



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

12 Driving Forces®

Samuel Sample

13-6-2023

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

Inhoudsopgave



Meer Inzicht In Wat Ons Drijft	3
Algemene Kenmerken	4
Kwaliteiten en Valkuilen	6
Energiebronnen en Stressbronnen	7
Driving Forces: Top 4	8
Driving Forces: Situationeel	9
Driving Forces: Onverschillig	10
Bewustwording	11
Driving Forces Grafiek	12
Driving Forces Wiel	13
Omschrijvingen Wiel	14

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.

Samuel ziet zichzelf als een intellectueel gedreven persoon, en zal geen kans onbenut laten om nieuwe informatie aan te dragen in het team en de organisatie. Hij geeft niet op en gaat door met onderzoeken en uitzoeken totdat hij alle informatie boven tafel heeft. Als hij zich voor een uitdaging geplaatst ziet, zal hij zich eerder richten op het verzamelen van informatie dan dat hij op onderbuikgevoel afgaat. Zaken kunnen scheiden om vooruit te kunnen blijven gaan, is belangrijk voor Samuel. Samuel laat zich niet afleiden door schoonheid, vormgeving, beleving van de omgeving om hem heen. Voor Samuel weegt functionaliteit en toepasbaarheid zwaarder dan esthetiek of vormgeving. In veel situaties trekt Samuel liever zijn eigen plan. Hij trekt zich niet heel veel aan van tradities, regels of grenzen om een taak te volbrengen. Het is een sport voor Samuel om vindingrijke oplossingen te vinden die maximaal rendement opleveren. Hij richt zich op het stroomlijnen van processen ten bate van de efficiëntie. Hij zal per situatie beoordelen of hij het belangrijk genoeg vindt om mensen te helpen. Hij kan de behoefte voelen een bijdrage te leveren die een blijvende impact heeft, ook als hij ergens vertrokken is.

Samuel hecht veel waarde aan het raadplegen van verschillende actuele bronnen. Hij hecht veel waarde aan een goede verslaglegging en documentatie van een kennisproces. Hij ziet situaties, dingen, kwesties als op zichzelf staand; het grotere geheel of de onderlinge samenhang boeit hem wat minder. Hij richt zich op het tastbare, op concrete zaken, veel meer dan op gevoel en beleving. Samuel denkt vaak buiten vaste kaders. Hij probeert routinetaken vaak op nieuwe manieren in te vullen. Vanwege zijn ondernemende natuur is Samuel gevoelig voor het verspillen van tijd, middelen en kansen. Hij vindt het erg belangrijk om in de toekomst over voldoende financiële middelen te kunnen beschikken. Samuel is bereid anderen te helpen als zij op hun beurt bereid zijn om hard te werken om hun doelen te realiseren. Hij laat het van de persoon of de situatie afhangen of hij hulp biedt. Hij kan leidinggevende ambities hebben. Hij zal per situatie beoordelen of hij zich laat gelden of niet.

Algemene Kenmerken



Samuel zal in groepsverband soms streven naar het behoud van zijn individualiteit. Hij kan zijn aandacht op de behoeften van anderen richten, als hij iets gemeenschappelijks deelt met hen. Als de middelen beperkt zijn, kan Samuel heel inventief worden. Hij staat doorgaans open voor nieuwe ideeën omdat hij er geen vaste filosofie of leidraad op na houdt. Samuel vindt het belangrijk om zich te concentreren op wat er gebeuren moet, ongeacht de omgeving waarin hij verkeert. Hij kan met een en dezelfde persoon zowel een professionele als een persoonlijke relatie onderhouden; hij weet de verschillende rollen goed te scheiden. Hij put energie uit rollen waarin hij kan groeien door continu te blijven leren. Samuel heeft veel toegevoegde waarde als er informatie en informatiebronnen moeten worden gekwalificeerd. Hij houdt zich graag bezig met vragen als: waar hebben we werkelijk wat aan? Welke informatie is betrouwbaar?

Kwaliteiten en Valkuilen



Dit deel geeft inzicht in de kwaliteiten en valkuilen die gepaard kunnen gaan met Samuel's Top 4 Driving Forces. Bedenk dat een te enthousiaste inzet van een kwaliteit door anderen kan worden ervaren als een valkuil.



Potentiële Kwaliteiten

- ✓ Samuel richt zich op de feiten.
- ✓ Hij zoekt zaken veel beter en grondiger uit dan anderen.
- ✓ Het onbekende leren kennen is een passie voor Samuel.
- ✓ Hij komt goed tot zijn recht in een chaotische omgeving.
- ✓ Samuel zal persoonlijke uitdagingen parkeren om zich te concentreren op de taak.
- ✓ Hij is meestal op zoek naar nieuwe manieren om terugkerende taken uit te voeren.
- ✓ Hij heeft meestal wel oog voor het verhogen van de efficiency en productiviteit.



Potentiële Valkuilen

- ✗ Samuel hecht waarde aan het ontdekken van dingen en kan daardoor andere prioriteiten vergeten.
- ✗ Hij heeft de neiging emotionele of subjectieve overwegingen terzijde te schuiven bij het nemen van beslissingen.
- ✗ Hij beschikt wel over heel veel kennis, maar het concreet toepassen van die kennis kan soms lastig zijn voor hem.
- ✗ Hij kan zo bezig zijn met concrete, tastbare zaken dat hij minder waarneembare zaken zoals de sfeer, de totaalervaring of de onderstroom over het hoofd ziet.
- ✗ Samuel heeft wat minder voelsprietten voor wat er onder de oppervlakte kan spelen.
- ✗ Hij kan geneigd zijn elke stap in een proces of elk onderdeel van een systeem ter discussie te stellen.
- ✗ Hij kan door anderen nog wel eens gezien worden als een workaholic.

Energiebronnen en Stressbronnen



Dit deel geeft inzicht in wat energie kan geven en wat stress kan veroorzaken, uitgaande van Samuel's Top 4 Driving Forces. Bedenk wel dat een te enthousiaste focus op wat energie geeft, op anderen soms wat overdreven of zelfs overspannen kan overkomen.



Potentiële Energiebronnen

- ✓ Samuel haalt veel energie uit het objectief analyseren en beoordelen van ideeën.
- ✓ Hij is bereid veel tijd te steken in leren.
- ✓ Hij krijgt energie van het ontdekken van nieuwe informatie.
- ✓ Hij waardeert functionaliteit.
- ✓ Samuel krijgt energie van een beetje hectiek en chaos.
- ✓ Hij vindt het heerlijk om nieuwe dingen uit te proberen.
- ✓ Hij wordt graag beloond op basis van zijn prestaties.



Potentiële Stressbronnen

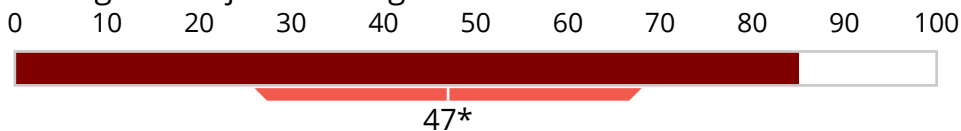
- ✗ Samuel haakt snel af wanneer mensen subjectief of vooral vanuit gevoel reageren op ideeën.
- ✗ Hij zal niet snel aannames doen of een gokje wagen.
- ✗ Hij verliest zijn motivatie en kan gestrest raken als hij in een omgeving zit waar weinig of geen ruimte is voor intellectuele groei.
- ✗ Balans en evenwicht zeggen Samuel niet veel. Sterker, hij kan zich gaan vervelen in een omgeving waar die begrippen centraal staan.
- ✗ Abstracte of minder concrete ideeën zeggen Samuel weinig.
- ✗ Het kost Samuel veel energie als hij zich aan strakke regels moet houden.
- ✗ Hij raakt gestrest als anderen het kosten-baten aspect uit het oog verliezen.

Driving Forces: Top 4

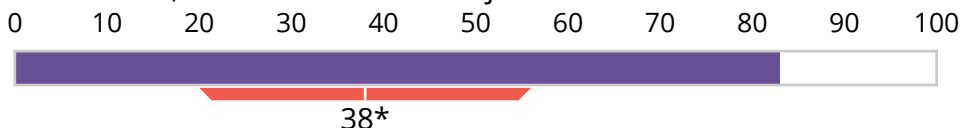


Uw Top 4 Driving Forces vormen samen een Cluster aan triggers die u in beweging zetten en motiveren tot acties, beslissingen en handelingen. Door u te richten op dit Cluster krijgt u een duidelijk beeld van de dingen waar u werkelijk energie van krijgt in leven en loopbaan. Kies uit de vier hieronder 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?

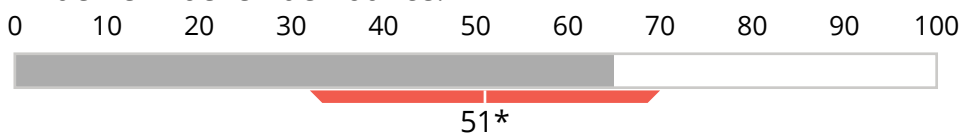
1. Onderzoekend - De gedrevenheid om (nieuwe) kennis te vergaren. Mensen met deze instelling zijn nieuwsgierig naar de feitelijke waarheid, willen zaken zelf onderzoeken, toetsen, bevragen en zijn nooit uitgeleerd.



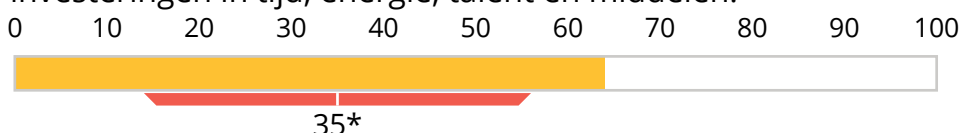
2. Nuchter - De behoefte om de omgeving op basis van functionaliteit en tastbaarheid te beschouwen. Voor mensen met deze instelling weegt wat zij concreet kunnen waarnemen en benoemen, zwaarder dan wat zij eventueel voelen.



3. 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.



4. 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.

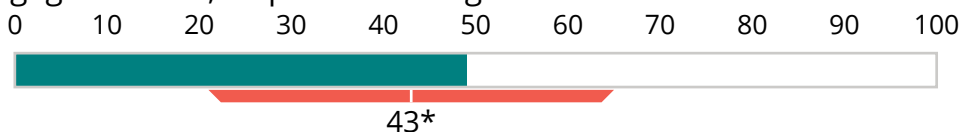


Driving Forces: Situationeel



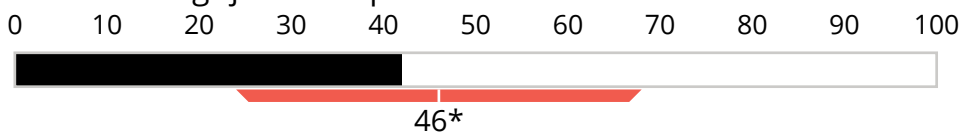
Driving Forces 5 t/m 8 vormen samen een zogenoemd *Situationeel Cluster*. Deze 4 Driving Forces spelen een rol, afhankelijk van de situatie waarin u zich bevindt. Soms zullen ze uw acties en keuzes beïnvloeden, bijvoorbeeld wanneer u een (tijdelijke) rol vervult waarin het nodig is dat u dit Cluster 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. 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.



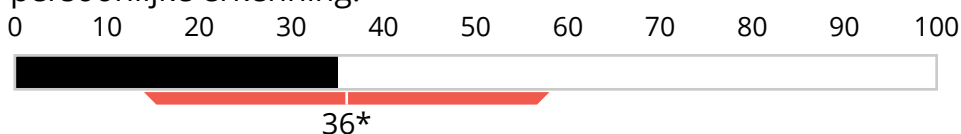
49

6. 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.



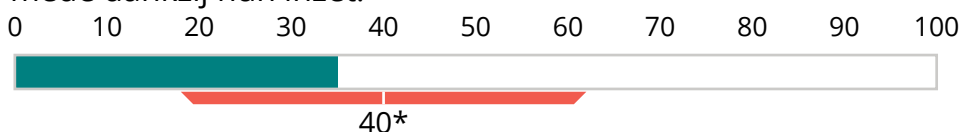
42

7. 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.



35

8. 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.



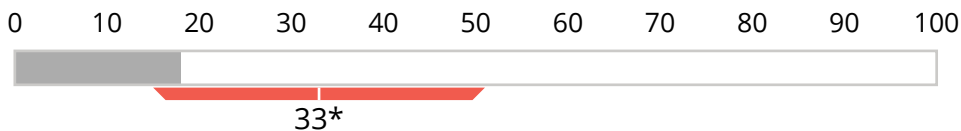
35

Driving Forces: Onverschillig



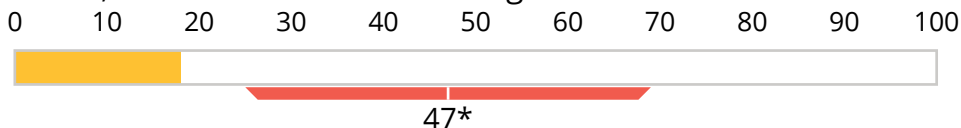
Driving Forces 9 t/m 12 vormen samen uw zogeheten Onverschillige Cluster. U haalt weinig voldoening uit rollen, taken, activiteiten of gesprekken waarbij een beroep wordt gedaan op een van de onderstaande Driving Forces. In sommige situaties kunt u zelfs allergisch reageren op dit Cluster. Bijvoorbeeld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

9. 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.



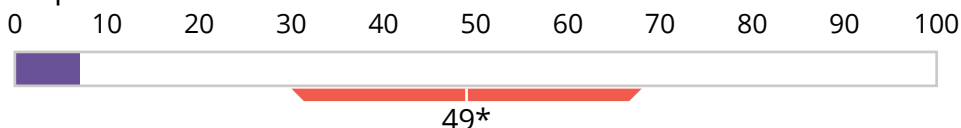
18

10. 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.



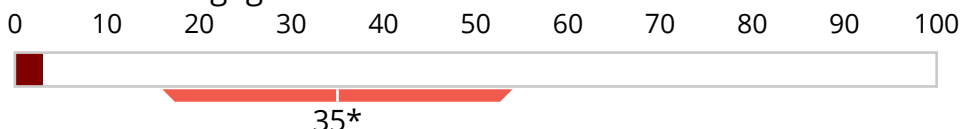
18

11. 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.



7

12. 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

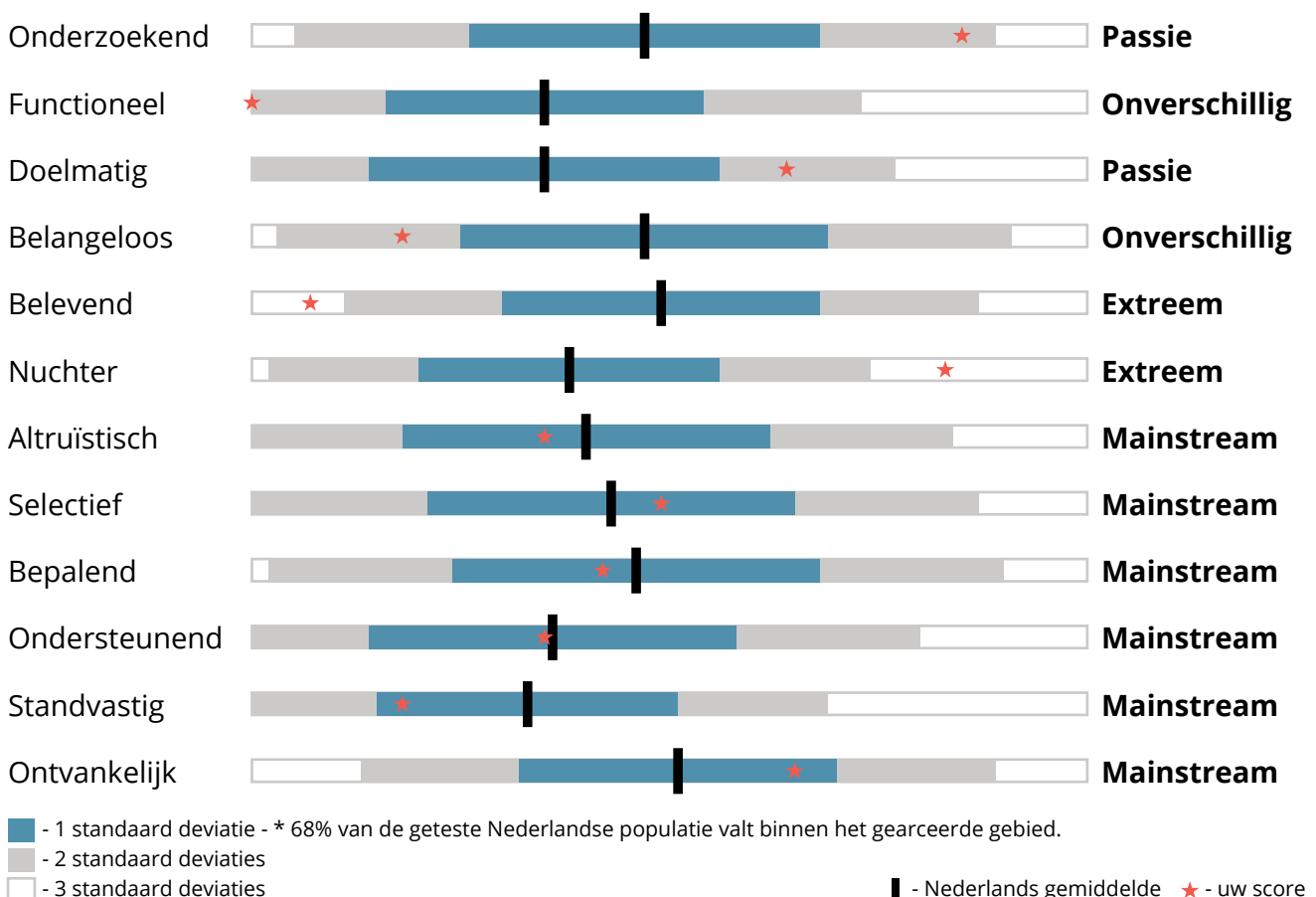
Bewustwording



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 2021

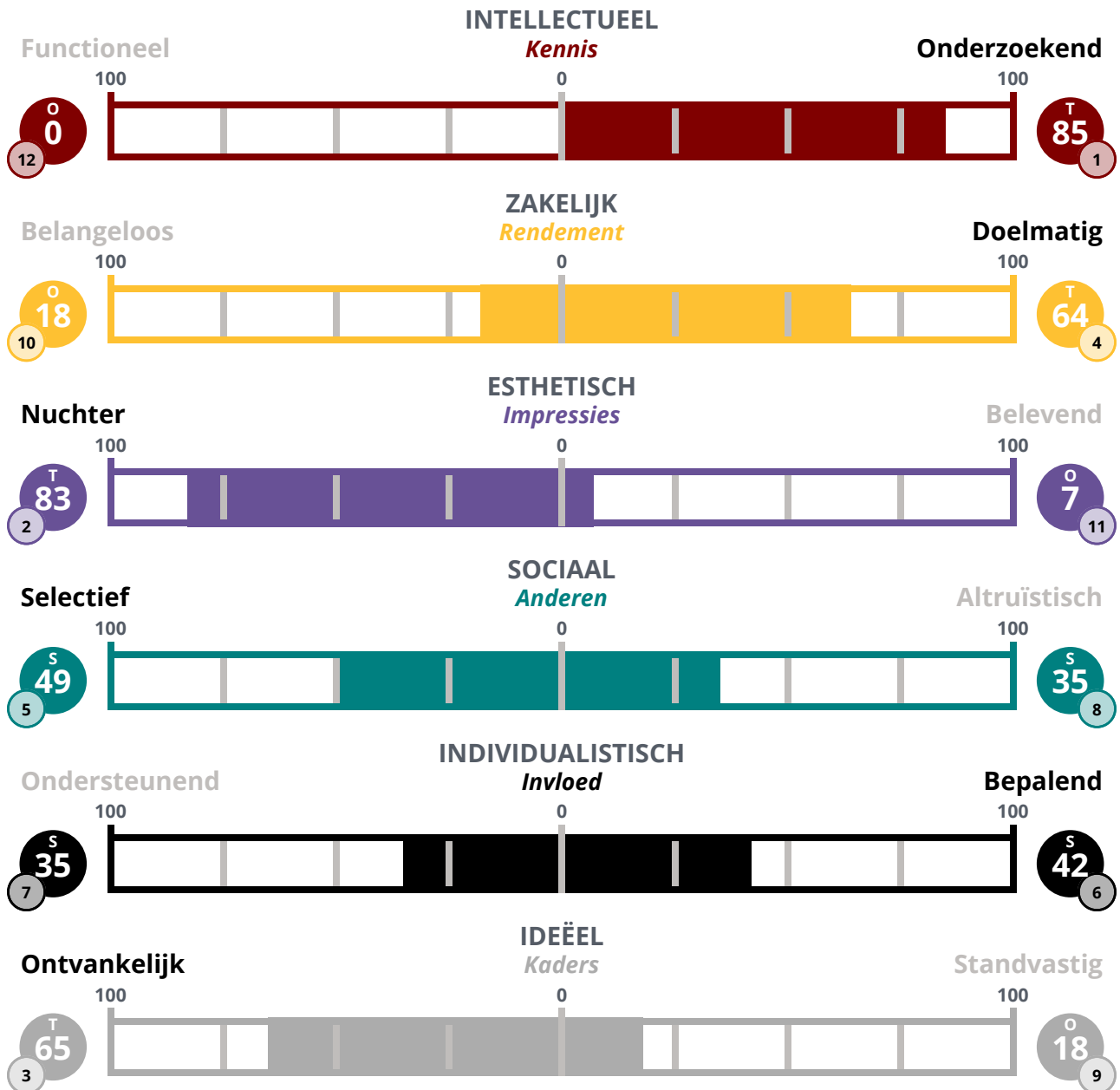


Mainstream - een standaarddeviatie van het gemiddelde
Passie - twee standaarddeviaties boven het gemiddelde
Onverschillig - twee standaarddeviaties onder het gemiddelde
Extreem - drie standaarddeviaties van het gemiddelde

Driving Forces Grafiek



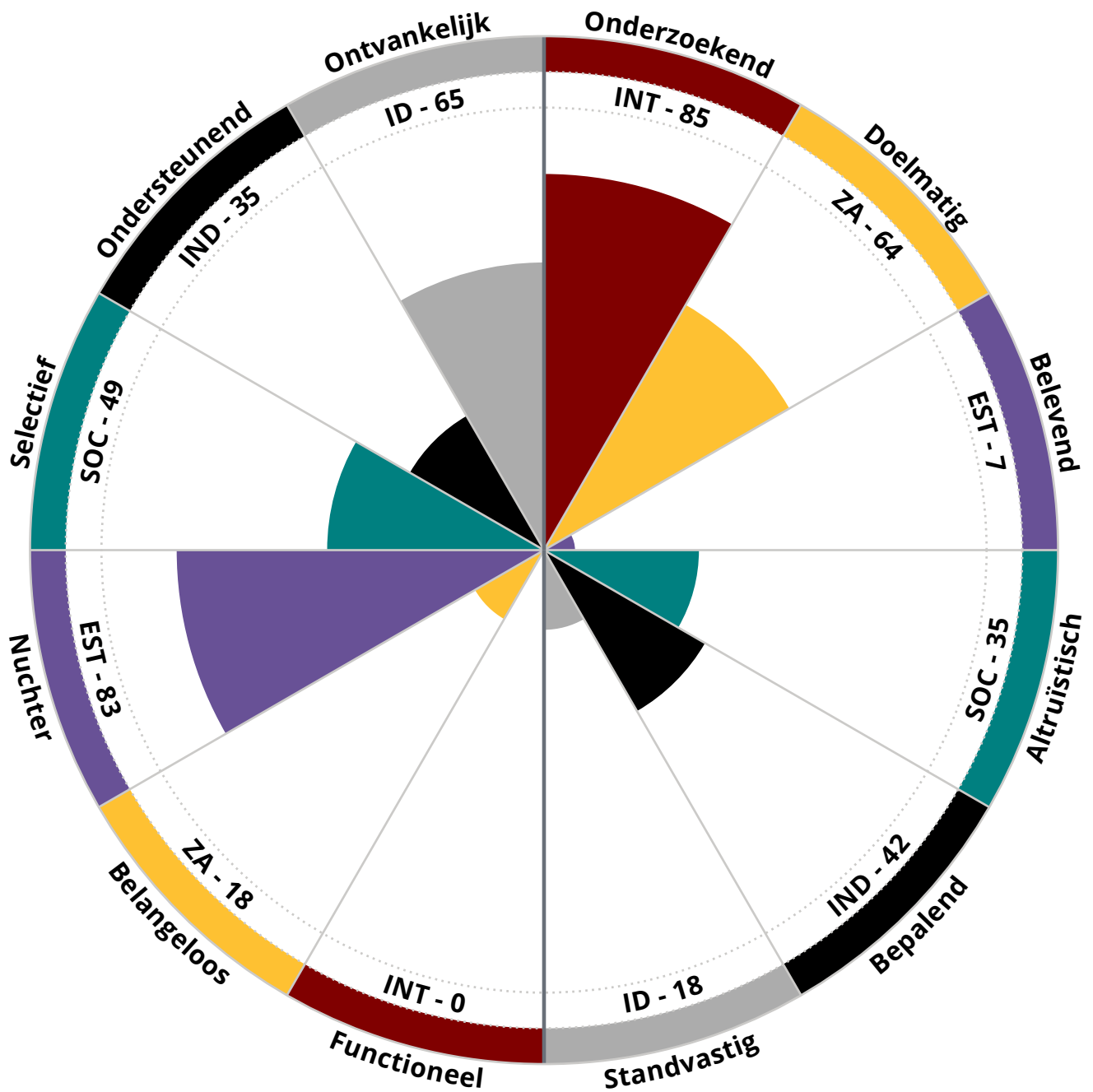
De 12 Driving Forces Spectra geven visueel weer waardoor Samuel gedreven wordt. De letter 'T' staat voor de persoonlijke Top 4. Deze vier zijn bepalend voor de mate van betrokkenheid en motivatie die Samuel zal ervaren in tal van situaties in leven en loopbaan.



T Top 4 (T), Situationeel (S) of Onverschillig (O)
76 Driving Forces Score
 3 Driving Forces Positie

Nederlandse norm 2021
 13-6-2023
 T: 3:03

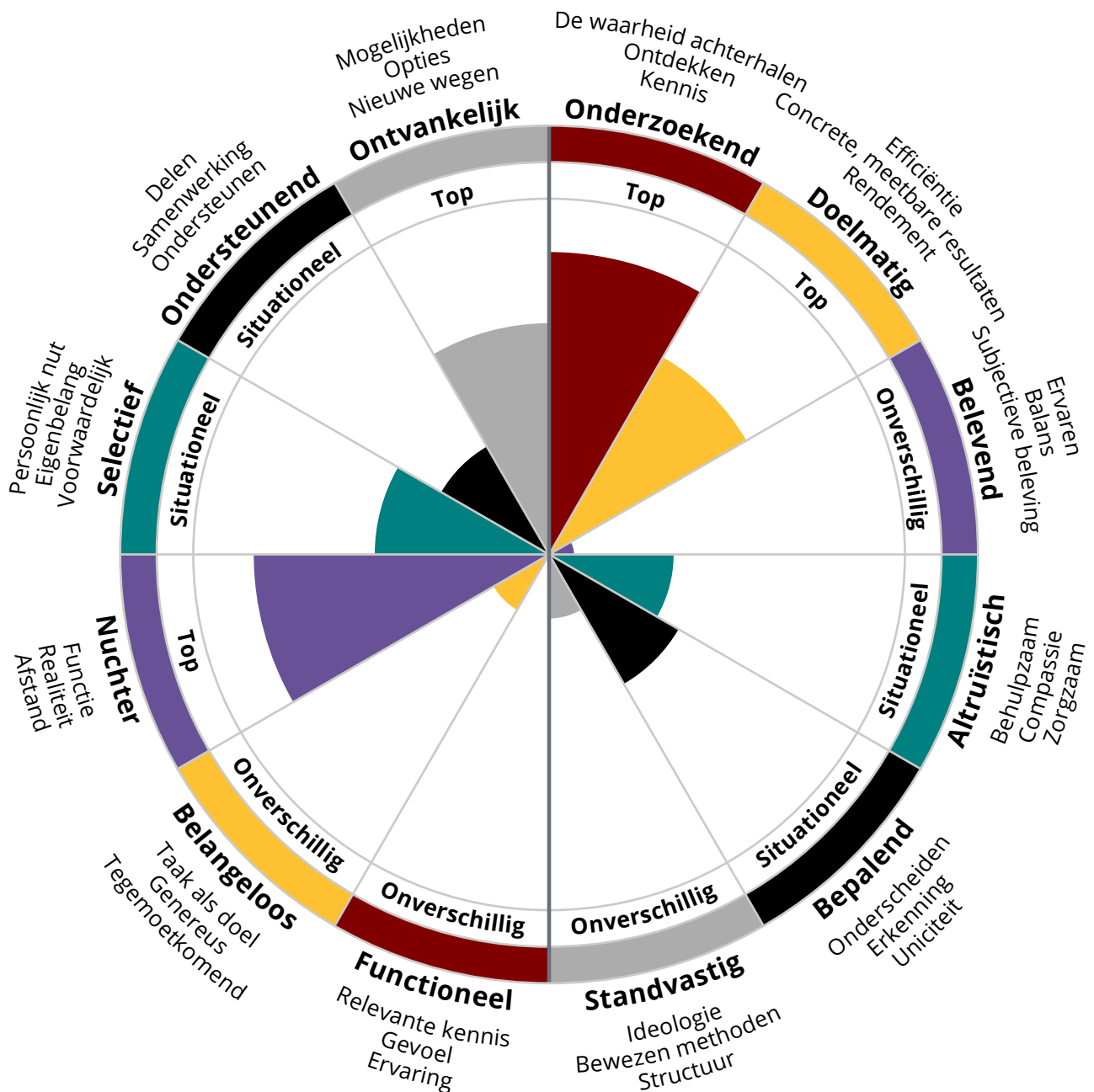
Driving Forces Wiel



T: 3:03

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

Omschrijvingen Wiel



T: 3:03

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