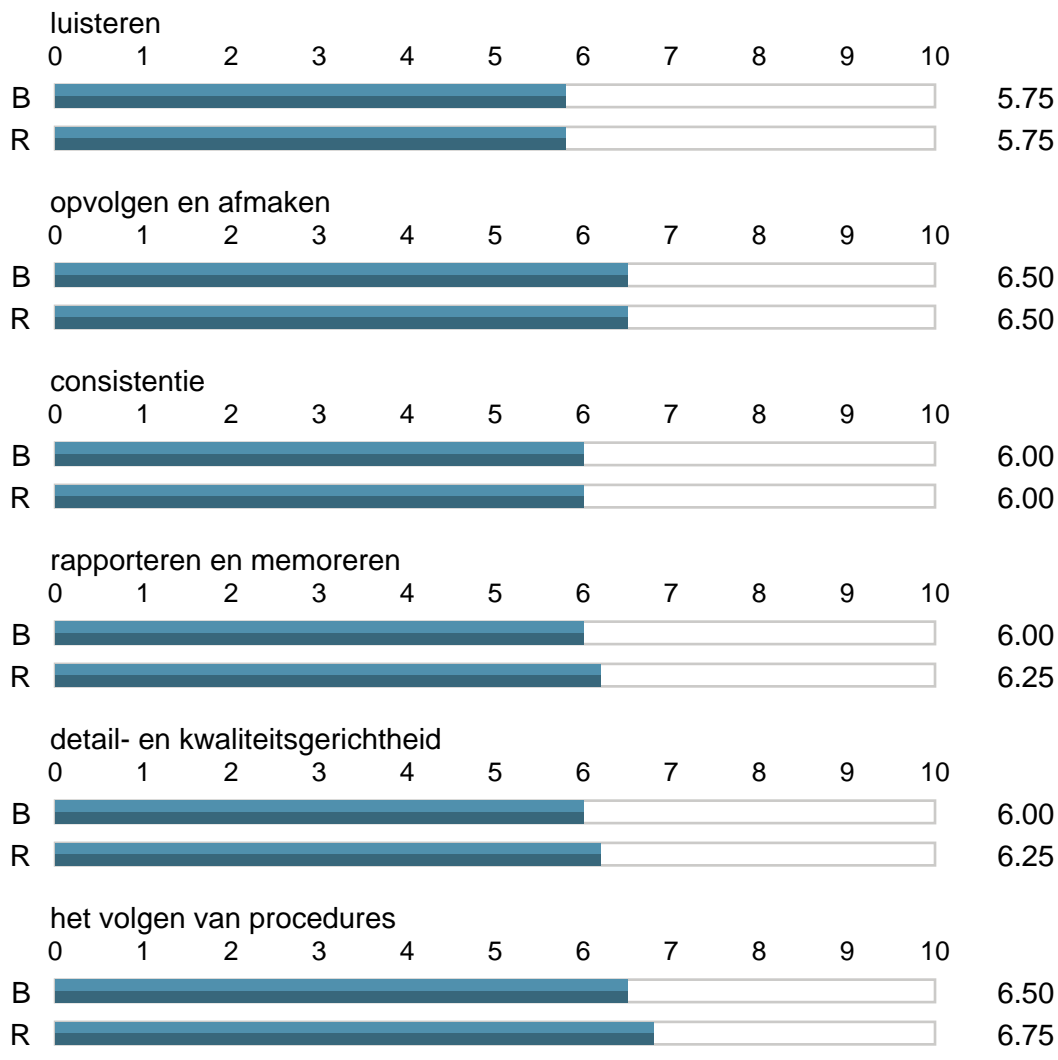


Basisstijl

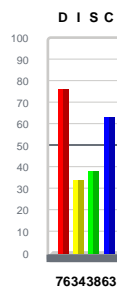




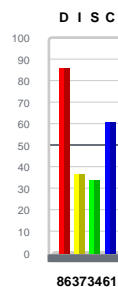
# GRAFISCH GEDRAGSPROFIEL



Respons op de omgeving



Basisstijl



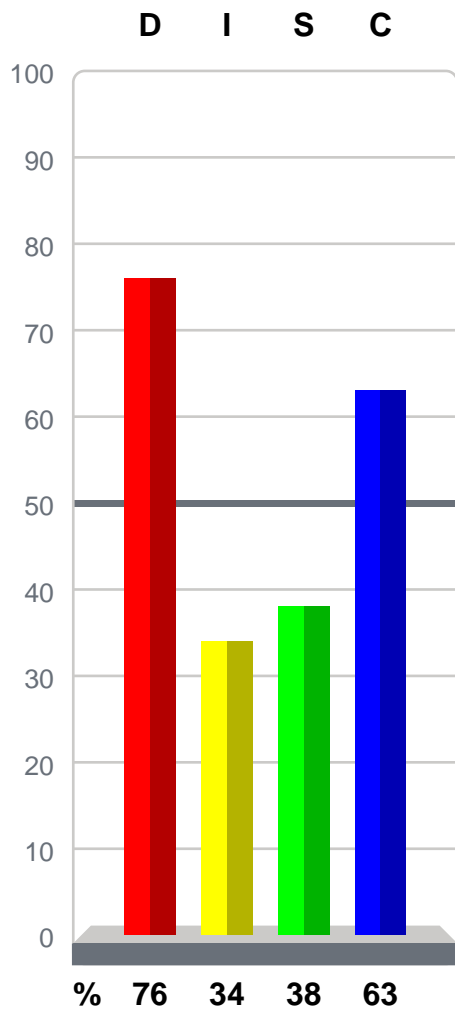


# STIJLANALYSE GRAFIEKEN

18-6-2013

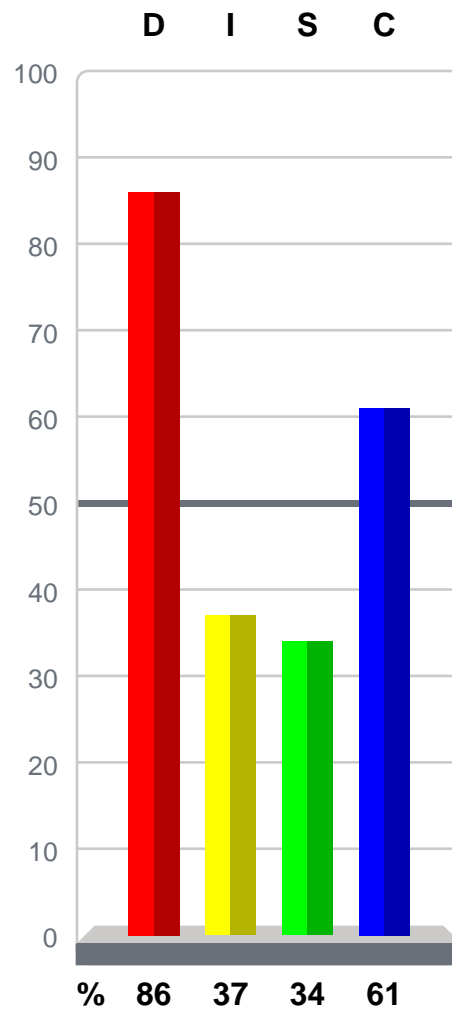
## Respons op de omgeving

### 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.

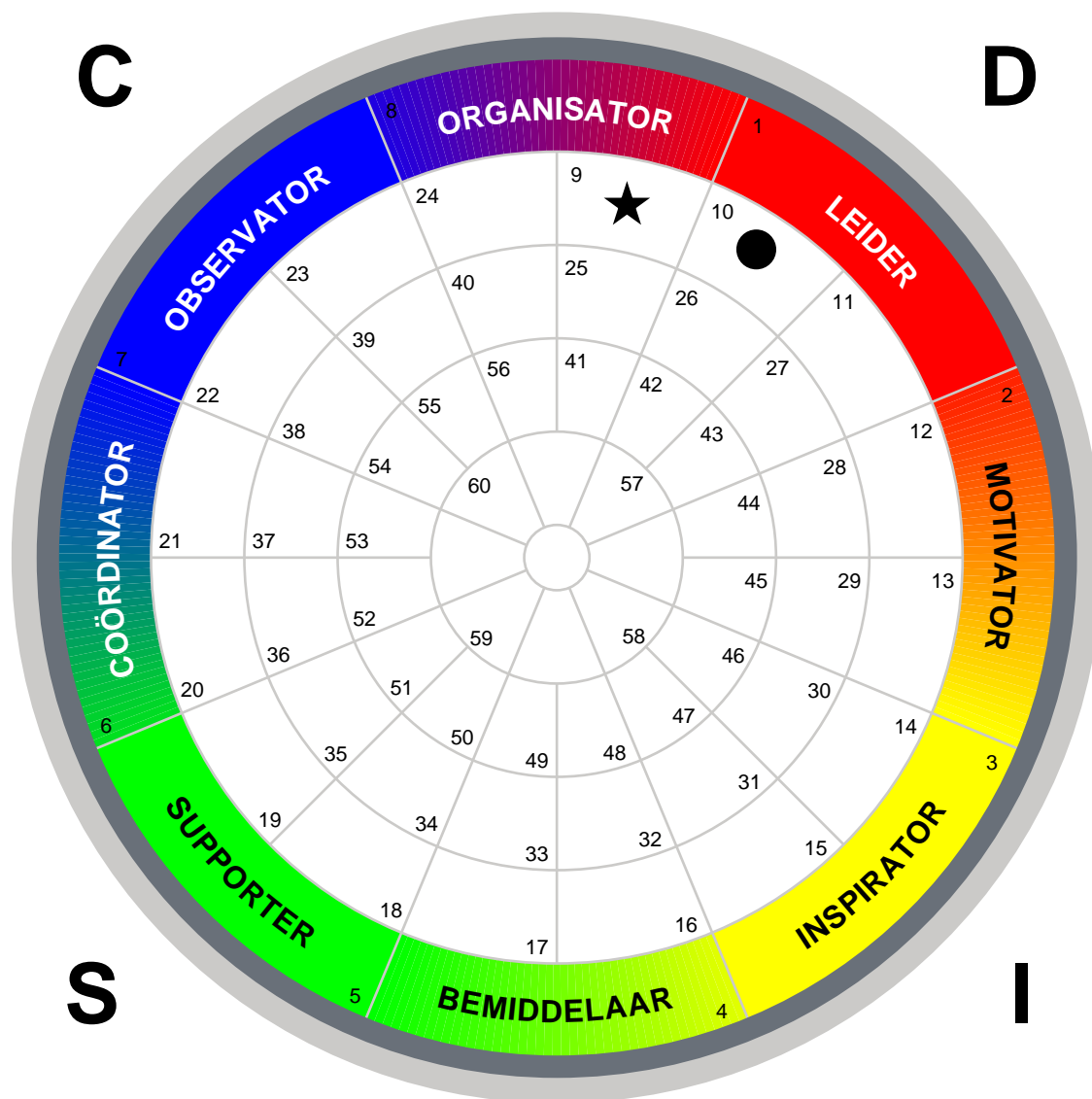
Gebruikt u het wiel vooral voor uzelf dan is het interessant om te kijken hoe ver uw natuurlijke gedrag en uw responsgedrag uit elkaar liggen. Grote verschillen in typen tussen basis en respons geven u een visuele indicatie van de 'spagaat' waarin u zich gedragstechnisch bevindt.

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

18-6-2013



Responsstijl: ★ (9) RICHTINGGEVENDE ORGANISATOR  
Basisstijl: ● (10) HERVORMENDE LEIDER

Norm 2012 R4