

# DEVELOPMENT DIALOGUE

**Wij zijn gespecialiseerde consultants om de groei en de ontwikkeling van individuele mensen te versterken. Beter zelfinzicht en begrip van de motivatie en drijfveren zijn de basis van ons werk. Ons doel is om de kwaliteit van leven van het individu (alsook het team) te verbeteren en op deze wijze de tevredenheid en productiviteit in het werkzame leven te verhogen.**

## **Ken uzelf**

We leven in een tijdgewricht waar we “de masters of our own destiny” zijn. Jezelf ontwikkelen staat hoog op de agenda van professionals. Dit resulteert in veel aanbod van testen en testjes die *de stijl* van de persoon in beeld kunnen brengen. Een wetenschappelijke validatie ontbreekt meer dan eens. Dat vinden wij een groot bezwaar. Vooral omdat telkens weer het zelfbeeld van de persoon de startpositie is. Onderzoek wijst uit dat we onze eigen motieven slecht kennen. Dat is de reden dat we als partners van Development Dialogue topmensen begeleiden op basis van een gevalideerd assessment van de drijfveren. De methodiek is inmiddels al meer dan een halve eeuw beproefd, deskundige analisten stellen de scores samen. Er zijn geen ‘goede’ of ‘slechte’ uitslagen. U ontvangt een score die inzichtelijk maakt wat uw dominante drijfveren zijn. Dat is ons vertrekpunt voor de coaching gesprekken. We identificeren samen de context en rollen die voor uzelf bijdragen aan meer energie, plezier en vervulling in uw werk en in uw dagelijkse leven.

## **Ken uw team**

Wij adviseren ook teams die met elkaar in beeld willen brengen welke drijfveren de dynamiek van de groep beïnvloeden. De assessments verduidelijken het motivatieprofiel van ieder teamlid en daarmee de weg naar een winning team.

## **De wetenschappelijke basis**

Psycholoog David McClelland ging in zijn motivatietheorie uit van drie dominante drijfveren die mensen motiveren: de *need for achievement*, de *need for affiliation* en de *need for power*. De need for achievement is de behoefte om via eigen inzet zichtbare resultaten te behalen. De need for affiliation gaat over de behoefte om persoonlijke relaties te onderhouden en conflicten te vermijden. De need for power is de behoefte aan invloed en het beïnvloeden van anderen. McClelland ontwikkelde zijn theorie in de jaren zestig van de vorige eeuw en zijn analyses worden sindsdien actief ingezet.

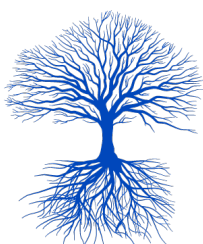
McClellands aannames worden door veel onderzoek ondersteund. Interessant in de driedeling van McClelland is dat hij ook uitspraken doet over de relatie tussen het behoefteprofiel en de kans op succes in topmanagementposities. Zijn assessmentmethodiek blijkt een van de weinige met daadwerkelijk *voorspellende* waarde. Wat de assessments interessant maakt is dat de behoefte aan invloed – en kracht - als een expliciete drijfveer gedifferentieerd in beeld wordt gebracht. Dat is bijzonder waardevol juist omdat de kracht om zich als leider te ontwikkelen een belangrijke sleutel is voor succes. Vrouwelijk leiderschap kan in het bijzonder profiteren van deze objectieve meeting en de confrontatie met een mogelijk belemmerend zelfbeeld.

## **Wij werken confidentieel en op maat**

Op onze website kunt u statements vinden over de impact die mensen hebben ervaren door onze aanpak. Wij werken met topmensen – uiteraard op maat en volledig confidentieel. Voor een verkennend gesprek zijn wij direct bereikbaar.

**Monika Milz,**

Tel. 06-22 80 86 01 [www.developmentdialogue.com](http://www.developmentdialogue.com)



**DEVELOPMENT  
DIALOGUE**

