



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

12 Driving Forces™

Victoria Voorbeeld
18-12-2020

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.ttisuccessinsights.nl



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®
BENELUX



Inhoudsopgave

MEER INZICHT IN WAT ONS DRIJFT	3
ALGEMENE KENMERKEN	4
DRIVING FORCES: TOP 4	6
DRIVING FORCES: SITUATIONEEL	7
DRIVING FORCES: ONVERSCHILLIG	8
BEWUSTWORDING	9
DRIVING FORCES GRAFIEK	10
DRIVING FORCES WIEL	11
OMSCHRIJVINGEN WIEL	12



Meer inzicht in wat ons drijft

De vraag waardoor wij mensen, los van basaal humane en biologische behoeften, werkelijk gemotiveerd worden, vormde voor de Duitse filosoof en psycholoog Eduard Spranger het uitgangspunt voor zijn classificatie van drijfveren. Hij definieerde zes attitudes die de basis vormden voor de zes Drijfveren van TTI Success Insights: Intellectueel, Zakelijk, Esthetisch, Sociaal, Individualistisch en Ideëel.

Intussen heeft de tijd niet stilgestaan en dienen zich nieuwe inzichten aan. Zo heeft TTI Success Insights door onderzoek aangetoond dat vermijding, net als aantrekkingskracht, een sterke impact kan hebben op onze keuzes en acties. Vanuit deze wetenschap is zij opnieuw naar de zes drijfveren van Spranger gaan kijken. Iedere drijfveer is door TTI Success Insights vertaald naar een spectrum waarvan de beide uitersten beschreven worden. Ter illustratie, de Intellectuele drijfveer. Wat beweegt ons als we veel waarde hechten aan het ratio en kennis? Versus wat beweegt ons als we meer afgaan op gevoel en praktijk? Daarmee onderscheidt TTI Success Insights 12 Driving Forces, triggers die onze handelingen en beslissingen mede richting geven.

Met deze analyse kunt u ontdekken welke Driving Forces voor u belangrijk zijn in werk, loopbaan en leven. Wat u werkelijk boeit en in beweging zet. Welke unieke kwaliteiten en gezichtspunten u te bieden heeft die van toegevoegde waarde zijn in uw (werk)omgeving. Dit helpt om voldoening te vinden of te houden in de dingen die u doet.

Besteed vooral aandacht aan uw top 4 Driving Forces. Deze triggers hebben een grote invloed op uw gedachten, handelingen en keuzes. Ze motiveren u op een positieve manier om in actie te komen. Om de dingen te doen die u energie geven. Soms wordt u 'negatief' door ze geprikkeld, bijvoorbeeld als u lang in een situatie of omgeving verkeert die conflicteert met de behoeftes waarmee ze gepaard gaan. Ook uw nummer 5 t/m 8 kunnen, afhankelijk van de situatie, een rol spelen in uw handelen maar veel bescheidener dan uw top 4. Driving Forces nummer 9 t/m 12 laten u, in meer of mindere mate, koud. Soms kunnen ze zelfs afkeer, stress en vermijding veroorzaken als u moet acteren in een rol of omgeving waarin ze een prominente rol spelen.

Lees deze analyse goed door. Leg haar weg. Reflecteer. Lees haar opnieuw. U zult merken dat de zelfkennis die u opdoet u helpt om:

- te begrijpen welke rol uw Driving Forces spelen in uw leven, uw relaties, uw loopbaan
- uw Driving Forces positief voor u te laten werken in relaties en in uw prestaties in de werkomgeving
- zin en richting te geven aan uw leven, wat kan leiden tot (nog) meer voldoening in leven en loopbaan.

Algemene Kenmerken

Deze rapportage is tot stand gekomen op basis van uw antwoorden op de vragenlijst. Dit hoofdstuk biedt inzicht in wat u werkelijk beweegt en helpt u te begrijpen waarom u de dingen doet die u doet. Het geeft u, onder andere, de kans te ontdekken waar u energie van krijgt en blij van wordt in werk, loopbaan en leven. Maar ook in wat voor werkcultuur u zich thuis voelt, en welke unieke toevoegde waarde u een organisatie te bieden heeft.

Victoria wil niet alleen haar eigen lot bepalen, maar waarschijnlijk ook dat van anderen. Zij put veel voldoening uit rollen waarin zij anderen kan leiden richting het doel waarmee zij zich vereenzelvigd. Zij voelt een sterke behoefte om te winnen en steekt veel tijd in het bedenken van winnende strategieën. Wanneer Victoria ergens sterk van overtuigd is, dan kan zij van mening zijn dat "het doel de middelen heiligt". Zij trekt zich niet heel veel aan van tradities, regels of grenzen om een taak te volbrengen. Victoria is niet bang om haar eigen overtuigingen ter discussie te stellen en zo tot nieuwe inzichten te komen. Zij is vaak op zoek naar nieuwe wegen om zo haar mogelijkheden en kansen in de toekomst te vergroten. Zij voelt zich op haar plek in een chaotische omgeving. Zij laat zich niet afleiden door schoonheid, vormgeving, beleving van de omgeving om haar heen. Victoria kan de gevoelens van anderen naast zich neerleggen, als dat zakelijk of professioneel gezien beter uitkomt. Zij is van mening dat je het zakelijke nooit persoonlijk moet opvatten. Op gebieden waarin Victoria specifiek geïnteresseerd is, zal zij de kennis toepassen die zij in het verleden heeft opgedaan, om bestaande problemen op te lossen. Soms beoordeelt Victoria situaties vooral op basis van nut en rendement.

Victoria is zeer gedreven om alles uit het leven te halen, om zich te onderscheiden. Zij vindt publieke erkenning erg belangrijk. Zij probeert routinetaken vaak op nieuwe manieren in te vullen. Zij is geïnteresseerd in andere systemen en tradities. Zij onderwerpt ze aan een grondig onderzoek om te kijken wat zij ervan kan gebruiken. Victoria kan met een en dezelfde persoon zowel een professionele als een persoonlijke relatie onderhouden; zij weet de verschillende rollen goed te scheiden. Zij ziet situaties, dingen, kwesties als op zichzelf staand; het grotere geheel of de onderlinge samenhang boeit haar wat minder. Zij waardeert mensen onder andere op hun toegevoegde waarde voor de doelen die zij nastreeft. Zij vindt het belangrijk om zakelijke of professionele beslissingen ten aanzien van mensen te nemen zonder persoonlijke gevoelens een al te grote rol te laten spelen. Een functie waarin zij haar kennis kan gebruiken, zal haar de nodige voldoening geven. Als Victoria niet echt geïnteresseerd is in een onderwerp, of de kennis daaromtrent niet relevant is om succesvol te kunnen zijn, dan zal zij de neiging hebben te vertrouwen op haar onderbuikgevoel of op bestaande bruikbare informatie. Zij kan productiviteit



Algemene Kenmerken

als een maatstaf zien voor haar succes qua activiteiten en taken. Zij kan makkelijk tijd en geld investeren in bepaalde zaken, of voor bepaalde doelen, vanuit de verwachting dat de investering haar in de toekomst wel wat gaat opleveren.

Victoria zal soms de tijd en het talent dat zij in een project investeert maximaal willen laten renderen door kaders aan te brengen. Zij kan, als zij dat wil, een expert worden in het door haar verkozen interessegebied. Zij zal bereid zijn om een ander te helpen zich te ontwikkelen, op voorwaarde dat zij zelf ook de vruchten plukt van de groei van die ander. Zij vindt het belangrijk om zich te concentreren op wat er gebeuren moet, ongeacht de omgeving waarin zij verkeert. Victoria zal over het algemeen haar eigen plan bepalen om haar acties te sturen. In veel situaties trekt Victoria liever haar eigen plan. Zij bouwt graag winnende teams op. Zij kan erg ver gaan om te winnen of om een situatie naar haar hand te zetten. Rollen die haar uitdagen grenzen te verleggen en het beste in zichzelf naar boven te halen, geven haar een kick.



Driving Forces: Top 4

Uw top 4 Driving Forces vormen samen een cluster aan triggers die u in beweging zetten en motiveren tot acties, beslissingen en handelingen. Door u te richten op dit cluster krijgt u een duidelijk beeld van de dingen waar u werkelijk energie van krijgt in leven en loopbaan. Kies uit de vier hieronder de Driving Force die voor u het zwaarste weegt. Bekijk hoe de andere drie deze Driving Force aanvullen of ondersteunen. En stel uzelf de belangrijke vraag: hoe komt dit cluster aan bod in mijn leven en werk?

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



76

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



69

3. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



67

4. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



67



Driving Forces: Situationeel

Driving Forces 5 t/m 8 vormen samen een zogenoemd situationeel cluster. Deze 4 Driving Forces spelen een rol, afhankelijk van de situatie waarin u zich bevindt. Soms zullen ze uw acties en keuzes beïnvloeden, bijvoorbeeld wanneer u een (tijdelijke) rol vervult waarin het nodig is dat u dit cluster aanspreekt. Als u in het gezelschap verkeert van mensen voor wie dit cluster belangrijk is. Of als uw top 4 vervuld is en u de ruimte heeft ook aan dit cluster aandacht te geven.

5. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



67

6. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



51

7. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



22

8. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



21



Driving Forces: Onverschillig

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

9. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



18

10. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



17

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



12

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



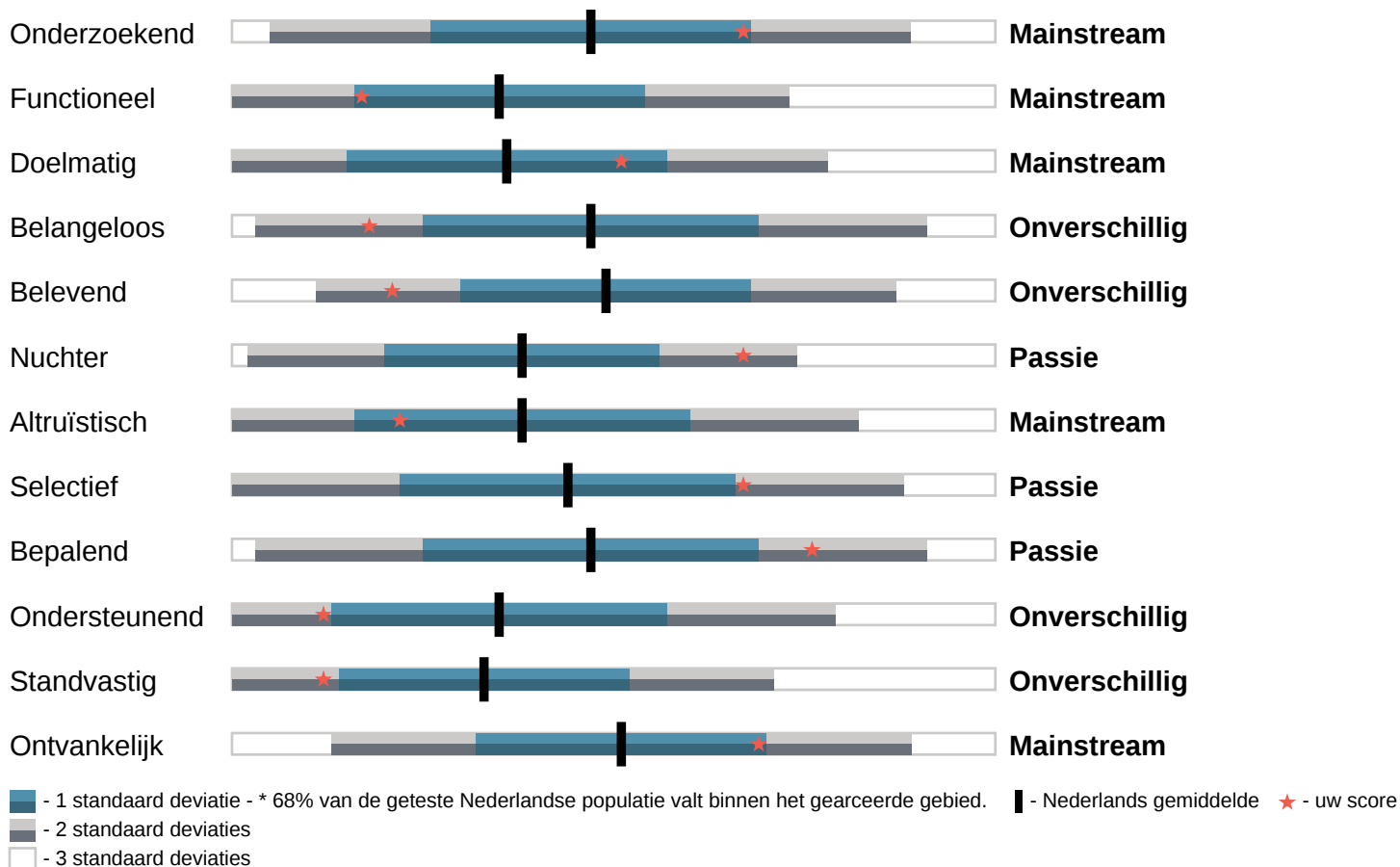
12

Bewustwording

Wanneer we tussen mensen verkeren die door hetzelfde gedreven worden als wijzelf, voelen we ons doorgaans prettig en op ons gemak. We voelen ons thuis in de groep. Maar in tal van situaties krijgen we juist te maken met mensen met een (heel) ander pakketje Driving Forces. Dit kan soms tot stress en conflicten leiden. Een dieper inzicht in de verschillen tussen onszelf en anderen maakt dat wij vanuit dat begrip kunnen handelen en zodoende effectiever met anderen kunnen omgaan.

In dit hoofdstuk geven we middels normen en vergelijkingen aan, hoe uw 12 Driving Forces zich verhouden tot het gemiddelde van de normgroep (populatie). Het gearceerde gebied is representatief voor 68% van de populatie van werkende Nederlanders tussen de 18 en 65 jaar oud. Scores binnen dit gebied wijken maximaal één standaarddeviatie af van het gemiddelde. Hoe verder naar links of naar rechts, hoe verder u zich af beweegt van het gemiddelde. Hoe verder van het gemiddelde, hoe duidelijker uw voorkeur voor of afstand tot de betreffende Driving Force gevoeld of opgemerkt kan worden. Door uzelf én door anderen. Bewustwording op dit vlak kan bijdragen aan meer begrip voor uzelf en anderen. Een goede basis voor wederkerige en bevredigende relaties in de werkomgeving!

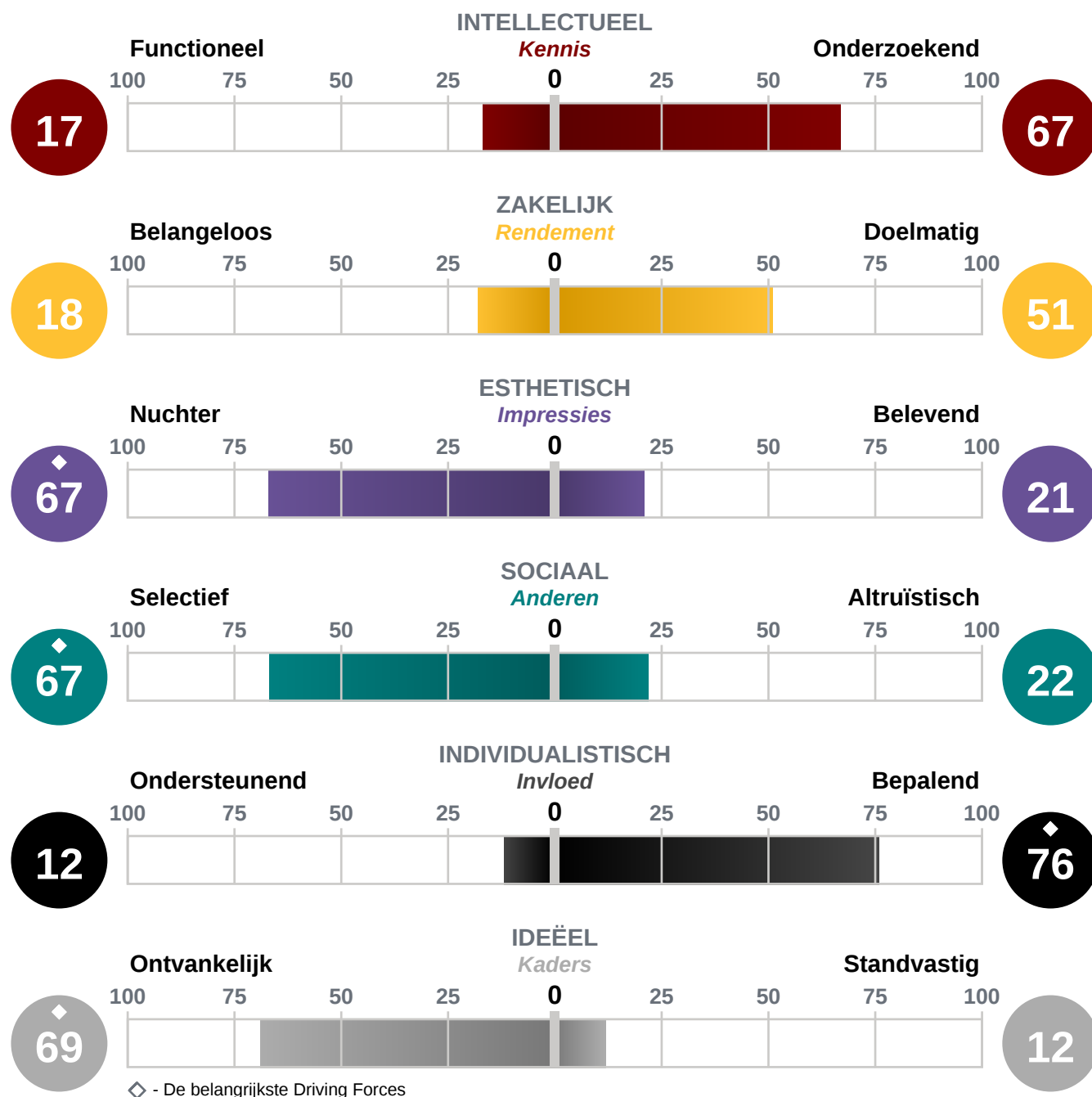
VERGELIJKINGEN TABEL - Nederlandse norm 2017



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

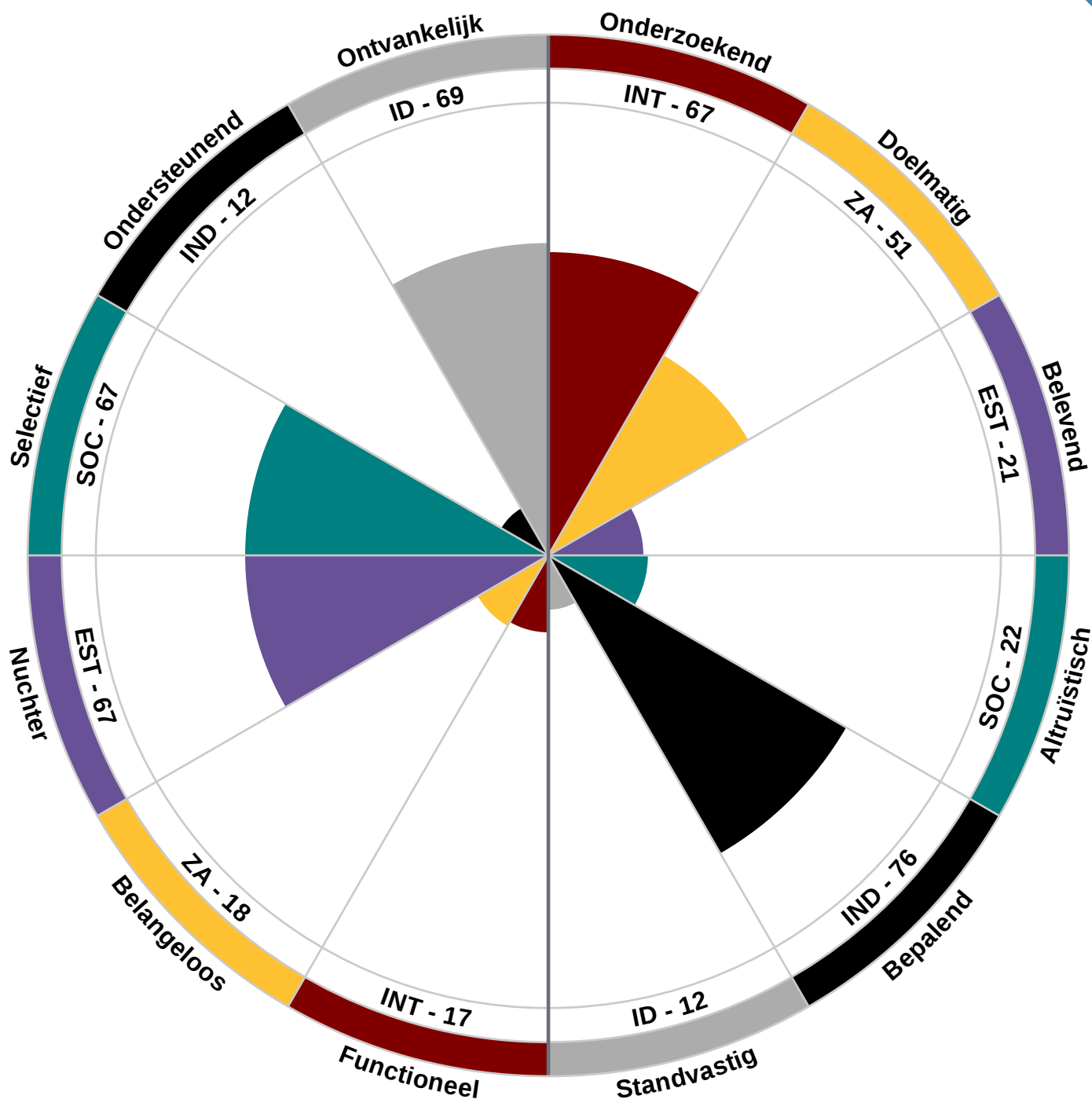


Driving Forces Grafiek





Driving Forces Wiel





Omschrijvingen Wiel

