



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

12 Driving Forces® Team Rapport

Team Example

16-1-2021

Licentiehouders:

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



INHOUD VAN DIT RAPPORT

- Driving Forces Overzicht - Een samenvatting van de Driving Forces van het Team
- Kenmerken Team - Zet de belangrijkste kenmerken van een Driving Force op een rijtje, en geeft aan hoeveel teamleden deze Driving Force op nummer 1 hebben staan. Ook worden de Top 4 clusters van die teamleden meegenomen. De Driving Forces worden gepresenteerd van meest aanwezig in het team naar minst (of niet) aanwezig.
- Overzicht Top 4 clusters - Rangschikt elk teamlid op basis van zijn of haar Top 4.
- Driving Forces Spectrum Spreiding - Geeft per spectrum aan hoe de teamleden zich verdelen ten opzichte van het teamgemiddelde.
- Driving Forces Vergelijking - Vergelijkt individuele scores van teamleden en geeft gemiddelden voor het team en voor de algemene populatie.

LIJST VAN TEAMLEDEN

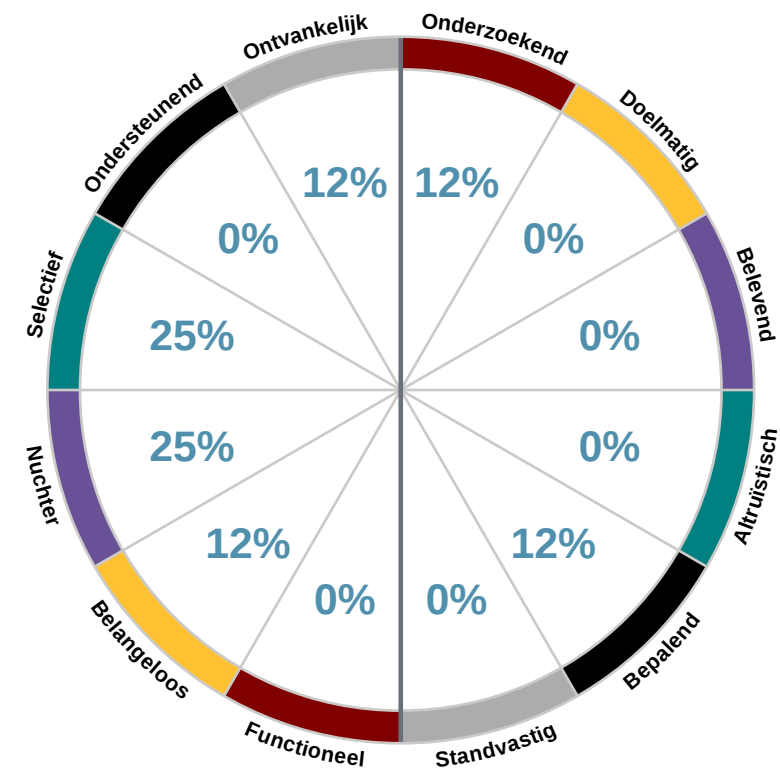
Anna Alias
Sam Sample
Sally Sample
Michel Test
Tim Tester
John Voorbeeld
Victor Voorbeeld
Victoria Voorbeeld



DRIVING FORCES HERKENNEN

Is het je opgevallen dat sommige mensen:

- Vooral op zoek gaan naar kennis als ze die kennis echt nodig hebben in een concrete situatie?
- Altijd en overal zo veel mogelijk kennis willen opzuigen?
- Vaak beschikbare middelen (tijd, talent, energie, geld) inzetten zonder duidelijke kosten-baten analyse vooraf?
- De neiging hebben om hun middelen zo te gebruiken dat het hen maximaal rendement oplevert?
- Vooral heel nuchter naar hun omgeving kijken?
- Zich helemaal onderdompelen in de omgeving waar ze zich bevinden?
- Zelf willen bepalen wie ze wel en wie ze niet willen helpen?
- Anderen graag willen ondersteunen en vooruit willen helpen ongeacht wie?
- Echte teamspelers zijn die verantwoordelijkheden én credits graag delen met het hele team?
- Individualisten zijn die graag sturing geven aan hun eigen leven (en eventueel dat van anderen)?
- Altijd openstaan voor nieuwe benaderingen en invalshoeken in leven en werk?
- Het prettig vinden om hun keuzes en handelingen te kunnen toetsen aan een richtinggevend leidraad of kader?



Percentage teamleden met de betreffende Driving Force als #1

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



Kennis

Onderzoekend - De gedrevenheid om (nieuwe) kennis te vergaren. Mensen met deze instelling zijn nieuwsgierig naar de feitelijke waarheid, willen zaken zelf onderzoeken, toetsen, bevragen en zijn nooit uitgeleerd.

Belangeloos - De behoefte om bij te dragen aan een groter doel, zonder dat daar iets tegenover hoeft te staan. Mensen met deze instelling vinden het fijn als hun inspanningen tot iets goeds leiden, zonder daar iets voor terug te verwachten.



Rendement

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

Nuchter - De behoefte om de omgeving op basis van functionaliteit en tastbaarheid te beschouwen. Voor mensen met deze instelling weegt wat zij concreet kunnen waarnemen en benoemen, zwaarder dan wat zij eventueel voelen.



Impressies

Belevend - De gedrevenheid om subjectieve ervaringen, belevingen en gevoelens centraal te stellen. Mensen met deze instelling streven balans na, een situatie waarin hun binnenwereld in harmonie is met de buitenwereld en het geheel der dingen klopt.

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



Anderen

Altruïstisch - De gedrevenheid om anderen te helpen en te ondersteunen. Mensen met deze instelling worden blij als anderen, vooral ook mensen die het moeilijk hebben, geholpen zijn mede dankzij hun inzet.

Ondersteunend - De behoefte om in een ondersteunende rol een bijdrage te leveren aan een gezamenlijk resultaat. Voor mensen met deze instelling weegt het teambelang zwaarder dan persoonlijke erkenning.



Invloed

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

Ontvankelijk - De behoefte om nieuwe ideeën, methoden en mogelijkheden te verkennen en implementeren. Mensen met deze instelling voelen zich vrij per situatie te bepalen wat ze ergens van vinden en zoeken de nuance.



Kaders

Standvastig - De gedrevenheid om een leidraad te volgen die leven en werk inhoud, zin en richting geeft. Mensen met deze instelling vinden het prettig hun handelingen te kunnen toetsen aan regels, principes, uitgangspunten en methoden die hun waarde bewezen hebben.



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Team Kenmerken Nuchter

De informatie die volgt geeft een goede eerste indruk van wat teamleden beweegt die de Driving Force Nuchter op 1 hebben staan.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Kunnen goed functioneren in hectische omstandigheden
- Stellen haalbaarheid, toepasbaarheid en functionaliteit centraal
- Blijven met beide benen op de grond
- Concentreren zich op het bereiken van de bestemming, meer dan op de weg ernaartoe
- Laten zich in hun werk niet snel beïnvloeden door persoonlijke omstandigheden

VALKUILEN

- Vergeten soms dat een bepaalde omgeving voor anderen echt demotiverend kan werken
- Kijken vaak niet verder dan wat ze direct kunnen waarnemen; gaan gemakkelijk voorbij aan onderhuidse spanningen
- Missen, nuchter als ze zijn, de mooie kanten van een totaalbelevensmoment of een gevoelsmoment
- Zien soms het belang van vorm en sfeer over het hoofd

Nuchter



Impressies

Belevend

POSITIEVE PRIKKELS

Waardering voor functionaliteit

Besluitvorming op basis van nuchtere feiten en concrete data

Concrete en tastbare oplossingen

STRESSOREN

Te veel focus op balans, schoonheid, gevoel

Abstracte concepten en ideeën

Te veel aandacht voor de vorm in plaats van de functie



12%

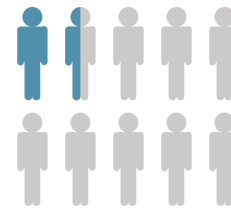
van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Feitelijk

Realiteit

Functie



2/8

25% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Schoonheid

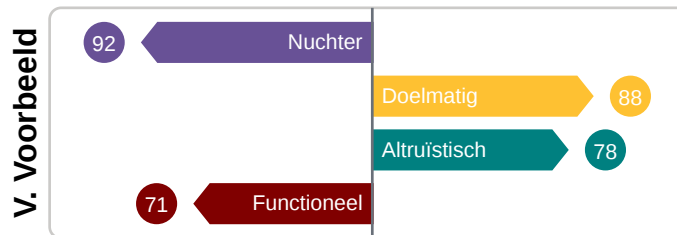
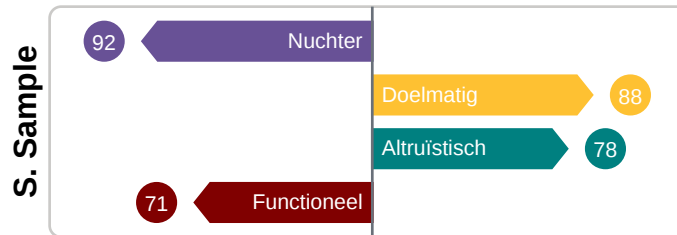
Subjectief

Beleving

Top 4 cluster teamleden met Nuchter op 1

NUCHTER TEAM

Sam Sample
Victoria Voorbeeld





Team Kenmerken Selectief

De informatie die volgt geeft een goede eerste indruk van wat teamleden beweegt die de Driving Force Selectief op 1 hebben staan.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Geloven in het ontwikkelen van talent als zij kansen zien voor dat talent
- Gaan heel gericht te werk; hulp moet altijd in relatie staan tot een concreet doel
- Durven voorwaarden te stellen aan de hulp die ze anderen bieden; eisen dat de ander gemotiveerd is en zelf hard meewerkt
- Leggen veel verantwoordelijkheid bij de ander
- Laten zich niet te veel leiden door emoties in hun beslissingen met betrekking tot mensen

VALKUILEN

- Zien anderen misschien wat meer als 'middel' tot, dan als een individu met eigen plannen en behoeften
- Zorgen in de eerste plaats goed voor zichzelf, soms zelfs ten koste van anderen
- Kunnen het moeilijk vinden om te geven om het geven
- Kunnen op anderen egocentrisch overkomen

Selectief



Anderen

Altruïstisch

POSITIEVE PRIKKELS

Persoonlijke voordelen

Netwerken

Mensen om zich heen die weten wat ze willen

STRESSOREN

Een hulp-cultuur

Te veel rekening moeten houden met de hulpbehoefte van anderen

Weinig ruimte of begrip voor persoonlijke prestaties en voordelen



14%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Gericht

Voordelen

Grenzen



2/8

25% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Compassie

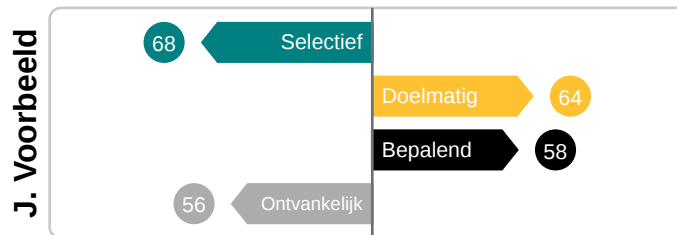
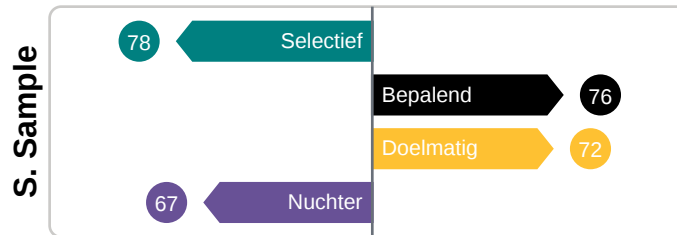
Vrijwillig

Lief zijn voor elkaar

Top 4 cluster teamleden met Selectief op 1

SELECTIEF TEAM

Sally Sample
John Voorbeeld



Team Kenmerken Bepalend

De informatie die volgt geeft een goede eerste indruk van wat teamleden beweegt die de Driving Force Bepalend op 1 hebben staan.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Durven het heft in handen te nemen
- Gaan voor het hoogst haalbare, ook voor het team
- Geloven in de kracht van het individu
- Genieten van status en publieke erkenning
- Zijn ambitieus en richten zich op verbetering

VALKUILEN

- Het doel kan de middelen heiligen
- Kunnen in hun drang naar vooruitgang anderen over het hoofd zien
- Kunnen erg ik-gericht overkomen op anderen
- Moeten oppassen voor controledrang



POSITIEVE PRIKKELS

Status en erkenning

Leiderschapspositie

De vrijheid om hun eigen koers te bepalen

STRESSOREN

Te weinig kansen om hogerop te komen

Op de achtergrond blijven

Een dertien in een dozijn werkplek



13%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Leiden

Erkenning

Winnen



1/8

12% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Ondersteunen

Samen

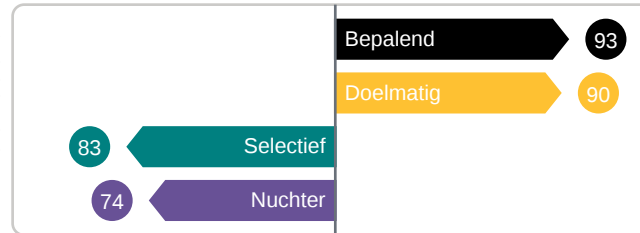
Delen

Top 4 cluster teamleden met Bepalend op 1

BEPALEND TEAM

Victor Voorbeeld

V. Voorbeeld



Team Kenmerken Belangeloos

De informatie die volgt geeft een goede eerste indruk van wat teamleden beweegt die de Driving Force Belangeloos op 1 hebben staan.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Worden blij van het vervullen van een taak op zich
- Zijn vrijgevig met middelen (tijd, talent, energie, geld, ondersteuning) zonder daar veel voor terug te verwachten
- Houden hun focus gericht op het afmaken van taken
- Berekenen waarde of succes op basis van algemene uitkomsten van een project of een plan, niet op basis van de investeringen
- Zijn bereid om zich belangeloos in te zetten voor een doel dat zij onderschrijven ongeacht wat het hen kost

VALKUILEN

- Verwarren activiteit soms met productiviteit
- Zijn soms wat makkelijk en coulant; vinden 'proberen je best te doen' vaak al voldoende
- Overschatten soms de mogelijkheden qua middelen, budget of talent
- Kunnen slordig omspringen met middelen en budgetten

Belangeloos



Doelmatig

Rendement

POSITIEVE PRIKKELS

Ruimte en tijd om een taak goed te volbrengen
Vrijwaring van budgettaire beperkingen
Ruimte om spontaan taken op te pakken

STRESSOREN

Efficiëntie als maatstaf voor succes
Beperkingen qua tijd
Kosten-baten analyses



7%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Losjes
Onbeperkt
Afmaken



1/8

12% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Voordelen
Winst
Maximaliseren

Top 4 cluster teamleden met Belangeloos op 1

BELANGELOOS TEAM

Michel Test



De informatie die volgt geeft een goede eerste indruk van wat teamleden beweegt die de Driving Force Onderzoekend op 1 hebben staan.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Richten zich op de feiten
- Gaan op zoek naar nieuwe kennis en informatie
- Zijn nieuws- en leergierig
- Nemen geen genoegen met standaardantwoorden of -oplossingen
- Zoeken zaken grondig uit

VALKUILEN

- Zien soms de waarde van nuchter boerenverstand over het hoofd
- Zien praktische zaken soms over het hoofd in hun zucht naar kennis
- Verliezen andere prioriteiten uit het oog als ze een interessant spoor volgen
- Nemen soms beslissingen zonder aandacht te besteden aan subjectieve of emotionele aspecten

Functioneel



Kennis

Onderzoekend

POSITIEVE PRIKKELS

Ruimte voor objectieve analyse en toetsing
Een kennisgerichte organisatiecultuur
Tijd en vrijheid om te leren en te onderzoeken

STRESSOREN

Subjectieve en/of emotionele reacties op hun plannen
Oppervlakkige trainingen
Aannames en inschattingen



16%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Leren
Identificeren
Onderzoek



1/8

12% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Relevant
Toepassen
Gokje

Top 4 cluster teamleden met Onderzoekend op 1

ONDERZOEKEND TEAM

Anna Alias

A. Alias



Team Kenmerken Ontvankelijk

De informatie die volgt geeft een goede eerste indruk van wat teamleden beweegt die de Driving Force Ontvankelijk op 1 hebben staan.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Staan open voor nieuwe ideeën, methoden en mogelijkheden
- Durven bestaande routines te bevragen
- Creatief in het combineren van meerdere methoden en systemen
- Zijn flexibel; pikken datgene uit een systeem wat ze kunnen gebruiken
- Denken vaak buiten de kaders

VALKUILEN

- Zetten vraagtekens bij elk onderdeel van een systeem
- Zijn soms zo genuanceerd dat anderen duidelijkheid missen
- Zoeken afwisseling om de afwisseling
- Gaan met de hakken in het zand als zij te veel structuur en kaders ervaren

Ontvankelijk



Kaders

Standvastig

POSITIEVE PRIKKELS

Vrijheid om buiten de kaders te denken

Een creatieve, open werkcultuur

Ruimte om onnodige protocollen te veranderen

STRESSOREN

Routineklussen

Geen ruimte voor afwijkende meningen

Een weinig veranderingsgerichte werkomgeving



11%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Vrije geest

Flexibel

Meerdere wegen



1/8

12% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Hiërarchie

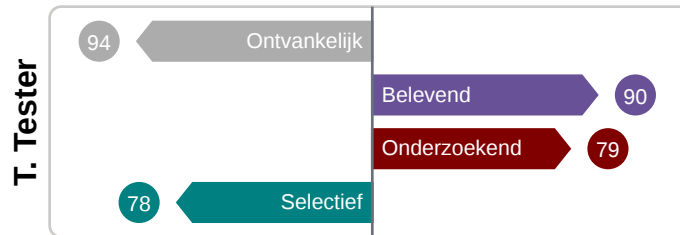
Tradities

Constant

Top 4 cluster teamleden met Ontvankelijk op 1

ONTVANKELIJK TEAM

Tim Tester





De informatie die volgt gaat over een Driving Force die bij niemand in het team op nummer 1 staat. Bespreek met het team of er daardoor mogelijk bepaalde kwaliteiten of zienswijzen missen in het team.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Durven te vertrouwen op buikgevoel en intuïtie
- Gaan heel gericht op zoek naar specifieke informatie
- Gaan heel praktisch met informatie om; concentreren zich op wat direct bruik- en toepasbaar is
- Schrikken niet als ze een project moeten opstarten zonder over alle informatie te beschikken
- Laten ervaringen uit het verleden meespreken

VALKUILEN

- Trekken soms overhaaste conclusies
- Zien soms informatie over het hoofd die wel echt nodig is om een project tot een goed einde te brengen
- Denken soms dat ze het wel redden op ervaring alleen
- Kunnen aanvullende informatie die later opduikt, negeren

Functioneel



Kennis

Onderzoekend

POSITIEVE PRIKKELS

Ruimte voor ervaring en eerder opgedane kennis uit het verleden
Een intuïtieve besluitvormingscultuur
Leren door te doen

STRESSOREN

Het feitelijk moeten onderbouwen van beslissingen op gevoel of ervaring
Uitgebreid onderzoek vooraf
Discussies over hypothetische of abstracte onderwerpen



3%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Toepassing
Relevant
Specifiek



0/8

0% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Classificatie
Bestuderen
Onderzoeken



Team Kenmerken Altruïstisch

De informatie die volgt gaat over een Driving Force die bij niemand in het team op nummer 1 staat. Bespreek met het team of er daardoor mogelijk bepaalde kwaliteiten of zienswijzen missen in het team.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Zetten zich hard in om zaken voor anderen beter te maken
- Geloven in gedeelde verantwoordelijkheid (team, organisatie, maatschappij)
- Nemen mensen die hulp nodig hebben serieus
- Geloven in en vechten voor gelijke kansen voor iedereen
- Worden echt blij als ze anderen kunnen helpen of ondersteunen

VALKUILEN

- Vergeten hun grenzen aan te geven; anderen kunnen daar misbruik van maken
- Kunnen op anderen een naïeve indruk maken
- Kunnen in de problemen komen met hun eigen werk en deadlines omdat dat van anderen voorrang krijgt
- Laten het belang van anderen zwaarder wegen dan dat van henzelf



POSITIEVE PRIKKELS

Humanitaire doelen nastreven

Conflicten oplossen

Vrijwillig hun bijdrage kunnen en mogen leveren

STRESSOREN

Ontkenning van andermans leed

Partijdigheid en vriendjespolitiek

IK versus wij



6%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Opofferen

Welzijn

Compassie



0/8

0% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Selectief

Doelbewust

Eigenbelang



Team Kenmerken Belevend

De informatie die volgt gaat over een Driving Force die bij niemand in het team op nummer 1 staat. Bespreek met het team of er daardoor mogelijk bepaalde kwaliteiten of zienswijzen missen in het team.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Kunnen anderen inspireren om ook echt te genieten van hun omgeving en hun werk
- Maken de werkomgeving een beetje mooier en besteden veel aandacht aan onderlinge verhoudingen
- Erkennen het belang van bevredigende ervaringen
- Vragen aandacht voor sfeer, gevoel en emoties in de werkomgeving
- Waarderen meer dan het resultaat alleen, de weg naar het resultaat telt ook mee

VALKUILEN

- Zien soms de meer praktische zaken over het hoofd
- Te veel nadruk op esthetische details gaat soms ten koste van concrete resultaten
- Kunnen zich moeilijk concentreren op hun werk als het op een ander vlak in hun leven onrustig is
- Hun subjectieve beleving kan botsen met de feitelijke realiteit



POSITIEVE PRIKKELS

Ruimte om hun verbeelding te laten werken

Balans en evenwicht in alle aspecten van hun leven

Aandacht voor mooie momenten, mooie dingen, mooie ervaringen

STRESSOREN

Te veel nadruk op functionaliteit

Chaos, wanorde, onrust

Een weinig inspirerende leef- of werkomgeving



4%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Balans

Gevoel

Expressie



0/8

0% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Objectief

Functie

Beperkt

Team Kenmerken Doelmatig

De informatie die volgt gaat over een Driving Force die bij niemand in het team op nummer 1 staat. Bespreek met het team of er daardoor mogelijk bepaalde kwaliteiten of zienswijzen missen in het team.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Richten zich op meetbare en concrete resultaten
- Zijn winst bewust
- Zijn gericht op het verbeteren van efficiëntie en het verhogen van productiviteit
- Springen behoedzaam om met middelen en kansen
- Zetten middelen zo in dat ze maximaal renderen

VALKUILEN

- Hebben de neiging mensen en middelen vooral te waarderen op basis van hun toegevoegde waarde voor het eindresultaat
- Zien overal en altijd zakelijke kansen en kunnen daardoor op anderen overkomen als werkverslaafd
- Zien geld en materie vooral als maatstaf voor succes
- Zijn wel in staat tot geven, maar vaak voorwaardelijk

Belangeloos



Rendement

Doelmatig

POSITIEVE PRIKKELS

Bewuste besparingen

Een efficiënte werkomgeving

Praktische resultaten, meetbare doelen

STRESSOREN

Onpraktisch gebruik van middelen

Verspilling

Overbodig zijn



6%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Efficiënt

Maximaliseren

Winstgevend



0/8

0% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Ongeveer

Overdoen

Eindeloos



Team Kenmerken Ondersteunend

De informatie die volgt gaat over een Driving Force die bij niemand in het team op nummer 1 staat. Bespreek met het team of er daardoor mogelijk bepaalde kwaliteiten of zienswijzen missen in het team.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Richten zich op wat ze kunnen bijdragen, niet op hoe ze hun positie kunnen verbeteren
- Verzetten veel werk achter de schermen
- Kunnen hun eigen belangen en ego opzijzetten ten bate van het team, de afdeling of de organisatie
- Zijn echte teamplayers; voelen zich prettig een team- of groepscultuur
- Vinden het leuk om ondersteunend te zijn aan anderen

VALKUILEN

- Kunnen kansen laten lopen omdat ze zich niet echt bezighouden met ambities
- Zijn soms wat onzichtbaar omdat ze zichzelf te weinig profileren
- Kunnen hun eigen standpunten opofferen vanwege de 'lieve vrede'
- Reageren soms ongemakkelijk of verontschuldigend als ze openlijk gecompimenteerd worden

Ondersteunend



Invloed

Bepalend

POSITIEVE PRIKKELS

Een servicegerichte omgeving
Ergens bijhoren en deel van uitmaken
Gezamenlijke opdrachten en projecten

STRESSOREN

De leiding moeten nemen
Te veel aandacht voor individuele bijdragen
Te veel focus op positie, ambities en prestaties



4%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Ondersteuning
Coöperatief
Samen



0/8

0% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Macht
Individueel
Status

Team Kenmerken Standvastig

De informatie die volgt gaat over een Driving Force die bij niemand in het team op nummer 1 staat. Bespreek met het team of er daardoor mogelijk bepaalde kwaliteiten of zienswijzen missen in het team.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Zien het belang van een missie en visie voor team en organisatie
- Houden systemen en tradities in ere die hun waarde hebben bewezen
- Staan voor hun principes en overtuigingen
- Zijn kwaliteitsgericht; werken graag vanuit vaste kaders en gegeven criteria
- Kunnen goed functioneren in een gestructureerde en regelgerichte omgeving

VALKUILEN

- Kunnen andere overtuigingen en meningen afwijzen of veroordelen
- Zijn soms te behoudend
- Persoonlijke overtuigingen kunnen zwaarder wegen dan de belangen van team of organisatie
- Zijn soms te veel bezig met het verkopen van hun mening

Ontvankelijk



Kaders

Standvastig

POSITIEVE PRIKKELS

Een gestructureerde, overzichtelijke werkomgeving
Ruimte voor hun overtuigingen en principes
De goede zaak

STRESSOREN

Zaken regelmatig opnieuw bekijken
Een veranderlijke werkcultuur
Vorbijgaan aan bestaande procedures



5%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Constance
Traditie
Orde



0/8

0% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Flexibiliteit
Mogelijkheden
Nieuwe manieren

De volgorde van de 12 Driving Forces verschilt per individu. Iedereen krijgt in de werkomgeving te maken met situaties waarin de concepten achter de Driving Forces centraal staan: kennis, rendement, anderen, impressies, invloed en kaders. Onze reacties op deze situaties worden in belangrijke mate bepaald door de prioriteit die we geven aan ieder van de 12 Driving Forces. Ze kunnen alle 12 los van elkaar bestudeerd worden, maar ze werken in de praktijk veelal samen met elkaar. Daarom raden wij aan om de Top 4 Clusters van de teamleden in samenhang te beschouwen. De Top 4 legt namelijk bloot waardoor een teamlid werkelijk geraakt en gemotiveerd wordt.

De 12 Driving Forces zijn verdeeld over drie clusters: Top 4, Situationeel en Onverschillig. Alle drie de clusters hebben invloed op de motivatie van een persoon om op een bepaalde manier te reageren in een gegeven situatie.

De Top 4 Driving Forces vormen samen een cluster aan triggers die een persoon in beweging zetten en motiveren tot acties, beslissingen en handelingen. Hoe dichter de scores van de Top 4 forces bij elkaar liggen, hoe belangrijker het is voor hem of haar dat hij of zij de mix van die 4 kan inzetten. Toch is het de moeite waard om hem of haar te vragen welke van de 4 voor hem of haar persoonlijk het belangrijkste is in een gegeven context, bijvoorbeeld werk, functie, binnen het team, privé.

Dit deel van het rapport geeft per spectrum aan welke teamleden de 2 bij dat spectrum behorende Driving Forces in hun Top 4 hebben staan.



Overzicht Intellectuele spectrum (Kennis)



Functioneel

Onderzoekend

Anna Alias

1

2

Michel Test
Tim Tester

3

Sam Sample
Victoria Voorbeeld

4

Overzicht Zakelijke spectrum (Rendement)



Belangeloos

Doelmatig

Michel Test

1

2

Sam Sample
John Voorbeeld
Victor Voorbeeld
Victoria Voorbeeld

3

Sally Sample

4

Overzicht Esthetische spectrum (Impressies)

Nuchter		Belevend
Sam Sample Victoria Voorbeeld	1	
	2	Tim Tester
	3	
Sally Sample Victor Voorbeeld	4	



Overzicht Altruïstische spectrum (Anderen)



Selectief

Altruïstisch

Sally Sample
John Voorbeeld

1

2

Anna Alias
Victor Voorbeeld

Sam Sample
Victoria Voorbeeld

3

Tim Tester

4



Overzicht Individualistische spectrum (Invloed)



Ondersteunend

Bepalend

Victor Voorbeeld

1

Sally Sample
Michel Test

2

John Voorbeeld

3

Anna Alias

4

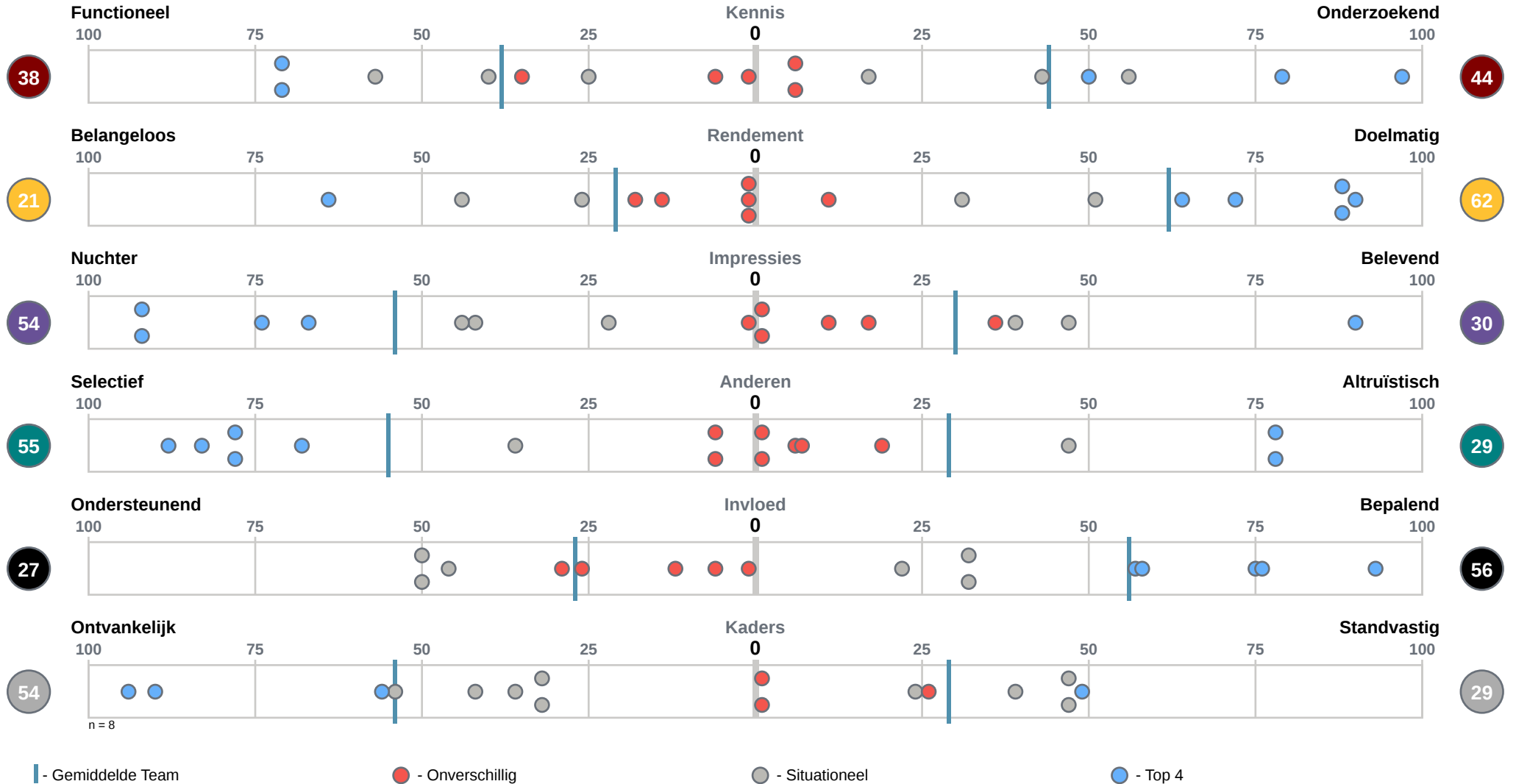
Overzicht Ideële spectrum (Kaders)

Ontvankelijk		Standvastig
Tim Tester	1	
Anna Alias	2	
	3	
John Voorbeeld	4	Michel Test



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Driving Forces gegroepede staafdiagrammen

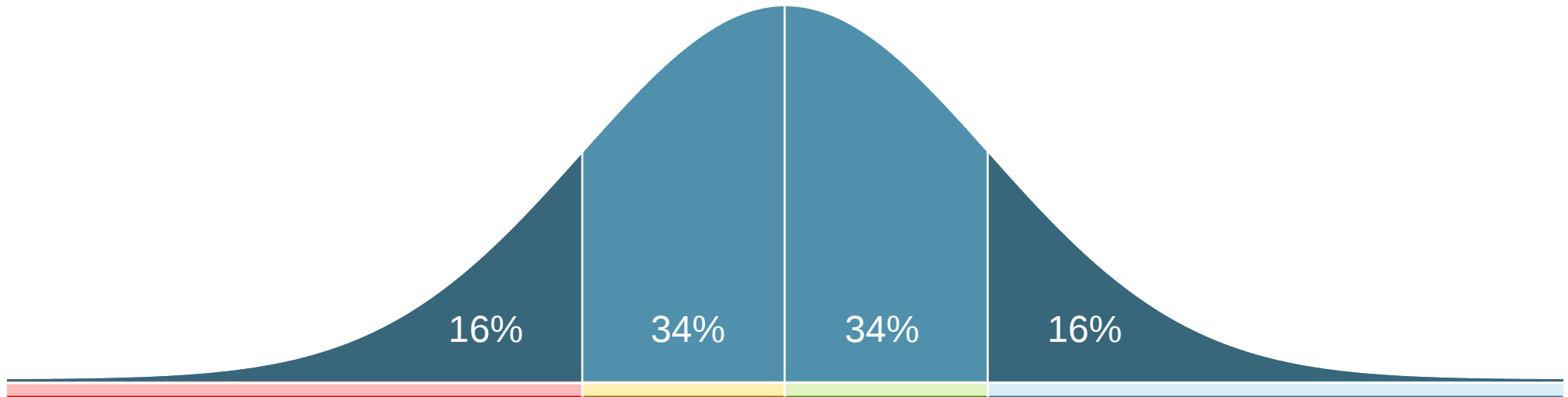


De normale verdeling nader verklaard

Begrijpen hoe je een normale verdeling moet lezen helpt bij een juiste analyse van het team.

De normale verdeling, ook wel bekend als Klokcurve of Gaussverdeling, is de meest gebruikte manier om de scoreverdeling van een populatie in kaart te brengen. Het hoogste punt van de curve representeert het hoogste aantal mensen binnen de populatie: het gemiddelde. Aan de hand van zogenoemde standaarddeviaties (de maat die gehanteerd wordt om de spreiding aan te geven), kan worden bekeken hoe een populatie zich verdeelt uitgaande van het gemiddelde. Er wordt gewerkt met percentages.

Ter illustratie: als bij 100 mensen een assessment wordt afgenomen, en de scores worden via een normale verdeling in kaart gebracht, dan zouden 68 van 100 mensen (68%) binnen één standaarddeviatie van het gemiddelde moeten vallen. 34 van die 68 scores één standaarddeviatie hoger dan het gemiddelde, 34 scores één standaarddeviatie lager dan het gemiddelde. De overige 32 mensen verdelen zich gelijkmatig over de uitlopers van de curve, links en rechts. 16 scores twee of meer standaarddeviaties onder het gemiddelde, 16 scores twee of meer standaarddeviaties boven het gemiddelde.



- | | |
|--|--|
|  Twee of meer standaarddeviaties onder het gemiddelde |  Een standaarddeviatie boven het gemiddelde |
|  Een standaarddeviatie onder het gemiddelde |  Twee of meer standaarddeviaties boven het gemiddelde |

Driving Forces Vergelijking

Driving Forces	Team Gem.	A. Alias	S. Sample	S. Sample	M. Test	T. Tester	J. Voorbeeld	V. Voorbeeld	V. Voorbeeld	Gemiddelde
Doelmatig	62	31	88	72	11	51	64	90	88	42
Bepalend	56	75	32	76	57	22	58	93	32	50
Selectief	55	88	6	78	36	78	68	83	6	51
Nuchter	54	22	92	67	44	0	42	74	92	50
Ontvankelijk	54	90	32	54	42	94	56	36	32	46
Onderzoekend	44	97	6	56	50	79	43	17	6	54
Functioneel	38	0	71	25	35	6	40	57	71	29
Belevend	30	47	0	17	36	90	39	11	0	35
Altruïstisch	29	0	78	6	47	7	19	0	78	33
Standvastig	29	0	47	24	49	0	26	39	47	38
Ondersteunend	27	6	50	12	29	46	26	0	50	35
Belangeloos	21	44	0	14	64	26	18	0	0	40

 Twee of meer standaarddeviaties onder het gemiddelde
 Een standaarddeviatie boven het gemiddelde
 Een standaarddeviatie onder het gemiddelde
 Twee of meer standaarddeviaties boven het gemiddelde