



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

12 Driving Forces® Team Rapport

Team Voorbeeldig

Licentiehouder:

TTI Success Insights Benelux
Laan van Vlaanderen 323
1066 WB Amsterdam
T: +31(0)20-6979636 - F: +31(0)20-4511440
E: info@ttisi.nl - I: www.ttisi.nl



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®
BENELUX



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

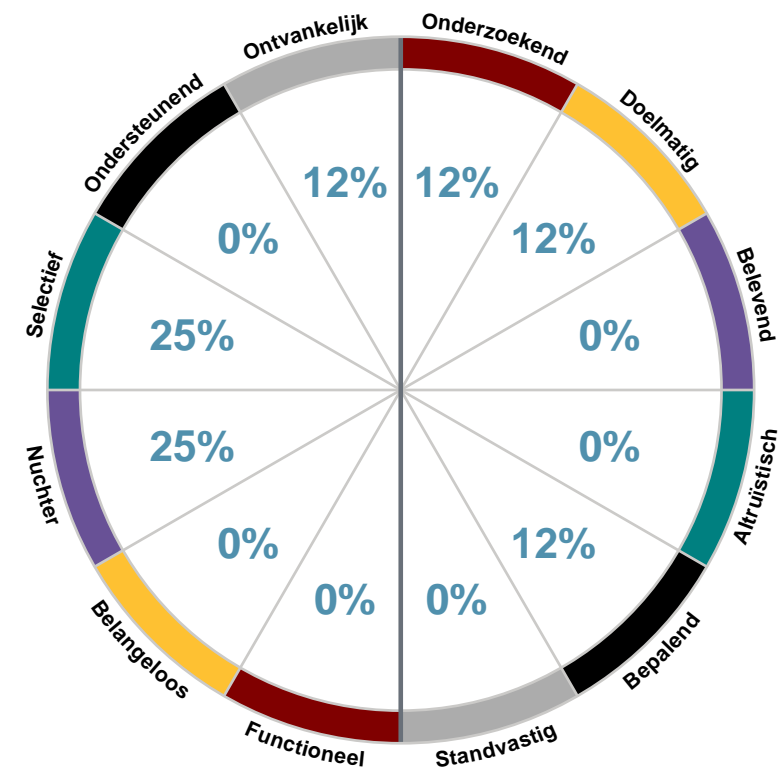
Anna Alias
Sam Sample
Sally Sample
Tim Tester
Tonnie Testje
John Voorbeeld
Victor Voorbeeld
Victoria Voorbeeld



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

VALKUILEN

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

Nuchter



Impressies

Belevend

POSITIEVE PRIKKELS

Concrete en tastbare oplossingen
 Waardering voor functionaliteit
 Een nuchtere werkcultuur

STRESSOREN

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



12%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Functie

Feitelijk

Nuchter bekeken



2/8

25% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Beleving

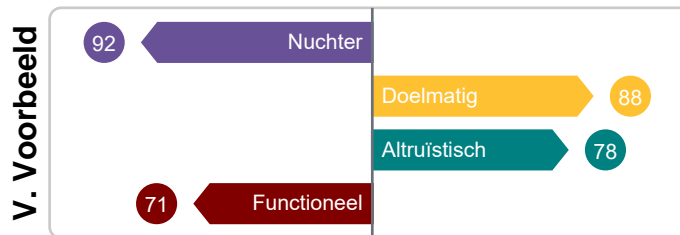
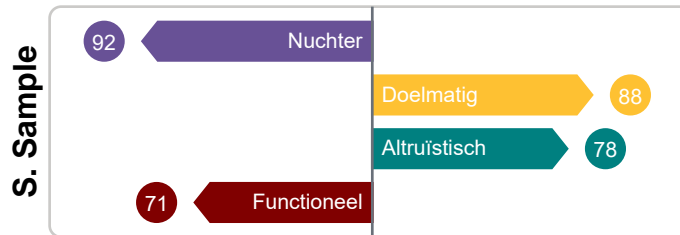
Schoonheid

Subjectief

Top 4 cluster teamleden met Nuchter op 1

NUCHTER TEAM

Sam Sample
Victoria Voorbeeld



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

- Laten zich niet te veel leiden door emoties in hun beslissingen met betrekking tot mensen
- 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
- Gaan heel gericht te werk; hulp moet altijd in relatie staan tot een concreet doel
- Geloven in het ontwikkelen van talent als zij kansen zien voor dat talent

VALKUILEN

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

Selectief



Anderen

Altruïstisch

POSITIEVE PRIKKELS

Mensen om zich heen die weten wat ze willen
Persoonlijke voordelen
Netwerken

STRESSOREN

Weinig ruimte of begrip voor persoonlijke prestaties en voordelen
Een hulp-cultuur

Te veel rekening moeten houden met de hulpbehoefte van anderen



14%

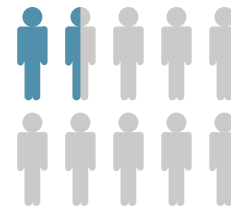
van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Grenzen

Gericht

Voordelen



2/8

25% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Compassie

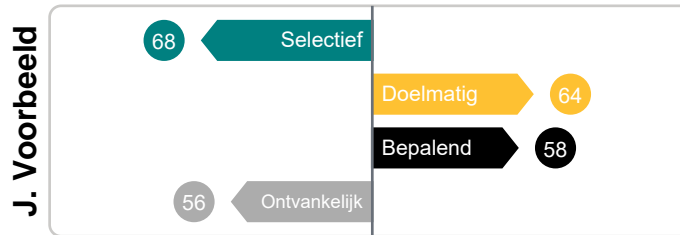
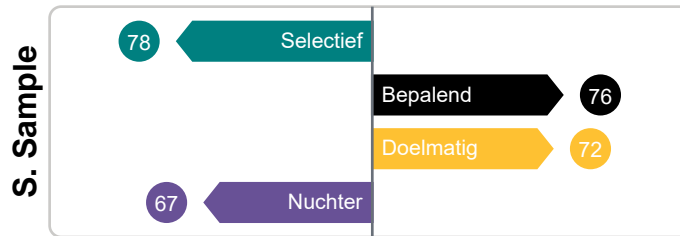
Lief zijn voor elkaar

Vrijwillig

Top 4 cluster teamleden met Selectief op 1

SELECTIEF TEAM

Sally Sample
John Voorbeeld



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

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

VALKUILEN

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



POSITIEVE PRIKKELS

Ruimte om ambities waar te maken
Status en erkenning
Leiderschapspositie

STRESSOREN

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



13%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Controle

Leiden

Erkenning



1/8

12% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Delen

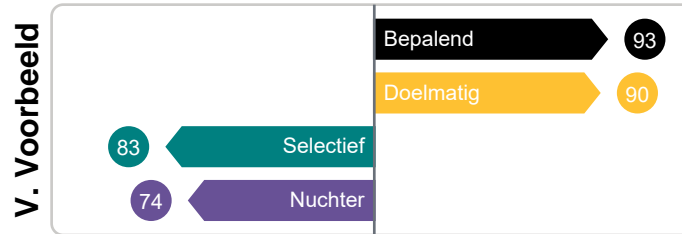
Ondersteunen

Coöperatief

Top 4 cluster teamleden met Bepalend op 1

BEPALEND TEAM

Victor Voorbeeld



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

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

VALKUILEN

- Zien praktische zaken soms over het hoofd in hun zucht naar kennis
- Zien soms de waarde van nuchter boerenverstand over het hoofd
- 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

Tijd en vrijheid om te leren en te onderzoeken
Ruimte voor objectieve analyse en toetsing
Een klimaat waarin continu leren belangrijk is

STRESSOREN

Aannames en inschattingen
Subjectieve en/of emotionele reacties op hun plannen
Geen ruimte om te leren



16%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Onderzoek

Leren

Ontdekken



1/8

12% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Toepassen

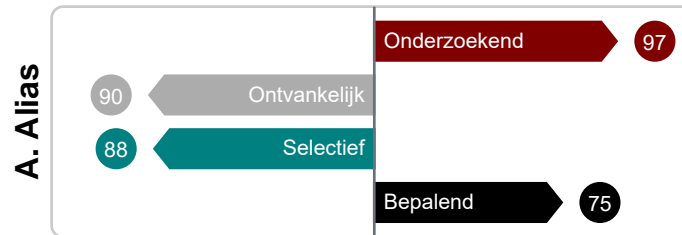
Gokje

Relevant

Top 4 cluster teamleden met Onderzoekend op 1

ONDERZOEKEND TEAM

Anna Alias



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

STERKTEN EN ZWAKTEN

KWALITEITEN

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

VALKUILEN

- 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
- Zien overal en altijd zakelijke kansen en kunnen daardoor op anderen overkomen als werkverslaafd



POSITIEVE PRIKKELS

Een efficiënte werkomgeving
Praktische resultaten, meetbare doelen
Bewuste besparingen

STRESSOREN

Verspilling
Overbodig zijn
Onpraktisch gebruik van middelen



6%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Maximaliseren
Winstgevend
Efficiënt



1/8

12% van het Team

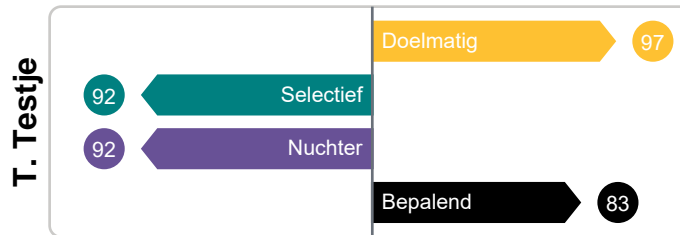
WOORDEN DIE NIET WERKEN

Eindeloos
Overdoen
Ongeveer

Top 4 cluster teamleden met Doelmatig op 1

DOELMATIG TEAM

Tonnie Testje



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

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

VALKUILEN

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

Ontvankelijk



Kaders

Standvastig

POSITIEVE PRIKKELS

Nieuwe mogelijkheden verkennen

Ruimte om onnodige protocollen te veranderen

Een creatieve, open werkcultuur

STRESSOREN

Strakke kaders en protocollen

Een weinig veranderingsgerichte werkomgeving

Geen ruimte voor afwijkende meningen



11%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Opties

Meerdere wegen

Flexibel



1/8

12% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Routine

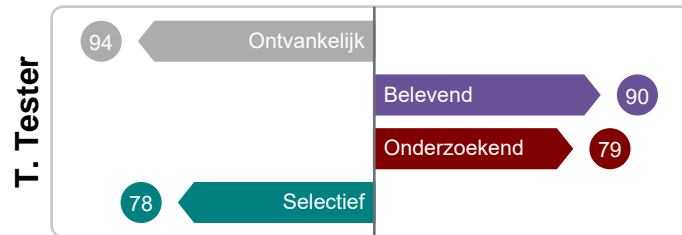
Constant

Hiërarchie

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

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

VALKUILEN

- Trekken soms overhaaste conclusies
- 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
- Denken soms dat ze het wel redden op ervaring alleen

Functioneel



Kennis

Onderzoekend

POSITIEVE PRIKKELS

Ruimte voor ervaring en eerder opgedane kennis uit het verleden
Efficiënte processen om specifieke kennis te vergaren
Leren door te doen

STRESSOREN

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



3%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Toepassing
Ervaring
Specifiek



0/8

0% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Onderzoeken
Veelomvattend
Bestuderen

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

- Worden blij van het vervullen van een taak op zich
- Zijn bereid om zich belangeloos in te zetten voor een doel dat zij onderschrijven ongeacht wat het hen kost
- Zijn vrijgevig met middelen (tijd, talent, energie, geld, ondersteuning) zonder daar veel voor terug te verwachten
- 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

VALKUILEN

- Kunnen slordig omspringen met middelen en budgetten
- 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

Belangeloos



Rendement

Doelmatig

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



0/8

0% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Maximaliseren

Voordelen

Efficiëntie

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

VALKUILEN

- 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
- Laten het belang van anderen zwaarder wegen dan dat van henzelf
- Kunnen op anderen een naïeve indruk maken



POSITIEVE PRIKKELS

Humanitaire doelen nastreven
Het potentieel van anderen tot bloei brengen
Conflicten oplossen

STRESSOREN

Ontkenning van andermans leed
Een cultuur waarin geen rekening wordt gehouden met anderen
Partijdigheid en vriendjespolitiek



6%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Opofferen
Vrijwillig
Welzijn



0/8

0% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Opzettelijk
Selectief
Doelbewust

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

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

VALKUILEN

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



4%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Expressie

Gevoel

Balans



POSITIEVE PRIKKELS

Aandacht voor mooie momenten, mooie dingen, mooie ervaringen
Balans en evenwicht in alle aspecten van hun leven
Ruimte om hun verbeelding te laten werken

STRESSOREN

Een weinig inspirerende leef- of werkomgeving
Chaos, wanorde, onrust
Te veel nadruk op functionaliteit



0/8

0% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Objectief

Saai

Functie

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
- Vinden het leuk om ondersteunend te zijn aan anderen
- Richten zich op wat ze kunnen bijdragen, niet op hoe ze hun positie kunnen verbeteren
- 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

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



4%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Ondersteuning

Samen

Coöperatief



POSITIEVE PRIKKELS

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

STRESSOREN

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



0/8

0% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Bevel

Status

Individueel

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

VALKUILEN

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



5%

van de populatie

WOORDEN DIE WERKEN

Orde
Constante
Ideologie



POSITIEVE PRIKKELS

De goede zaak
Een gestructureerde, overzichtelijke werkomgeving
Consistentie

STRESSOREN

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



0/8

0% van het Team

WOORDEN DIE NIET WERKEN

Flexibiliteit
Progressief
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
	1	Anna Alias
	2	
	3	Tim Tester
Sam Sample Victoria Voorbeeld	4	


Overzicht Zakelijke spectrum (Rendement)

Belangeloos		Doelmatig
	1	Tonnie Testje
	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
Tonnie Testje	3	
Sally Sample Victor Voorbeeld	4	

Overzicht Altruïstische spectrum (Anderen)

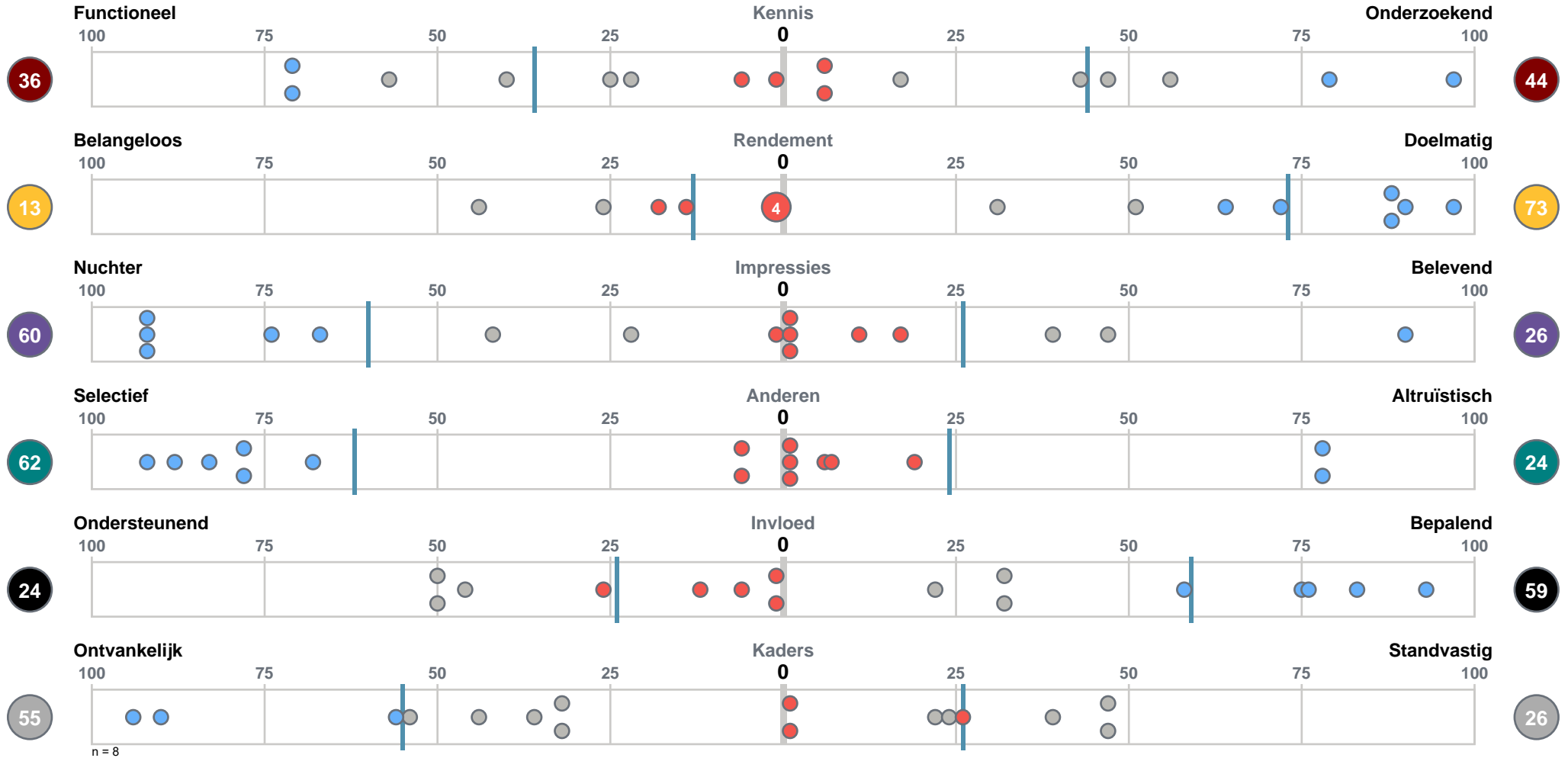
Selectief		Altruïstisch
Sally Sample John Voorbeeld	1	
Tonnie Testje	2	
Anna Alias Victor Voorbeeld	3	Sam Sample Victoria Voorbeeld
Tim Tester	4	

Overzicht Individualistische spectrum (Invloed)

Ondersteunend		Bepalend
	1	Victor Voorbeeld
	2	Sally Sample
	3	John Voorbeeld
	4	Anna Alias Tonnie Testje

Overzicht Ideële spectrum (Kaders)

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

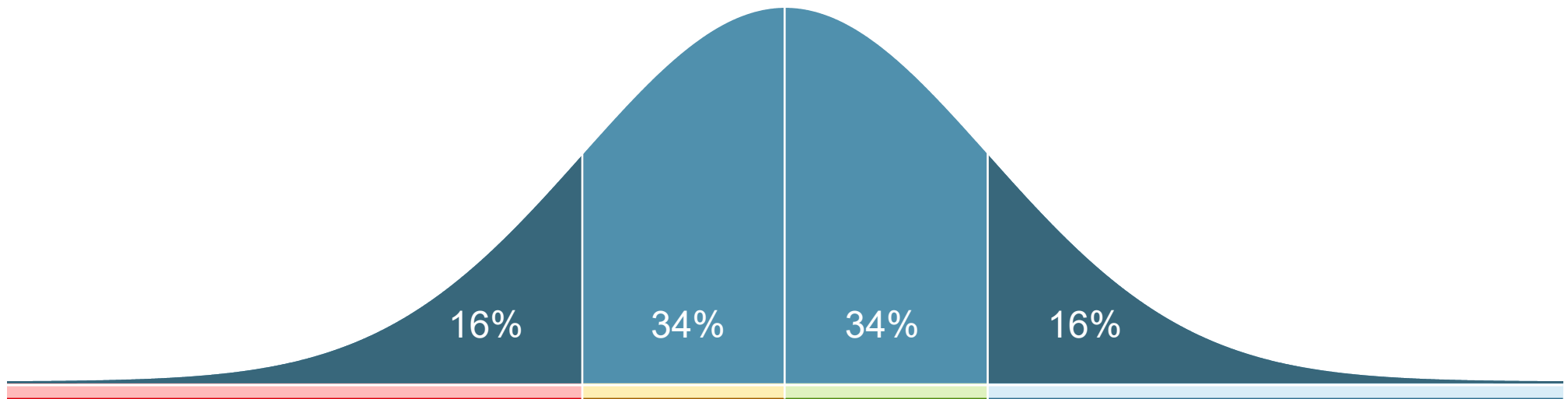


De normale verdeling nader verklaard

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	T. Tester	T. Testje	J. Voorbeeld	V. Voorbeeld	V. Voorbeeld	Gemiddelde
Doelmatig	73	31	88	72	51	97	64	90	88	42
Selectief	62	88	6	78	78	92	68	83	6	51
Nuchter	60	22	92	67	0	92	42	74	92	50
Bepalend	59	75	32	76	22	83	58	93	32	50
Ontvankelijk	55	90	32	54	94	44	56	36	32	46
Onderzoekend	44	97	6	56	79	47	43	17	6	54
Functioneel	36	0	71	25	6	22	40	57	71	29
Belevend	26	47	0	17	90	0	39	11	0	35
Standvastig	26	0	47	24	0	22	26	39	47	38
Altruïstisch	24	0	78	6	7	0	19	0	78	33
Ondersteunend	24	6	50	12	46	0	26	0	50	35
Belangeloos	13	44	0	14	26	0	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