



Talent Insights®

Team Rapport

Team Voorbeeldig
DISC & 12DF
20-1-2021

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®

Inhoudsopgave

INTRODUCTIE	5
INTRODUCTIE - GEDRAGSKENMERKEN	6
OVERZICHT DISC TEAM	7
HET TTI SUCCESS INSIGHTS® WIEL	8
INSPIRATOR	9
TEAM GRAFIEKEN DISC INSPIRATORS - (I)	10
BEMIDDELAAR	11
TEAM GRAFIEKEN DISC BEMIDDELAARS - (I/S)	12
LEIDER	13
TEAM GRAFIEKEN DISC LEIDERS - (D)	14
MOTIVATOR	15
TEAM GRAFIEKEN DISC MOTIVATORS - (D/I)	16
COORDINATOR	17
TEAM GRAFIEKEN DISC COÖRDINATORS - (S/C)	18
ORGANISATOR	19
TEAM GRAFIEKEN DISC ORGANISATORS - (C/D)	20
OBSERVATOR	21
SUPPORTER	22
DEFINITIES BASALE WIELTYPEN	23
OVERZICHT TEAMLEDEN	24
IDEALE OMGEVING	26



WOORDEN DIE NIET WERKEN	27
TEAMWIEL BASISSTIJL	28
TEAMWIEL RESPONSSTIJL	29
TEAMWIEL BEWEGING	30
GEDRAGSVAARDIGHEDEN - TEAMOVERZICHT	31
DE NORMALE VERDELING NADER VERKLAARD	32
STIJLVERGELIJKING	33
INTRODUCTIE - 12 DRIVING FORCES®	34
DRIVING FORCES OVERZICHT	35
DRIVING FORCES DEFINITIES	36
TEAM KENMERKEN NUCHTER	37
TOP 4 CLUSTER TEAMLEDEN MET NUCHTER OP 1	38
TEAM KENMERKEN SELECTIEF	39
TOP 4 CLUSTER TEAMLEDEN MET SELECTIEF OP 1	40
TEAM KENMERKEN BEPALEND	41
TOP 4 CLUSTER TEAMLEDEN MET BEPALEND OP 1	42
TEAM KENMERKEN BELANGELOOS	43
TOP 4 CLUSTER TEAMLEDEN MET BELANGELOOS OP 1	44
TEAM KENMERKEN ONDERZOEKEND	45
TOP 4 CLUSTER TEAMLEDEN MET ONDERZOEKEND OP 1	46
TEAM KENMERKEN ONTVANKELIJK	47



TOP 4 CLUSTER TEAMLEDEN MET ONTVANKELIJK OP 1	48
TEAM KENMERKEN FUNCTIONEEL	49
TEAM KENMERKEN ALTRUIÏSTISCH	50
TEAM KENMERKEN BELEVEND	51
TEAM KENMERKEN DOELMATIG	52
TEAM KENMERKEN ONDERSTEUNEND	53
TEAM KENMERKEN STANDVASTIG	54
OVERZICHT INTELLECTUELE SPECTRUM (KENNIS)	55
OVERZICHT ZAKELIJKE SPECTRUM (RENDEMENT)	56
OVERZICHT ESTHETISCHE SPECTRUM (IMPRESSIES)	57
OVERZICHT ALTRUIÏSTISCHE SPECTRUM (ANDEREN)	58
OVERZICHT INDIVIDUALISTISCHE SPECTRUM (INVLOED)	59
OVERZICHT IDEËLE SPECTRUM (KADERS)	60
DRIVING FORCES WIEL	61
DE NORMALE VERDELING NADER VERKLAARD	62
DRIVING FORCES VERGELIJKING	63
SAMENVATTING GEDRAGSSTIJLEN EN 12 DRIVING FORCES	64
SAMENVATTING CLUSTER TOP 4	65
SAMENVATTING CLUSTER SITUATIONEEL	66
SAMENVATTING CLUSTER ONVERSCHILLIG	67

Dit TTI Talent Insights® Team rapport is samengesteld om inzicht te verschaffen in de collectieve talenten van het team. Het bestaat uit twee delen: Gedragsstijlen en Driving Forces. Door de kwaliteiten en valkuilen van het team op deze twee domeinen in kaart te brengen, wordt ruimte geschapen voor de (verdere) professionele ontwikkeling en groei van het team.

GEDRAG

Dit deel van het rapport helpt teamleden te begrijpen welke invloed de verschillende individuele gedragsstijlen op het team hebben. Begrip van en respect voor elkaars werk- en communicatievoorkeuren is een belangrijke voorwaarde voor een succesvol team.

DRIVING FORCES

Succesvol samenwerken lukt alleen als ieder teamlid vanuit de eigen persoonlijke motivatie graag zijn of haar unieke bijdrage aan het gemeenschappelijke doel wil leveren. Dit deel van het rapport helpt het team om te ontdekken hoe men op basis van gedeelde, aanvullende of zelfs tegenoverliggende drijfveren een prettig, productief en inspirerend teamklimaat kan scheppen.

Samenvatting Gedragsstijlen en 12 Driving Forces

Dit deel van het rapport betreft een visuele weergave van het team op de twee domeinen, Gedrag en Driving Forces, samengevat in drie clusters: Top 4, Situationeel, Onverschillig.



Voorspelbare voorkeuren en patronen in ons gedrag kunnen worden gemeten middels gedragsassessments. Een goed inzicht in en begrip van voorspelbare gedragingen kunnen bijdragen aan een constructieve en productieve werkomgeving. Wanneer de individuele uitkomsten worden samengevoegd om de voorkeuren van het team in kaart te brengen, geeft dat leidinggevendende kans het team (nog) beter aan te sturen en de teamdynamiek (nog) beter te begrijpen. Zo kunnen de collectieve kwaliteiten van het team optimaal worden ingezet om organisatorische doelen te halen. En kunnen de ontwikkelkansen van het team nog beter toegesneden worden op de dagelijkse realiteit in de werkomgeving.

INHOUD VAN DEZE TEAMANALYSE

- In vogelvlucht - Een overzicht van het team op DISC stijlen, uitgedrukt in percentages.
- Teamtypen - Deelt het team in op basis van de 8 basale DISC wieltypen, gevolgd door de grafieken van alle teamleden die binnen het betreffende type vallen.
- Teamtypen analyse - Overzicht per type van karakteristieken, communicatievoorkeuren en ideale werkomgeving.
- Groepswielen - Geven visueel inzicht in de basis- en responsstijl van alle teamleden, en laten de beweging daarin zien.
- Overzicht veel voorkomende gedragsvaardigheden - Een vergelijking tussen individuen gebaseerd op teamgemiddelden en algemene gemiddelden.

TEAMLEDEN

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

Het TTI Success Insights® wiel is een visuele, grafische weergave van de gedragsstijlen binnen het team, uitgaande van de vier DISC kwadranten.

DISC OBSERVATIES

Is het je ooit opgevallen dat sommige mensen:

- behoorlijk direct, doortastend en besluitvaardig optreden?
- zich optimistisch, open en spraakzaam opstellen?
- veel geduld, kalmte en ontspanning uitstralen?
- heel precies, accuraat en detailgericht werken?

DISC UITLEG

Dominantie

Hoe we omgaan met problemen en uitdagingen

Invloed

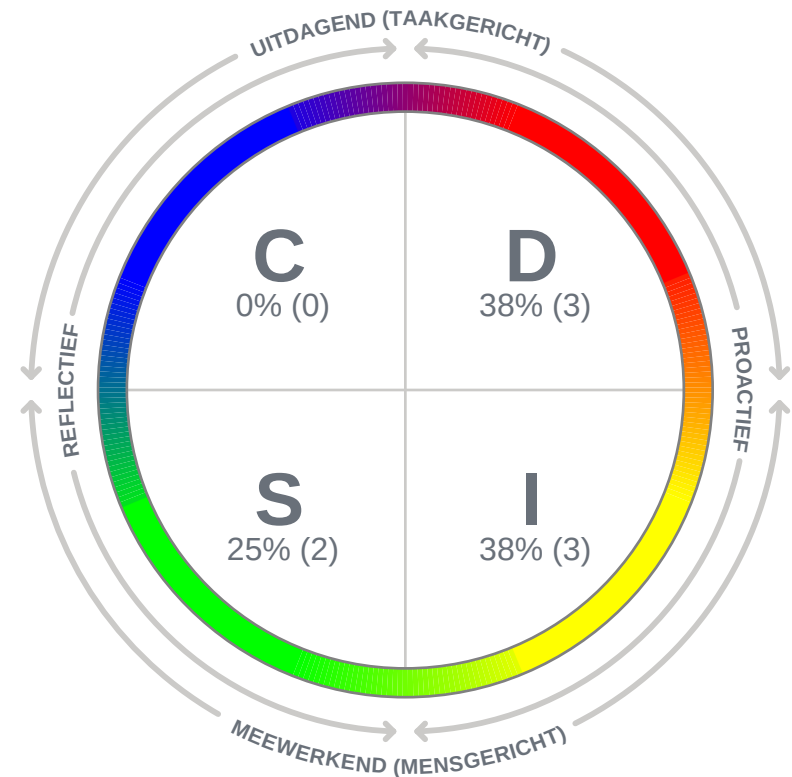
Hoe we anderen proberen te beïnvloeden

Stabiliteit

Hoe we omgaan met het tempo om ons heen en met tempowisselingen

Conformiteit

Hoe we omgaan met regels en procedures



Het wiel illustreert de vermenging van de vier DISC-stijlen en toont de overeenkomsten en verschillen in stijl tussen de teamleden. Het laat de gedragstechnische samenstelling van het team zien uitgaande van 8 basale wieltypen, weergegeven in percentages.

DEFINITIES BASALE WIELTYPEN

LEIDER - D - Mensen die geneigd zijn direct en doortastend op te treden. Zij gaan graag uitdagingen aan en hakken makkelijk knopen door.

MOTIVATOR - D/I - Mensen die geneigd zijn anderen aan te zetten tot actie door gebruik te maken van hun charisma en door sturing te geven.

INSPIRATOR - I - Mensen die geneigd zijn hun verbale kwaliteiten en positieve uitstraling te gebruiken om anderen voor hun standpunten te winnen.

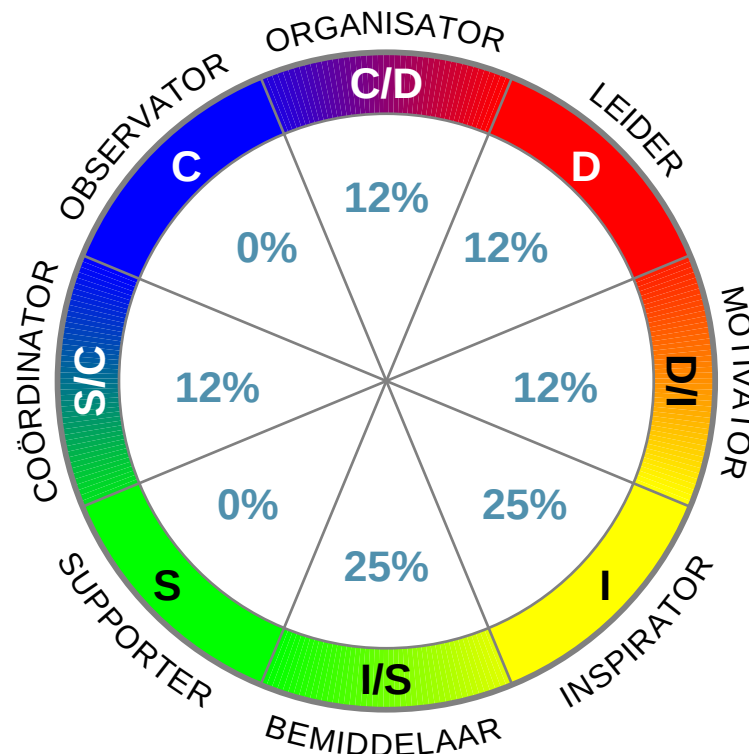
BEMIDDELAAR - I/S - Mensen die geneigd zijn de tijd te nemen voor anderen en die zich richten op het in stand houden van goede relaties.

SUPPORTER - S - Mensen die geneigd zijn zich te richten op de concrete uitvoering. Zij werken gestaag toe naar een afronding van taken.

COORDINATOR - S/C - Mensen die geneigd zijn zich te richten op de feiten. Zij maken goed gebruik van regels om projecten af te ronden.

OBSERVATOR - C - Mensen die geneigd zijn zorgvuldig te werk te gaan teneinde de hoogst haalbare kwaliteit te kunnen garanderen.

ORGANISATOR - C/D - Mensen die geneigd zijn om feiten, cijfers en analyses in te zetten om problemen daadkrachtig op te lossen.



Inspirators zijn geneigd om hun verbale kwaliteiten en positieve uitstraling te gebruiken om anderen voor hun standpunten te winnen. De informatie die volgt geeft de teamleden een beter begrip van en meer waardering voor Inspirators.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Contactgericht en hartelijk
- Promoten nieuwe ideeën en producten
- Beschikken over sterke communicatieve vaardigheden
- Vertegenwoordigen het team op een positieve manier binnen de organisatie
- Kunnen het "grote plaatje" communiceren

AANDACHTSPUNTEN

- Te optimistisch over de mogelijkheden van het team
- Kunnen impulsief reageren
- Schatten de mogelijkheden van anderen vaak verkeerd in
- Schenken te weinig aandacht aan details
- Luisteren selectief

GEDRAGSKENMERKEN

Uitdagend (taakgericht)

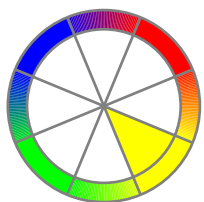
Meewerkend (mensgericht)

Reflectief

Proactief

WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

Brengen gevoelens onder woorden
Spontaan
Motiverend



17.46%
van de populatie

TTI Success Insights Benelux
T: +31(0)20-6979636 - F: +31(0)20-4511440
E: info@ttisi.nl - I: www.ttisi.nl

WOORDEN DIE WERKEN

flexibel
opwindend
inspirerend



2/8
van het Team

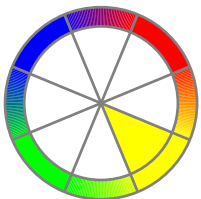
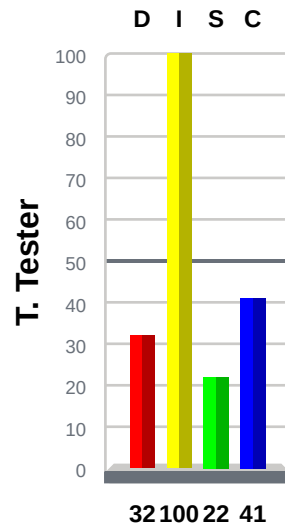
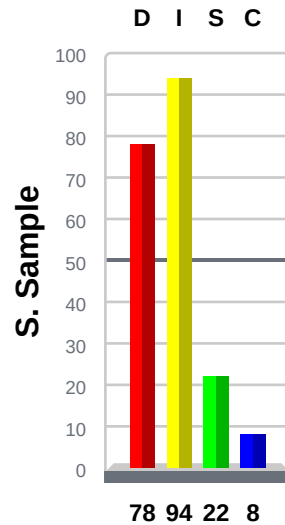
WOORDEN DIE NIET WERKEN

normaal
sssstt
strikt genomen

Team Voorbeeldig

INSPIRATOR TEAM

Sally Sample
Tim Tester





TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

BEMIDDELAAR

Bemiddelaars zijn geneigd de tijd te nemen voor anderen en richten zich op het in stand houden van goede relaties. De informatie die volgt geeft de teamleden een beter begrip van en meer waardering voor Bemiddelaars.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Tonen betrokkenheid bij en loyaliteit richting het team
- Begripvol richting anderen
- Waarderen en beschermen taken én mensen binnen het team
- Weten een teamomgeving te scheppen waarin iedereen zich gewaardeerd voelt
- Halen de kou uit de lucht met hun warme opstelling

AANDACHTSPUNTEN

- Gaan erg snel mee in wat anderen zeggen, vinden of menen
- Gaan confrontaties uit de weg
- Te tolerant jegens mensen die zich niet ok opstellen
- Kunnen wel erg relaxt, soms zelfs laks, overkomen
- "Bevriezen" onder druk

GEDRAGSKENMERKEN

Uitdagend (taakgericht)



Meewerkend (mensgericht)



Reflectief

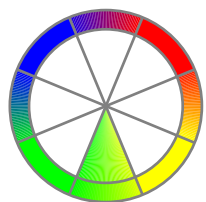


Proactief



WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

Bouwen en onderhouden sterke relaties
Positief gevoel voor humor
Servicegericht



20.08%
van de populatie

TTI Success Insights Benelux
T: +31(0)20-6979636 - F: +31(0)20-4511440
E: info@ttisi.nl - I: www.ttisi.nl

WOORDEN DIE WERKEN

eenvoudig
simpel
reflecteren



2/8
van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

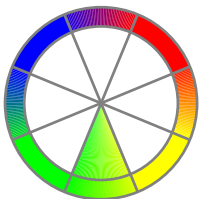
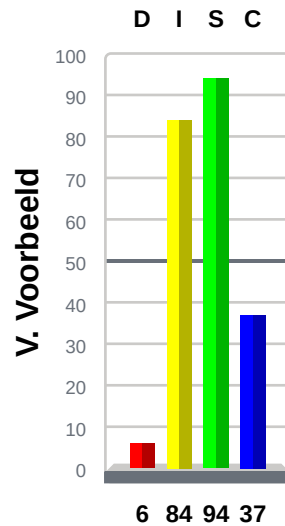
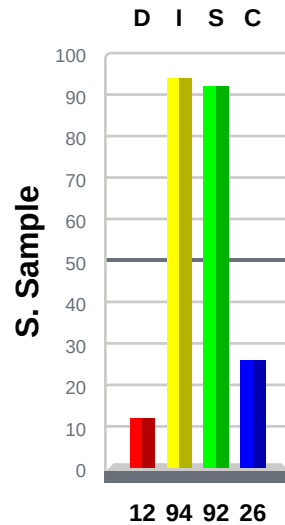
complex
abstract
feitelijk

Team Voorbeeldig

Team Grafieken DISC Bemiddelaars - (I/S)

BEMIDDELAAR TEAM

Sam Sample
Victoria Voorbeeld



Leiders zijn geneigd direct en doortastend op te treden. Zij gaan graag uitdagingen aan en hakken makkelijk knopen door. De informatie die volgt geeft de teamleden een beter begrip van en meer waardering voor Leiders.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Schrikken niet van de directheid van anderen
- Houden het resultaat in het achterhoofd
- Lossen problemen op
- Voelen zich gemakkelijk in een autoriteitspositie
- Kijken vooruit en gaan de uitdaging aan

AANDACHTSPUNTEN

- Kunnen angst of ongeduld inzetten om anderen in beweging te krijgen
- Luisteren minder goed, of erg selectief
- Verliezen soms de grenzen van hun bevoegdheden binnen het team uit het oog
- Ontberen gevoel voor tact en diplomatie
- Overschatten zichzelf regelmatig

GEDRAGSKENMERKEN

Uitdagend (taakgericht)

Meewerkend (mensgericht)



Reflectief

Proactief

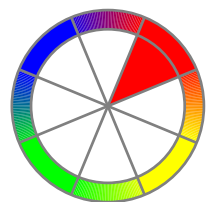


WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

Zelfstarters

Bevragen de status quo

Gericht op uitdagingen



7.12%
van de populatie

TTI Success Insights Benelux
T: +31(0)20-6979636 - F: +31(0)20-4511440
E: info@ttisi.nl - I: www.ttisi.nl

WOORDEN DIE WERKEN

snel

voordeel

doorslaggevend



1/8
van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

mag ik even onderbreken?

jij moet

heb geduld

Team Voorbeeldig

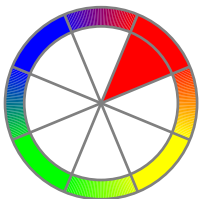
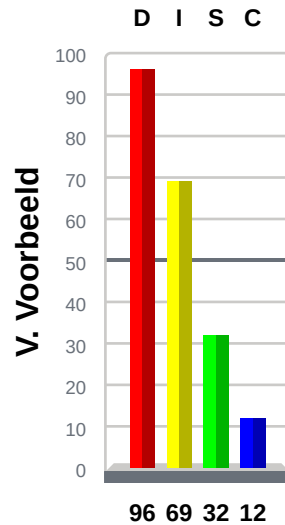


TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Team Grafieken DISC Leiders - (D)

LEIDER TEAM

Victor Voorbeeld





TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

MOTIVATOR

Motivators zijn geneigd anderen aan te zetten tot actie door gebruik te maken van hun charisma en door sturing te geven. De informatie die volgt geeft de teamleden een beter begrip van en meer waardering voor Motivators.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Accepteren en promoten veranderingen
- Nemen het initiatief en werken zelfstandig
- Halen resultaten met en via teamleden
- Altijd optimistisch ten aanzien van de teamdoelen
- Durven op hun 'gut feeling' af te gaan

AANDACHTSPUNTEN

- Besteden te weinig aandacht aan follow up
- Nemen te veel hooi op hun vork
- Besteden te weinig aandacht aan het afronden van taken
- Kunnen overdreven enthousiast overkomen
- Laten hun beslissingen te veel beïnvloeden door wat zij vinden of voelen

GEDRAGSKENMERKEN

Uitdagend (taakgericht)



Meewerkend (mensgericht)



Reflectief



Proactief



WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

Innovatief
Representatief
Multitasking

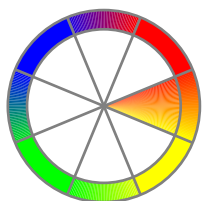


1/8

van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

standaardoplossing
gestructureerd
uniformiteit



12.68%

van de populatie

TTI Success Insights Benelux

T: +31(0)20-6979636 - F: +31(0)20-4511440

E: info@ttisi.nl - I: www.ttisi.nl

WOORDEN DIE WERKEN

fantastisch
nooit eerder
apart

Team Voorbeeldig

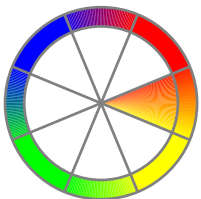
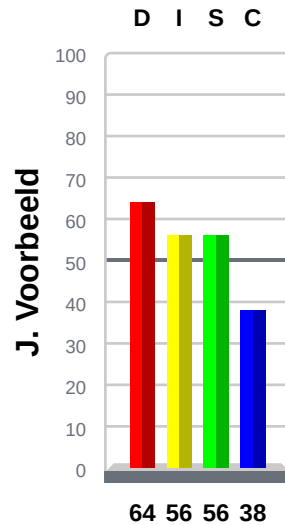


TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Team Grafieken DISC Motivators - (D/I)

MOTIVATOR TEAM

John Voorbeeld





TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

COORDINATOR

Coördinatoren zijn geneigd zich te richten op feiten en maken goed gebruik van systemen, regels en procedures om taken en projecten af te ronden. De informatie die volgt geeft de teamleden een beter begrip van en meer waardering voor Coördinatoren.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Zorgen ervoor dat projecten tot het eind toe worden uitgevoerd
- Werken hard voor team, leidinggevende(n) en doel
- Nemen lastige beslissingen zonder emoties te veel mee te laten wegen
- Leggen veel zelfdiscipline aan de dag
- Hanteren hoge normen en criteria

AANDACHTSPUNTEN

- Kunnen onder druk koppig worden
- Bagatelliseren eigen en andermans verrichtingen
- Verzetten zich tegen veranderingen als zij daar de logica niet van inzien
- Zetten soms te veel in op de procedures
- Verbergen vaak wat ze werkelijk ergens van vinden

GEDRAGSKENMERKEN

Uitdagend (taakgericht)

Meewerkend (mensgericht)

Reflectief

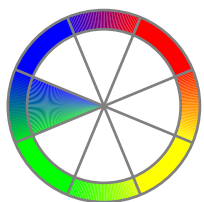
Proactief

WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

Kalm en stabiel

Consciëntieus

Zoeken naar logische oplossingen



21.28%

van de populatie

TTI Success Insights Benelux

T: +31(0)20-6979636 - F: +31(0)20-4511440

E: info@ttisi.nl - I: www.ttisi.nl

WOORDEN DIE WERKEN

bewezen

standaard

georganiseerd



1/8

van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

revolutionair

hectisch

incompleet

Team Voorbeeldig

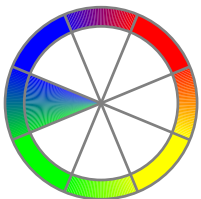
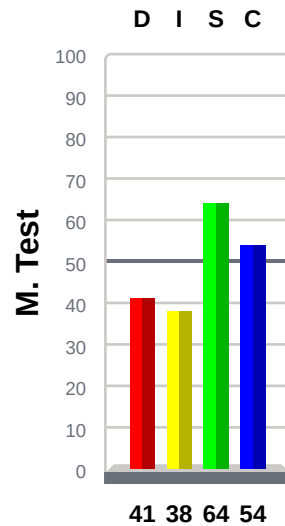


TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Team Grafieken DISC Coördinatoren - (S/C)

COORDINATOR TEAM

Michel Test





TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

ORGANISATOR

Organisators zijn geneigd om feiten, cijfers en analyses in te zetten om problemen daadkrachtig op te lossen. De informatie die volgt geeft de teamleden een beter begrip van en meer waardering voor Organisators.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Werken hard om een correcte, haalbare en acceptabele oplossing te vinden voor een probleem
- Komen met veel creatieve invallen
- Maken taken snel en efficiënt af
- Dagen het team uit om (nog) beter te presteren
- Zijn alert op de kosten die veroorzaakt worden door fouten

AANDACHTSPUNTEN

- Hebben de neiging andere teamleden te onderschatten
- Worden erg veeleisend onder druk
- Wekken vaak de indruk ongevoelig te zijn voor de emoties van andere teamleden
- Leggen te veel nadruk op feiten en data
- Kunnen bot, direct of kritisch uit de hoek komen

GEDRAGSKENMERKEN

Uitdagend (taakgericht)



Meewerkend (mensgericht)



Reflectief

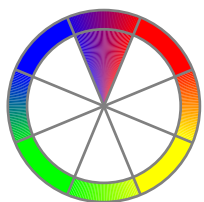


Proactief



WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

Kunnen beslissingen loskoppelen van emoties
Richten zich op tastbare resultaten
Pakken problemen creatief aan



4.22%
van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

functie

actie

data



1/8
van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

relax

perceptie

aannames

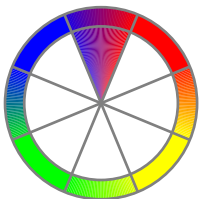
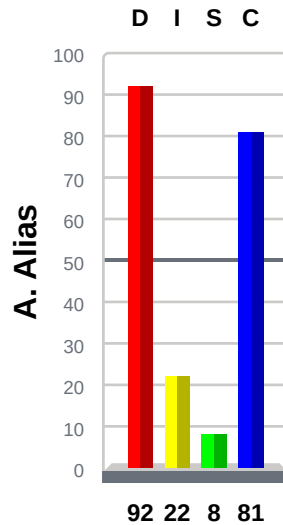


TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Team Grafieken DISC Organisators - (C/D)

ORGANISATOR TEAM

Anna Alias



Observers zijn geneigd zorgvuldig te werk te gaan teneinde de hoogst haalbare kwaliteit te kunnen garanderen. De volgende informatie betreft eigenschappen die het huidige team nog zou kunnen ontwikkelen omdat ze ondervertegenwoordigd zijn.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Leggen veel discipline aan de dag
- Feitengericht in hun probleemaanpak
- Gaan accuraat en precies te werk
- Durven de lat hoog te leggen voor henzelf en anderen
- Kunnen kritisch denken

AANDACHTSPUNTEN

- Gaan risico's zoveel mogelijk uit de weg
- Leunen te veel op de leidinggevende of de teamleider
- Houden hun mening of gevoelens meestal voor zichzelf
- Hebben moeite met delegeren (zelf doen ze het beter, vinden ze)
- Laten zich soms te veel beperken door procedures

GEDRAGSKENMERKEN

Uitdagend (taakgericht)



Meewerkend (mensgericht)



Reflectief



Proactief

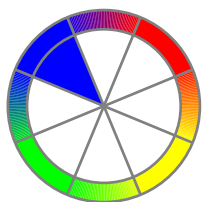


WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

Accuraat en precies

Hoge standaard

Komen met doordachte probleemoplossingen



5.12%
van de populatie

TTI Success Insights Benelux
T: +31(0)20-6979636 - F: +31(0)20-4511440
E: info@ttisi.nl - I: www.ttisi.nl

WOORDEN DIE WERKEN

feitelijk
precies
getest



0/8
van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

handig trucje
gokje wagen
experimenteel

Team Voorbeeldig

Supporters zijn geneigd zich te richten op de concrete uitvoering en afronding van taken. Zij werken gestaag en zorgvuldig door totdat de klus geklaard is. De volgende informatie betreft eigenschappen die het huidige team nog zou kunnen ontwikkelen omdat ze ondervertegenwoordigd zijn.

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

- Brengen stabiliteit in het team
- Goede luisteraars
- Zeer loyaal richting degenen met wie zij zich graag verbinden
- Tonen zich sterk in de uitvoering; gaan methodisch te werk totdat de klus geklaard is
- Stralen geduld, rust, kalmte en medeleven uit

AANDACHTSPUNTEN

- Kunnen wrok koesteren jegens andere teamleden die fouten maken of onaardig zijn geweest
- Ontberen gevoel voor urgentie
- Blijven te lang hangen in bepaalde routines
- Te veel gericht op behoud van de status quo
- Kunnen zich verzetten tegen veranderingen binnen het team

GEDRAGSKENMERKEN

Uitdagend (taakgericht)

Meewerkend (mensgericht)

Reflectief

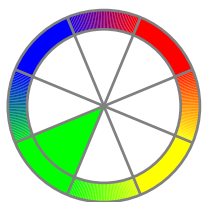
Proactief

WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

Geven anderen vertrouwen

Hebben een kalmerende invloed in conflicten

Geduldig en begripvol



11.90%
van de populatie

TTI Success Insights Benelux
T: +31(0)20-6979636 - F: +31(0)20-4511440
E: info@ttisi.nl - I: www.ttisi.nl

WOORDEN DIE WERKEN

consistent
gebruikelijk
veilig



0/8
van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

onverwacht
urgent
confronterend

Team Voorbeeldig

Definities basale wieltypen

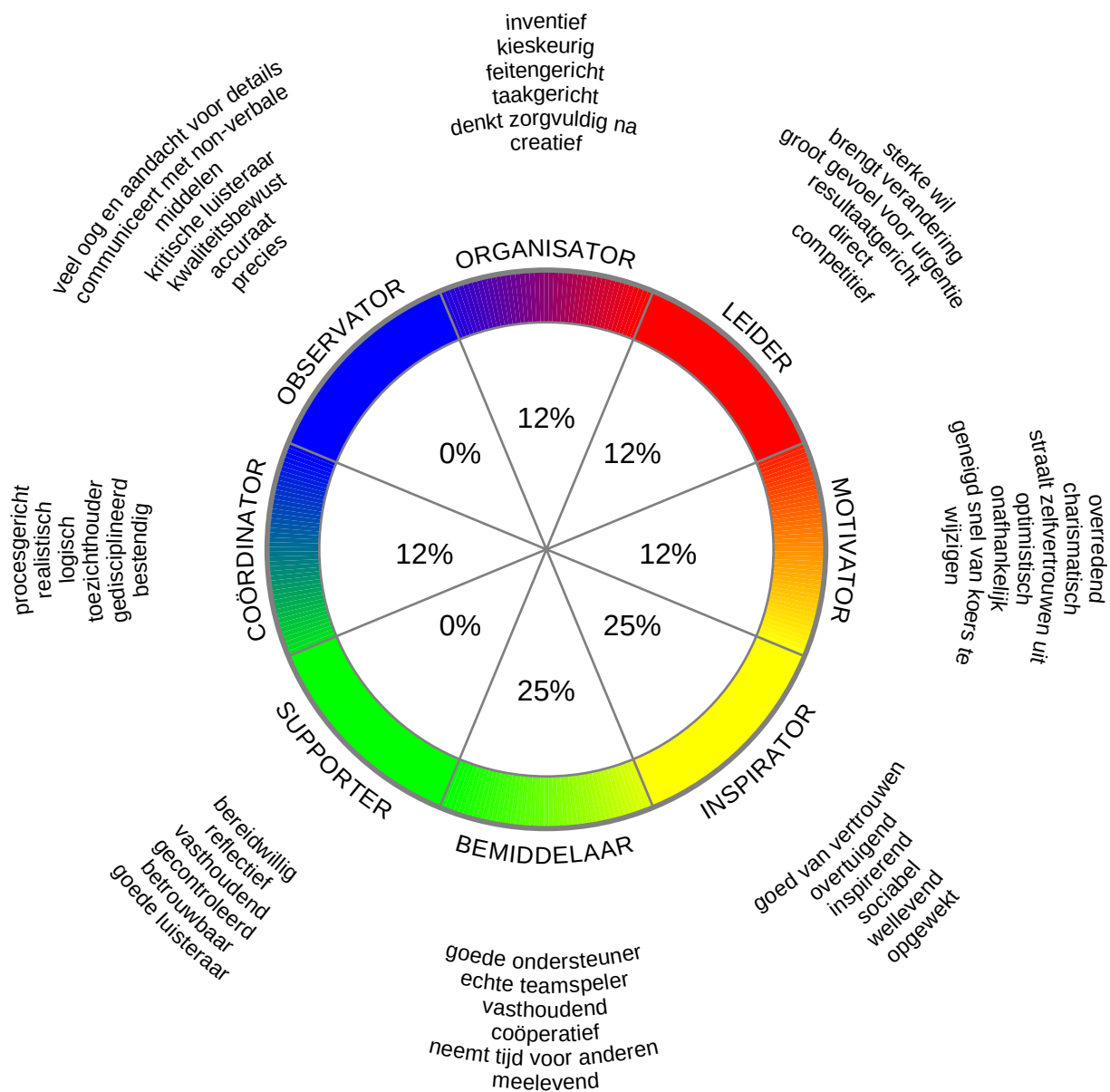
De onderstaande matrix illustreert de vermenging van de vier DISC-stijlen, verdeeld over de 8 basale wieltypen. Elk type biedt een definitie en het percentage teamleden dat valt onder het betreffende type. Elk type is bewust geplaatst naast het tegenoverliggende stijltype.

LEIDER - D (12%)	SUPPORTER - S (0%)
Mensen die geneigd zijn direct en doortastend op te treden. Zij gaan graag uitdagingen aan en hakken makkelijk knopen door.	Mensen die geneigd zijn zich te richten op de concrete uitvoering. Zij werken gestaag toe naar een afronding van taken.
MOTIVATOR - D/I (12%)	COORDINATOR - S/C (12%)
Mensen die geneigd zijn anderen aan te zetten tot actie door gebruik te maken van hun charisma en door sturing te geven.	Mensen die geneigd zijn zich te richten op de feiten. Zij maken goed gebruik van regels om projecten af te ronden.
INSPIRATOR - I (25%)	OBSERVATOR - C (0%)
Mensen die geneigd zijn hun verbale kwaliteiten en positieve uitstraling te gebruiken om anderen voor hun standpunten te winnen.	Mensen die geneigd zijn zorgvuldig te werk te gaan teneinde de hoogst haalbare kwaliteit te kunnen garanderen.
BEMIDDELAAR - I/S (25%)	ORGANISATOR - C/D (12%)
Mensen die geneigd zijn de tijd te nemen voor anderen en die zich richten op het in stand houden van goede relaties.	Mensen die geneigd zijn om feiten, cijfers en analyses in te zetten om problemen daadkrachtig op te lossen.

Overzicht teamleden

De onderstaande matrix illustreert de vermenging van de vier DISC-stijlen, verdeeld over de 8 basale wieltypen. Bij elk type staan de namen van de teamleden en het percentage teamleden dat valt onder het betreffende type. Elk type is bewust geplaatst naast het tegenoverliggende stijltype.

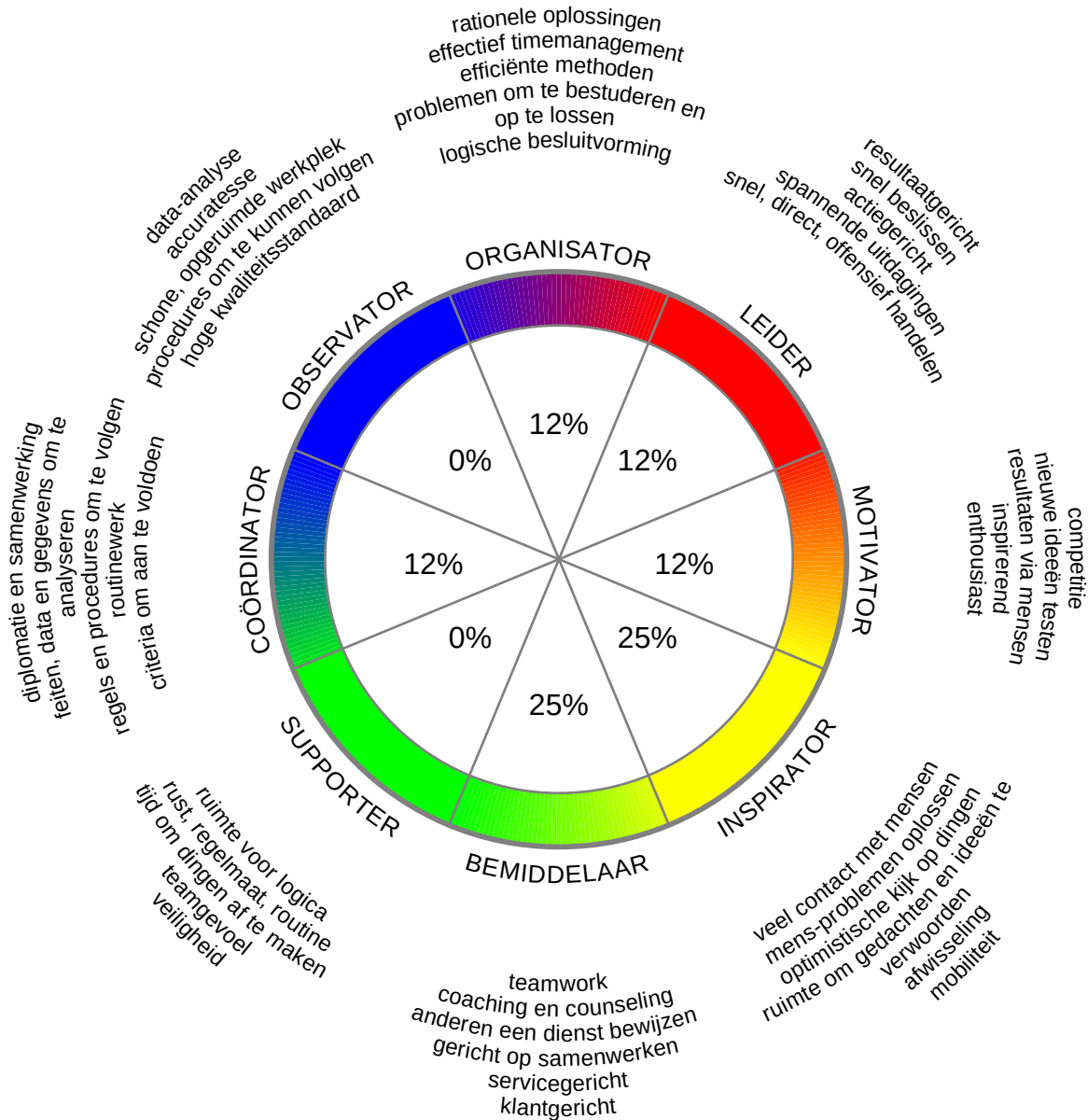
LEIDER - D (12%)	SUPPORTER - S (0%)
Victor Voorbeeld	
MOTIVATOR - D/I (12%)	COORDINATOR - S/C (12%)
John Voorbeeld	Michel Test
INSPIRATOR - I (25%)	OBSERVATOR - C (0%)
Sally Sample Tim Tester	
BEMIDDELAAR - I/S (25%)	ORGANISATOR - C/D (12%)
Sam Sample Victoria Voorbeeld	Anna Alias





TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

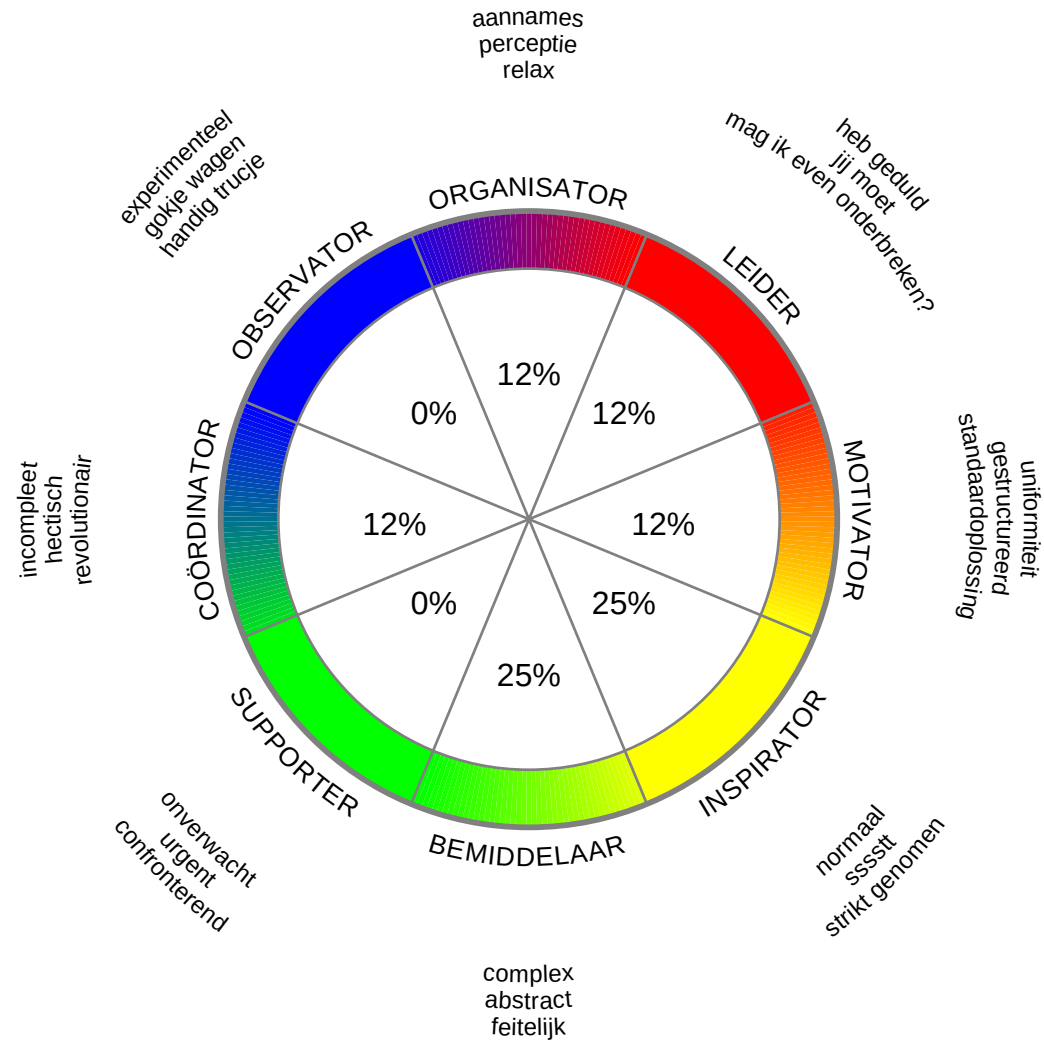
IDEALE OMGEVING





TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

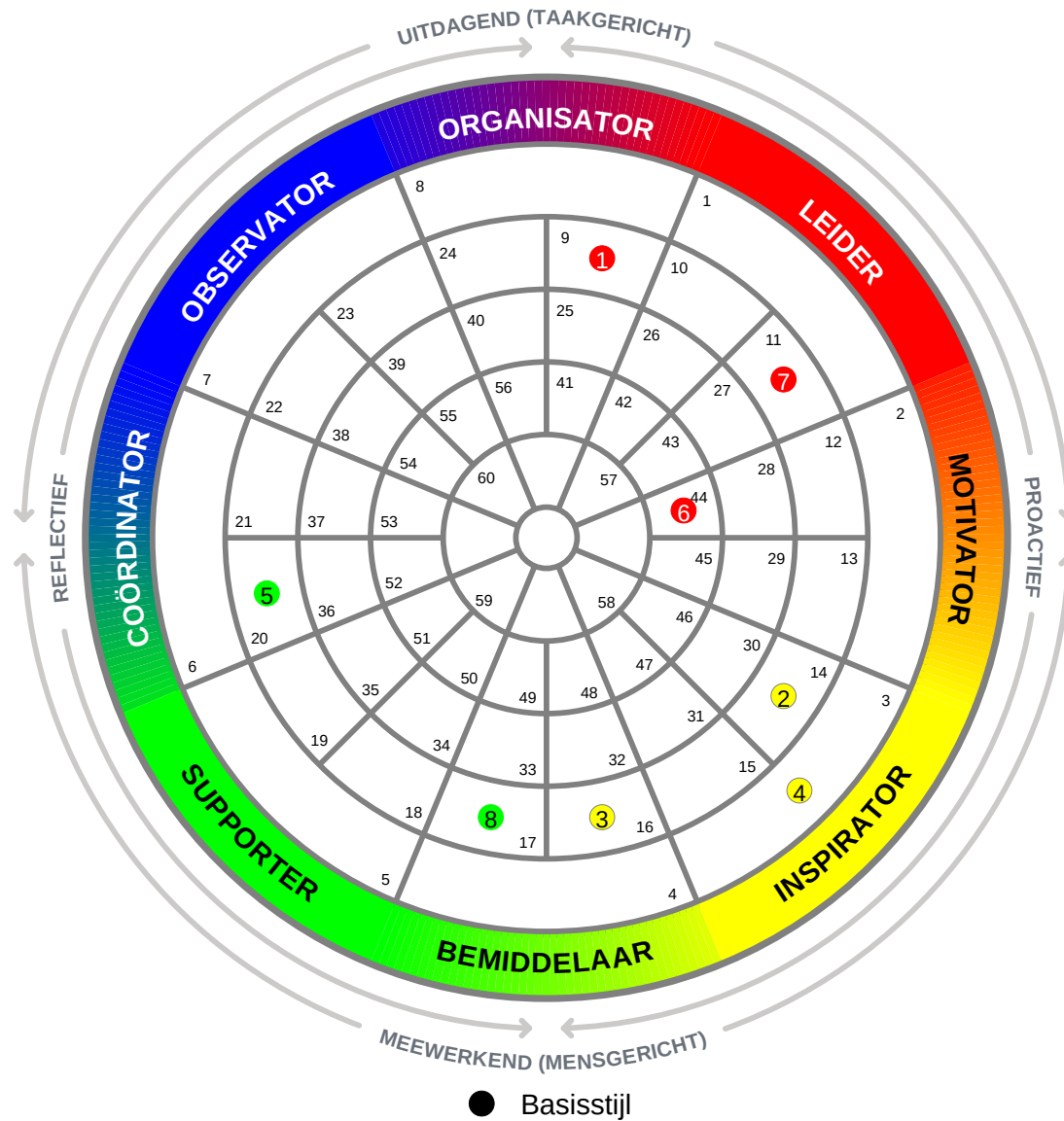
WOORDEN DIE NIET WERKEN





TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

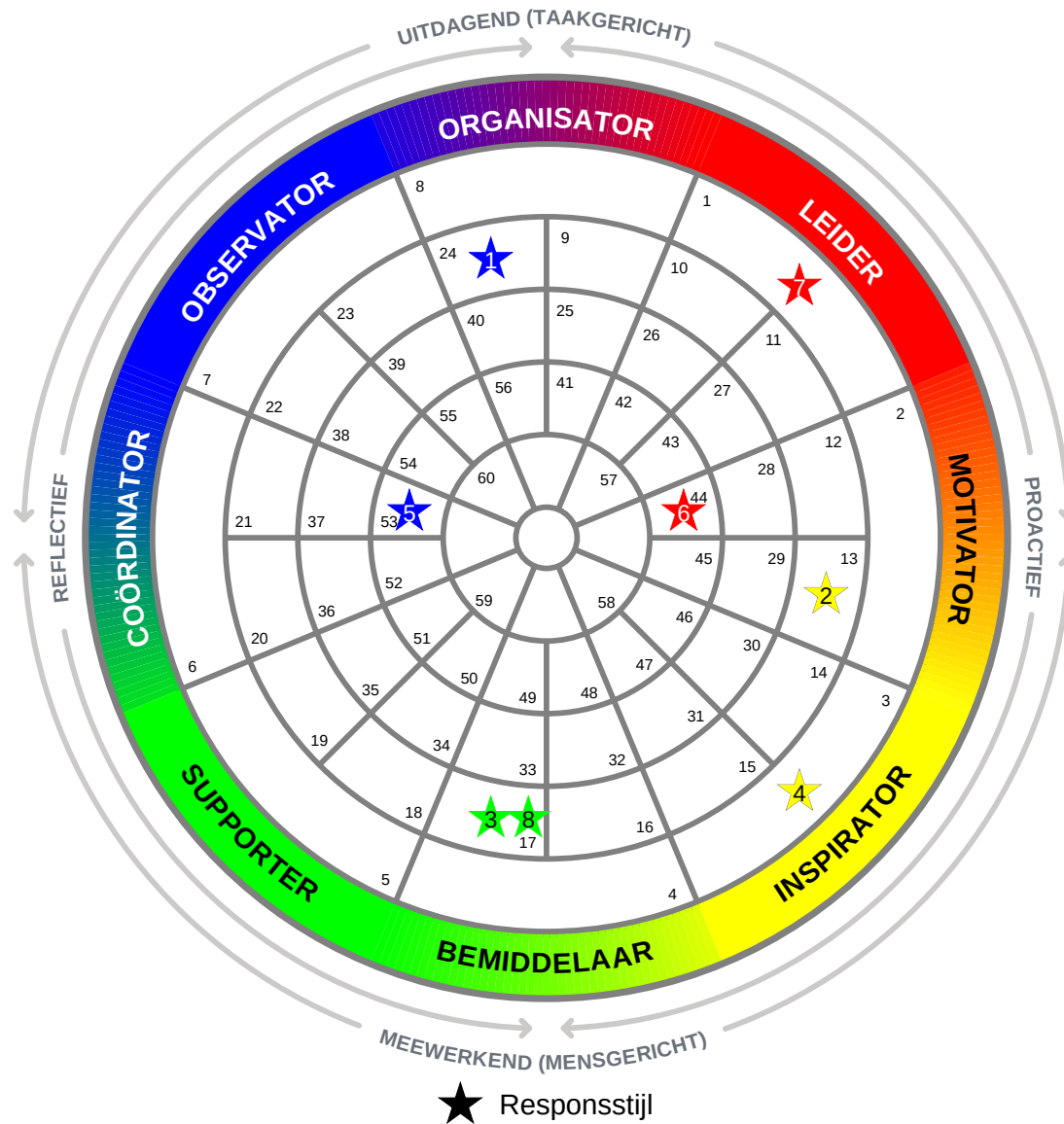
TEAMWIEL BASISSTIJL





TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TEAMWIEL RESPONSSTIJL



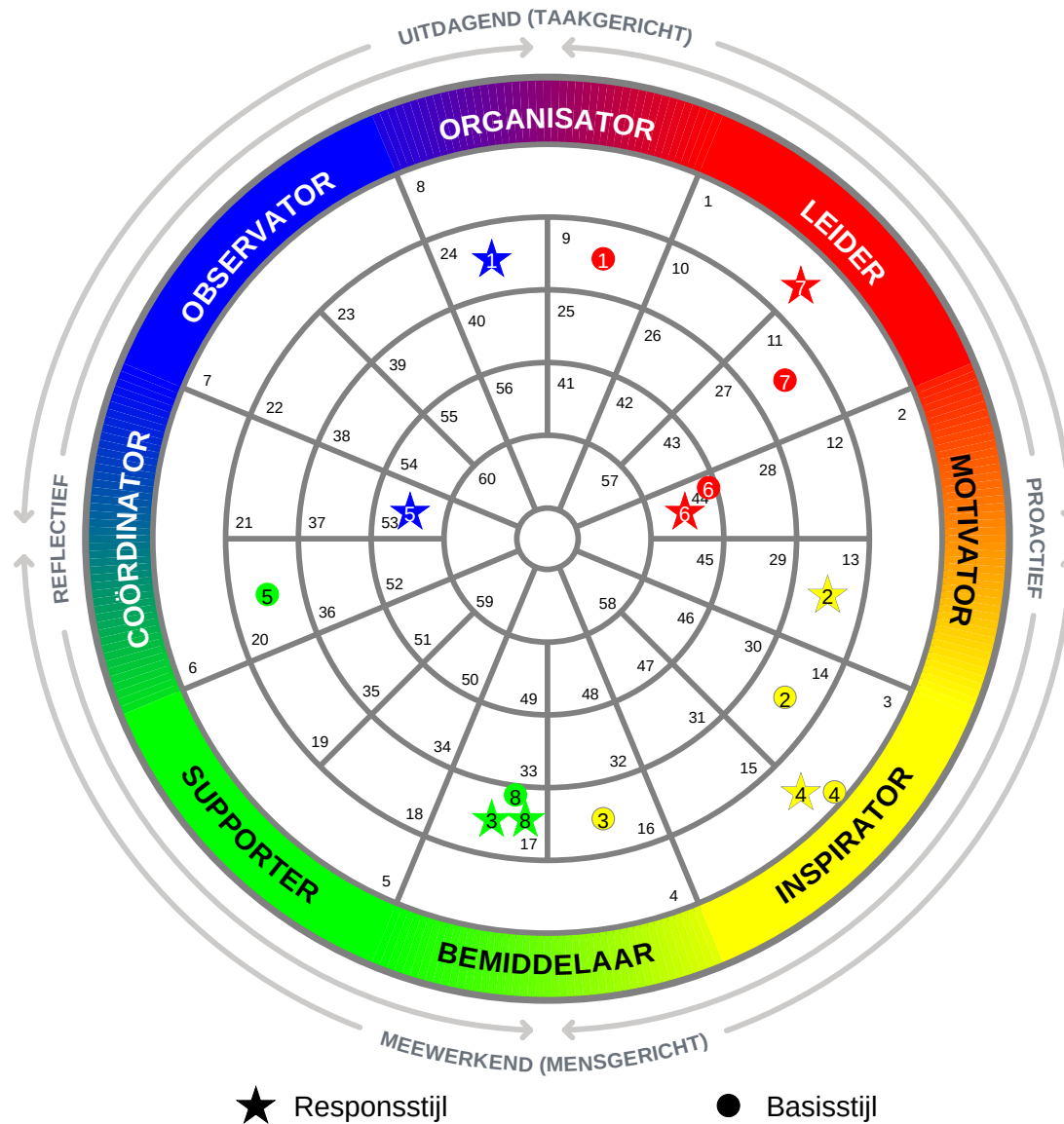
TEAMLEDEN

- 1: Anna Alias
- 2: Sally Sample
- 3: Sam Sample
- 4: Tim Tester
- 5: Michel Test
- 6: John Voorbeeld
- 7: Victor Voorbeeld
- 8: Victoria Voorbeeld



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TEAMWIEL BEWEGING



TEAMLEDEN

- 1: Anna Alias
- 2: Sally Sample
- 3: Sam Sample
- 4: Tim Tester
- 5: Michel Test
- 6: John Voorbeeld
- 7: Victor Voorbeeld
- 8: Victoria Voorbeeld

Gedragsvaardigheden - Teamoverzicht

Op de pagina's hierachter treft u een weergave aan van de gedragsstijl van alle teamleden, vertaald naar twaalf veel voorkomende en veel gevraagde gedragsvaardigheden. Dit overzicht maakt inzichtelijk hoe de individuele teamleden zich verhouden tot het algemene gemiddelde én het teamgemiddelde op deze vaardigheden. De vaardigheden worden weergegeven van het hoogste teamgemiddelde naar het laagste teamgemiddelde.

DATA EN GEGEVENS BIJHOUDEN - De neiging om informatie zorgvuldig te verzamelen, bij te houden, te toetsen en te archiveren.

PRESTATIEGERICHTHEID - De neiging om door vasthoudendheid, assertiviteit, en lef prestaties neer te zetten en te winnen.

CONSISTENTIE - De neiging om taken steeds opnieuw op dezelfde manier uit te voeren, volgens dezelfde standaard.

KLANTRELATIES - De neiging om de behoeften van klanten en relaties centraal te stellen.

CONTROLLEREN EN AFMAKEN - De neiging om grondig te werk te gaan en zaken goed te controleren alvorens ze af te ronden.

RESPECT VOOR BELEID - De neiging om vast te houden aan beleid en procedures, of aan methoden die in het verleden hun nut hebben bewezen.

VEELVULDIGE VERANDERINGEN - De neiging om snel te switchen tussen taken, en waar nodig bestaande taken kunnen parkeren om alert in te spelen op nieuwe opdrachten.

INTERACTIE MET ANDEREN - De neiging contact te leggen met anderen en hen met openheid tegemoet te treden.

GEORGANISEERD WERKEN - De neiging om taken en opdrachten te organiseren door goed gebruik te maken van procedures en systemen.

MENSGERICHTHEID - De neiging om constructieve relaties op te bouwen en onderhouden met uiteenlopende typen mensen.

URGENTIE - De neiging om besluitvaardig op te treden en snel tot actie over te gaan.

VEELZIJDIGHEID - De neiging om snel te schakelen en in te spelen op veranderende omstandigheden of opdrachten.

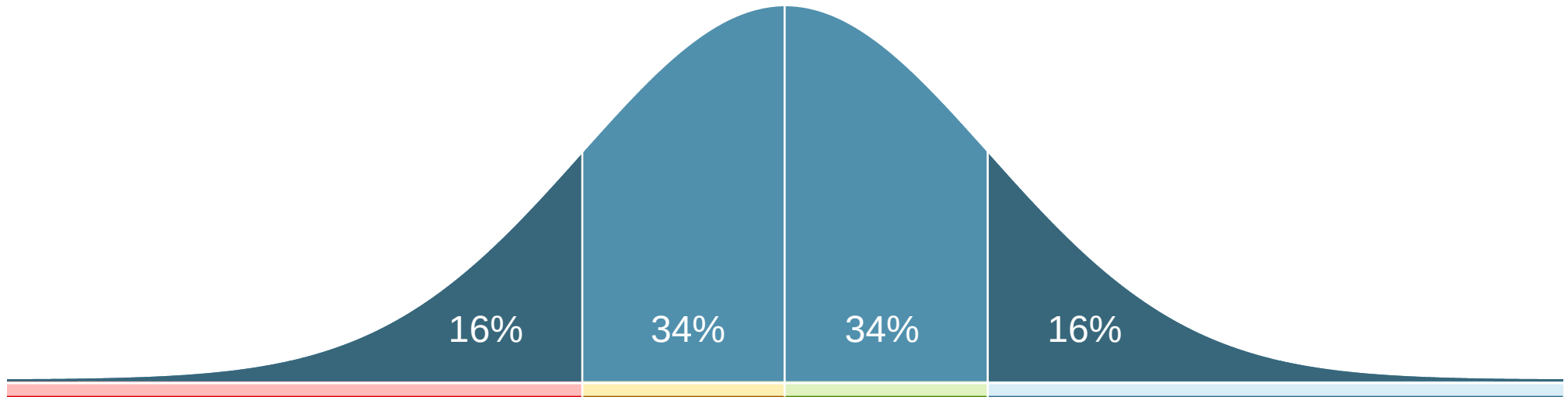


De normale verdeling nader verklaard

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 |



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Stijlvergelijking

Gedragsskarakteristieken	Team gem.	A. Alias	S. Sample	S. Sample	M. Test	T. Tester	J. Voorbeeld	V. Voorbeeld	V. Voorbeeld	Gemiddelde
INTERACTIE MET ANDEREN	74	25	100	100	45	100	60	70	90	60
VEELZIJDIGHEID	64	50	55	90	43	90	55	70	55	54
VEELVULDIGE VERANDERINGEN	63	60	50	90	42	70	60	85	45	52
MENSGERICHTHEID	62	20	90	60	50	60	55	60	100	65
KLANTRELATIES	60	20	87	50	62	67	60	43	90	64
PRESTATIEGERICHTHEID	56	80	20	80	50	40	70	100	10	49
URGENTIE	55	100	10	88	35	50	49	95	10	43
CONTROLLEREN EN AFMAKEN	50	60	50	28	77	37	55	38	57	61
CONSISTENTIE	49	52	62	18	75	42	52	28	65	61
RESPECT VOOR BELEID	49	60	55	25	70	42	48	30	62	60
DATA EN GEGEVENS BIJHOUDEN	39	80	20	10	70	30	45	30	25	53
GEORGANISEERD WERKEN	37	58	20	20	70	30	45	25	25	51

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



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

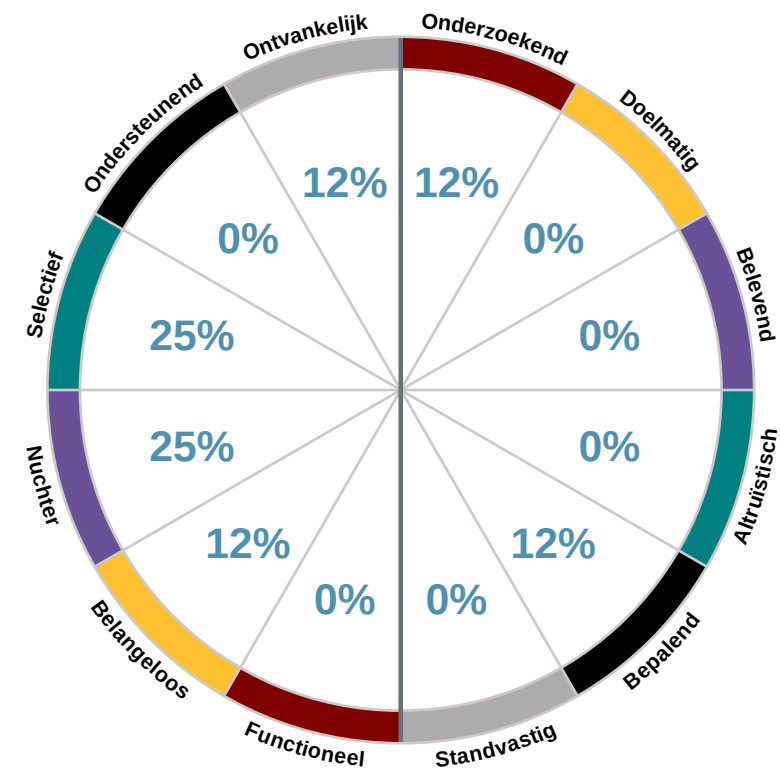
Anna Alias
Sam Sample
Sally Sample
Michel Test
Tim Tester
John Voorbeeld
Victor Voorbeeld
Victoria Voorbeeld



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.



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

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

VALKUILEN

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

Nuchter



Impressies

Belevend

POSITIEVE PRIKKELS

Een nuchtere werkcultuur
Waardering voor functionaliteit
Concrete en tastbare oplossingen

STRESSOREN

Subjectieve meningen
Te veel focus op balans, schoonheid, gevoel
Te veel aandacht voor de vorm in plaats van de functie

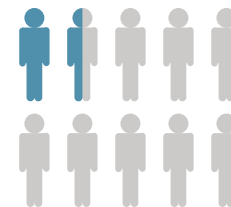


12%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Nuchter bekeken
Feitelijk
Functie



2/8

25% van het Team

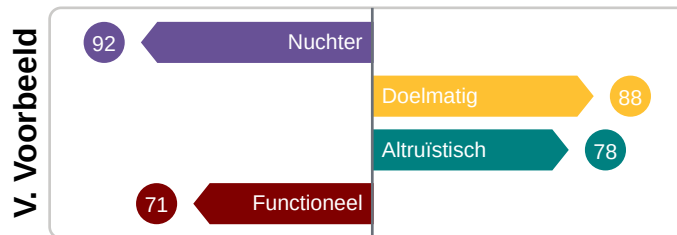
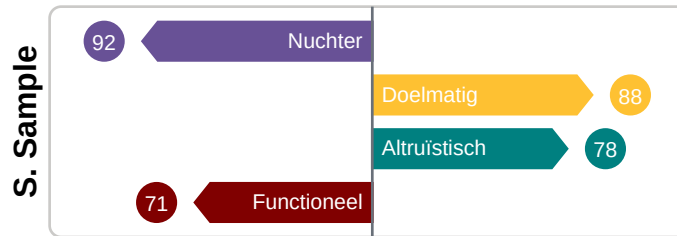
WOORDEN DIE NIET WERKEN

Harmonie
Beleving
Schoonheid

Top 4 cluster teamleden met Nuchter op 1

NUCHTER TEAM

Sam Sample
Victoria Voorbeeld





TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

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

- Leggen veel verantwoordelijkheid bij de ander
- Geloven in het ontwikkelen van talent als zij kansen zien voor dat talent
- Laten zich niet te veel leiden door emoties in hun beslissingen met betrekking tot mensen
- 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

VALKUILEN

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

Selectief



Anderen

Altruïstisch

POSITIEVE PRIKKELS

Focus op zelfredzaamheid

Mensen om zich heen die weten wat ze willen

Persoonlijke voordelen

STRESSOREN

Te veel focus op gelijkheid

Weinig ruimte of begrip voor persoonlijke prestaties en voordelen

Een hulp-cultuur



14%

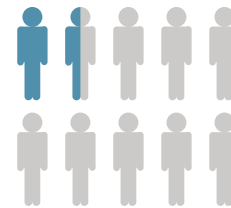
van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Selectief

Grenzen

Gericht



2/8

25% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Lief zijn voor elkaar

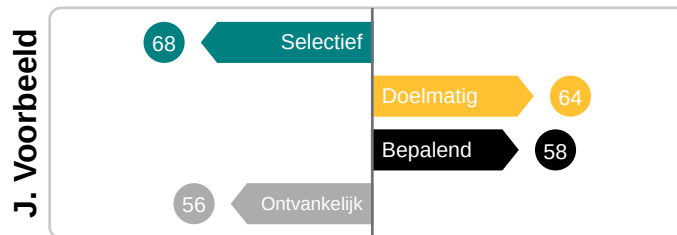
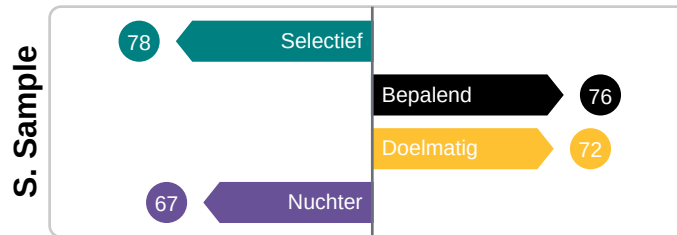
Vrijwillig

Doneren

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

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

VALKUILEN

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



POSITIEVE PRIKKELS

Ruimte om ambities waar te maken
Leiderschapspositie
Status en erkenning

STRESSOREN

Gebrek aan autoriteit
Op de achtergrond blijven
Te weinig kansen om hogerop te komen



13%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Controle
Erkenning
Leiden



1/8

12% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

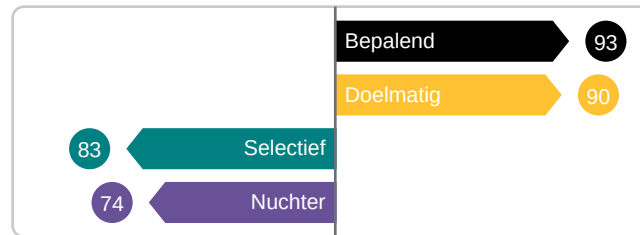
Ondersteunen
Coöperatief
Delen

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

- Berekenen waarde of succes op basis van algemene uitkomsten van een project of een plan, niet op basis van de investeringen
- Houden hun focus gericht op het afmaken van taken
- Zijn bereid om zich belangeloos in te zetten voor een doel dat zij onderschrijven ongeacht wat het hen kost
- 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

VALKUILEN

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

Belangeloos



Doelmatig

Rendement

POSITIEVE PRIKKELS

Ruimte om spontaan taken op te pakken

Projecten en taken waarbij de focus ligt op de baten, minder op de kosten

Vrijwaring van budgettaire beperkingen

STRESSOREN

Kosten-baten analyses

Te veel aandacht voor het proces

Beperkingen qua tijd



7%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Afmaken

Volbrengen

Onbeperkt



1/8

12% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Efficiëntie

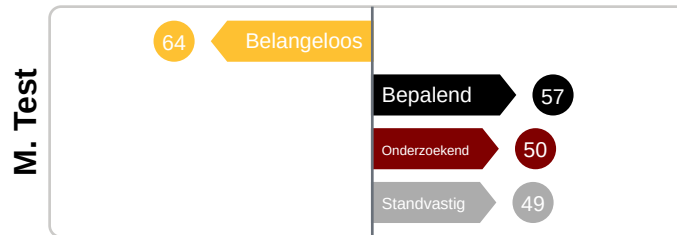
Voordelen

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

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

VALKUILEN

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

Functioneel



Kennis

Onderzoekend

POSITIEVE PRIKKELS

Een kennisgerichte organisatiecultuur
Een klimaat waarin continu leren belangrijk is
Tijd en vrijheid om te leren en te onderzoeken

STRESSOREN

Oppervlakkige trainingen
Geen ruimte om te leren
Aannames en inschattingen

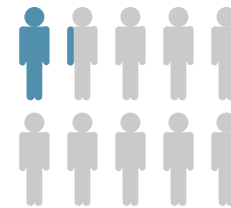


16%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Identificeren
Ontdekken
Onderzoeken



1/8

12% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Toepassen
Buikgevoel
Relevant

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

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

VALKUILEN

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

Ontvankelijk



Kaders

Standvastig

POSITIEVE PRIKKELS

Ruimte om onnodige protocollen te veranderen
Nieuwe mogelijkheden verkennen
Vrijheid om buiten de kaders te denken

STRESSOREN

Een weinig veranderingsgerichte werkomgeving
Strakke kaders en protocollen
Routineklussen



11%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Meerdere wegen
Opties
Vrije geest



1/8

12% van het Team

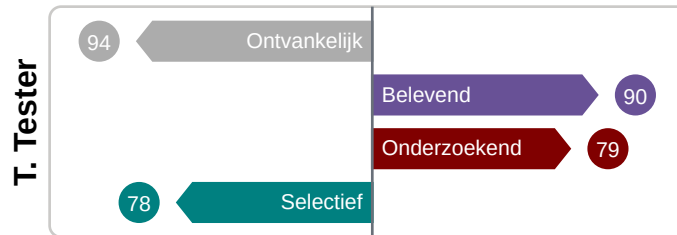
WOORDEN DIE NIET WERKEN

Hiërarchie
Routine
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

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

VALKUILEN

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

Functioneel



Kennis

Onderzoekend

POSITIEVE PRIKKELS

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

Efficiënte processen om specifieke kennis te vergaren

STRESSOREN

Het feitelijk moeten onderbouwen van beslissingen op gevoel of ervaring
Discussies over hypothetische of abstracte onderwerpen
Te veel of te lang de nadruk leggen op theorie



3%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Toepassing
Specifiek
Ervaring



0/8

0% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Onderzoeken
Veelomvattend
Bestuderen



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

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

VALKUILEN

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



POSITIEVE PRIKKELS

Humanitaire doelen nastreven

Vrijwillig hun bijdrage kunnen en mogen leveren

Het potentieel van anderen tot bloei brengen

STRESSOREN

Ontkenning van andermans leed

IK versus wij

Een cultuur waarin geen rekening wordt gehouden met anderen



6%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Opofferen

Compassie

Vrijwillig



0/8

0% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Opzettelijk

Doelbewust

Selectief



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

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
- Vragen aandacht voor sfeer, gevoel en emoties in de werkomgeving
- Erkennen het belang van bevredigende ervaringen
- Maken de werkomgeving een beetje mooier en besteden veel aandacht aan onderlinge verhoudingen
- Waarderen meer dan het resultaat alleen, de weg naar het resultaat telt ook mee

VALKUILEN

- 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
- Zien soms de meer praktische zaken over het hoofd
- Te veel nadruk op esthetische details gaat soms ten koste van concrete resultaten



POSITIEVE PRIKKELS

Ruimte om hun verbeelding te laten werken

Aandacht voor mooie momenten, mooie dingen, mooie ervaringen

Een fysieke werkomgeving waarin balans, vorm en sfeer samenkomen

STRESSOREN

Te veel nadruk op functionaliteit

Een weinig inspirerende leef- of werkomgeving
Onbalans



4%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Balans

Expressie

Sfeer



0/8

0% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Objectief

Beperkt

Saai



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

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

VALKUILEN

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

Belangeloos



Doelmatig

Rendement

POSITIEVE PRIKKELS

Een efficiënte werkomgeving
Een beloningssysteem gebaseerd op prestaties
Bewuste besparingen

STRESSOREN

Verspilling
Te weinig oog voor de balans tussen kosten en baten
Onpraktisch gebruik van middelen



6%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Maximaliseren
Voordelen
Efficiënt



0/8

0% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Ongeveer
Eindeloos
Doneren



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

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

VALKUILEN

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

Ondersteunend



Invloed

Bepalend

POSITIEVE PRIKKELS

Gezamenlijke opdrachten en projecten
Ergens bijhoren en deel van uitmaken
Leuke teamleden met oog voor de samenwerking

STRESSOREN

Te veel focus op positie, ambities en prestaties
Te veel aandacht voor individuele bijdragen
Alleen werken



4%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Samen
Coöperatief
Gemeenschappelijk belang



0/8

0% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Status
Bevel
Macht



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

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

VALKUILEN

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

Ontvankelijk



Kaders

Standvastig

POSITIEVE PRIKKELS

Een gestructureerde, overzichtelijke werkomgeving
Consistentie
De goede zaak

STRESSOREN

Zaken regelmatig opnieuw bekijken
Te veel ruimte voor vrije interpretatie
Vorbijgaan aan bestaande procedures



5%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Constance
Ideologie
Orde



0/8

0% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Flexibiliteit
Nieuwe manieren
Progressief

Overzicht Intellectuele spectrum (Kennis)

Functioneel		Onderzoekend
	1	Anna Alias
	2	
	3	Michel Test Tim Tester
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

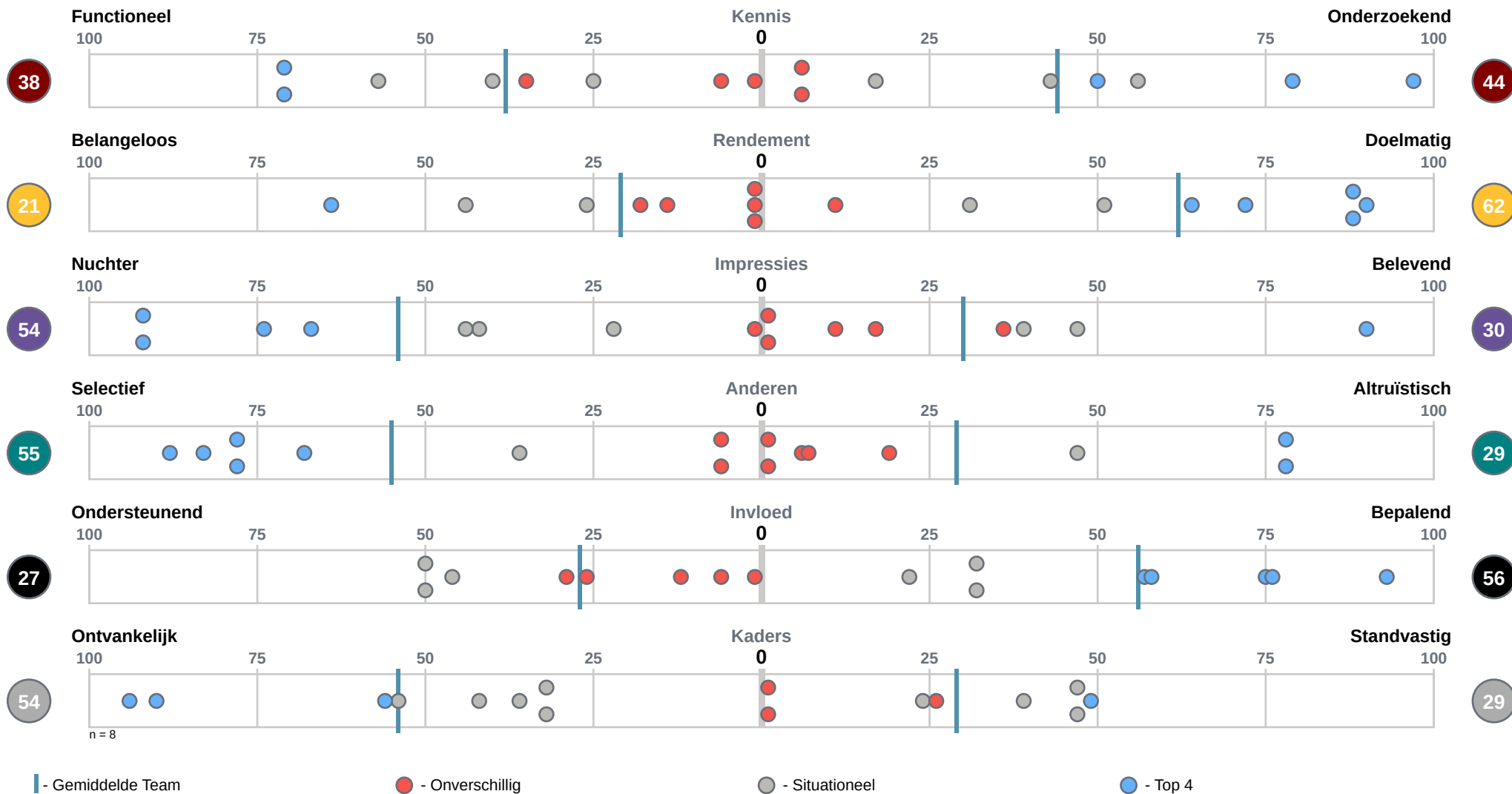
Overzicht Individualistische spectrum (Invloed)

Ondersteunend		Bepalend
	1	Victor Voorbeeld
	2	Sally Sample Michel Test
	3	John Voorbeeld
	4	Anna Alias

Overzicht Ideële spectrum (Kaders)

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

Driving Forces gegroepede staafdiagrammen

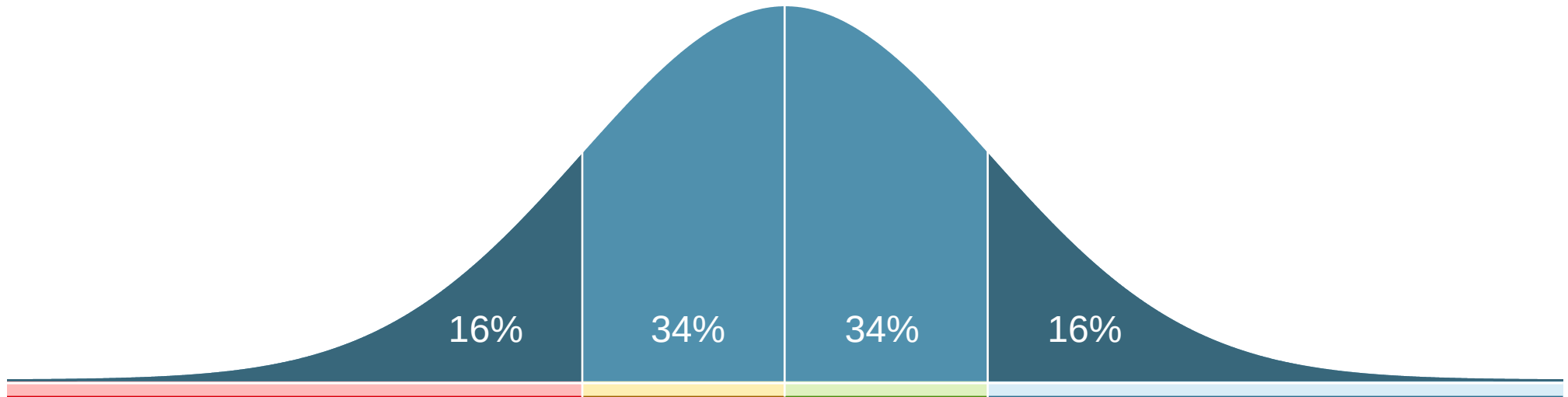


De normale verdeling nader verklaard

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



Samenvatting Gedragstijlen en 12 Driving Forces

Gedragsskenmerken en Driving Forces kunnen worden ondergebracht in drie zogenoemde clustercategorieën: Top 4, Situationeel, Onverschillig. De Top 4 geeft een goede indicatie van wat teamleden werkelijk willen bereiken en welk gedrag ze over het algemeen inzetten om dat te bereiken. Sommige situaties echter zullen het team bewegen om wat meer te putten uit de Situationele clusters. De Onverschillige clusters vertellen heel veel over waar het team als collectief nauwelijks of niet warm voor loopt. Waar ligt de kracht van het team? Waar liggen nog ontwikkelkansen?



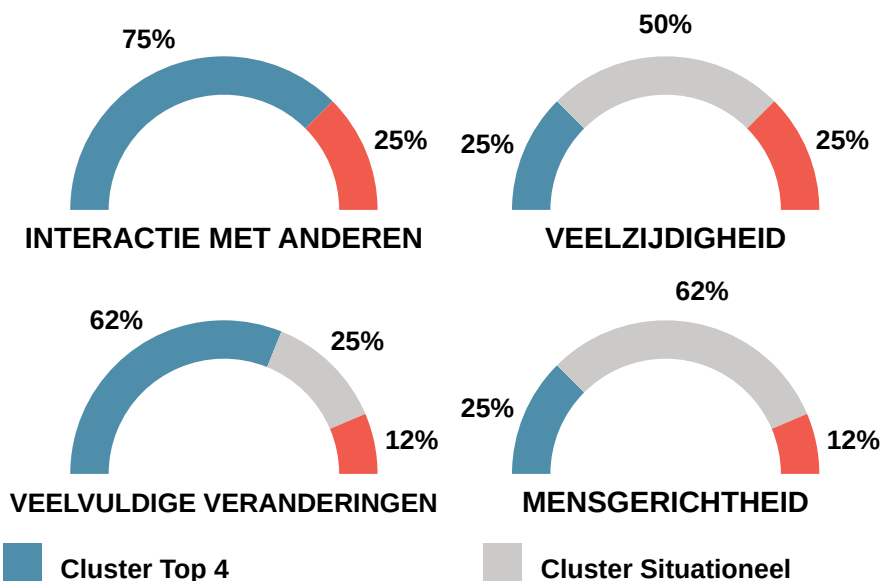
Het aantal teamleden in een gegeven cluster wordt uitgedrukt in percentages

Samenvatting Cluster Top 4

GEDRAGSKENMERKEN CLUSTER TOP 4

Gedragsskenmerken	Team Gem.	Gemiddelde
INTERACTIE MET ANDEREN	74	60
VEELZIJDIGHEID	64	54
VEELVULDIGE VERANDERINGEN	63	52
MENSGERICHTHEID	62	65

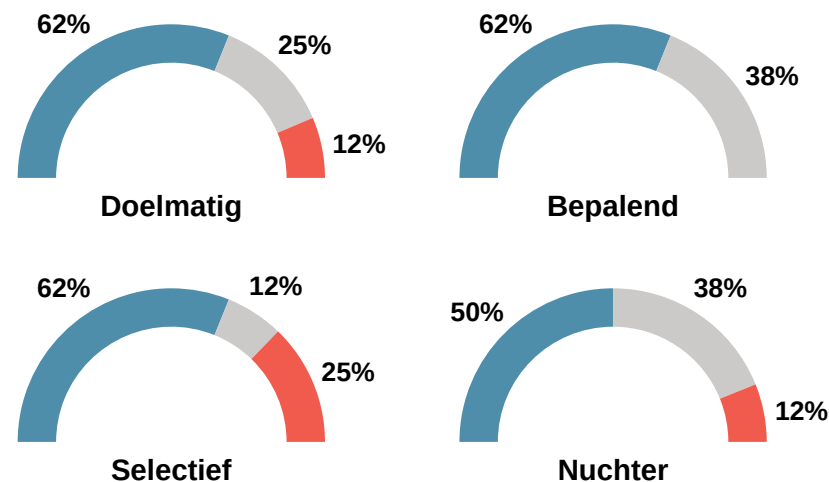
CLUSTER STATISTIEKEN



DRIVING FORCES CLUSTER TOP 4

Driving Forces	Team Gem.	Gemiddelde
Doelmatig	62	42
Bepalend	56	50
Selectief	55	51
Nuchter	54	50

CLUSTER STATISTIEKEN

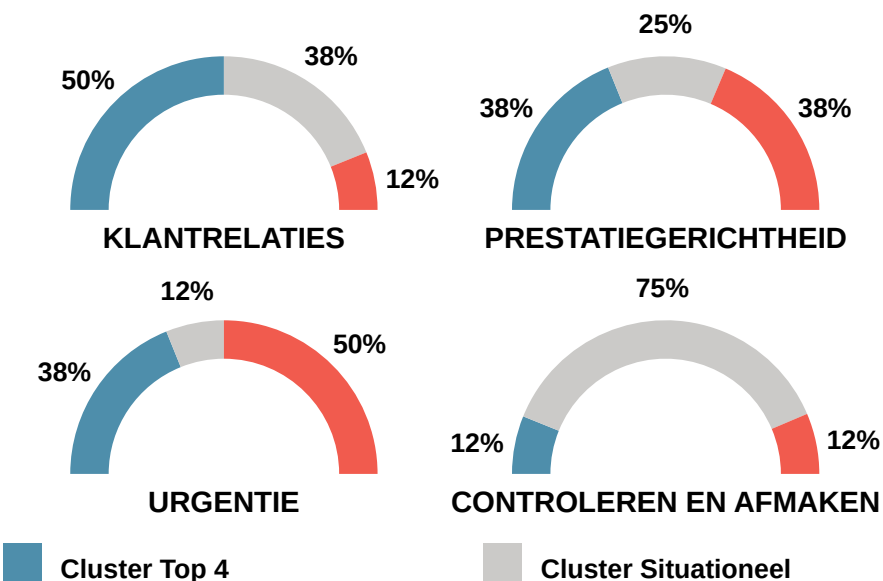


Samenvatting Cluster Situationeel

GEDRAGSKENMERKEN CLUSTER SITUATIONEEL

Gedragsskenmerken	Team Gem.	Gemiddelde
KLANTRELATIES	60	64
PRESTATIEGERICHTHEID	56	49
URGENTIE	55	43
CONTROLLEREN EN AFMAKEN	50	61

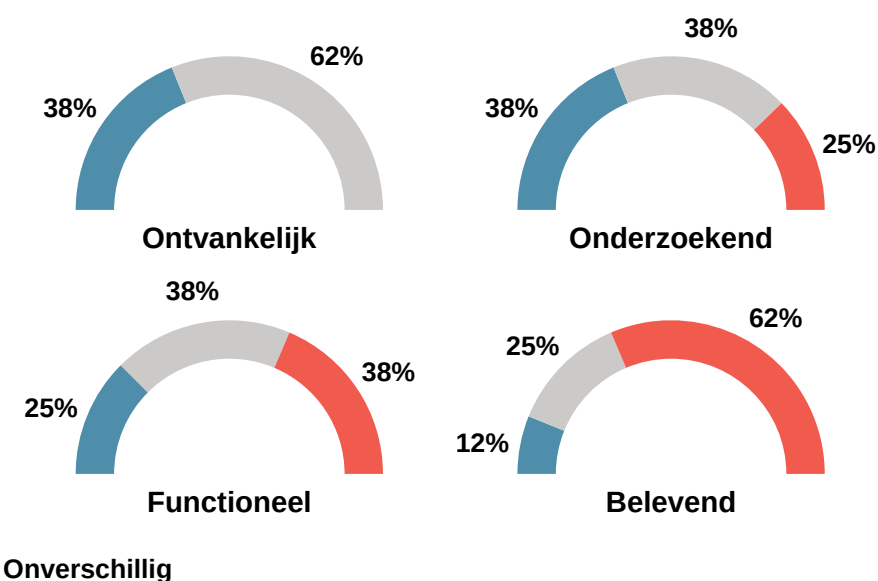
CLUSTER STATISTIEKEN



DRIVING FORCES CLUSTER SITUATIONEEL

Driving Forces	Team Gem.	Gemiddelde
Ontvankelijk	54	46
Onderzoekend	44	54
Functioneel	38	29
Belevend	30	35

CLUSTER STATISTIEKEN

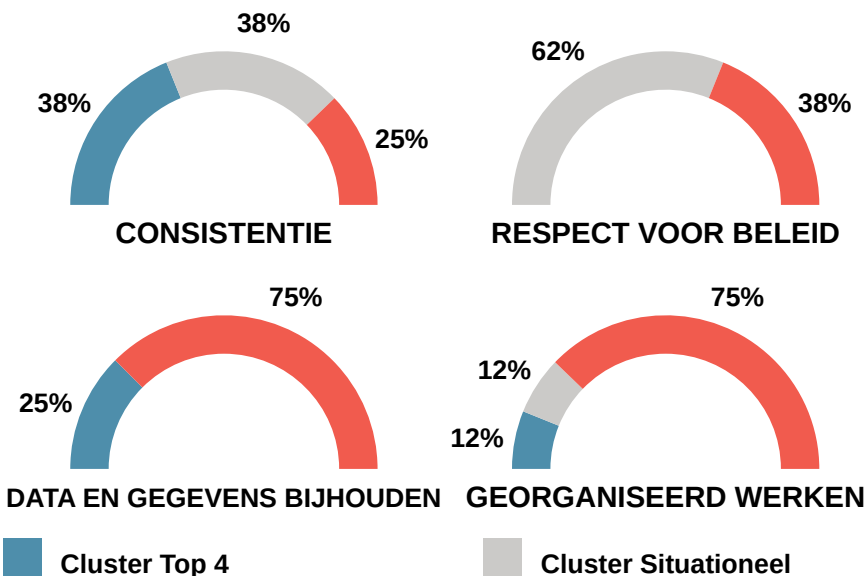


Samenvatting Cluster Onverschillig

GEDRAGSKENMERKEN CLUSTER ONVERSCHILLIG

Gedragsskenmerken	Team Gem.	Gemiddelde
CONSISTENTIE	49	61
RESPECT VOOR BELEID	49	60
DATA EN GEGEVENS BIJHOUDEN	39	53
GEORGANISEERD WERKEN	37	51

CLUSTER STATISTIEKEN



DRIVING FORCES CLUSTER ONVERSCHILLIG

Driving Forces	Team Gem.	Gemiddelde
Altruïstisch	29	33
Standvastig	29	38
Ondersteunend	27	35
Belangeloos	21	40

CLUSTER STATISTIEKEN

