



SUCCESS INSIGHTS®

MDI-Drijfverenanalyse TEAM versie

Team MDI
MDI Benelux
18-2-2010



U heeft de expertise.....Wij hebben de tools!!
MDI/Improved Learning B.V.
Laan van Vlaanderen 329
1066 WB Amsterdam
tel 020-6979636 fax 020-4511440
Internet: www.mdi.nl e-mail: info@mdi.nl

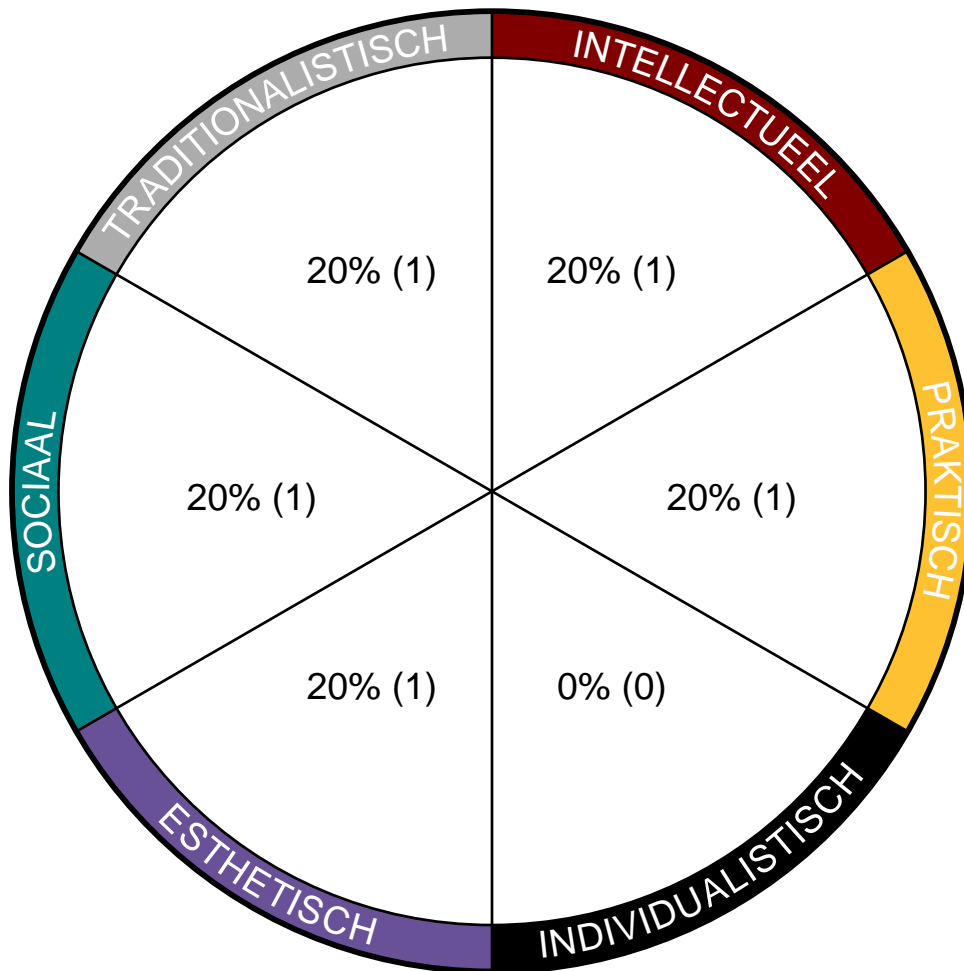
Kennis van wat ons persoonlijk drijft, helpt ons te begrijpen WAAROM we de dingen doen die we doen. Met wat voor doel doen we ze? Waarin vinden we onze beloning? Het TTI/Success Insights Drijfveren Profiel voor Teams meet het relatieve belang van zes basale drijfveren, binnen het team. Deze zes zijn:

- Intellectueel
- Praktisch
- Esthetisch
- Sociaal
- Individualistisch
- Traditionalistisch

Drijfveren zijn de motor achter ons gedrag. Ze worden ook wel verborgen motivatoren genoemd omdat ze niet altijd makkelijk waar te nemen zijn, zeker niet in vergelijking tot onze zeer zichtbare gedragsstijl. Dit profiel is ontwikkeld om meer licht te werpen op deze motivatoren en op de kwaliteiten die ieder teamlid op basis van zijn drijfveren meebrengt in het team. We zijn daarbij uitgegaan van het gegeven dat de hoogste twee drijfveren een individu aanzetten tot actie.

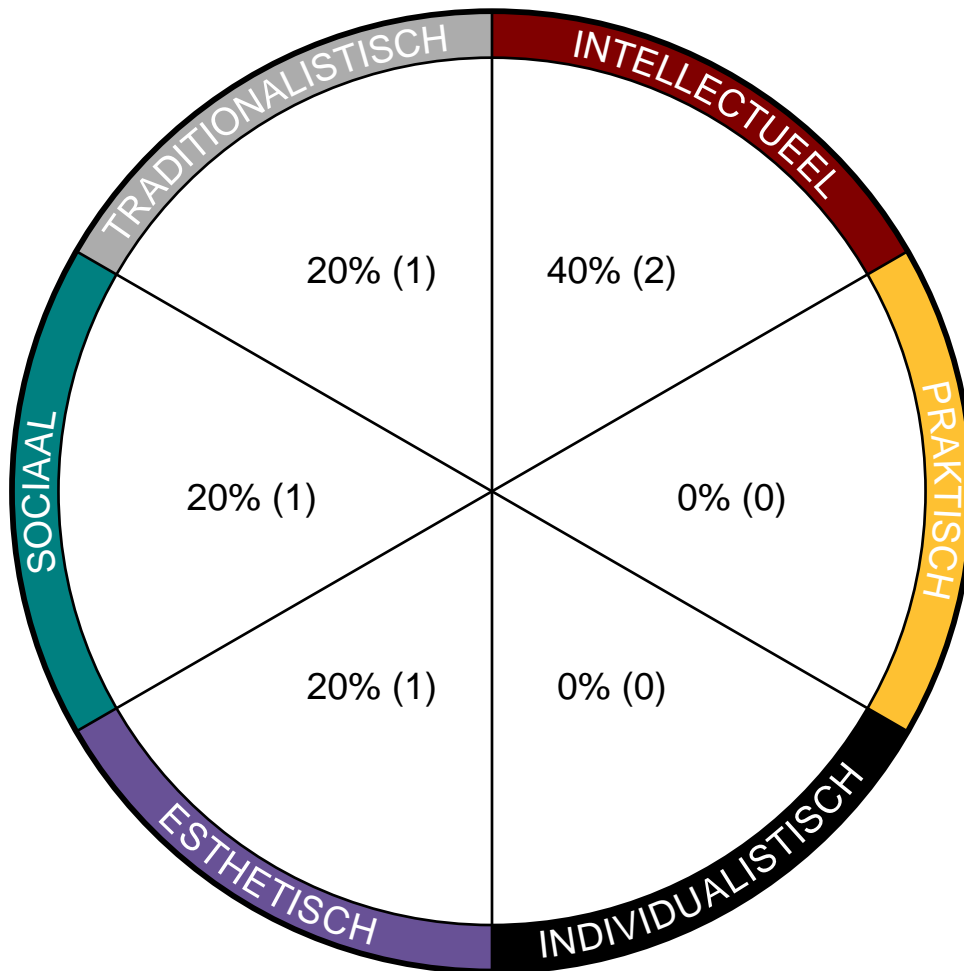


Het wiel hieronder toont, in percentages uitgedrukt, de aanwezigheid van de zes drijfveren in dit team, uitgaande van de hoogste (belangrijkste) drijfveer van de individuele teamleden.





Het wiel hieronder toont, in percentages uitgedrukt, de aanwezigheid van de zes drijfveren in dit team, uitgaande van de tweede (ondersteunende) drijfveer van de individuele teamleden.



Het percentage hieronder geeft aan hoeveel teamleden de drijfveer Intellectueel als nummer 1 of 2 in hun persoonlijke rangschikking hebben staan. Verder biedt deze pagina nuttige informatie over de toegevoegde waarde van deze drijfveer voor het team. Ook de 'overdrive' komt aan bod. Waardering voor elkaars drijfveren draagt bij aan een goede teamsfeer.

20% als hoogste drijfveer (1)
40% als tweede drijfveer (2)

Intrinsieke behoeften

Intellectueel gedreven personen krijgen een kick:

- als ze theoretische problemen, puzzels en vraagstukken mogen oplossen
- van kennisvergaring en waarheidsvinding
- als ze er achter komen hoe dingen werkelijk in elkaar zitten
- als ze hun intellectuele objectiviteit kunnen inzetten
- van rationele, objectieve feiten en empirische ervaringen

In de overdrive

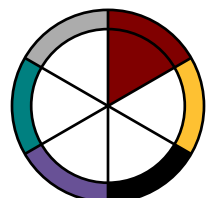
Intellectueel gedreven personen kunnen soms:

- de meer praktische zaken binnen het team over het hoofd zien
- meer waarde hechten aan de feitelijke waarheid dan aan persoonlijke veiligheid of persoonlijke relaties
- meer aandacht besteden aan het onderzoeken dan aan het toepassen
- het team opzadelen met eindeloos veel vragen, waaronder veel "wat als" vragen
- huiverig reageren als het team verder wil zonder over alle informatie te beschikken

Toegevoegde teamwaarde

Intellectueel gedreven personen verrijken het team door:

- hun rationele, objectieve en onderzoekende basishouding
- conclusies en bevindingen te presenteren die gebaseerd zijn op gedegen onderzoek
- anderen aan te steken met hun vakinhoudelijke nieuwsgierigheid
- het team te laten groeien op inhoud
- als interne vraagbaak te fungeren bij het formuleren van teamdoelen



Het percentage hieronder geeft aan hoeveel teamleden de drijfveer Esthetisch als nummer 1 of 2 in hun persoonlijke rangschikking hebben staan. Verder biedt deze pagina nuttige informatie over de toegevoegde waarde van deze drijfveer voor het team. Ook de 'overdrive' komt aan bod. Waardering voor elkaars drijfveren draagt bij aan een goede teamsfeer.

20% als hoogste drijfveer (1)
20% als tweede drijfveer (1)

Intrinsieke behoeften

Esthetisch gedreven personen krijgen een kick:

- van een goed uitgebalanceerde sfeer binnen het team
- van subjectieve, persoonlijke belevingen, ervaringen en piekmomenten
- als er ruimte is voor (creatieve) expressie
- als ze zich kunnen verdiepen in de gevoelens en beweegredenen van individuele teamleden
- van impressies opdoen

In de overdrive

Esthetisch gedreven personen kunnen soms:

- onrealistische verwachtingen koesteren over hoe het team zou moeten zijn
- pijnlijke situaties te veel uit de weg gaan
- worden afgeleid van hun teamtaak door nare dingen die gebeuren, op hun werk maar ook in hun privéleven
- in een hectische of chaotische omgeving aan effectiviteit inboeten
- afhaken als ze het gevoel hebben dat er binnen het team te weinig ruimte is voor persoonlijke groei

Toegevoegde teamwaarde

Esthetisch gedreven personen verrijken het team door:

- teamleden te inspireren tot persoonlijke groei, zelfontwikkeling en zelfactualisatie
- hun drive om ongemakkelijke situaties of een nare sfeer binnen het team op te lossen
- het team te zien als meer dan een samenwerkingsverband met een zakelijk doel, namelijk als een bron van groei en ontwikkeling
- hun talent om aan te voelen waar en wanneer het niet lekker loopt in een team



- oog te hebben voor de harmonie, schoonheid en balans (en soms oog voor leefbaarheid, duurzaamheid en milieu)

Het percentage hieronder geeft aan hoeveel teamleden de drijfveer Sociaal als nummer 1 of 2 in hun persoonlijke rangschikking hebben staan. Verder biedt deze pagina nuttige informatie over de toegevoegde waarde van deze drijfveer voor het team. Ook de 'overdrive' komt aan bod. Waardering voor elkaars drijfveren draagt bij aan een goede teamsfeer.

20% als hoogste drijfveer (1)
20% als tweede drijfveer (1)

Intrinsieke behoeften

Sociaal gedreven personen krijgen een kick:

- als zij het potentieel van andere teamleden kunnen ontwikkelen
- van strijden voor de goede zaak
- als ze iets voor een ander kunnen betekenen
- als ze zich persoonlijk betrokken voelen bij anderen
- van als team de wereld een stukje mooier maken

In de overdrive

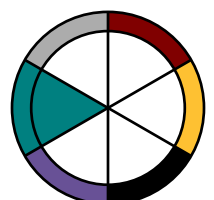
Sociaal gedreven personen kunnen soms:

- zo gericht zijn op andere teamleden dat ze aan zichzelf voorbij gaan
- te ver gaan in hun passie voor de goede zaak
- de voordelen voor anderen laten prevaleren, waardoor een win/verlies situatie ontstaat
- nogal gul zijn met de teammiddelen zonder er veel voor terug te verwachten
- de goede zaak voorrang geven boven het team of boven hun eigen belang

Toegevoegde teamwaarde

Sociaal gedreven personen verrijken het team door:

- zichzelf onvoorwaardelijk in te zetten voor het team en het teamdoel
- vrijgevig te zijn met hun tijd, talenten, energie en middelen
- het potentieel van andere teamleden te zien en te ontwikkelen
- hun aandacht te richten op de vraag hoe anderen geholpen kunnen worden
- pijn en conflicten te neutraliseren



Het percentage hieronder geeft aan hoeveel teamleden de drijfveer Traditionalistisch als nummer 1 of 2 in hun persoonlijke rangschikking hebben staan. Verder biedt deze pagina nuttige informatie over de toegevoegde waarde van deze drijfveer voor het team. Ook de 'overdrive' komt aan bod. Waardering voor elkaars drijfveren draagt bij aan een goede teamsfeer.

20% als hoogste drijfveer (1)
20% als tweede drijfveer (1)

Intrinsieke behoeften

Traditionalistisch gedreven personen krijgen een kick:

- als ze zich bezig kunnen houden met levensvragen (de waarom & waartoe vragen)
- van een goed lopend teamsysteem
- wanneer zij zich kunnen identificeren met het teamdoel
- van beslissingen waarin ook normen, waarden en principes worden meegewogen
- van een leidraad of een extern kader dat richting geeft

In de overdrive

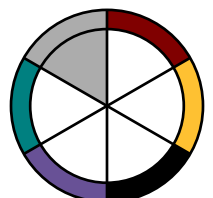
Traditionalistisch gedreven personen kunnen soms:

- de indruk wekken dat zij afwijkende visies binnen het team afwijzen
- gefrustreerd raken door andere teamleden die hun overtuigingen of visie niet delen
- vasthouden aan hun eigen systeem, ten koste van het teambelang
- het eigenbelang ondergeschikt maken aan hun overtuiging of kader
- stug reageren op nieuwe ideeën of veranderingen binnen het team

Toegevoegde teamwaarde

Traditionalistisch gedreven personen verrijken het team door:

- diepgang te bieden, en zaken in een groter systematisch geheel te plaatsen
- hun consistentie
- te laten zien dat een ideaal het soms waard is om voor te vechten
- met hun systematische aanpak het team beter te laten draaien
- regels, waarden en principes te implementeren en te respecteren



Het percentage hieronder geeft aan hoeveel teamleden de drijfveer Praktisch als nummer 1 of 2 in hun persoonlijke rangschikking hebben staan. Verder biedt deze pagina nuttige informatie over de toegevoegde waarde van deze drijfveer voor het team. Ook de 'overdrive' komt aan bod. Waardering voor elkaars drijfveren draagt bij aan een goede teamsfeer.

20% als hoogste drijfveer (1)
0% als tweede drijfveer (0)

Intrinsieke behoeften

Praktisch gedreven personen krijgen een kick:

- als zij hun praktische creativiteit kunnen aanwenden om zelfs met minimale middelen maximaal rendement te halen
- van het hier en nu, de dagelijkse, nuchtere realiteit
- van een efficiënt draaiend team
- wanneer het beoogde, bedoelde of geplande resultaat daadwerkelijk gerealiseerd is
- als ze opdrachten binnenhalen die bijdragen aan het resultaat, de omzet of de bonus van het team

In de overdrive

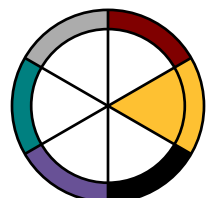
Praktisch gedreven personen kunnen soms:

- wel de intentie hebben om te geven, maar willen er toch weer wat voor terug
- te veel hooi op hun vork nemen in hun drive om resultaten te boeken
- gefrustreerd raken als het team tijd, geld, energie of middelen verspilt
- afhaken als de teamdoelen niet gerealiseerd worden
- kiezen voor snel en simpel en daarmee details en kwaliteit uit het oog verliezen

Toegevoegde teamwaarde

Praktisch gedreven personen verrijken het team door:

- hun creativiteit; zij weten beschikbare teammiddelen efficiënt in te zetten om teamresultaten te bereiken
- waar voor hun geld te vragen, voor henzelf maar ook voor het team
- hun talent om veel te doen met weinig en steeds weer nieuwe wegen te vinden om andere 'potjes' aan te boren
- zuinig om te springen met de tijd en de middelen waarover het team kan beschikken

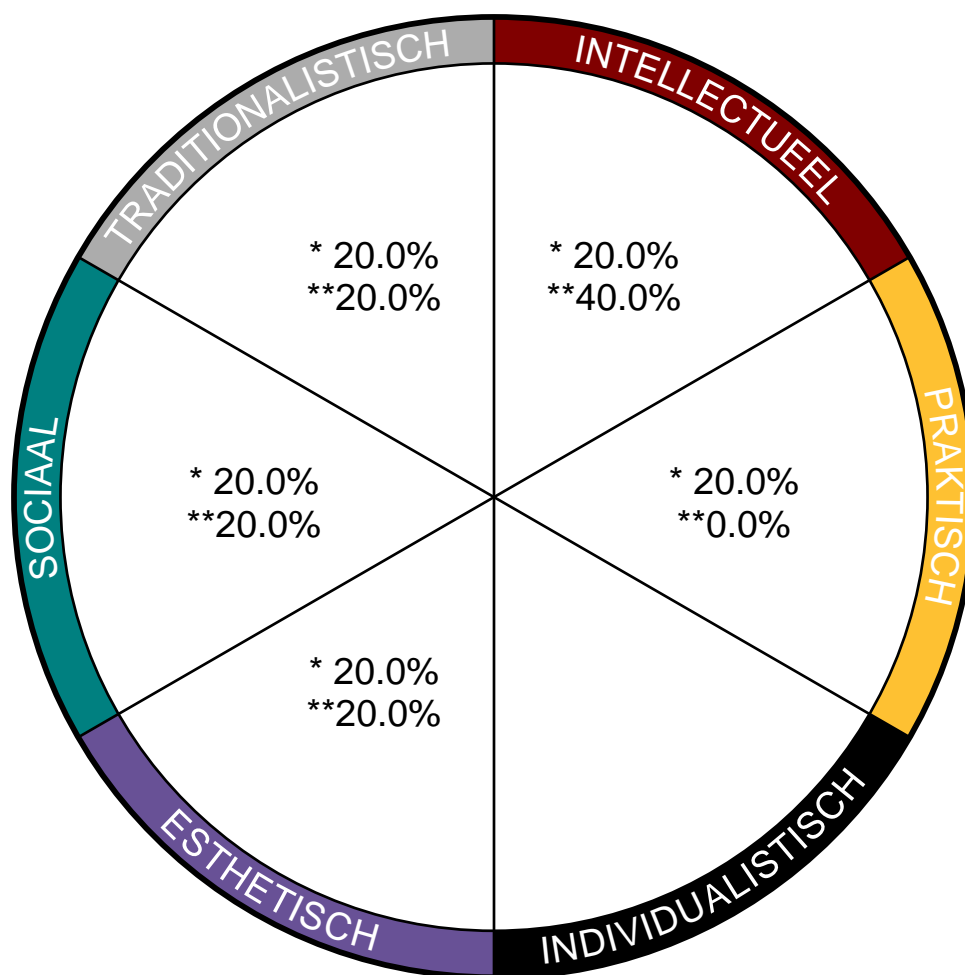


- andere teamleden een voorbeeld te geven hoe efficiënter met tijd, energie en middelen om te gaan



POTENTIELE BEHOEFTE VOOR TEAMLEDEN

Dit hoofdstuk is bedoeld om meer informatie te geven over drijfveren die slechts in beperkte mate aanwezig zijn in dit team. Op de pagina's die volgen wordt uitgelegd wat deze drijfveren kunnen toevoegen in een team. In sommige situaties is het niet nodig om alle drijfveren in het team vertegenwoordigd te zien. Sterker nog, sommige drijfveren zullen niet beloond worden door de team- of organisatiecultuur.



* - Eerste Drijfveer ** - Tweede Drijfveer

Het percentage hieronder geeft aan hoeveel teamleden de drijfveer als nummer 1 of 2 in hun persoonlijke rangschikking hebben staan. Verder biedt deze pagina nuttige informatie over de toegevoegde waarde van deze drijfveer voor het team. Ook de 'overdrive' komt aan bod. Waardering voor elkaars drijfveren draagt bij aan een goede teamsfeer.

0% als hoogste drijfveer (0)
0% als tweede drijfveer (0)

Intrinsieke behoeften

Individualistisch gedreven personen krijgen een kick:

- van kansen om vooruitgang te boeken
- van een zorgvuldig geplande overwinning; geluk dwing je af en toeval bestaat niet!
- wanneer ze binnen een team een sturende of leidende rol mogen vervullen
- als ze hun invloed kunnen aanwenden om (team)doelen te realiseren
- als ze hun eigen lot kunnen sturen, en waar nodig dat van het team

In de overdrive

Individualistisch gedreven personen kunnen soms:

- meer waarde hechten aan hun persoonlijke plan dan aan relaties met anderen
- te veel gebruik maken van macht en druk om andere teamleden hun wil op te leggen
- hun positie en autoriteit misbruiken
- in de ban raken van macht of controledwang gaan vertonen
- de grenzen van hun eigen autoriteit overschrijden

Toegevoegde teamwaarde

Individualistisch gedreven personen verrijken het team door:

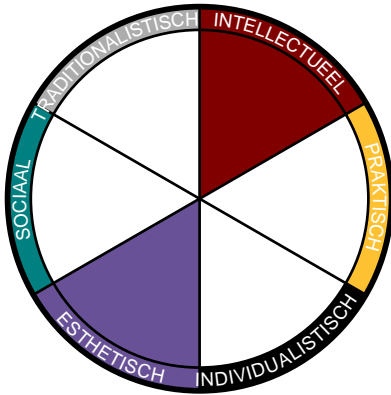
- voorop te gaan en sturing te geven
- slim gebruik te maken van strategie en politiek om het team binnen de organisatie verder te brengen
- het teamdoel ten allen tijde voor ogen te houden
- autoriteitsstructuren binnen het team te respecteren als het hen zelf ook verder brengt
- andere teamleden te inspireren de ambities naar boven bij te stellen





In dit hoofdstuk onderzoeken we welke drijfveren qua basishouding goed bij elkaar passen en welke drijfveren nog wel eens tegenstellingen kunnen opleveren tussen mensen. Het is belangrijk op te merken dat dit drijfverenprofiel alleen aandacht schenkt aan de motivatoren van de teamleden, en niet de invloed van de verschillende gedragsstijlen meeneemt. Teamleden die het op basis van hun drijfveren misschien roerend eens zijn over waar zij naartoe willen, kunnen op basis van gedrag van mening verschillen over de route en de aanpak.

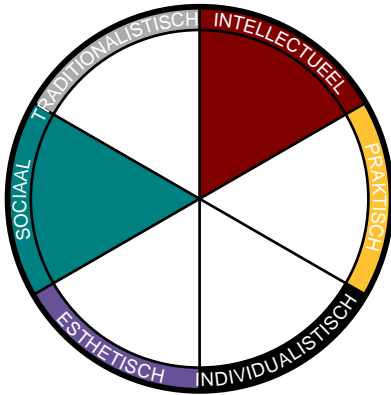
Intellectueel ↔ Esthetisch



- objectiviteit versus subjectiviteit
- feiten versus gevoel
- Intellectuelen zullen geneigd zijn vraagtekens te zetten bij de gevoels- en ervaringsgerichte aanpak van Estheten, en zullen geen genoegen nemen met subjectieve antwoorden die de Estheten verschaffen.
- vanuit het perspectief van de Estheten beperken Intellectuelen zichzelf in het vergaren van werkelijke inzichten, en presenteren zij zich niet zelden als betweters.
- Estheten kunnen de harde feiten die Intellectuelen aandragen afwijzen als deze feiten hen persoonlijk onplezierig voorkomen. Intellectuelen kunnen erg verbaasd en soms zelfs boos reageren wanneer hun bewijzen aldus ontkend worden.



Intellectueel ↔ Sociaal

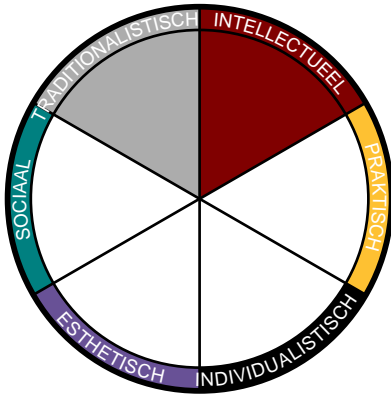


- Intellectuelen zullen niet altijd begrijpen door welke logica de Socialen gedreven worden, wanneer de laatsten het welzijn van mensen laten prevaleren boven de zoektocht naar de objectieve waarheid.
- Intellectuelen zijn, in ruil voor de waarheid of een intellectuele doorbraak, bereid een hogere prijs te betalen in termen van mogelijk leed, verlies, pijn en ongemak voor anderen, dan dat Socialen dat zijn.
- rationale beslissingen kunnen voorbijgaan aan de mensfactor en Socialen kunnen dat ervaren als een groot onrecht.
- Socialen vinden het soms onbegrijpelijk dat Intellectuelen de feiten voor zich laten spreken en daarmee droge, koude en ongevoelige conclusies onderbouwen.



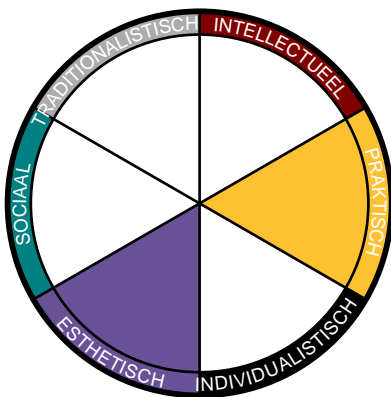
WAARDERING VOOR DRIJVEREN

Intellectueel ↔ Traditionalistisch



- kunnen elkaar ervaren als koppig, beperkt, en zelfs onwetend
- Intellectuelen kunnen de neiging hebben het kader of het systeem van de Traditionalisten te bevragen en ter discussie te stellen.
- Intellectuelen kunnen zich ongevoelig tonen voor de vaak subjectieve - want aan kaders ontleende - argumentatie van de Traditionalisten, en gaan vaak in de 'tegenaanval' met rationele vragen.
- Traditionalisten kunnen het gevoel hebben dat Intellectuelen het grotere, universele geheel nooit zullen doorgronden omdat ze zichzelf niet willen openstellen om te aanvaarden en te geloven.

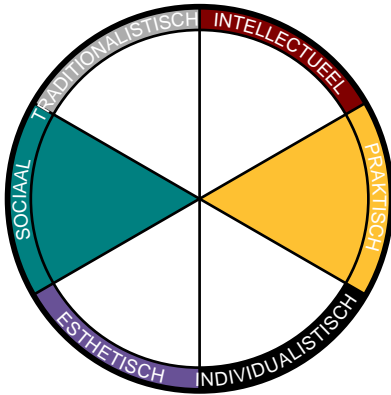
Praktisch ↔ Esthetisch



- toepassing en bruikbaarheid versus schoonheid, vorm en balans
- Practici kunnen de behoeften van Estheten aan vorm, schoonheid, symmetrie ervaren als een verspilling van tijd, energie en middelen.
- Practici hebben wellicht weinig op met de drang tot creatieve expressie van de Estheten.
- de focus op realiteit, efficiency en wederkerigheid botst vaak met het concept van de subjectieve beleving.
- Estheten kunnen hardere beslissingen, geboren uit materiële overwegingen, uit de weg gaan als hen dat persoonlijk ongemak, pijn of disbalans oplevert.



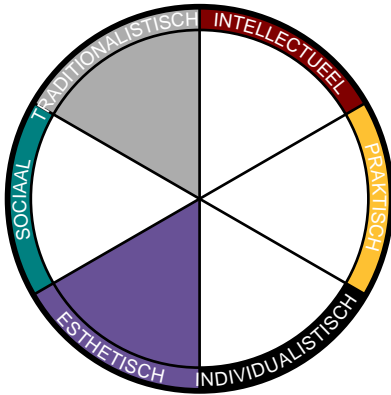
Praktisch ↔ Sociaal



- Practici kunnen geneigd zijn de meest efficiënte route te kiezen ook al heeft dit negatieve sociale gevolgen, waartegen Socialen zich hevig zullen verzetten.
- Practici zullen doorgaans streven naar enige vorm van wederkerigheid en moeilijk kunnen bevatten dat hoog Sociaal gedreven mensen, soms echt uit onbaatzuchtigheid handelen.
- Practici kunnen Socialen nog wel eens beschouwen als een makkelijk doelwit of als mensen waar je makkelijk overheen kunt lopen.
- Socialen kunnen Practici ervaren als egoïsten die altijd uit zijn op eigen gewin.
- Socialen kunnen zich moeilijk vinden in economische of besparende maatregelen die conflicten, pijn of stress bij mensen veroorzaken.



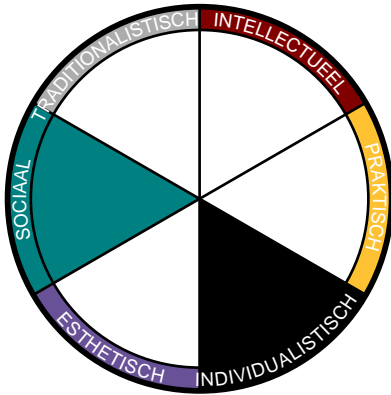
Esthetisch ↔ Traditionalistisch



- Estheten en Traditionalisten kunnen botsen waar zij een heel ander uitgangspunt kiezen in aanpak, overtuiging of geloof.
- Estheten zullen het externe systeem of kader van Traditionalisten verwerpen wanneer dat systeem in hun beleving stress of onbalans oplevert.
- Traditionalisten kunnen veel waarde hechten aan en sterk geloven in hun systeem, waar Estheten het systeem juist kunnen afwijzen om hun eigen, subjectieve beleving en ervaring te ondergaan.
- dialogen tussen Estheten en Traditionalisten beginnen meestal enthousiast (beide partijen houden van een mooi inhoudelijk gesprek), maar draaien vaak uit op een impasse, omdat ze uiteindelijk vasthouden aan hun eigen visie en subjectieve beleving, en zich snel onbegrepen voelen.



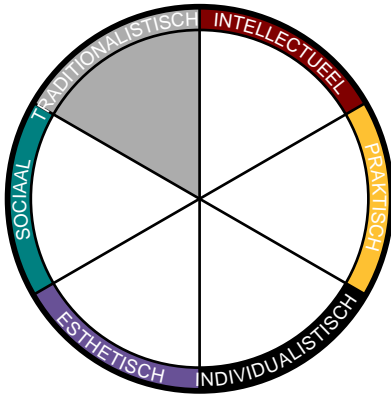
Sociaal ↔ Individualistisch



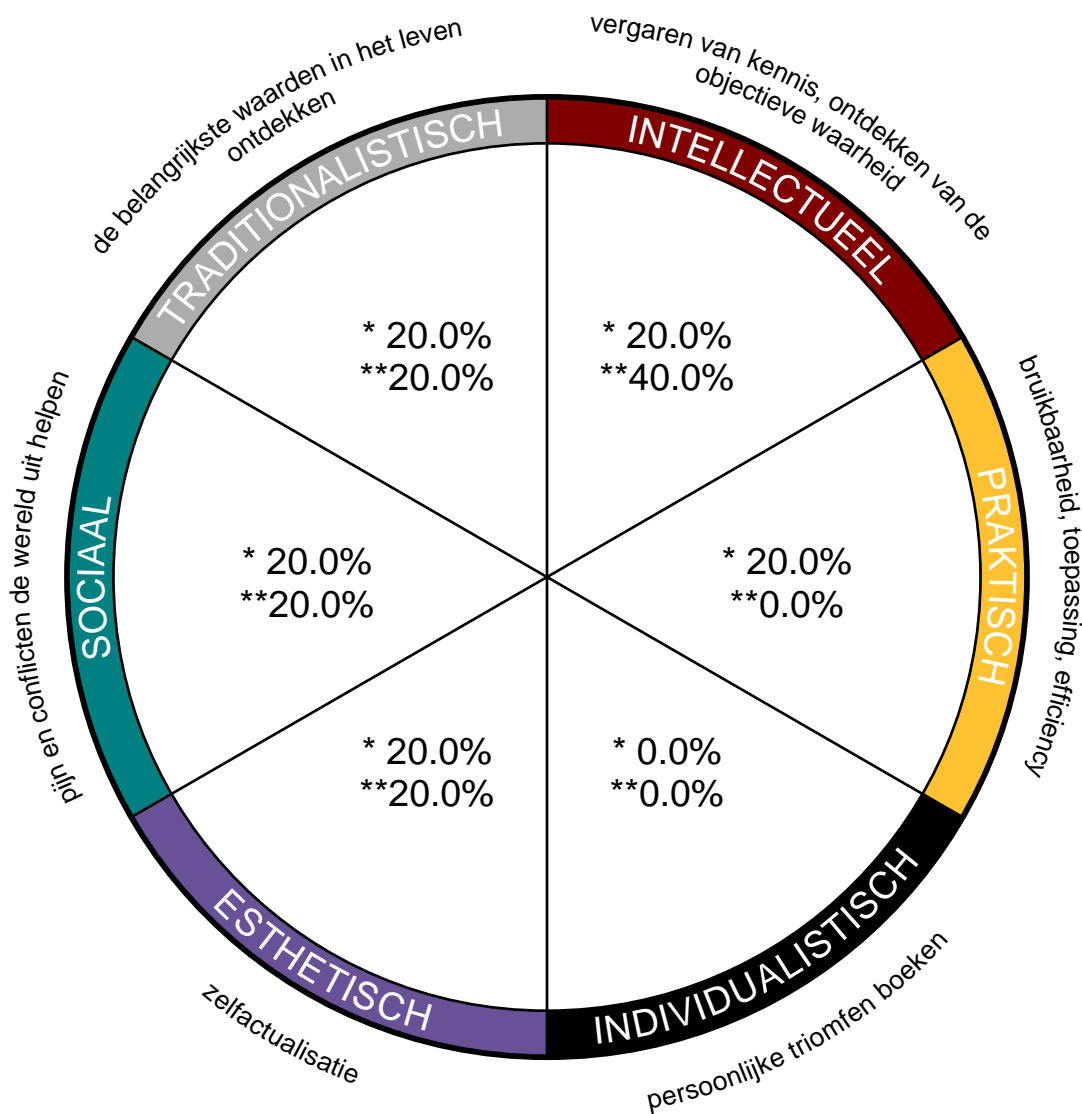
- Socialen kunnen moeite hebben met het feit dat Individualisten zichzelf voorop stellen
- Individualisten zullen anderen zeker helpen, vooral als dat ook hun eigen positie verbetert (of tenminste niet benadeelt). Socialen begrijpen dit niet want in hun ogen draait anderen helpen nu juist om onbaatzuchtigheid.
- Individualisten kunnen de neiging hebben weinig respect te tonen voor de onbaatzuchtige kant van de Socialen.
- Individualisten vinden dat door al dat 'geredder' van de Socialen kansen en mogelijkheden verloren gaan.
- Socialen kunnen Individualisten zien als erg egocentrisch, altijd uit op eigenbelang.
- Individualisten kunnen van mening zijn dat Socialen zich laten misbruiken door anderen.



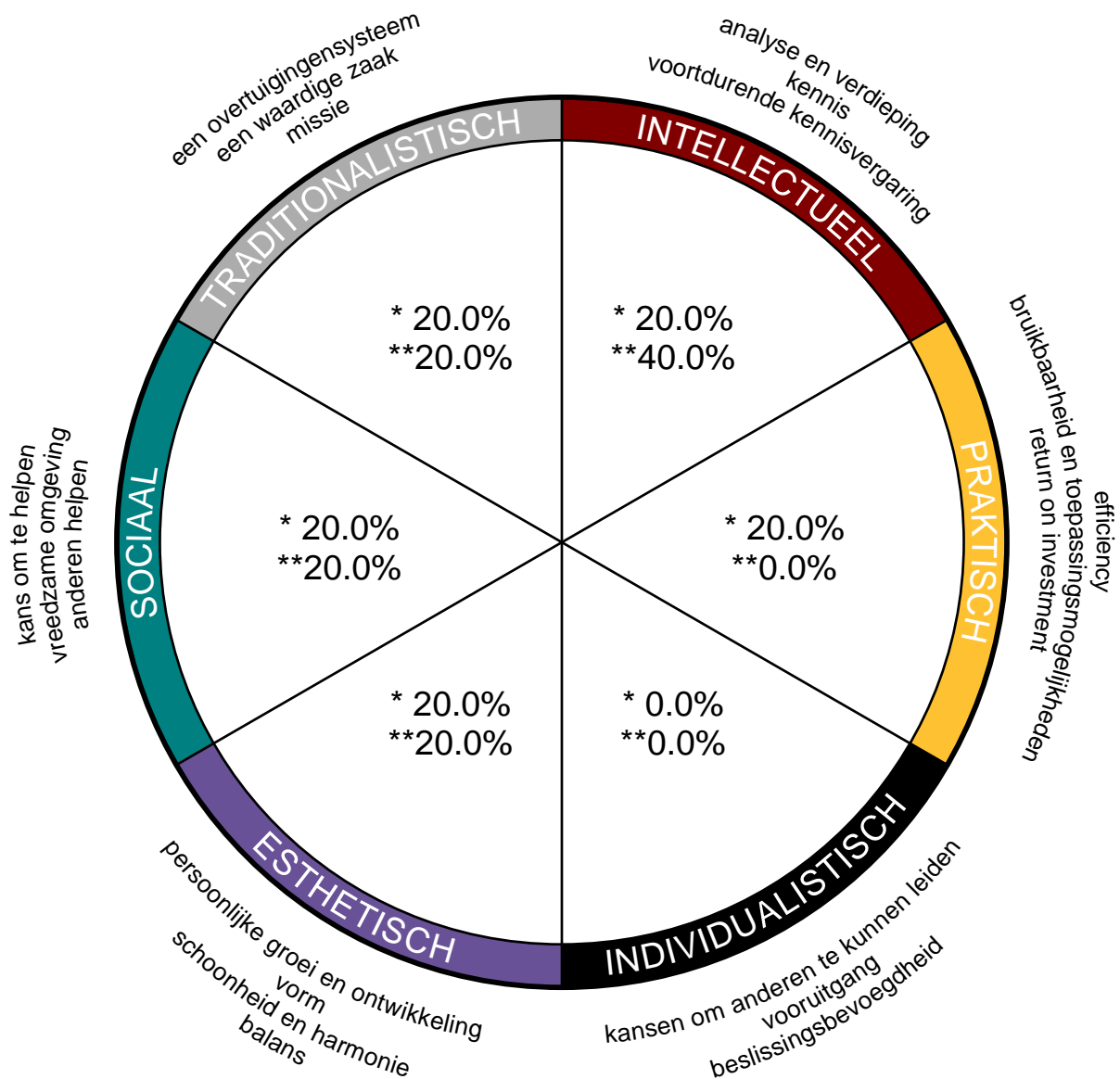
Traditionalistisch ↔ Traditionalistisch



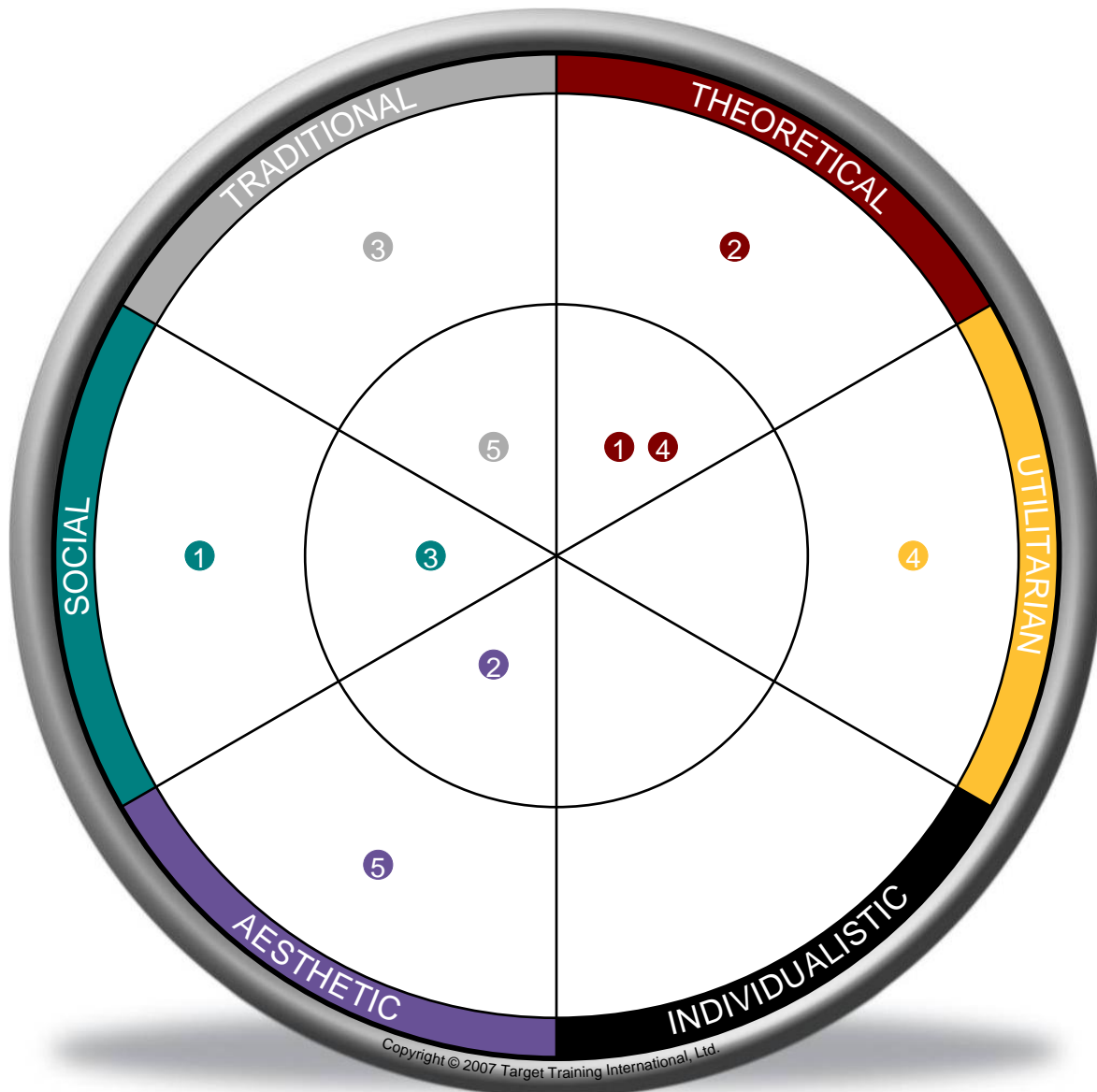
- Traditionalisten kunnen de neiging hebben uiteindelijk toch vooral die mensen te accepteren, die hun levensovertuiging delen.
- twee Traditionalistisch gedreven mensen kunnen erg met elkaar botsen wanneer hun overtuigingen haaks op elkaar staan.
- Traditionalistisch gedreven mensen kunnen best met mensen die laag scoren op deze drijfveer door een deur, zolang er een gemeenschappelijke afspraak is die beide partijen bindt (een soort tijdelijke coalitie).
- zeer Traditionalistisch gedreven mensen kunnen onbuigzaam en star overkomen op anderen.



* - Eerste Drijfveer ** - Tweede Drijfveer



* - Eerste Drijfveer ** - Tweede Drijfveer



Buitenste ring = 1e drijfveer Binnenste ring = 2e drijfveer



- 1: Susie Basant
- 2: Dorien Derksen
- 3: Ruth Geerlings
- 4: Henk Kalkman
- 5: Juanita Van den Broek