



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TSI Gedragsanalyse Management Versie

Vicky Voorbeeld
ABC Plan
7-5-2014

Kerngroep Training & Consulting
Slenkweg 2, 6684 DK Ressen
T: 0481-450160 E: info@kerngroep.com
I: www.kerngroep.com





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'.



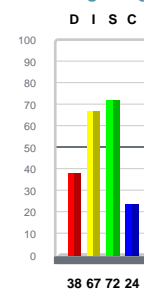
ALGEMENE KENMERKEN

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

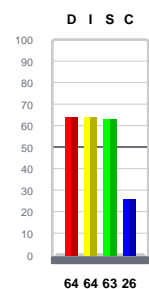
Vicky wordt vaak gezien als iemand met lef. Zij is een risiconemer die bij voorkeur onafhankelijk overkomt. Zij kan in vele zaken succesvol zijn, niet zozeer door haar veelzijdigheid, maar meer door haar wil om te winnen. Zij zoekt haar eigen oplossingen voor problemen, waarbij haar onafhankelijke natuur naar boven komt. Zij is energiek en optimistisch over de resultaten die zij kan bereiken. De woorden 'kan niet' komen niet in haar woordenboek voor. De meeste mensen zien haar als een durfal. Haar visie is "wie niet waagt, die niet wint". Zij wil gezien worden als een winnaar en heeft een hekel aan verliezen en falen. Zij is geneigd veel en hard te werken aan haar succes. Zij heeft een sterk ego en kan door anderen worden gezien als egocentrisch. Zij heeft inzichten die vaak niet gezien worden door anderen. Vicky's creatieve geest maakt dat zij de grote lijnen ziet. Wanneer de uitdaging uit een project is, kan Vicky haar interesse verliezen. Zij staat te trappelen om een volgende uitdaging aan te gaan. Zij wil gezien worden als iemand die op zichzelf vertrouwt en die bereid is de prijs voor succes te betalen.

Vicky is een goede probleemoplosser en troubleshooter, altijd op zoek naar nieuwe methoden om bestaande problemen op te lossen. Zij zal trachten anderen haar ideeën te verkopen, als zij geconfronteerd wordt met een moeilijke beslissing. Zij is besluitvaardig en vindt het prettig om te werken voor een besluitvaardige manager. Zij kan stress ervaren wanneer haar manager niet dezelfde kenmerken vertoont. Veel mensen zien haar beslissingen als high-risk beslissingen. Zij zal echter zelf hard werken aan een succesvol resultaat nadat de beslissing genomen is. Vicky wil graag beschikken over de autoriteit die past bij haar verantwoordelijkheden. Zij durft grote problemen te tackelen en gaat door tot er een bevredigende oplossing is gevonden. Zij luistert naar logica en naar mensen die de feiten en gegevens leveren om die logica te ondersteunen. Zij zal het geduld dat nodig is om feiten en gegevens te verzamelen, bewonderen. Soms kan zij zo vooringenomen zijn omtrent een bepaald probleem, dat zij moeite heeft anderen in het proces te laten participeren.

Respons op de omgeving



Basisstijl

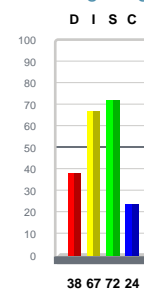




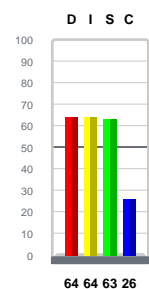
ALGEMENE KENMERKEN vervolg

Vicky kan haar belangstelling verliezen voor wat anderen zeggen als zij afdwalen of om zaken heen draaien. Haar actieve geest holt al vooruit. Zij wordt beïnvloed door mensen die op logische wijze feiten presenteren. De daarbij behorende efficiëntie maakt indruk op haar. Zij maskeert af en toe haar gevoelens met vriendelijke woorden. Onder druk komen haar ware gevoelens boven. Zij houdt van mensen die hun zaak effectief bepleiten. Wanneer zij dat doen kan zij sneller oordelen of beslissen. Vicky prefereert mensen die haar keuzes bieden in plaats van hun mening geven. Alternatieven helpen haar beslissingen te nemen, maar zij waardeert doorgaans haar eigen mening boven die van anderen. Zij heeft de neiging mensen te beïnvloeden door direct, vriendelijk en resultaatgericht te zijn. Zij daagt mensen met een eigen mening uit. Zij is in staat de juiste vragen te stellen en een oppervlakkig idee onderuit te halen. Sommigen ervaren dit als een persoonlijke aanval op hun integriteit, maar dit is slechts haar manier om de feiten op tafel te krijgen.

Respons op de omgeving



Basisstijl



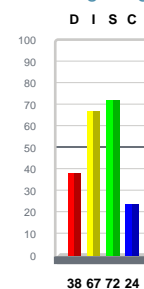


WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

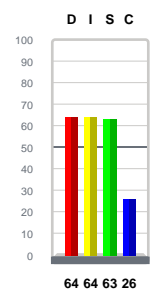
Iedere gedragstijl brengt specifieke kwaliteiten met zich mee. Dit hoofdstuk van het TSI-profiel geeft inzicht in de toegevoegde waarde van de gedragskenmerken die Vicky meebrengt naar haar werkomgeving. Neem de statements hieronder samen met Vicky door om te ontdekken hoe en waar zij met deze kwaliteiten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

- Houdt vast aan haar eigen ideeën.
- Durft moeilijke opdrachten aan.
- Neemt doorgaans een beslissing met het resultaat in gedachten.
- Werkt eerder volgens eigen inzichten dan volgens de gebruikelijke; zorgt voor frisse ideeën om problemen op te lossen.
- Denkt grootschalig.
- Is inventief in het oplossen van problemen.
- Is onafhankelijk. Vertrouwt op zichzelf.

Respons op de omgeving



Basisstijl



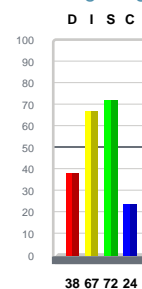


CHECKLIST COMMUNICATIE

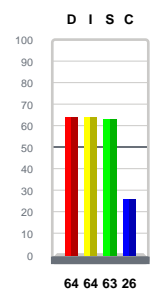
De meeste mensen zijn gevoelig voor de manier waarop zij benaderd worden door anderen en weten heel goed wat zij prettig vinden in de communicatie. Deze pagina verschaft een aantal tips om rekening mee te houden als men met Vicky communiceert. De meeste mensen ervaren dit hoofdstuk als zeer herkenbaar.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

- Stel vragen, geef alternatieven en laat haar de ruimte om haar eigen beslissingen te nemen.
- Geef oplossingen, geen meningen.
- Ondersteun en handhaaf een omgeving waarin zij efficiënt kan zijn.
- Verduidelijk schriftelijk de parameters.
- Presenteer de feiten in een logische volgorde: plan uw presentatie op een efficiënte manier.
- Kijk naar haar lichaamstaal; wees alert op tekenen van ongeduld of afkeuring.
- Verwacht van haar de volgende dag tegenwerking wanneer zij een "nee" als antwoord heeft gekregen.
- Stel specifieke (bij voorkeur 'wat?') vragen.
- Kies voor een motiverende benadering, waar dat kan.
- Motiveer en overtuig door te verwijzen naar doelstellingen en resultaten.
- Wees duidelijk, kernachtig, kort en dwaal niet af.

Respons op de omgeving



Basisstijl





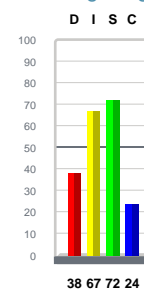
CHECKLIST COMMUNICATIE *vervolg*

Dit hoofdstuk van het TSI-profiel geeft puntsgewijs aan wat u beter NIET kunt doen wanneer u met Vicky communiceert. Bespreek met Vicky 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.

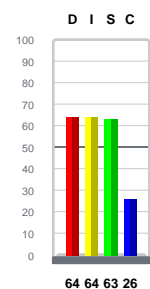
Dit kunt u beter niet doen:

- Dingen vergeten of verliezen, ongeorganiseerd of rommelig zijn, verward zijn of haar aandacht van de zaken afleiden.
- Op de persoon spelen als er onenigheid is.
- Overbodige informatie geven.
- Aanwijzingen geven.
- Zeuren of haar tijd verdoen.
- Proberen een persoonlijke relatie op te bouwen.
- Met een reeds genomen besluit komen of dit voor haar nemen.
- Haar betuttelen.
- Overeenstemming benadrukken met "ik sta aan jouw kant".
- Haar de mond snoeren of overheersen.
- Haar proberen te overtuigen met argumenten in de 'persoonlijke' sfeer.

Respons op de omgeving



Basisstijl





COMMUNICATIETIPS

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

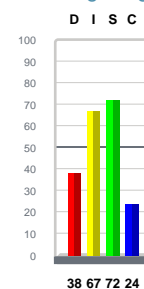


IDEALE WERKOMGEVING

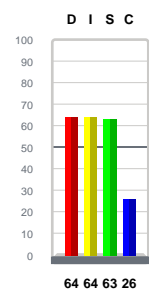
Dit hoofdstuk beschrijft de ideale werkomgeving uitgaande van de basisstijl van Vicky. Minder flexibele mensen voelen zich ongemakkelijk in een rol die niet voldoet aan de beschrijving hieronder. Flexibele mensen gebruiken hun sociale intelligentie om hun gedrag aan te passen. Zij zullen zich in verschillende omgevingen makkelijk aan kunnen passen. Gebruik dit deel om met Vicky de taken en verantwoordelijkheden te benoemen die zij graag uitvoert en aankan, maar ook de taken die haar kunnen frustreren.

- Een innovatieve en toekomstgeoriënteerde werkomgeving.
- Evaluatie gebaseerd op resultaten, niet op het proces.
- Ongewone opdrachten.
- Vrijheid van regels, strak toezicht en details.
- Werken met een resultaatgericht team.
- Forum om ideeën en gezichtspunten te ventileren.
- Geen routinewerk, maar uitdagingen en nieuwe kansen.

Respons op de omgeving



Basisstijl





PERCEPTIES

Bekijk uzelf door de bril van de ander

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

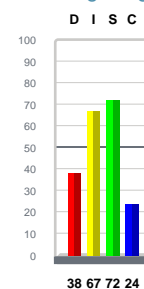
- Veeleisend
- Onrustig
- Egocentrisch
- Agressief

Hoe anderen u kunnen zien - Extreem

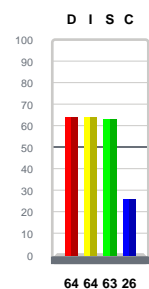
En onder de hoogste druk, spanning of vermoeidheid kunnen anderen u ervaren als:

- Kwetsend
- Overheersend
- Eigenmachtig
- Eigenwijs

Respons op de omgeving



Basisstijl





OMSCHRIJVINGEN

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

Veeleisend Egocentrisch Stuwend Ambitueus Baanbrekend Wilskrachtig Kordaat Vastbesloten Strijdlustig Competitief Gedecideerd Ondernemend Onbeschroomd Verantwoordelijk	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 Tactvol Ruimdenkend Objectief
Dominantie	Invloed	Stabiliteit	Conformiteit
Behoudend Behoedzaam Coöperatief Aarzelend Terughoudend Twijfelend Niet veeleisend Voorzichtig Mild Meegaand Bescheiden Vreedzaam Discreet	Bedachtzaam Feitelijk Berekenend Sceptisch Logisch Op de achtergrond Op haar hoede Nuchter Scherpzinnig Pessimistisch Gereserveerd Kritisch	Veranderlijk Actief Rusteloos Alert 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

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

PROBLEMEN-UITDAGINGEN

basisstijl

Vicky is behoorlijk nieuwsgierig en wil gezien worden als een competitief individu, van nature avontuurlijk ingesteld. Zij is resultaatgeoriënteerd en vindt steeds nieuwe oplossingen voor problemen. Zij is van nature niet confrontatiegericht, maar als een situatie daarom vraagt gaat zij de confrontatie niet uit de weg.

responsstijl

Vicky is van mening dat een iets behoudendere opstelling bij het oplossen van problemen gewenst is. Vicky accepteert uitdagingen, maar zal in eerste instantie terughoudend en afgewogen reageren.

MENSEN-CONTACTEN

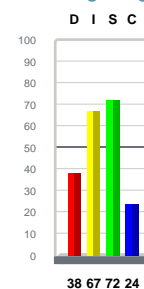
basisstijl

Vicky is makkelijk in de omgang en optimistisch. Zij is in staat aan emoties te appelleren om anderen te overtuigen. Zij functioneert graag in een team en werpt zich vaak op als de woordvoerder van een team. Zij is goed van vertrouwen en floreert in een positief ingestelde omgeving.

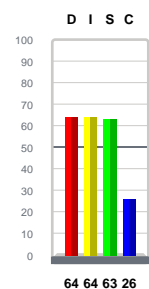
responsstijl

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

Respons op de omgeving



Basisstijl





BASIS- EN RESPONSSTIJL vervolg

TEMPO-FLEXIBILITEIT

basisstijl

Vicky is doelbewust en evenwichtig en bereid tot veranderingen als de nieuwe weg maar aansluit op de oude en voor haar zinvol is. Zij zal zich verzetten tegen verandering om de verandering.

responsstijl

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

REGELS-BEPERKINGEN

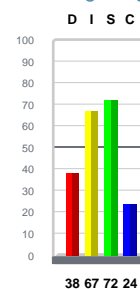
basisstijl

Vicky is onafhankelijk en floreert in een omgeving waar zeer weinig beperkingen gelden. Zij zal regels volgen zolang zij het gevoel heeft dat dit haar regels zijn. Zij komt in opstand tegen regels die opgesteld zijn door anderen en wil invloed uitoefenen op bestaande beperkingen.

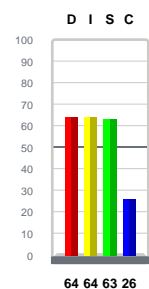
responsstijl

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

Respons op de omgeving



Basisstijl



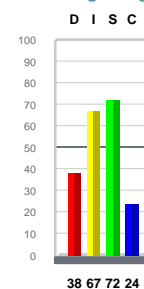


RESPONSSTIJL

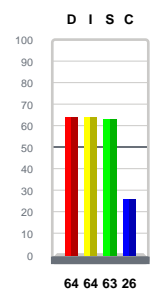
Vicky vindt dat haar huidige werkomgeving of takenpakket om de gedragsstijl vraagt die hieronder wordt beschreven. Wanneer dit gedrag in de functie eigenlijk niet gevraagd wordt of nodig is, dan is het de moeite waard om samen met Vicky te onderzoeken waarom zij dit gedrag toch laat zien.

- De bereidheid tonen om desnoods tegen de stroom in te roeien.
- Consistentie.
- Onafhankelijkheid tonen.
- Af en toe experimenteren met alternatieve manieren om tot een besluit te komen.
- Onafhankelijk en innovatief zijn.
- Zaken op een creatieve en onconventionele manier presenteren.
- Sterke focus op eindresultaten.
- Samenwerking en teamspel.
- Een logische, stapsgewijze aanpak.
- Een coöperatieve houding richting het team.
- Een directe, rechtstreekse benadering gebruiken in haar communicatie.
- Geduld en goede luistervaardigheden.

Respons op de omgeving



Basisstijl





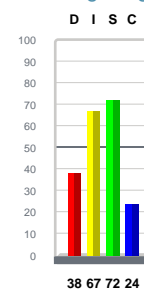
SLEUTELS TOT MOTIVATIE

Dit hoofdstuk gaat over wat Vicky leuk en prettig vindt vanuit haar gedragsvoorkeuren. Het werkt motiverend als we dingen kunnen doen die we vanuit ons gedrag prettig vinden om te doen. Sommige van Vicky's wensen worden in haar huidige rol misschien al vervuld, andere wensen wil zij misschien nog in vervulling zien gaan? Loop samen met Vicky de lijst hieronder door en bespreek welke wensen zij op dit moment graag wil realiseren.

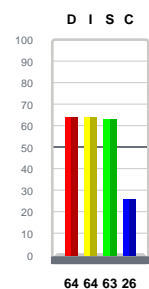
Vicky wil graag:

- De gelegenheid om af en toe de teugels te laten vieren.
- Onderdeel zijn van een hecht, betrouwbaar team.
- Onafhankelijkheid.
- Geen beperkingen om resultaten te behalen.
- Een hechte band met collega's.
- Vrijwaring van veel regels en voorschriften.
- Een voorspelbare werkomgeving.
- In contact staan met mensen die haar resultaten waarderen.
- Werk en privé zorgvuldig in balans houden.
- Rust en zekerheid.
- Gewaardeerd worden om haar loyaliteit en stabiliteit.
- Een manager die niet op haar vingers kijkt.
- Een forum om haar emoties te ventileren.

Respons op de omgeving



Basisstijl





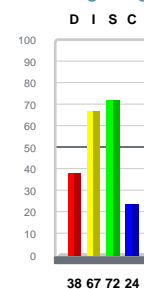
SLEUTELS TOT EFFECTIEF MANAGEMENT

In dit deel staan enkele behoeften waaraan voldaan moet worden om Vicky met haar gedragsstijl optimaal tot haar recht te laten komen in de werkomgeving. Aan sommige behoeften kan Vicky zelf voldoen, andere kunnen alleen worden gewaarborgd door het management. Het is moeilijk om optimaal gemotiveerd te zijn en te blijven, wanneer de basale managementondersteuning niet op orde is. Vicky en haar manager kunnen met elkaar in de lijst hieronder de drie of vier belangrijkste statements over te vervullen behoeftes selecteren. Dit geeft Vicky de kans te participeren in het tot stand komen van een persoonlijk managementplan.

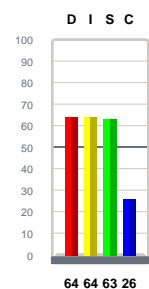
Behoeftes van Vicky:

- Confrontatie bij onenigheid, bij een conflict of wanneer zij de regels overtreedt.
- Opdrachten die voor haar een uitdaging vormen.
- Identificatie met winnaars, status en prestige.
- Bevoegdheid gelijkstellen aan verantwoordelijkheid.
- Een tolerante leidinggevende.
- Inzicht en duidelijkheid omtrent haar rol in het team; is zij lid of leider?
- Wederzijdse betrokkenheid en verwachtingen openlijk bespreken.
- Duidelijkheid omtrent de resultaten waarop zij beoordeeld wordt.
- Ondersteuning bij het uitvoeren van veel gedetailleerd werk.
- Terughoudendheid, of een methode om de risico's en gevolgen van haar beslissingen vooraf beter in te schatten.
- Documentatie van te verwachten resultaten.

Respons op de omgeving



Basisstijl





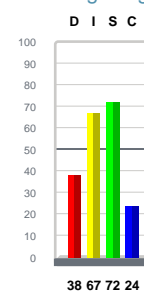
AANDACHTSPUNTEN VOOR ONTWIKKELING

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 Vicky's gedragsstijl beschreven, in algemene zin dus zonder rekening te houden met de functie. Selecteer samen met Vicky twee of drie valkuilen die haar functioneren negatief beïnvloeden. Zij kunnen het uitgangspunt vormen voor Vicky's persoonlijke actieplan.

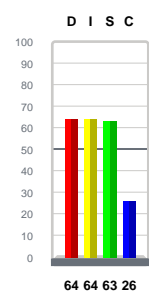
Vicky heeft de neiging om:

- Problemen te krijgen met delegeren; kan niet wachten en doet het daarom zelf.
- Autoriteit en regelgeving te negeren; gaat anderen, als er druk op de ketel staat, overheersen.
- Afkeer te tonen van routinewerkzaamheden of mensen die routine prettig vinden, tenzij zij ze nodig heeft om haar doel te halen.
- Zulke hoge eisen aan zichzelf en aan anderen te stellen, dat het onhaalbaar wordt.
- Anderen de schuld te geven, haar eigen falen te ontkennen en haar positie te verdedigen, ook wanneer dit niet nodig is.
- Zijdelings opmerkingen te maken die door anderen ervaren worden als kwetsend en persoonlijk.

Respons op de omgeving



Basisstijl





ACTIEPLAN

Hieronder doen wij een aantal suggesties voor gebieden waarop Vicky zich wellicht wil ontwikkelen als zij dat belangrijk vindt. Dit zijn algemene suggesties, ze houden dus geen verband met Vicky's gedragsstijl. Laat Vicky een tot drie gebieden kiezen die voor haar 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 Vicky 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.

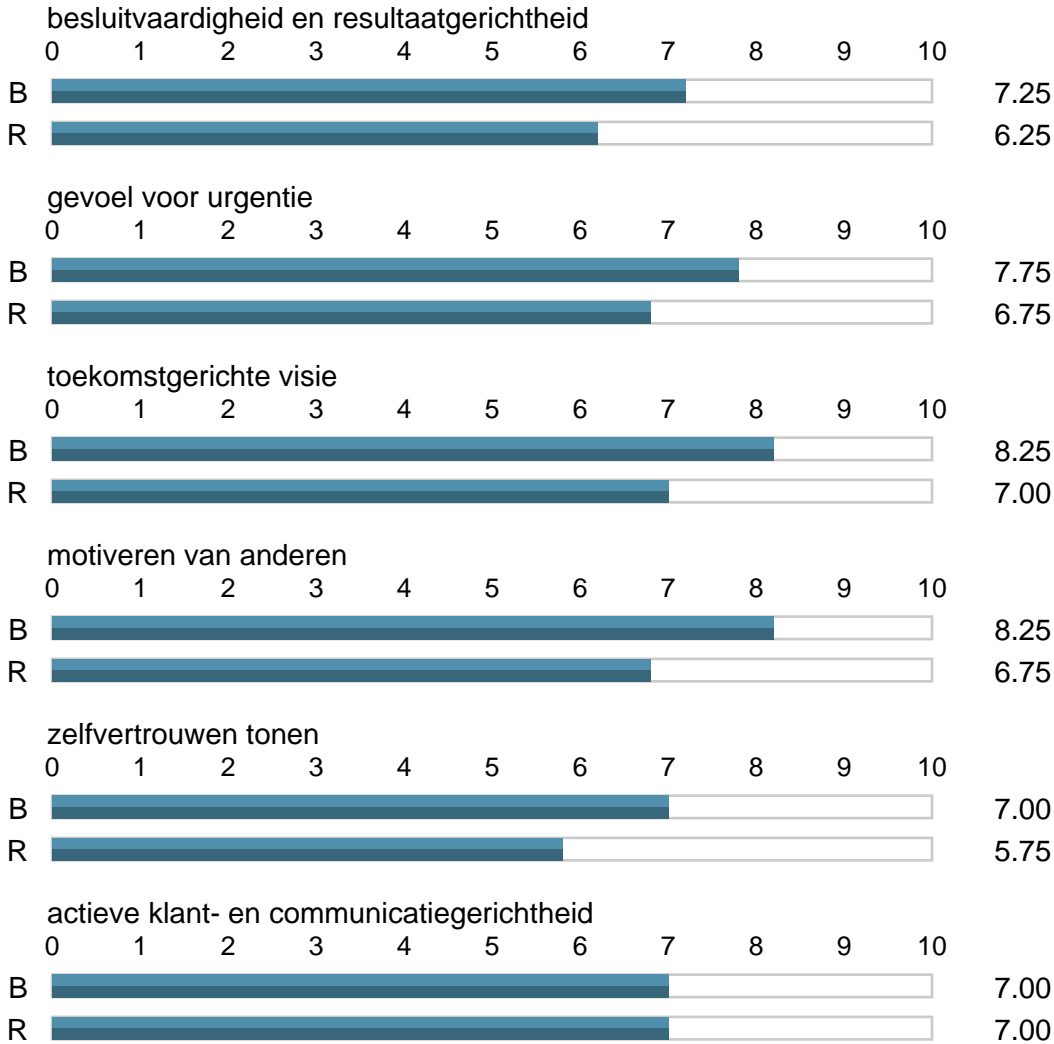
Het balkje achter de B representeert uw Basisgedrag, gedrag dat u van nature gemakkelijk aangaat maar ook gedrag waar u op terugvalt als u onder druk komt te staan. Het balkje achter de R representeert het Responsgedrag, gedrag waar uw (werk)omgeving of uw rol volgens u op dit moment om vraagt. De cijfers 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?

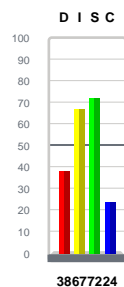
Kennis en begrip omtrent onze gedragsvaardigheden bieden ons de kans strategieën te ontwikkelen om succesvol te zijn in elke omgeving die men verkiest.



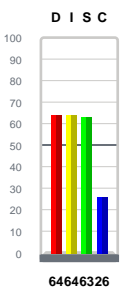
GRAFISCH GEDRAGSPROFIEL



Respons op de omgeving

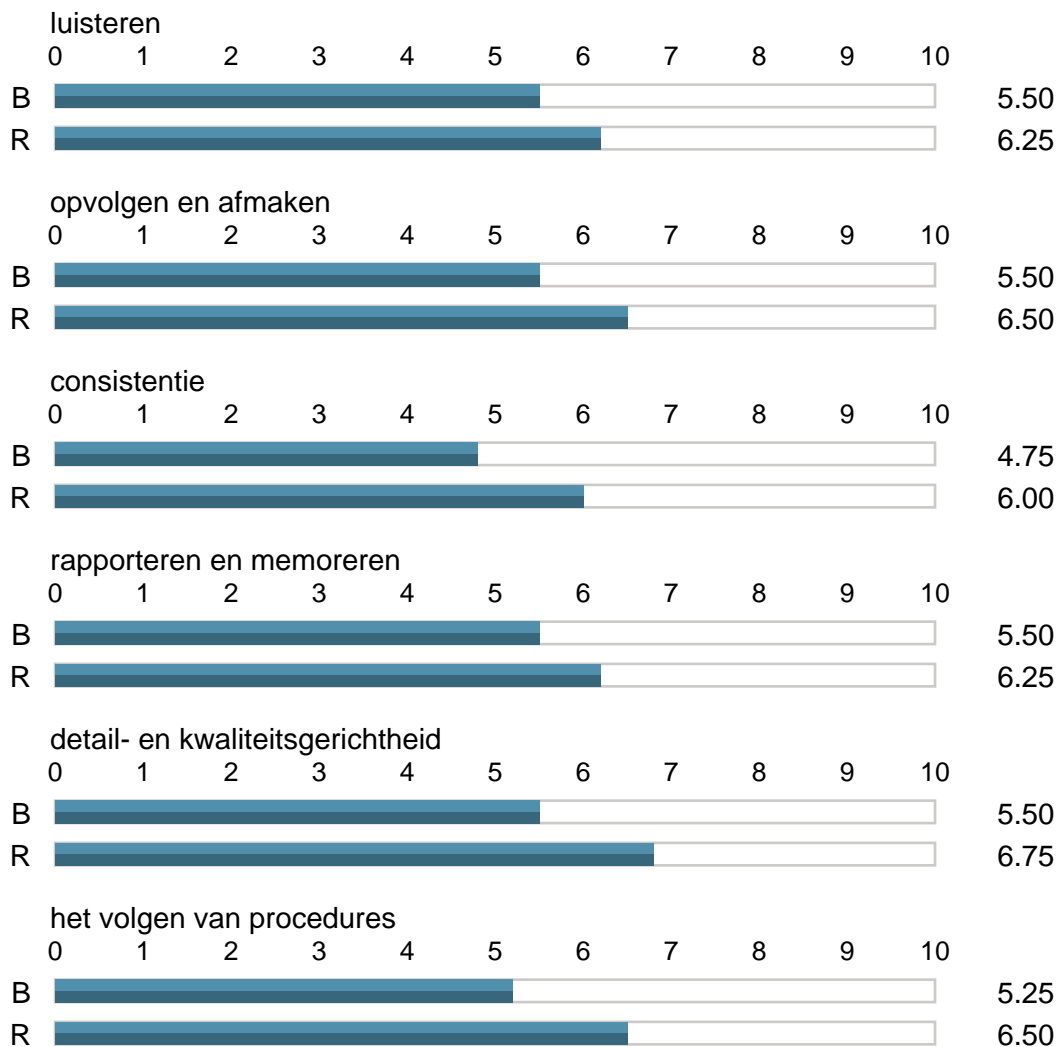


Basisstijl

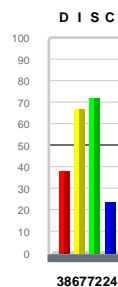




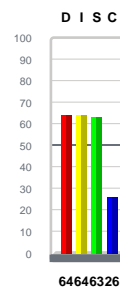
GRAFISCH GEDRAGSPROFIEL



Respons op de omgeving



Basisstijl



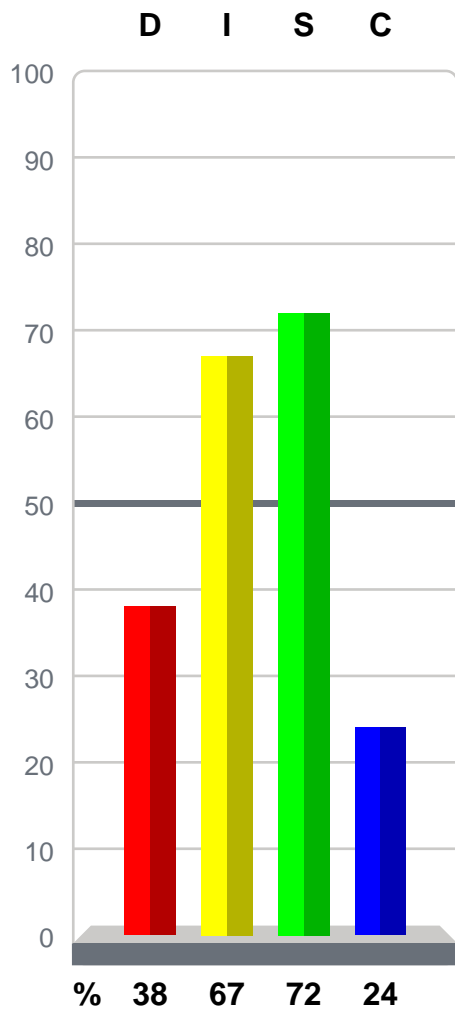


STIJLANALYSE GRAFIEKEN

7-5-2014

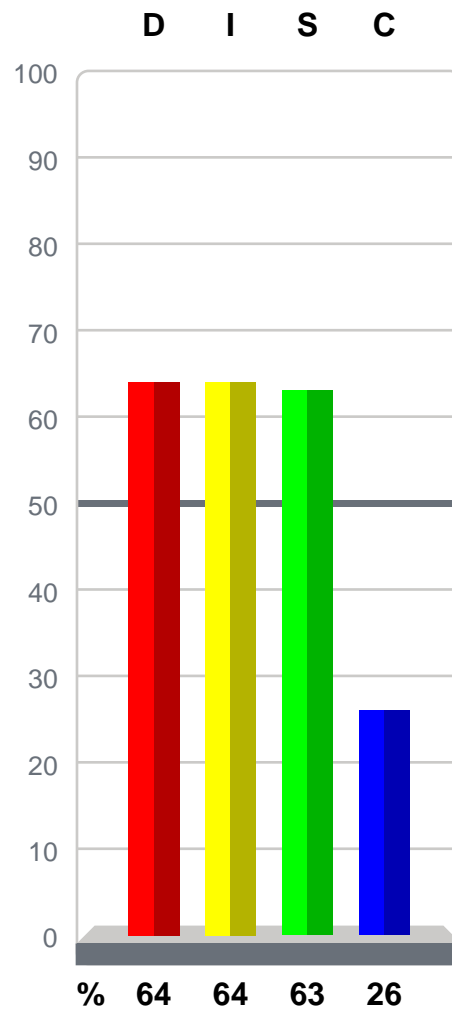
Respons op de omgeving

Grafiek I



Basisstijl

Grafiek II



Nederlandse norm 2014 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.

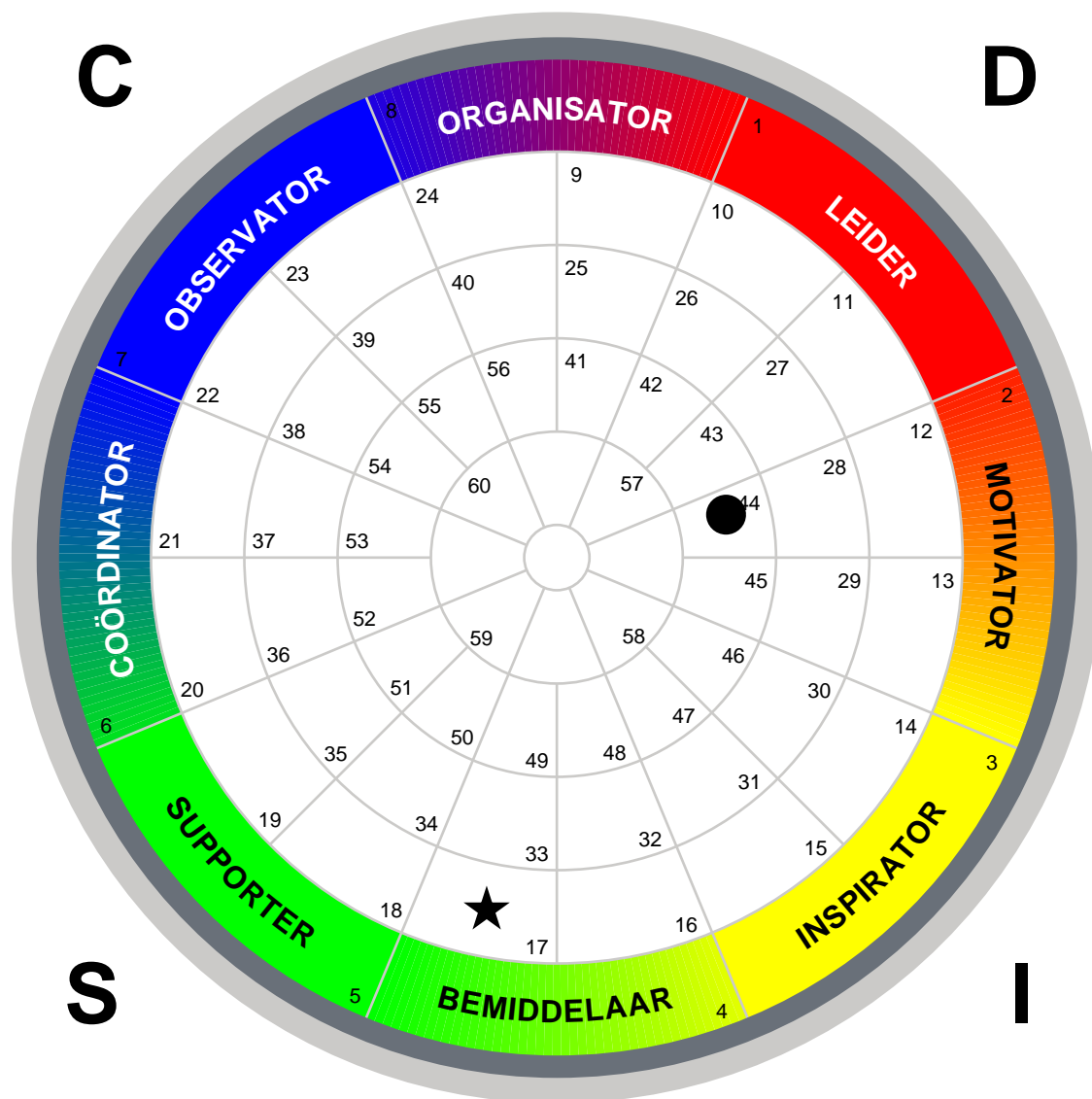
Gebruikt u het wiel vooral voor uzelf dan is het interessant om te kijken hoe ver uw natuurlijke gedrag en uw responsgedrag uit elkaar liggen. Grote verschillen in typen tussen basis en respons geven u een visuele indicatie van de 'spagaat' waarin u zich gedragstechnisch bevindt.

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

7-5-2014



Responsstijl: ★ (17) ONDERSTEUNENDE BEMIDDELAAR

Basisstijl: ● (44) RICHTINGGEVENDE MOTIVATOR (ZEER FLEXIBEL)

Nederlandse norm 2014 R4

T: 25:24