



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

## TriMetrix® EQ

Management-Staff

Victoria Voorbeeld

TTISI

29-3-2020

**Licentiehouder:**

TTI Success Insights Benelux

Laan van Vlaanderen 323

1066 WB Amsterdam

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

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



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®  
BENELUX



# Inhoudsopgave

INTRODUCTIE .....	4
INTRODUCTIE - <i>ONDERDEEL: GEDRAGSSTIJL</i> .....	5
ALGEMENE KENMERKEN .....	6
WAARDE VOOR DE ORGANISATIE .....	8
CHECKLIST COMMUNICATIE .....	9
CHECKLIST COMMUNICATIE - <i>VERVOLG</i> .....	10
COMMUNICATIE TIPS .....	11
PERCEPTIES - <i>BEKIJK UZELF DOOR DE BRIL VAN DE ANDER</i> .....	12
DE LAAGSTE DISC FACTOR TELT MEE .....	13
OMSCHRIJVINGEN .....	14
BASIS- EN RESPONSSTIJL .....	15
RESPONSSTIJL .....	17
TIJDVERSPILLERS .....	18
AANDACHTSPUNTEN VOOR ONTWIKKELING .....	21
GEDRAG .....	22
STIJLANALYSE GRAFIEKEN .....	24
HET 'SUCCESS INSIGHTS®' WIEL .....	25
MEER INZICHT IN WAT ONS DRIJFT .....	27
ALGEMENE KENMERKEN .....	28
DRIVING FORCES: TOP 4 .....	30
DRIVING FORCES: SITUATIONEEL .....	31
DRIVING FORCES: ONVERSCHILLIG .....	32
BEWUSTWORDING .....	33
DRIVING FORCES GRAFIEK .....	34
DRIVING FORCES WIEL .....	35
OMSCHRIJVINGEN WIEL .....	36
INTRODUCTIE - <i>DE COMBINATIE VAN GEDRAG EN DRIVING FORCES</i> .....	37
KWALITEITEN VAN DEZE COMBINATIE .....	38
MOGELIJKE CONFLICTEN EN VALKUILEN .....	39
IDEALE WERKOMGEVING .....	40
SLEUTELS TOT MOTIVATIE .....	41
SLEUTELS TOT EFFECTIEF MANAGEMENT .....	42



## Inhoudsopgave *vervolg*

INTRODUCTIE - <i>EMOTIONELE INTELLIGENTIE</i> .....	43
ALGEMENE KENMERKEN .....	45
UW RESULTATEN .....	47
UW EQ: HET TOTAALBEELD .....	48
ZELFBEWUSTZIJN .....	49
ZELFREGULATIE .....	50
MOTIVATIE .....	51
SOCIAAL BEWUSTZIJN .....	52
SOCIALE REGULATIE .....	53
HET EQ WIEL .....	54
INTRODUCTIE - <i>GEDRAG, 12 DRIVING FORCES EN EQ</i> .....	55
GEDRAG, 12 DRIVING FORCES EN EQ .....	56



## INTRODUCTIE

Het TriMetrix® EQ Profiel is ontworpen om u op een toegankelijke manier inzicht te geven in uw unieke talenten. We onderscheiden drie specifieke domeinen van persoonlijkheid die alle drie invloed hebben op uw talent en vaardigheden: uw Gedragsstijl, uw Driving Forces, en uw Emotionele intelligentie. Begrip van kwaliteiten en mogelijke valkuilen op alle drie deze domeinen draagt bij aan persoonlijke en professionele groei: zelfinzicht leidt tot zelfontplooiing.

**In dit profiel gaat u de diepte in aan de hand van vijf secties:**

### GEDRAGSSTIJL

Dit deel van de analyse is bedoeld om u inzicht te verschaffen in uw eigen gedragsstijl én die van anderen. Wie op een effectieve en wederzijds bevredigende manier met anderen kan omgaan, vergroot de kans op succes en voldoening in werk- en privéleven aanzienlijk. Maar een goed begrip van anderen, begint met een goed begrip van onszelf.

### DRIVING FORCES

Dit deel van de rapportage verschaft informatie over wat u werkelijk beweegt en aanzet tot actie: waarom doet u wat u doet? Kennis, inzicht, en coaching op dit gebied kan een enorme impact hebben op hoe u uw leven waardeert. U leert begrijpen vanuit welke motivatie u bepaalde keuzes maakt en handelingen pleegt. Bovendien krijgt u verhelderend inzicht in eventuele conflicten waar u, soms al jaren, tegenaan loopt.

### GEDRAGSSTIJLEN EN DRIVING FORCES COMBINATIE

Dit deel van de rapportage helpt u begrijpen welke impact uw gedragsstijl (hoe u dingen doet) en uw Driving Forces (waarom u dingen doet) op elkaar hebben. Zodra u het onderlinge effect van beide domeinen op elkaar begrijpt, zult u nog beter in staat zijn om uw unieke kwaliteiten maximaal te benutten in de werkomgeving.

### EMOTIONELE INTELLIGENTIE

Dit deel van het profiel geeft inzicht in uw emotionele intelligentie. Emotionele intelligentie draait om de vaardigheid uw eigen emoties en die van anderen, te herkennen. En om het vermogen om constructief en effectief met die emoties om te gaan. Uw omgang met emoties in emotioneel geladen situaties heeft immers een grote impact op uw handelingen en beslissingen. Er wordt stil gestaan bij de volgende deeldomeinen binnen EQ: Zelfbewustzijn, Zelfregulatie, Sociaal Bewustzijn, Sociale Regulatie en Motivatie.

### DE COMBINATIE GEDRAGSSTIJL, DRIVING FORCES EN EQ

Dit deel van het profiel geeft aan de hand van korte combinatieschetsen inzicht in de wisselwerking tussen uw hoogste DISC-stijl en ieder van de vijf EQ-domeinen. Ook uw Driving Forces komen, in algemene zin, aan bod.



## INTRODUCTIE **Onderdeel: Gedragsstijl**

**Gedrag is één van de bouwstenen van uw totale persoonlijkheid. Andere bouwstenen van uw persoonlijkheid zijn bijvoorbeeld uw drijfveren, talenten, EQ en IQ. Deze Gedragsanalyse is dus geen complete beschrijving van uw persoonlijkheid, maar geeft inzicht in uw gedragsvoorkeuren.**

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

**In dit rapport meten we normaal menselijk gedrag (hoe u doet, hoe u communiceert) op vier factoren, namelijk:**

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

De combinatie van uw scores op deze vier factoren geven uw unieke gedragsstijl weer. Inzicht in uw gedragsstijl vormt het startpunt voor effectieve(re) communicatie. Wie de eigen kwaliteiten kent en zich tegelijkertijd bewust is van zijn valkuilen, kan makkelijker inspelen en reageren op de eisen van de omgeving. De analyses van TTI Success Insights zijn zeer herkenbaar, want gebaseerd op de antwoorden die u zelf heeft gegeven. Toch kan het voorkomen dat u in deze uitgebreide analyse een stelling tegenkomt waarin u wat minder van uw gedragsstijl herkent. Vraag, voordat u de stelling verwerpt, eens naar het perspectief van uw collega's. In de analyse gebruiken we voor het grootste gedeelte de 3e persoon als we het over u hebben. Dit maakt het makkelijker om de inhoud ervan te delen met uw team, collega's of naasten.



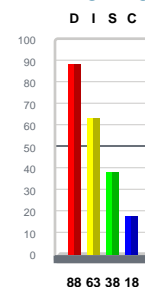
## ALGEMENE KENMERKEN

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

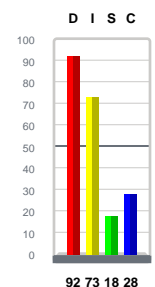
Victoria is uitermate resultaatgericht en toont veel gevoel voor urgentie om projecten snel af te ronden. Zij zoekt haar eigen oplossingen voor problemen, waarbij haar onafhankelijke natuur naar boven komt. Zij is vaak teleurgesteld wanneer zij samenwerkt met anderen die haar gevoel voor urgentie niet delen. Veel mensen zien haar als een zelfstarter, toegewijd aan het behalen van resultaten. Victoria is doelgeoriënteerd en wordt gedreven door resultaat. Zij is het teamlid dat anderen op hun taak gericht houdt. De meeste mensen zien haar als een durfal. Haar visie is "wie niet waagt, die niet wint". Zij wordt vaak gezien als iemand met lef. Zij is een risiconemer die bij voorkeur onafhankelijk overkomt. 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. Victoria heeft inzichten die vaak niet gezien worden door anderen. Victoria's creatieve geest maakt dat zij de grote lijnen ziet. Wanneer de uitdaging uit een project is, kan Victoria haar interesse verliezen. Zij staat te trappelen om een volgende uitdaging aan te gaan.

Victoria zal lange dagen maken om een lastig probleem op te lossen. Nadat het is opgelost kan zij verveeld raken door het routinewerk dat volgt. Zij vindt het makkelijk haar mening met anderen te delen omtrent werkgerelateerde problemen. Zij wil graag beschikken over de autoriteit die past bij haar verantwoordelijkheden. Zij zal trachten anderen haar ideeën te verkopen, als zij geconfronteerd wordt met een moeilijke beslissing. Victoria houdt ervan snel beslissingen te nemen. Zij durft grote problemen te tackelen en gaat door tot er een bevredigende oplossing is gevonden. Veel mensen zien haar beslissingen als high-risk beslissingen. Zij zal echter zelf hard werken aan een succesvol resultaat nadat de beslissing genomen is. Zij is een goede probleemoplosser en troubleshooter, altijd op zoek naar nieuwe methoden om bestaande problemen op te lossen.

Respons op de omgeving



Basisstijl

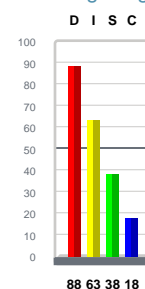




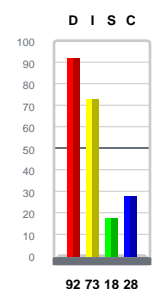
## ALGEMENE KENMERKEN vervolg

Victoria heeft de neiging mensen te beïnvloeden door direct, vriendelijk en resultaatgericht te zijn. Zij maskeert af en toe haar gevoelens met vriendelijke woorden. Onder druk komen haar ware gevoelens boven. Zij kan haar belangstelling verliezen voor wat anderen zeggen als zij afdwalen of om zaken heen draaien. Haar actieve geest holt al vooruit. Zij heeft de neiging intolerant te zijn tegenover mensen die zij vaag vindt of die volgens haar te traag denken. Victoria moet meer geduld tonen en vaker vragen stellen om vast te stellen of anderen haar begrijpen. Haar actieve en creatieve geest kan haar vaardigheid tot effectief communiceren hinderen. Zij presenteert de informatie soms op een manier die niet makkelijk toegankelijk is voor anderen. Zij kan een gebrek aan geduld tonen in het communiceren met en luisteren naar mensen die langzamer handelen. Zij 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.

Respons op de omgeving



Basisstijl



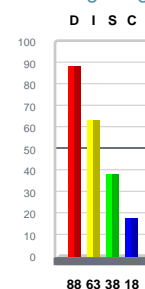


## WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

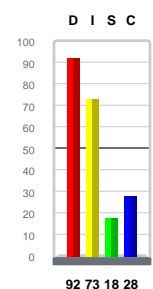
*Elke gedragsstijl brengt specifieke kwaliteiten met zich mee. Dit hoofdstuk van de Gedragsanalyse laat de toegevoegde waarde zien van de gedragskenmerken die Victoria inzet in haar werkomgeving. Neem de stellingen hieronder samen met Victoria door, om te ontdekken hoe en waar zij met deze kwaliteiten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

- Brengt de status-quo ter sprake.
- Beweegt zich makkelijk tussen mensen.
- Is prestatiegericht.
- Kijkt vooruit en is toekomstgericht.
- Kent weinig saaie momenten.
- Is vasthoudend.
- Is in staat veel activiteiten tegelijk uit te voeren.
- Is in staat het tempo snel en vaak te veranderen.
- Is spontaan.

Respons op de omgeving



Basisstijl







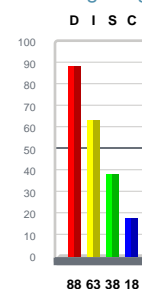
## CHECKLIST COMMUNICATIE

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

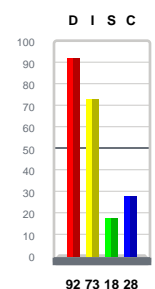
### Manieren om te communiceren.

- Onderschrijf de resultaten, niet de persoon, wanneer u het met haar eens bent.
- Toon begrip voor haar matige luistervaardigheden.
- Wees goed voorbereid, zet alle wensen, doelstellingen en ondersteunende informatie voor haar op een rij.
- Stel u losjes en informeel op; laat ruimte voor spontaniteit.
- Beloon haar voor haar betrokkenheid.
- Gebruik haar jargon.
- Kijk naar haar lichaamstaal; wees alert op tekenen van ongeduld of afkeuring.
- Controleer of de boodschap is overgekomen.
- Zorg dat u niet wordt gestoord tijdens het gesprek om de concentratie te bevorderen.
- Geef ondersteunende methodieken om te volgen.
- Stel specifieke (bij voorkeur 'wat?') vragen.
- Blijf zakelijk; laat haar besluiten of zij een algemeen gesprek wil voeren.
- Presenteer de feiten in een logische volgorde: plan uw presentatie op een efficiënte manier.

Respons op de omgeving



Basisstijl





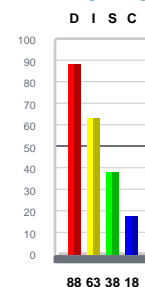
## CHECKLIST COMMUNICATIE *vervolg*

*Dit hoofdstuk van de Gedragsanalyse geeft puntsgewijs aan wat u beter NIET kunt doen wanneer u met Victoria communiceert. Bespreek met Victoria welke vormen van communicatie kunnen leiden tot irritatie, frustratie en verminderde prestaties. Door dit met elkaar te delen kunnen jullie samen een manier van communiceren ontwikkelen die prettig is voor allebei.*

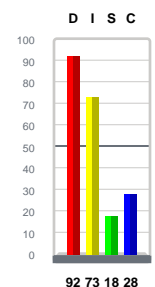
### Dit kunt u beter niet doen:

- Aannemen dat zij heeft gehoord wat u heeft gezegd.
- Verstoord raken door haar vrijpostigheid.
- Op de persoon spelen als er onenigheid is.
- Retorische of zinloze vragen stellen.
- Overbodige informatie geven.
- Dingen vergeten of verliezen, ongeorganiseerd of rommelig zijn, verward zijn of haar aandacht van de zaken afleiden.
- Haar proberen te overtuigen met argumenten in de 'persoonlijke' sfeer.
- Vergeten ergens op terug te komen.
- Zeuren of haar tijd verdoen.
- Haar van onderwerp laten veranderen voordat u gezegd heeft wat u wilde zeggen.
- Overeenstemming benadrukken met "ik sta aan jouw kant".

Respons op de omgeving



Basisstijl





## COMMUNICATIETIPS

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

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

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

**En ook:**

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

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

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

**En ook:**

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

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

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

**En ook:**

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

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

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

**En ook:**

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



# PERCEPTIES

## Bekijk uzelf door de bril van de ander

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

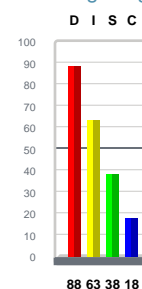
- Veeleisend
- Onrustig
- Egocentrisch
- Agressief

### Hoe anderen u kunnen zien - Extreem

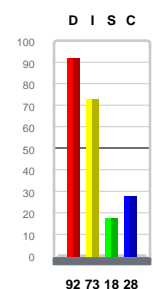
*En onder de hoogste druk, spanning of vermoeidheid kunnen anderen u ervaren als:*

- Kwetsend
- Overheersend
- Eigenmachtig
- Eigenwijs

Respons op de omgeving



Basisstijl





## 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 TTI SI-rapport tips en adviezen over hoe Victoria, rekening houdend met haar laagste DISC-factor, een omgeving kan creëren waarin zij nog effectiever kan zijn en haar kwaliteiten optimaal kan gebruiken.*

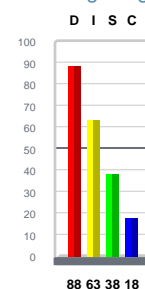
**Doorgaans voelen we ons het prettigst als we de gedragsstijl kunnen laten zien die van nature bij ons hoort. De onderstaande tips kunnen u helpen een werkomgeving te kiezen of te scheppen waar ruimte en respect is voor uw laagste score.**

- Erken dat u in situaties waarin veiligheidsregels en -routines centraal staan in de problemen kunt komen door uw gevoel voor urgentie; vraag anderen u hierop te attenderen.
- U houdt van afwisseling en dynamiek; vermijd rollen met een hoog gehalte aan routinewerk want dat lekt uw energie weg.
- Beperk uw aandeel in situaties waarin het belangrijk is om kalmte, rust en begrip uit te stralen, bijvoorbeeld omdat mensen emotioneel of van streek zijn.

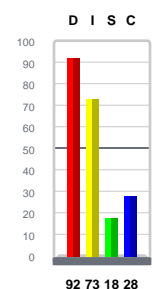
**Toch is het soms onvermijdelijk dat we buiten onze comfort zone treden. Hieronder volgen tips hoe u zich kunt profileren in een omgeving of een situatie waar uw lage S prominent aanwezig is als hogere factor. Door vooral uzelf te blijven.**

- Uw omgeving ervaart status quo misschien helemaal niet als saai; doseer uw oproepen tot verandering want het kan intimiderend overkomen.
- Accepteer dat u anderen, in de onderlinge samenwerking, niet zomaar uw tempo kunt opleggen; besteed aandacht aan de motivatie van anderen om in beweging te komen.
- Maak tijd, ruimte en concentratie vrij in situaties waarin u actief moet luisteren naar anderen; let op uw lichaamstaal, want u kunt tekenen van ongeduld uitstralen.

Respons op de omgeving



Basisstijl





## OMSCHRIJVINGEN

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

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



## BASIS- EN RESPONSSTIJL

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

### PROBLEMEN-UITDAGINGEN

#### basisstijl

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

#### responsstijl

Victoria heeft niet de indruk dat zij haar wijze van probleembenadering en omgang met uitdagingen in haar huidige omgeving moet aanpassen.

### MENSEN-CONTACTEN

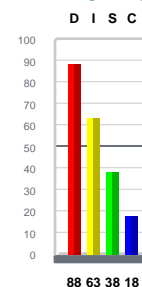
#### basisstijl

Victoria is enthousiast over haar vaardigheid anderen te beïnvloeden. Zij prefereert een omgeving waarin zij de kans krijgt met veel verschillende mensen om te gaan. Victoria is goed van vertrouwen en wil ook graag dat anderen haar vertrouwen.

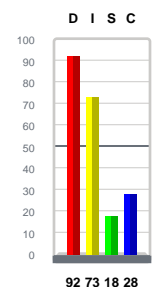
#### responsstijl

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

Respons op de omgeving



Basisstijl





## BASIS- EN RESPONSSTIJL vervolg

### TEMPO-FLEXIBILITEIT

#### basisstijl

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

#### responsstijl

Victoria heeft behoefte aan mobiliteit en een hekel aan routine. Zij is graag betrokken bij verschillende projecten tegelijkertijd en is goed in staat van het ene naar het andere project over te schakelen.

### REGELS-BEPERKINGEN

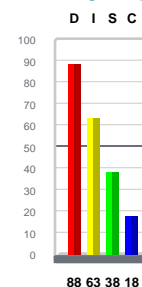
#### basisstijl

Victoria 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.

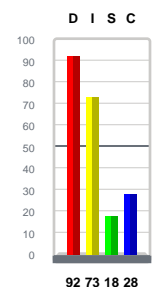
#### responsstijl

Wanneer de basisstijl van Victoria wordt vergeleken met haar responsstijl, komt het beeld behoorlijk overeen. Victoria 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





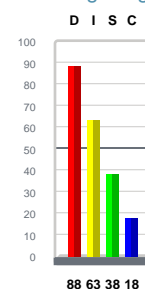


## RESPONSSTIJL

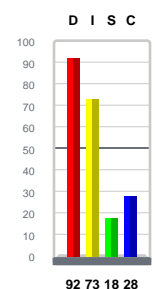
Victoria vindt dat haar huidige werkomgeving of takenpakket om de gedragsstijl vraagt die hieronder wordt beschreven. Wanneer dit gedrag in de functie eigenlijk niet gevraagd wordt of nodig is, dan is het de moeite waard om samen met Victoria te onderzoeken waarom zij dit gedrag toch laat zien.

- Snelle respons geven op crisis en veranderingen, en een sterke drive om direct resultaat te boeken.
- Bereidheid om risico's te nemen wanneer anderen aarzelen.
- Onafhankelijkheid tonen.
- Onafhankelijk en innovatief zijn.
- Af en toe experimenteren met alternatieve manieren om tot een besluit te komen.
- Volhardend zijn bij het oplossen van problemen.
- Nieuwsgierig en enthousiast reageren op onbekende of onvoorziene situaties.
- Anderen de weg wijzen.
- Een competitieve, assertieve aanpak van problemen voorstaan, in combinatie met het aansturen van mensen.
- Een directe, rechtstreekse benadering gebruiken in haar communicatie.
- Ondersteuning bij administratie en papierwerk.

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.*

## CRISIS MANAGEMENT

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

### MOGELIJKE OORZAKEN:

- Een gebrek aan planning
- De neiging om onrealistische eisen ten aanzien van mensen en taken te stellen, waardoor de 'adrenaline' permanent blijft gieren en de crisissfeer in stand wordt gehouden
- Een neiging om altijd en overal te zoeken naar problemen of uitdagingen om op te lossen

### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

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

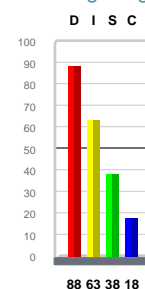
## WILLEKEURIG BESLISSEN

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

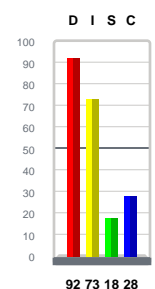
### MOGELIJKE OORZAKEN:

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

Respons op de omgeving



Basisstijl





## TIJDVERSPILLERS *vervolg*

### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

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

## BRANDJES BLUSSEN

*Met brandjes blussen wordt hier bedoeld: je weg laten rukken van taken die prioriteit genieten om vragen te beantwoorden, zaken te delegeren, of problemen op te lossen die best even kunnen wachten. Het betreft ad hoc kwesties die vaak net zo snel zijn opgelost als dat ze zich voordoen.*

### MOGELIJKE OORZAKEN:

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

### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

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

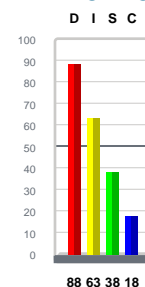
## PROBLEMEN MET DELEGEREN

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

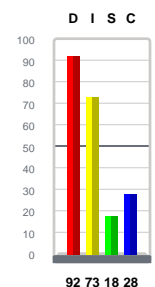
### MOGELIJKE OORZAKEN:

- Controledrang

Respons op de omgeving



Basisstijl





## TIJDVERSPILLERS vervolg

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

### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Leid anderen op, neem de rol van mentor aan
- Probeer een team van mensen om u heen te verzamelen waar u op terug kan vallen
- Geef mensen een kans om u te helpen
- Bedenk dat de tijd die het u kost om anderen in te werken op routinetaken resulteert in meer tijd voor zaken die voor u prioriteit hebben

## GEEN PLANNEN OP SCHRIFT STELLEN

*Een plan in de context hier kan een zakelijk plan zijn waarin missie, doelen, doelstellingen, taken, budget en middelen zijn uitgewerkt. Maar het kan ook eenvoudiger: een plan van aanpak, of een heldere prioriteitenlijst, bij voorkeur daaraan gekoppeld, een dagelijkse actielijst.*

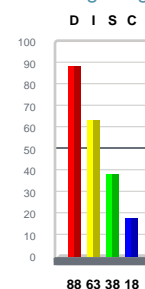
### MOGELIJKE OORZAKEN:

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

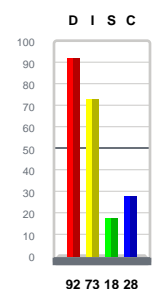
### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Schrijf eens voor uzelf op wat uw persoonlijke waarden zijn en de waarden die u in uw rol belangrijk vindt. Deel ze in naar prioriteit.
- Zet de volgende stap door een lange termijn plan op papier uit te werken dat bijdraagt aan die waarden
- Onthoud dat u met duidelijke prioriteiten in uw achterhoofd veel minder 'geleefd wordt' en u veranderingen in uw leven en uw rol veel beter kunt sturen

Respons op de omgeving



Basisstijl





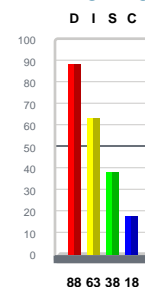
## AANDACHTSPUNTEN VOOR ONTWIKKELING

*Elk voordeel heeft een nadeel. Onze kwaliteiten kunnen onder druk, of in situaties die om een andere aanpak vragen, omslaan in minpunten. Het zijn gedragsvalkuilen waar we allemaal weleens in stappen. Als we inzicht hebben in onze valkuilen kunnen we ze beter omzeilen. Hieronder staan mogelijke keerzijden van Victoria's gedragsstijl. In algemene zin, dus niet alleen in een functie. Selecteer samen met Victoria twee of drie valkuilen die haar functioneren negatief kunnen beïnvloeden. Deze kunnen het uitgangspunt vormen voor Victoria's persoonlijke actieplan.*

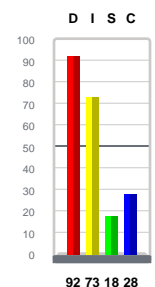
### Victoria heeft de neiging om:

- Steeds opnieuw te beginnen en van strategie te veranderen, wanneer het haar uitkomt.
- Anderen de schuld te geven, haar eigen falen te ontkennen en haar positie te verdedigen, ook wanneer dit niet nodig is.
- Zich niets te kunnen voorstellen bij de problemen die 'tragere' mensen ondervinden door haar stijl.
- Problemen te krijgen met de balans tussen werk en privé.
- Zich zo te concentreren op het grote geheel dat zij de details over het hoofd ziet.
- Communicatie als éénrichtingsverkeer te gebruiken; luistert niet naar het hele verhaal en laat de ander niet uitpraten voordat zij de eigen mening begint te verkondigen. Zij neemt daardoor al snel het gesprek over.
- Crisisgeoriënteerd te zijn.

Respons op de omgeving



Basisstijl

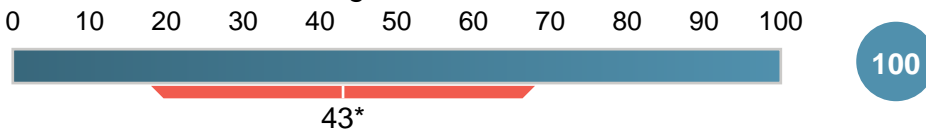




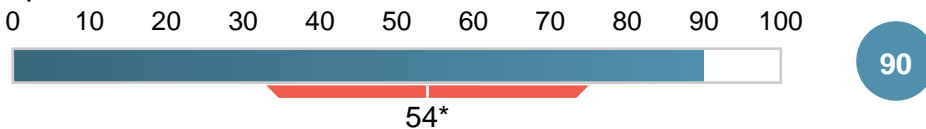
# GEDRAG

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

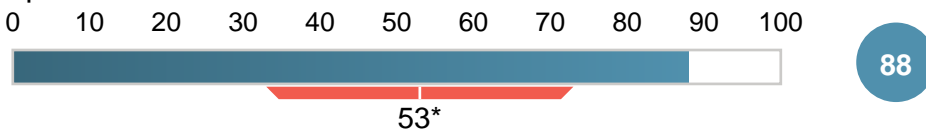
**1. URGENTIE** - De neiging om besluitvaardig op te treden en snel tot actie over te gaan.



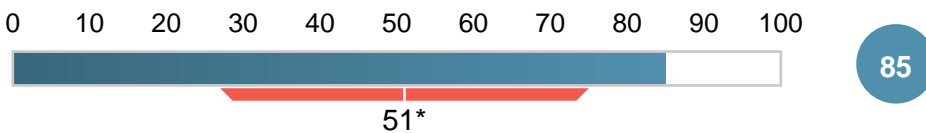
**2. VEELZIJDIGHEID** - De neiging om snel te schakelen en in te spelen op veranderende omstandigheden of opdrachten.



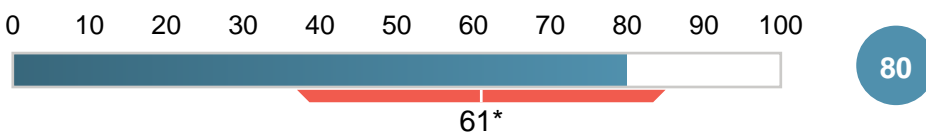
**3. VEELVULDIGE VERANDERINGEN** - De neiging om snel te switchen tussen taken, en waar nodig bestaande taken kunnen parkeren om alert in te spelen op nieuwe opdrachten.



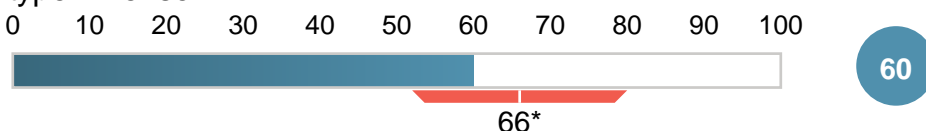
**4. PRESTATIEGERICHTHEID** - De neiging om door vasthoudendheid, assertiviteit, en lef prestaties neer te zetten en te winnen.



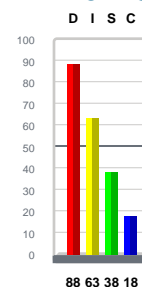
**5. INTERACTIE MET ANDEREN** - De neiging contact te leggen met anderen en hen met openheid tegemoet te treden.



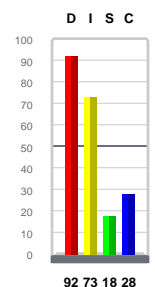
**6. MENSGERICHTHEID** - De neiging om constructieve relaties op te bouwen en onderhouden met uiteenlopende typen mensen.



Respons op de omgeving



Basisstijl

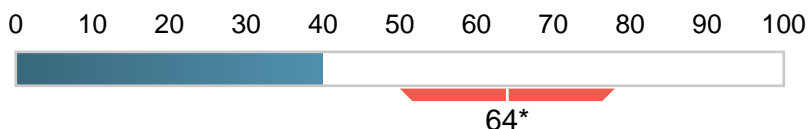


\*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.

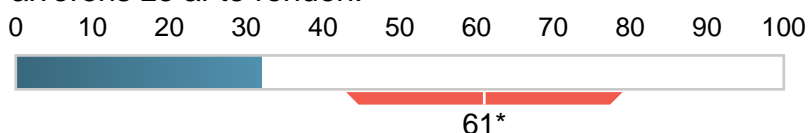


## GEDRAG

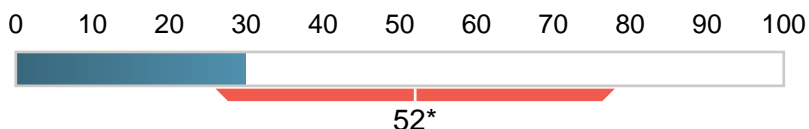
**7. KLANTRELATIES** - De neiging om de behoeften van klanten en relaties centraal te stellen.



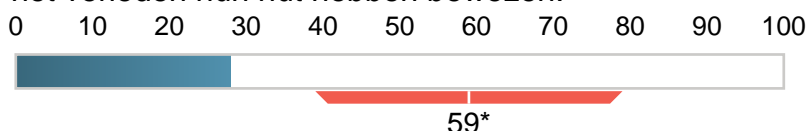
**8. CONTROLEREN EN AFMAKEN** - De neiging om grondig te werk te gaan en zaken goed te controleren alvorens ze af te ronden.



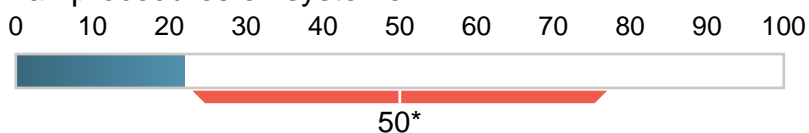
**9. DATA EN GEGEVENS BIJHOUDEN** - De neiging om informatie zorgvuldig te verzamelen, bij te houden, te toetsen en te archiveren.



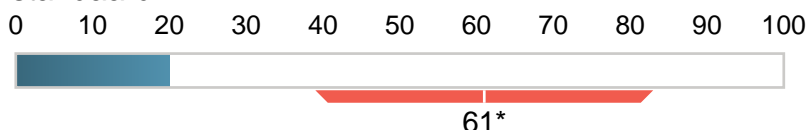
**10. RESPECT VOOR BELEID** - De neiging om vast te houden aan beleid en procedures, of aan methoden die in het verleden hun nut hebben bewezen.



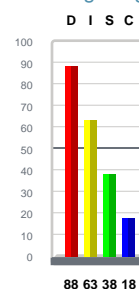
**11. GEORGANISEERD WERKEN** - De neiging om taken en opdrachten te organiseren door goed gebruik te maken van procedures en systemen.



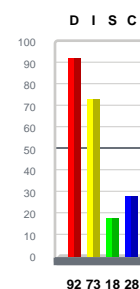
**12. CONSISTENTIE** - De neiging om taken steeds opnieuw op dezelfde manier uit te voeren, volgens dezelfde standaard.



Respons op de omgeving



Basisstijl



SIA: 88-63-38-18 (11) SIN: 92-73-18-28 (11)

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

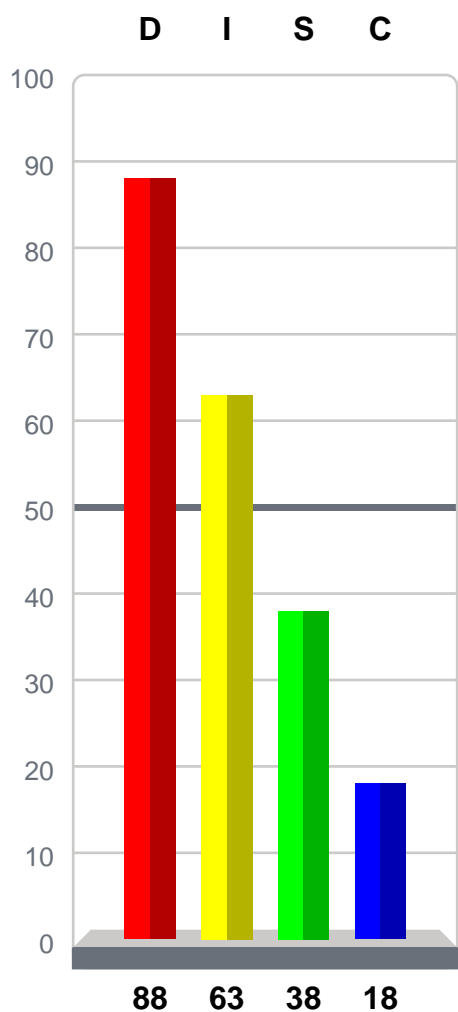


# STIJLANALYSE GRAFIEKEN

29-3-2020

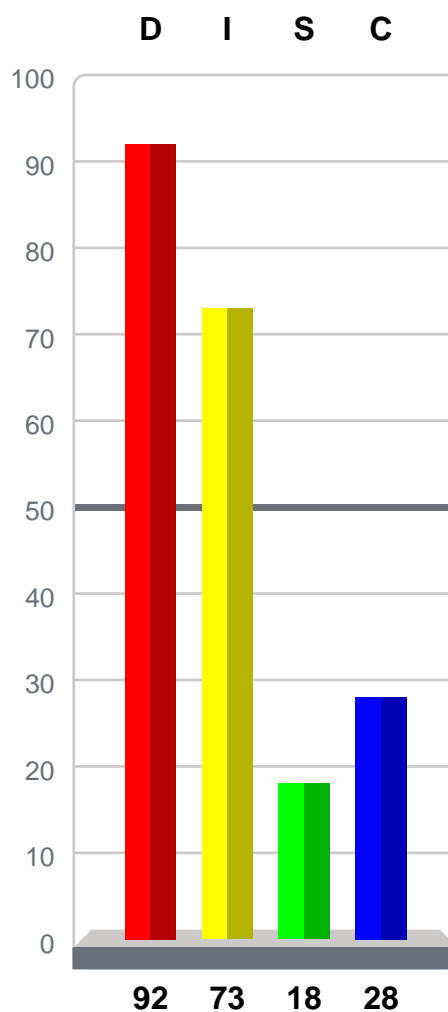
## Respons op de omgeving

### Grafiek I



## Basisstijl

### Grafiek II



Nederlandse norm 2017 R4





## HET 'SUCCESS INSIGHTS®' WIEL

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

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

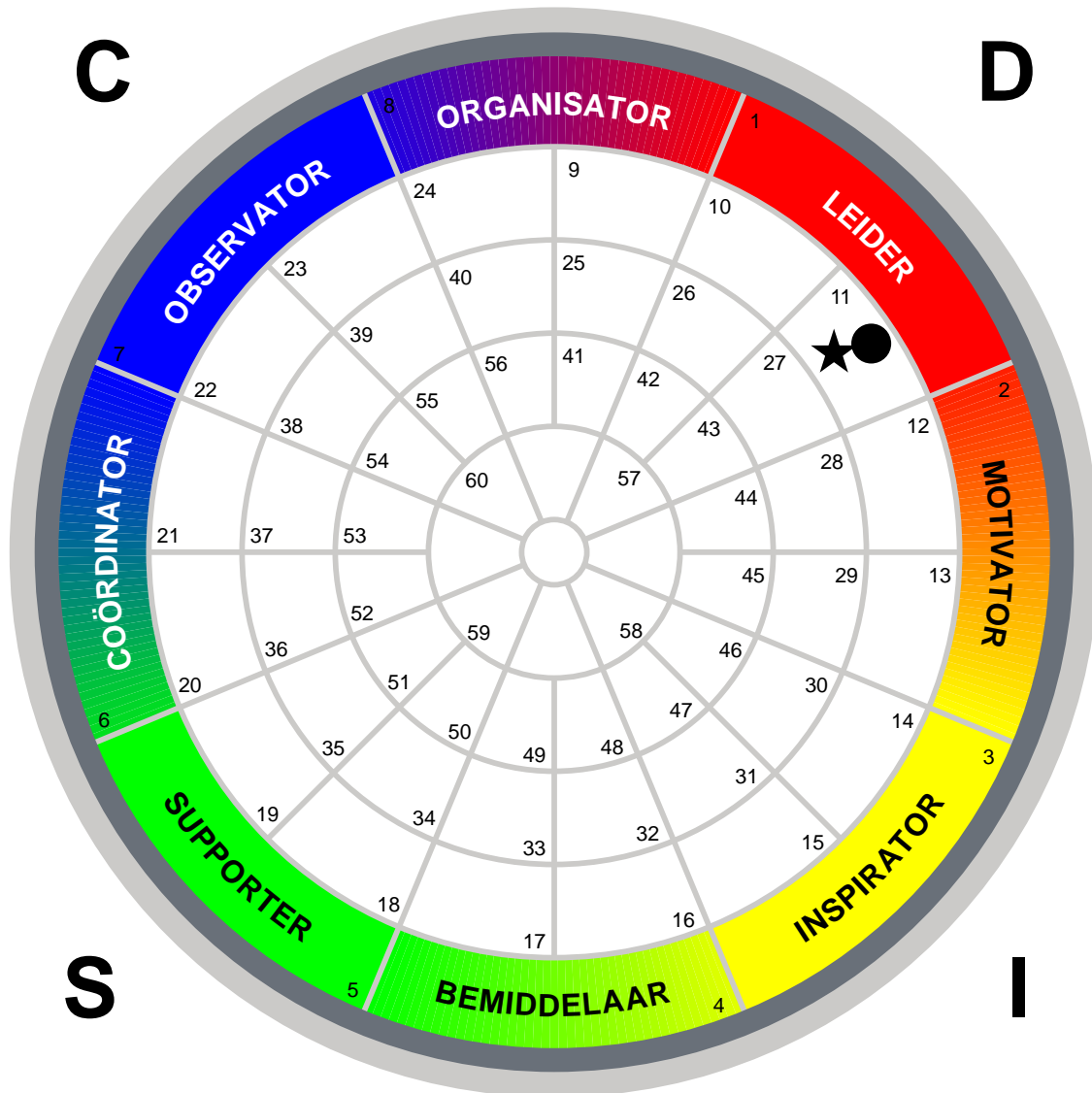
Gebruikt u het wiel vooral voor uzelf dan is het interessant om te kijken hoe ver uw natuurlijke gedrag en uw responsgedrag uit elkaar liggen. Grote verschillen in typen tussen basis en respons geven u een visuele indicatie van de 'spagaat' waarin u zich gedragstechnisch bevindt.

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



# HET 'SUCCESS INSIGHTS®' WIEL

29-3-2020



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

Nederlandse norm 2017 R4

T: 18:51



## Meer inzicht in wat ons drijft

De vraag waardoor wij mensen, los van basaal humane en biologische behoeften, werkelijk gemotiveerd worden, vormde voor de Duitse filosoof en psycholoog Eduard Spranger het uitgangspunt voor zijn classificatie van drijfveren. Hij definieerde zes attitudes die de basis vormden voor de zes Drijfveren van TTI Success Insights: Intellectueel, Zakelijk, Esthetisch, Sociaal, Individualistisch en Ideëel.

Intussen heeft de tijd niet stilgestaan en dienen zich nieuwe inzichten aan. Zo heeft TTI Success Insights door onderzoek aangetoond dat vermijding, net als aantrekkingskracht, een sterke impact kan hebben op onze keuzes en acties. Vanuit deze wetenschap is zij opnieuw naar de zes drijfveren van Spranger gaan kijken. Iedere drijfveer is door TTI Success Insights vertaald naar een spectrum waarvan de beide uitersten beschreven worden. Ter illustratie, de Intellectuele drijfveer. Wat beweegt ons als we veel waarde hechten aan het ratio en kennis? Versus wat beweegt ons als we meer afgaan op gevoel en praktijk? Daarmee onderscheidt TTI Success Insights 12 Driving Forces, triggers die onze handelingen en beslissingen mede richting geven.

Met deze analyse kunt u ontdekken welke Driving Forces voor u belangrijk zijn in werk, loopbaan en leven. Wat u werkelijk boeit en in beweging zet. Welke unieke kwaliteiten en gezichtspunten u te bieden heeft die van toegevoegde waarde zijn in uw (werk)omgeving. Dit helpt om voldoening te vinden of te houden in de dingen die u doet.

Besteed vooral aandacht aan uw top 4 Driving Forces. Deze triggers hebben een grote invloed op uw gedachten, handelingen en keuzes. Ze motiveren u op een positieve manier om in actie te komen. Om de dingen te doen die u energie geven. Soms wordt u 'negatief' door ze geprikkeld, bijvoorbeeld als u lang in een situatie of omgeving verkeert die conflicteert met de behoeftes waarmee ze gepaard gaan. Ook uw nummer 5 t/m 8 kunnen, afhankelijk van de situatie, een rol spelen in uw handelen maar veel bescheidener dan uw top 4. Driving Forces nummer 9 t/m 12 laten u, in meer of mindere mate, koud. Soms kunnen ze zelfs afkeer, stress en vermijding veroorzaken als u moet acteren in een rol of omgeving waarin ze een prominente rol spelen.

Lees deze analyse goed door. Leg haar weg. Reflecteer. Lees haar opnieuw. U zult merken dat de zelfkennis die u opdoet u helpt om:

- te begrijpen welke rol uw Driving Forces spelen in uw leven, uw relaties, uw loopbaan
- uw Driving Forces positief voor u te laten werken in relaties en in uw prestaties in de werkomgeving
- zin en richting te geven aan uw leven, wat kan leiden tot (nog) meer voldoening in leven en loopbaan.



## Algemene Kenmerken

*Deze rapportage is tot stand gekomen op basis van uw antwoorden op de vragenlijst. Dit hoofdstuk biedt inzicht in wat u werkelijk beweegt en helpt u te begrijpen waarom u de dingen doet die u doet. Het geeft u, onder andere, de kans te ontdekken waar u energie van krijgt en blij van wordt in werk, loopbaan en leven. Maar ook in wat voor werkcultuur u zich thuis voelt, en welke unieke toevoegde waarde u een organisatie te bieden heeft.*

Victoria zoekt altijd naar kansen om de kaders en systemen die zij hanteert in het leven, bij te stellen. Als zij de keuze heeft, dan gaat Victoria voor het opdoen van nieuwe ervaringen. Zij gaat vrij en creatief om met het interpreteren van kaders en systemen en neemt alleen die aspecten over waar zij het voordeel van ziet. Zij vindt het belangrijk om zakelijke of professionele beslissingen ten aanzien van mensen te nemen zonder persoonlijke gevoelens een al te grote rol te laten spelen. Victoria is van mening dat je het zakelijke nooit persoonlijk moet opvatten. Zij vindt het niet zo prettig om 'afhankelijk' te zijn van anderen, tenzij het mes aan twee kanten snijdt. Zij werkt over het algemeen lang en hard om hogerop te komen. Zij wil graag zelf haar eigen lot bepalen; onafhankelijkheid is belangrijk voor haar. Victoria heeft oog voor de schoonheid van de dingen om haar heen. Zij kan intens genieten als zij zich in een omgeving bevindt die haar aantrekt. Het scheppen van een prettige omgeving of ervaring voor anderen schenkt Victoria veel voldoening. Zij kan behoorlijk inventief zijn als zij met beperkte middelen moet werken. Zij zal kennis vergaren, afhankelijk van haar individuele behoefte aan kennis in specifieke situaties.

Routinetaken vormen voor Victoria vooral een uitdaging; zij zoekt altijd naar nieuwe methoden om ze anders uit te voeren. Zij is altijd op zoek naar nieuwe wegen om zo haar mogelijkheden en kansen in de toekomst te vergroten. Zij kan de gevoelens van anderen naast zich neerleggen, als dat zakelijk of professioneel gezien beter uitkomt. Zij vindt dat je iets moet verdienen in plaats van het te krijgen. Iedereen kan hard werken als hij of zij maar wil. Victoria krijgt energie van publieke erkenning. Zij zal in groepsverband streven naar het behoud van haar individualiteit. Zich goed voelen en er goed uitzien heeft een positief effect op de productiviteit van Victoria. Zij verkiest een esthetisch verantwoorde omgeving. Victoria is geneigd zich te richten op efficiëntie om verspilling van middelen tegen te gaan. Zij kan vrijgevig zijn qua tijd, aandacht of middelen, maar zij verwacht wel dat er op termijn iets voor terugkomt. Wederkerigheid is belangrijk voor haar. Als Victoria werkelijk geïnteresseerd is in een onderwerp of als kennis van een bepaald onderwerp noodzakelijk is om succes te kunnen boeken, dan zal zij het initiatief nemen om zich in dat onderwerp te verdiepen. Zij kan, als zij dat wil, een expert worden in het door haar verkozen



## Algemene Kenmerken

interessegebied.

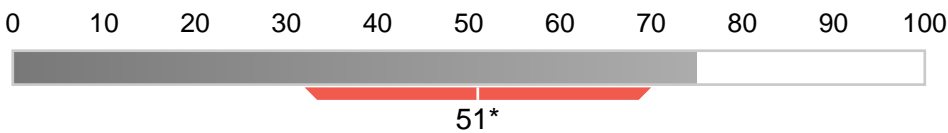
Victoria zal zowel een beroep doen op haar kennis als ervaring wanneer er een beslissing moet worden genomen. Victoria's ondernemende natuur kan ertoe bijdragen dat zij gevoelig is voor het verspillen van tijd en middelen en het onbenut laten van kansen. Zij hecht waarde aan eenheid en balans in haar werkomgeving. Zij vindt het belangrijk om iets achter te laten wat een blijvende impact heeft. Victoria richt haar aandacht vooral op de vraag: wat kan ik hiermee? Ongeacht of het mensen, dingen, of ideeën betreft, zij moet het gevoel hebben dat zij er iets aan heeft. Zij laat geen kansen onbenut; zij ziet snel welke mensen, middelen, en ideeën haar van nut kunnen zijn. Zij zal uit meerdere systemen die elementen selecteren waar zij het nut van inziet. Zij denkt graag buiten vaste kaders.



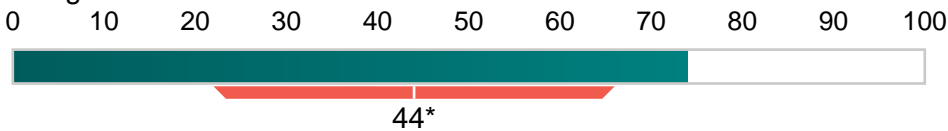
## Driving Forces: Top 4

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

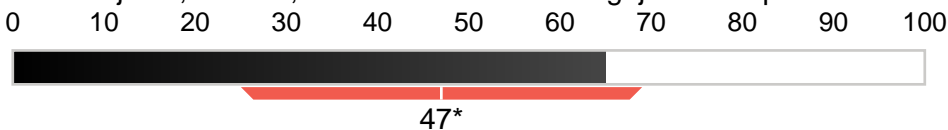
**1. Ontvankelijk** - De behoefte om nieuwe ideeën, methoden en mogelijkheden te verkennen en implementeren. Mensen met deze instelling voelen zich vrij per situatie te bepalen wat ze ergens van vinden en zoeken de nuance.



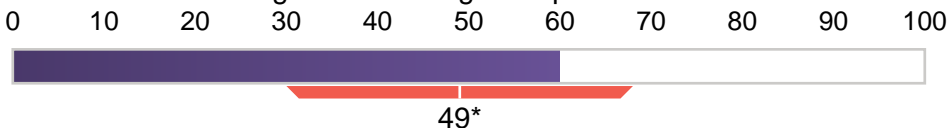
**2. Selectief** - De behoefte om tijd, middelen en aandacht selectief aan anderen te besteden. Mensen met deze instelling helpen anderen als zij daar zelf het nut van inzien, in relatie tot een gegeven doel, afspraak of vraag.



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



**4. Belevend** - De gedrevenheid om subjectieve ervaringen, belevingen en gevoelens centraal te stellen. Mensen met deze instelling streven balans na, een situatie waarin hun binnenwereld in harmonie is met de buitenwereld en het geheel der dingen klopt.

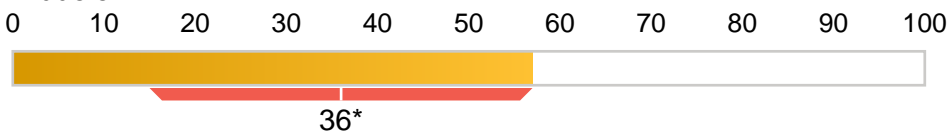




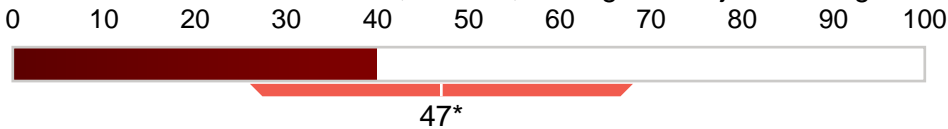
## Driving Forces: Situationeel

Driving Forces 5 t/m 8 vormen samen een zogenoemd situationeel cluster. Deze 4 Driving Forces spelen een rol, afhankelijk van de situatie waarin u zich bevindt. Soms zullen ze uw acties en keuzes beïnvloeden, bijvoorbeeld wanneer u een (tijdelijke) rol vervult waarin het nodig is dat u dit cluster aanspreekt. Als u in het gezelschap verkeert van mensen voor wie dit cluster belangrijk is. Of als uw top 4 vervuld is en u de ruimte heeft ook aan dit cluster aandacht te geven.

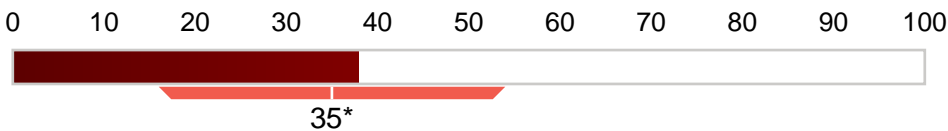
**5. Doelmatig** - De gedrevenheid om efficiëntie en rendement centraal te stellen. Mensen met deze instelling verwachten concrete resultaten, besparingen of winst in ruil voor hun investeringen in tijd, energie, talent en middelen.



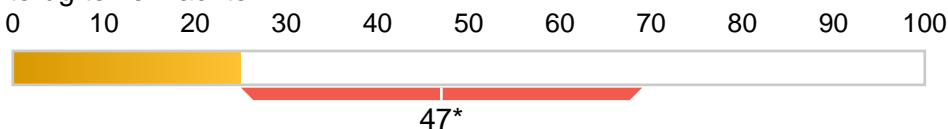
**6. Onderzoekend** - De gedrevenheid om (nieuwe) kennis te vergaren. Mensen met deze instelling zijn nieuwsgierig naar de feitelijke waarheid, willen zaken zelf onderzoeken, toetsen, bevragen en zijn nooit uitgeleerd.



**7. Functioneel** - De behoefte om eerdere ervaringen en gevoel als kennisbronnen in te zetten. Mensen met deze instelling zoeken functionele kennis als dat nodig is om een concrete taak in te vullen of een gegeven doel te halen.



**8. Belangeloos** - De behoefte om bij te dragen aan een groter doel, zonder dat daar iets tegenover hoeft te staan. Mensen met deze instelling vinden het fijn als hun inspanningen tot iets goeds leiden, zonder daar iets voor terug te verwachten.

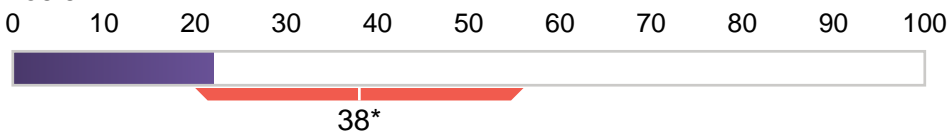




## Driving Forces: Onverschillig

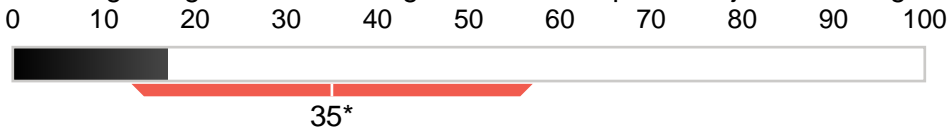
*Driving Forces 9 t/m 12 vormen samen uw zogeheten onverschillige cluster. U haalt weinig voldoening uit rollen, taken, activiteiten of gesprekken waarbij een beroep wordt gedaan op een van de onderstaande Driving Forces. In sommige situaties kunt u zelfs allergisch reageren op dit cluster. Bijvoorbeeld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

**9. Nuchter** - De behoefte om de omgeving op basis van functionaliteit en tastbaarheid te beschouwen. Voor mensen met deze instelling weegt wat zij concreet kunnen waarnemen en benoemen, zwaarder dan wat zij eventueel voelen.



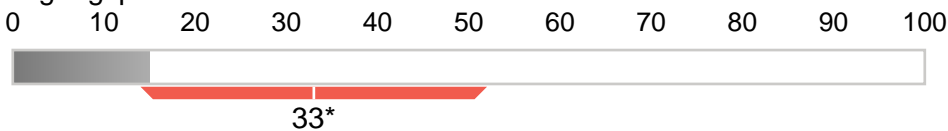
22

**10. Ondersteunend** - De behoefte om in een ondersteunende rol een bijdrage te leveren aan een gezamenlijk resultaat. Voor mensen met deze instelling weegt het teambelang zwaarder dan persoonlijke erkenning.



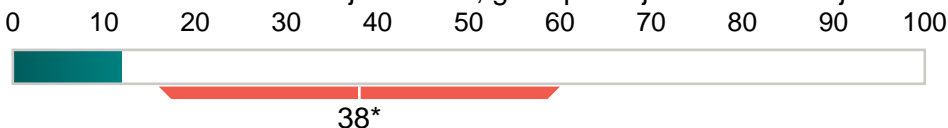
17

**11. Standvastig** - De gedrevenheid om een leidraad te volgen die leven en werk inhoud, zin en richting geeft. Mensen met deze instelling vinden het prettig hun handelingen te kunnen toetsen aan regels, principes, uitgangspunten en methoden die hun waarde bewezen hebben.



15

**12. Altruïstisch** - De gedrevenheid om anderen te helpen en te ondersteunen. Mensen met deze instelling worden blij als anderen, vooral ook mensen die het moeilijk hebben, geholpen zijn mede dankzij hun inzet.



12



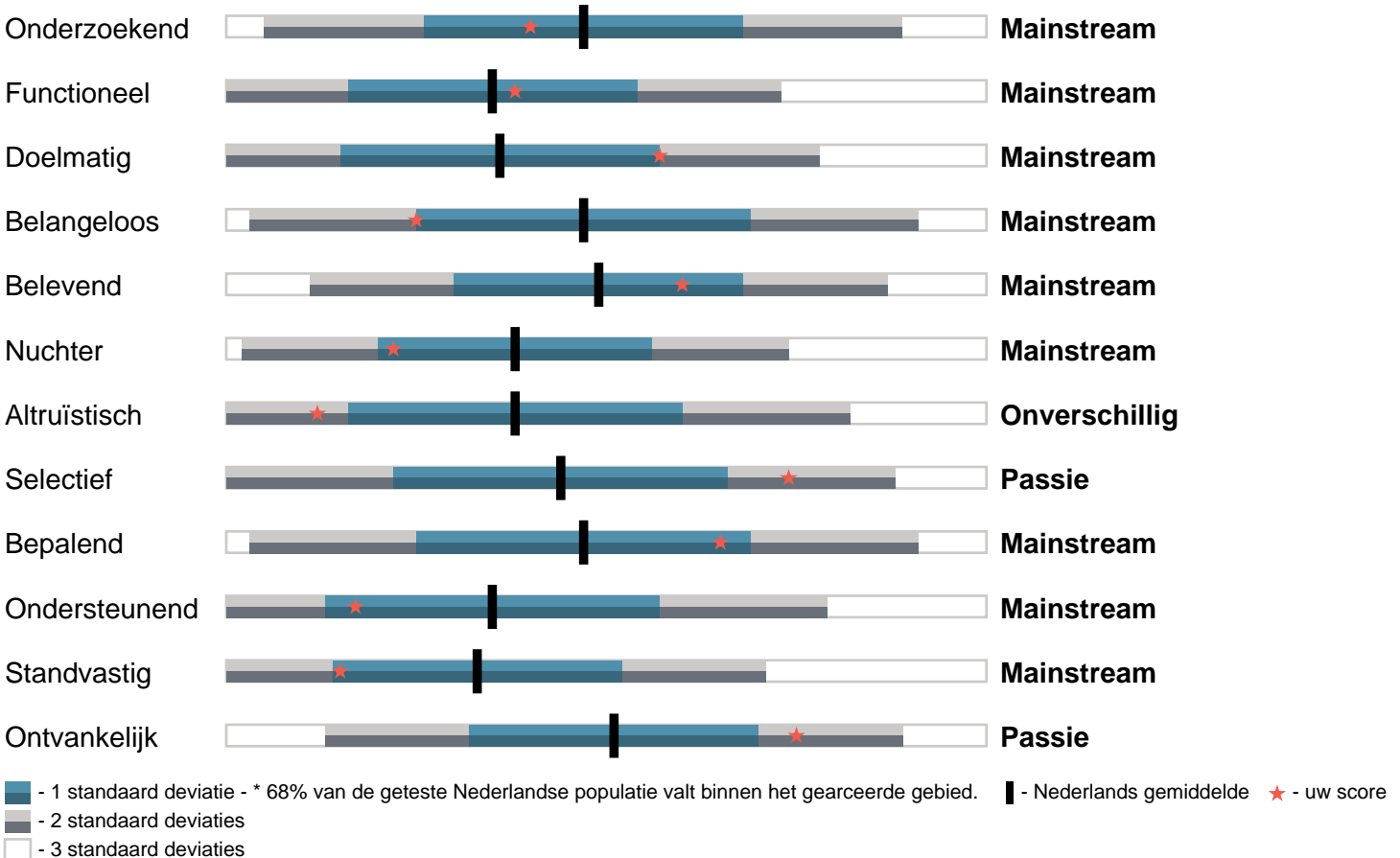


# Bewustwording

Wanneer we tussen mensen verkeren die door hetzelfde gedreven worden als wijzelf, voelen we ons doorgaans prettig en op ons gemak. We voelen ons thuis in de groep. Maar in tal van situaties krijgen we juist te maken met mensen met een (heel) ander pakketje Driving Forces. Dit kan soms tot stress en conflicten leiden. Een dieper inzicht in de verschillen tussen onszelf en anderen maakt dat wij vanuit dat begrip kunnen handelen en zodoende effectiever met anderen kunnen omgaan.

In dit hoofdstuk geven we middels normen en vergelijkingen aan, hoe uw 12 Driving Forces zich verhouden tot het gemiddelde van de normgroep (populatie). Het gearceerde gebied is representatief voor 68% van de populatie van werkende Nederlanders tussen de 18 en 65 jaar oud. Scores binnen dit gebied wijken maximaal één standaarddeviatie af van het gemiddelde. Hoe verder naar links of naar rechts, hoe verder u zich af beweegt van het gemiddelde. Hoe verder van het gemiddelde, hoe duidelijker uw voorkeur voor of afstand tot de betreffende Driving Force gevoeld of opgemerkt kan worden. Door uzelf én door anderen. Bewustwording op dit vlak kan bijdragen aan meer begrip voor uzelf en anderen. Een goede basis voor wederkerige en bevredigende relaties in de werkomgeving!

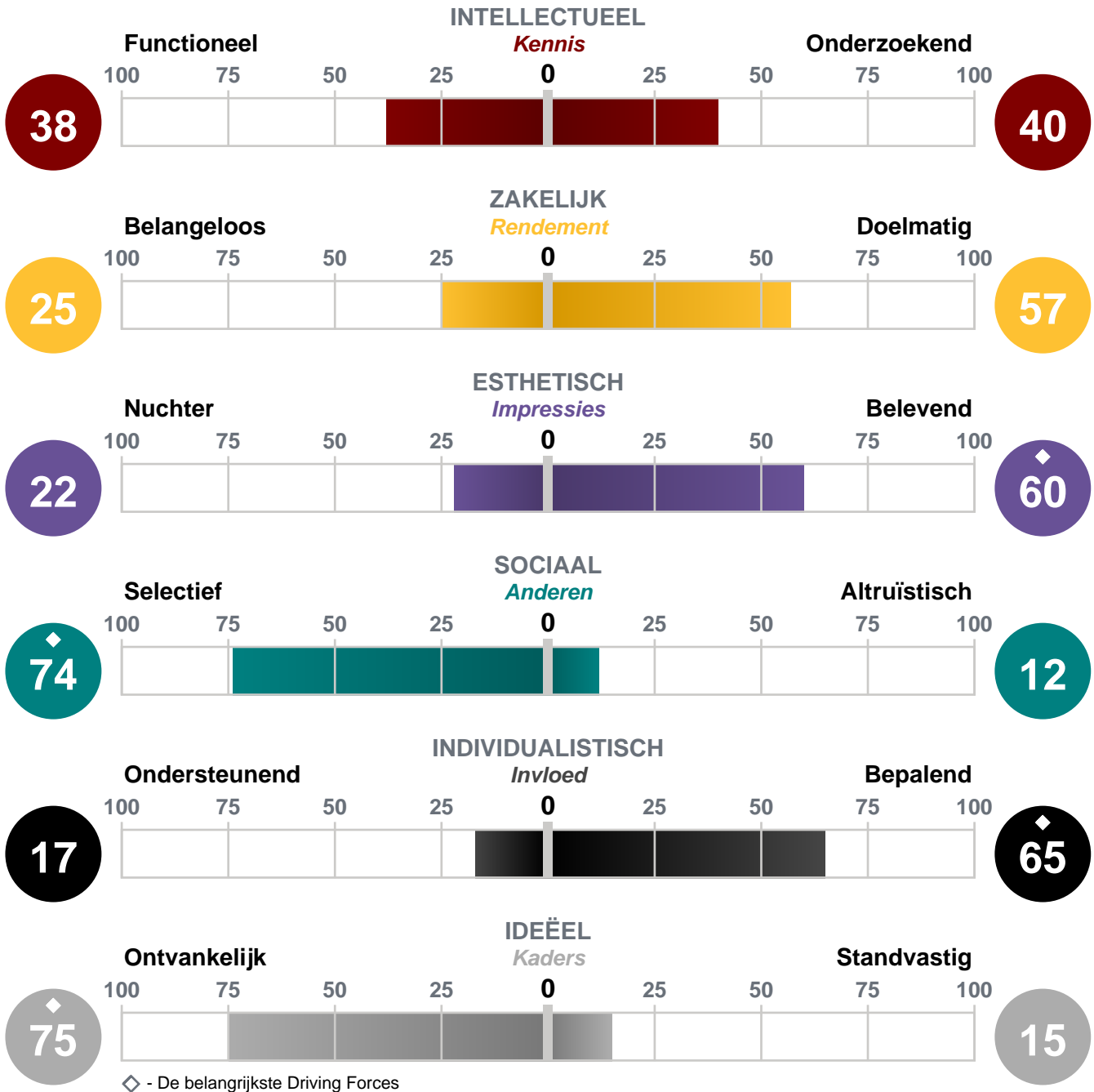
## VERGELIJKINGEN TABEL - Nederlandse norm 2017



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

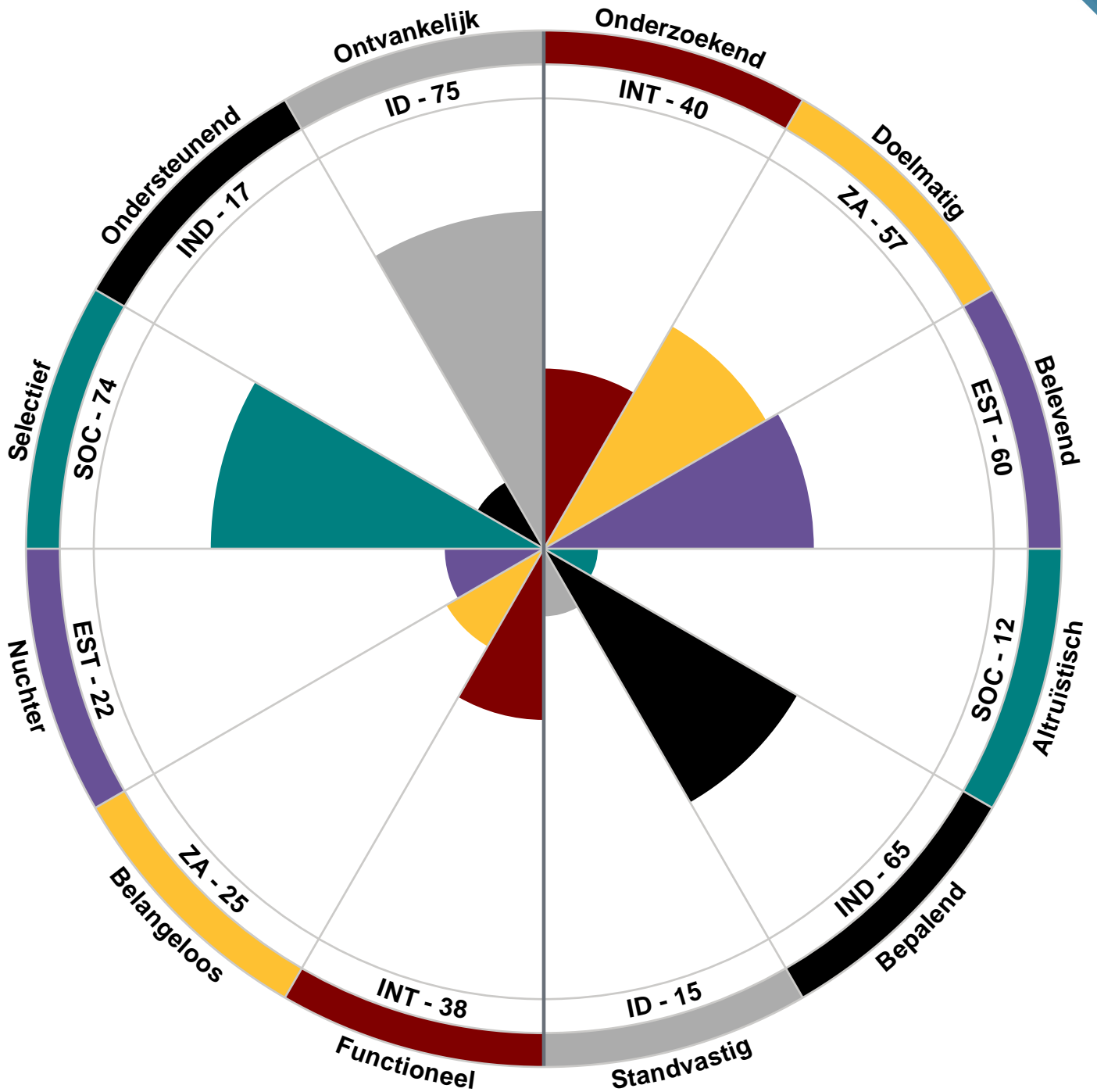


# Driving Forces Grafiek





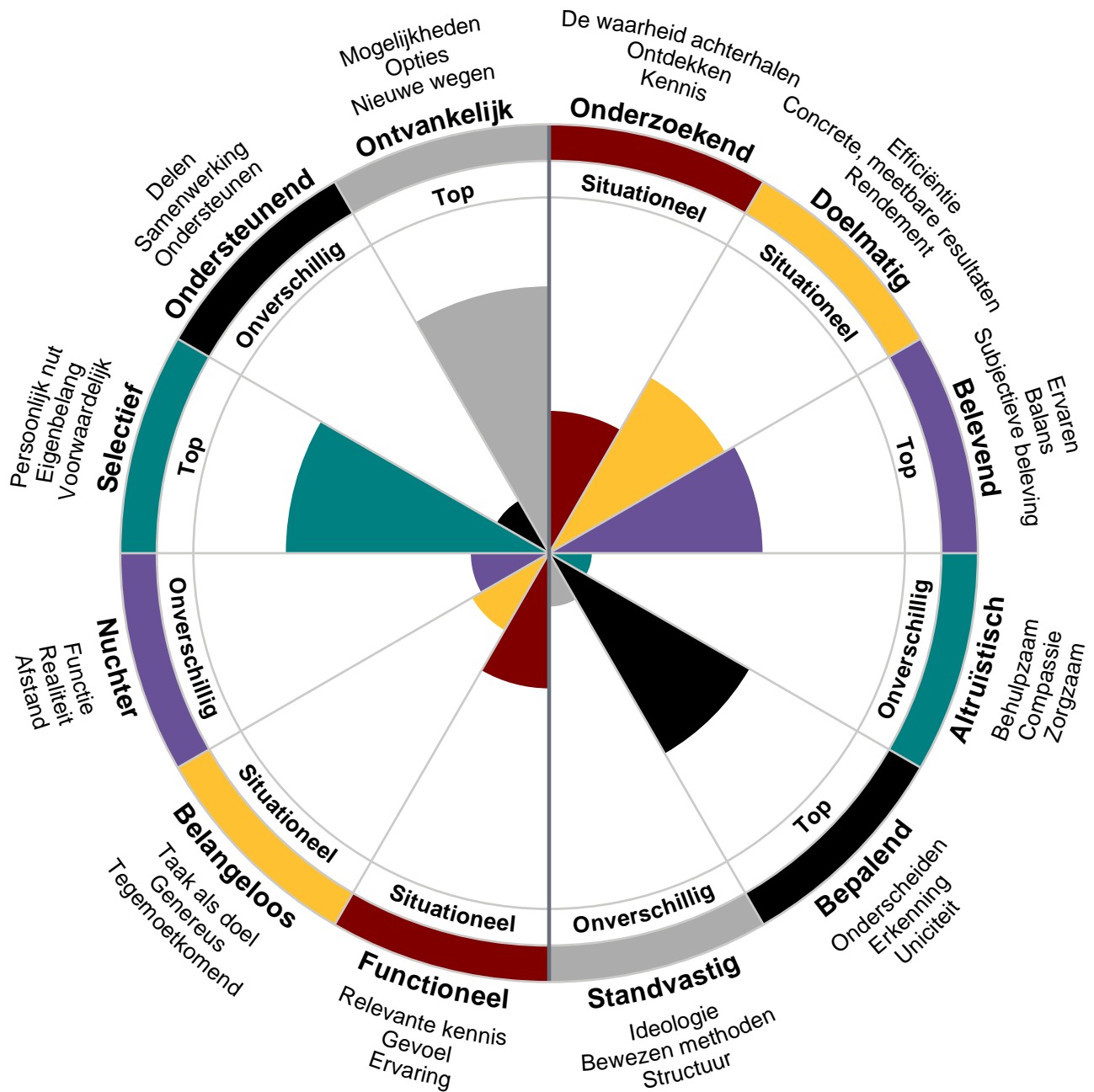
# Driving Forces Wiel



T: 26:31



# Omschrijvingen Wiel





## INTRODUCTIE De combinatie van Gedrag en Driving Forces

Los van elkaar helpen ze u al een heel eind op weg, maar in combinatie met elkaar bieden ze u nog veel meer inzichten om uw persoonlijke en professionele ontwikkeling naar een hoger niveau te tillen.

**In dit onderdeel van het rapport treft u de volgende onderdelen aan:**

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



## KWALITEITEN VAN DEZE COMBINATIE

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

- Gaat voorop in innovatie en verandering.
- Assertieve voorvechter van een onafhankelijke en vrije interpretatie van systemen, werkwijzen en kaders.
- Daagt anderen uit om de status quo ter discussie te stellen.
- Kan zich opwerpen als een groot voorvechter van een bepaalde zaak, als zij daar het nut van inziet.
- Zoekt altijd naar wegen om talent aan zich te binden.
- Goed oog voor wie wat kan bijdragen aan een bepaald resultaat of doel.
- Altijd bezig om zichzelf, het team of de organisatie te verbeteren, verder te brengen.
- Heeft een hele eigen, duidelijke mening en weet daardoor anderen te beïnvloeden.
- Werpt zich op als leider; geeft anderen een doel en richting, en houdt het oog daarbij gericht op het eindresultaat.
- Kan zich opwerpen als echte voorvechter van een duurzame en leefbare werkomgeving.
- Zij heeft een onafhankelijke smaak en een heel eigen kijk op dingen en zal daarin niet snel compromissen sluiten.
- Hecht aan een goede sfeer en aan harmonie in het team en zal pro-actief haar steentje bijdragen om die sfeer neer te zetten.



## MOGELIJKE CONFLICTEN EN VALKUILEN

*Dit hoofdstuk beschrijft de mogelijke tegenstellingen die kunnen optreden in de combinatie van de gedragsstijl van Victoria en haar top 4 Driving Forces, waardoor een innerlijk conflict kan optreden. Maar de gegeven combinatie kan ook leiden tot specifieke valkuilen. Onderzoek met Victoria welke drie of vier mogelijke conflicten of valkuilen impact kunnen hebben op haar effectiviteit in de werkomgeving of rol.*

- Schiet in haar ongedurige vernieuwingsdrift regelmatig haar doelen voorbij.
- Zij neemt soms beslissingen zonder zich de tijd te gunnen om interessante alternatieven te verkennen.
- Is zeer gedreven om nieuwe dingen uit te proberen en verliest daardoor bepaalde criteria of belangrijke details uit het oog.
- Kan mensen zien als een middel tot een doel.
- Pakt het niet altijd even tactisch aan als zij om hulp of ondersteuning moet vragen.
- Kan het resultaat centraal stellen ten koste van mensen.
- Heeft de neiging haar superioriteit te willen tonen door elke uitdaging die zij tegenkomt aan te gaan. In plaats van bewondering te oogsten kan zij door anderen als een streber worden ervaren.
- Zij kan zich moeilijk schikken in andere rollen dan die van leider. Daardoor kan zij kansen mislopen op rollen die voor het verdere verloop van haar loopbaan juist heel nuttig zouden zijn.
- Is soms zo ambitieus dat zij de lat te hoog legt voor zichzelf. Wanneer zij de doelen die zij gesteld heeft vervolgens niet haalt kan dat tot frustraties leiden.
- Zij kan helemaal opgaan in een mooi moment, om zich er even later aan te storen dat je 'daar op zich weinig voor koopt'.
- Wil aan de ene kant rationeel en objectief overkomen maar laat zich aan de andere kant graag meenemen in het moment. Dit kan soms wat dubbel overkomen. Op anderen maar ook op haarzelf.
- Zij is geneigd snel resultaat te willen zien, maar wordt daarin nog wel eens afgeremd door haar behoefte om hoge esthetische criteria neer te leggen ten aanzien van het eindresultaat.



## IDEALE WERKOMGEVING

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

- Een omgeving die openstaat voor nieuwe, originele, frisse ideeën om problemen op te lossen of beslissingen te nemen.
- Waardering en respect voor haar vermogen om de status quo aan te pakken om resultaat te boeken.
- Ruimte en vrijheid om bestaande methoden ter discussie te stellen, te wijzigen of te vervangen.
- Een omgeving waar de wensen en behoeften van degenen die hard werken voor het resultaat, serieus worden genomen.
- Een daadkrachtig team waarin individuele teamleden worden gerespecteerd om hun talenten en bijdragen.
- Vrijheid om de eigen kwaliteiten en talenten naar eigen inzicht in te zetten.
- Kansen om zich te profileren door uitdagingen aan te gaan.
- Een management team dat waardering heeft voor mensen die risico's durven te nemen.
- Een omgeving waar competitie en winnen geen vieze woorden zijn.
- De ruimte om op een originele, niet alledaagse of creatieve manier om te gaan met uitdagingen en naar doelen toe te werken.
- De vrijheid om het eigen kantoor of dat van het team naar persoonlijke smaak in te richten.
- Een omgeving die wel resultaat gedreven is maar waar de sfeer harmonieus is.





## SLEUTELS TOT MOTIVATIE

*Mensen verschillen van elkaar, ook in wat hen motiveert. Dit hoofdstuk is tot stand gekomen door goed te kijken naar de Driving Forces van Victoria. Het werkt motiverend als zij dingen kan doen die haar energie geven omdat ze passen bij haar unieke combinatie van Gedragsstijl en Driving Forces. Loop samen met Victoria de stellingen hieronder door en bespreek welke wensen zij op dit moment graag wil realiseren in haar rol. Victoria wil graag:*

### Victoria wil graag:

- Kansen en budget om te onderzoeken of er alternatieve manieren om een probleem op te lossen, te onderzoeken.
- Doelen nastreven die vragen om een creatieve, innovatieve of baanbrekende aanpak.
- Mensen om zich heen die haar behoefte om bestaande systemen ter discussie te stellen, begrijpen en waarderen.
- Kansen om problemen naar eigen inzichten op te lossen.
- Erkenning voor haar drive om dingen van de grond te krijgen.
- De vrijheid om de talenten van anderen in te kunnen zetten om resultaat te boeken.
- Lastige opdrachten en pittige uitdagingen die haar de kans bieden zich te profileren en status te verwerven.
- Een team leiden dat haar passie deelt voor snel schakelen om baanbrekende ideeën te implementeren of opvallende resultaten te boeken.
- Kansen om een eigen missie en visie te formuleren en deze naar buiten te brengen.
- Gezien worden als iemand die haar dromen ook echt waarmaakt.
- Dingen creëren en opbouwen die tot de verbeelding spreken, met gevoel voor urgentie én oog voor de uitstraling.
- Haar succes of prestaties uitdrukken door mooie spullen en objecten te verzamelen.



# SLEUTELS TOT EFFECTIEF MANAGEMENT

*In dit hoofdstuk wordt een aantal zaken beschreven die belangrijk zijn voor Victoria. Noden en behoeftes die zij graag ingevuld ziet, zodat zij optimaal tot haar recht kan komen in de functie en in de werkomgeving. Sommige kan Victoria zelf invullen, andere kunnen alleen worden gewaarborgd door het management. Het is lastig om optimaal gemotiveerd te zijn en te blijven, wanneer de basale managementondersteuning niet op orde is. Laat Victoria samen met haar leidinggevende uit de lijst hieronder de drie of vier belangrijkste stellingen selecteren. Zo wordt Victoria actief betrokken in haar persoonlijke managementplan.*

## Behoeftes van Victoria:

- Een leidinggevende die haar de ruimte biedt om zelf op ontdekkingsstocht te gaan.
- Leren inzien wanneer zij beter even haar mond kan houden; niet iedereen zit altijd te wachten op haar innovatieve, baanbrekende of vrijmoedige visie.
- Hulp om haar vaak baanbrekende en vernieuwende ideeën op de juiste manier over het voetlicht te krijgen.
- De positie en de autoriteit om doelen te halen met en via mensen.
- Inzien dat een zelfbeheerst, ingetogen optreden vaak helpt om anderen mee te nemen in haar doelstellingen.
- Begrijpen dat anderen haar door haar wil om te winnen en te presteren kunnen ervaren als iemand die mensen gebruikt.
- Advies over hoe zij haar betrokkenheid kan tonen als zij een project niet zelf kan of mag aansturen.
- Leren zich niet overal mee te willen bemoeien, of anderen voortdurend te onderbreken om haar eigen visie te geven.
- Snappen dat haar oplossing voor een probleem niet altijd de enige oplossing hoeft te zijn.
- Begrijpen dat haar sterkere emotionele intensiteit een behoorlijke impact kan hebben op de gemoederen en de balans in het team.
- Leren om objectiever te blijven in haar relaties met anderen teneinde mogelijke conflicten in het team te voorkomen.
- Opdrachten die haar uitdagen de eigen beeldende expressie aan te spreken.



## INTRODUCTIE EMOTIONELE INTELLIGENTIE

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

Onderzoek heeft aangetoond dat succesvolle, effectieve leiders, medewerkers, professionals en zelfstandigen over een goed ontwikkelde emotionele intelligentie beschikken. Dit maakt het voor hen mogelijk met veel verschillende typen mensen samen te werken. En om makkelijk in te spelen op de veranderende omstandigheden in de werkomgeving. Het kan zelfs zijn dat iemands emotionele intelligentie (EQ) in sommige rollen of omgevingen een betere voorspeller van succes is dan intelligentie (IQ).

Emotionele intelligentie (EQ) is een vorm van intelligentie die we kunnen ontwikkelen, ongeacht onze huidige scores op dit terrein. Bewustzijn is daarin een belangrijke factor. Een visualisatie kan helpen om de eigen emotionele temperatuur gedurende de (werk)dag te peilen. Bijvoorbeeld: denk aan de kleur rood als je merkt dat je eigen emoties het lastig maken om optimaal te functioneren. Je bent 'verhit' bijvoorbeeld omdat je boos, verdrietig, angstig of onrustig bent, en je voelt dat dit ten koste gaat van je concentratie, je communicatie en je taakuitvoering. Denk aan glashelder blauw als je voelt dat je emotioneel echt lekker in je vel zit, als je merkt dat je vanuit een prettige staat van rust en evenwicht en met een helder hoofd je ding kunt doen. Je voelt je bijvoorbeeld ontspannen, blij, vredig of gemotiveerd en kan daardoor bergen verzetten. Heel vaak zitten we emotioneel gezien ergens 'in het midden'. We zijn relatief goed in staat om ons werk te doen zonder al te veel emotionele afleiding. Dezelfde kleurenvisualisatie kunnen we toepassen op de emotionele staat van de mensen om ons heen. Hoe hoger ons EQ, hoe makkelijker dit gaat.



## INTRODUCTIE EMOTIONELE INTELLIGENTIE

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

### Intrapersoonlijke Emotionele Intelligentie

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

**Zelfbewustzijn** gaat over uw vaardigheid uw eigen stemmingen, emoties, gevoelens en motivaties te herkennen en te plaatsen, alsmede hun effect op de omgeving.

**Zelfregulatie** betreft uw vermogen om de impact van (ontregelende) impulsen, emoties en stemmingen op uw handelingen, acties en beslissingen te beperken door ze te reguleren. Kort gezegd: uw vermogen om te denken voordat u doet.

**Motivatie** draait om de intrinsieke neiging om actie te ondernemen en uit uzelf, zonder stimulans van buitenaf, (eigen) doelen na te streven. Met energie, volharding en optimisme, zelfs als het tegenzit.

### Interpersoonlijke Emotionele Intelligentie

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

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

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

Reflectie plegen op ons EQ vraagt om moed, eerlijkheid en een open geest. In de praktijk zijn er maar weinigen die op dit vlak niets meer te leren hebben. Het gaat om het inzicht dat u krijgt, meer dan om de scores! Bovendien hebben we alleen uw emotionele intelligentie gemeten. Er zijn andere factoren die ook impact hebben op uw effectiviteit in de werkomgeving, zoals uw gedragsstijl, uw drijfveren, uw intelligentie, uw ervaring. U kunt het rapport 'op maat' maken door zelf aanvullende aantekeningen te maken. Doe dit echter pas nadat u bij vrienden of collega's heeft nagevraagd of zij het eens zijn met het feit dat u vraagtekens zet bij een bepaalde stelling.



## ALGEMENE KENMERKEN

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

U herkent duidelijk uw emotionele reacties op gebeurtenissen die zich in het leven kunnen voordoen. Dankzij uw zelfbewustzijn bent u goed in staat het moment voor te blijven waarop uw emoties het van u overnemen. Meestal bent u zich goed bewust van uw emoties. Uw zelfbewustzijn stelt u in staat in contact te staan met die emoties die uw doelen, drijfveren, sterke punten en ambities mede beïnvloeden. U kunt soms wat overdreven kritisch zijn over uzelf wanneer emoties de overhand nemen. U heeft uw emotionele sterktes en zwaktes goed in de gaten.

U kunt professioneel met negatieve feedback omgaan, maar kunt later merken dat het toch invloed heeft op uw werkrelatie met de feedbackgever. U heeft er soms moeite mee het praktische versus het emotionele in een situatie af te wegen, waardoor er onduidelijkheid ontstaat bij het nemen van een beslissing. U reageert doorgaans rustig op gematigde vormen van stress, maar u kunt er wel moeite mee hebben om uw emoties te reguleren als de stress behoorlijk oploopt. Soms heeft u er moeite mee om goed met conflictsituaties om te gaan. U bent weliswaar in staat om uw stemming te veranderen als u in een minder goede bui bent, maar maakt daar niet altijd gebruik van. Er valt voor u winst te behalen als u leert strategieën toe te passen om uw emoties wat meer te reguleren.

Anderen zien u meestal als zeer gemotiveerd. U zult meestal streven naar succes, en zelden tevreden zijn met 'goed genoeg'. U zult blijven zoeken naar manieren om door te gaan wanneer u wordt geconfronteerd met uitdagingen of tegenstand. U hebt de neiging op zoek te gaan naar nieuwe uitdagingen. U streeft uw doelen na met enthousiasme, energie, optimisme en veel inzet. Over het algemeen ziet u uitdagingen meer als een mogelijkheid dan als een belemmering.



## ALGEMENE KENMERKEN

Uw vermogen de emotionele reacties van anderen te peilen, zorgt ervoor dat u beter kan samenwerken met hen. Anderen ervaren u als iemand die medeleven betoont. U kunt zich meestal goed in de ander inleven, ook wanneer u niet hetzelfde heeft meegemaakt. Uw vermogen om rekening te houden met de zienswijze van de ander, helpt u in de samenwerking. U bent zich ervan bewust als u iemand mogelijk gekwetst heeft, en zal uw best doen dit in de toekomst te voorkomen. U bent, in vergelijking tot veel anderen, goed in staat de emotionele toon in de meeste interacties waar te nemen en juist te interpreteren.

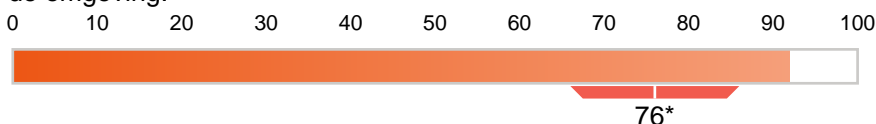
U maakt graag gebruik van uw goede relaties om iets voor elkaar te krijgen. U werkt goed samen met uw collegae. Meestal vinden anderen het een positieve ervaring met u om te gaan. U bent een goed teamlid want u begrijpt de dynamiek die in een team aanwezig is. U begrijpt de waarde van enkele echte vriendschappen in plaats van vele oppervlakkige kennissen. U kunt goed netwerken hetgeen in de toekomst nieuwe kansen kan opleveren.



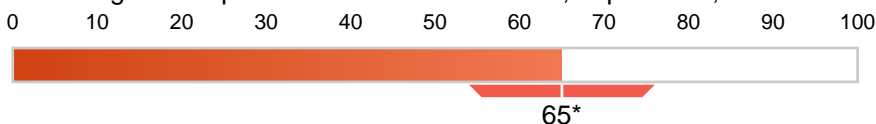
## UW RESULTATEN

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

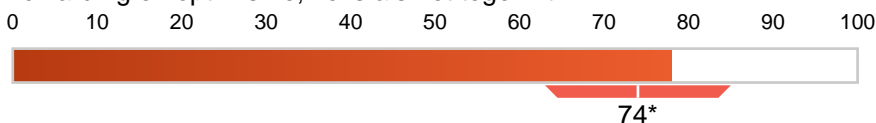
**1. ZELFBEWUSTZIJN** - De vaardigheid de eigen stemmingen, emoties, motivaties en gevoelens te herkennen en te begrijpen, alsmede hun effect op de omgeving.



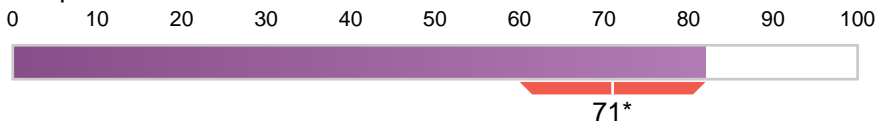
**2. ZELFREGULATIE** - De vaardigheid om de impact van (ontregelende) impulsen, emoties en stemmingen op de eigen handelingen, acties en beslissingen te beperken door ze te beheersen, te parkeren, of te veranderen.



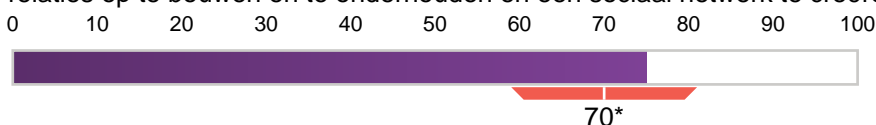
**3. MOTIVATIE** - De intrinsieke neiging om actie te ondernemen en uit uzelf, zonder stimulans van buitenaf, (eigen) doelen na te streven. Met energie, volharding en optimisme, zelfs als het tegenzit.



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



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



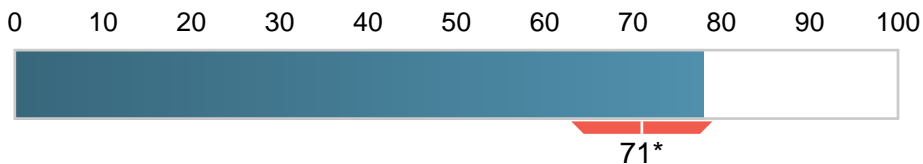
\*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.  
Nederlandse norm 2019  
T: 14:08



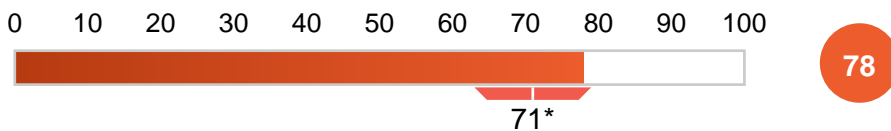
## UW EQ: HET TOTAALBEELD

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

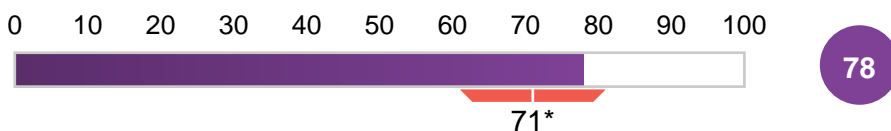
**TOTAAL EQ** - Het niveau van uw totale emotionele intelligentie wordt afgeleid van de scores op uw Intrapersoonlijke en Interpersoonlijke domeinen.



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



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







# Zelfbewustzijn

Uw zelfbewustzijn is hoog ontwikkeld. Dit betekent dat u heel goed doorheeft wat u voelt en begrijpt waarom u dat voelt. U begrijpt de impact van uw emoties op uw beslissingen heel goed en kunt uw emoties inzetten als waardevolle raadgevers om evenwichtige beslissingen te nemen. Hieronder volgen toch nog enkele tips die u kunnen helpen uw hoge niveau van zelfbewustzijn vast te houden of nog verder te verfijnen, indien u dat wenst.

## Wat u kunt doen:

- Vertel aan een familielid, een vriend of een collega in wie u vertrouwen heeft, waar u emotioneel door geraakt wordt teneinde uw vermogen tot zelfbeoordeling verder te verfijnen.
- Vergelijk de feedback die u van anderen krijgt met hoe u zichzelf beoordeelt.
- Kunt u bij uzelf terugkerende patronen in uw gedrag ontdekken? Bijvoorbeeld: na een dag vol vergaderingen, verlies ik thuis sneller mijn geduld met de kinderen dan normaal. Hoe beïnvloeden die patronen uw reacties en beslissingen? Hoewel u weloverwogen beslissingen neemt, kan zelfinzicht op dit punt u helpen, vooral als de druk ook bij u hoger oploopt.
- Doorgaans heeft u een realistisch beeld van uzelf. Neem wel af en toe een moment om na te denken over de vraag of uw zelfbeeld nog klopt.
- U kunt waarschijnlijk makkelijk de relatie leggen tussen uw emoties en uw gedrag. Toch kan het waardevol zijn voor u om te onderzoeken welke (negatieve) triggers u in bepaalde situaties misschien over het hoofd ziet.
- We blijven een leven lang leren. Verfijn uw zelfbewustzijn nog meer door aantekeningen te maken van uw emotionele reacties op gebeurtenissen of situaties die belangrijk zijn voor u.
- Noteer uw innerlijke gevoelens en gedachten en bespreek ze met een familielid, een vriend of een collega in wie u vertrouwen heeft, om een nog scherper beeld van uzelf te krijgen.
- Maak een overzicht van situaties die voor u emotioneel beladen zijn. Probeer mogelijke oplossingen te formuleren om uw emoties in dergelijke situaties, indien nodig, weer in balans te brengen.
- Wees u bewust van de toegevoegde waarde van uw sterk ontwikkelde zelfbewustzijn. Wat brengt het u? Professioneel? Privé? Dat is net zo belangrijk als kijken waar u nog vooruitgang kunt boeken.
- Maak gebruik van uw hoge niveau van zelfbewustzijn om een actieplan te maken voor gebieden waarop u zichzelf (nog) wilt verbeteren. Hoe kan uw zelfbewustzijn u helpen bij deze exercitie?

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

76\*

92



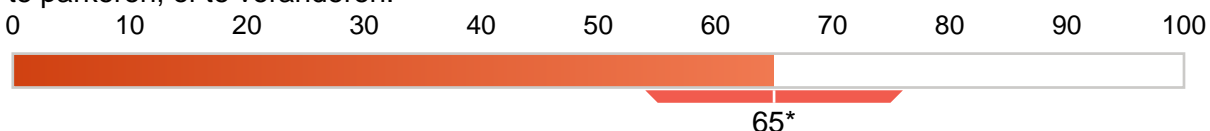
# Zelfregulatie

Uw zelfregulatie is redelijk ontwikkeld. Het stelt u in staat om negatieve gevoelens te reguleren en positieve emoties, over het algemeen, op een passende manier te beleven, afhankelijk van de situatie. Toch ligt er voor u nog wel wat ruimte voor ontwikkeling op dit domein.

## Wat u kunt doen:

- Versterk uw zelfbeheersing door eerst te luisteren, een korte denkpauze in te lassen, en dan pas te reageren.
- Wanneer u gefrusteerd raakt, neem dan even de tijd om na te denken over uw emotionele reactie. Neemt u negatief gedrag bij uzelf waar, probeer dat dan te doorbreken.
- Denk eens na over de vraag hoe u een negatieve stemming zelf het beste om kunt buigen, vooral als stress een rol speelt. Wat kunt u zelf doen om de situatie beter te maken? En wat levert het u op?
- Vraag vrienden, familie of mensen in wie u vertrouwen heeft eens hoe zij omgaan met stress. Wat doen zij? Wat doet u? Wat kunt u van hen leren?
- Maak mentaal (of schriftelijk) een lijstje met gebeurtenissen, beelden of herinneringen die u een prettig gevoel geven. Roep dit lijstje op, of lees het hardop aan uzelf voor, als u merkt dat u behoefte heeft aan een dosis 'zelfkalmering'.
- Vraag aan een aantal mensen in uw directe omgeving (een mentor, vriend, familielid of iemand in wie u vertrouwen heeft) hoe zij omgaan met spannende veranderingen. Wat doen zij om hun zelfbeheersing te behouden tijdens zo'n onzekere fase? Zo bouwt u een levende 'database' aan voorbeelden op van wat werkt, en wat mogelijk niet werkt.
- Durf te relativiseren! Vraag uzelf af "Wat is het ergste dat er kan gebeuren?" om een situatie in het juiste perspectief te plaatsen.
- Vier uw successen! Maak korte aantekeningen van gebeurtenissen en situaties waarin u tevreden bent over de wijze waarop u reageerde en uw emoties reguleerde.
- Vraag eens aan uw collega's hoe u naar hen toe op een passende manier uiting kunt geven aan uw emoties.
- Er is een sterk verband tussen lichaam en geest. Meditatie of het beoefenen van yoga kunnen u op termijn misschien helpen om uw emoties te reguleren, ook in uitdagende situaties.

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



65



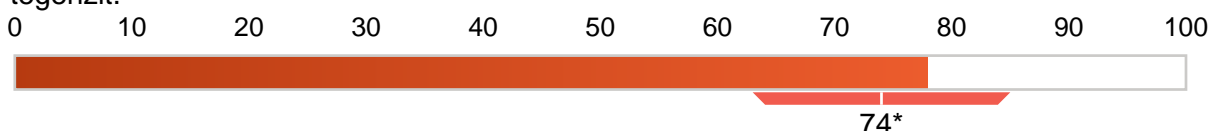
# Motivatie

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

## Wat u kunt doen:

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

**Motivatie** - De intrinsieke neiging om actie te ondernemen en uit uzelf, zonder stimulans van buitenaf, (eigen) doelen na te streven. Met energie, volharding en optimisme, zelfs als het tegenzit.



78



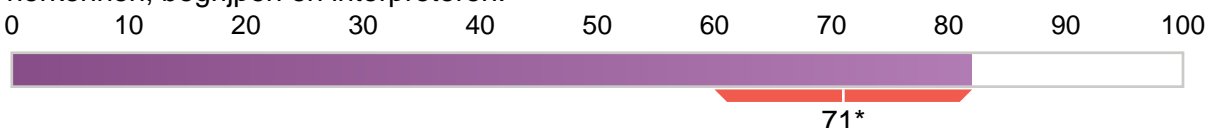
## Sociaal Bewustzijn

Uw Sociaal Bewustzijn is goed ontwikkeld. Meestal kunt u zich verplaatsen in anderen en bent u goed in het interpreteren van hun emotionele signalen. Dit vormt de basis van een goede communicatie. Wilt u uw persoonlijke ontwikkeling op dit domein toch nog wat verder verdiepen? Lees de tips hieronder.

### Wat u kunt doen:

- Meestal neemt u de emotionele reacties van anderen correct waar. Maar ook u kunt het nog wel eens lastig vinden de ander te peilen, vooral als die ander wat geslotener van aard is. Doe in dat geval geen aannames maar vraag naar wat er werkelijk omgaat in de ander.
- Oefen uw conversatietechnieken door u eerst in de emotionele positie van de ander te verplaatsen, voordat u zelf uw mening geeft. Vooral als u zelf wat extravert van aard bent, kan dit helpen de ander nog beter te bereiken.
- Doe observatie-oefeningen voor 'gevorderden'. Bijvoorbeeld door tijdens een teamoverleg te kijken hoe teamleden met elkaar omgaan, hoe de dynamiek in het overleg verloopt, welke subtiele boodschappen teamleden elkaar toesturen via lichaamstaal, stem, intonatie. Bespreek uw observaties met een mentor, coach, vertrouwenspersoon of vriend.
- Breng met behulp van een lijst uw contactuele gewoonten en routines in kaart (bijvoorbeeld hoe u anderen begroet, hoe u een gesprek gaande houdt, hoe u over de mail communiceert). Gebruik de lijst als basis voor zelfreflectie. Stel uzelf daarbij vragen als: Aan welke gewoonten hou ik vast omdat ik ze vooral zelf prettig vind? Verander ik mijn gewoonten wel eens omdat een ander daar behoefte aan heeft?
- Is er in uw directe omgeving iemand die u bewondert om zijn of haar sociaal bewustzijn? Wat ziet u hem/haar doen? Wat kunt u daarvan (nog) leren? Wat voor aanvullende adviezen heeft hij/zij om uw vermogen op dit gebied in de werkomgeving nog verder te ontwikkelen.
- Juist omdat sociaal bewustzijn sterker ontwikkeld is bij u, is er voor u misschien een bemiddelende rol weggelegd als zich conflicten voordoen. Wat doet u om de communicatie zo open mogelijk te houden? Om de standpunten van alle partijen te doorgronden en niemand bij voorbaat te veroordelen? Hoe kunt u een voorbeeld zijn voor anderen, op dit punt?
- U merkt het doorgaans snel op als mensen niet lekker in hun vel zitten. Hoe gebruikt u uw empathisch vermogen om hen te helpen hun gemoedstoestand een beetje te verbeteren? Is dat altijd effectief, of zijn er nog andere manieren waarop u hetzelfde kunt bereiken?
- Uw empathisch vermogen beperkt zich waarschijnlijk niet alleen tot directe vrienden en familieleden. Onderzoek eens of u ook van minder bekenden weet welke hulp van u zij misschien goed kunnen gebruiken. Kortom: wat doet u met uw empathische vermogens in breder verband?

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



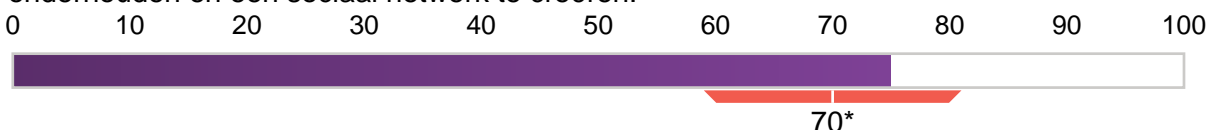
# Sociale Regulatie

Uw Sociale Regulatie is goed ontwikkeld. U bent over het algemeen goed in staat een prettige verstandhouding met anderen op te bouwen en langere tijd te onderhouden. Dit helpt u onder andere in de samenwerking binnen een team. Hieronder hebben wij toch nog enkele suggesties voor u, als u zich nog verder wilt ontwikkelen op dit domein.

## Wat u kunt doen:

- Ook met uw vermogen om de emoties van anderen te reguleren, valt er misschien nog wel wat te leren. Zijn er contactuele vaardigheden die u in anderen bewondert, die u zelf wat beter onder de knie wilt krijgen? Bijvoorbeeld: slecht nieuws gesprekken voeren. Of: anderen op een prettige manier onderbreken als dat echt nodig is. Vraag die anderen hoe zij dat soort situaties aanpakken.
- Beschrijf in welke sociale situaties u zich soms toch nog wat ongemakkelijk voelt. Raadpleeg iemand waarin u vertrouwen heeft hoe u met dit soort situaties om zou kunnen gaan.
- Zet uw vermogens op dit domein in ten bate van anderen. Maak bijvoorbeeld eens een lijstje met de unieke capaciteiten van mensen waar u nauw mee samenwerkt. Bedenk vervolgens hoe u hen kunt stimuleren die kwaliteiten ten volle te benutten.
- U bent in staat diepgaande relaties te onderhouden. Maar misschien ontbreekt het ook u door drukte af en toe wel aan tijd en energie om uw sociale netwerk 'bij te houden'. En blijft het daardoor wel eens steken in goede bedoelingen. Durf keuzes te maken, u kunt niet iedereen te vriend houden. Denk na over de vraag welke relaties het verdienen om nog verder uit te diepen. Gun die relaties de tijd, energie en aandacht die ze nodig hebben.
- Bent u wat minder sterk in het onthouden van informatie zoals namen, gespreksdetails, bepaalde eigenschappen of zelfs gezichten? Anderen kunnen het opvatten als teken van desinteresse. Er zijn praktische tips en geheugensteuntjes om dit soort zaken beter te onthouden. Zoek er eens naar op internet.
- Negeer de emoties die tijdens een gesprek bij u, of bij de ander, naar boven kunnen komen, niet. Ze zijn er. Stel uzelf de vraag wat u kunt doen om de emoties bespreekbaar te maken of de emotionele toon van het gesprek te veranderen.
- Een uitlaatklep is belangrijk, juist voor mensen die het gemakkelijk afgaat om zich in een gesprek op de ander te richten. Bespreek uw gevoelens, zowel op zakelijk als persoonlijk gebied, met iemand die u vertrouwt.
- Bedenk hoe u uw positieve invloed op dit vlak kunt aanwenden op uw werk, om anderen te helpen hun vaardigheid om relaties positief te beïnvloeden middels sociale regulatie, te verbeteren.

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

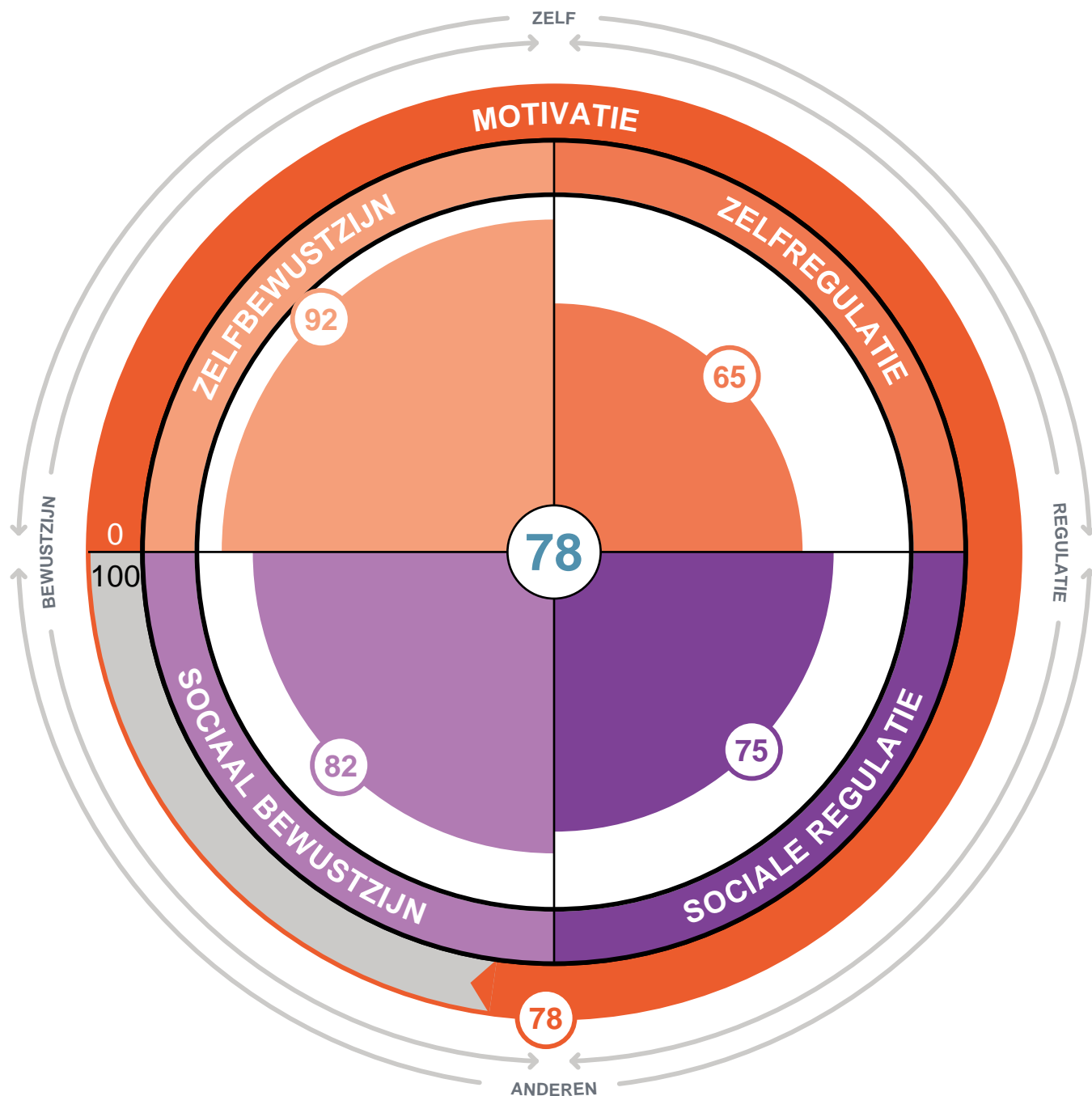


75



## HET EQ WIEL

Het EQ wiel is een visualisatie van uw EQ scores, uitgedrukt in percentages en kleuren. Twee assen verdelen het wiel in kwadranten: de as Zelf - Anderen en de as Regulatie - Bewustzijn. Het wiel wordt bovendien omsloten door Motivatie, een domein van emotionele intelligentie dat mede bepalend is voor uw ontwikkelingsbereidheid op de andere vier EQ domeinen. De score op Motivatie draait met de klok mee, beginnend bij Zelfbewustzijn. Emotionele intelligentie start namelijk bij het bewust zijn van uw eigen emoties. De hoeveelheid kleur per domein correspondeert met de hoogte van uw score op dat domein. In het hart van het wiel ziet u bovendien de totaalscore van uw EQ.





## INTRODUCTIE Gedrag, 12 Driving Forces en EQ

Onze eigen Gedragstijl en Driving Forces effectief en optimaal inzetten op ons werk vraagt meer van ons dan onze eigen DISC-stijl en Top 4 cluster goed kennen. Is het u wel eens opgevallen dat mensen die qua gedrag en drijfveren erg op elkaar lijken in bepaalde situaties toch heel anders kunnen overkomen?

Dat valt waarschijnlijk het meeste op in situaties waarin de emoties hoger oplopen. Situaties waarin de gevoelens van onszelf, én van anderen, een grote rol gaan spelen in de onderlinge communicatie

Dit heeft te maken met de verschillen tussen mensen in Emotionele Intelligentie. De een beschikt op emotioneel gebied over meer volwassenheid dan de ander, om wat voor reden ook. Dat geeft helemaal niet, vooral omdat Emotionele Intelligentie iets is waar we onszelf in kunnen ontwikkelen. Daarvoor is het wel belangrijk om inzicht te krijgen in ons persoonlijke EQ. Inzicht in de invloed van uw EQ op uw Gedragstijl en Driving Forces helpt u om uw softskill matige talent in te zetten op een manier die recht doet aan u én uw omgeving. En het helpt u om bepaalde valkuilen (nog) beter te begrijpen en, waar nodig, zoveel mogelijk te vermijden.



## GEDRAG, 12 DRIVING FORCES EN EQ

*Dit deel van het profiel is bedoeld om Victoria meer inzicht te geven in de invloed van Gedrag en EQ op elkaar aan de hand van korte, behapbare beschrijvingen. Ook de link naar de Driving Forces (met name het Top 4 cluster) komt in algemene zin aan bod. Natuurlijk valt er nog heel veel meer te zeggen over dit verdiepende profielonderdeel. Het is onmogelijk om de enorme rijkdom van alle denkbare combinaties in tekst te vatten. Zie en gebruik dit deel als een uitnodiging aan Victoria om samen op verkenning te gaan aan de hand van de concrete combinatieschetsen hieronder.*

**Voor alle duidelijkheid, het Top 4 Cluster van Victoria omvat: Ontvankelijk, Selectief, Bepalend en Belevend.**

Victoria is zich bewust van wat zij mentaal en fysiek voelt in reactie op bepaalde interne of externe triggers. Zij kan meestal goed aanvoelen welke emotie haar beroert en hoe sterk zij die emotie ervaart. Duidelijk en direct als zij van nature is zal zij van haar hart geen moordkuil maken. Omdat zij vanuit hoger D-gedrag geneigd is oplossingsgericht en daadkrachtig op te treden, zal zij doorgaans goed luisteren naar haar emoties vanuit de vraag: hoe helpen ze mij om de situatie juist in te schatten, op te lossen en te controleren? Zij is zich bovendien bewust van de eigen kwetsbaarheden op emotioneel vlak. Dit behoedt Victoria onder andere voor het "kort-lontje-gedrag" dat typerend kan zijn voor hogere D's. Het hogere Zelfbewustzijn van Victoria zorgt er ook voor dat zij zich goed bewust is in welke situaties haar Driving Forces geborgd worden of juist onder druk komen te staan.

Victoria is als hogere D geneigd snel te beslissen en te handelen. Haar gemiddelde Zelfregulatie behoedt haar over het algemeen voor overhaaste en impulsieve beslissingen in werk- en privéleven. Daardoor is zij doorgaans in staat om gepast te reageren op de problemen en uitdagingen van alledag. Als zij in emotioneel zwaarder beladen situaties terecht komt, kan het haar echter meer moeite kosten om zichzelf in toom te houden. Zij vergeet voor zichzelf de denkpauses in te lassen die misschien nodig zijn om het door haar gewenste resultaat te boeken. Wanneer Victoria zich aangevallen of bedreigd voelt in het vervullen van haar Top 4 Driving Forces kan zij daarbij zelfs doorschieten in haar drang om te domineren. De emotie zit hoog en de buitenwereld zal dat merken ook. Besef van de eigen kwetsbaarheid op dit punt kan haar helpen zich verder te ontwikkelen in de kunst van de zelfregulatie.

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





## GEDRAG, 12 DRIVING FORCES EN EQ

Victoria is goed in staat zich te verplaatsen in anderen dankzij haar bovengemiddelde Sociaal Bewustzijn. Bovendien is zij bereid om dat begrip ook door te vertalen naar acties, wat verder versterkt wordt door haar pro-actieve en daadkrachtige D-stijl. Zij is van nature geneigd snel knopen door te hakken om een situatie naar haar hand te zetten, maar zal daarin wel het perspectief en de emoties van anderen meewegen. Dat maakt Victoria tot een actieve probleemoplosser die oog heeft voor de menskant van een probleem. De Top 4 Driving Forces van Victoria zal veel verraden over het soort situaties waarin zij haar kwaliteiten als mensgerichte troubleshooter inzet.

Victoria is bovengemiddeld ontwikkeld op Sociale Regulatie. Als hogere D helpt haar dat om anderen in beweging te krijgen richting de doelen en resultaten die zij belangrijk vindt, afhankelijk van haar Top 4 Driving Forces. Vanuit haar hogere D en hogere Sociale vaardigheden is Victoria geneigd om conflicten snel uit de wereld te helpen en daarbij haar onderhandelingsvaardigheid in te zetten. Lukt het Victoria niet om een bestaand probleem of conflict zelf op te lossen, dan zoekt zij actief binnen haar netwerk naar een sparringpartner die dit voor haar regelt. In haar drang om de ander voor haar oplossing te winnen, vergeet zij weleens om de ander voldoende ruimte te laten. Zij wil nu eenmaal het maximale uit de relatie halen.