



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TSI TriMetrix® Persoonlijke Talenten Plus Profiel

Victor Voorbeeld

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



INTRODUCTIE

Persoonlijk succes en plezier in het werk hebben vaak te maken met het feit dat iemand zijn of haar talenten in een functie of rol kwijt kan. Dit TriMetrix profiel biedt u inzicht in de kwaliteiten die u meeneemt naar de werkomgeving. Zo kunt u, samen met uw coach, leidinggevende of feedbackgever, ontdekken hoe u maximaal rendement haalt uit uw eigen talent!

Wat volgt is een zeer persoonlijk profiel van uw talenten, verdeeld in drie secties:

SECTIE 1: PERSOONLIJKE TALENTEN (23 GEBIEDEN)

Deze sectie rangschikt 23 belangrijke persoonlijke talenten in aflopende volgorde en legt daarmee bloot waar uw belangrijkste kwaliteiten liggen. De talenten die als eersten genoemd worden, zijn de talenten die u het beste liggen. Van nature bent u het meest effectief als u deze talenten kunt gebruiken.

Driving Forces Clusters (12)

Dit deel van de analyse beschrijft waardoor u gedreven wordt. Om voldoening, succes en plezier te kunnen ervaren in een professionele rol is het belangrijk dat uw Driving Forces beloond worden door die rol.

SECTIE 3: GEDRAG (8 GEBIEDEN)

Deze sectie brengt een volgorde aan in de eigenschappen die uw natuurlijke gedrag het meest nauwkeurig omschrijven. Als u in uw werk de gedragsskills kan laten zien die u het beste liggen, dan zal zowel de kans op succes als de kans op persoonlijke en professionele voldoening toenemen.

SECTIE 4: TOELICHTING OP PERSOONLIJKE TALENTEN

Deze sectie verschaft u gedetailleerde informatie over uw top 7 talenten (soms ook wel competenties genoemd). Inzicht in uw belangrijkste talenten kan u helpen te bepalen waar u goed en minder goed in bent.

Driving Forces Feedback

Dit deel betreft uw Top 4 Driving Forces. De kans op professioneel succes, plezier en voldoening is groot als u deze Top 4 kwijt kunt in uw functie en in uw werkomgeving.

SECTIE 6: TOELICHTING OP GEDRAG

Deze sectie geeft u meer informatie over uw top 3 gedragskenmerken. Als u deze kenmerken kwijt kunt in uw functie zult u dat prettig vinden.



PERSOONLIJKE TALENTEN

Uw eigen, unieke rangorde van persoonlijke talenten vormt de sleutel tot uw succes. Weten wat die talenten zijn is essentieel voor het bereiken van uw doelen. De staafgrafieken geven een overzicht van uw persoonlijke talenten in aflopende volgorde (van sterk naar minder sterk).

1. EMPATHISCH VERMOGEN - Het vermogen om de gevoelens en de houding van anderen aan te voelen, waar te nemen en te begrijpen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



84

2. KLANTGERICHTHEID - De inzet en betrokkenheid hebben en tonen om klanten tevreden te stellen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



80

3. SAMENWERKEN (TEAMWORK) - Het vermogen om met anderen samen te werken om doelen te realiseren.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



79

4. FLEXIBILITEIT - Het vermogen om vlot te reageren op en zich met een minimum aan persoonlijke weerstand aan te passen aan veranderingen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



77

5. DIPLOMATIE EN TACT - Het vermogen om anderen correct en met respect te behandelen, ongeacht de eigen persoonlijke overtuigingen of (voor)oordelen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



76

6. OBJECTIEF LUISTEREN - Het vermogen om zonder vooringenomenheid naar verschillende meningen te luisteren.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



76

7. ANDEREN BEÏNVLOEDEN - Het vermogen om het handelen, de beslissingen, de mening of de manier van denken van anderen persoonlijk te beïnvloeden.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



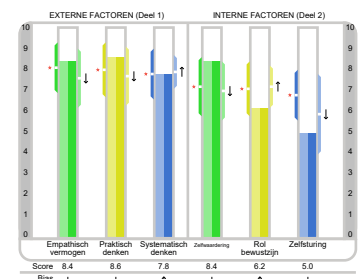
75

8. ANDEREN STUREN EN LEIDEN - Het vermogen om anderen te organiseren en te motiveren om doelen te bereiken en hen het gevoel te geven dat ze daadwerkelijk ergens naar toe werken, dat er een doel en een richting is.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



75



Rev: 0.90-0.79

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



PERSOONLIJKE TALENTEN

9. CONFLICT MANAGEMENT - Het vermogen om verschillen van inzicht of mening op een constructieve manier op te lossen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

75

10. COMMUNICATIEVE VAARDIGHEDEN - Het vermogen om op een positieve manier met anderen te communiceren en om te gaan.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

74

11. PLANNING EN ORGANISATIE - Het vermogen om activiteiten procesmatig aan te pakken en te plannen teneinde systemen, procedures, methoden en doelstellingen te kunnen implementeren.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

73

12. CONCEPTUEEL DENKEN - Het vermogen om hypothetische situaties of abstracte concepten te analyseren om aldus inzicht te verwerven.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

71

13. BESLUITVAARDIGHEID - Het vermogen om alle aspecten in een situatie te analyseren en te overwegen om het inzicht te verkrijgen dat nodig is om een beslissing te nemen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

68

14. ZELFMANAGEMENT - Het vermogen om prioriteiten aan te brengen en taken af te ronden teneinde het gewenste resultaat te bereiken binnen de gegeven tijd.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

66

15. RESULTAATGERICHTHEID - Het vermogen om de acties te kunnen benoemen die nodig zijn om taken af te maken en resultaten te boeken.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

66

16. PROBLEMEN OPLOSSEN - Het vermogen om de sleutelfactoren met betrekking tot een probleem te identificeren om vervolgens een oplossing te formuleren.

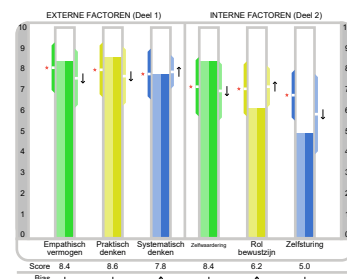
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

66

17. ANDEREN ONTWIKKELEN - Het vermogen om bij te dragen aan de groei en de ontwikkeling van anderen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

66



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



PERSOONLIJKE TALENTEN

18. VERANTWOORDELIJKHEID DRAGEN VOOR ANDEREN -

Het vermogen om verantwoordelijkheid te dragen voor en verantwoording af te leggen over het handelen van anderen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



65

19. DOELEN BEREIKEN - Het vermogen om realistische doelen te stellen, daar naar toe te werken en ze daadwerkelijk te realiseren, ongeacht omstandigheden of mogelijke obstakels.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



63

20. PERSOONLIJKE VERANTWOORDELIJKHEID - Het vermogen om verantwoordelijkheid te dragen voor en verantwoording af te leggen over het eigen handelen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



63

21. CONTINU LEREN - Het vermogen om persoonlijke verantwoordelijkheid te dragen voor de eigen ontwikkeling en zelf de stappen te ondernemen die nodig zijn om op de hoogte te blijven van nieuwe ideeën, methodes, technologieën, technieken, ontwikkelingen etc. Het vermogen om deze nieuw verworven kennis ook daadwerkelijk te implementeren.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



61

22. MENTALE VEERKRACHT - Het vermogen om tegenslagen snel te verwerken en weer verder te gaan.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



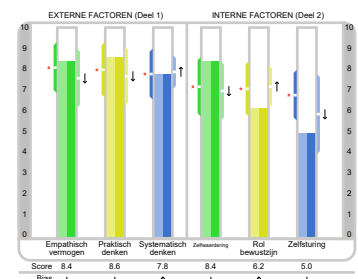
59

23. ZELFSTARTEND VERMOGEN - Het vermogen om zaken op te starten, dingen gedaan te krijgen en de vaart ergens in te houden zonder daarvoor een stimulans van buitenaf nodig te hebben.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



51



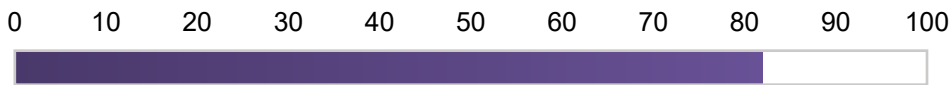
*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.



Uw Driving Forces: Top 4

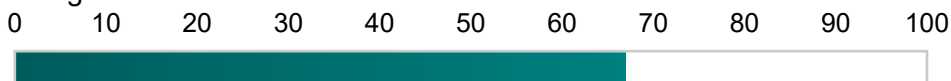
Uw top 4 Driving Forces vormen samen een cluster aan triggers die u in beweging zetten en motiveren tot acties, beslissingen en handelingen. Door u te richten op dit cluster krijgt u een duidelijk beeld van de dingen waar u werkelijk energie van krijgt in leven en loopbaan. Kies uit de vier hieronder 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. 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.



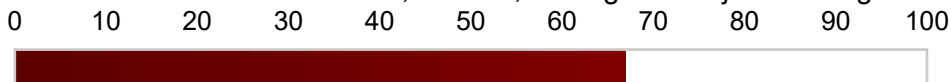
82

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



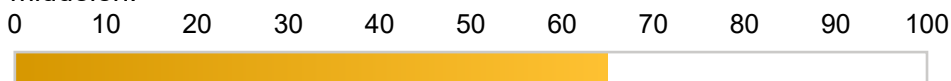
67

3. 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.



67

4. 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.



65



Uw 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. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



49

6. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



47

7. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



38

8. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



33



Uw Driving Forces: Onverschillig

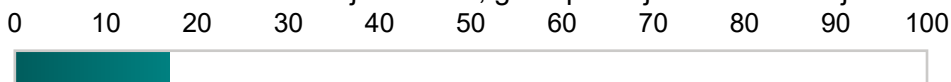
Driving Forces 9 t/m 12 vormen samen uw zogeheten onverschillige cluster. U haalt weinig voldoening uit rollen, taken, activiteiten of gesprekken waarbij een beroep wordt gedaan op een van de onderstaande Driving Forces. In sommige situaties kunt u zelfs allergisch reageren op dit cluster. Bijvoorbeeld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

9. 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.



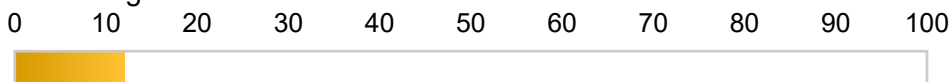
18

10. 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.



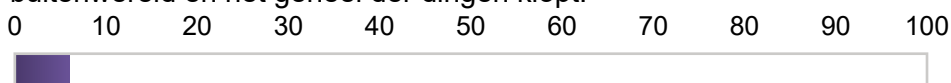
17

11. 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.



12

12. 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.



6



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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



68

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



65

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



65

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



52

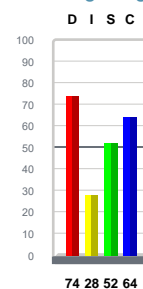
8. URGENTIE - De neiging om besluitvaardig op te treden en snel tot actie over te gaan.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

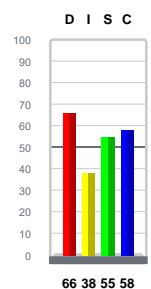


51

Respons op de omgeving



Basisstijl





GEDRAG

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



50

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



47

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



45

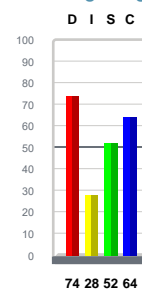
12. MENSGERICHTHEID - Constructief samen kunnen werken met uiteenlopende typen mensen teneinde samen een goed resultaat te boeken.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

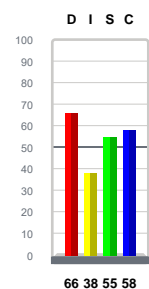


40

Respons op de omgeving



Basisstijl



SIA: 74-28-52-64 (41) SIN: 66-38-55-58 (41)



TOELICHTING

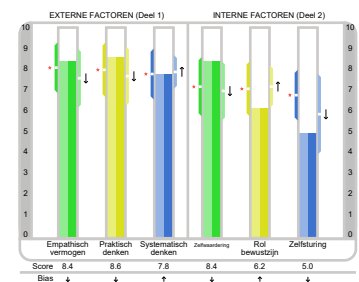
De meeste mensen vinden het moeilijk om te beschrijven wat nu eigenlijk hun unieke kwaliteiten zijn. Het doel van deze sectie is u inzicht te verschaffen in die kwaliteiten, waarbij wordt uitgegaan van drie verschillende gebieden: uw soft skillmatige talenten, uw drijfveren of motivatoren en uw gedragstechnische kenmerken. De combinatie van deze drie elementen maakt u mede tot het unieke individu dat u bent, met alle unieke kwaliteiten die u te bieden heeft. Bedenk dat niemand overal goed in kan zijn. Sterker nog, het is onverstandig dat te ambiëren. De grootste risicofactor bij het ontwikkelen van stress (of erger, een burn out) is misschien wel onze neiging perfectie na te streven.



TOELICHTING OP PERSOONLIJKE TALENTEN

Uw unieke rangorde van talenten is de sleutel tot uw succes. Weten wat die talenten zijn is van essentieel belang om uw doelen te bereiken. De volgende talenten vormen uw persoonlijke top 7:

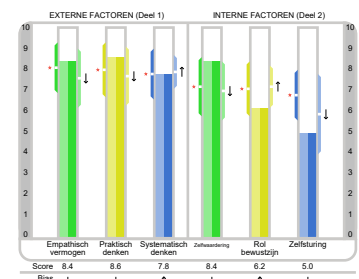
- 1. EMPATHISCH VERMOGEN:** Het vermogen om de gevoelens en de houding van anderen aan te voelen, waar te nemen en te begrijpen.
 - Laat zien zich bewust te zijn van de manier waarop acties direct en indirect impact hebben op anderen
 - Luistert aandachtig naar anderen
 - Toont begrip voor en fijngevoeligheid aangaande de gevoelens van anderen
 - Waardeert en respecteert de diversiteit van mensen en hun overtuigingen
- 2. KLANTGERICHTHEID:** De inzet en betrokkenheid hebben en tonen om klanten tevreden te stellen.
 - Kent consequent een belangrijke waarde toe aan klanten en aan klant gerelateerde kwesties
 - Luistert objectief naar en probeert zich te verplaatsen in de feedback van klanten
 - Speelt in op de behoeften van klanten en komt met passende oplossingen
 - Komt alle verplichtingen en beloften richting klanten na
- 3. SAMENWERKEN (TEAMWORK):** Het vermogen om met anderen samen te werken om doelen te realiseren.
 - Is in staat persoonlijke belangen opzij te zetten om samen te werken met andere teamleden om doelstellingen te halen
 - Levert een positieve en constructieve bijdrage aan teamprojecten
 - Bouwt en onderhoudt vertrouwensrelaties met ieder teamlid
 - Ondersteunt andere teamleden en onderschrijft teambeslissingen
- 4. FLEXIBILITEIT:** Het vermogen om vlot te reageren op en zich met een minimum aan persoonlijke weerstand aan te passen aan veranderingen.
 - Past zich effectief aan aan veranderingen in plannen, procedures en prioriteiten
 - Toont aan over het vermogen te beschikken meerdere taken tegelijk uit te kunnen voeren
 - Heeft geen problemen met situaties of taken waarin niet alles helemaal duidelijk omschreven of toegelicht is
 - Past bestaande plannen aan indien dat noodzakelijk is met een minimum aan weerstand





TOELICHTING OP PERSOONLIJKE TALENTEN

5. **DIPLOMATIE EN TACT:** Het vermogen om anderen correct en met respect te behandelen, ongeacht de eigen persoonlijke overtuigingen of (voor)oordelen.
 - Onderhoudt positieve relaties met anderen omdat hij of zij de ander eerlijk behandelt
 - Toont respect voor anderen
 - Begrijpt en waardeert verschillen tussen mensen
 - Heeft respect voor verschillen in achtergrond, cultuur, nationaliteit, religie, geslacht, levensstijl, leeftijd en fysieke gesteldheid
6. **OBJECTIEF LUISTEREN:** Het vermogen om zonder vooringenomenheid naar verschillende meningen te luisteren.
 - Waardeert andermans mening of zienswijze
 - Nodigt anderen regelmatig uit hun mening naar voren te brengen en luistert zonder hen te onderbreken
 - Presenteert of vertegenwoordigt andermans standpunten onpartijdig
 - Verifieert of hij of zij de feedback die anderen geven goed heeft begrepen
7. **ANDEREN BEÏNVLOEDEN:** Het vermogen om het handelen, de beslissingen, de mening of de manier van denken van anderen persoonlijk te beïnvloeden.
 - Beïnvloedt de acties van anderen op effectieve wijze
 - Weet zich te verzekeren van de support en betrokkenheid van anderen om de gewenste resultaten te bereiken
 - Analyseert de meningen en opvattingen van anderen en weet te bewerkstelligen dat die anderen de gewenste alternatieven begrijpen en omarmen
 - Weet anderen op een positieve wijze te overtuigen





Driving Forces Feedback

Uw definitie van succes in leven en loopbaan wordt deels bepaald door uw innerlijke motivatoren, uw triggers, uw Driving Forces. U voelt zich energiek, succesvol en tevreden als uw belangrijkste Driving Forces vervuld worden in de professionele rol die u vervult. De volgende vier triggers vormen samen uw primaire Driving Forces cluster.

1. Nuchter
 - U beschouwt de omgeving het liefste op basis van functionaliteit en tastbaarheid. Wat u concreet kunt waarnemen en benoemen, weegt voor u zwaarder dan wat u eventueel voelt.
2. Selectief
 - U besteedt uw tijd, middelen en aandacht selectief aan anderen. U helpt anderen vooral als u daar zelf het nut van inziet, in relatie tot een gegeven doel, afspraak of vraag.
3. Onderzoekend
 - U wordt gedreven door kansen om te leren, om kennis te vergaren, om de feitelijke waarheid te ontdekken.
4. Doelmatig
 - U wordt gedreven door concrete resultaten, besparingen of winst, in ruil voor uw investeringen in tijd, energie, talent en middelen.



TOELICHTING OP GEDRAG

Uw waarneembare gedrag en de daarmee samenhangende emoties dragen bij aan uw succes in uw werk. Wanneer dit gedrag past bij het gedrag waar de functie om vraagt, dan zal dat bijdragen aan een succesvolle performance. De volgende gedragskenmerken vormen uw top 3:

1. GEORGANISEERD WERKEN

- Uw kracht ligt op het terrein van accurate verslaglegging en planning. Uw succes is gebaseerd op systemen en procedures die hun waarde bewezen hebben en hangt nauw samen met een zorgvuldige organisatie van activiteiten, taken en prioriteiten.

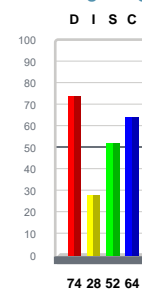
2. DATA EN GEGEVENS BIJHOUDEN

- U bent in staat een grote hoeveelheden details, gegevens, data en feiten te analyseren en kritisch te beschouwen voordat u een beslissing neemt. Bovendien bent u in staat deze informatie accuraat op te slaan en bij te werken om te kunnen raadplegen in de toekomst.

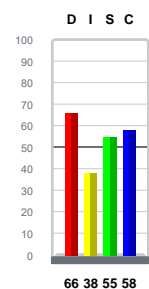
3. PRESTATIEGERICHTHEID

- Winnen is belangrijk voor u. U bent vasthoudend, moedig, assertief en u beschikt over de wil om te winnen in competitieve situaties.

Respons op de omgeving



Basisstijl

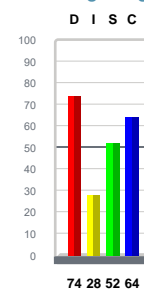




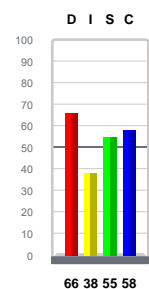
TOELICHTING OP GEDRAG

Victor 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. Hij waardeert 'teamplayers'. Hij zal hun loyaliteit belonen. Hij kan scherpzinnig, analytisch en soms wat twistziek zijn; hij wil erg graag gelijk hebben. Wanneer de uitdaging uit een project is, kan Victor zijn interesse verliezen. Hij staat te trappelen om een volgende uitdaging aan te gaan. Victor heeft een sterk ego en kan door anderen worden gezien als egocentrisch. Hij is een assertief persoon die succes boekt door hard werken en doorzetten; hij komt met goede ideeën en werkt die ook uit. Hij kan analytisch, kalm, stabiel en volhardend zijn. Sommigen zien hem als koppig en eigenwijs. Hij ziet dat als de prijs die men moet betalen om succesvol te zijn. Hij zal proberen zijn koppigheid positief uit te leggen.

Respons op de omgeving



Basisstijl





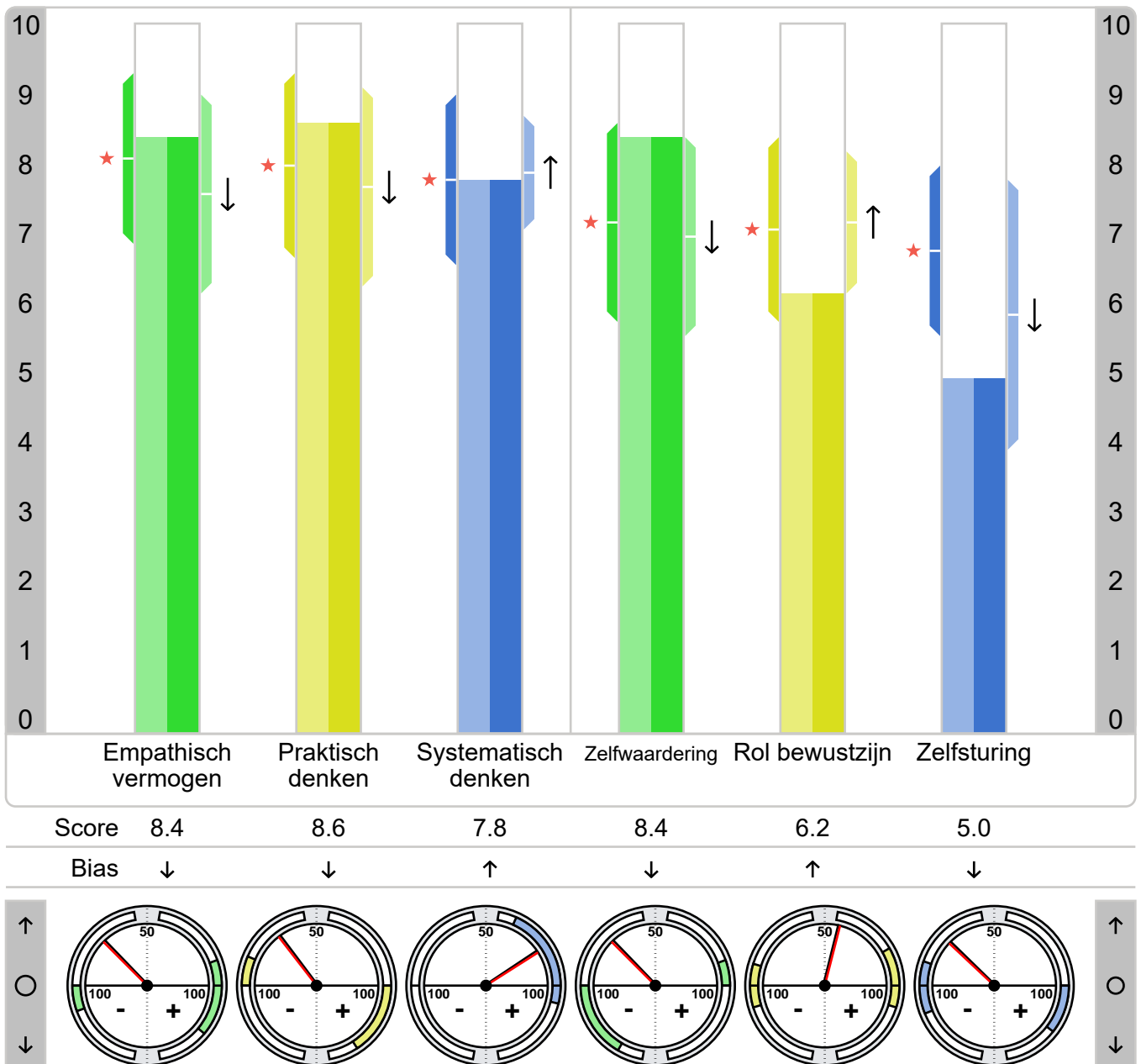
TriMetric™ - DIMENSIONALE BALANS

Voor consultancy en coaching

- ★ Populatie
- ↑ Overwaardering
- Evenwichtig
- ↓ Onderwaardering

EXTERNE FACTOREN (Deel 1)

INTERNE FACTOREN (Deel 2)



Rev: 0.90-0.79



OVERZICHT TALENTEN - UITGESPLITST

Voor consultancy en coaching

Verantwoordelijkheidsgevoel voor anderen

Conceptueel denken

Conflict management

- Anderen corrigeren
- Probleem oplossend vermogen
- Sensitiviteit met betrekking tot anderen

Continu leren

- Persoonlijke groei
- Persoonlijke drive

Klantgerichtheid

- Evalueren wat gezegd is
- Empathisch vermogen
- Onbevooroordeeldheid

Besluitvorming

- Conceptueel denken
- Theoretisch probleemoplossend vermogen
- Zelfbewustzijn (rol gerelateerd)
- Evenwichtige besluitvorming

Ontwikkelen van anderen

Gevoel voor diplomatie en tact

- Empathisch vermogen
- Evenwichtige besluitvorming
- Onbevooroordeeldheid

Empathisch vermogen

Flexibiliteit

- Acceptatie van leiding
- Probleemanalyse (informatie combineren)
- Begrijpen waardoor anderen gemotiveerd worden

Doelen bereiken

- Resultaatgerichtheid
- Realistische doelen stellen (persoonlijk)
- Focus op projecten en doelen
- Vasthoudendheid

Anderen beïnvloeden

- Een ander van zijn meerwaarde overtuigen
- Commitment verkrijgen
- Begrijpen waardoor anderen gemotiveerd worden

Communicatieve vaardigheden

- Anderen evalueren
- Persoonlijke relaties
- Anderen overtuigen

Leidinggeven aan anderen

Persoonlijke verantwoordelijkheid

Objectief luisteren

- Evalueren wat gezegd is

Plannen en organiseren

- Lange termijn planning
- Organiseren (concreet)
- Proactief denken

Probleem oplossend vermogen

Veerkracht

- Vasthoudendheid
- Omgaan met afwijzing
- Initiatief

Resultaatgerichtheid

Zelf management

Zelfstartend vermogen

- Initiatief

Samenwerken (teamwork)

- Acceptatie van leiding
- Effectief omgaan met anderen
- Ergens bij willen horen
- Sensitiviteit met betrekking tot anderen



OVERZICHT VAN KERNTALENTEN

Voor consultancy en coaching

Score	Gemiddelde	Omschrijving
9.4	8.1	Persoonlijke groei
8.9	8.2	Realistische doelen stellen (voor anderen)
8.8	8.0	Materiële bezittingen
8.6	8.0	Praktisch denken
8.5	8.3	Theoretisch probleemoplossend vermogen
8.4	8.0	Detailgerichtheid
8.4	7.6	Gezond verstand gebruiken
8.4	7.8	Effectief omgaan met anderen
8.4	7.3	Zelfwaardering
8.4	8.1	Empathisch vermogen
8.4	7.7	Ergens bij willen horen
8.3	8.0	Instructies opvolgen
8.3	8.1	Begrijpen waardoor anderen gemotiveerd worden
8.3	8.0	Respect voor het beleid van de organisatie
8.2	7.9	Een ander van zijn meerwaarde overtuigen
8.2	7.9	Emotionele beheersing
8.1	7.9	Anderen corrigeren
8.1	7.9	Proactief denken
8.0	7.8	Anderen controleren
7.9	7.9	Houding tegenover anderen
7.9	7.8	Onbevooroordeeldheid
7.9	7.9	Sensitiviteit met betrekking tot anderen
7.9	8.1	Persoonlijke relaties
7.8	7.6	Probleemanalyse (informatie combineren)
7.8	7.8	Systematisch denken
7.7	7.6	Organiseren (concreet)
7.7	7.7	Realistische verwachtingen koesteren
7.7	7.7	Anderen evalueren
7.6	7.7	Evalueren wat gezegd is
7.5	7.9	Leidinggeven aan anderen
7.4	7.5	Gevoel voor timing
7.4	7.6	Status en erkenning
7.1	7.3	Conceptueel denken
7.0	6.7	Zelfbeoordeling

Score	Gemiddelde	Omschrijving
7.0	7.3	Projectplanning
6.9	7.3	Acceptatie van leiding
6.8	7.0	Intuïtieve besluitvorming
6.7	7.5	Kwaliteitsgerichtheid
6.7	7.1	Innerlijke zelfbeheersing
6.7	7.4	Plezier in het werk
6.6	7.3	Resultaatgerichtheid
6.6	7.4	Ontwikkelen van anderen
6.6	7.5	Probleem oplossend vermogen
6.6	7.4	Zelf management
6.5	7.5	Verantwoordelijkheidsgevoel voor anderen
6.5	7.4	Zelfvertrouwen
6.5	7.8	Anderen overtuigen
6.4	7.0	Evenwichtige besluitvorming
6.3	7.2	Persoonlijke verantwoordelijkheid
6.3	7.2	Vasthoudendheid
6.3	7.2	Verantwoordelijkheid nemen
6.2	7.4	Omgaan met afwijzing
6.2	7.1	Rol bewustzijn
6.1	7.4	Focus op projecten en doelen
6.1	7.6	Realistische doelen stellen (persoonlijk)
6.1	7.6	Lange termijn planning
6.0	7.1	Commitment verkrijgen
5.9	7.0	Omgaan met stress
5.8	6.9	Voldoen aan de verwachtingen
5.1	7.3	Betrouwbaarheid
5.1	7.3	Werkinstelling
5.1	7.1	Zelfbewustzijn (rol gerelateerd)
5.1	6.9	Initiatief
5.0	6.9	Zelfsturing
4.9	7.3	Persoonlijke missie
4.5	7.1	Persoonlijke drive



OVERZICHT VAN KERNTALENTEN

Voor consultancy en coaching

Score	Gemiddelde	Omschrijving
6.9	7.3	Acceptatie van leiding
8.0	7.8	Anderen controleren
8.1	7.9	Anderen corrigeren
7.7	7.7	Anderen evalueren
6.5	7.8	Anderen overtuigen
8.3	8.1	Begrijpen waardoor anderen gemotiveerd worden
5.1	7.3	Betrouwbaarheid
6.0	7.1	Commitment verkrijgen
7.1	7.3	Conceptueel denken
8.4	8.0	Detailgerichtheid
8.2	7.9	Een ander van zijn meerwaarde overtuigen
8.4	7.8	Effectief omgaan met anderen
8.2	7.9	Emotionele beheersing
8.4	8.1	Empathisch vermogen
8.4	7.7	Ergens bij willen horen
7.6	7.7	Evalueren wat gezegd is
6.4	7.0	Evenwichtige besluitvorming
6.1	7.4	Focus op projecten en doelen
7.4	7.5	Gevoel voor timing
8.4	7.6	Gezond verstand gebruiken
7.9	7.9	Houding tegenover anderen
5.1	6.9	Initiatief
6.7	7.1	Innerlijke zelfbeheersing
8.3	8.0	Instructies opvolgen
6.8	7.0	Intuïtieve besluitvorming
6.7	7.5	Kwaliteitsgerichtheid
6.1	7.6	Lange termijn planning
7.5	7.9	Leidinggeven aan anderen
8.8	8.0	Materiële bezittingen
6.2	7.4	Omgaan met afwijzing
5.9	7.0	Omgaan met stress
7.9	7.8	Onbevooroordeeldheid
6.6	7.4	Ontwikkelen van anderen
7.7	7.6	Organiseren (concreet)
4.5	7.1	Persoonlijke drive
9.4	8.1	Persoonlijke groei
4.9	7.3	Persoonlijke missie
7.9	8.1	Persoonlijke relaties
6.3	7.2	Persoonlijke verantwoordelijkheid

Score	Gemiddelde	Omschrijving
6.7	7.4	Plezier in het werk
8.6	8.0	Praktisch denken
8.1	7.9	Proactief denken
6.6	7.5	Probleem oplossend vermogen
7.8	7.6	Probleemanalyse (informatie combineren)
7.0	7.3	Projectplanning
6.1	7.6	Realistische doelen stellen (persoonlijk)
8.9	8.2	Realistische doelen stellen (voor anderen)
7.7	7.7	Realistische verwachtingen koesteren
8.3	8.0	Respect voor het beleid van de organisatie
6.6	7.3	Resultaatgerichtheid
6.2	7.1	Rol bewustzijn
7.9	7.9	Sensitiviteit met betrekking tot anderen
7.4	7.6	Status en erkenning
7.8	7.8	Systematisch denken
8.5	8.3	Theoretisch probleemoplossend vermogen
6.3	7.2	Vasthoudendheid
6.3	7.2	Verantwoordelijkheid nemen
6.5	7.5	Verantwoordelijkheidsgevoel voor anderen
5.8	6.9	Voldoen aan de verwachtingen
5.1	7.3	Werkinstelling
6.6	7.4	Zelf management
7.0	6.7	Zelfbeoordeling
5.1	7.1	Zelfbewustzijn (rol gerelateerd)
5.0	6.9	Zelfsturing
6.5	7.4	Zelfvertrouwen
8.4	7.3	Zelfwaardering