



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TSI Werkgerelateerde Drijfveren Analyse

Victor Voorbeeld
26-3-2018

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



INZICHT IN UW WERKGERELATEERDE DRIJFVEREN ANALYSE

Inzicht in onze drijfveren helpt ons te begrijpen WAAROM we de dingen doen zoals we ze doen. Deze Werkgerelateerde Drijfveren Analyse meet het relatieve belang dat een individu hecht aan een zestal basale drijfveren; de Intellectuele, Zakelijke, Esthetische, Sociale, Individualistische en Ideële drijfveer. Met drijfveer wordt bedoeld: het perspectief van waaruit wij de wereld bekijken, datgene wat ons werkelijk beweegt en onze houding in tal van situaties bepaalt.

Drijfveer	De behoefte om
Intellectueel	te weten
Zakelijk	investerings terug te verdienen
Esthetisch	balans te vinden
Sociaal	te helpen
Individualistisch	macht uit te oefenen
Ideël	orde te scheppen

Onze drijfveren spelen een belangrijke rol als initiator in ons gedrag. Ze vormen bij wijze van spreken de motor achter dat gedrag en geven er tegelijkertijd richting aan. Drijfveren bepalen in belangrijke mate wat we belangrijk vinden in het leven en in wat voor situaties we geneigd zijn om in actie te komen. Uw drijfveren zijn bepalend voor de houding of attitude die u aanneemt in reactie op wat er om u heen gebeurt. Vaak worden onze drijfveren ook wel 'verborgen' motivatoren genoemd, omdat het niet altijd makkelijk valt te achterhalen wat iemands drijfveren zijn, soms ook niet voor de persoon in kwestie. Het is de bedoeling u met dit rapport meer inzicht te geven in de drijfveren die voor u belangrijk zijn, en die mede bepalend zijn voor de kwaliteiten die u meebrengt naar uw werkomgeving.

Gebaseerd op de antwoorden die u zelf gegeven heeft, brengt dit rapport het relatieve belang in kaart dat u hecht aan de zes verschillende drijfveren. Dit kan u helpen te begrijpen waarom u de dingen doet die u doet. Waar gedrag iets zegt over de manier waarop u reageert en handelt (bijvoorbeeld doortastend en direct of juist doordacht en afwachtend), vormen uw drijfveren de reden dat u reageert en bepalen ze in belangrijke mate de richting en het doel van uw gedrag. Door uw drijfveren te meten kunnen wij iets zeggen over de unieke kwaliteiten die u een organisatie of werkomgeving te bieden heeft.

Werkgerelateerde Drijfveren Analyse

Dit rapport is gebaseerd op een zorgvuldige statistische analyse van de antwoorden die u heeft gegeven op de TSI-vragenlijst over drijfveren. De normen waarop de meting is gebaseerd, zijn het resultaat van het gebruik van de drijfveren analyse onder duizenden professionals zoals u. De manier waarop wij de informatie in dit rapport presenteren, is in lijn met wat we vandaag de dag weten over de manier waarop mensen informatie waarnemen, opslaan en herinneren. De inhoud wordt op een logische manier gepresenteerd in aparte alinea's, gerangschikt op onderwerp, en de pagina lay out is interactief van opzet.



INZICHT IN UW WERKGERELATEERDE DRIJFVEREN ANALYSE

Hoe haalt u het meeste uit dit rapport?

1. Maak vooral aantekeningen in dit rapport. Voeg uw eigen opmerkingen toe, streep de opmerkingen waarvan u vindt dat ze geen betrekking op u hebben gewoon door, noteer concrete voorbeelden als u iets heel herkenbaar vindt. Kortom: beschouw het als 'werk-in-uitvoering' en gebruik dit rapport als een persoonlijk ontwikkelingsinstrument dat u regelmatig bijwerkt en raadpleegt.
2. Lees het rapport aandachtig door en richt uw aandacht vooral op informatie waar u op dit moment wat aan heeft, in relatie tot de projecten waar u nu aan werkt. Probeer uw volgende stappen te bepalen op basis van wat het rapport aan het licht brengt, en op basis van uw huidige ervaringen in uw werk.
3. Als dat gepast is en u voelt zich daar prettig bij, dan kunt u de informatie zoals samengevat onder het kopje Teambuilding delen met uw collega's of met uw leidinggevende(n). Omdat onze onderlinge communicatie altijd tweerichtingverkeer is, kan het zijn dat uw initiatief anderen aanmoedigt om soortgelijke informatie uit hun Drijfveren Analyse met u te delen.
4. Gebruik de informatie in het rapport als een soort handboek om uzelf aan te sturen en om bepaalde werkgerelateerde kwesties die mogelijk te maken hebben met uw drijfveren, voor uzelf te verduidelijken. Het kan u helpen uw eigen functioneren nog verder te verbeteren.
5. Mogelijk kunt u nog andere stappen zetten of plannen in overleg met uw collega's.

Dit rapport omvat

- Een deel waarin ieder van de zes drijfveren en wat ze voor u kunnen betekenen, uitgebreid aan bod komt. Er wordt gewerkt volgens een vaste indeling: Algemene kenmerken; Waarde voor de organisatie; Sleutels tot management en motivatie; Training, ontwikkeling en leren; Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling.
- Een deel over normen en vergelijkingen waarin duidelijk staat aangegeven hoe uw drijfveren zich verhouden tot de Nederlandse gemiddelden.
- Een Drijfveren Grafiek
- Een Drijfveren Wiel
- Een Actie Plan om uw individuele kwaliteiten in kaart te brengen, maar ook om u te stimuleren in uw persoonlijke groei en ontwikkeling.
- Een Teambuilding samenvatting om het u makkelijk te maken bepaalde informatie met anderen te delen.



INDIVIDUALISTISCH

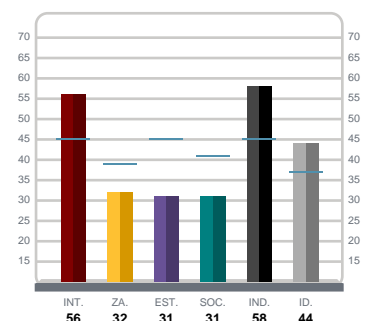
De belangrijkste factor achter deze drijfveer is macht, overigens niet per definitie politieke macht. Mensen met een hoge score op deze drijfveer hebben een sterke behoefte hun eigen lot (en dat van anderen) te kunnen controleren of sturen. Zij zien er doorgaans niet tegenop beslissingen te nemen die van invloed kunnen zijn op (grote) groepen mensen. Onderzoek heeft aangetoond dat veel succesvolle leiders (op welk gebied dan ook) waarde hechten aan macht. De motivatie van mensen die sterk individualistisch zijn ingesteld, is het creëren van mogelijkheden om vooruit te komen in het leven en het hoogst bereikbare, bijvoorbeeld in de vorm van invloed of faam, na te streven.

Algemene kenmerken

- Victor voelt een sterke behoefte om zichzelf te kunnen zijn en zijn eigen koers te kunnen varen.
- Zijn sterk ontwikkelde individualistische inslag kan zich op tal van manieren manifesteren: in de creatieve, pro-actieve manier van problemen oplossen, in het risico dat hij bereid is te nemen, etc.
- Hij zal anderen regelmatig verrassen met spontane antwoorden of ideeën.
- Voelt zich gewaardeerd en succesvol als hij erkenning krijgt voor het succesvol afronden van een lastige opdracht.
- Geeft er de voorkeur aan zelfstandig beslissingen te nemen over hoe een opdracht of een project moet worden uitgevoerd.
- Onafhankelijk.
- Vindt het prettig zijn eigen 'toko' te kunnen runnen; claimt ruimte binnen de organisatie om te kunnen excelleren.
- Zal geneigd zijn ver te gaan in situaties waarin winnen belangrijk is.

Waarde voor de organisatie

- Staat ergens voor en is niet bang om er een afwijkende mening of een andere benadering op na te houden, als het gaat om problemen oplossen.
- Komt met creatieve ideeën.
- Wil graag een uniek individu zijn; waardeert het feit dat we allemaal anders zijn.
- Brengt veel verschillende en dynamische ideeën in.
- Is zich bewust van het feit dat ieder mens een individu is en dat iedereen wel eens een leuk idee kan hebben.
- Schept plezier in het geven van presentaties aan kleine, maar ook aan grote groepen. Wordt over het algemeen gezien als iemand die zijn publiek weet te boeien.





INDIVIDUALISTISCH

Sleutels tot management en motivatie

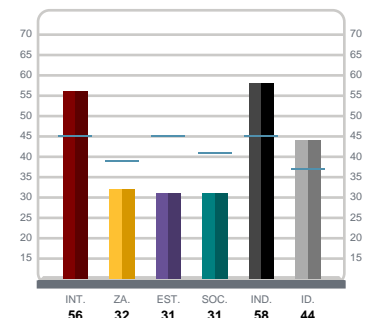
- Schep mogelijkheden voor hem om zijn unieke kwaliteiten en bijdragen aan het team te kunnen tonen.
- Wees geduldig en geef hem de kans zijn uniciteit uit te dragen en zijn eigen gevoel voor humor te uiten.
- Victor brengt mogelijk kwaliteiten in die nog niet door het team ten volle zijn benut. Zoek naar mogelijkheden om die kwaliteiten alsnog in te zetten.
- Sta open voor de nieuwe ideeën die Victor oppert en bedenk dat hij de dingen vaak net wat anders zal doen dan standaardprocedures voorschrijven.
- Bedenk dat aandacht van anderen belangrijk is voor hem, maar dat hij zich tegelijkertijd wel enigszins onafhankelijk wil kunnen opstellen jegens het team en de procedures en protocollen van het team.

Training, ontwikkeling en leren

- Leeractiviteiten en persoonlijke ontwikkelingsactiviteiten moeten vooral flexibel en breedschalig zijn, en hem verschillende opties bieden.
- Probeer voldoende ruimte te scheppen voor hem om zijn unieke kanten te kunnen uiten.
- Bied hem de kans zich bezig te houden met experimentele of niet-routinematige taken of mogelijkheden.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Wanneer hij een idee naar voren brengt, kan hij de neiging hebben de aandacht te veel op zichzelf te vestigen, en aanvankelijk weinig aandacht te schenken aan het onderwerp van de presentatie of de discussie.
- Bepaalde botsingen op drijfveren kunnen worden voorkomen als Victor leert meer begrip op te brengen voor de behoeften van anderen, en voor de parameters en protocollen van zijn functie. Hierdoor kan zijn door individualisme gedreven houding enigszins in 'toom' worden gehouden.
- Moet zich er wat vaker van bewust zijn dat zijn ideeën niet zaligmakend zijn.





INTELLECTUEEL

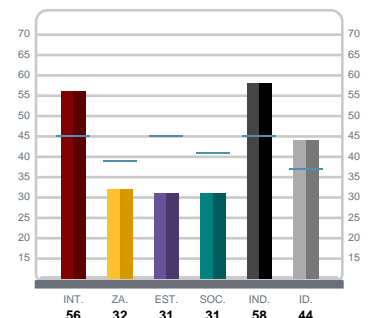
Kenmerkend voor de intellectuele drijfveer is de drang om kennis op te doen en de wens om te leren. Mensen die gedreven worden door deze drijfveer nemen doorgaans een "cognitieve" houding aan. Dat wil zeggen, zij stellen zich over het algemeen niet oordelend op en zijn niet zo zeer geïnteresseerd in de schoonheid of het gebruiksnut van een bepaald object of fenomeen, maar meer in het observeren ervan en het verklaren of beredeneren van wat zij waarnemen. Omdat een intellectueel gedreven individu zich richt op waarneming, kritische toetsing en ratio wekt hij of zij vaak de indruk een intellectueel te zijn. Het belangrijkste doel in het leven van de intellectueel gedreven persoon, is het ordenen en systematiseren van kennis en het vergaren van kennis om de kennis.

Algemene kenmerken

- Tal van onderwerpen prikkelen zijn nieuwsgierigheid.
- Draagt bij aan gezamenlijke teamdoelen door de inbreng van kennis en inhoudelijke autoriteit.
- Vindt het leuk om boekwinkels te bezoeken en komt wel eens thuis met een impulsieve aankoop.
- Blijft scherp en vindt intellectuele uitdagingen leuk.
- Is overtuigd van het feit dat we nooit uitgeleerd zijn.
- Vindt het leuk om instrumenten en procedures te bedenken om op een nieuwe manier met bestaande functie eisen en verantwoordelijkheden om te gaan.
- Durft risico's te nemen om iets nieuws te kunnen leren.
- Heeft ook buiten de werkomgeving waarschijnlijk veel interesses.

Waarde voor de organisatie

- Anderen zoeken Victor vaak op met hun vragen, omdat zij weten dat hij nu eenmaal veel kennis in huis heeft.
- Als anderen (intern of extern) een vraag hebben, is Victor meestal in staat om een oplossing te formuleren, zelfs als het niet zijn expertise of vakgebied betreft.
- Is goed in staat 'op eigen houtje' te lezen, te studeren en te leren.
- Weet van alles wel een beetje, en praat graag over dingen mee.
- Is doorgaans open-minded omdat hij geneigd is zaken van alle kanten te bekijken en breed te onderzoeken.





INTELLECTUEEL

Sleutels tot management en motivatie

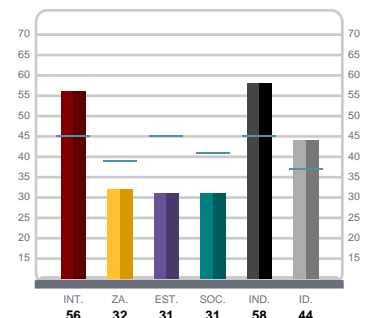
- Doe een beroep op zijn kennis en expertise tijdens vergaderingen of wanneer er een probleem moet worden opgelost.
- Zorg ervoor dat u hem betreft bij projecten die met toekomstige ontwikkelingen te maken hebben.
- Hij wil de kans krijgen om zich op verschillende gebieden qua kennis te blijven ontwikkelen, maar wil ook de ruimte krijgen om opgedane kennis in de praktijk aan te wenden.
- Probeer uit te vinden welke onderwerpen zijn specifieke belangstelling genieten en stuur alle daarmee verband houdende informatie aan hem door, zoals informatieve mailberichten, brochures, productinformatie, etc.
- Bied hem niet alleen kansen om te leren, maar ook om kennis over te dragen op anderen.

Training, ontwikkeling en leren

- Het kan zijn dat Victor zijn eigen persoonlijke, continue ontwikkelings- en leerplan al heeft opgezet.
- Zal zijn huiswerk grondig en accuraat doen.
- Stelt zich actief op als het gaat om leeractiviteiten, zowel in de werkomgeving als daarbuiten.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Kan te veel in details verzanden wanneer het juist nodig is de grote lijnen te zien.
- Kan nogal eens wat afstandelijk overkomen, vooral op mensen die zelf minder kennis gedreven zijn.
- Stuur hem niet van de ene cursus naar de andere. Zorg dat hij opgedane kennis ook in praktijk kan gaan gebruiken.





IDEËEL

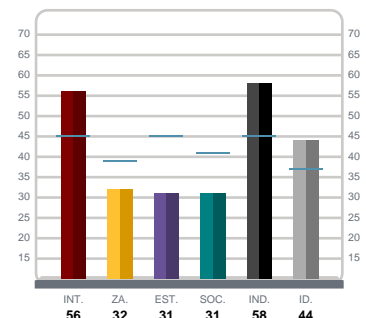
Kenmerkend voor de ideële drijfveer is de behoefte aan "eenheid", "orde" of "traditie". Mensen met een hoge score op deze waarde hechten aan een reeks van principes en richtlijnen, aan een systeem, een leidraad of een uitgewerkt concept om hun leven richting, zin en inhoud te geven. Het systeem waaraan men het eigen handelen geneigd is te toetsen kan religieus van aard zijn, maar evengoed politiek, filosofisch of anderszins levensbeschouwelijk, een systeem in ieder geval dat uitgaande van een gegeven ideaal, houvast biedt in hoe het leven (of een aspect daarvan) het beste geleefd kan worden. Op kleinere schaal kunnen sterke familiebanden, -gebruiken en -tradities of de (sociale) codes van een hechte groep waarin men zich thuis voelt, inhoud geven aan deze waarde. Essentieel is dat mensen die hoog op deze drijfveer scoren bereid zijn, daar waar de situatie erom zou vragen, een prijs te betalen voor het naleven van hun principes.

Algemene kenmerken

- Kan zich verplaatsen in zowel sterk ideëel gedreven personen als in personen die minder waarde hechten aan deze drijfveer.
- Geloof in het belang van de groep en in een gezamenlijke teamaanpak, maar vindt ook dat individuele rechten van teamleden gerespecteerd moeten worden.
- Accepteert autoriteit, maar vindt wel dat persoonlijke meningen moeten worden meegewogen in een beslissing.
- Zal binnen bepaalde grenzen de regels ter discussie stellen om ruimte te scheppen voor individuele ideeën.
- Kan een brugfunctie vervullen in het team tussen hen die zeer aan de regels en procedures hechten, en hen die de regels losser interpreteren.
- Zal niet snel verzanden in de details, maar zal ze evenmin over het hoofd zien als er een beslissing moet worden genomen.
- Deze drijfveer zal moeten worden vergeleken met de andere drijfveren in zijn rapport om te kunnen bepalen wat voor hem werkelijk belangrijk is.

Waarde voor de organisatie

- Is zich bewust van bestaande protocollen, maar kan ook begrijpen dat een creatieve manier van problemen oplossen soms vraagt om het ter discussie stellen van die protocollen.
- Brengt flexibiliteit in het team. Volgt precedentes wanneer dat nodig is, maar is ook in staat ze zelf te scheppen als de situatie daar om vraagt.
- Victor is in staat om te balanceren tussen het volgen van regels en het creatief omgaan met regels, en hij begrijpt het verschil daartussen heel goed.
- Is een stabiliserende factor in het team op het gebied van deze drijfveer.
- In staat om zowel de behoeften van degenen die hoger scoren op de ideële drijfveer te begrijpen, als de behoeften van collega's met een lagere score.





IDEËEL

- Heeft respect voor protocollen en standaardprocedures, maar is daar niet te star in.

Sleutels tot management en motivatie

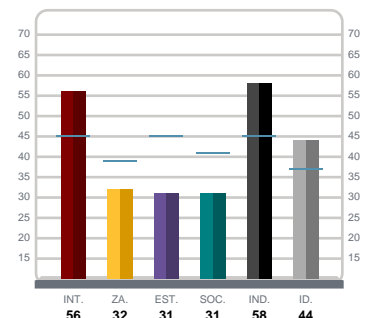
- Onthoud dat Victor flexibel genoeg is om procedures te respecteren als dat nodig is, maar ook om nieuwe procedures te ontwerpen indien de situatie daar om vraagt.
- Ondersteun hem in en waardeer hem om zijn stabiliserende invloed op het team; hij kan een brugfunctie vervullen tussen hen die erg hechten aan procedures, werkwijzen en regels, en hen die deze regelmatig ter discussie stellen.
- Bedenk dat Victor rust en evenwicht brengt als het gaat om vraagstukken die te maken hebben met procedures, protocollen, werkwijzen en principes binnen het team en de organisatie.
- De score van Victor op deze drijfveer komt overeen met die van de typische professional in de zakenwereld.
- Vraag hem naar zijn mening als u inzicht wilt krijgen in hoe er over het algemeen gedacht wordt over vraagstukken die met autoriteit, regels, procedures, vaste werkwijzen, methodieken, etc. te maken hebben.

Training, ontwikkeling en leren

- Is behoorlijk flexibel als het gaat om het soort trainingsactiviteiten dat hij leuk gaat vinden. Houdt zowel van gestructureerde activiteiten als van activiteiten die meer ruimte laten voor vrije, creatieve expressie.
- Is over het algemeen een coöperatieve deelnemer aan ontwikkelingsactiviteiten zonder dat hij nu meteen het hele programma wil herschrijven of veranderen.
- Is in staat om als ondersteunend teamlid deel te nemen aan activiteiten die met professionele ontwikkeling te maken hebben.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Zou zich meer moeten uitspreken of een duidelijker standpunt moeten innemen in kwesties die te maken hebben met regels, procedures, protocollen en werkwijzen.
- Zou zich duidelijker kunnen profileren of een duidelijker standpunt kunnen innemen in sommige teamgerelateerde kwesties.
- Om meer inzicht te krijgen in de punten waar Victor aandacht aan zou kunnen besteden, is het belangrijk om zijn andere drijfveren in het verhaal te betrekken. Pas dan kan worden bekeken hoe belangrijk de ideële drijfveer nu eigenlijk is voor hem.





ZAKELIJK

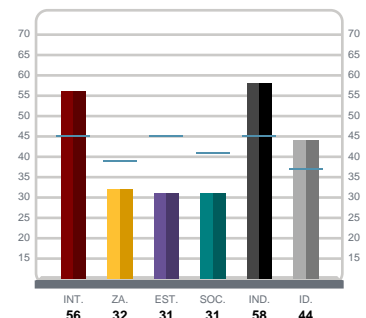
Kenmerkend voor de zakelijke drijfveer is een waarneembare interesse in geld, niet per se om het concept zelf maar meer om wat je er mee kunt doen. Het gaat zakelijk ingestelde mensen in veel gevallen om financiële zekerheid of financiële onafhankelijkheid, niet zozeer voor henzelf maar vooral ook voor de mensen om wie zij geven. Of het nu om geld, tijd, aandacht of talenten gaat, individuen die hoog scoren op deze drijfveer verwachten iets terug voor de investeringen die zij plegen; zij creëren graag win-win situaties. De zakelijke drijfveer is terug te vinden in veel concepten die de basis vormen voor ons zakelijk verkeer zoals het produceren, vermarkten en consumeren van diensten en goederen, het creatief inzetten van middelen, het realiseren van meetbare resultaten en het vergroten van vermogen. Zakelijk gedreven mensen zijn doorgaans nuchter, concreet en zakelijk, en beoordelen objecten, voorwerpen, concepten en ideeën vooral op basis van hun gebruiksnuut.

Algemene kenmerken

- Victor wordt doorgaans gezien als iemand die nogal praktisch en realistisch is als het om geld gaat.
- Zo hij al over een "voor-wat-hoort-wat" mentaliteit beschikt in zijn omgang met anderen, is dat niet echt waarneembaar.
- De belangrijkste drijfveren van Victor moeten gezocht worden in zijn twee hoogste scores in de drijfveren grafiek.
- Hij is in staat zich te verplaatsen in en begrip op te brengen voor zowel de mensen die hoger op de zakelijke drijfveer scoren, als mensen die lager scoren.
- Deze score moet niet geïnterpreteerd worden als een middelmatig vermogen om zakelijk succesvol te kunnen zijn. Veel mensen die gemiddeld scoren op de zakelijke drijfveer hebben al de nodige zakelijke, materiële of financiële doelen gerealiseerd voor zichzelf. Een gevolg kan dan zijn dat geld, welvaart of financiële zekerheid niet langer de belangrijkste motivator is.
- De score van Victor komt overeen met de score van de gemiddelde Nederlandse professional in de zakenwereld.

Waarde voor de organisatie

- Victor wordt door meer gemotiveerd dan door geld alleen; zijn belangrijkste drijfveren zijn terug te vinden in de hogere scores in zijn drijfveren grafiek.
- Is nogal gematigd in zijn zakelijke drijfveer en kan daardoor een stabiliserende invloed hebben als het om economische, financiële of zakelijke kwesties gaat.
- Is in staat de behoeften en de zienswijzen van anderen die onderling heel verschillend kunnen denken over deze drijfveer, in evenwicht te houden.





ZAKELIJK

Sleutels tot management en motivatie

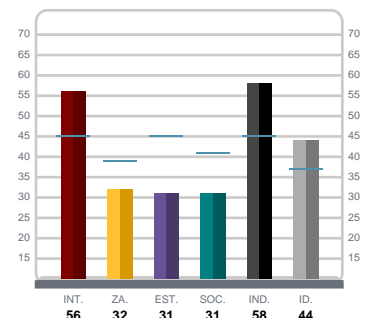
- Maak gebruik van het feit dat hij binnen een team een brugfunctie kan vervullen tussen teamleden met een hoge zakelijke drijfveer, en mensen met een lage score op deze drijfveer.
- Bedenk dat Victor waarschijnlijk door andere dingen gemotiveerd wordt dan door salaris alleen. Zorg ervoor dat u weet waardoor hij verder geprikkeld wordt in de werkomgeving.
- Neem zijn drijfveren grafiek nog eens goed door om te bepalen op welke gebieden hij hoger en lager scoort, of op welke terreinen bepaalde drijfveren mogelijk al bevredigd zijn.
- Maak niet de fout zijn prestaties te waarderen puur en alleen op basis van winst, return on investment, omzet, etc.

Training, ontwikkeling en leren

- Zal deelname aan een training niet snel plaatsen in het kader van wat het hem zal opleveren in termen van geld, omzet, etc.
- Zal het soms leuk vinden als er een competitief element in een training zit, zal het soms leuk vinden als een activiteit vooral op samenwerken gericht is.
- Hij stelt zich open en betrokken op als het om trainingen, seminars en persoonlijke ontwikkelingsactiviteiten gaat.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Heeft mogelijk ondersteuning nodig bij projecten waar potentieel veel financieel voordeel valt te halen.
- Zou moeten begrijpen dat mensen met een hogere score op de zakelijke drijfveer behoefte hebben om hun kwaliteiten op dit punt te laten zien, of om hun zakelijke ideeën naar buiten te brengen.
- Als Victor inmiddels het nodige bereikt heeft waar het gaat om welvaart of financiële zekerheid/onafhankelijkheid, dan moet hij misschien anderen die dat nog niet bereikt hebben, wat meer ruimte bieden om hun zakelijke drijfveer aan bod te laten komen.





ESTHETISCH

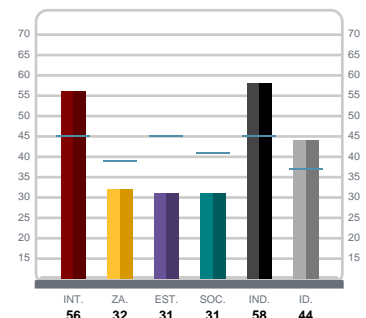
Een hogere score op de esthetische drijfveer geeft aan dat iemand geïnteresseerd is in evenwicht, harmonie, balans. Esthetisch gedreven personen gaat het vooral om de interactie tussen de omgeving (de externe wereld) en het individu (de interne wereld). Bij sommigen richt zich dit met name op concepten als vorm en schoonheid. Zij beoordelen de dingen om zich heen op basis van gratie, symmetrie of de wijze waarop iets in de omgeving past. Uiterlijke vormen zijn voor hen een manier om uitdrukking te geven aan een idee, een gemoedstoestand of een gevoel. Anderen gaat het vooral om zelfontplooiing. Zij zijn sfeergevoelig en zien het leven bij voorkeur als een aaneenschakeling van leermomenten en unieke ervaringen, die men moet ondergaan om er van te kunnen genieten en te groeien als mens. Een hoge score op deze drijfveer betekent niet per definitie dat iemand zelf creatief is of artistiek talent bezit. Wel is er waardering voor de mooie dingen in het leven, bijzondere indrukken, etc.

Algemene kenmerken

- Andere drijfveren dan de esthetische zijn voor belangrijker voor hem.
- Neem de drijfveren grafiek en het rapport nog eens goed door om te kijken welke drijfveren belangrijker zijn dan de esthetische drijfveer.
- In staat om anderen binnen het team de ruimte te gunnen hun creativiteit uit te dragen. Heeft zelf waarschijnlijk minder de behoefte om zich op dit punt te profileren.
- Victor zal wat hij omschrijft als passies in zijn leven waarschijnlijk relateren aan een van de drijfveren in dit rapport waarop hij hoger scoort.
- Zal anderen die hoger scoren op deze drijfveer wellicht zien als personen die wat praktischer en nuchterder zouden moeten zijn.
- Rationeel gezien kan Victor de behoefte aan schoonheid en artistieke misschien best begrijpen, maar het kan zijn dat hij er in zijn eigen werkomgeving betrekkelijk weinig behoefte aan heeft.
- Victor is een zeer praktisch ingesteld persoon; het maakt hem waarschijnlijk niet zo heel veel uit in wat voor ambiance hij zijn werk moet doen.
- De bruikbaarheid van een object of ding is voor Victor belangrijker doorgaans dan vorm of schoonheid.
- Een omgeving die esthetisch gezien niet uitgebalanceerd is of weinig plezierig oogt, zal geen negatieve impact hebben op zijn eigen creativiteit.

Waarde voor de organisatie

- Een onplezierige werkomgeving zal geen negatief effect hebben op zijn productiviteit en creativiteit.
- Bekijkt zaken vanuit een breed perspectief, niet alleen vanuit artistiek of esthetisch oogpunt.
- Laat zich niet snel van zijn stuk brengen door emotionele kwesties.
- Heeft een goed zakelijk instinct en oog voor nuttige en toepasbare zaken.





ESTHETISCH

Sleutels tot management en motivatie

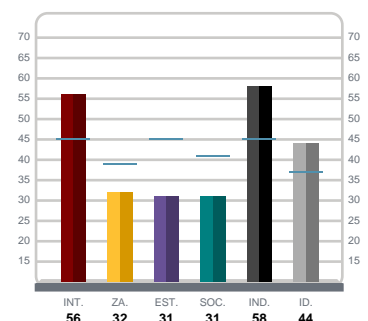
- Zorg ervoor dat u hem niet te veel opzadelt met taken of opdrachten, die om veel individuele creativiteit of zelfexpressie vragen.
- Speel in op de nuchtere, praktische aanpak die hij doorgaans aan de dag legt, zowel waar het om projecten gaat, als waar het om leiding geven gaat.
- Zoek naar andere, hogere scores in zijn drijfverengrafiek en bied hem een omgeving waarin die hogere scores de ruimte krijgen.
- Bedenk dat nuchterheid en een praktische inslag net zo belangrijk zijn voor een team, als creatief talent.
- Geef hem oprechte erkenning voor zijn bijdragen.

Training, ontwikkeling en leren

- Let er op dat activiteiten op het gebied van training en ontwikkeling vooral praktisch en concreet blijven.
- Zal zich in trainingen vooral afvragen wat hij hier concreet aan heeft, en is erg flexibel waar het gaat om de omgeving of de sfeer waarin getraind wordt. Dat maakt hem niet veel uit.
- Koppel leerdoelen en professionele ontwikkeling aan andere onderwerpen, waarvan hij het belang wel inziet.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Zal door sommige ervaren worden als een zeer nuchter persoon. Dit komt waarschijnlijk door zijn nuchtere instelling in de werkomgeving.
- Zou zich bewuster moeten zijn van de behoeften van anderen aan een esthetisch prettige werkomgeving.
- Moet beseffen dat anderen mogelijk wel gedreven worden door de esthetische drijfveer en moet misschien leren de verschillen te respecteren.





SOCIAAL

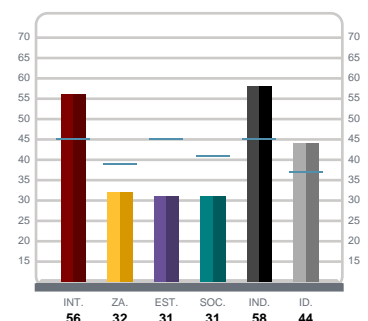
Mensen die hoog scoren op deze drijfveer geven doorgaans zeer veel om anderen. Sociaal gedreven mensen waarderen anderen openlijk en onvoorwaardelijk en komen daardoor vaak aardig, sympathiek en altruïstisch over. Zij zijn van mening dat het helpen van anderen de enige, echte basis is voor menselijke relaties. Het liefst zouden ze alle pijn in de wereld elimineren. Ze voelen de behoefte onze samenleving, of een stukje daarvan, beter te maken. Zij stellen daartoe doorgaans hun talenten, geld, tijd of middelen ruimhartig ter beschikking. In haar meest pure vorm resulteert de sociale drijfveer in absolute onbaatzuchtigheid en het wegcijferen van het 'ik'.

Algemene kenmerken

- Andere drijfveren dan de sociale drijfveer zijn belangrijker voor hem.
- Neemt waarschijnlijk een nuchtere en praktische houding aan ten aanzien van het helpen van anderen en het ter beschikking stellen van middelen: het gaat hem in de eerste plaats om een win-win situatie.
- Houdt een zekere professionele afstand waar het mensen betreft, misschien omdat hij in het verleden een paar keer zijn neus heeft gestoten.
- Zal over het algemeen meer op zichzelf gericht zijn dan op anderen als het gaat om het investeren van talenten, tijd en energie.
- Is geneigd anderen die hoger scoren op deze drijfveer, te beschouwen als mensen die zichzelf, hun positie of hun veiligheid te makkelijk wegcijferen.
- Zal buiten de werkomgeving misschien heel vrijgevig zijn richting bepaalde goede doelen, maar zal binnen de werkomgeving niet zo snel aan liefdadigheid doen.
- Wordt geprikkeld en gemotiveerd door andere drijfveren dan de sociale drijfveer.

Waarde voor de organisatie

- Beschikt over een zakelijk soort nuchterheid.
- Houdt zich over het algemeen goed staande in een zakelijke omgeving, ook als die behoorlijk competitief van aard is.
- Zal zich niet snel laten meeslepen in emotionele situaties.
- Goed zakelijk verstand.





SOCIAAL

Sleutels tot management en motivatie

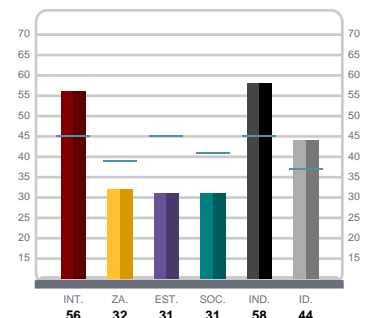
- Geef hem niet te veel opdrachten waarin coachende of ondersteunende activiteiten van hem verwacht worden, omdat hij niet altijd direct het zakelijke nut hiervan zal inzien.
- Speel in op zijn nuchtere instelling.
- De score van Victor op deze drijfveer komt overeen met de score van mensen die hun eigen doelen bepalen. Gebruik die doelen als belangrijkste prikkels.
- Vermijd dat u te emotioneel of paternalistisch overkomt.
- Zorg dat uw ideeën of uw benaderingen vanuit een zakelijk perspectief gezien, nuttig zijn.

Training, ontwikkeling en leren

- Koppel leerdoelen en professionele ontwikkeling aan andere onderwerpen, waarvan hij het belang wel inziet.
- Zoek naar trainingsvormen of -gebieden die in verband kunnen worden gebracht met zakelijke toepassingen of zakelijk voordeel.
- Koppel leer- en trainingsdoelen aan de winst die er te behalen valt of de besparing die het oplevert.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Kan op anderen overkomen als nogal op zijn hoede, vooral op mensen die zelf erg vrijgevig en open zijn in het zakelijke verkeer.
- Zou zich meer open moeten stellen voor de behoeften van anderen.
- Zou moeten leren wat meer open te staan voor anderen.





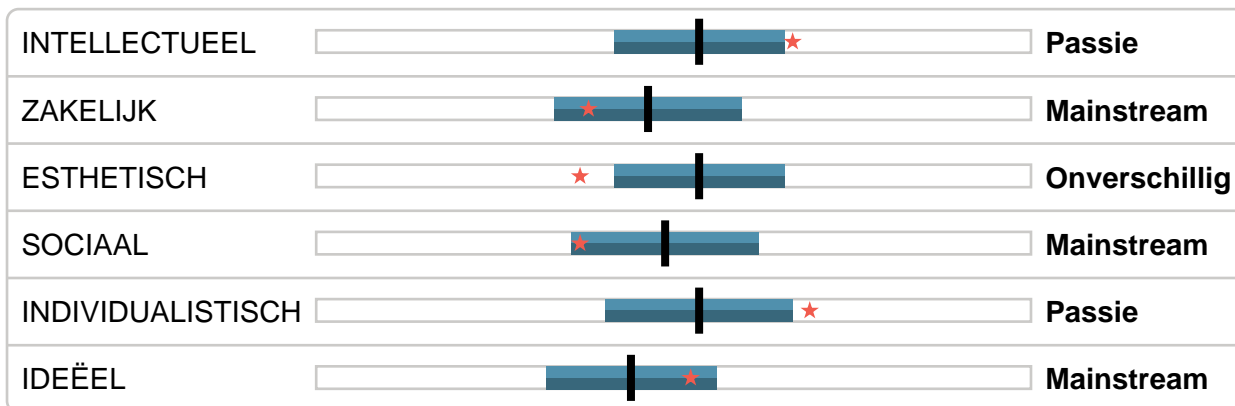
DRIJFVEREN: NORMEN EN VERGELIJKINGEN

Iedereen kent wel uitdrukkingen als "ieder vogeltje zingt zoals het gebekt is", "eigenheimer" of "zoveel mensen, zoveel meningen". Als u zich in het gezelschap bevindt van mensen die in wezen op dezelfde manier tegen dingen aankijken als u, zult u doorgaans het gevoel hebben dat het 'klikt'. Krijgt u te maken met een groep mensen die er hele andere drijfveren op na houden, dan is de kans groot dat u al snel gezien wordt als een 'buitenbeentje'. Als we in staat zijn te begrijpen dat de mensen om ons heen door verschillende dingen gedreven worden, leidt dat tot verrijking; juist omdat we anders zijn vullen we elkaar aan. Maar als we niet kunnen of willen begrijpen dat anderen waarde kunnen hechten aan dingen die wij zelf minder belangrijk vinden, kan dat de nodige wrijving opleveren. Soms ontstaan er zelfs conflicten. Als u zich geplaagd ziet in een situatie waarin u met personen te maken krijgt die 'anders' zijn dan u, kunt u vier dingen doen:

- De situatie veranderen.
- Uw perceptie van de situatie veranderen (proberen door een andere bril naar de situatie te kijken).
- Vertrekken.
- De situatie laten voor wat zij is en blijven.

Dit deel van uw rapport geeft aan waar uw drijfveren kunnen afwijken ten opzichte van het gemiddelde van de normgroep. In sommige situaties kan dit tot conflicten leiden. Hoe verder uw score naar rechts afwijkt ten opzichte van het gemiddelde, hoe duidelijker het voor anderen is dat u een passie koestert voor de betreffende drijfveer. Hoe verder uw score naar links afwijkt ten opzichte van het gemiddelde, hoe groter de kans dat mensen zullen denken dat de betreffende drijfveer u koud laat of mogelijk zelfs negatieve gevoelens bij u oproept. Het gearceerde gebied is representatief voor 68% van de normpopulatie en scores binnen dit gebied wijken maximaal een standaarddeviatie af van het gemiddelde.

VERGELIJKINGEN TABEL - Nederlandse norm 2017



- 68 procent van de geteste populatie - Nederlands gemiddelde - uw score

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



DRIJFVEREN: NORMEN EN VERGELIJKINGEN

Gebieden waarin u sterke gevoelens of zelfs passies heeft in vergelijking met anderen:

- U vindt het heerlijk om nieuwe dingen te leren. Terwijl u steeds op zoek bent naar nieuwe mogelijkheden om kennis te vergaren, kunnen anderen het moeilijk hebben met de hoeveelheid tijd en middelen die u investeert in het vergaren van nieuwe informatie. Zij kunnen denken "stop nou eens met leren en begin een keer met doen".
- U hebt een sterk verlangen uw eigen lot en eventueel dat van anderen te formuleren, te bepalen en te realiseren. U gaat graag aan de leiding en zoekt kansen om uw positie te verbeteren en uw invloed te vergroten. Anderen kunnen het idee hebben dat u altijd maar bezig bent met manipuleren om uw positie te verbeteren. Zij denken misschien dat u alleen maar relaties aangaat om daar zelf beter van te worden.

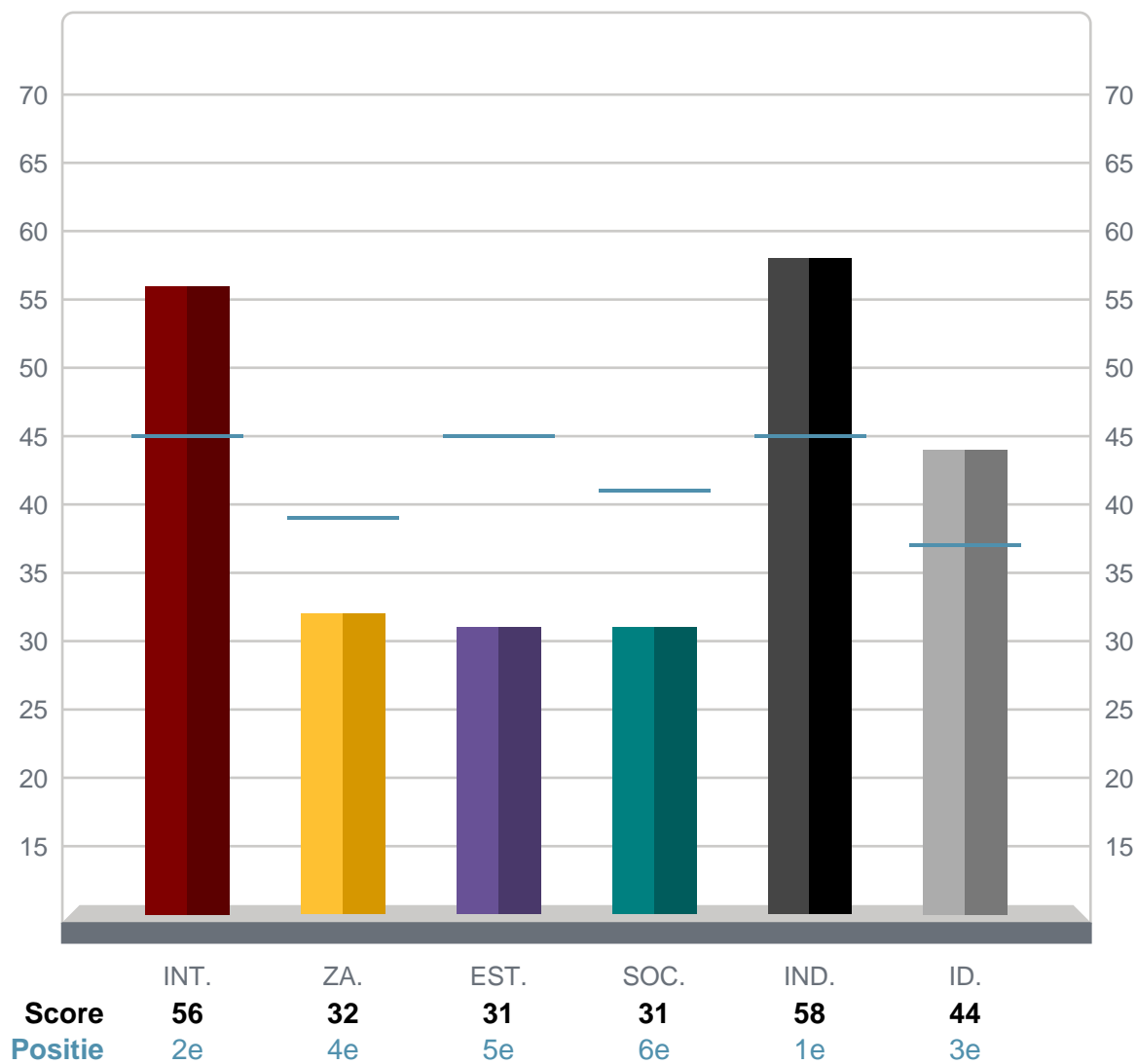
Gebieden waar anderen met sterke overtuigingen u kunnen remmen of ergeren omdat u niet dezelfde passie voelt:

- Mensen in uw omgeving die de nadruk leggen op schoonheid, balans, gevoel en beleving kunt u vaak niet echt volgen. U hebt andere prioriteiten.



DRIJFVEREN GRAFIEK

26-3-2018



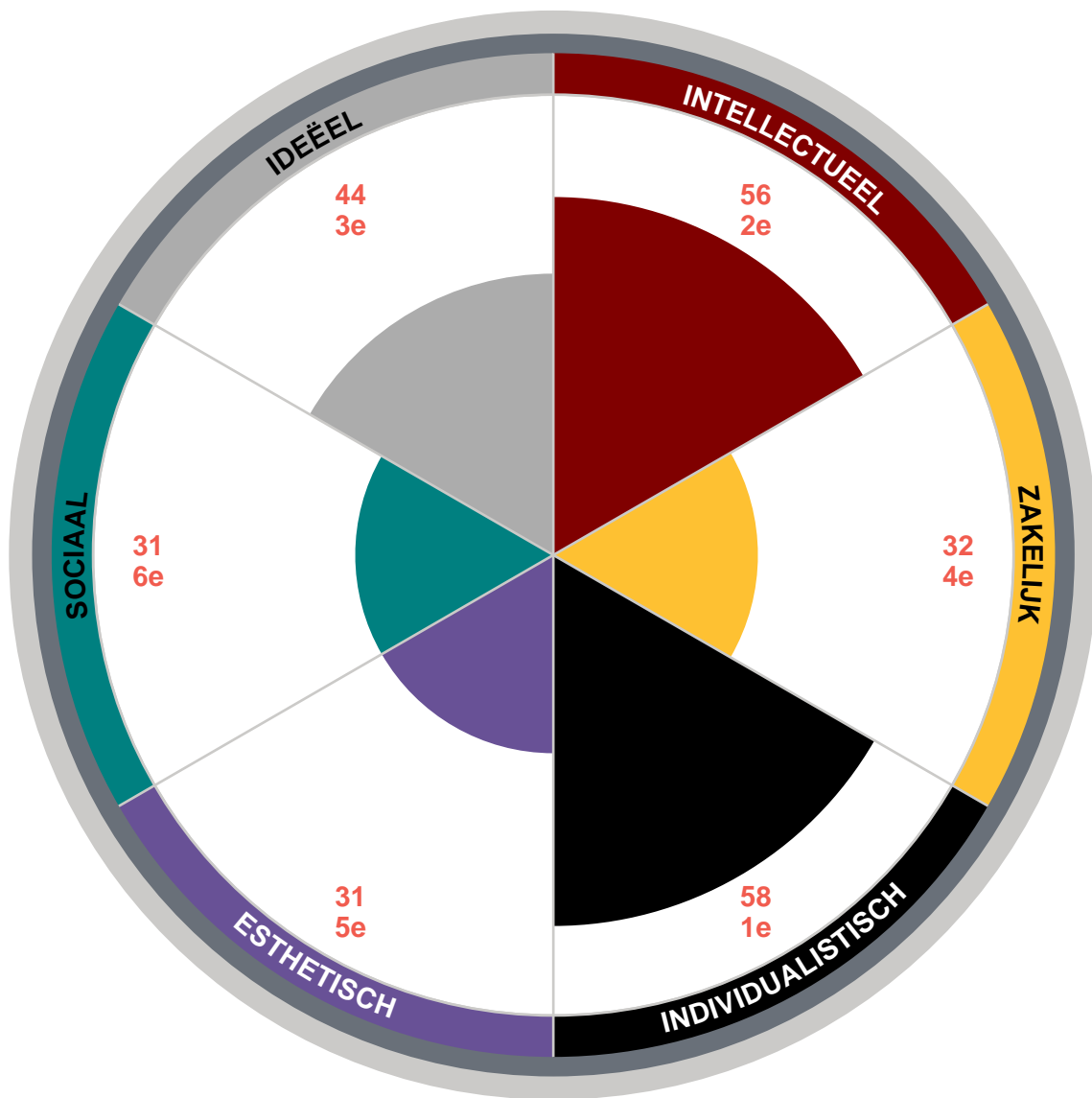
— Gemiddelde voor het Nederlandse taalgebied

Nederlandse norm 2017



DRIJFVEREN WIEL™

26-3-2018





DRIJFVEREN ACTIE PLAN

Dit actieplan is bedoeld om het u gemakkelijker te maken aan uw persoonlijke ontwikkeling te blijven werken. Wanneer u de informatie uit dit rapport goed heeft doorgenomen, kunt u hieronder een aantal vragen beantwoorden. Beantwoord de vragen specifiek vanuit het perspectief van uw huidige functie, rol of werkomgeving.

1: Mijn persoonlijke bijdrage aan de algemene missie of doelstelling van de organisatie waarvoor ik werk.

Vul hieronder een of twee specifieke kwaliteiten in, die u op basis van uw drijfveren inbrengt en die kunnen bijdragen aan de algemene missie of doelstelling van de organisatie waarvan u deel uitmaakt.

2: Mijn persoonlijke bijdrage aan de korte termijn doelstellingen of aan de taken van het team en/of de mensen waarmee ik dagelijks samenwerk.

Vul hieronder een of twee specifieke kwaliteiten in, die u op basis van uw drijfveren inbrengt en die kunnen bijdragen aan het realiseren van de korte termijn doelen of de dagelijkse taken van het team, waarvan u deel uitmaakt. Let op: noem twee andere kwaliteiten dan de hierboven genoemde kwaliteiten.



DRIJFVEREN ACTIEPLAN

Geef hieronder kort antwoord zoals staat aangegeven. Probeer in uw antwoorden informatie te verwerken die u uit dit rapport heeft gehaald.

Actiepunt 1: Dingen die ik van plan ben te blijven doen.

Noem, uitgaande van de informatie in dit rapport, drie dingen die u op dit moment goed doet en die u van plan bent te blijven doen.

- 1.
- 2.
- 3.

Actiepunt 2: Dingen die ik enigszins wil aanpassen of net even anders wil gaan aanpakken.

Noem, gebaseerd op de informatie in dit rapport, twee dingen die u net even anders wilt gaan aanpakken om uw persoonlijke effectiviteit te vergroten.

- 1.
- 2.

Actiepunt 3: De dingen die ik niet langer zo ga doen of die ik ga proberen te vermijden.

Noem, gebaseerd op de informatie in dit rapport, een ding dat u gaat proberen te vermijden teneinde uw persoonlijke effectiviteit te vergroten.

- 1.

Datum: _____

Geplande datum voor terugkoppeling aan leidinggevende of collega. _____



TEAMBUILDING SAMENVATTING VAN WERKGERELATEERDE DRIJFVEREN

Hieronder treft u een aantal rubrieken aan die corresponderen met de verschillende rubrieken die u in het rapport terugvindt onder de zes hoofdstukken die uw drijfveren beschrijven. Noteer per drijfveer de opmerking uit het rapport die wat u betreft het belangrijkste is. Als u geen opmerking kunt vinden die er echt uitspringt, vul dan niets in. De informatie die u op deze pagina noteert is bedoeld om uit te wisselen met andere teamleden, uw collega's, uw leidinggevende. Een dergelijke uitwisseling kan zeer nuttig zijn, op voorwaarde dat iedereen zijn eigen rapport bij de hand heeft en dat informatie openlijk en in een sfeer van vertrouwen gedeeld wordt.

(Bedenk dat deze informatie direct verband houdt met uw drijfveren, ook wel uw verborgen motivatoren genoemd omdat ze niet altijd meteen zichtbaar zijn. De elementen die u hieronder noemt kunnen een belangrijke rol spelen in uw persoonlijke effectiviteit en professionele succes op de lange termijn. Wat u bij wijze van samenvatting uit uw rapport haalt, kan duidelijk maken waarom u de dingen doet die u doet.)

Algemene kenmerken

1. Intellectueel _____
2. Zakelijk _____
3. Esthetisch _____
4. Sociaal _____
5. Individualistisch _____
6. Ideëel _____

Waarde voor de organisatie

1. Intellectueel _____
2. Zakelijk _____
3. Esthetisch _____
4. Sociaal _____
5. Individualistisch _____
6. Ideëel _____



TEAMBUILDING SAMENVATTING VAN WERKGERELATEERDE DRIJFVEREN

Sleutels tot management en motivatie:

1. Intellectueel _____
2. Zakelijk _____
3. Esthetisch _____
4. Sociaal _____
5. Individualistisch _____
6. Ideëel _____

Training, ontwikkeling en leren

1. Intellectueel _____
2. Zakelijk _____
3. Esthetisch _____
4. Sociaal _____
5. Individualistisch _____
6. Ideëel _____

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling:

1. Intellectueel _____
2. Zakelijk _____
3. Esthetisch _____
4. Sociaal _____
5. Individualistisch _____
6. Ideëel _____

Belangrijkste aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling: (selecteer uit alle opmerkingen hierboven de twee belangrijkste)

1. _____
2. _____