



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TriMetrix® EQ

Management-Staff

Victor Voorbeeld
24-11-2021

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.ttisi.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
KWALITEITEN EN VALKUILEN	30
ENERGIEBRONNEN EN STRESSBRONNEN	31
DRIVING FORCES: TOP 4	32
DRIVING FORCES: SITUATIONEEL	33
DRIVING FORCES: ONVERSCHILLIG	34
BEWUSTWORDING	35
DRIVING FORCES GRAFIEK	36
DRIVING FORCES WIEL	37
OMSCHRIJVINGEN WIEL	38
INTRODUCTIE - <i>DE COMBINATIE VAN GEDRAG EN DRIVING FORCES</i>	39
KWALITEITEN VAN DEZE COMBINATIE	40
MOGELIJKE CONFLICTEN EN VALKUILEN	41
IDEALE WERKOMGEVING	42



Inhoudsopgave vervolg

SLEUTELS TOT MOTIVATIE	43
SLEUTELS TOT EFFECTIEF MANAGEMENT	44
INTRODUCTIE - <i>EMOTIONELE INTELLIGENTIE</i>	45
ALGEMENE KENMERKEN	47
UW RESULTATEN	49
UW EQ: HET TOTAALBEELD	50
ZELFBEWUSTZIJN	51
ZELFREGULATIE	52
MOTIVATIE	53
SOCIAAL BEWUSTZIJN	54
SOCIALE REGULATIE	55
HET EQ WIEL	56
INTRODUCTIE - <i>GEDRAG, 12 DRIVING FORCES EN EQ</i>	57
GEDRAG, 12 DRIVING FORCES EN EQ	58



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.



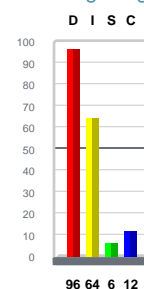
ALGEMENE KENMERKEN

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

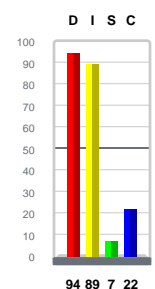
Victor wil gezien worden als iemand die op zichzelf vertrouwt en die bereid is de prijs voor succes te betalen. Hij heeft inzichten die vaak niet gezien worden door anderen. Victor's creatieve geest maakt dat hij de grote lijnen ziet. Hij is deadline bewust en kan geïrriteerd raken wanneer tijdslimieten overschreden worden. Hij presenteert zich als een krachtige en directe persoon wanneer hij met anderen te maken heeft. Zijn verlangen naar resultaat is snel duidelijk voor de mensen waar hij mee werkt. Victor is uitermate resultaatgericht en toont veel gevoel voor urgentie om projecten snel af te ronden. Wanneer de uitdaging uit een project is, kan Victor zijn interesse verliezen. Hij staat te trappelen om een volgende uitdaging aan te gaan. Hij is doelgeoriënteerd en wordt gedreven door resultaat. Hij is het teamlid dat anderen op hun taak gericht houdt. Hij kan assertief en direct zijn, maar houdt wel degelijk rekening met anderen. Veel mensen realiseren zich, na verloop van tijd, dat zijn directheid een van zijn sterke kanten is. Victor wil gezien worden als een winnaar en heeft een hekel aan verliezen en falen. Hij is geneigd veel en hard te werken aan zijn succes. Hij zoekt zijn eigen oplossingen voor problemen, waarbij zijn onafhankelijke natuur naar boven komt.

Victor is besluitvaardig en vindt het prettig om te werken voor een besluitvaardige manager. Hij kan stress ervaren wanneer zijn manager niet dezelfde kenmerken vertoont. Hij durft grote problemen te tackelen en gaat door tot er een bevredigende oplossing is gevonden. Hij is een goede probleemoplosser en troubleshooter, altijd op zoek naar nieuwe methoden om bestaande problemen op te lossen. Hij wil graag beschikken over de autoriteit die past bij zijn verantwoordelijkheden. Victor dient zich te realiseren dat hij soms een project van begin tot eind dient te overdenken, voordat hij eraan begint. Hij zal lange dagen maken om een lastig probleem op te lossen. Nadat het is opgelost kan hij verveeld raken door het routinewerk dat volgt. Hij houdt ervan snel beslissingen te nemen. Hij vindt het makkelijk zijn mening met anderen te delen omtrent werkgerelateerde problemen.

Respons op de omgeving



Basisstijl

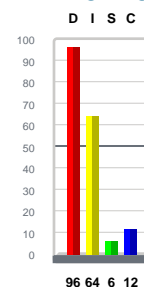




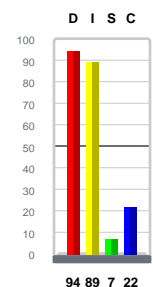
ALGEMENE KENMERKEN vervolg

Victor maskeert af en toe zijn gevoelens met vriendelijke woorden. Onder druk komen zijn ware gevoelens boven. Hij heeft de neiging intolerant te zijn tegenover mensen die hij vaag vindt of die volgens hem te traag denken. Hij daagt mensen met een eigen mening uit. Hij houdt van mensen die hun zaak effectief bepleiten. Wanneer zij dat doen kan hij sneller oordelen of beslissen. Victor kan een gebrek aan geduld tonen in het communiceren met en luisteren naar mensen die langzamer handelen. Hij prefereert mensen die hem keuzes bieden in plaats van hun mening geven. Alternatieven helpen hem beslissingen te nemen, maar hij waardeert doorgaans zijn eigen mening boven die van anderen. Hij moet meer geduld tonen en vaker vragen stellen om vast te stellen of anderen hem begrijpen. Hij heeft de neiging mensen te beïnvloeden door direct, vriendelijk en resultaatgericht te zijn.

Respons op de omgeving



Basisstijl



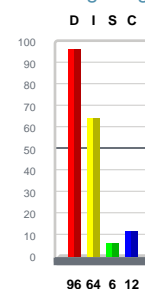


WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

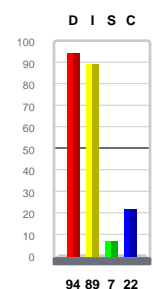
Elke gedragsstijl brengt specifieke kwaliteiten met zich mee. Dit hoofdstuk van de Gedragsanalyse laat de toegevoegde waarde zien van de gedragskenmerken die Victor inzet in zijn werkomgeving. Neem de stellingen hieronder samen met Victor door, om te ontdekken hoe en waar hij met deze kwaliteiten het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

- Zet tot actie aan.
- Is prestatiegericht.
- Kent weinig saaie momenten.
- Is spontaan.
- Is een zelfstarter.
- Is vasthoudend.
- Vertegenwoordigt de organisatie graag naar buiten toe.
- Kijkt vooruit en is toekomstgericht.
- Is veranderingsgericht; zoekt naar snellere en betere methodes.

Respons op de omgeving



Basisstijl





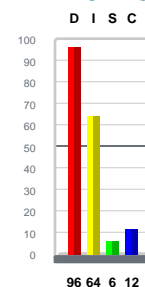
CHECKLIST COMMUNICATIE

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

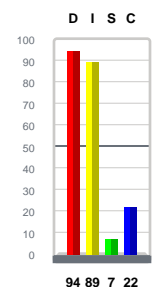
Manieren om te communiceren.

- Geef ondersteunende methodieken om te volgen.
- Wees duidelijk, kernachtig, kort en dwaal niet af.
- Gebruik zijn jargon.
- Ondersteun en handhaaf een omgeving waarin hij efficiënt kan zijn.
- Stel specifieke (bij voorkeur 'wat?') vragen.
- Blijf zakelijk; laat hem besluiten of hij een algemeen gesprek wil voeren.
- Verwacht acceptatie zonder veel vragen of bezwaren.
- Presenteer de feiten in een logische volgorde: plan uw presentatie op een efficiënte manier.
- Zet projectafspraken op papier en hang er een deadline aan.
- Maak duidelijke afspraken met hem over follow-up en voortgang.
- Bied ruimte en tijd voor ontspanning en plezier.
- Wees goed voorbereid, zet alle wensen, doelstellingen en ondersteunende informatie voor hem op een rij.

Respons op de omgeving



Basisstijl





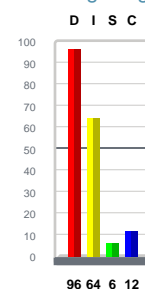
CHECKLIST COMMUNICATIE *vervolg*

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

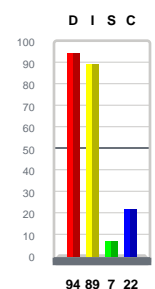
Dit kunt u beter niet doen:

- Hem van onderwerp laten veranderen voordat u gezegd heeft wat u wilde zeggen.
- Retorische of zinloze vragen stellen.
- Op de persoon spelen als er onenigheid is.
- Hem proberen te overtuigen met argumenten in de 'persoonlijke' sfeer.
- Overbodige informatie geven.
- Aanwijzingen geven.
- Vergeten ergens op terug te komen.
- Met een reeds genomen besluit komen of dit voor hem nemen.
- Aannemen dat hij heeft gehoord wat u heeft gezegd.
- Verstoord raken door zijn vrijpostigheid.
- Een vaderlijke benadering gebruiken.
- Zeuren of zijn tijd verdoen.

Respons op de omgeving



Basisstijl





COMMUNICATIETIPS

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

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

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

En ook:

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

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

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

En ook:

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

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

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

En ook:

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

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

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

En ook:

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



PERCEPTIES

Bekijk uzelf door de bril van de ander

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

Zelfkennis

Doorgaans zult u zichzelf beschouwen als:

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

Hoe anderen u kunnen zien - Matig

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

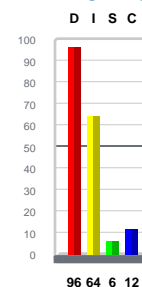
- Veeleisend
- Onrustig
- Egocentrisch
- Agressief

Hoe anderen u kunnen zien - Extreem

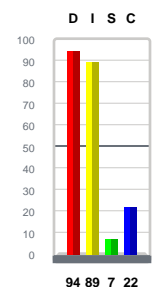
En onder de hoogste druk, spanning of vermoeidheid kunnen anderen u ervaren als:

- Kwetsend
- Overheersend
- Eigenmachtig
- Eigenwijs

Respons op de omgeving



Basisstijl





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 Victor, rekening houdend met zijn laagste DISC-factor, een omgeving kan creëren waarin hij nog effectiever kan zijn en zijn kwaliteiten optimaal kan gebruiken.

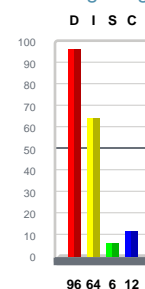
Doorgaans voelen we ons het prettigst als we de gedragsstijl kunnen laten zien die van nature bij ons hoort. De onderstaande tips kunnen u helpen een werkomgeving te kiezen of te scheppen waar ruimte en respect is voor uw laagste score.

- 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.
- Probeer, waar mogelijk, regelmatig nieuwe taken of projecten naar u toe trekken; meld u binnen het team juist voor klussen die anderen misschien uit de weg gaan vanwege het nieuwe karakter.
- 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.

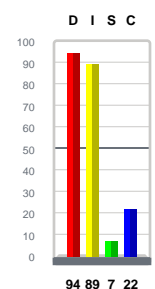
Toch is het soms onvermijdelijk dat we buiten onze comfort zone treden. Hieronder volgen tips hoe u zich kunt profileren in een omgeving of een situatie waar uw lage S prominent aanwezig is als hogere factor. Door vooral uzelf te blijven.

- 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.
- Uw omgeving ervaart status quo misschien helemaal niet als saai; doseer uw oproepen tot verandering want het kan intimiderend overkomen.
- Uw hoge tempo maakt dat u vaak denkt: ik doe het wel even zelf, dan is het sneller gedaan. Deze neiging om niet te delegeren kan zich op de lange termijn tegen u keren omdat anderen achterover gaan leunen.

Respons op de omgeving



Basisstijl





OMSCHRIJVINGEN

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

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



BASIS- EN RESPONSSSTIJL

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

PROBLEMEN-UITDAGINGEN

basisstijl

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

responsstijl

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

MENSEN-CONTACTEN

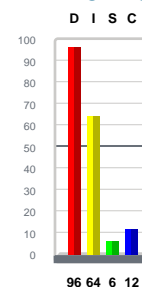
basisstijl

Victor is van nature geneigd om overtuigingskracht en emotie tot in het extreme te gebruiken. Hij is positief ingesteld en maakt gebruik van zijn uitstraling en verbale vaardigheden. Hij zal anderen trachten te overtuigen dat wat hij te vertellen heeft precies is wat ze nodig hebben. Hij toont zijn enthousiasme voor bijna alles.

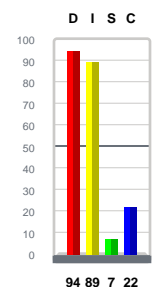
responsstijl

Victor vindt dat zijn omgeving vraagt om vriendelijkheid en optimisme. Hij heeft vertrouwen in mensen en zoekt een positieve omgeving om met anderen om te gaan.

Respons op de omgeving



Basisstijl





BASIS- EN RESPONSSTIJL vervolg

TEMPO-FLEXIBILITEIT

basisstijl

Victor is op zijn gemak in een snel en vaak veranderende omgeving en zoekt een breed scala aan taken en verantwoordelijkheden. Zelfs in een chaotische omgeving is hij in staat zijn evenwicht te bewaren. Hij is geneigd bij de geringste aanleiding veranderingen door te voeren.

responsstijl

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

REGELS-BEPERKINGEN

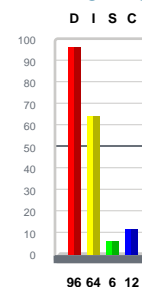
basisstijl

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

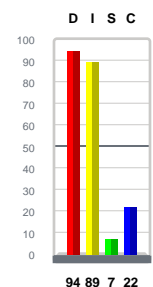
responsstijl

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

Respons op de omgeving



Basisstijl



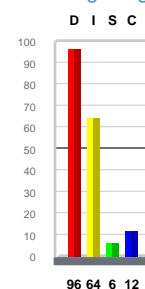


RESPONSSTIJL

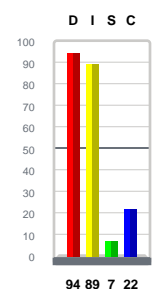
Victor vindt dat zijn huidige werkomgeving of takenpakket om de gedragsstijl vraagt die hieronder wordt beschreven. Wanneer dit gedrag in de functie eigenlijk niet gevraagd wordt of nodig is, dan is het de moeite waard om samen met Victor te onderzoeken waarom hij dit gedrag toch laat zien.

- Ondersteuning bij administratie en papierwerk.
- Kunnen optreden zonder precedent of voorbeeld.
- Deadlines halen.
- Werken zonder duidelijke kaders, opdrachten of supervisie.
- Volhardend zijn bij het oplossen van problemen.
- Het grote geheel overzien, zonder de details uit het oog te verliezen.
- Snel van de ene activiteit naar de andere omschakelen.
- Anderen de weg wijzen.
- Snelle respons geven op crisis en veranderingen, en een sterke drive om direct resultaat te boeken.
- Problemen voorblijven.
- Een competitieve, assertieve aanpak van problemen voorstaan, in combinatie met het aansturen van mensen.
- Veel ballen tegelijk in de lucht houden.

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

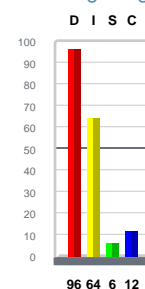
BRANDJES BLUSSEN

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.

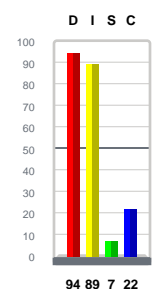
MOGELIJKE OORZAKEN:

- 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

Respons op de omgeving



Basisstijl





TIJDVERSPILLERS vervolg

- 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

WILLEKEURIG BESLISSEN

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

MOGELIJKE OORZAKEN:

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

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

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

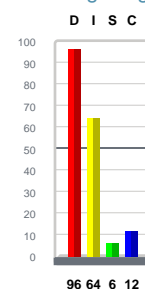
GEEN PLANNEN OP SCHRIFT STELLEN

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.

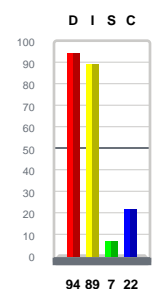
MOGELIJKE OORZAKEN:

- De neiging om altijd de actie op te zoeken, dingen meteen te gaan doen

Respons op de omgeving



Basisstijl





TIJDVERSPILLERS vervolg

- 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

PROBLEMEN MET DELEGEREN

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

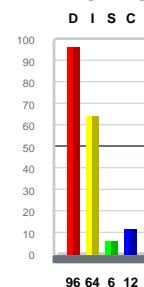
MOGELIJKE OORZAKEN:

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

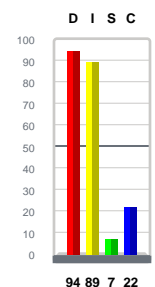
MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

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

Respons op de omgeving



Basisstijl





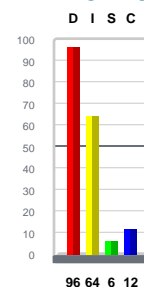
AANDACHTSPUNTEN VOOR ONTWIKKELING

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

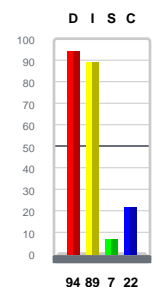
Victor heeft de neiging om:

- Een stoorzender te zijn door zijn behoefte aan uitdagingen en zijn neiging om bij verveling de boel flink op te schudden.
- Steeds opnieuw te beginnen en van strategie te veranderen, wanneer het hem uitkomt.
- Zulke hoge eisen aan zichzelf en aan anderen te stellen, dat het onhaalbaar wordt.
- Van nature 'explosief' te zijn en weinig geduld te hebben om te onderhandelen.
- Impulsief te zijn en veranderingen te zoeken om het veranderen; kan dagelijks de prioriteiten veranderen.
- Zich moeilijk te schikken in een team, tenzij hij gezien wordt als de leider.
- Zijdelings opmerkingen te maken die door anderen ervaren worden als kwetsend en persoonlijk.

Respons op de omgeving



Basisstijl

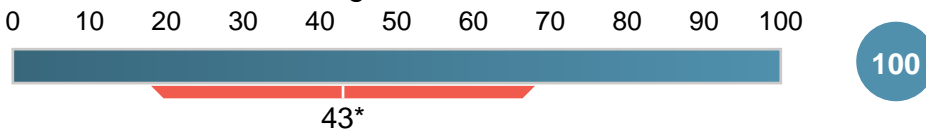




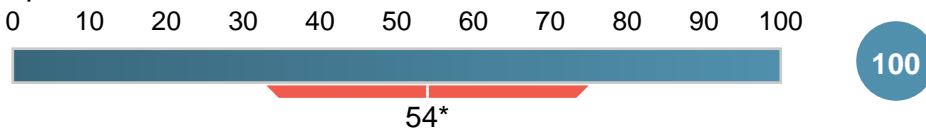
GEDRAG

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).

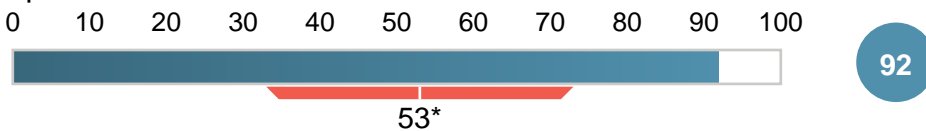
1. URGENTIE - De neiging om besluitvaardig op te treden en snel tot actie over te gaan.



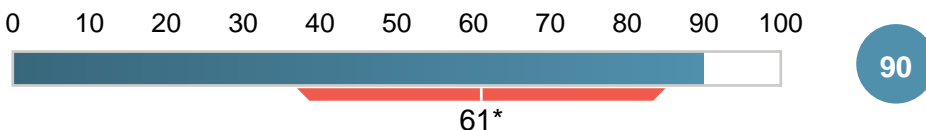
2. VEELZIJDIGHEID - De neiging om snel te schakelen en in te spelen op veranderende omstandigheden of opdrachten.



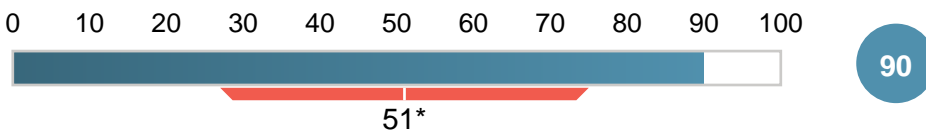
3. VEELVULDIGE VERANDERINGEN - De neiging om snel te switchen tussen taken, en waar nodig bestaande taken kunnen parkeren om alert in te spelen op nieuwe opdrachten.



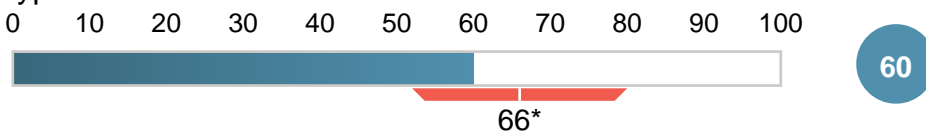
4. INTERACTIE MET ANDEREN - De neiging contact te leggen met anderen en hen met openheid tegemoet te treden.



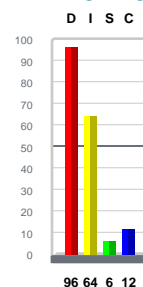
5. PRESTATIEGERICHTHEID - De neiging om door vasthoudendheid, assertiviteit, en lef prestaties neer te zetten en te winnen.



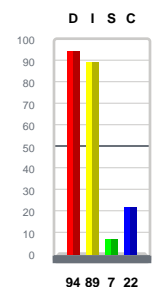
6. MENSGERICHTHEID - De neiging om constructieve relaties op te bouwen en onderhouden met uiteenlopende typen mensen.



Respons op de omgeving



Basisstijl

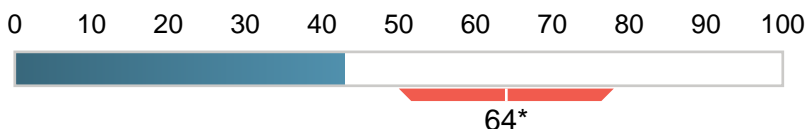


*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.



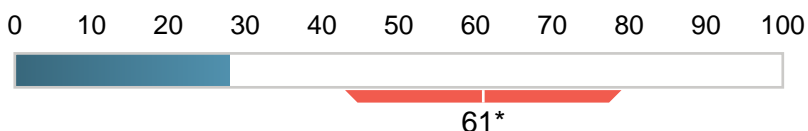
GEDRAG

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



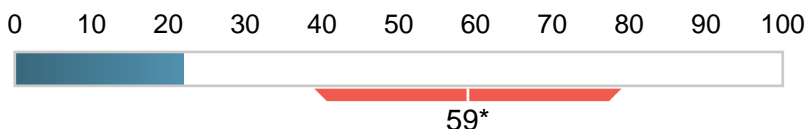
43

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



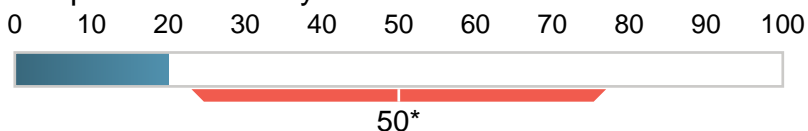
28

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



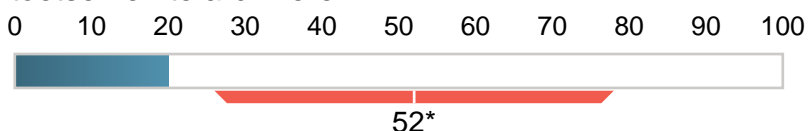
22

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



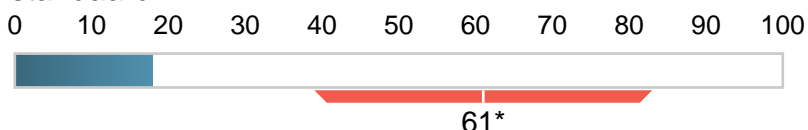
20

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



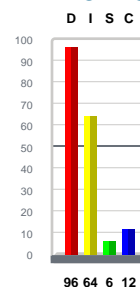
20

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

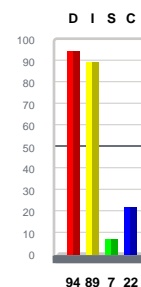


18

Respons op de omgeving



Basisstijl



SIA: 96-64-06-12 (11) SIN: 94-89-07-22 (12)

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

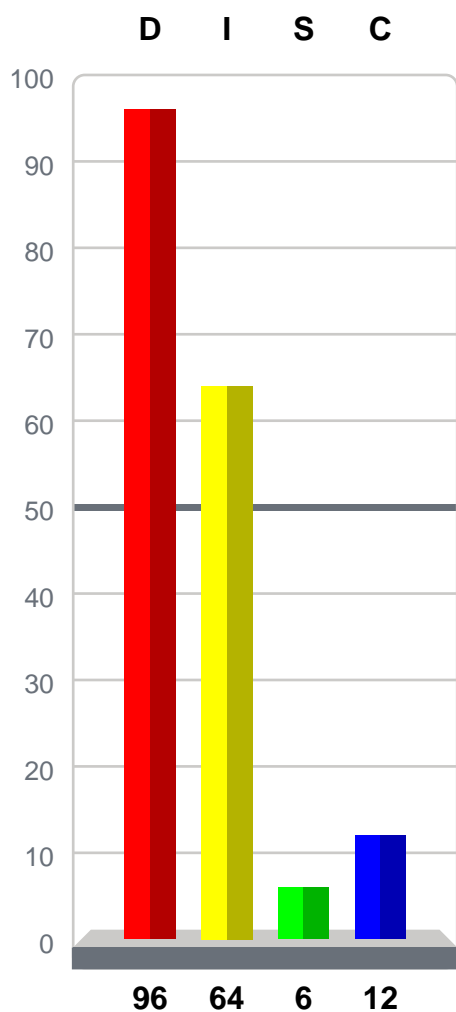


STIJLANALYSE GRAFIEKEN

24-11-2021

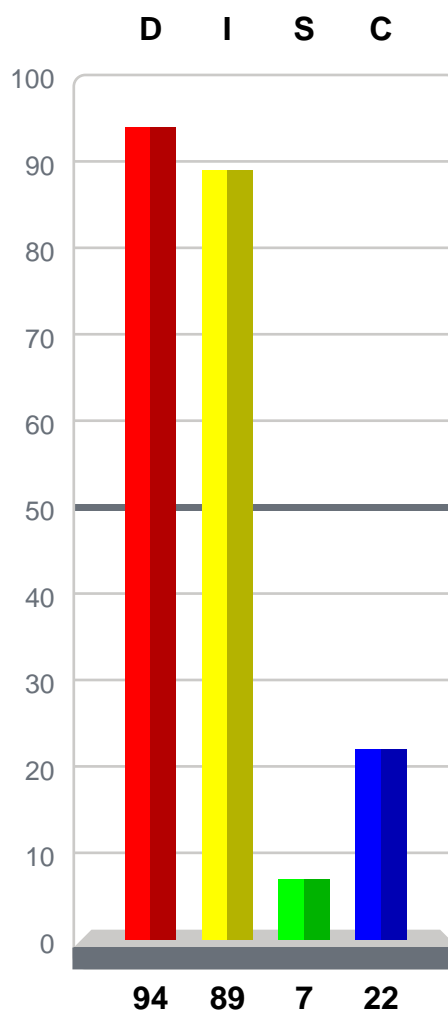
Respons op de omgeving

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.

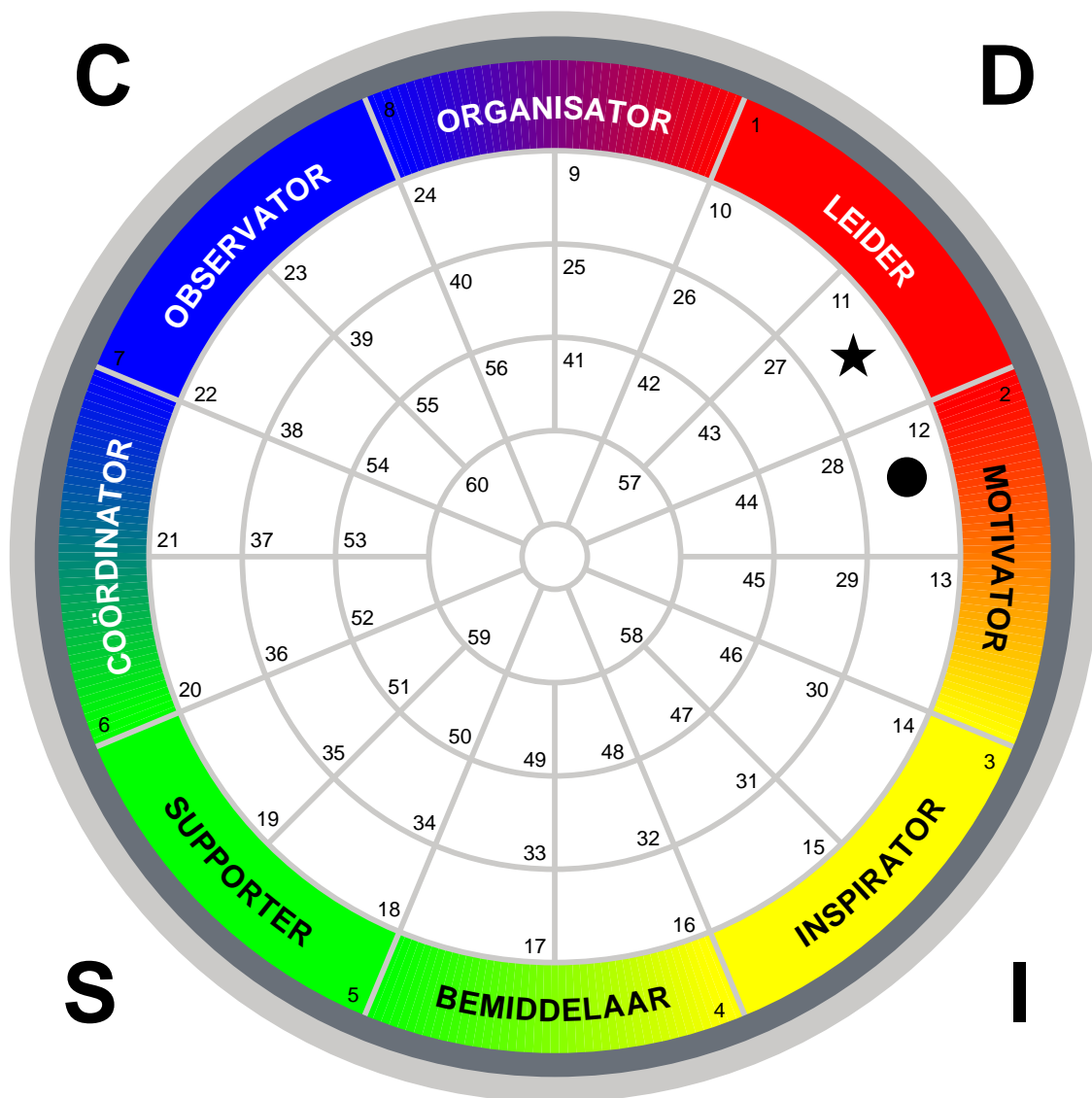
Gebruikt u het wiel vooral voor uzelf dan is het interessant om te kijken hoe ver uw natuurlijke gedrag en uw responsgedrag uit elkaar liggen. Grote verschillen in typen tussen basis en respons geven u een visuele indicatie van de 'spagaat' waarin u zich gedragstechnisch bevindt.

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

24-11-2021



Responsstijl: ★ (11) MOTIVERENDE LEIDER

Basisstijl: ● (12) RICHTINGGEVENDE MOTIVATOR

Nederlandse norm 2017 R4

T: 6:03



Meer inzicht in wat ons drijft

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

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

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

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

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

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



Algemene Kenmerken

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

Victor wil niet alleen zijn eigen lot bepalen, maar waarschijnlijk ook dat van anderen. Hij put veel voldoening uit rollen waarin hij anderen kan leiden richting het doel waarmee hij zich vereenzelvt. Wanneer Victor ergens sterk van overtuigd is, dan kan hij van mening zijn dat "het doel de middelen heiligt". Hij bouwt graag winnende teams op. Hij ziet en gebruikt kennis als een functioneel hulpmiddel om een gegeven doel te bereiken. Hij voelt zich thuis in situaties waarin hij kan vertrouwen op ervaringen uit het verleden. De vraag of iets feitelijk, objectief gezien juist is, houdt Victor niet zo bezig. Hij trekt zich niet heel veel aan van tradities, regels of grenzen om een taak te volbrengen. Hij is vaak op zoek naar nieuwe wegen om zo zijn mogelijkheden en kansen in de toekomst te vergroten. Een mooi moment, een bijzondere ervaring, een aparte sfeer, een gevoelvol gesprek, een delicaat gerecht, Victor kan ervan in vervoering raken en de herinnering eraan nog lang koesteren. Zich goed voelen en er goed uitzien heeft een positief effect op de productiviteit van Victor. Hij hecht meer waarde aan de dingen die je met geld kunt doen, dan aan het geld zelf. Hij zal een individu, een team of een groep proberen te helpen in tijden van tegenslag.

Victor zoekt altijd naar kansen om een gegeven situatie naar zijn hand te zetten. Hij hecht er waarde aan om iets neer te zetten dat een blijvende impact heeft, een erfenis die hij met trots kan nalaten. Een idee implementeren vindt hij interessanter dan alle details van het idee kennen. Hij zal zich wel willen verdiepen in een bepaald onderwerp, maar alleen als hij een bepaalde passie voelt voor dat onderwerp. Victor zal over het algemeen zijn eigen plan bepalen om zijn acties te sturen. Hij is geïnteresseerd in andere systemen en tradities. Hij onderwerpt ze aan een grondig onderzoek om te kijken wat hij ervan kan gebruiken. Hij vindt het belangrijk om klanten een positieve ervaring en een tevreden gevoel te geven. Hij zal zaken beoordelen op hun artistieke schoonheid en hun uniciteit. Victor evalueert een situatie vaak op basis van het mogelijke rendement dat het hem kan opleveren. Hij kan makkelijk tijd en geld investeren in bepaalde zaken, of voor bepaalde doelen, vanuit de verwachting dat de investering hem in de toekomst wel wat gaat opleveren. Hij laat het van de persoon of de situatie afhangen of hij hulp biedt. Hij kan vrijgevig zijn met zijn tijd, onderzoek en middelen als het gegeven sociale of



Algemene Kenmerken

maatschappelijke doel ook zijn interesse heeft of eigenbelang dient.

Victor is bereid anderen te helpen als zij op hun beurt bereid zijn om hard te werken om hun doelen te realiseren. Hij zal soms de tijd en het talent dat hij in een project investeert maximaal willen laten renderen door kaders aan te brengen. Hij hecht waarde aan eenheid en balans in zijn werkomgeving. Hij laat zich niet beperken door een specifieke werkwijze, zodat hij door kan gaan. Als Victor zich moet verdiepen in een gegeven situatie zal hij gaan googlen. Hij wil liever doorgaans de samenvatting horen dan een gedetailleerd inhoudelijk verslag. Hij vindt publieke erkenning erg belangrijk. Hij voelt een sterke behoefte om te winnen en steekt veel tijd in het bedenken van winnende strategieën.



Kwaliteiten en Valkuilen

Dit deel geeft inzicht in de kwaliteiten en valkuilen die gepaard kunnen gaan met Victor's top 4 Driving Forces. Bedenk dat een te enthousiaste inzet van een kwaliteit door anderen kan worden ervaren als een valkuil.

Potentiële Kwaliteiten

- Victor gaat altijd voor de winst en het maximale resultaat.
- Hij neemt de teugels in eigen handen om zijn eigen lot te bepalen.
- Hij streeft ernaar zich te onderscheiden.
- Hij is geneigd te vertrouwen op opgedane ervaringen.
- Victor begrijpt het belang van intuïtie.
- Hij haalt meestal inspiratie en informatie uit verschillende systemen en denkwijzen om tot nieuwe inzichten te komen.
- Hij streeft meestal wel naar harmonie en balans in zijn omgeving, en in zijn relaties.

Potentiële Valkuilen

- Victor kan van mening zijn dat je 'tegen' hem bent als je niet 'voor' hem bent.
- Hij kan de neiging hebben mensen, projecten en taken te veel te willen controleren.
- Hij kan in stressvolle of lastige situaties kiezen voor een aanpak waarbij het doel de middelen heiligt.
- Hij kan informatie die hij overbodig acht negeren.
- Victor heeft de neiging om conclusies te trekken zonder dat hij over de benodigde informatie beschikt.
- Hij laat zich lastig een structuur of systeem opleggen.
- Victor's focus op vorm en stijl kan een remmend effect hebben op voortgang, functionaliteit en resultaten.



Energiebronnen en Stressbronnen

Dit deel geeft inzicht in wat energie kan geven en wat stress kan veroorzaken, uitgaande van Victor's top 4 Driving Forces. Bedenk wel dat een te enthousiaste focus op wat energie geeft, op anderen soms wat overdreven of zelfs overspannen kan overkomen.

Potentiële Energiebronnen

- Victor vindt leidinggeven leuk.
- Hij houdt van statussymbolen.
- Hij wil graag iets achterlaten waarmee hij zich onderscheidt.
- Hij wil graag leren door te doen, in relatie tot wat nodig is.
- Victor vindt het prettig om terug te vallen op kennis uit het verleden.
- Nieuwe systemen of denkkaders ontwerpen geeft Victor een kick.
- Hij richt zich op het vinden van balans in alle aspecten van zijn leven.

Potentiële Stressbronnen

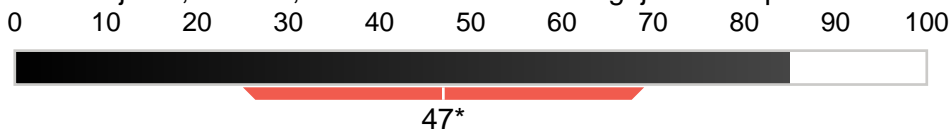
- Victor vindt het niet leuk om al te veel op de achtergrond te blijven.
- Hij verliest energie als hij zijn persoonlijke ambities niet in zijn eigen tempo kan realiseren.
- Hij kan stress ervaren als hij vindt dat hij niet voldoende respect krijgt.
- Hij haalt weinig voldoening uit gesprekken over theoretische onderwerpen.
- Victor kan het lastig vinden om zich te verantwoorden voor zijn intuïtieve beslissingen.
- Hij voelt weerstand als hij vanuit, in zijn ogen, achterhaalde of ouderwetse methoden moet werken.
- Hij vermijdt chaos.



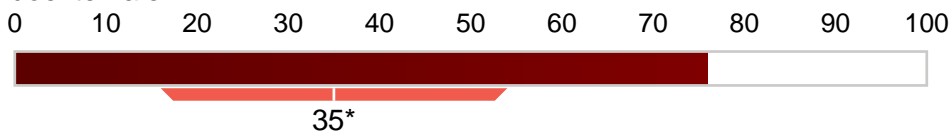
Driving Forces: Top 4

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

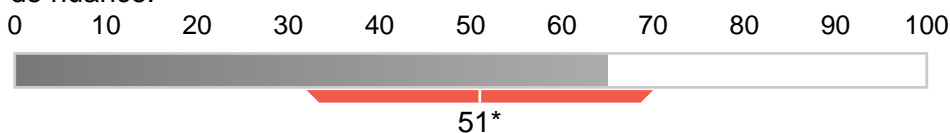
1. Bepalend - De gedrevenheid om je als individu te onderscheiden en zelf de touwtjes in handen te houden. Voor mensen met deze instelling zijn keuzevrijheid, ambitie, invloed en status belangrijke concepten.



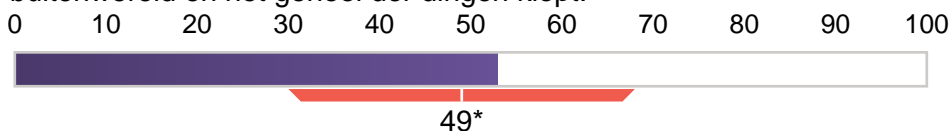
2. Functioneel - De behoefte om eerdere ervaringen en gevoel als kennisbronnen in te zetten. Mensen met deze instelling zoeken functionele kennis als dat nodig is om een concrete taak in te vullen of een gegeven doel te halen.



3. 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.



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.

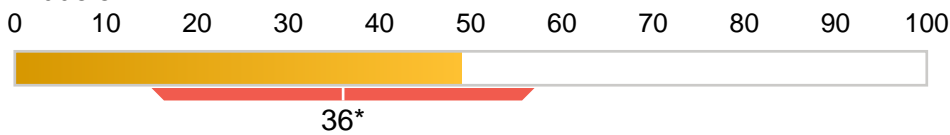




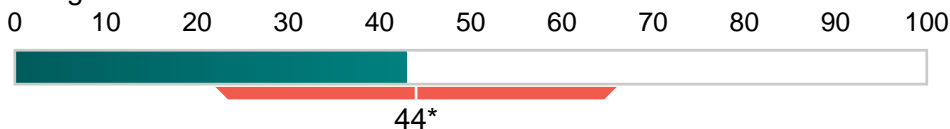
Driving Forces: Situationeel

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.

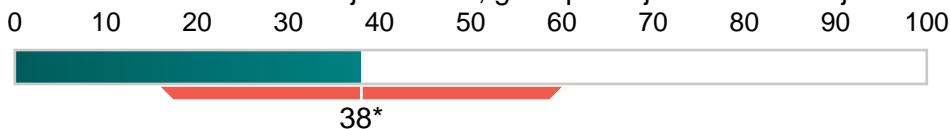
5. Doelmatig - De gedrevenheid om efficiëntie en rendement centraal te stellen. Mensen met deze instelling verwachten concrete resultaten, besparingen of winst in ruil voor hun investeringen in tijd, energie, talent en middelen.



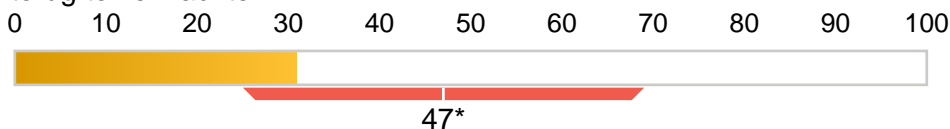
6. Selectief - De behoefte om tijd, middelen en aandacht selectief aan anderen te besteden. Mensen met deze instelling helpen anderen als zij daar zelf het nut van inzien, in relatie tot een gegeven doel, afspraak of vraag.



7. 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.



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.

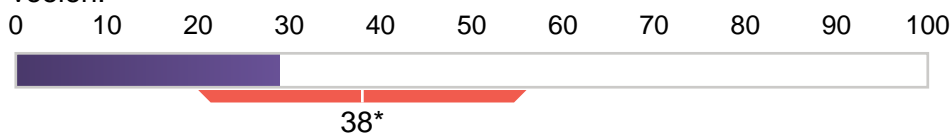




Driving Forces: Onverschillig

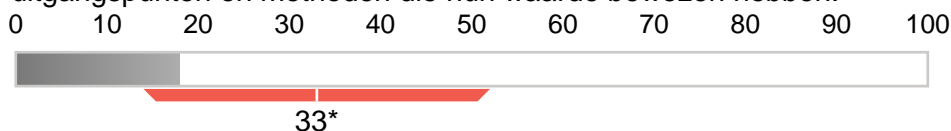
Driving Forces 9 t/m 12 vormen samen uw zogeheten onverschillige cluster. U haalt weinig voldoening uit rollen, taken, activiteiten of gesprekken waarbij een beroep wordt gedaan op een van de onderstaande Driving Forces. In sommige situaties kunt u zelfs allergisch reageren op dit cluster. Bijvoorbeeld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



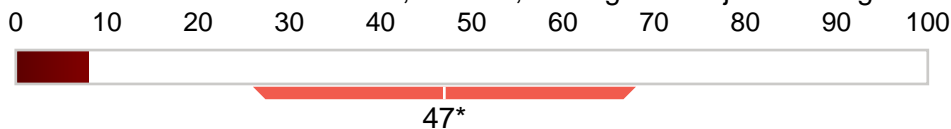
29

10. 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.



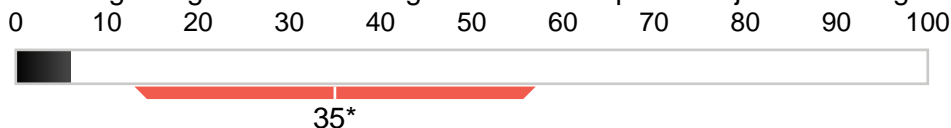
18

11. 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.



8

12. 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.



6

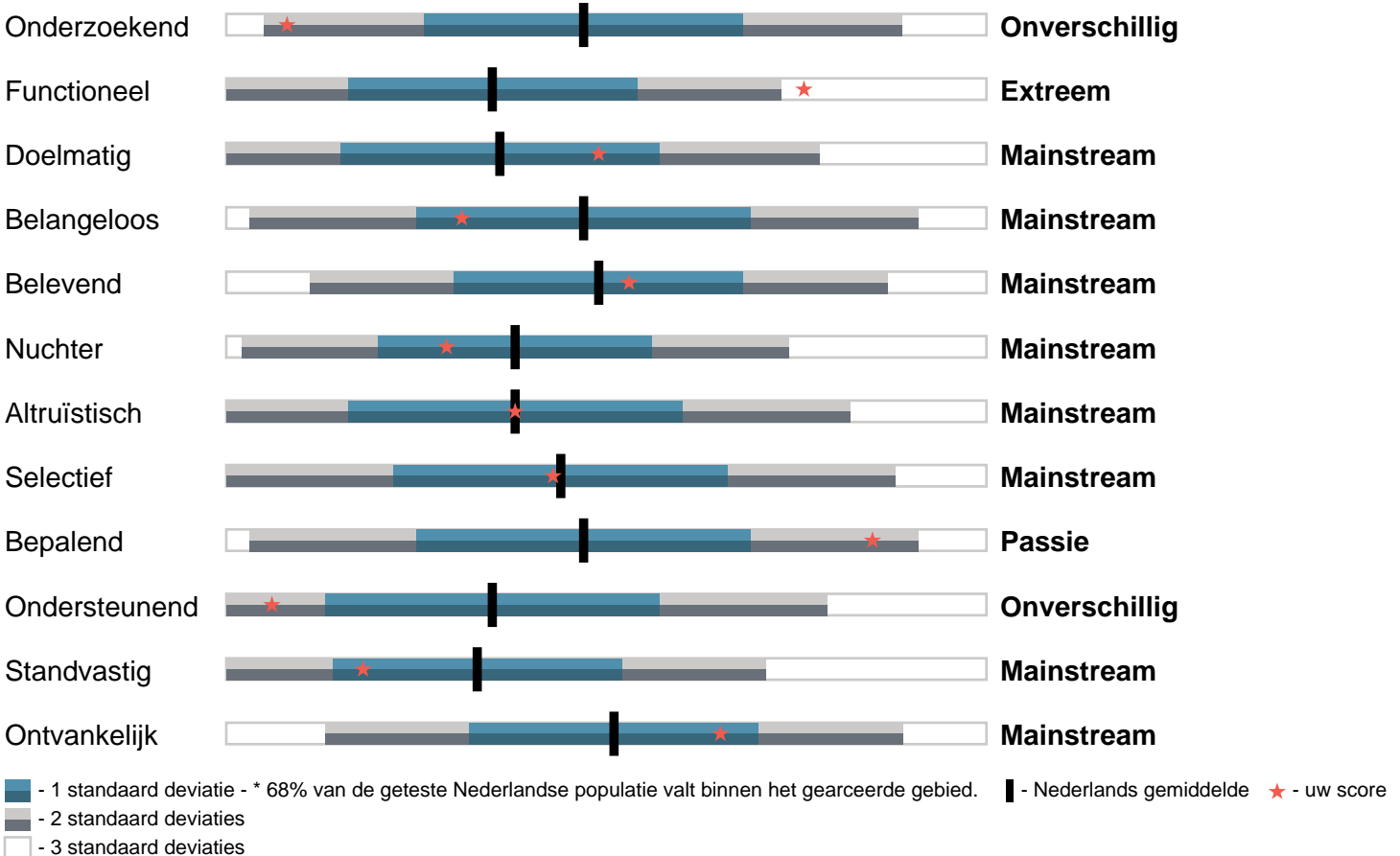


Bewustwording

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!

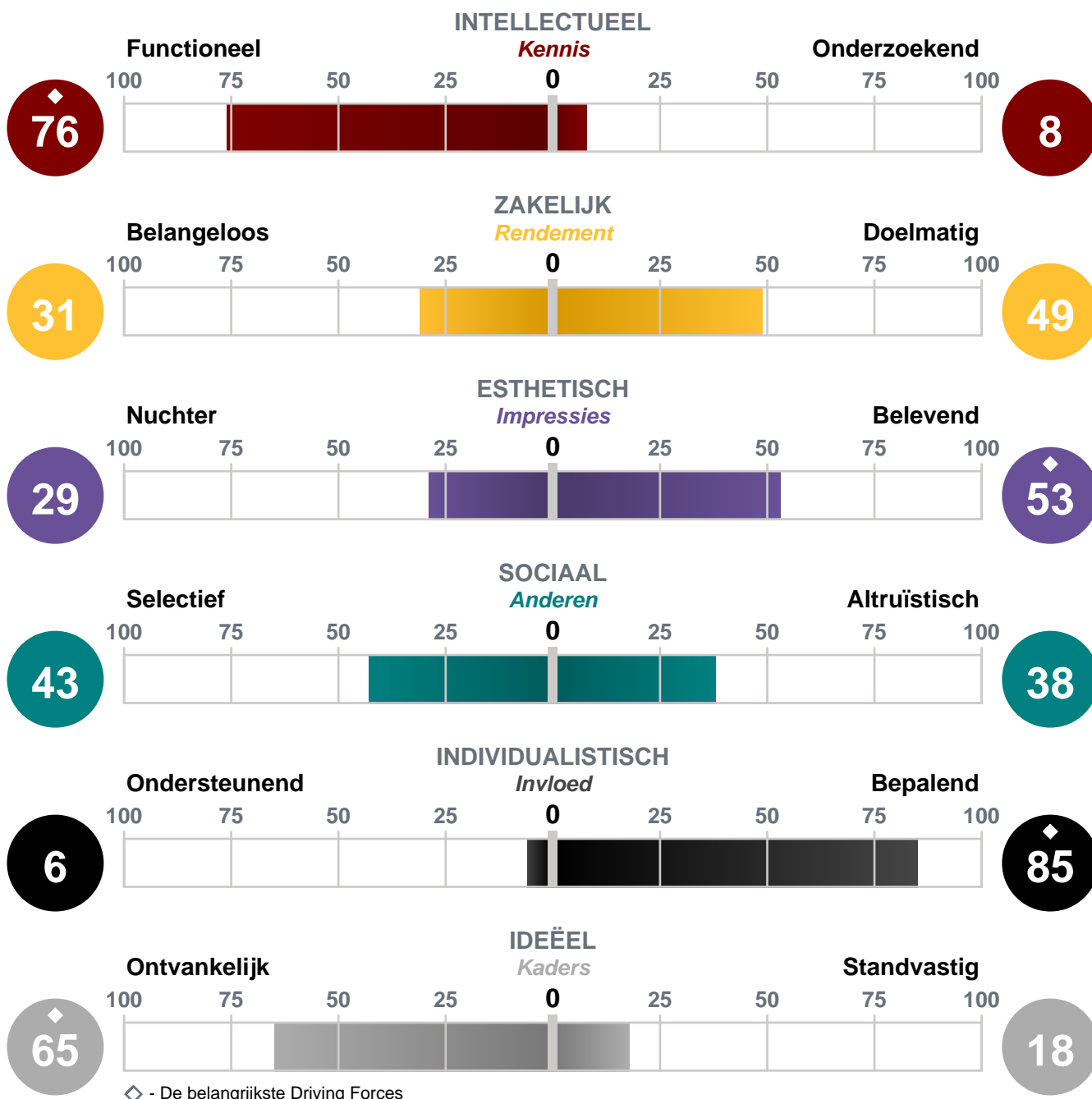
VERGELIJKINGEN TABEL - Nederlandse norm 2017



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

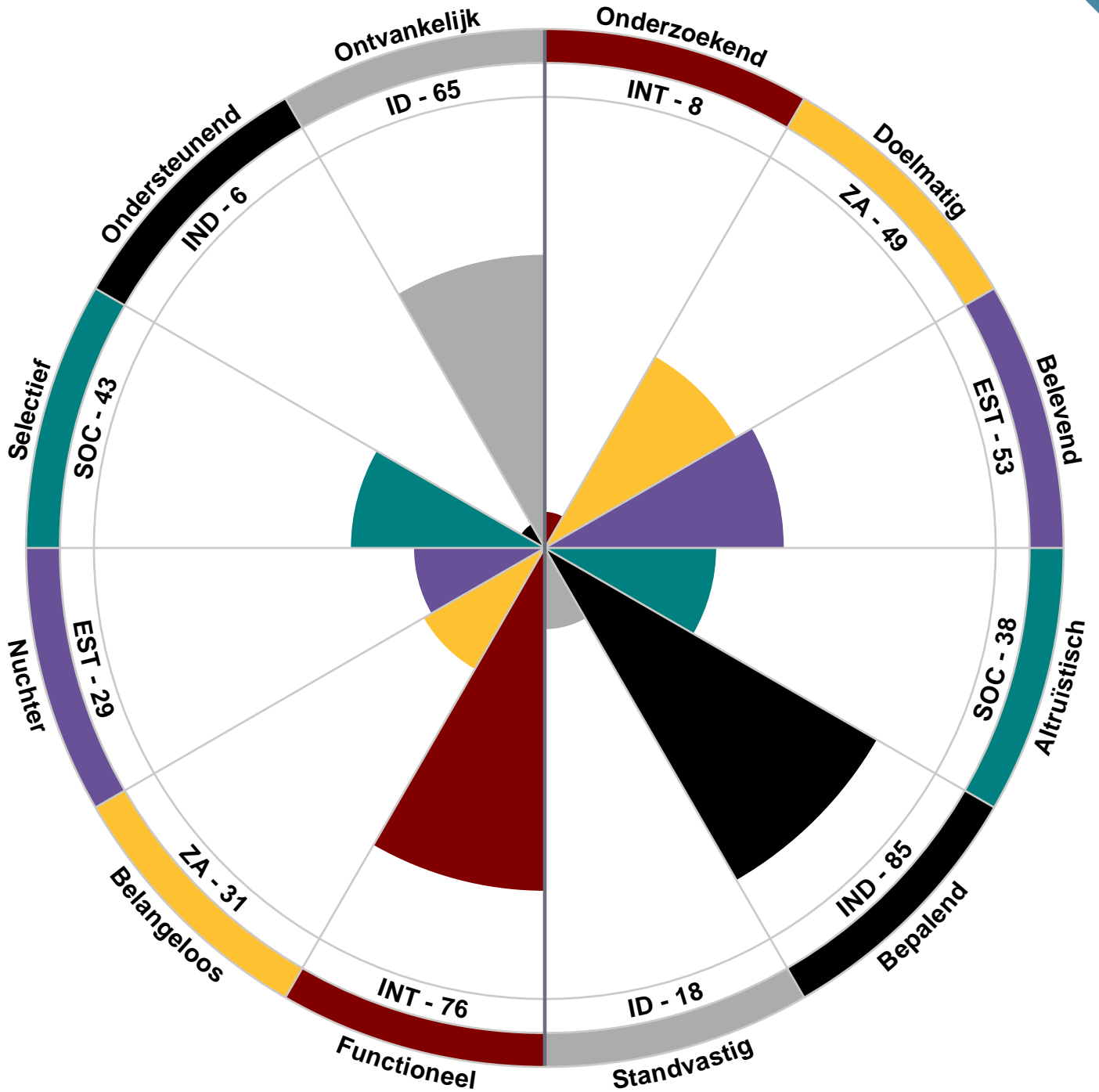


Driving Forces Grafiek



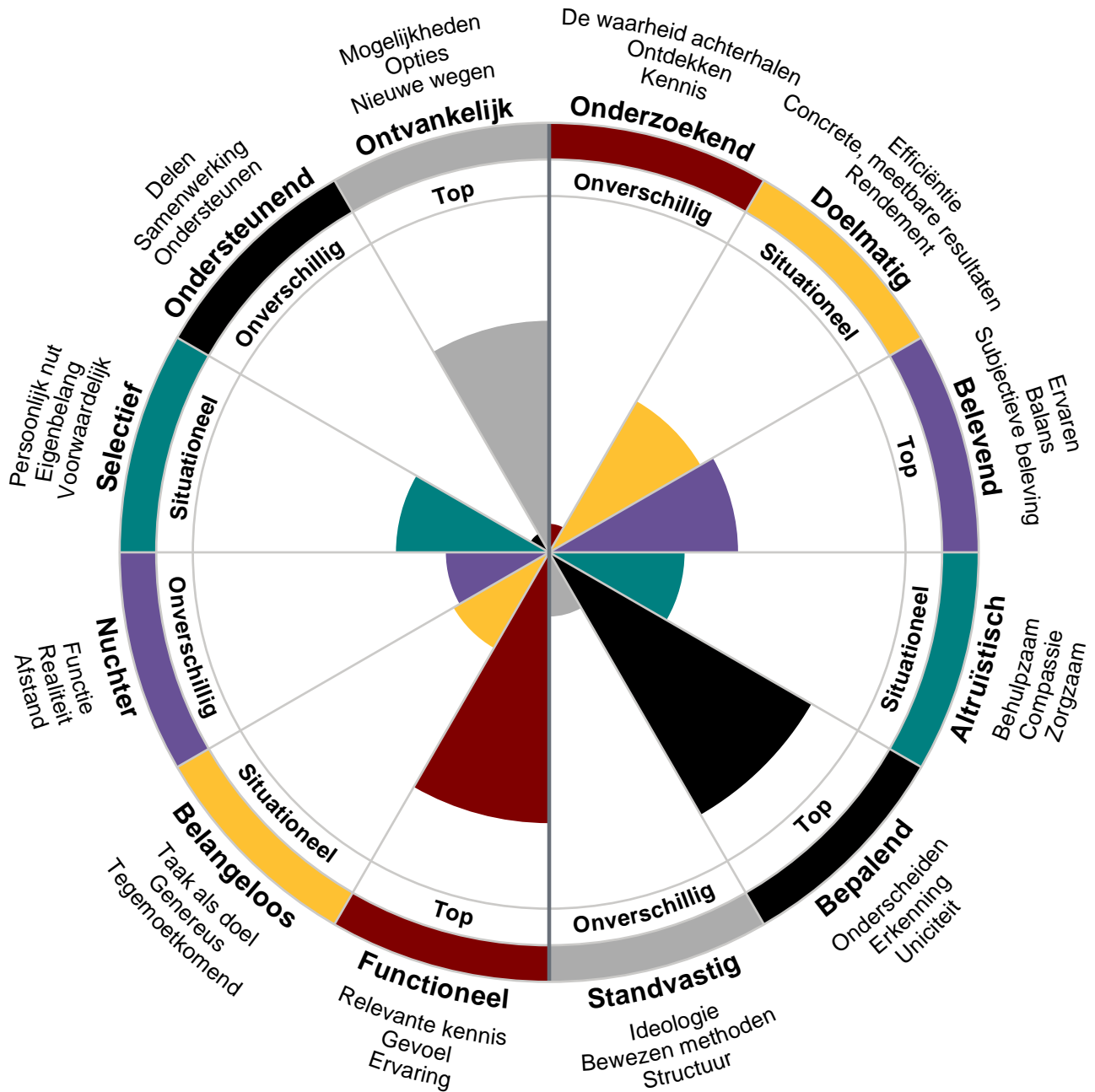


Driving Forces Wiel





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 Victor's gedragsstijl (basis) en zijn top 4 Driving Forces. Bespreek met Victor welke van deze kwaliteiten hem kunnen ondersteunen in zijn rol en hoe hij ze het beste kan inzetten om zijn taken optimaal en met plezier te kunnen vervullen.

- Is competitief ingesteld: wil winnen.
- Werpt zich op als leider; geeft anderen een doel en richting, en houdt het oog daarbij gericht op het eindresultaat.
- Durft risicovolle, moeilijke of high impact beslissingen te nemen.
- Gedijt goed in situaties waarin problemen op buikgevoel en ervaring moeten worden aangepakt.
- Is duidelijk, stellig en prompt in het geven van zijn visie op tal van onderwerpen.
- Gaat voortvarend op zoek naar de antwoorden die nodig zijn voor een bepaald project of doel. Laat zich daarbij niet afleiden door details of de overvloed aan beschikbare informatie.
- Altijd op zoek naar nieuwe kansen, uitdagingen, ontdekkingen.
- Schept zijn eigen systeem, regels en kaders.
- Gaat onorthodox te werk.
- Kan zich opwerpen als echte voorvechter van een duurzame en leefbare werkomgeving.
- Hecht aan een goede sfeer en aan harmonie in het team en zal pro-actief zijn steentje bijdragen om die sfeer neer te zetten.
- Hij heeft een onafhankelijke smaak en een heel eigen kijk op dingen en zal daarin niet snel compromissen sluiten.



MOGELIJKE CONFLICTEN EN VALKUILEN

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

- Kan zich manifesteren als een 'control freak' en juist daardoor het overzicht verliezen.
- Is soms zo ambitieus dat hij de lat te hoog legt voor zichzelf. Wanneer hij de doelen die hij gesteld heeft vervolgens niet haalt kan dat tot frustraties leiden.
- Heeft de neiging zijn superioriteit te willen tonen door elke uitdaging die hij tegenkomt aan te gaan. In plaats van bewondering te oogsten kan hij door anderen als een streber worden ervaren.
- In zijn drang om snel resultaat te boeken ziet hij nuttige informatie soms over het hoofd.
- Richt zich op specifieke kennis die hij nodig heeft in relatie tot een concreet doel. Daardoor mist hij soms kansen om dingen te leren die later van pas kunnen komen.
- Heeft weinig geduld met mensen die in zijn ogen ervaring missen; dat zij misschien wel iets belangrijks of nuttigs te vertellen hebben ziet hij over het hoofd.
- Kan anderen onderweg verliezen omdat hij dingen zegt of keuzes maakt die anderen tegen de borst stuiten.
- Zijn openheid richting ongebruikelijke, verfrissende, afwijkende standpunten kan soms conflicteren met zijn neiging om dingen snel op zijn manier op te willen lossen.
- Kan zijn omgeving een beetje gek maken met zijn voortdurende drang naar avontuur en verandering.
- Hij 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 hemzelf.
- Gaat de discussie soms te veel aan vanuit de eigen subjectief beleefde ervaringen en emoties.



IDEALE WERKOMGEVING

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

- Kansen om zelf dingen op te starten, om vooruit te komen, en om de status quo uit te dagen.
- Kansen om zich te profileren door uitdagingen aan te gaan.
- Een omgeving waar competitie en winnen geen vieze woorden zijn.
- Een cultuur waarin vooral concrete, specifieke kennis en informatie worden gezien als nuttige middelen om problemen op te lossen.
- Waardering voor een meer gevoelsmatige benadering van problemen.
- De ruimte om snel en instinctief te kunnen handelen waar dat kansen op resultaat vergroot.
- Waardering en respect voor zijn vermogen om de status quo aan te pakken om resultaat te boeken.
- Een omgeving waarin hij veel vrijheid krijgt om zaken naar eigen inzicht aan te pakken.
- Een veranderingsgerichte cultuur waar het altijd groter, sneller en beter mag.
- Een omgeving die wel resultaat gedreven is maar waar de sfeer harmonieus is.
- De vrijheid om het eigen kantoor of dat van het team naar persoonlijke smaak in te richten.
- De ruimte om op een originele, niet alledaagse of creatieve manier om te gaan met uitdagingen en naar doelen toe te werken.



SLEUTELS TOT MOTIVATIE

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

Victor wil graag:

- Invloed op en controle over doelen en resultaten.
- Kansen om een eigen missie en visie te formuleren en deze naar buiten te brengen.
- Lastige opdrachten en pittige uitdagingen die hem de kans bieden zich te profileren en status te verwerven.
- Beknopte, duidelijk gepresenteerde, relevante informatie die hem helpt om zelfstandig keuzes te maken en alternatieven te onderzoeken.
- Zelfstandig en snel toegang tot de informatie die nodig is om een beslissing te kunnen nemen.
- Uitdagende opdrachten waar hij gebruik mag maken van zijn gevoel, intuïtie en ervaring.
- Kansen en budget om te onderzoeken of er alternatieve manieren om een probleem op te lossen, te onderzoeken.
- Mensen om zich heen die zijn behoefte om bestaande systemen ter discussie te stellen, begrijpen en waarderen.
- Up to date, state of the art systemen, methodieken en hulpmiddelen om het beoogde resultaat te kunnen boeken.
- Zijn succes of prestaties uitdrukken door mooie spullen en objecten te verzamelen.
- Dingen creëren en opbouwen die tot de verbeelding spreken, met gevoel voor urgentie én oog voor de uitstraling.
- Gezien worden als iemand die zijn dromen ook echt waarmaakt.



SLEUTELS TOT EFFECTIEF MANAGEMENT

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

Behoeftes van Victor:

- Begrijpen wat voor effect het heeft op zijn imago als hij zijn interesse verliest in projecten die hem vervelen of waar hij te weinig controle over heeft.
- Snappen dat zijn oplossing voor een probleem niet altijd de enige oplossing hoeft te zijn.
- Advies over hoe hij zijn betrokkenheid kan tonen als hij een project niet zelf kan of mag aansturen.
- Begrijpen dat je niet alleen kan winnen op basis van ervaring of buikgevoel, maar dat je ook kennis nodig hebt.
- Een leidinggevende die snapt dat hij vooral gebruik zal maken van eerdere ervaringen om problemen op te lossen of beslissingen te nemen.
- Geduld en begrip tonen voor collega's die nog dingen aan het leren of uitzoeken zijn, die hij op basis van ervaring al lang weet (of denkt te weten).
- Een leidinggevende die hem de ruimte biedt om zelf op ontdekkingsstocht te gaan.
- Hulp om zijn vaak baanbrekende en vernieuwende ideeën op de juiste manier over het voetlicht te krijgen.
- Een leidinggevende die zijn zucht naar spanning, avontuur en vernieuwing een beetje in goede banen leidt.
- Opdrachten die hem uitdagen de eigen beeldende expressie aan te spreken.
- Leren om objectiever te blijven in zijn relaties met anderen teneinde mogelijke conflicten in het team te voorkomen.
- Begrijpen dat zijn sterkere emotionele intensiteit een behoorlijke impact kan hebben op de gemoederen en de balans in het team.



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.

Uw zelfbewustzijn stelt u in staat in contact te staan met die emoties die uw doelen, drijfveren, sterke punten en ambities mede beïnvloeden. Uw zelfbewustzijn zorgt ervoor dat u meestal in staat bent zelfvertrouwen uit te stralen. U bent zich ervan bewust hoe u qua emoties kan reageren op bepaalde gebeurtenissen en houdt hier rekening mee. U herkent duidelijk uw emotionele reacties op gebeurtenissen die zich in het leven kunnen voordoen. Wanneer er een moeilijke beslissing moet worden genomen, bent u meestal in staat om aarzeling en verwarring als gevolg van emoties te voorkomen. Dankzij uw zelfbewustzijn bent u goed in staat het moment voor te blijven waarop uw emoties het van u overnemen.

U heeft een kalmerend effect op anderen die flink gestrest zijn. U bent in staat uzelf proactief uit een minder goede bui te halen. Anderen ervaren u waarschijnlijk als een evenwichtig persoon. U denkt goed na over de emotionele gevolgen voordat u tot handelen overgaat. U bent meestal in staat uw emoties te beheersen als er zich een conflict voordoet. Als u zich gestrest voelt, bent u meestal in staat uw emoties dusdanig te reguleren dat anderen er niet door worden beïnvloed.

U bent vastbesloten weerstand en belemmeringen te overwinnen teneinde voortgang te maken in het behalen van een doel. U kunt door anderen als zeer inspirerend worden ervaren, maar ook als bedreigend, afhankelijk van het motivatieniveau van de ander. U geeft de voorkeur aan uitdagende projecten die bijdragen aan het behalen van bepaalde doelstellingen. Dit kan soms ten koste gaan van uw dagelijkse taken. De hoeveelheid werk speelt voor u geen rol in de overweging of iets het waard is om voor te gaan. U neemt het risico gezien te worden als een 'workaholic' op de koop toe, als dit zorgt voor het behalen van het doel. U daagt anderen uit als die genoeg nemen met middelmatige resultaten.



ALGEMENE KENMERKEN

Uw zeer goed ontwikkelde vermogen de gemoedstoestand van de ander te peilen, levert u zeer veel op in de samenwerking met anderen. Uw vermogen om rekening te houden met andermans standpunt, maakt u tot een prettig persoon in de samenwerking. Anderen voelen zich vrij u te benaderen met werkgerelateerde of persoonlijke problemen. Wanneer u uw luistervaardigheden actief gebruikt, kunt u de emoties van de ander goed inschatten en hierdoor effectiever communiceren. U bent in staat om in elke situatie de emotionele setting goed waar te nemen. U komt behulpzaam en attent over.

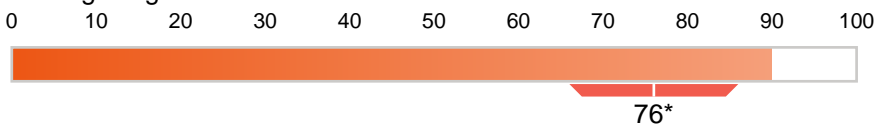
U bent over het algemeen overtuigend, kan goed met anderen onderhandelen en bent vaardig in het bemiddelen tussen mensen. U merkt doorgaans non-verbale aanwijzingen heel scherp op. U ziet en waardeert de verschillen tussen mensen, waardoor het voor u mogelijk is relaties beter te onderhouden. U werkt goed samen met uw collegae. Meestal vinden anderen het een positieve ervaring met u om te gaan. U bent over het algemeen overtuigend, kan goed met anderen onderhandelen en bent vaardig in het bemiddelen tussen mensen.



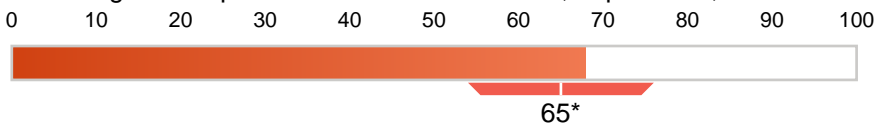
UW RESULTATEN

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.

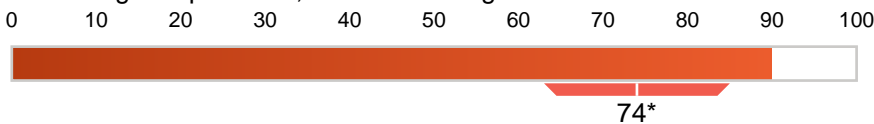
1. ZELFBEWUSTZIJN - De vaardigheid de eigen stemmingen, emoties, motivaties en gevoelens te herkennen en te begrijpen, alsmede hun effect op de omgeving.



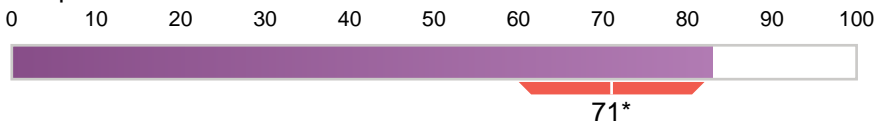
2. ZELFREGULATIE - De vaardigheid om de impact van (ontregelende) impulsen, emoties en stemmingen op de eigen handelingen, acties en beslissingen te beperken door ze te beheersen, te parkeren, of te veranderen.



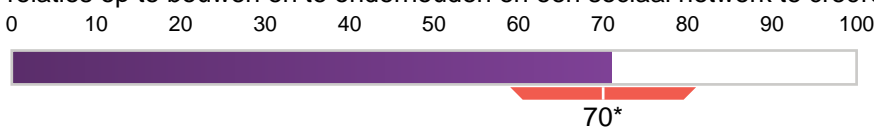
3. MOTIVATIE - De intrinsieke neiging om actie te ondernemen en uit uzelf, zonder stimulans van buitenaf, (eigen) doelen na te streven. Met energie, volharding en optimisme, zelfs als het tegenzit.



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.



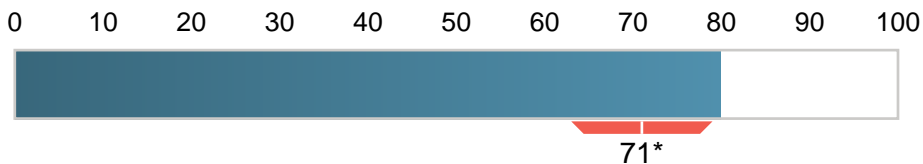
*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.
Nederlandse norm 2019
T: 5:40



UW EQ: HET TOTAALBEELD

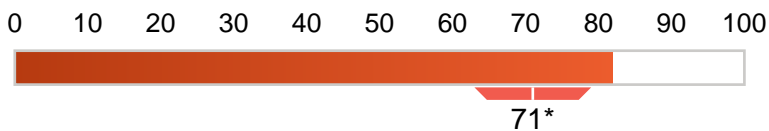
Het totaal van de domeinen Zelfbewustzijn, Zelfregulatie en Motivatie bepalen uw Intrapersoonlijk EQ, ofwel uw emotionele intelligentie met betrekking tot het zelf. Het totaal van de domeinen Sociaal Bewustzijn en Sociale Regulatie bepalen uw Interpersoonlijk EQ, ofwel uw emotionele intelligentie in 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.



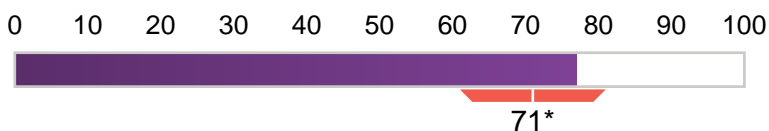
80

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.



82

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.



77



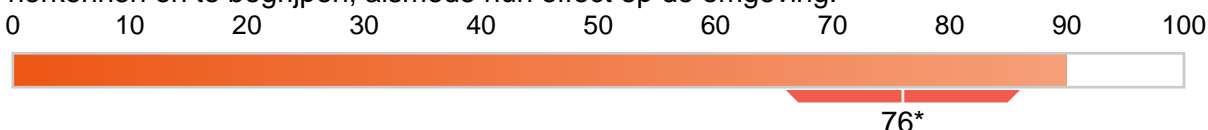
Zelfbewustzijn

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.





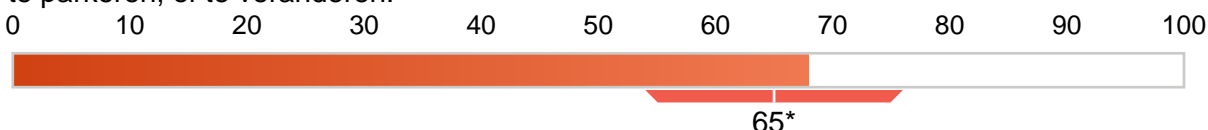
Zelfregulatie

Uw zelfregulatie is goed ontwikkeld. Het stelt u in staat om negatieve gevoelens te reguleren en positieve emoties op een passende manier te beleven, afhankelijk van de situatie. Bovendien kunt u, over het algemeen, goed onder druk werken. De onderstaande suggesties bieden u misschien toch nog interessante aanknopingspunten voor uw persoonlijke ontwikkeling.

Wat u kunt doen:

- Wanneer u negatieve emoties ervaart, vat dan achteraf even kort samen wat er gebeurde om erachter te komen wat de aanleiding was. Maar vooral ook of, en zo ja wat, er veranderde in uw gedrag en waarom. Was het effectief wat u deed?
- Probeer samen met een of twee collega's in wie u vertrouwen heeft, te onderzoeken welke mogelijkheden er nog zijn om uw zelfregulatie door oefening te blijven ontwikkelen. Misschien zien zij toch nog dingen waarvan u zichzelf niet zo bewust bent? Bijvoorbeeld in situaties die een beetje buiten uw comfortzone liggen?
- Over het algemeen bent u in staat veel zelfbeheersing aan de dag te leggen. Blijf er wel op letten, zeker als u wat extravert van aard bent, om eerst te luisteren, even een denkpauze in te lassen en dan pas te reageren. In uw geval kan dat vooral nuttig zijn in situaties waarin heftige emoties een rol spelen.
- Vraag anderen (vrienden, familieleden of iemand in wie u vertrouwen heeft) eens welke methoden zij hanteren om met spannende veranderingen en stress om te gaan. Misschien zitten er methoden tussen waar ook u wat aan kunt hebben, vooral op momenten dat de stress oploopt.
- Als u merkt dat het u allemaal toch wat teveel wordt, roep dan beelden op van gebeurtenissen die u een gevoel van rust en positiviteit geven.
- Zet alle effectieve zelfregulerende vaardigheden die u toepast eens voor uzelf op een rijtje. In welke situaties helpen ze u? In welke situaties werken ze (nog) niet? Welke aanpassing is nodig om ze wel te laten werken?
- Door regelmatig ontspanningsoefeningen te doen, komen uw lichaam en geest (nog) meer in balans. Dit kan bijdragen aan het reguleren van uw emoties, ook in stressvolle tijden.
- U kunt doorgaans goed relativeren. Maar vraag uzelf bij emotioneel beladen of spannende gebeurtenissen af "Wat is het ergste dat zou kunnen gebeuren?". Dit zal u helpen om ook lastige, uitdagende of moeilijke situaties op een evenwichtige wijze het hoofd te bieden.

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.





Motivatie

Uw motivatie is hoog ontwikkeld. U wordt sterk gedreven om uw doelen te bereiken en gaat actief op zoek naar nieuwe uitdagingen. Hieronder volgen toch nog enkele tips die u kunnen helpen uw hoge niveau van motivatie vast te houden en, indien gewenst, nog verder te verfijnen.

Wat u kunt doen:

- Blijf uzelf uitdagen bij het formuleren van doelen en koppel deze aan een einddatum waarop ze gerealiseerd moeten zijn. Zo houdt u uw hoge niveau van motivatie vast.
- Zoek voor uzelf uit waarom de door u geformuleerde doelen belangrijk voor u zijn. Blijf de relatie zoeken met uw grotere plan. Zo voorkomt u dat het doelen stellen om het doelen stellen wordt. Vraag uzelf ook af wat u gaat doen nadat u een specifiek doel bereikt heeft. Juist bij heel gedreven mensen ligt soms het 'zwarte gat' op de loer.
- Maak er een gewoonte van om bij ieder einddoel gedetailleerde subdoelen te stellen. Dit maakt het u (nog) makkelijker om naar het einddoel toe te werken, ook als externe factoren tegenzitten.
- U bent misschien voor anderen in uw privé of werkomgeving een voorbeeld van iemand die in staat is voornemens te vertalen naar actie, uitvoering en resultaat. Maak eens notities van hoe u dat doet. Anderen kunnen hier misschien wat aan hebben?
- Wat is, ook voor u, een erg uitdagend of mogelijk zelfs lastig doel dat u graag zou realiseren? Topsporters maken vaak gebruik van visualisatietechnieken om een resultaat te behalen. Experimenteer hier eens mee om juist zo'n lastig doel concreet te maken. Welke stappen ziet u uzelf zetten? Hoe voelt het als u het gewenste doel heeft bereikt?
- Omdat het stellen en realiseren van doelen u doorgaans gemakkelijk afgaat, kan het vanzelfsprekend worden. Vergeet niet om af en toe gewoon te genieten van een mooi resultaat, en vooral ook, de weg er naar toe!
- Zijn er nog rolmodellen die u kunnen inspireren op het vlak van passie, motivatie, doorzettingsvermogen? Probeer te analyseren wat zij gedaan hebben om succesvol te zijn. Misschien haalt u hier nog tips uit voor uzelf? Dit kan helpen in tijden dat ook u uitgedaagd wordt in leven of loopbaan.
- Ook u heeft bepaalde karaktertrekken of eigenschappen die u kunnen belemmeren bepaalde ambities te realiseren. Denk na over de vraag hoe u deze 'zwaktes' kunt ombuigen in sterktes.
- Waar anderen misschien snel genoeg zullen nemen met de status quo, zult u de bestaande gang van zaken ter discussie stellen omdat u nu eenmaal gedreven bent dingen te verbeteren. Stel uzelf de vraag: welke suggesties kan ik aandragen en hoe kan ik anderen daar warm voor laten lopen?

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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



90



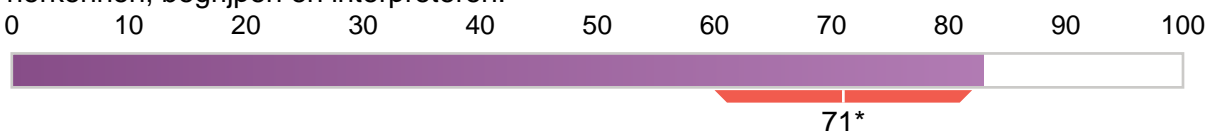
Sociaal Bewustzijn

Uw Sociaal Bewustzijn is hoog ontwikkeld. U beschikt over de unieke vaardigheid om uw omgang met anderen af te stemmen op hun emotionele reacties. U bent in staat om in uw beslissingen rekening te houden met de emoties van anderen. Hieronder volgen toch nog enkele tips die u kunnen helpen uw sterk ontwikkelde vermogen op dit domein vast te houden en verder te verfijnen.

Wat u kunt doen:

- Probeer anderen zo volledig mogelijk te begrijpen, voordat u uw mening geeft. Zeker als u zelf wat extravert van aard bent, zorgt dit ervoor dat uw boodschap (nog) duidelijker overkomt.
- U kunt altijd nog meer leren over non-verbaal gedrag door de lichaamstaal van anderen te bestuderen. Zet het geluid van uw TV eens uit tijdens uw favoriete praatprogramma. Wat ziet u allemaal gebeuren?
- Doe observatie-oefeningen voor 'gevorderden'. Bijvoorbeeld door mensen in een groep te observeren die u verder niet zo heel goed kent. Een ouderoverleg op school. Een team dat aan het lunchen is in de bedrijfskantine. Een groep die uit eten is in een restaurant. Kijk hoe de onderlinge verhoudingen liggen, welke subtiele en minder subtiele boodschappen men elkaar toestuurt via lichaamstaal, stem, intonatie.
- U kunt uw inlevingstechnieken nog verder verfijnen, bijvoorbeeld door rollenspellen, debatoefeningen, acteeropdrachten etc. Het kan helpen als u wilt leren om ook mensen die lastig te peilen zijn, of die compleet anders zijn dan u bent, echt te begrijpen.
- U merkt het 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 uw hulp nog beter kunt laten aansluiten op wat de ander nodig heeft?
- Denk eens na over de vraag wat u in de praktijk allemaal doet met uw sterke empathische kwaliteiten. Mogelijk is er toch nog een extra taak voor u weggelegd? Bijvoorbeeld in hoe u anderen kunt leren verantwoordelijkheid te dragen en beslissingen te nemen in emotioneel belastende situaties. Of hoe u zich (nog meer) hard kunt maken voor een empathischer klimaat op uw werk?
- Wees met uw vermogen om niet te veroordelen maar te verbinden een rolmodel voor anderen! Vooral wanneer er negatief gesproken wordt over iemand of wanneer groepsleden buitengesloten of zelfs gepest worden.
- Neem de tijd om regelmatig uw interacties met anderen te evalueren. Welk effect de emotionele staat van anderen op de door u gewenste uitkomst van een ontmoeting, een gesprek, een overleg?

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



83



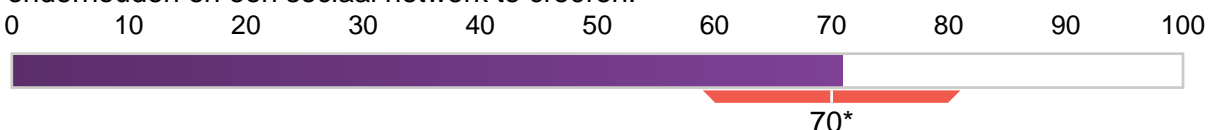
Sociale Regulatie

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.

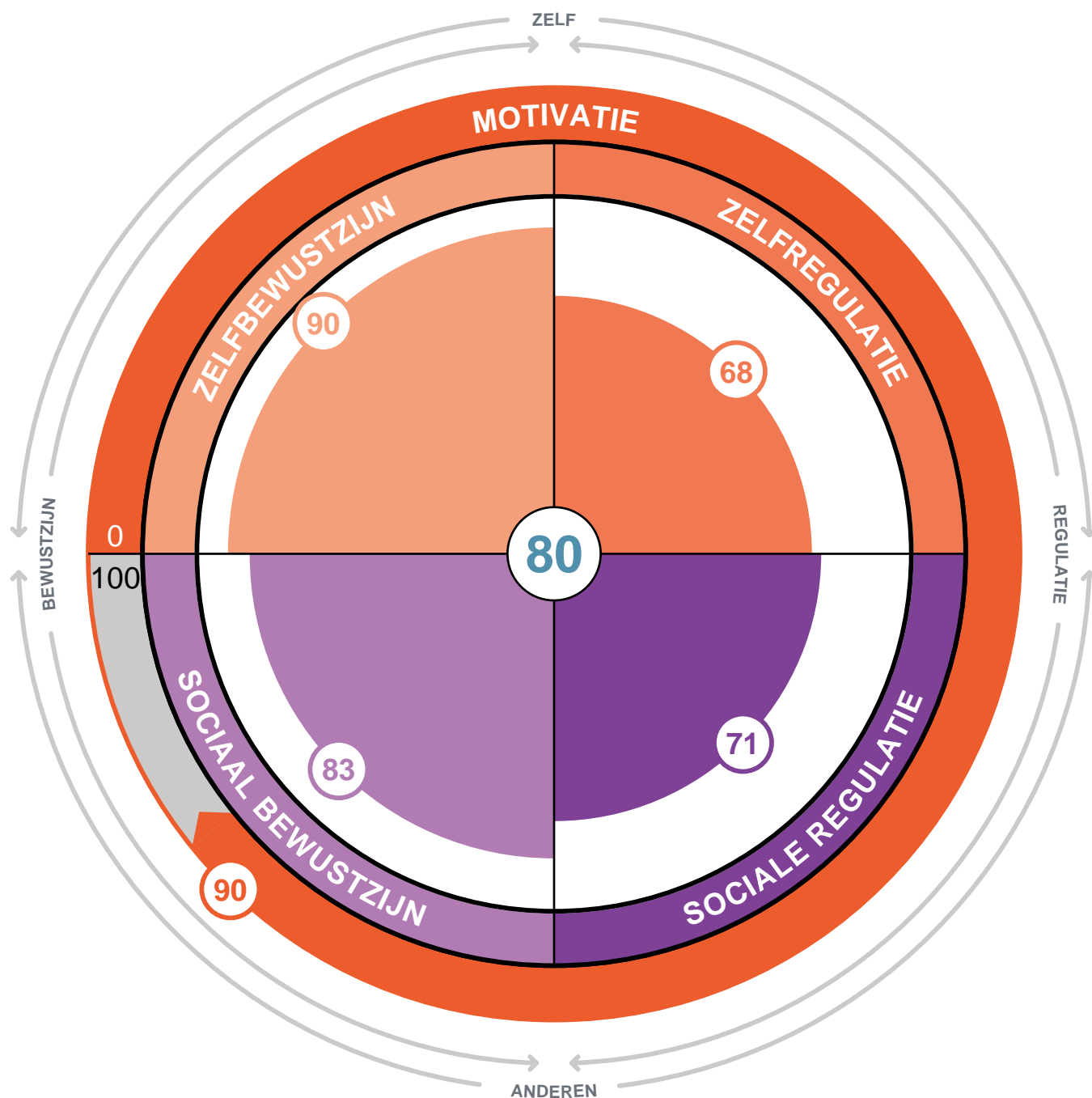


71



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

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

Victor is als hogere D geneigd snel te beslissen en te handelen. Zijn bovengemiddelde Zelfregulatie behoedt hem voor overhaaste en impulsieve beslissingen in werk- en privéleven, ook in emotioneel zwaarder beladen situaties. Hij is in staat zichzelf op zulke momenten tot kalmte te manen of gunt zichzelf een denkpauze als dat bijdraagt aan een door hem gewenst resultaat. Daardoor is hij doorgaans in staat om constructief, adequaat en snel te reageren op problemen of uitdagingen. Of om mensen te leiden richting zijn doelen. Wanneer Victor zich echter aangevallen of bedreigd voelt in het vervullen van zijn Top 4 Driving Forces kan hij alsnog doorschieten in zijn drang om te domineren. De emotie zit hoog zonder dat hij dat aan de buitenwereld laat merken. Controle over de situatie is nu eenmaal belangrijk voor hem.

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



GEDRAG, 12 DRIVING FORCES EN EQ

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

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