



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.

SECTIE 2: PERSOONLIJKE INTERESSEN, WAARDEN, NORMEN EN ATTITUDEN (drijfveren - 6 GEBIEDEN)

Deze sectie identificeert waardoor u gemotiveerd wordt. Om succesvol te kunnen zijn en energie te kunnen putten uit uw werk, is het belangrijk dat uw drijfveren aan bod kunnen komen. U zult voldoening putten uit werk dat uw innerlijke motivatoren bevredigt.

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.

SECTIE 5: DRIJFVEREN (drijfveren)

In deze sectie wordt aandacht besteed aan de drie drijfveren, ook wel innerlijke motivatoren genoemd, die voor u het belangrijkste zijn. Als u die drijfveren in uw functie kwijt kunt zal dat u voldoening schenken.

SECTIE 6: TOELICHTING OP GEDRAG

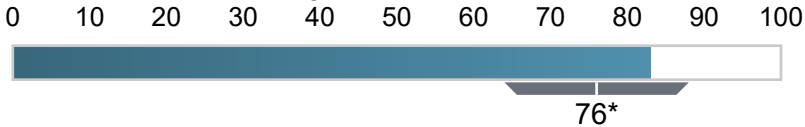
Deze sectie geeft u meer informatie over uw top 3 gedragskenmerken. Als u deze kenmerken kwijt kunt in uw functie zult u dat prettig vinden.



PERSOONLIJKE TALENTEN

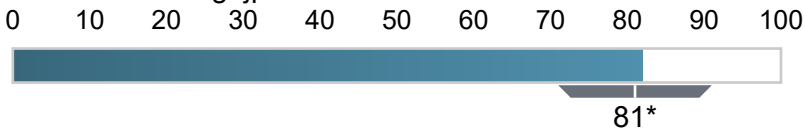
Uw eigen, unieke rangorde van persoonlijke talenten vormt de sleutel tot uw succes. Weten wat die talenten zijn is essentieel voor het bereiken van uw doelen. De staafgrafieken geven een overzicht van uw persoonlijke talenten in aflopende volgorde (van sterk naar minder sterk).

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



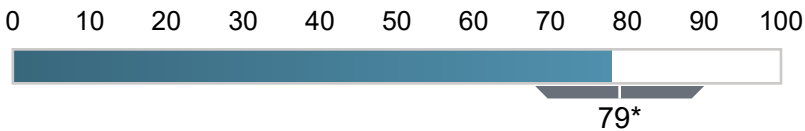
83

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



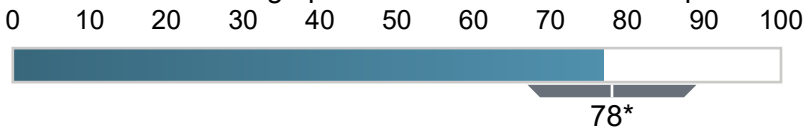
82

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



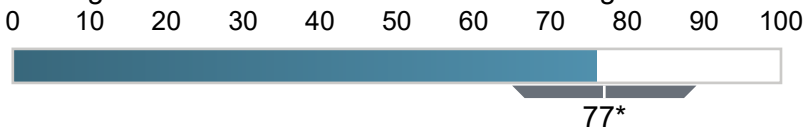
78

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



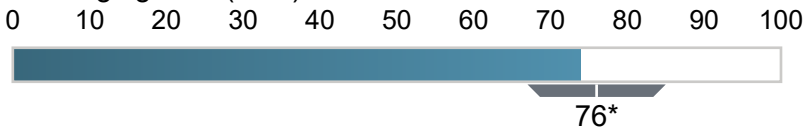
77

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

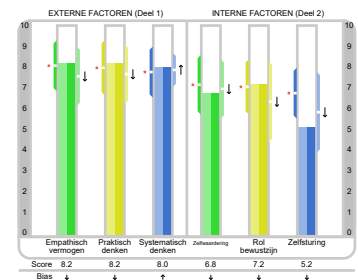


76

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



74



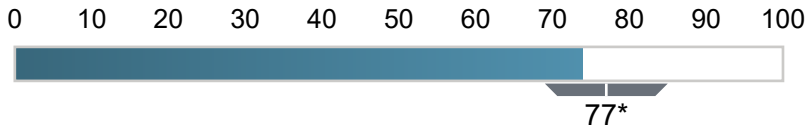
Rev: 0.94-0.77

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



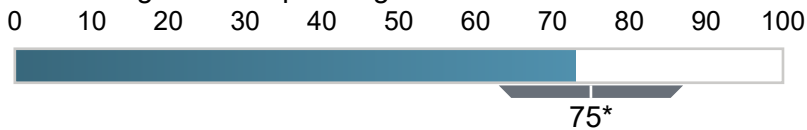
PERSOONLIJKE TALENTEN

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



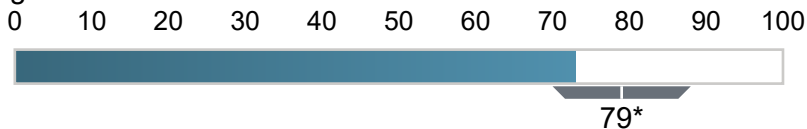
74

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



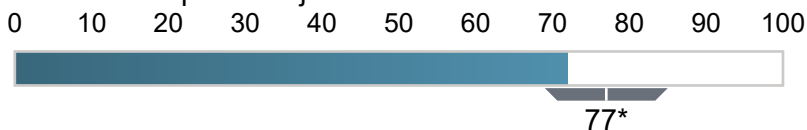
73

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



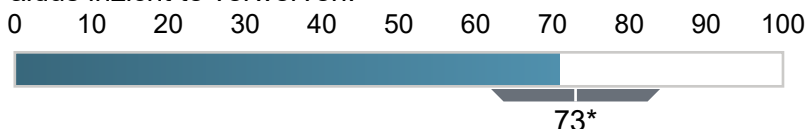
73

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



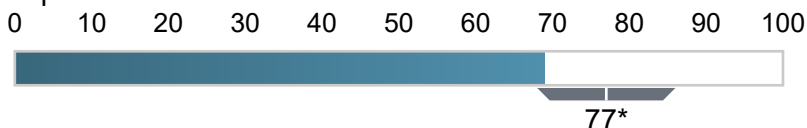
72

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



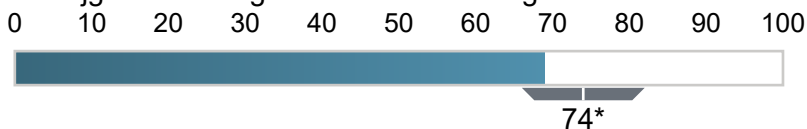
71

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



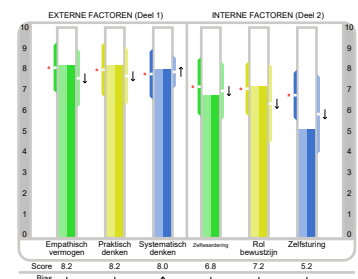
69

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.



69

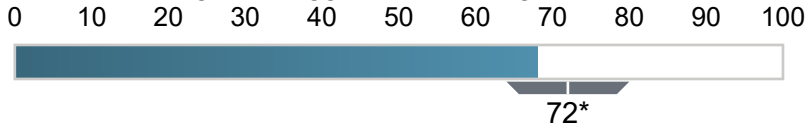
*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.





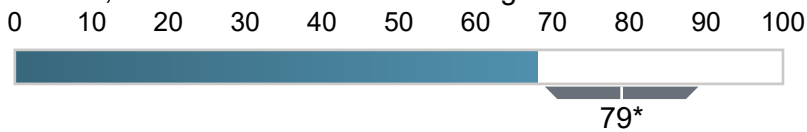
PERSOONLIJKE TALENTEN

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



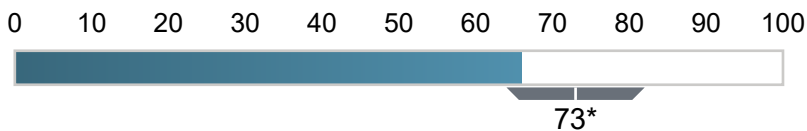
68

15. 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.



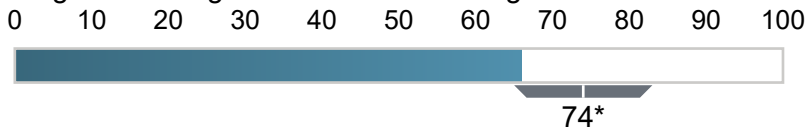
68

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



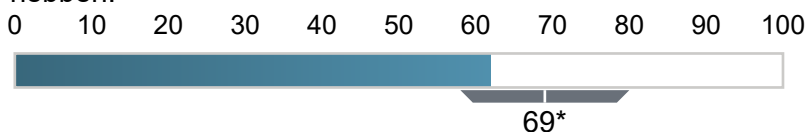
66

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



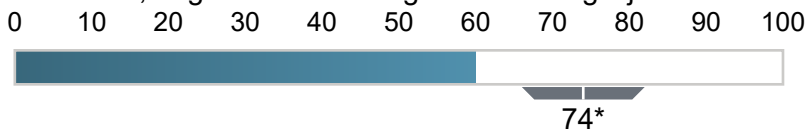
66

18. 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.

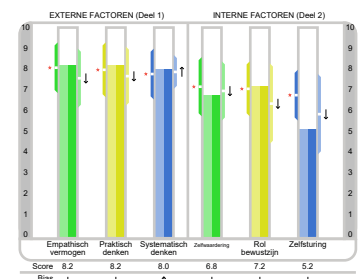


62

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.



60

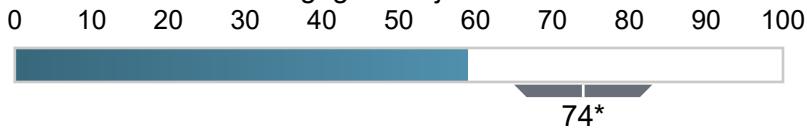


*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.

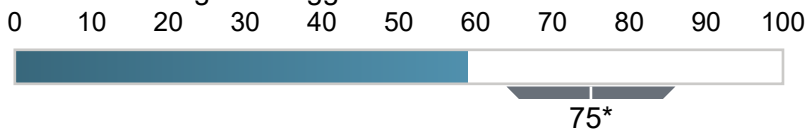


PERSOONLIJKE TALENTEN

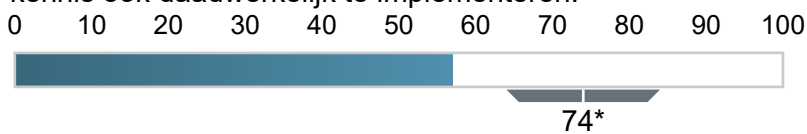
20. ZELFMANAGEMENT - Het vermogen om prioriteiten aan te brengen en taken af te ronden teneinde het gewenste resultaat te bereiken binnen de gegeven tijd.



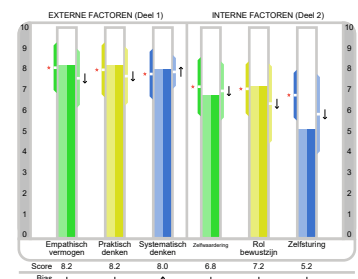
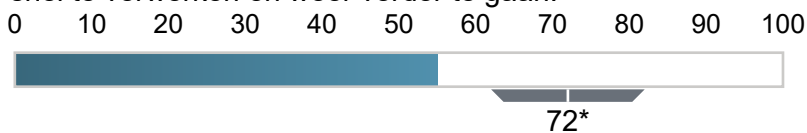
21. VERANTWOORDELIJKHEID DRAGEN VOOR ANDEREN - Het vermogen om verantwoordelijkheid te dragen voor en verantwoording af te leggen over het handelen van anderen.



22. 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.



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



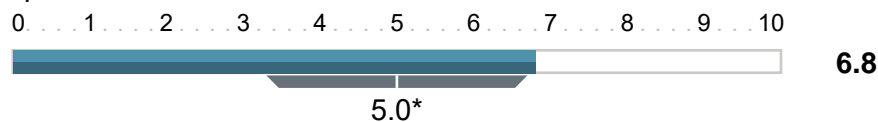
*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.



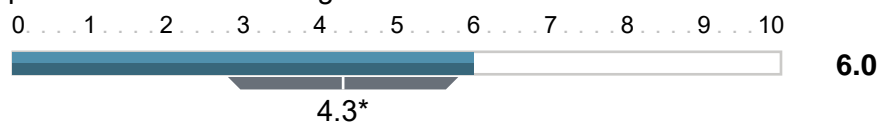
WERKGERELATEERDE DRIJFVEREN

Uw motivatie om succesvol te zijn in wat u doet wordt gestuurd door wat misschien het beste kan worden omschreven als uw drijfveren. U zult het naar uw zin hebben in een functie of een werkomgeving die past bij uw persoonlijke motivatoren.

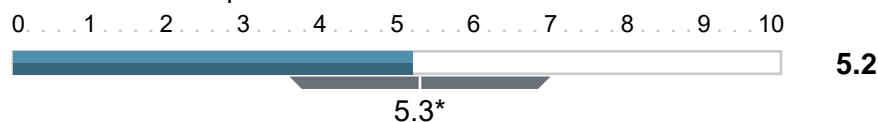
1. ZAKELIJK - Prikkel en beloont mensen die zakelijk succes kunnen waarderen, die het belangrijk vinden dat er concrete resultaten geboekt worden en die de investeringen die ze plegen optimaal willen laten renderen.



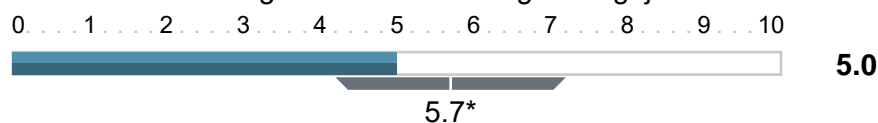
2. ESTHETISCH - Prikkel en beloont mensen die het belangrijk vinden dat zij in balans kunnen zijn met hun omgeving, die schoonheid weten te waarderen en creatieve zelfexpressie een plek in hun leven willen geven.



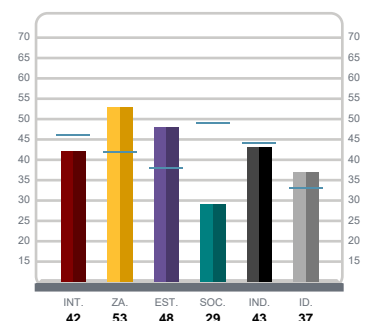
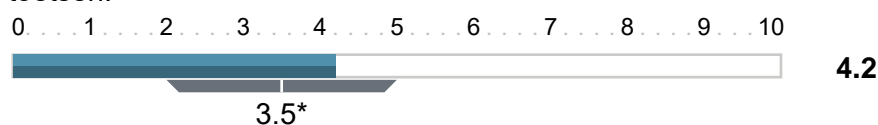
3. INDIVIDUALISTISCH - Prikkel en beloont mensen die waarde hechten aan vrijheid en onafhankelijkheid, die erkenning belangrijk vinden en die hun eigen lot, en soms dat van anderen, willen kunnen bepalen.



4. INTELLECTUEEL - Prikkel en beloont mensen die kennis om de kennis waarderen, die hechten aan een leven lang leren en die intellectuele groei en ontwikkeling belangrijk vinden.



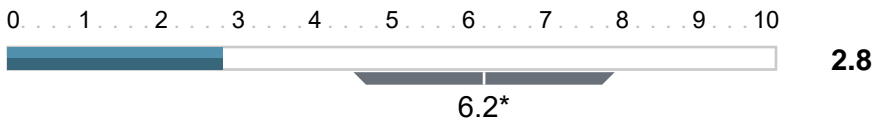
5. IDEËEL - Prikkel en beloont mensen die waarde hechten aan een kader of ideaal om loopbaan en leven inhoud te geven, die het belangrijk vinden dat er richtlijnen en principes zijn om aan te toetsen.



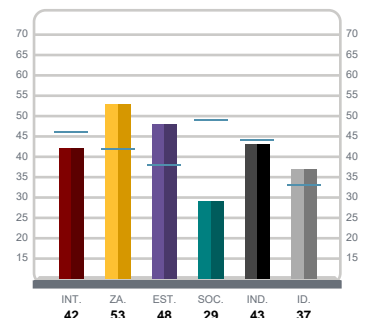


WERKGERELATEERDE DRIJFVEREN

6. SOCIAAL - Prikzelt en beloont mensen die het belangrijk vinden om anderen vooruit te helpen, die er waarde aan hechten hun persoonlijke betrokkenheid bij de samenleving in daden om te zetten.



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



MI: 42-53-48-29-43-37 (INT.-ZA.-EST.-SOC.-IND.-ID.)



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. 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



90

2. 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



85

3. 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



80

4. 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



75

5. 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



75

6. 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

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



65

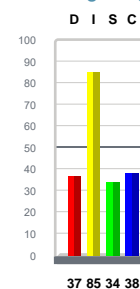
8. RESPECT VOOR BELEID - Vast willen en kunnen houden aan beleid en procedures, of aan methoden die in het verleden hun nut hebben bewezen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

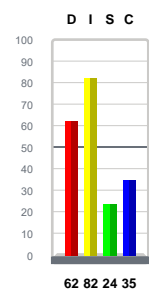


40

Respons op de omgeving



Basisstijl





GEDRAG

9. 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



38

10. CONTROLLEREN 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



37

11. 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



25

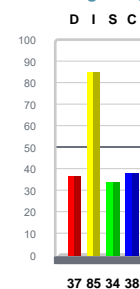
12. DATA EN GEGEVENS BIJHOUDEN - Het zorgvuldig verzamelen, bijhouden en archiveren van informatie die nodig kan zijn om actuele of toekomstige situaties te kunnen analyseren.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

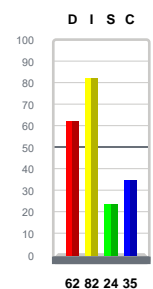


25

Respons op de omgeving



Basisstijl



SIA: 37-85-34-38 (03) SIN: 62-82-24-35 (14)



TOELICHTING

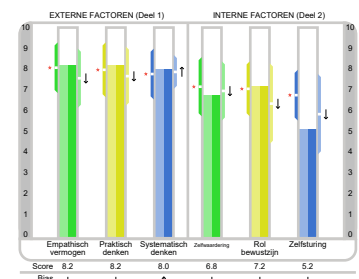
De meeste mensen vinden het moeilijk om te beschrijven wat nu eigenlijk hun unieke kwaliteiten zijn. Het doel van deze sectie is u inzicht te verschaffen in die kwaliteiten, waarbij wordt uitgegaan van drie verschillende gebieden: uw soft skillmatige talenten, uw drijfveren of motivatoren en uw gedragstechnische 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:

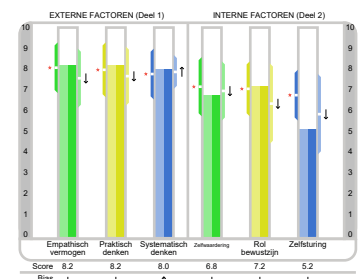
- 1. FLEXIBILITEIT:** Het vermogen om vlot te reageren op en zich met een minimum aan persoonlijke weerstand aan te passen aan veranderingen.
 - Past zich effectief aan aan veranderingen in plannen, procedures en prioriteiten
 - Toont aan over het vermogen te beschikken meerdere taken tegelijk uit te 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
- 2. 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
- 3. 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





TOELICHTING OP PERSOONLIJKE TALENTEN

4. **CONFLICT MANAGEMENT:** Het vermogen om verschillen van inzicht of mening op een constructieve manier op te lossen.
 - Is in staat moeilijke kwesties objectief te benaderen
 - Neemt alle meningen en feiten in ogenschouw alvorens een conclusie te trekken
 - Formuleert passende oplossingen voor onzekere situaties
 - Is in staat acceptabele oplossingen uit te werken voor partijen die een conflict hebben en weet daarmee de situatie uit de sfeer van een confrontatie te halen
5. **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
6. **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
7. **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





DRIJFVEREN TOELICHTING

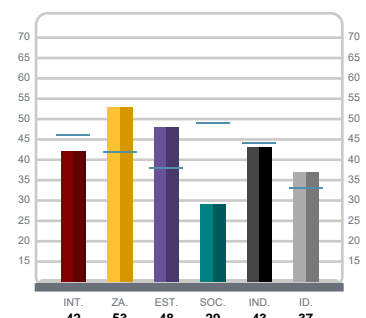
Uw motivatie om succesvol te zijn in dat wat u doet wordt bepaald door uw onderliggende drijfveren. U put energie uit en u voelt zich succesvol in een werkomgeving waar u uw persoonlijke drijfveren in uw functie kwijt kunt. De volgende drie drijfveren zijn voor u belangrijk:

1. ZAKELIJK

- U hecht waarde aan concrete successen, resultaten en beloningen als resultaat van de investeringen die u pleegt qua tijd, middelen en energie.
- Kenmerkend voor de zakelijke drijfveer is een waarneembare interesse in geld, niet per se om het concept zelf maar vooral om wat je er mee kunt doen. Het gaat zakelijk ingestelde mensen in veel gevallen om het verkrijgen van financiële zekerheden of het vergroten van de eigen financiële ruimte. Niet alleen voor zichzelf maar ook voor de mensen om wie zij geven. Of het nu om geld, tijd, aandacht of talenten gaat, individuen die hoog scoren op deze drijfveer verwachten wat terug voor de investering die zij plegen: voor wat hoort wat! Ze nemen in veel situaties in het leven een nuchtere, zakelijke, ondernemende houding aan, en geld is voor hen meer dan een doel op zich: het is zowel een middel om concrete doelen en resultaten te realiseren als een meetlat waaraan zij de effectiviteit of het nut van een inspanning afmeten.

2. ESTHETISCH

- U hecht waarde aan balans in uw leven, aan (creatieve) zelfexpressie, schoonheid, natuur en aan het beschermen van onze natuurlijke leefomgeving en hulpbronnen.
- Esthetisch gedreven mensen zijn gericht op het intens waarnemen, beleven en ervaren van de wereld om hen heen. Zij willen het leven in al haar facetten ondergaan. Niet vanuit ratio maar vanuit gevoel. De esthetisch gedreven medemens streeft voortdurend naar balans in de interactie tussen de omgeving (de externe wereld) en de eigen binnenwereld: wat neem ik waar, wat ervaar ik, wat zie ik? Direct gevolgd door: wat doet dat met mij, en hoe breng ik dat in evenwicht met elkaar? Estheten zijn vaak erg sfeergevoelig en 'weten' snel hoe iets of iemand zich tot de omgeving verhoudt. Gratie, symmetrie, vorm, schoonheid, balans, en gevoel zijn daarin sleutelbegrippen. Meestal is er een behoefte expressie te geven aan de eigen indrukken en zelfactualisatie kan een doel op zich zijn. Een hoge score op dit vlak wil niet zeggen dat men ook artistiek talent bezit. Wel is er behoefte aan mooie dingen, bijzondere indrukken, intense belevingsmomenten, artistiekeit.

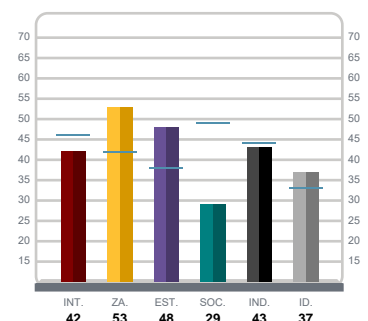




DRIJFVEREN TOELICHTING

3. INDIVIDUALISTISCH

- U hecht waarde aan persoonlijke erkenning, vrijheid en aan de mogelijkheid om uw eigen lot, dan wel dat van anderen, te kunnen beïnvloeden en te sturen.
- Mensen met een hoge score op de individualistische drijfveer voelen een sterke behoefte hun eigen lot te kunnen sturen, en soms ook het lot van anderen. Zij kunnen zonder daar tegen op te zien beslissingen nemen die van invloed zijn op grote groepen mensen. Onderzoek heeft aangetoond dat veel succesvolle leiders, op welk gebied dan ook, waarde hechten aan macht en invloed. Het gaat mensen die sterk individualistisch zijn ingesteld vooral om wat zij met die invloed kunnen bereiken, voor zichzelf of voor de mensen waarvoor zij zich verantwoordelijk voelen. Zij creëren nu eenmaal graag zelf hun kansen om vooruit te komen in het leven en om het hoogst haalbare, bijvoorbeeld in de vorm van vrijheid, invloed of faam, te realiseren. Individualistisch gedreven mensen laten zich niet graag in een hokje duwen en gaan liever niet op in de massa. Persoonlijke vrijheid, onafhankelijkheid en autonomie zijn belangrijke concepten voor hen.





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. VEELVULDIGE INTERACTIE MET ANDEREN

- U gaat liever met anderen om dan dat u taakgericht bezig bent. U bent in staat vriendelijk en voorkomend te blijven richting anderen, ook als u voortdurend geconfronteerd wordt met veel onderbrekingen.

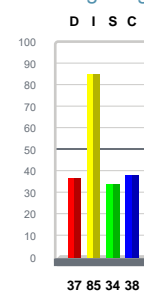
2. VEELZIJDIGHEID

- U bent veelzijdig en past uzelf gemakkelijk aan. U blijft daarbij zeer optimistisch en beschikt over een "dat-gaat-lukken" mentaliteit.

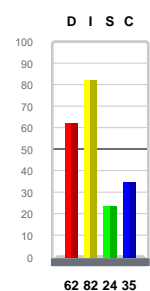
3. VEELVULDIGE VERANDERINGEN

- U voelt zich op uw gemak als u "veel balletjes tegelijk in de lucht moet houden". U kunt gemakkelijk aan een nieuwe taak beginnen zonder daar vooraf uitgebreid over te worden geïnformeerd en zonder er moeite mee te hebben dat u daarvoor verschillende andere taken moet uitstellen tot een later tijdstip.

Respons op de omgeving



Basisstijl

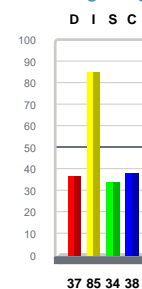




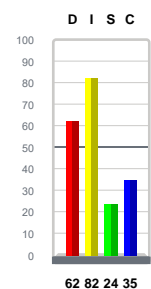
TOELICHTING OP GEDRAG

Victor zoekt erkenning voor zijn prestaties. Erkenning en complimenten werken motiverend voor hem. Hij wil niet teveel in zijn vrijheid beperkt worden. Hij is een extraverte persoon die zich ook met buitenstaanders op zijn gemak voelt. Hij probeert anderen te beïnvloeden door een persoonlijke band op te bouwen en dit contact te verstevigen door zaken voor hen te regelen. Victor houdt wel van een zekere status en invloed. Hij streeft ernaar om zo veel mogelijk vrienden te maken. Hij is vaardig in het onderhouden van contacten. Volgens Victor kan alleen door samenwerking met anderen resultaat worden geboekt. Hij prefereert de 'team'-aanpak. Hij richt al zijn aandacht op mensen. Voor hem zijn onbekenden bij wijze van spreken vrienden die hij tot nu toe nog niet heeft ontmoet.

Respons op de omgeving



Basisstijl





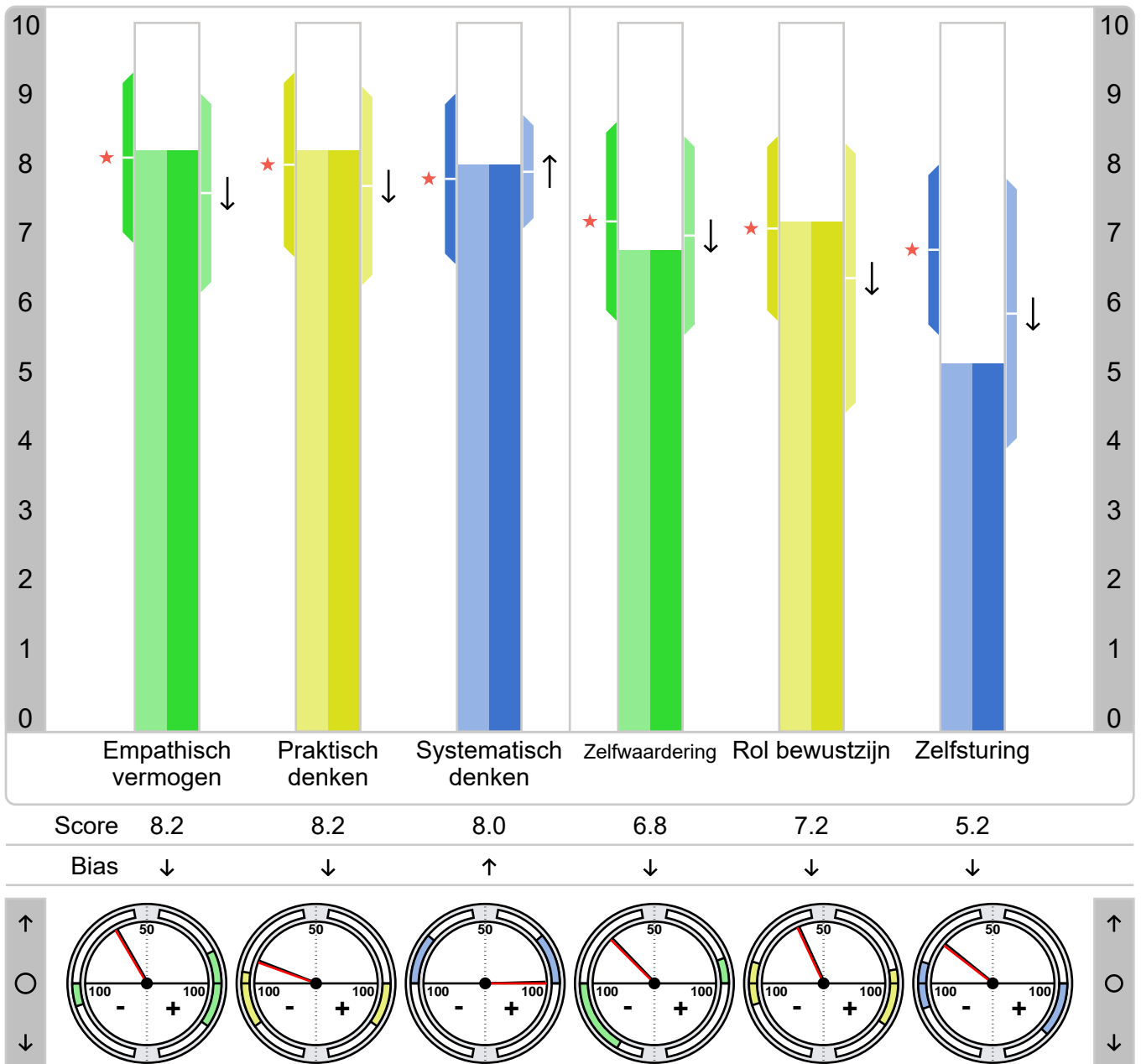
TriMetric™ - DIMENSIONALE BALANS

Voor consultancy en coaching

- ★ Populatie
- ↑ Overwaardering
- Evenwichtig
- ↓ Onderwaardering

EXTERNE FACTOREN (Deel 1)

INTERNE FACTOREN (Deel 2)



Rev: 0.94-0.77

T: 25:42

Victor Voorbeeld



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
9.5	7.6	Probleemanalyse (informatie combineren)
9.2	7.6	Gezond verstand gebruiken
9.1	8.3	Theoretisch probleemoplossend vermogen
8.5	8.0	Instructies opvolgen
8.5	8.0	Respect voor het beleid van de organisatie
8.3	8.1	Begrijpen waardoor anderen gemotiveerd worden
8.2	8.1	Empathisch vermogen
8.2	8.0	Praktisch denken
8.1	7.9	Anderen corrigeren
8.0	8.0	Detailgerichtheid
8.0	7.8	Systematisch denken
7.9	8.2	Realistische doelen stellen (voor anderen)
7.8	7.9	Emotionele beheersing
7.8	8.1	Persoonlijke groei
7.7	7.9	Houding tegenover anderen
7.7	7.8	Onbevooroordeeldheid
7.7	7.9	Sensitiviteit met betrekking tot anderen
7.7	7.8	Anderen controleren
7.7	7.6	Status en erkenning
7.7	8.1	Persoonlijke relaties
7.6	7.6	Organiseren (concreet)
7.6	7.7	Realistische verwachtingen koesteren
7.6	7.7	Evalueren wat gezegd is
7.5	7.8	Effectief omgaan met anderen
7.4	7.7	Anderen evalueren
7.4	7.9	Een ander van zijn meerwaarde overtuigen
7.4	8.0	Materiële bezittingen
7.3	7.5	Probleem oplossend vermogen
7.2	7.0	Intuïtieve besluitvorming
7.2	7.7	Ergens bij willen horen
7.2	7.1	Rol bewustzijn
7.1	7.3	Conceptueel denken
7.1	7.3	Acceptatie van leiding
7.1	7.9	Proactief denken

Score	Gemiddelde	Omschrijving
6.9	7.8	Anderen overtuigen
6.8	7.2	Persoonlijke verantwoordelijkheid
6.8	7.9	Leidinggeven aan anderen
6.8	7.3	Projectplanning
6.8	7.3	Zelfwaardering
6.8	7.2	Verantwoordelijkheid nemen
6.7	7.5	Gevoel voor timing
6.7	7.4	Plezier in het werk
6.6	7.3	Resultaatgerichtheid
6.6	7.4	Ontwikkelen van anderen
6.4	7.6	Realistische doelen stellen (persoonlijk)
6.4	7.1	Innerlijke zelfbeheersing
6.3	6.9	Voldoen aan de verwachtingen
6.2	7.0	Evenwichtige besluitvorming
6.2	6.9	Initiatief
6.1	7.4	Focus op projecten en doelen
6.1	7.6	Lange termijn planning
6.0	6.7	Zelfbeoordeling
6.0	7.5	Kwaliteitsgerichtheid
5.9	7.5	Verantwoordelijkheidsgevoel voor anderen
5.9	7.1	Commitment verkrijgen
5.9	7.4	Zelf management
5.5	7.0	Omgaan met stress
5.5	7.4	Omgaan met afwijzing
5.4	7.4	Zelfvertrouwen
5.2	7.3	Betrouwbaarheid
5.2	7.3	Werkinstelling
5.2	6.9	Zelfsturing
5.1	7.1	Zelfbewustzijn (rol gerelateerd)
4.9	7.3	Persoonlijke missie
4.8	7.2	Vasthoudendheid
4.7	7.1	Persoonlijke drive



OVERZICHT VAN KERNTALENTEN

Voor consultancy en coaching

Score	Gemiddelde	Omschrijving
7.1	7.3	Acceptatie van leiding
7.7	7.8	Anderen controleren
8.1	7.9	Anderen corrigeren
7.4	7.7	Anderen evalueren
6.9	7.8	Anderen overtuigen
8.3	8.1	Begrijpen waardoor anderen gemotiveerd worden
5.2	7.3	Betrouwbaarheid
5.9	7.1	Commitment verkrijgen
7.1	7.3	Conceptueel denken
8.0	8.0	Detailgerichtheid
7.4	7.9	Een ander van zijn meerwaarde overtuigen
7.5	7.8	Effectief omgaan met anderen
7.8	7.9	Emotionele beheersing
8.2	8.1	Empathisch vermogen
7.2	7.7	Ergens bij willen horen
7.6	7.7	Evalueren wat gezegd is
6.2	7.0	Evenwichtige besluitvorming
6.1	7.4	Focus op projecten en doelen
6.7	7.5	Gevoel voor timing
9.2	7.6	Gezond verstand gebruiken
7.7	7.9	Houding tegenover anderen
6.2	6.9	Initiatief
6.4	7.1	Innerlijke zelfbeheersing
8.5	8.0	Instructies opvolgen
7.2	7.0	Intuïtieve besluitvorming
6.0	7.5	Kwaliteitsgerichtheid
6.1	7.6	Lange termijn planning
6.8	7.9	Leidinggeven aan anderen
7.4	8.0	Materiële bezittingen
5.5	7.4	Omgaan met afwijzing
5.5	7.0	Omgaan met stress
7.7	7.8	Onbevooroordeeldheid
6.6	7.4	Ontwikkelen van anderen
7.6	7.6	Organiseren (concreet)
4.7	7.1	Persoonlijke drive
7.8	8.1	Persoonlijke groei
4.9	7.3	Persoonlijke missie
7.7	8.1	Persoonlijke relaties
6.8	7.2	Persoonlijke verantwoordelijkheid

Score	Gemiddelde	Omschrijving
6.7	7.4	Plezier in het werk
8.2	8.0	Praktisch denken
7.1	7.9	Proactief denken
7.3	7.5	Probleem oplossend vermogen
9.5	7.6	Probleemanalyse (informatie combineren)
6.8	7.3	Projectplanning
6.4	7.6	Realistische doelen stellen (persoonlijk)
7.9	8.2	Realistische doelen stellen (voor anderen)
7.6	7.7	Realistische verwachtingen koesteren
8.5	8.0	Respect voor het beleid van de organisatie
6.6	7.3	Resultaatgerichtheid
7.2	7.1	Rol bewustzijn
7.7	7.9	Sensitiviteit met betrekking tot anderen
7.7	7.6	Status en erkenning
8.0	7.8	Systematisch denken
9.1	8.3	Theoretisch probleemoplossend vermogen
4.8	7.2	Vasthoudendheid
6.8	7.2	Verantwoordelijkheid nemen
5.9	7.5	Verantwoordelijkheidsgevoel voor anderen
6.3	6.9	Voldoen aan de verwachtingen
5.2	7.3	Werkinstelling
5.9	7.4	Zelf management
6.0	6.7	Zelfbeoordeling
5.1	7.1	Zelfbewustzijn (rol gerelateerd)
5.2	6.9	Zelfsturing
5.4	7.4	Zelfvertrouwen
6.8	7.3	Zelfwaardering