



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TSI Werkgerelateerde Drijfveren Analyse

John Doe
13-9-2014

Feedback Training & Consulting
Kerkring 21, 4791 HG Klundert
Tel: 0168-471769, Fax: 0168-471651
E-mail: info@feedbackconsulting.nl
Web: www.feedbackconsulting.nl

Feedback
TRAINING-CONSULTING



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	investeringen 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.



ZAKELIJK

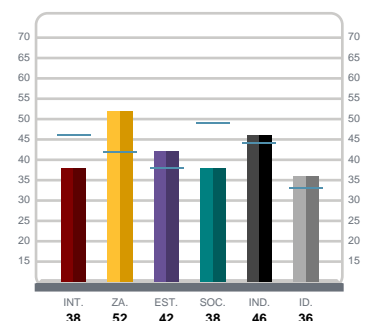
Kenmerkend voor de zakelijke drijfveer is een waarneembare interesse in geld, niet per se om het concept zelf maar meer om wat je er mee kunt doen. Het gaat zakelijk ingestelde mensen in veel gevallen om financiële zekerheid of financiële onafhankelijkheid, niet zozeer voor henzelf maar vooral ook voor 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 gebruiksnut.

Algemene kenmerken

- Geïnteresseerd in praktische en bruikbare oplossingen om (economische) doelstellingen te kunnen realiseren.
- John vindt het prettig te worden beloond op basis van de bereikte resultaten, meer dan op basis van de manier waarop die resultaten bereikt zijn.
- John is doorgaans een hardwerkende, competitief ingestelde persoon die gemotiveerd wordt door financiële prikkels en uitdagende targets.
- Wanneer een kosten-baten analyse wordt gemaakt, zal John vaak van mening zijn dat het doel de middelen heiligt.
- Wordt gemotiveerd door financiële beloningen en prikkels als vorm van erkenning voor zijn werk.
- Is vooral geïnteresseerd in alles wat praktisch en bruikbaar is om zijn idee van succes te kunnen verwezenlijken.
- Past in het beeld dat velen hebben van de typische zakenman die gemotiveerd wordt door economische en financiële prikkels.
- Hecht belang aan een goed salaris, wordt gemotiveerd als hij goed kan verdienen.

Waarde voor de organisatie

- Neemt doorgaans beslissingen met de bottom-line in het achterhoofd.
- Is productief.
- Goed in multi-tasking, breed inzetbaar en in staat om de vaart te houden in belangrijke projecten.
- Is geïnteresseerd in omzetcijfers van zowel de organisatie als zichzelf (indien van toepassing).
- Besteedt aandacht aan de return-on-investment in zakelijke en teamactiviteiten.





ZAKELIJK

Sleutels tot management en motivatie

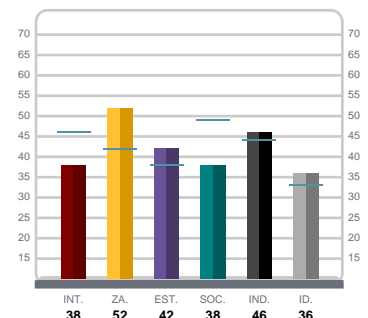
- Geef hem de erkenning en de beloning die hij verdient als het moment daar is. Wacht niet het einde van het kwartaal of het jaar af.
- Bedenk dat John doorgaans veel belangstelling toont voor de omzet van de organisatie. Dit kan ertoe leiden dat hij zich erg bewust is van de zakelijke kant aan bepaalde projecten of aan bepaalde teambeslissingen.
- Beloon een goede prestatie van zijn kant met tastbare, liefst financiële, middelen en geef hem openlijke erkenning, zowel één-op-één als binnen het team.
- Bied ruimte voor financiële beloningen voor een uitstekende prestatie.
- Let er op dat John zijn professionele leven in evenwicht brengt (of houdt) met zijn privéleven.

Training, ontwikkeling en leren

- Koppel leerdoelen aan het vooruitzicht dat hij (nog) effectiever zal worden in het genereren van omzet of het vergroten van winstgevendheid.
- Zijn scores zijn vergelijkbaar met die van professionals die vooral geïnteresseerd zijn in het soort informatie dat kan bijdragen aan het verbeteren van bottom-line resultaten en het vergroten van efficiëntie in de werkomgeving.
- Stel hem een beloning in het vooruitzicht voor deelname aan trainings- en ontwikkelingsprogramma's.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Zal moeten proberen de 'dollartekens' in zijn ogen te verbergen om het vertrouwen van anderen te winnen.
- Zou er verstandig aan doen aandacht te schenken aan de vijf andere drijfveren en meer waardering te tonen voor de kwaliteiten en inbreng van anderen, zelfs als dezen zijn hoge zakelijke drijfveer absoluut niet delen.
- Beoordeelt de prestaties van anderen misschien wat te veel op basis van toegevoegde economische waarde.





INDIVIDUALISTISCH

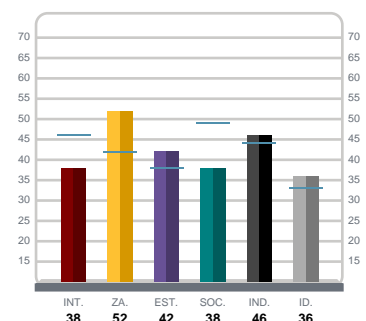
De belangrijkste factor achter deze drijfveer is macht, overigens niet per definitie politieke macht. Mensen met een hoge score op deze drijfveer hebben een sterke behoefte hun eigen lot (en dat van anderen) te kunnen controleren of sturen. Zij zien er doorgaans niet tegenop beslissingen te nemen die 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

- 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 vindt het leuk om nieuwe dingen te bedenken, nieuwe producten te ontwikkelen, met nieuwe ideeën te komen.
- Voelt zich gewaardeerd en succesvol als hij erkenning krijgt voor het succesvol afronden van een lastige opdracht.
- Vindt het prettig om dingen op zijn manier te doen, door gebruik te maken van zijn methodieken.
- 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.
- Niet bang om (gecalculeerde) risico's te nemen.
- 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.





INDIVIDUALISTISCH

Sleutels tot management en motivatie

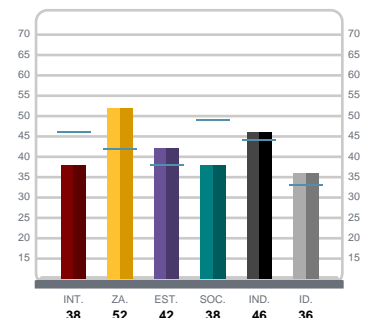
- Onthoud dat hij het leuk vindt om soms opdrachten onafhankelijk van het team te kunnen uitvoeren.
- Schep mogelijkheden voor hem om zijn unieke kwaliteiten en bijdragen aan het team te kunnen tonen.
- Wees geduldig en geef hem de kans zijn uniciteit uit te dragen en zijn eigen gevoel voor humor te uiten.
- Sta open voor de nieuwe ideeën die John 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

- 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.
- Koppel de toegevoegde waarde van een leeractiviteit aan mogelijkheden om zich binnen het team te onderscheiden door het leveren van een unieke bijdrage.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- John zou moeten beseffen dat onderscheidende of unieke methodes niet altijd tot het gewenste resultaat leiden, en dat ze conflicten kunnen veroorzaken met anderen als ze niet met een zekere behoedzaamheid worden gebracht.
- Bepaalde botsingen op drijfveren kunnen worden voorkomen als John 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.





ESTHETISCH

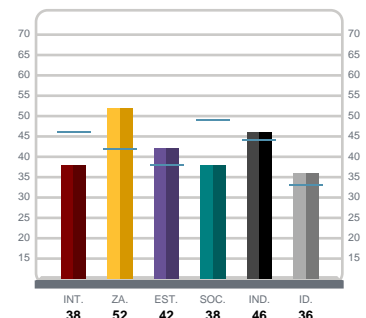
Een hogere score op de esthetische drijfveer geeft aan dat iemand geïnteresseerd is in evenwicht, harmonie, balans. Esthetisch gedreven personen gaat het vooral om de interactie tussen de omgeving (de externe wereld) en het individu (de interne wereld). Bij sommigen richt zich dit met name op concepten 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

- Is realistisch in zijn benadering van de esthetische kant aan zaken.
- De behoefte aan en waardering voor schoonheid wordt per situatie beoordeeld, en heeft geen betrekking op de totale werkomgeving waarin hij verkeert.
- Is geïnteresseerd in vorm en harmonie, maar begrijpt ook dat andere factoren belangrijker kunnen zijn wanneer er beslissingen moeten worden genomen.
- Heeft begrip voor het standpunt van individuen die een hogere of een lagere score op deze drijfveer hebben.
- Brengt stabiliteit, evenwicht en balans in tal van situaties waarin esthetische aspecten een rol kunnen spelen.

Waarde voor de organisatie

- Is in staat om tal van esthetische kwesties, situaties en standpunten vanuit verschillende invalshoeken te bezien en daarin evenwichtigheid aan de dag te leggen.
- Stabiele en realistische factor in het team.
- In staat om de behoeften te begrijpen van individuen met hogere en lagere scores op de esthetische drijfveer.
- Is in staat anderen te helpen en een stap extra te zetten, zonder dat dit een negatieve invloed heeft op de eigen verantwoordelijkheden en taken.
- John is nogal gematigd in zijn benadering ten aanzien van esthetische kwesties. Meestal heeft hij wel oog voor aspecten als vorm en harmonie, maar dit gaat doorgaans niet veel verder dan wat er in het kader van de functie van hem verwacht wordt.





ESTHETISCH

Sleutels tot management en motivatie

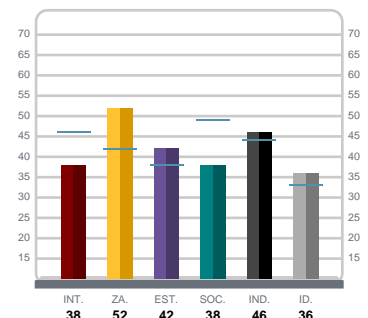
- Onthoud dat hij een praktische en realistische houding aanneemt ten aanzien van esthetische zaken, waarden, meningen, etc.
- John kan een brugfunctie vervullen en de stabiliserende factor zijn die u nodig heeft in een team met mensen die hoger scoren op deze drijfveer en mensen die lager scoren.
- Bekijk zijn scores op de vijf andere drijfveren (hoog of laag) om een wat completer beeld te krijgen van John, en hoe u hem het beste kunt aansturen en motiveren.
- Ondersteun en waardeer zijn gematigde positie op dit punt; zie hem als een bindende factor die evenwichtigheid kan brengen in een team.

Training, ontwikkeling en leren

- Hij is waarschijnlijk iemand die zich flexibel opstelt ten aanzien van trainings- en ontwikkelingsprogramma's.
- Zal zich doorgaans betrokken opstellen in tal van trainingssituaties, omdat hij trainingsactiviteiten als een belangrijk onderdeel ziet om zich professioneel te blijven ontwikkelen.
- John zal zich vanuit zijn gemiddelde score op de esthetische drijfveer, coöperatief opstellen tijdens trainingen en richting trainers.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Het kan zijn dat hij zich wat duidelijker zou moeten profileren als lid van het team, wanneer er een standpunt moet worden ingenomen over bepaalde esthetische kwesties binnen de organisatie.
- Kan nogal eens in dubio staan waar het gaat om deelname aan bepaalde teamactiviteiten, tenzij hij de ruimte krijgt om zijn creativiteit aan te wenden.
- Zou mensen die anders scoren op deze drijfveer wat meer de ruimte kunnen gunnen. Zal moeten beseffen dat iedereen respect verdient, los van de intensiteit waarmee de ander een drijfveer uitdraagt.





INTELLECTUEEL

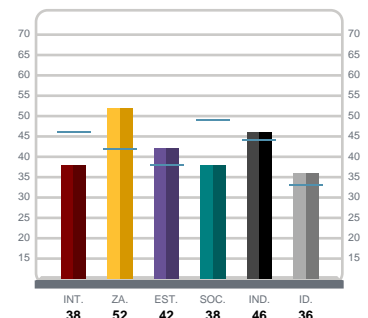
Kenmerkend voor de intellectuele drijfveer is de drang om kennis op te doen en de wens om te leren. Mensen die gedreven worden door deze drijfveer nemen doorgaans een "cognitieve" houding aan. Dat wil zeggen, zij stellen zich over het algemeen niet oordelend op en zijn niet zo zeer geïnteresseerd in 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

- Zucht naar kennis is voor hem niet de belangrijkste drijfveer.
- John kan een brugfunctie vervullen tussen personen die erg intellectueel gedreven zijn en personen die dat niet of nauwelijks zijn. Hij kan waarschijnlijk goed met beide typen mensen communiceren.
- Is in staat om de grote lijnen te zien, maar begrijpt dat de details ook aandacht verdienen, zonder dat hij zich in die details verliest.
- Brengt evenwicht en stabiliteit waar het gaat om technische of inhoudelijke kwesties die impact hebben op het team.
- John zal normaal gesproken niet gauw verzanden in details, maar hij zal ze evenmin over het hoofd zien als er een beslissing moet worden genomen.

Waarde voor de organisatie

- John is zich bewust van de meer technische of inhoudelijke kant van zijn werk, en besteedt daar zoveel aandacht aan als nodig is om de functie te kunnen vervullen.
- Brengt flexibiliteit in het team; detailgericht wanneer het nodig is, maar praktisch en concreet in andere gevallen.
- Brengt stabiliteit in het team.
- Is in staat de behoeften van zowel team leden met een hoge intellectuele drijfveer, als die van teamleden met een lage intellectuele drijfveer, te begrijpen.
- Is wel geïnteresseerd in technische en inhoudelijke details, maar is niet geobsedeerd door details.





INTELLECTUEEL

Sleutels tot management en motivatie

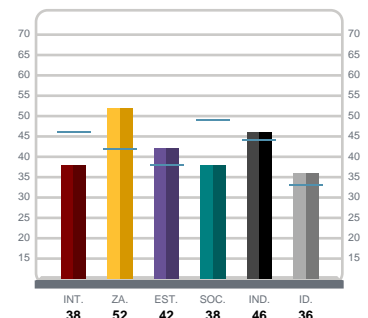
- Bedenk dat hij stabiliteit, balans en nuchterheid brengt waar het gaat om taken en projecten met een sterk technisch, inhoudelijk of kennisgericht karakter.
- John is niet meer of minder kennisgericht dan de typische professional in een zakelijke omgeving.
- Luister naar wat hij te vertellen heeft om een idee te krijgen van hoe er 'in de wandelgangen' gedacht wordt over kwesties die te maken hebben met kennis en de intellectuele drijfveer.
- Bekijk zijn scores op de vijf andere drijfveren (hoog of laag) om een completer beeld te krijgen van John en hoe u hem kunt aansturen en motiveren.

Training, ontwikkeling en leren

- Is betrekkelijk flexibel in het accepteren van de trainingsprogramma's die door de organisatie worden aangeboden.
- Is in staat het belang van een training in te zien en begrijpt dat het belangrijk is over praktische informatie te kunnen beschikken.
- Begrijpt de behoeften van personen met een hoge intellectuele drijfveer, die altijd meer kennis willen dan personen met een lage intellectuele drijfveer, die niet meer informatie wensen dan strikt noodzakelijk is.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Zou sommige complexe theoretische kwesties wat meer of uitgebreider kunnen toelichten of uitleggen.
- Zou af en toe een wat duidelijker standpunt in moeten nemen waar het gaat om kennisgerichte initiatieven binnen het team.
- Zal misschien zijn andere drijfveren moeten onderzoeken om te kunnen bepalen hoe belangrijk de intellectuele drijfveer eigenlijk voor hem is.





SOCIAAL

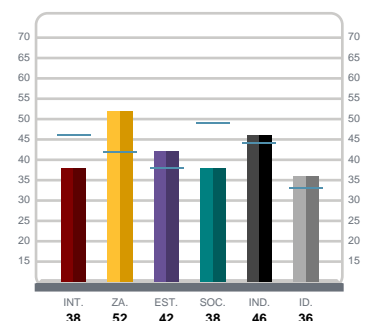
Mensen die hoog scoren op deze drijfveer geven doorgaans zeer veel om anderen. Sociaal gedreven mensen waarderen anderen openlijk en onvoorwaardelijk en komen daardoor vaak aardig, sympathiek en altruïstisch over. Zij zijn van mening dat het helpen van anderen de enige, echte basis is voor menselijke 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.
- Heeft de neiging om er duidelijke principes op na te houden waar het gaat om arbeidsethos. "Ik heb hard moeten werken om ergens te komen, dus waarom zou een ander er minder hard voor hoeven te werken?".
- Heeft geleerd om "nee" te zeggen als hem gevraagd wordt iets te doen wat in zijn ogen niets bijdraagt aan de eigen inkomsten, of die van de organisatie.
- 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.

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

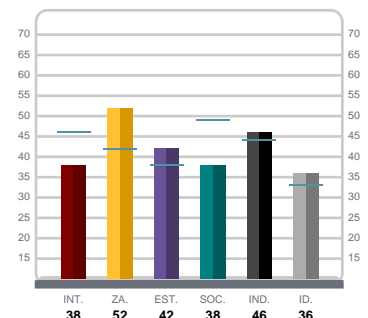
- Geef hem niet te veel opdrachten waarin coachende of ondersteunende activiteiten van hem verwacht worden, omdat hij niet altijd direct het zakelijke nut hiervan zal inzien.
- Speel in op zijn nuchtere instelling.
- De score van John op deze drijfveer komt overeen met de score van mensen die hun eigen doelen bepalen. Gebruik die doelen als belangrijkste prikkels.
- Zorg dat u altijd de bottom-line in de gaten houdt.
- 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

- Anderen kunnen hem als nogal egocentrisch ervaren waar het gaat om het leveren van een bijdrage aan bepaalde projecten, of als er informatie met andere teamleden moet worden gedeeld.
- Kan op anderen overkomen als nogal op zijn hoede, vooral op mensen die zelf erg vrijgevig en open zijn in het zakelijke verkeer.
- Zou moeten leren wat meer open te staan voor anderen.





IDEËEL

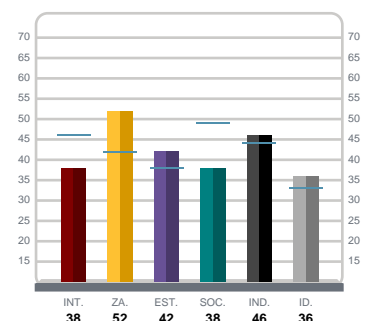
Kenmerkend voor de ideële drijfveer is de behoefte aan "eenheid", "orde" of "traditie". Mensen met een hoge score op deze waarde hechten aan een reeks van principes en richtlijnen, aan een systeem, een leidraad of een uitgewerkt concept om hun leven richting, zin en inhoud te geven. Het systeem waaraan 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

- Ziet het grote plaatje en is in staat om dit duidelijk richting anderen te communiceren.
- Gelooft misschien wel dat het individu belangrijker is dan de groep.
- Wordt sterk gedreven door wat hij ziet als zijn persoonlijke recht om zich te mogen uitspreken.
- Is een pro-actief teamlid als het gaat om projecten maar ook in teamdiscussies.
- Past zich gemakkelijk aan aan veranderingen; is flexibel.
- Zal een vrij autonome houding aannemen ten aanzien van zijn opdrachten.
- Zal af en toe de regels overtreden en dit rechtvaardigen met de uitspraak dat het doel de middelen heiligt.

Waarde voor de organisatie

- Kan snel beslissingen nemen zonder al te zeer emotioneel betrokken te raken.
- Zoekt altijd naar logische en efficiënte oplossingen.
- Is een creatieve probleemoplosser.
- Is over het algemeen een snelle leerling in nieuwe projecten en procedures.
- Stelt veel vragen.
- Kan snel beslissingen nemen als er problemen moeten worden opgelost.





IDEËEL

Sleutels tot management en motivatie

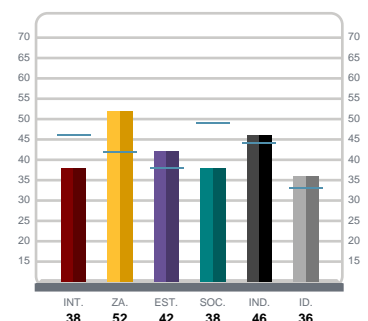
- Zou zijn ideeën wat beter moeten verkopen in plaats van ze alleen maar te opperen.
- Geeft er de voorkeur aan om, binnen de grenzen van zijn eigen autoriteit en verantwoordelijkheden, zelfstandig beslissingen te kunnen nemen over hoe het werk gedaan moet worden.
- Is erin geïnteresseerd inefficiënte procedures tegen het licht te houden en te verbeteren.
- Probeer hem zo veel mogelijk te vrijwaren voor details (en soms dus ook voor papierwerk). Misschien is er een mogelijkheid om hem door anderen te laten ondersteunen bij de meer detailgerichte kanten van zijn werk.
- Als er een nieuw precedent moet worden geschapen, zorg er dan voor dat hij betrokken wordt bij de planning en de strategie.

Training, ontwikkeling en leren

- Houdt waarschijnlijk vooral van dynamische, spontane of creatieve leeractiviteiten.
- Is over het algemeen zeer flexibel en aanpassingsbereid ten aanzien van diverse typen training, onderwijs, etc.
- Zal misschien zijn eigen leerpad willen uitstippelen en zal dat op een hele creatieve manier doen.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Moet leren belangrijke details niet over het hoofd te zien.
- Zou zich wat geduldiger kunnen opstellen wanneer hij te maken krijgt met meer op de regels gerichte individuen.
- Wanneer hij het oneens is met een ander, dan moet hij erop letten niet al te expressief te worden in zijn mimiek, gezichtsuitsdrukking of opmerkingen.





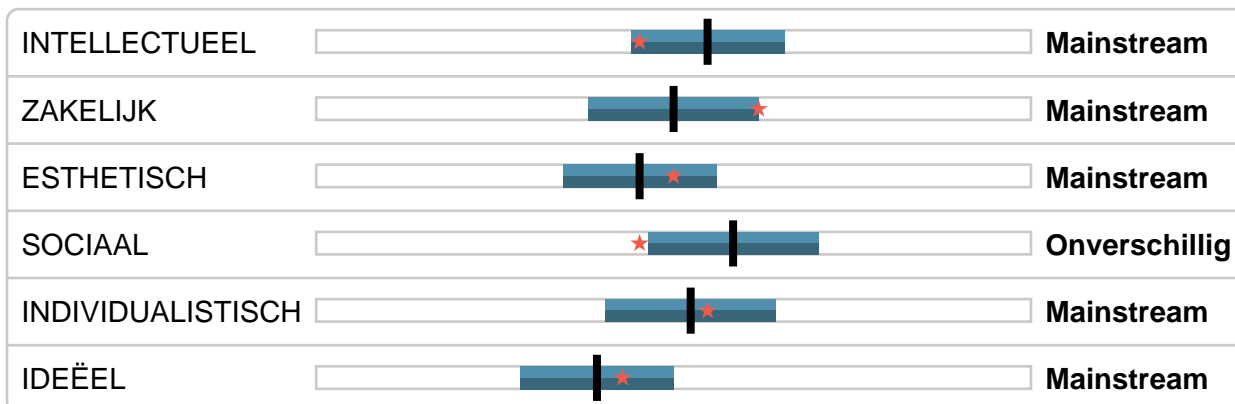
DRIJFVEREN: NORMEN EN VERGELIJKINGEN

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 2014



- 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

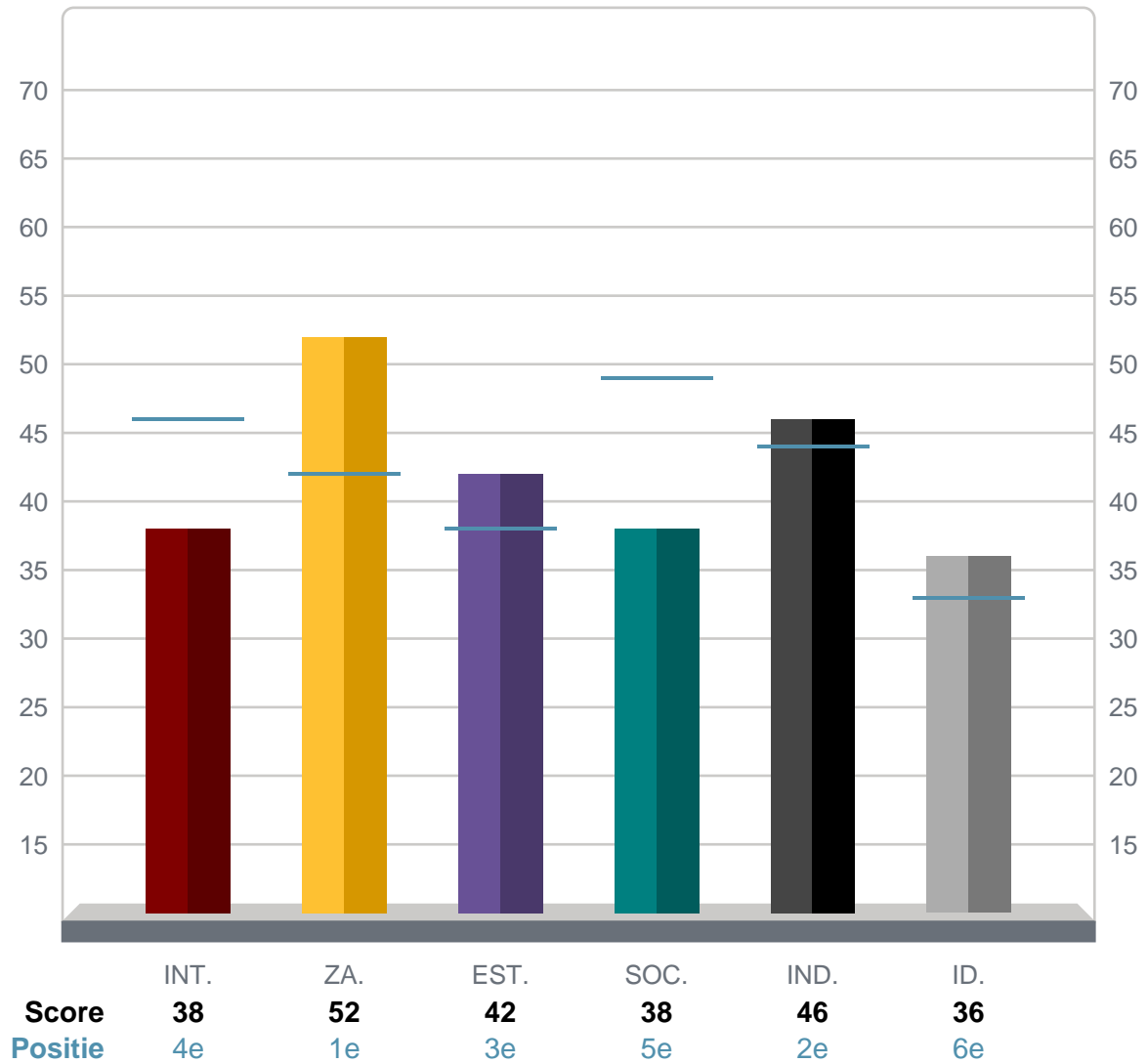
Gebieden waar anderen met sterke overtuigingen u kunnen remmen of ergeren omdat u niet dezelfde passie voelt:

- Uw neiging om vooral op u zelf te vertrouwen maakt dat u zich niet zo op uw gemak voelt bij mensen in uw omgeving die altijd aardig zijn of proberen u te helpen.



DRIJFVEREN GRAFIEK

13-9-2014

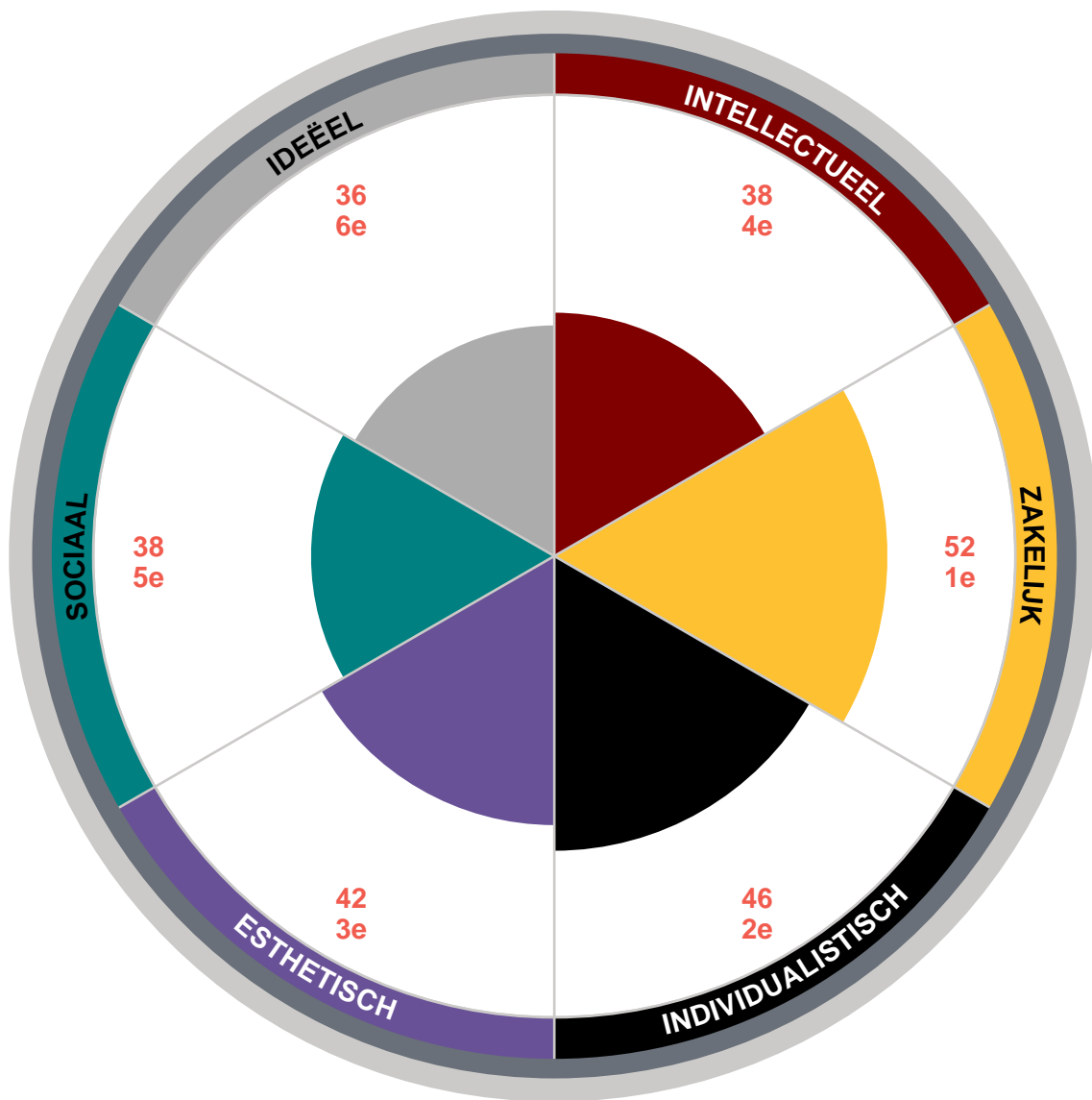


Nederlandse norm 2014



DRIJFVEREN WIEL™

13-9-2014



T: 15:56



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. _____