



SUCCESS INSIGHTS®

MDI Gedrag en Drijfveren -

Anna Anoniem
Consultant
abc international
20-4-2010



U heeft de expertise, wij hebben de tools
MDI-Benelux
Laan van Vlaanderen 329, Amsterdam
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Het MDI/Success Insights® Profiel Gedrag en Drijfveren is bedoeld om ons inzicht in onze eigen, individuele kwaliteiten te vergroten. Het profiel beschrijft twee verschillende, zij het nauw met elkaar samenwerkende, domeinen: de Gedragstijl die we hanteren, en de Drijfveren die ons in beweging zetten. Inzicht in de kwaliteiten - en soms de valkuilen - die gepaard gaan met onze Gedragstijl en onze Drijfveren, kan leiden tot (nog meer) persoonlijke en professionele groei en vervulling.

Wat volgt is een diepte-verkenning van jouw persoonlijke kwaliteiten op twee terreinen:

DEEL 1): GEDRAG

Het Gedragsdeel geeft jou (nog) meer inzicht in jouw persoonlijke gedragsstijl. Dat wil zeggen, de manier waarop jij zaken aanpakt en gedaan krijgt. En ook, de manier waarop je omgaat met en reageert op anderen. Vaak zit het verschil tussen succesvol en minder succesvol zijn, in loopbaan en privéleven, in ons (on)vermogen om effectief te communiceren en constructief samen te werken. Goed communiceren en samenwerken met anderen begint bij een accurate perceptie van onszelf. Of wel, zelfkennis is van vitaal belang om de ander te begrijpen.

DEEL 2: DRIJFVEREN

Dit deel van het rapport geeft je inzicht in het waarom achter jouw keuzes en handelingen. Het geeft je inzicht in wat jij werkelijk belangrijk vindt in het leven. Inzicht in wat jou drijft is belangrijk voor jezelf, om richting te kunnen geven aan jouw loopbaan en leven. Bovendien stelt het jou in staat om in de communicatie met anderen een verdieping aan te brengen. Respect kunnen tonen (en vragen!) voor elkaars drijfveren is een belangrijke sleutel tot wederzijds bevredigende relaties.

MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Uitkomsten uit gedragsonderzoek tonen aan dat de effectiviteit van mensen toeneemt naarmate zij zichzelf beter kennen en begrijpen. Het herkennen van sterkten en zwakten biedt de kans strategieën en manieren te ontwikkelen die aan de eisen van de omgeving voldoen.

Dit MDI-Profiel geeft uw gedragsstijlen weer, uw manier van doen. Is dit profiel correct? Waarschijnlijk wel. Wij meten gedrag en geven statements weer die op u en uw gedrag van toepassing zijn of waarin we tendensen kunnen waarnemen. Heeft u het gevoel dat een bepaald statement absoluut niet overeenkomt met uw gedrag zoals u het ervaart...check dat dan bij uw collega's of vrienden om te bepalen of het mogelijk een "blinde vlek" in uw waarneming kan zijn.

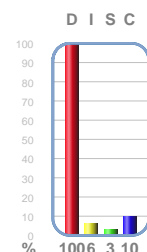
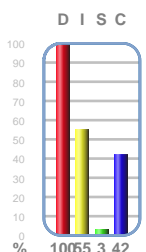
MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Gebaseerd op de antwoorden van Anna, heeft MDI een aantal algemene kenmerken geselecteerd om een breed beeld te geven van haar manier van werken. Deze algemene kenmerken tonen het basale natuurlijke gedrag dat zij inbrengt in uitvoering van de functie. Dat wil zeggen HOE ZIJ DE FUNCTIE ZOU WILLEN UITVOEREN. Gebruik deze kenmerken om een beter begrip te krijgen van het natuurlijke gedrag van Anna.

Anna komt soms zo zelfverzekerd over, dat anderen haar als arrogant zien. Deze zelfverzekerdheid kan door anderen benijd worden. Wanneer de uitdaging uit een project is kan Anna haar interesse verliezen. Zij kan dan een volgende uitdaging aan. Veel mensen zien haar als een zelfstarter, toegewijd aan het behalen van resultaten. Zij heeft een 'kort lontje' en toont boosheid en ongenoegen wanneer zij het gevoel heeft dat anderen misbruik van haar maken. Anna kan problemen hebben in de omgang met mensen die langzamer denken en handelen. Sommigen zien Anna als een initiatiefnemer. Zij is dominant, krachtig en direct en wil gezien worden als een individualist. Zij wil gezien worden als een winnaar en heeft een hekel aan verliezen en falen. Zij is geneigd veel en hard te werken aan haar succes. Zij stelt de basisprincipes van mensen graag en vaardig ter discussie. Zij is trots op haar creativiteit, doortastend vermogen en slimmigheid. Anna is een zelfstarter die van nieuwe projecten houdt en zeer ingenomen is met een breed scala aan activiteiten. De meeste mensen zien haar als een durfal. Haar visie is "wie niet waagt, die niet wint".

Anna is een goede probleemoplosser en troubleshooter, altijd nieuwe methoden zoekend om bestaande problemen op te lossen. Veel mensen zien haar beslissingen als high-risc beslissingen. Zij zal echter zeer hard werken aan een succesvol resultaat nadat de beslissing genomen is. Zij heeft behoefte aan autoriteit die gelijkwaardig is aan haar verantwoordelijkheden. Soms raakt zij emotioneel

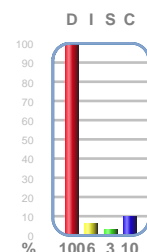
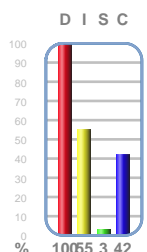
Respons op de omgeving

Basisstijl


MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

betrokken bij de besluitvorming. Anna heeft de unieke vaardigheid grote problemen te tackelen en door te gaan tot er een bevredigende oplossing is gevonden. Zij zal lange dagen maken om een groot probleem op te lossen. Nadat het is opgelost kan zij verveeld raken door het routinewerk dat volgt. Zij houdt ervan snel beslissingen te nemen. Zij dient zich te realiseren dat zij soms een project van begin tot eind dient te overdenken, voordat zij eraan begint.

Anna moet meer geduld tonen en vaker vragen stellen om vast te stellen of anderen haar begrijpen. Zij heeft de neiging mensen te beïnvloeden door direct, vriendelijk en resultaat georiënteerd te zijn. Zij maskeert af en toe haar gevoelens met vriendelijke bewoording. Onder druk komen haar ware gevoelens boven. Zij prefereert mensen die haar de keuze laten in plaats van haar hun mening geven. De keuzemogelijkheden helpen haar beslissingen te nemen. Zij waardeert echter vaak haar mening boven die van anderen. Anna kan gebrek aan geduld tonen in het communiceren met en luisteren naar mensen die langzamer werken. Zij heeft de neiging intolerant te zijn tegenover vage of traag denkende mensen. Haar actieve en creatieve geest kan haar vaardigheid tot effectief communiceren hinderen. Zij presenteert de informatie soms op een manier die niet makkelijk toegankelijk is voor anderen. Zij houdt van mensen die hun zaak effectief bepleiten. Wanneer zij dat doen kan zij sneller oordelen of beslissen.

Respons op de omgeving

Basisstijl


MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

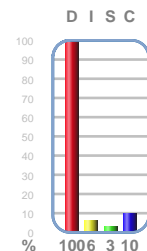
Deze analyse wordt u gratis aangeboden



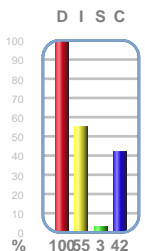
Dit deel van het MDI-Profiel geeft de specifieke kwaliteiten en gedragingen weer die Anna in deze functie van nut kunnen zijn. Door deze statements te interpreteren kan men bepalen welke taken of plaats in de organisatie Anna het best kan invullen. Door haar kwaliteiten te identificeren kan de organisatie een manier ontwikkelen om haar specifieke waarde voor de organisatie en voor Anna zelf te kapitaliseren.

- Is in staat veel activiteiten tegelijk uit te voeren.
- Is gericht op uitdagingen.
- Is creatief bij het oplossen van problemen.
- Is bewust van deadlines.
- Neemt doorgaans een beslissing met het resultaat in gedachten.
- Is een zelfstarter.
- Kent weinig saaie momenten.

Respons op de omgeving



Basisstijl

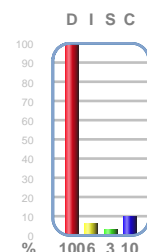
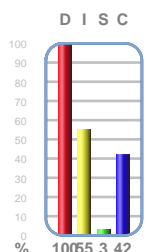


MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

De meeste mensen zijn gevoelig voor en zich bewust van de manier waarop zij benaderd worden. Een ieder heeft bepaalde voorkeuren voor de manier waarop men met hen communiceert. Deze pagina verschaft een aantal tips om rekening mee te houden als men met Anna communiceert. De meeste mensen ervaren dit deel als zeer accuraat en belangrijk. Lees alle statements goed en bepaal 3 of 4 statements als de meest belangrijke. Schrijf deze op en neem u voor die te gebruiken in de dagelijkse aansturing van Anna. De belangrijkste kunnen worden gegeven aan personen met wie Anna het meeste contact heeft.

- Wees goed voorbereid, zet alle wensen, doelstellingen en ondersteunende materialen op een rij in een goed georganiseerd pakket.
- Geef vragen en alternatieven en laat haar keuzes voor het nemen van haar eigen beslissingen.
- Verwacht acceptatie zonder veel vragen.
- Toon begrip voor haar matige luistervaardigheden.
- Wees duidelijk, kernachtig, kort en ter zake.
- Blijf zakelijk - laat haar besluiten of zij een algemeen gesprek wil voeren.
- Geef methodieken om te volgen.
- Wees open, eerlijk en informeel.
- Zet projecten op papier en hang er een deadline aan.
- Stel specifieke (bij voorkeur "wat?") vragen.
- Laat instemming blijken voor haar betrokkenheid.
- Motiveer en overtuig door te verwijzen naar doelstellingen en resultaten.

Respons op de omgeving

Basisstijl


MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

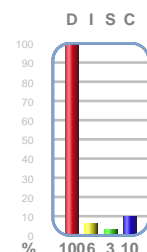
Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Dit deel van het MDI-Profiel geeft de punten aan die u NIET moet doen wanneer u met Anna communiceert. Lees ieder statement aandachtig en identificeer welke soort van communicatie leidt tot frustratie en verminderde prestaties. Door deze informatie te delen, kan een manier van communiceren worden vastgesteld die het meeste effect oplevert.

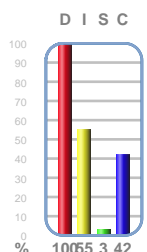
Doe dit niet:

- Proberen een persoonlijke relatie op te bouwen.
- Aanwijzingen geven.
- Aannemen dat zij heeft gehoord wat u heeft gezegd.
- Verstoord raken door haar vrijpostigheid.
- Op de persoon spelen als er onenigheid is.
- Zeuren of haar tijd verdoen.
- Een vaderlijke benadering gebruiken.
- Haar de regels voorschrijven.
- Overeenstemming versterken met "ik sta aan jouw kant".
- Overbodige informatie geven.
- Met een reeds genomen besluit komen of dit voor haar nemen.
- Dingen vergeten of verliezen, ongeorganiseerd of rommelig zijn, verward zijn of haar aandacht van de zaken afleiden.
- Retorische of zinloze vragen stellen.

Respons op de omgeving



Basisstijl

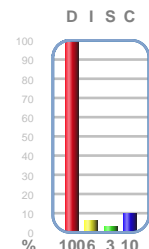
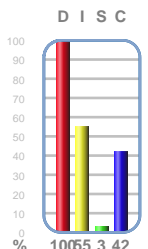


MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

In dit deel, een standaard pagina, worden suggesties gedaan en methoden aangereikt, die de communicatie van Anna met derden, kunnen verbeteren. De tips worden per gedragstype aangegeven en bevatten de voor dat type geldende voorkeuren. Om effectiever te worden zal Anna de flexibiliteit moeten verkrijgen in het toepassen van die tips richting personen met ander gedrag dan <hijzelf/zijzelf. Die flexibiliteit en de vaardigheid om de behoeften van anderen in te schatten, toont de ware communicator.

<p>Indien u communiceert met iemand die afhankelijk, conservatief, perfectionistisch, voorzichtig, volgzzaam en netjes is, stel u dan als volgt op:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bereid u zeer goed voor. ● Blijf zakelijk. ● Wees accuraat en realistisch. <p>De volgende factoren kunnen spanning en ontevredenheid oproepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nonchalant, informeel en luidruchtig zijn. ● Te veel aandringen of niet realistisch zijn met deadlines. ● Ongeorganiseerd en rommelig zijn. 	<p>Indien u communiceert met iemand die ambitieus, krachtig, besluitvaardig, koppig, onafhankelijk en resultaatgericht is, stel u dan als volgt op:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Wees duidelijk, kort en "to the point". ● Blijf zakelijk. ● Wees voorbereid met een goed georganiseerd pakket aan ondersteunend materiaal. <p>De volgende factoren kunnen spanning en ontevredenheid oproepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Praten over dingen die niet relevant zijn in het kader van het gespreksonderwerp. ● Vaag zijn en zaken onbesproken laten. ● Ongeorganiseerd overkomen.
<p>Indien u communiceert met iemand die geduldig, voorspelbaar, betrouwbaar, bescheiden en stabiel reagerend is, stel u dan als volgt op:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Begin met een persoonlijke opmerking, breek het ijs. ● Presenteer uw argumenten vriendelijk, niet bedreigend. ● Stel "hoe" vragen om hun mening te verkrijgen. <p>De volgende factoren kunnen spanning en ontevredenheid oproepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hals over kop met de deur in huis vallen en over de business beginnen. ● Dominant en veeleisend zijn. ● Er bij hen op aandringen snel op uw doelstellingen te reageren. 	<p>Indien u communiceert met iemand die aantrekkelijk, enthousiast, vriendelijk, diplomatiek en extravert is, stel u dan als volgt op:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Zorg voor een vriendelijke en emotionele, warme omgeving. ● Ga niet in op te veel details (geef die schriftelijk). ● Stel vragen die op gevoel ingaan, om meningen en commentaren te verkrijgen. <p>De volgende factoren kunnen spanning en ontevredenheid oproepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kortaf, koel en gesloten zijn. ● Het gesprek domineren. ● Uitgaan van feiten, cijfers, alternatieven en abstracties.

Respons op de omgeving

Basisstijl


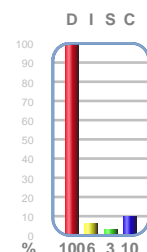
MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

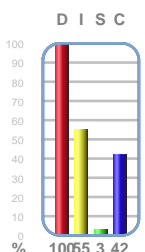
Dit deel identificeert de ideale werkomgeving gebaseerd op de basale stijl van Anna. Mensen met geringe flexibiliteit voelen zich ongemakkelijk indien zij moeten functioneren in een rol die niet voldoet aan de hieronder omschreven punten. Een flexibel persoon gebruikt haar intelligentie om haar gedrag aan te passen en zal in verschillende omgevingen goed kunnen functioneren. Gebruik dit deel van het MDI-rapport om taken en verantwoordelijkheden te identificeren die Anna graag uitvoert en aan kan; maar ook die haar functioneren kunnen remmen en frustreren.

- Vrijwaring voor langdurige, gedetailleerde rapporten.
- Forum om ideeën en gezichtspunten te ventileren.
- Evaluatie gebaseerd op resultaten, niet op het proces.
- Activiteiten en meer activiteiten.
- Ondersteuning van het team met een gevoel van urgentie.
- Nieuwe producten en nieuwe ideeën om mee te werken.
- Werken voor een manager die snel beslissingen neemt.
- Een innovatieve en toekomstgeoriënteerde werkomgeving.
- Vrijheid van regels, strak toezicht en van details.

Respons op de omgeving



Basisstijl



MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Gedrag en gevoelens worden snel door anderen gesignaleerd. Deze pagina geeft informatie omtrent hoe u zichzelf ziet en hoe anderen u zien onder bepaalde condities. Uzelf hiervan een beeld te vormen, zal u helpen de situatie beter te controleren en beheersen.

"Zie Uzelf Zoals Anderen U zien"

Zelfkennis

Gewoonlijk kunt u zichzelf beschouwen als:

Pionier	Zelfbewust
Concurrerend	Zeker
Positief	Winnaar

Hoe anderen u zien

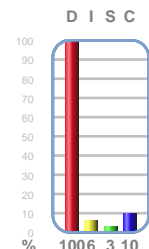
Onder gematigde druk, spanning, inspanning of vermoeidheid, kunnen anderen u beschouwen als:

Veeleisend	Zenuwachtig
Zelfingenomen	Agressief

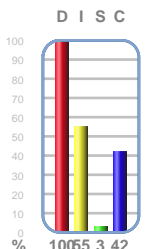
En onder de hoogste druk, spanning of vermoeidheid kunnen anderen u beschouwen als:

Kwetsend	Sturend
Eigenmachtig	Eigenwijs

Respons op de omgeving



Basisstijl



MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Gebaseerd op Anna's antwoorden, heeft dit rapport die woorden gemarkeerd die haar persoonlijke gedragsstijl typeren. Ze omschrijven hoe zij problemen oplost, omgaat met uitdagingen, en mensen beïnvloedt. Maar ook hoe groot haar vermogen is zich aan te passen aan veranderingen in de omgeving en hoe zij reageert op regels en procedures die door anderen gemaakt zijn.

Dominantie	Invloed	Stabiliteit	Conformiteit
Veeleisend Egocentrisch Stuwend Ambitieux Baanbrekend Wilskrachtig Kordaat Vastbesloten Strijdlustig Competitief Gedecideerd Ondernemend	Overdreven Inspirerend Charismatisch Politiek handig Enthousiast Extravert Overredend Warm Overtuigend Verfijnd Zelfverzekerd Optimistisch	Flegmatisch Ontspannen Gewoontemens Op de achtergrond Reactief Geduldig Geneigd zich te hechten Betrouwbaar Consistent Bedachtzaam Kalm Stabiel	Ontwijkend Risicomijdend Behoedzaam Regelvast Voorzichtig Conformistisch Veeleisend Netjes Systematisch Diplomatiek Accuraat Tactvol Ruimdenkend Objectief
Onbeschroomd Verantwoordelijk	Snel van vertrouwen Sociabel	Veranderlijk Actief Rusteloos Alert Gericht op afwisseling Extravert Ongeduldig Deadline bewust Gretig Flexibel Impulsief Onbeheerst Gespannen	Standvastig Onafhankelijk Eigenwijs Koppig Onverzettelijk Subjectief Onsystematisch Zelfbewust Ongeremd Autonoom Onbuigzaam Slordig met details
Behoudend Berekenend Coöperatief Aarzelend Terughoudend Twijfelend Niet veeleisend Voorzichtig Mild Meegaand Bescheiden Vreedzaam Discreet	Bedachtzaam Feitelijk Berekenend Sceptisch Logisch Op de achtergrond Op haar hoede Nuchter Scherpzinnig Pessimistisch Gereserveerd Kritisch		

MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

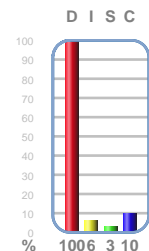


Het basisgedrag van Anna in het omgaan met problemen, mensen, tempo en procedures hoeft niet altijd overeen te komen met het gedrag dat de omgeving vereist. De noodzakelijke aanpassing (responsstijl) kan stress opleveren. Dit deel van het profiel geeft inzicht in zowel de basisstijl als de responsstijl en legt daardoor de oorzaken bloot van de spanningen die kunnen ontstaan.

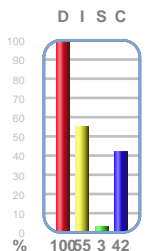
basisstijl	PROBLEMEN-UITDAGINGEN	responsstijl
Anna heeft de neiging problemen en uitdagingen op een veeleisende, gedreven en koppige manier te benaderen. Zij is individualistisch in haar aanpak en actief op zoek naar doelen. Anna zal problemen snel aanpakken en houdt van een positie met autoriteit en werk dat de grenzen van haar vaardigheden continu uitdaagt.	Anna heeft niet de indruk dat zij haar wijze van probleembenadering en omgang met uitdagingen in haar huidige omgeving zou moeten aanpassen.	

basisstijl	MENSEN-CONTACTEN	responsstijl
Anna is makkelijk in de omgang en optimistisch. Zij is in staat aan emoties te appelleren om anderen te overtuigen. Zij functioneert graag in een team en is ook graag de woordvoerder van een team. Hij is goed van vertrouwen en floreert in een positief ingestelde omgeving.	Anna vindt dat het overtuigen van mensen alleen binnen een raamwerk van logische feiten, gepresenteerd door een volkomen objectieve individu, kan plaatsvinden. Zij zal zelden emoties tonen wanneer zij anderen tracht te overtuigen.	

Respons op de omgeving



Basisstijl



MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

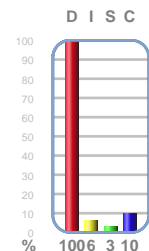
Deze analyse wordt u gratis aangeboden



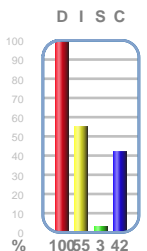
basisstijl	TEMPO-FLEXIBILITEIT	responsstijl
Anna is op haar gemak in een snel en vaak veranderende omgeving en zoekt een breed scala aan taken en plichten. Zelfs in een chaotische omgeving is zij in staat haar evenwicht te bewaren. Zij is in staat het minst logische een nieuwe dimensie te geven en bij de geringste aanleiding veranderingen door te voeren.	Anna ziet haar activiteitsniveau als datgene wat de omgeving nodig heeft. Zoals zij overkomt is zij ook, zowel wat betreft activiteiten als rechtlijnigheid. Soms zou zij willen dat de wereld iets trager draaide.	

basisstijl	REGELS-BEPERKINGEN	responsstijl
Anna is van nature onafhankelijk en ietwat koppig. Zij staat open voor nieuwe suggesties en kan soms ervaren worden als ietwat vrijblijvend. Zij voelt zich het meest op haar gemak in een situatie waar de beperkingen af en toe opgeheven kunnen worden.	Anna zoekt het avontuur en de opwindning. Zij wil gezien worden als een individu en zal regels overtreden om het verlangen naar onafhankelijkheid te tonen. Zij wil beoordeeld worden op het uiteindelijke resultaat en niet op de wijze waarop dat is gerealiseerd.	

Respons op de omgeving



Basisstijl

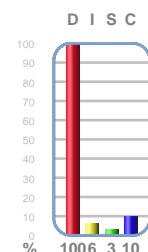
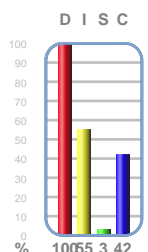


MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Anna vindt dat haar huidige werkomgeving om onderstaande gedragingen vraagt. Wanneer deze niet functie- of taakgerelateerd blijken te zijn, dient men te onderzoeken waarom zij dit gedrag dan toch laat zien.

- Volharding bij het afronden van een opdracht.
- Deadlines halen.
- Vraagtekens zetten bij de status-quo en zoeken naar effectievere manieren om te slagen.
- Handelen zonder precedent en in staat zijn te reageren op veranderingen in het dagelijks werk.
- Anticiperen en het oplossen van problemen.
- Een goede ondersteuning voor al het papierwerk.
- Over de vaardigheid beschikken zowel het grote plaatje als de details te kunnen zien.
- Diverse activiteiten tegelijk aankunnen.
- Werken zonder direct toezicht.
- Snelle respons op crises en veranderingen, met een sterk verlangen naar directe resultaten.
- Snel van de ene activiteit naar de andere overschakelen.
- Een flexibele werkstijl hebben, vooral bij mensen met verschillende stijlen.
- Omgaan met een groot aantal verschillende activiteiten.

Respons op de omgeving

Basisstijl


MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

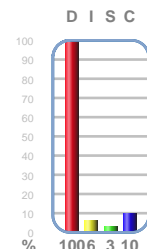
Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Dit deel van het rapport is tot stand gekomen door de wensen van Anna te analyseren. Mensen worden gemotiveerd door de dingen die zij willen, dus zijn vervulde wensen en behoeften niet langer motivatoren! Lees ieder statement aandachtig en onderstreep de huidige wensen en behoeften.

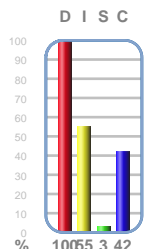
Anna wenst:

- Een groot aantal activiteiten.
- Algemene werkzaamheden met weinig langlopende projecten of rapporten.
- Gelegenheid haar ideeën onder woorden te brengen en haar vaardigheden te demonstreren.
- De kans op een snelle vooruitgang.
- Prestige, positie en titels, zodat zij de toekomst van anderen kan bepalen.
- Verandering van omgevingen waarin wordt gewerkt/gespeeld.
- Meer tijd te besteden per dag.
- Nieuwe uitdagingen en problemen om op te lossen.
- Te worden gezien als een leider.
- Ondersteuning met gedetailleerde informatie en begeleiding.
- Vrijwaring van routinewerkzaamheden.
- Vermogen en autoriteit om risico's te nemen om resultaten te behalen.

Respons op de omgeving



Basisstijl



MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

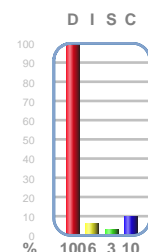


In dit deel staan enkele behoeften waaraan voldaan moet worden om Anna optimaal te laten presteren. Aan sommige behoeften kan Anna zelf voldoen, aan andere dient door het management voldaan te worden. Het is moeilijk om optimaal gemotiveerd te worden en te blijven, wanneer niet aan de basale managementondersteuning is voldaan. Anna en haar manager dienen deze lijst door te nemen en de 3 of 4 belangrijkste statements vast te stellen. Dit geeft Anna de kans te participeren in het tot stand komen van een persoonlijk-management-plan.

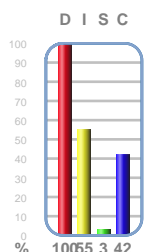
Behoeftes van Anna:

- Consequent handelen.
- De te verwachten resultaten kennen en beoordeeld worden op de resultaten.
- Begrip tonen voor mensen die een andere levensinstelling hebben.
- Bekend zijn met de schriftelijke parameters of regels.
- Deadlines waarvoor het werk gereed moet zijn.
- Een programma om langzamer te werken en meer te ontspannen.
- Budgets om haar te helpen de juiste prioriteit aan te brengen in haar inkopen.
- Systemen om te volgen.
- Waardering voor langzamer handelende mensen.
- Een confrontatie bij onenigheid of wanneer zij de regels overtreedt.
- Een beetje op haar gezondheid letten vanwege haar hoge werktempo en harde werken.
- Betrokkenheid naar elkaar uitspreken.

Respons op de omgeving



Basisstijl



MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Dit deel van jouw rapport is bedoeld om te ontdekken welke potentiële tijdverspillers een efficiënt gebruik van jouw tijd in de weg kunnen staan. Mogelijke oorzaken en oplossingen kunnen de basis vormen voor een concreet plan van aanpak waarmee jij jouw tijd maximaal leert benutten. Dit kan jouw prestaties in jouw rol naar een (nog) hoger plan brengen.

1. PROBLEMEN MET DELEGEREN

Problemen met delegeren betekent hier dat het lastig is voor jou om te discrimineren tussen taken die tijd en aandacht van jou vragen, en taken die heel goed door anderen kunnen worden afgehandeld.

MOGELIJKE OORZAKEN:

- Controledrang
- Een minder groot vertrouwen in anderen
- Een beperkt inzicht in of begrip van de kwaliteiten van anderen
- Angst dat anderen het misschien beter doen dan jij het doet
- Een aarzeling om anderen te overladen met werk

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Leid anderen op, neem de rol van mentor aan
- Probeer een team van mensen om je heen te verzamelen waar je op terug kan vallen
- Geef mensen een kans om jou te helpen
- Bedenk dat de tijd die het jou kost om anderen in te werken op routinetaken resulteert in meer tijd voor zaken die voor jou prioriteit hebben

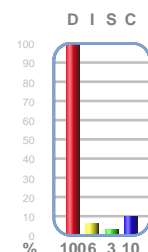
2. BRANDJES BLUSSEN

Met brandjes blussen wordt hier bedoeld: je weg laten rukken van taken die prioriteit genieten om vragen te beantwoorden, zaken te delegeren, of problemen op te lossen die best even kunnen wachten. Het betreft ad hoc kwesties die vaak net zo snel zijn opgelost als dat ze zich voordoen.

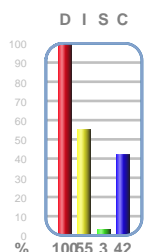
MOGELIJKE OORZAKEN:

- De behoefte om de koe bij de horens te vatten, soms zonder over de juiste informatie te beschikken
- Een minder sterk ontwikkeld vermogen tot delegeren
- Een gebrek aan kennis van standaard procedures

Respons op de omgeving



Basisstijl



MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

- Een minder sterk ontwikkeld vermogen om prioriteiten te stellen
- Te weinig gevoel voor maat houden - de zwaarte van de ingezette middelen overstijgt de noodzaak

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Maak een plan
- Ontwerp standaardprocedures voor routinetaken en veel voorkomende problemen
- Probeer situaties zoveel mogelijk te managen met de overall doelstellingen op je netvlies

3. GEEN PLANNEN OP SCHRIFT STELLEN

Een plan in de context hier kan een zakelijk plan zijn waarin missie, doelen, doelstellingen, taken, budget en middelen zijn uitgewerkt. Maar het kan ook eenvoudiger: een plan van aanpak, of een heldere prioriteitenlijst, bij voorkeur daaraan gekoppeld, een dagelijkse actielijst.

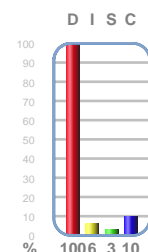
MOGELIJKE OORZAKEN:

- De neiging om altijd de actie op te zoeken, dingen meteen te gaan doen
- Prioriteiten die steeds veranderen (soms opgelegd door anderen, vaak door jezelf)
- De gedachte dat je in het verleden ook succes had zonder plan op papier
- De behoefte om te zien hoe zaken lopen, zonder je vast te hoeven leggen in een agenda

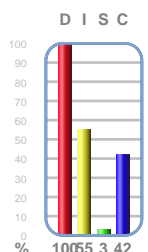
MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Schrijf eens voor jezelf op wat jouw persoonlijke waarden zijn en de waarden die je in jouw rol belangrijk vindt. Deel ze in naar prioriteit.
- Zet de volgende stap door een lange termijn plan op papier uit werken dat bijdraagt aan die waarden
- Onthoud dat je met duidelijke prioriteiten in je achterhoofd veel minder 'geleefd wordt' en je veranderingen in je leven en je rol veel beter kunt sturen

Respons op de omgeving



Basisstijl



MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

4. WILLEKEURIG BESLISSEN

Met willekeurig beslissen bedoelen we hier te snel beslissingen nemen zonder de benodigde informatie te verzamelen.

MOGELIJKE OORZAKEN:

- Ongeduld is sterker dan de noodzaak om op aanvullende informatie te wachten
- De neiging om te veel te doen
- Een gebrek aan planning
- Geen duidelijke of specifieke doelen

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Ga eens praten met mensen die jij bewondert om hun vermogen om weloverwogen te beslissen
- Bepaal vantevoren op welke criteria je een beslissing gaat nemen
- Kijk welke problemen je onder kunt brengen in gestandaardiseerde operationele of alternatieve procedures

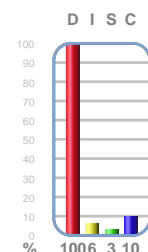
5. CRISIS MANAGEMENT

Met crisis management wordt hier bedoeld: een managementstijl waarbij men voortdurend reageert op en zich met name focust op externe, vaak niet of nauwelijks te beïnvloeden, prikkels en kwesties. Zo'n stijl houdt crises eerder in stand dan dat het bijdraagt aan een pro actieve bestrijding ervan door er op te anticiperen.

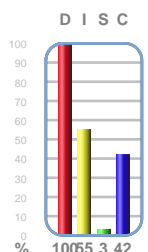
MOGELIJKE OORZAKEN:

- Een gebrek aan planning
- De neiging om onrealistische eisen ten aanzien van mensen en taken te stellen, waardoor de 'adrenaline' permanent blijft gieren en de crisissfeer in stand wordt gehouden
- Een neiging om altijd en overal te zoeken naar problemen of uitdagingen om op te lossen

Respons op de omgeving



Basisstijl

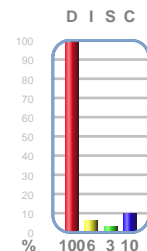
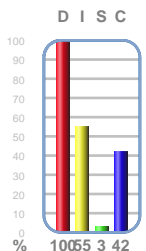


MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Zorg voor een goed operationeel plan
- Kies een aantal sleutelfiguren in het team om specifieke problemen aan te pakken
- Laat je adviseren over die sleutelpersonen
- Delegeer verantwoordelijkheid en autoriteit, als je rol dat toelaat

Respons op de omgeving

Basisstijl


MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

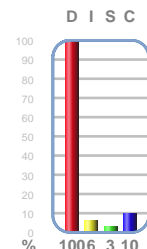
Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Hieronder staat een aantal mogelijke beperkingen, niet specifiek functiegericht. Streep 2 à 3 beperkingen aan die de prestaties remmen en ontwikkel een actieplan om deze beperkingen te elimineren.

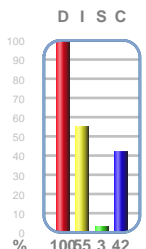
Anna heeft de neiging om:

- storend te zijn door haar rusteloosheid en aversie tegen eentonigheid.
- zich te verzetten om deel uit te maken van een team, tenzij zij wordt beschouwd als een leider.
- zich erg te concentreren op het grote plaatje; zij vergeet de details te zien.
- problemen te krijgen met delegeren; kan niet wachten en doet het daarom zelf.
- van nature "explosief" te zijn en weinig geduld te hebben om te onderhandelen.
- niet af te kunnen ronden wat zij begint als er meer en meer projecten worden toegevoegd.
- afkeer te tonen van routinewerkzaamheden of mensen die routine prettig vinden, tenzij zij de noodzaak ervan ziet om haar doelen te bereiken.

Respons op de omgeving



Basisstijl



MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Hieronder staan gebieden die u kunt ontwikkelen. Omcirkel een tot drie gebieden en maak een actieplan om het gewenste resultaat te bereiken. Kijk nogmaals uw MDI-Profiel door om mogelijke ontwikkelingsdoelen te bepalen.

- Communiceren (luisteren)
- Delegeren
- Beslissen
- Discipline
- Prestatie evaluatie
- Opleiding
- Time Management
- Carrière doelen
- Persoonlijke doelen
- Motiveren
- Ontwikkelen van anderen
- Familiedoelen

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Begindatum: _____ Evaluatiedatum: _____

MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden



Het classificeren van management- of verkoopgedrag is geen gemakkelijke taak. Vooral omdat er zoveel specifieke elementen en factoren zijn die een rol spelen bij het vaststellen van succesvol gedrag. De gebruikte classificaties in dit MDI-Profiel houden geen rekening met leeftijd, geslacht, ervaring of training.

Zij vormen een weergave van gedrag in 12 specifieke factoren. Iedere factor is zorgvuldig vastgesteld naar aanleiding van gedrag dat in organisaties succesvol is bij uitvoering van een taak, functie of project.

De Basis (B) grafiek geeft uw natuurlijke gedrag weer - het gedrag dat u meeneemt om de functie uit te voeren. De Respons (R) grafiek geeft uw respons op de omgeving weer, het gedrag waarvan u denkt dat de omgeving dat van u vraagt. Wanneer u een groot verschil ziet tussen Basis- en Responsgrafiek betekent dat, dat u onder druk van de omgeving uw gedrag maskeert, ofwel ander gedrag vertoont dan uw natuurlijke gedrag. Afhankelijk van het belang van die factor ervaart u dat maskeren al of niet als stressvol.

Lees en vergelijk uw grafieken. Bekijk iedere factor kritisch en bepaal hoe belangrijk die factor is voor het succesvol uitvoeren van uw functie. Uw Respons (R) grafieken geven aan welke factoren volgens u belangrijk zijn in de functie en waar u veel energie in steekt.

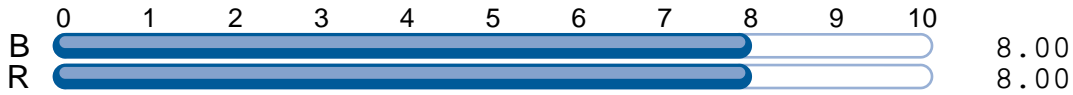
Kennis en begrip omtrent gedrag bieden de kans strategieën te ontwikkelen om succesvol te zijn in elke omgeving die men verkiest.

MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

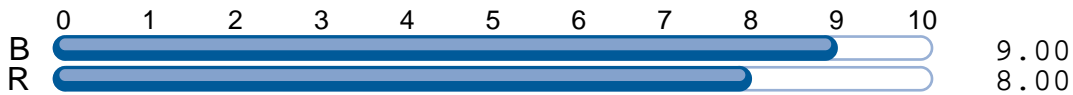
Deze analyse wordt u gratis aangeboden



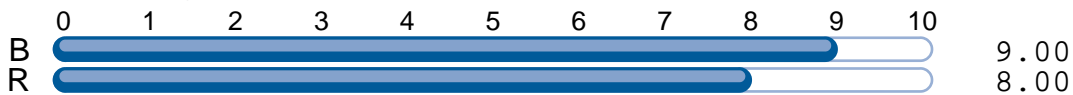
besluitvaardigheid en resultaatgerichtheid



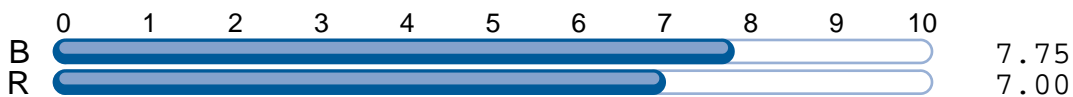
gevoel voor urgentie



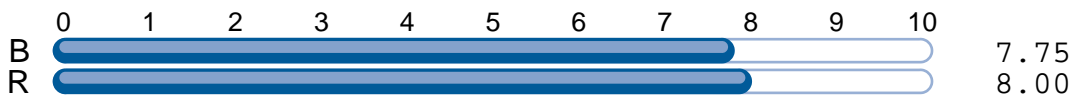
toekomstgerichte visie



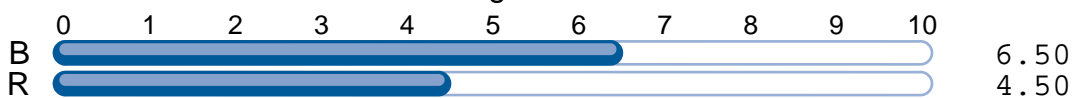
motiveren van anderen



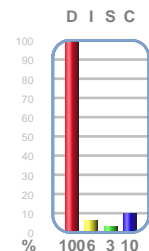
zelfvertrouwen tonen



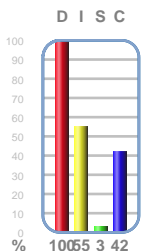
actieve klant- en communicatiegerichtheid



Respons op de omgeving



Basisstijl

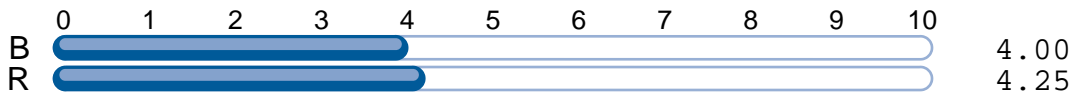


MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

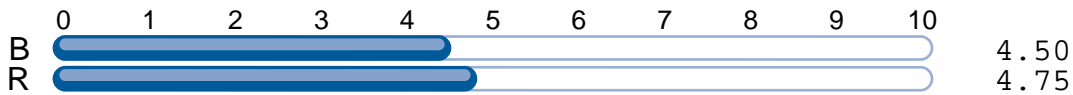
Deze analyse wordt u gratis aangeboden



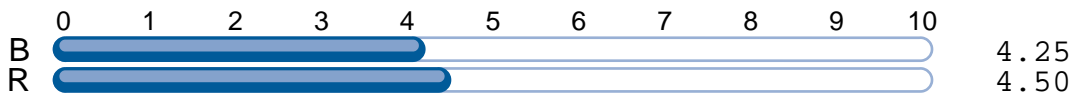
luisteren



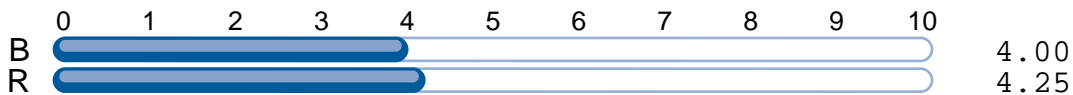
opvolgen en afmaken



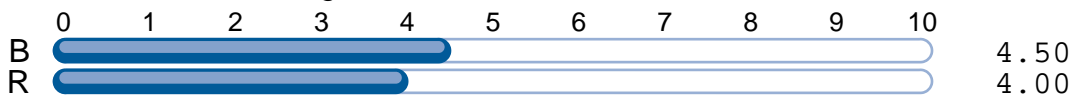
consistentie



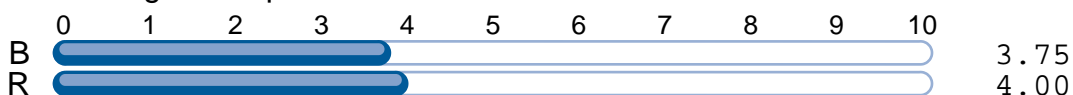
rapporteren en memoreren



detail- en kwaliteitsgerichtheid

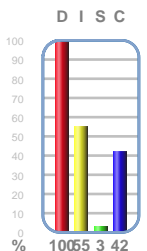
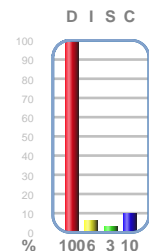


het volgen van procedures



Respons op de omgeving

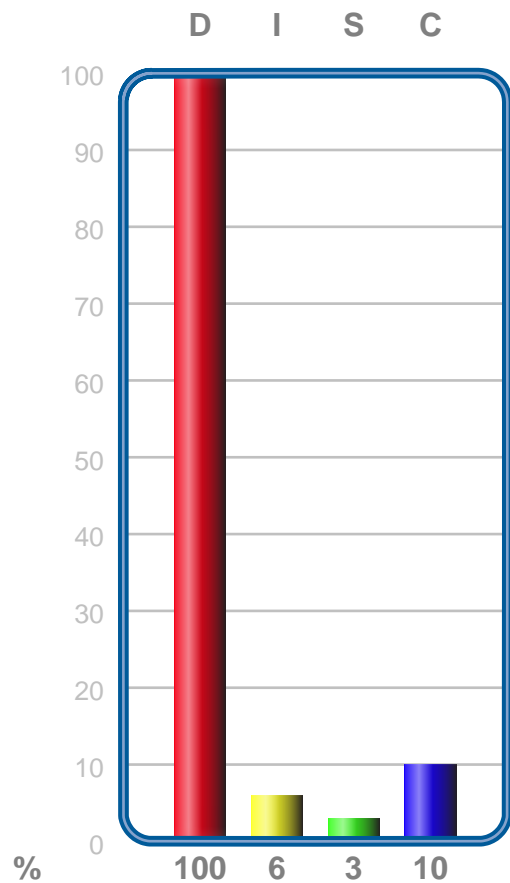
Basisstijl



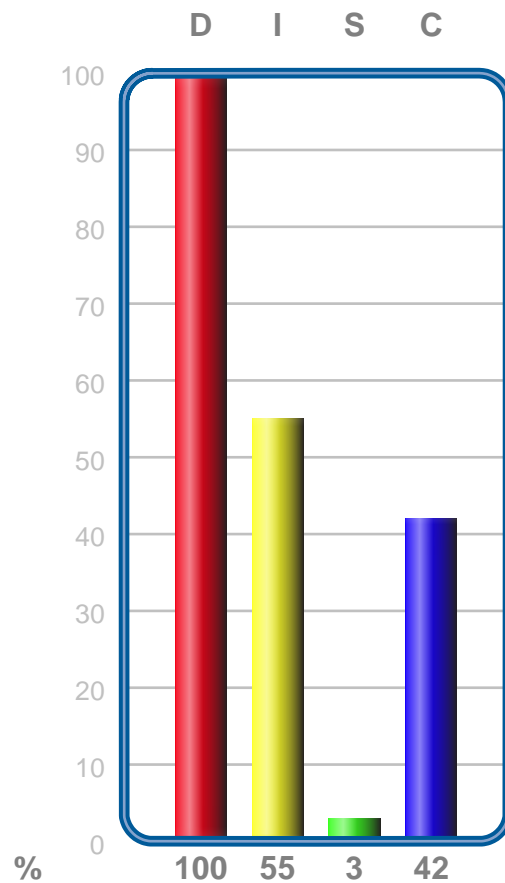
MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Grafiek I
Respons op de omgeving



Grafiek II
Basisstijl



Nederlandse norm 2004

MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Dit deel van het MDI-Profiel geeft weer welk van de MDI-types het meeste bij u past. Het vormt een essentieel onderdeel van uw ontwikkelingsprogramma. Het helpt u, uzelf en anderen beter te begrijpen, waardoor u leert makkelijker en beter met elkaar om te gaan. De MDI-typen zijn gebaseerd op het concept van de Zwitserse psycholoog Dr. Carl Jung. Deze gaat uit van vier menstypen: Denkers, Voelers, Introverten en Extraverten. Deze zijn beschreven in het inmiddels klassiek geworden werk "Psychologische Typen" uit 1921.

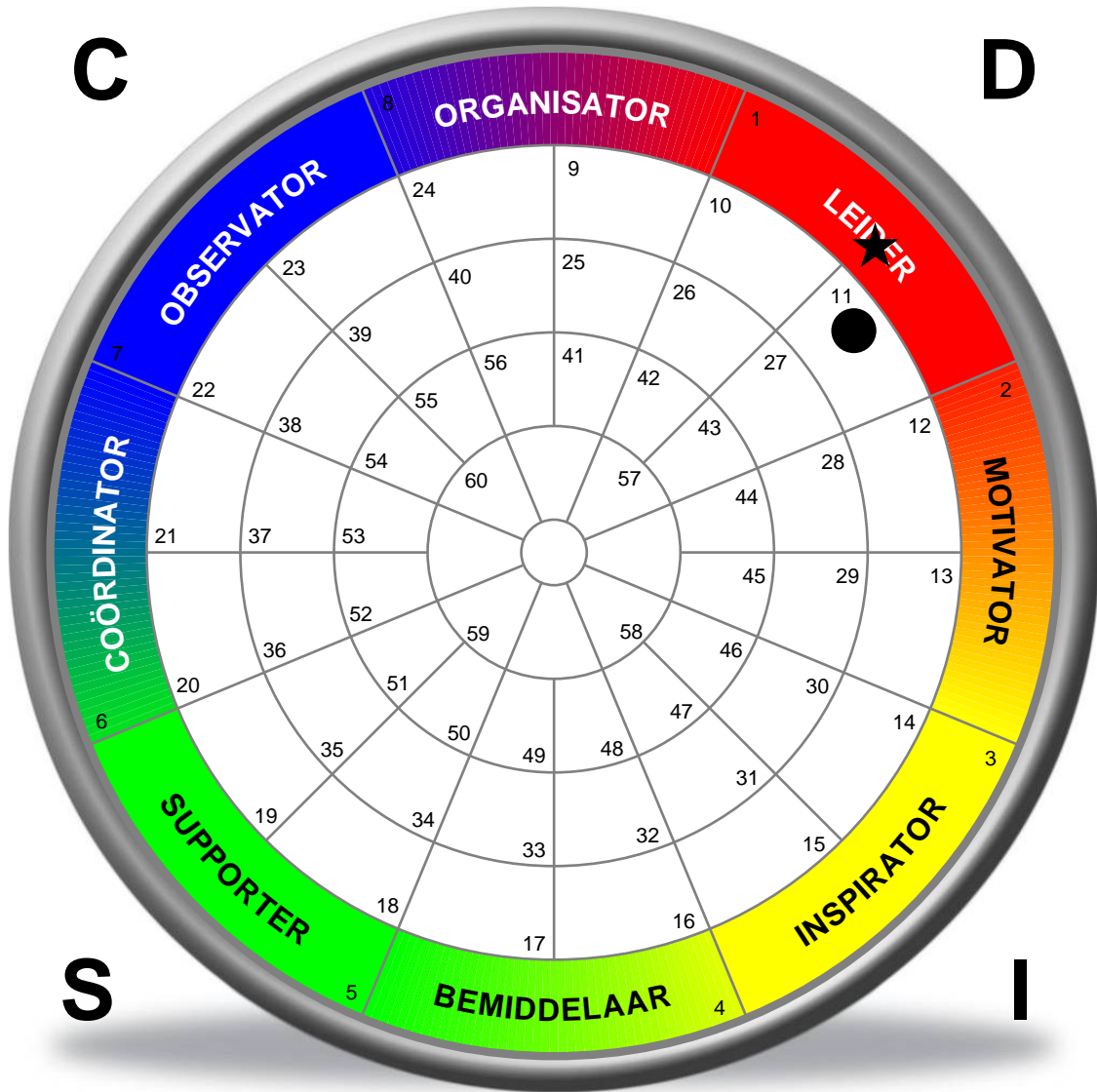
Jung's menstypen vormen de basis voor het "Success Insights"-Wiel, dat is ontwikkeld om een beter inzicht te geven in uzelf en anderen. Natuurlijk bent u uniek en toont ieder van ons een combinatie van gedrag, ingegeven door diverse karaktertrekken vanuit ieder der typen. De invloed van typen op uw gedrag varieert in intensiteit. Het MDI-Profiel analyseert de vele combinaties van de klassieke acht typen en hoe sterk zij uw gedrag beïnvloeden. Daarom is dit profiel uniek. Het is úw gedrag.

Dit model positioneert u ook ten opzichte van anderen. Hoe dichter u bij het hart van het model komt, hoe makkelijker u met de tegenoverliggende types kunt omgaan. Gebaseerd op uw antwoorden heeft de computer uw primaire type als uw basisstijl geanalyseerd (uw voorkeursgedrag) en uw secundaire type als respons op de omgeving (hoe anderen uw gedrag zien, c.q. hoe u reageert op de omgeving).

Wanneer u dit MDI-Profiel als stand-alone gebruikt en niet als een onderdeel van de MDI-ontwikkelingsprogramma's, dan geeft de volgende pagina u een uitstekend beeld van uw rol in een team en uw gedragstype. U kunt het gebruiken in samenhang met de tekst om strategieën en tactieken te ontwikkelen, waardoor u beter en effectiever communiceert en functioneert.

MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden



Responsstijl: ★ (1) LEIDER
 Basisstijl: ● (11) MOTIVERENDE LEIDER

Nederlandse norm 2004

MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Inzicht in de attitudes helpt ons te begrijpen WAAROM we de dingen doet zoals we ze doet. Evaluatie van ervaring, opleiding, training en referenties geven inzicht in WAT iemand kan. Analyse van het gedrag geeft inzicht in HOE iemand zich gedraagt. Het WINProfiel meet het relatieve belang van een zestal basale waarden voor de respondent; de Intellectuele, Praktische, Sociale, Esthetische, Individualistische en Traditionalistische.

Met waarden wordt bedoeld onze drijfveren, het perspectief van waaruit wij de wereld bekijken, datgene wat ons werkelijk interesseert en beweegt, onze houding of attitude ten aanzien van het leven. Vaak wordt er gesproken over de "Hidden Motivators" omdat onze waarden meestal niet of op z'n minst moeilijk zichtbaar zijn voor anderen, en soms ook voor onszelf. Het doel van dit rapport is om u inzicht te geven in uw verborgen motivatoren en zo te achterhalen welke specifieke drijfveren en potentieel sterke punten u meeneemt in uw werkomgeving.

Gebaseerd op uw antwoorden, geeft deze analyse inzicht in de mate waarin deze zes attitudes in u vertegenwoordigd zijn. De top twee (drie) motiveert u om in actie te komen. U voelt zich prettig, wanneer u bij activiteiten betrokken bent waar u uw top twee (drie) in kwijt kunt of wanneer u in een omgeving verkeert waar u kunt praten over of luisteren naar onderwerpen die met uw top twee (drie) te maken hebben.

De feedback bestaat uit een van de drie vastgelegde intensiteitsniveaus voor ieder van de zes attitudes.

- **STERK** - positieve gevoelens die u nodig heeft om in en buiten uw werk een tevreden mens te zijn.
- **SITUATIONEEL** - hierbij kunnen uw gevoelens wisselen afhankelijk van de prioriteiten die u op dit moment in uw leven heeft. Deze waarden kunnen belangrijker worden, wanneer uw top drie gerealiseerd is.
- **ONVERSCHILLIG** - uw gevoelens zijn neutraal t.o.v. zaken die uw minst sterke attitudes raken (dus de nummers 5 en 6).

UW ATTITUDE SCORE		
1e	PRAKTISCH	Sterk
2e	INTELLECTUEEL	Sterk
3e	TRADITIONALISTISCH	Situationeel
4e	INDIVIDUALISTISCH	Situationeel
5e	SOCIAAL	Onverschillig
6e	ESTHETISCH	Onverschillig

Hoe haalt u het meeste uit dit rapport?

1. Maak vooral aantekeningen in dit rapport. Voeg uw eigen opmerkingen toe, streep de opmerkingen waarvan u vindt dat ze geen betrekking op u hebben gewoon door, noteer concrete voorbeelden als u iets heel herkenbaar vindt. Kortom: beschouw het als 'werk-in-uitvoering' en gebruik dit rapport als een persoonlijk ontwikkelingsinstrument dat u regelmatig bijwerkt en raadpleegt.
2. Lees het rapport aandachtig door en richt uw aandacht vooral op informatie waar u op dit moment wat aan heeft, in relatie tot de projecten waar u nu aan werkt. Probeer uw volgende stappen te bepalen op basis van wat het rapport aan het licht brengt, en op basis van uw huidige ervaringen in uw werk.
3. Als dat gepast is en u voelt zich daar prettig bij, dan kunt u de informatie zoals samengevat onder het kopje Teambuilding delen met uw collega's of met uw leidinggevende(n). Omdat onze onderlinge communicatie altijd tweerichtingverkeer is, kan het zijn dat uw initiatief anderen aanmoedigt om soortgelijke informatie uit hun Drijfveren Analyse met u te delen.
4. Gebruik de informatie in het rapport als een soort handboek om uzelf aan te sturen en om bepaalde werkgerelateerde kwesties die mogelijk te maken hebben met uw drijfveren, voor uzelf te verduidelijken. Het kan u helpen uw eigen functioneren nog verder te verbeteren.
5. Mogelijk kunt u nog andere stappen zetten of plannen in overleg met uw collega's.

Dit rapport omvat

- Een deel waarin ieder van de zes drijfveren en wat ze voor u kunnen betekenen, uitgebreid aan bod komt. Er wordt gewerkt volgens een vaste indeling: Algemene kenmerken; Waarde voor de organisatie; Sleutels tot management en motivatie; Training, ontwikkeling en leren; Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling.
- Een deel over normen en vergelijkingen waarin duidelijk staat aangegeven hoe uw drijfveren zich verhouden tot de Nederlandse gemiddelden.
- Een Drijfveren Grafiek
- Een Drijfveren Wiel
- Een Actie Plan om uw individuele kwaliteiten in kaart te brengen, maar ook om u te stimuleren in uw persoonlijke groei en ontwikkeling.
- Een Teambuilding samenvatting om het u makkelijk te maken bepaalde informatie met anderen te delen.

MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

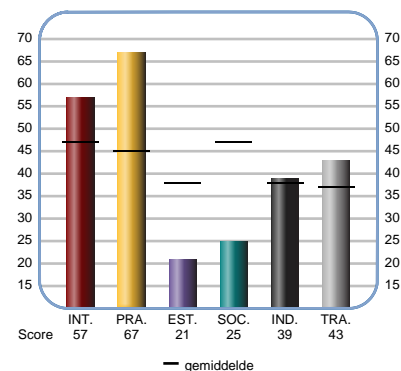
Kenmerkend voor de praktische drijfveer is een waarneembare interesse in geld, niet per se om het concept zelf maar meer om wat je er mee kunt doen. Het gaat praktisch ingestelde mensen in veel gevallen om financiële zekerheid of financiële onafhankelijkheid, niet zozeer voor henzelf maar vooral ook voor de mensen om wie zij geven. Of het nu om geld, tijd, aandacht of talenten gaat, individuen die hoog scoren op deze drijfveer verwachten iets terug voor de investeringen die zij plegen; zij creëren graag win-win situaties. De praktische drijfveer is terug te vinden in veel concepten die de basis vormen voor ons zakelijk verkeer zoals het produceren, vermarkten en consumeren van diensten en goederen, het creatief inzetten van middelen, het realiseren van meetbare resultaten en het vergroten van vermogen. Praktisch gedreven mensen zijn doorgaans nuchter, concreet en zakelijk, en beoordelen objecten, voorwerpen, concepten en ideeën vooral op basis van hun gebruiksnuut.

Algemene kenmerken

- Is vooral geïnteresseerd in alles wat praktisch en bruikbaar is om haar idee van succes te kunnen verwezenlijken.
- Doelgericht, houdt de focus vooral ook op financiële doelen gericht.
- Wordt gemotiveerd door financiële beloningen en prikkels als vorm van erkenning voor haar werk.
- Hecht belang aan een goed salaris, wordt gemotiveerd als zij goed kan verdienen.
- Kan de drang voelen om zich met anderen te meten als het gaat om rijkdom of materieel bezit.
- Anna is doorgaans een hardwerkend, competitief ingesteld persoon die gemotiveerd wordt door financiële prikkels en uitdagende targets.
- Zal proberen structuur aan te brengen in haar zakelijk handelen.
- Kan geld zien als een maatstaf voor succes.

Waarde voor de organisatie

- Zal zowel de financiële middelen van haar team of organisatie bewaken als die van haarzelf.
- Reageert zeer goed op competitie, uitdagingen en economische of financiële prikkels.
- Gedreven om te willen winnen en resultaten te boeken in een breed veld van activiteiten.
- Besteedt altijd aandacht aan de return-on-investment in zakelijke en team activiteiten.
- Zeer productief.



MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

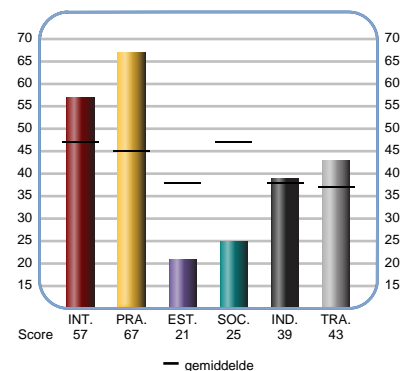
Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Sleutels tot management en motivatie

- Bedenk dat het niet alleen om geld gaat. Anna wordt wel degelijk ook gemotiveerd door het gevoel dat de functie die zij uitoefent, haar persoonlijk voldoening oplevert.
- Zorg ervoor dat een eventueel bonussysteem eerlijk in elkaar zit en duidelijk wordt gecommuniceerd en schrik er niet voor terug om degene die bereid is hard voor een bepaald target te werken, een extra beloning in het vooruitzicht te stellen.
- Wees u ervan bewust dat mensen die heel hoog scoren op deze drijfveer, een wat minder groot gevoel voor loyaliteit aan de organisatie aan de dag kunnen leggen, dan de gemiddelde professional. Zorg er dus voor dat zij erkenning krijgt voor de prestaties die zij neerzet en benadruk dat zij een belangrijke inbreng in het team heeft.
- Bied ruimte voor financiële beloningen voor een uitstekende prestatie.
- Let er op dat Anna haar professionele leven in evenwicht brengt (of houdt) met haar privéleven.

Training, ontwikkeling en leren

- Zorg, als dat mogelijk is, voor een competitief element in trainingsactiviteiten, bijvoorbeeld door de groep die het beste presteert een prijs te laten winnen, etc.
- Koppel leerdoelen aan het vooruitzicht dat zij (nog) effectiever zal worden in het genereren van omzet voor zowel haarzelf als voor de organisatie.
- Haar scores zijn vergelijkbaar met die van professionals die vooral geïnteresseerd zijn in het soort informatie, dat kan bijdragen aan het verbeteren van bottom-line resultaten en het vergroten van efficiency.

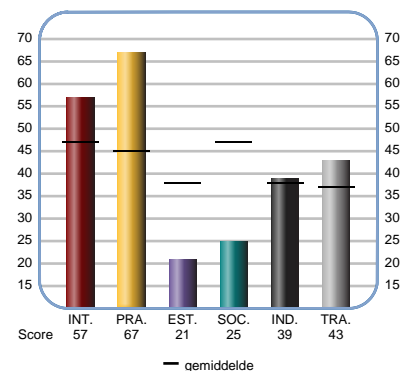


MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Mensen met een vergelijkbare score op de praktische drijfveer zijn doorgaans zeer gemotiveerd om concrete doelen te bereiken. Maar het kan ook omslaan in een onbevredigbare behoefte om telkens meer te willen.
- Om klanten, prospects of collega's niet van haar te vervreemden zal zij moeten beseffen dat niet iedereen zo sterk gemotiveerd wordt door financiële zekerheid, welvaart, return on investment en winst.
- Zal moeten proberen de 'dollartekens' in haar ogen te verbergen om het vertrouwen van anderen te winnen.



MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

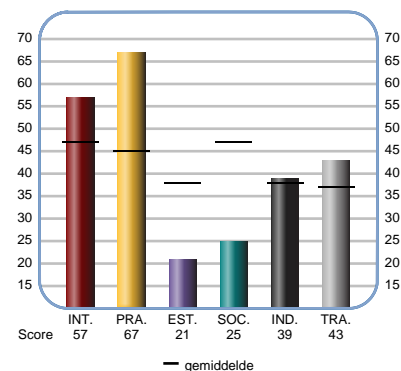
Kenmerkend voor de intellectuele drijfveer is de drang om kennis op te doen en de wens om te leren. Mensen die gedreven worden door deze drijfveer nemen doorgaans een "cognitieve" houding aan. Dat wil zeggen, zij stellen zich over het algemeen niet oordelend op en zijn niet zozeer geïnteresseerd in de schoonheid of het gebruiksnut van een bepaald object of fenomeen, maar meer in het observeren ervan en het verklaren of beredeneren van wat zij waarnemen. Omdat een intellectueel gedreven individu zich richt op waarneming, kritische toetsing en ratio wekt hij of zij vaak de indruk een intellectueel te zijn. Het belangrijkste doel in het leven van de intellectueel gedreven persoon, is het ordenen en systematiseren van kennis en het vergaren van kennis om de kennis.

Algemene kenmerken

- Draagt bij aan gezamenlijke teamdoelen door de inbreng van kennis en inhoudelijke autoriteit.
- Is geïnteresseerd in nieuwe initiatieven en projecten.
- Voelt zich aangetrokken tot nieuwe of baanbrekende ideeën en concepten.
- Voelt een sterke behoefte om te leren, en vergaart al lerende vaak meer kennis dan eigenlijk nodig is.
- Neemt een "cognitieve" houding aan. Zoekt onder de oppervlakte om de betekenis van dingen te achterhalen.
- Is geïnteresseerd in nieuwe methoden en hoe ze kunnen worden toegepast op bestaande structuren en concepten.
- Vindt het leuk om instrumenten en procedures te bedenken om op een nieuwe manier met bestaande functie eisen en verantwoordelijkheden om te gaan.

Waarde voor de organisatie

- Zal lang en hard werken om een complex probleem op te lossen.
- Anderen zoeken Anna vaak op met hun vragen, omdat zij weten dat zij nu eenmaal veel kennis in huis heeft.
- Grondige, stabiele, kennisgerichte basishouding.
- Vergaart een maximum hoeveelheid aan informatie over een bepaald onderwerp, omdat zij vaak de juiste vragen stelt of blijft doorvragen.
- Is goed in staat 'op eigen houtje' te lezen, te studeren en te leren.
- Is doorgaans open-minded omdat zij geneigd is zaken van alle kanten te bekijken en breed te onderzoeken.



MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

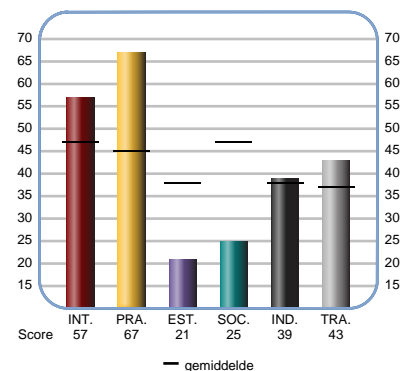
Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Sleutels tot management en motivatie

- Beloon haar met prikkels die haar zucht naar kennis bevredigen, zoals trainingen, workshops, boeken, een abonnement op vakliteratuur, etc.
- Vraag Anna om haar mening als er opbouwende kritiek moet worden geleverd op nieuwe ideeën, of als bestaande projecten en protocollen tegen het licht moeten worden gehouden.
- Als er binnen de afdeling of binnen de organisatie een leerproject of evenement georganiseerd wordt, nodig haar daar dan zeker voor uit. Als er extern een interessant kennisgericht evenement plaatsvindt, bied haar dan de gelegenheid daar aan deel te nemen.
- Zij zal inhoudelijke en 'technische' geloofwaardigheid uitstralen wanneer zij te maken krijgt met klanten of met interne belanghebbenden, die gedetailleerde informatie nodig hebben om een beslissing te kunnen nemen.
- Probeer uit te vinden welke onderwerpen haar specifieke belangstelling genieten en stuur alle daarmee verband houdende informatie aan haar door, zoals informatieve mailberichten, brochures, productinformatie, etc.

Training, ontwikkeling en leren

- Vindt leren om het leren leuk en zal de meeste trainingsinitiatieven van harte ondersteunen.
- Zal haar huiswerk grondig en accuraat doen.
- Stelt zich actief op als het gaat om leeractiviteiten, zowel in de werkomgeving als daarbuiten.

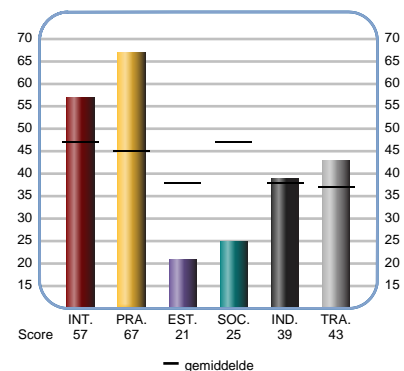


MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Haar gevoel voor urgentie kan nog wel eens wisselen afhankelijk van hoe belangrijk Anna een bepaald onderwerp vindt, vanuit kennis oogpunt.
- Zou misschien hulp en coaching kunnen gebruiken bij time management.
- Stuur haar niet van de ene cursus naar de andere. Zorg dat zij opgedane kennis ook in praktijk kan gaan gebruiken.



MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

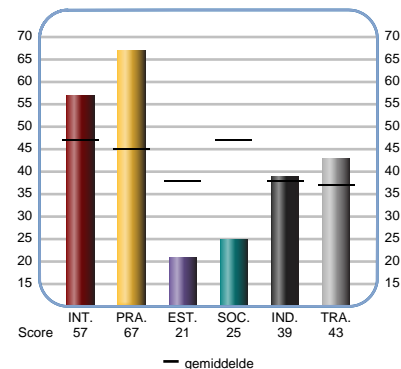
Kenmerkend voor de traditionalistische drijfveer is de behoefte aan "eenheid", "orde" of "traditie". Mensen met een hoge score op deze waarde hechten aan een reeks van principes en richtlijnen, aan een systeem, een leidraad of een uitgewerkt concept om hun leven richting, zin en inhoud te geven. Het systeem waaraan men het eigen handelen geneigd is te toetsen kan religieus van aard zijn, maar evengoed politiek, filosofisch of anderszins levensbeschouwend, een systeem in ieder geval dat uitgaande van een gegeven ideaal, houvast biedt in hoe het leven (of een aspect daarvan) het beste geleefd kan worden. Op kleinere schaal kunnen sterke familiebanden, -gebruiken en -tradities of de (sociale) codes van een hechte groep waarin men zich thuis voelt, inhoud geven aan deze waarde. Essentieel is dat mensen die hoog op deze drijfveer scoren bereid zijn, daar waar de situatie erom zou vragen, een prijs te betalen voor het naleven van hun principes.

Algemene kenmerken

- Is in staat goede collegiale contacten te onderhouden met zowel mensen die hoger scoren, als mensen die lager scoren op de traditionalistische drijfveer.
- Kan zich verplaatsen in zowel sterk traditionalistisch gedreven personen als in personen die minder waarde hechten aan deze drijfveer.
- Gelooft in het belang van de groep en in een gezamenlijke teamaanpak, maar vindt ook dat individuele rechten van teamleden gerespecteerd moeten worden.
- Accepteert autoriteit, maar vindt wel dat persoonlijke meningen moeten worden meegewogen in een beslissing.
- Zal binnen bepaalde grenzen de regels ter discussie stellen om ruimte te scheppen voor individuele ideeën.
- Brengt balans en stabiliteit in tal van werkgerelateerde kwesties.
- Zal niet snel verzanden in de details, maar zal ze evenmin over het hoofd zien als er een beslissing moet worden genomen.
- Deze drijfveer zal moeten worden vergeleken met de andere drijfveren in haar rapport om te kunnen bepalen wat voor haar werkelijk belangrijk is.

Waarde voor de organisatie

- Is zich bewust van bestaande protocollen, maar kan ook begrijpen dat een creatieve manier van problemen oplossen soms vraagt om het ter discussie stellen van die protocollen.
- Brengt flexibiliteit in het team. Volgt precedentes wanneer dat nodig is, maar is ook in staat ze zelf te scheppen als de situatie daar om vraagt.
- Is een stabiliserende factor in het team op het gebied van deze drijfveer.



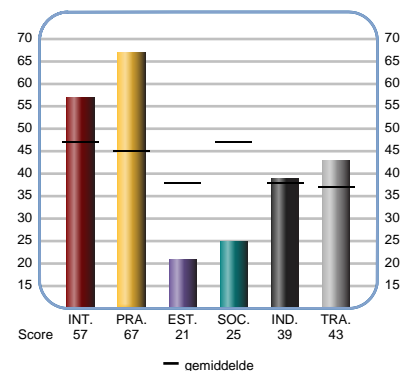
MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

- Heeft respect voor protocollen en standaardprocedures, maar is daar niet te star in.
- Zal door anderen in het team kunnen worden gezien als iemand die noch erg star noch erg ongedisciplineerd is als het om regels gaat, maar eerder als iemand die verantwoordelijk en volwassen omspringt met de protocollen en procedures die binnen de organisatie gelden.

Sleutels tot management en motivatie

- Onthoud dat Anna flexibel genoeg is om procedures te respecteren als dat nodig is, maar ook om nieuwe procedures te ontwerpen indien de situatie daar om vraagt.
- Ondersteun haar in en waardeer haar om haar stabiliserende invloed op het team; zij kan een brugfunctie vervullen tussen hen die erg hechten aan procedures, werkwijzen en regels, en hen die deze regelmatig ter discussie stellen.
- Bedenk dat Anna rust en evenwicht brengt als het gaat om vraagstukken die te maken hebben met procedures, protocollen, werkwijzen en principes binnen het team en de organisatie.
- De score van Anna op deze drijfveer komt overeen met die van de typische professional in de zakenwereld.
- Vraag haar naar haar mening als u inzicht wilt krijgen in hoe er over het algemeen gedacht wordt over vraagstukken die met autoriteit, regels, procedures, vaste werkwijzen, methodieken, etc. te maken hebben.



MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

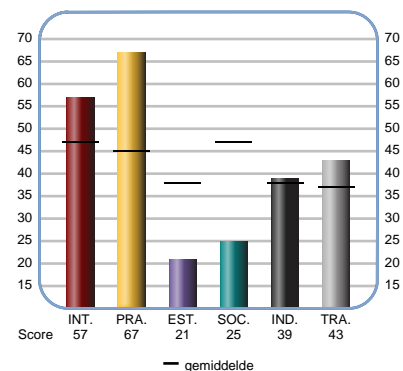
Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Training, ontwikkeling en leren

- Is behoorlijk flexibel als het gaat om het soort trainingsactiviteiten dat zij leuk gaat vinden. Houdt zowel van gestructureerde activiteiten als van activiteiten die meer ruimte laten voor vrije, creatieve expressie.
- Is over het algemeen een coöperatieve deelnemer aan ontwikkelingsactiviteiten zonder dat zij nu meteen het hele programma wil herschrijven of veranderen.
- Is in staat om als ondersteunend teamlid deel te nemen aan activiteiten die met professionele ontwikkeling te maken hebben.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Zou zich meer moeten uitspreken of een duidelijker standpunt moeten innemen in kwesties die te maken hebben met regels, procedures, protocollen en werkwijzen.
- Zou zich duidelijker kunnen profileren of een duidelijker standpunt kunnen innemen in sommige teamgerelateerde kwesties.
- Om meer inzicht te krijgen in de punten waar Anna aandacht aan zou kunnen besteden, is het belangrijk om haar andere drijfveren in het verhaal te betrekken. Pas dan kan worden bekeken hoe belangrijk de traditionalistische drijfveer nu eigenlijk is voor haar.



MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

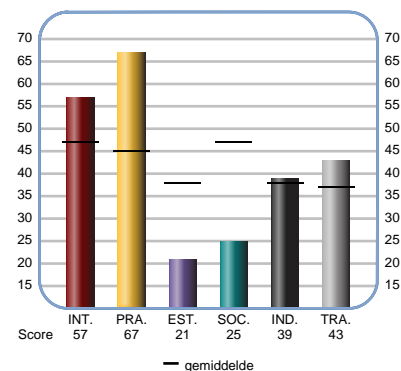
De belangrijkste factor achter deze drijfveer is macht, overigens niet per definitie politieke macht. Mensen met een hoge score op deze drijfveer hebben een sterke behoefte hun eigen lot (en dat van anderen) te kunnen controleren of sturen. Zij zien er doorgaans niet tegenop beslissingen te nemen die van invloed kunnen zijn op (grote) groepen mensen. Onderzoek heeft aangetoond dat veel succesvolle leiders (op welk gebied dan ook) waarde hechten aan macht. De motivatie van mensen die sterk individualistisch zijn ingesteld, is het creëren van mogelijkheden om vooruit te komen in het leven en het hoogst bereikbare, bijvoorbeeld in de vorm van invloed of faam, na te streven.

Algemene kenmerken

- Anna neemt doorgaans geen extreme standpunten in.
- Is in staat om een standpunt in te nemen en daar in alle oprechtheid aan vast te houden wanneer dat noodzakelijk is, maar niet ten koste van alles. Anna is namelijk ook in staat haar ongelijk te bekennen of om toe te geven als de situatie daar echt om vraagt.
- Anna is in staat om op te treden in de spotlights als dat gevraagd wordt in het kader van een specifieke opdracht of om een bijdrage aan het team te kunnen leveren, maar hoeft niet per se op de voorgrond te treden. Zij gunt anderen namelijk net zo gemakkelijk de aandacht of het podium.
- Kan de leiding op zich nemen als dat van haar gevraagd wordt, maar schikt zich net zo makkelijk in een meer ondersteunde rol binnen het team.
- Anna zal niet snel opvallen vanwege haar controversiële ideeën of methodieken in de werkomgeving.

Waarde voor de organisatie

- Kan beschouwd worden als een stabiliserende factor in operationele en organisatorische processen, etc.
- Veelzijdig en flexibel zonder erg uitgesproken te zijn in deze drijfveer.
- In staat om zowel degenen met een hogere score op deze drijfveer te begrijpen, als degenen met een lagere score.
- Kan een bemiddelende rol spelen waar het gaat om het tegemoet komen aan de behoeften van zowel de zeer individualistisch gedreven teamleden, als de leden die helemaal niet individualistisch zijn ingesteld.
- Kan openlijk en duidelijk een bepaalde stelling innemen, maar is ook in staat zich wat meer op de achtergrond te houden om een meer ondersteunende rol in het team te vervullen.
- Kan leiden én volgen, afhankelijk van de rol.



MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

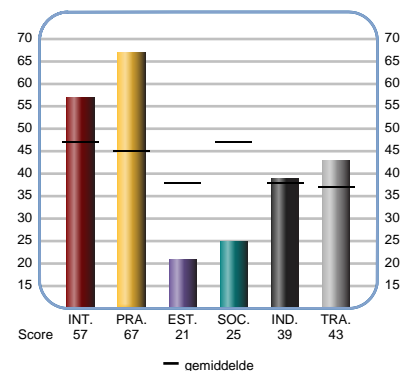
Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Sleutels tot management en motivatie

- Anna is sociaal gezien flexibel. Zij kan zich binnen het team opstellen als een leider, maar neemt net zo gemakkelijk genoegen met een meer ondersteunende rol als de situatie daar om vraagt.
- Bedenk dat Anna het waarschijnlijk goed kan vinden met veel verschillende mensen, zonder dat zij vervreemd raakt van mensen die een meer uitgesproken positie innemen.
- Anna is in staat om evenwicht en balans te brengen in tal van team gerelateerde situaties en kwesties, zonder te worden gezien als iemand met heel uitgesproken denkbeelden.
- Anna scoort op deze drijfveer ongeveer even hoog als de meeste professionals.
- Vraag haar naar haar mening om inzicht te verkrijgen in de 'publieke opinie' binnen de organisatie, ten aanzien van situaties of kwesties die te maken kunnen hebben met deze drijfveer.

Training, ontwikkeling en leren

- Over het algemeen een flexibele deelnemer aan trainingen en ontwikkelingsprogramma's.
- Put zowel plezier uit meer teamgerichte leeractiviteiten als uit individuele leeropdrachten.
- Lees de suggesties voor ontwikkeling bij de vijf andere drijfveren (hoog en laag) goed door om een duidelijker beeld te krijgen waar de voorkeuren van Anna liggen als het gaat om leeractiviteiten en -methodes.

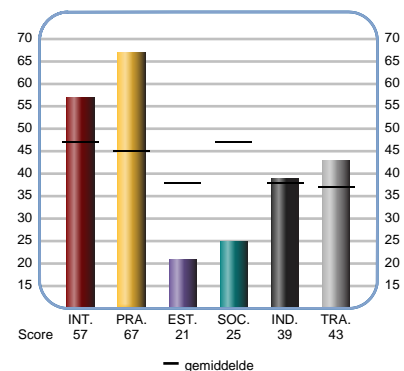


MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Zonder per se partij te kiezen, zou zij zich wat duidelijker kunnen uitspreken in bepaalde kwesties. Met name wanneer de persoonlijke doelstellingen van anderen uiteen lopen.
- Om meer inzicht te krijgen in de punten waar Anna aandacht aan zou kunnen besteden, is het belangrijk om haar andere drijfveren in het verhaal te betrekken. Pas dan kan worden bekeken hoe belangrijk de individualistische drijfveer nu eigenlijk is voor haar.
- Anna zou anderen met een hogere score op de individualistische drijfveer wat meer de ruimte moeten geven om zichzelf te kunnen manifesteren.



MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

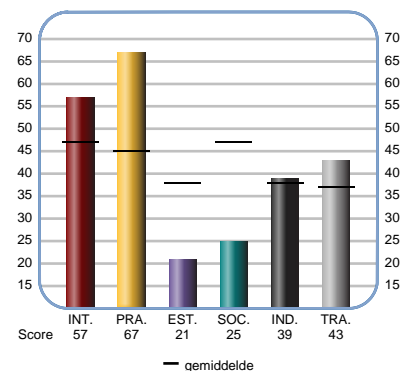
Mensen die hoog scoren op deze drijfveer geven doorgaans zeer veel om anderen. Sociaal gedreven mensen waarderen anderen openlijk en onvoorwaardelijk en komen daardoor vaak aardig, sympathiek en altruïstisch over. Zij zijn van mening dat het helpen van anderen de enige, echte basis is voor menselijke relaties. Het liefst zouden ze alle pijn in de wereld elimineren. Ze voelen de behoefte onze samenleving, of een stukje daarvan, beter te maken. Zij stellen daartoe doorgaans hun talenten, geld, tijd of middelen ruimhartig ter beschikking. In haar meest pure vorm resulteert de sociale drijfveer in absolute onbaatzuchtigheid en het wegcijferen van het 'ik'.

Algemene kenmerken

- Neemt waarschijnlijk een nuchtere en praktische houding aan ten aanzien van het helpen van anderen en het ter beschikking stellen van middelen: het gaat haar in de eerste plaats om een win-win situatie.
- Houdt een zekere professionele afstand waar het mensen betreft, misschien omdat zij in het verleden een paar keer haar neus heeft gestoten.
- Houdt wellicht altijd een oog gericht op de omzet en blijft doorgaans zakelijk, ook als het om kwesties gaat waarin de menselijke factor een rol speelt.
- Heeft de neiging om er duidelijke principes op na te houden waar het gaat om arbeidsethos. "Ik heb hard moeten werken om ergens te komen, dus waarom zou een ander er minder hard voor hoeven te werken?".
- Heeft geleerd om "nee" te zeggen als haar gevraagd wordt iets te doen wat in haar ogen niets bijdraagt aan de eigen inkomsten, of die van de organisatie.
- Zal over het algemeen meer op zichzelf gericht zijn dan op anderen als het gaat om het investeren van talenten, tijd en energie.
- Is geneigd anderen die hoger scoren op deze drijfveer, te beschouwen als mensen die zichzelf, hun positie of hun veiligheid te makkelijk wegcijferen.
- Zal buiten de werkomgeving misschien heel vrijgevig zijn richting bepaalde goede doelen, maar zal binnen de werkomgeving niet zo snel aan liefdadigheid doen.
- Wordt geprikkeld en gemotiveerd door andere drijfveren dan de sociale drijfveer.

Waarde voor de organisatie

- Beschikt over een zakelijk soort nuchterheid.



MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

- Houdt zich over het algemeen goed staande in een zakelijke omgeving, ook als die behoorlijk competitief van aard is.
- Zal zich niet snel laten meeslepen in emotionele situaties.
- Goed zakelijk verstand.

Sleutels tot management en motivatie

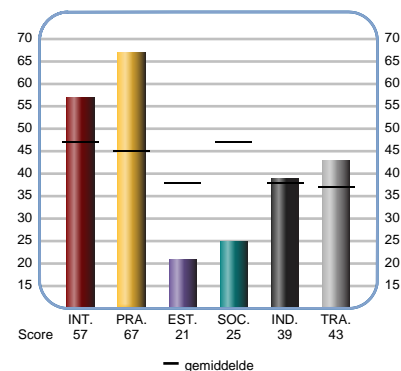
- Geef haar niet te veel opdrachten waarin coachende of ondersteunende activiteiten van haar verwacht worden, omdat zij niet altijd direct het zakelijke nut hiervan zal inzien.
- Speel in op haar nuchtere instelling.
- Zorg dat u altijd de bottom-line in de gaten houdt.
- Vermijd dat u te emotioneel of paternalistisch overkomt.
- Zorg dat uw ideeën of uw benaderingen vanuit een zakelijk perspectief gezien, nuttig zijn.

Training, ontwikkeling en leren

- Koppel leerdoelen en professionele ontwikkeling aan andere onderwerpen, waarvan zij het belang wel inziet.
- Zoek naar trainingsvormen of -gebieden die in verband kunnen worden gebracht met zakelijke toepassingen of zakelijk voordeel.
- Koppel leer- en trainingsdoelen aan de winst die er te behalen valt of de besparing die het oplevert.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Anderen kunnen haar als nogal egocentrisch ervaren waar het gaat om het leveren van een bijdrage aan bepaalde projecten, of als er informatie met andere teamleden moet worden gedeeld.
- Kan op anderen overkomen als nogal op haar hoede, vooral op mensen die zelf erg vrijgevig en open zijn in het zakelijke verkeer.
- Zou moeten leren wat meer open te staan voor anderen.



MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

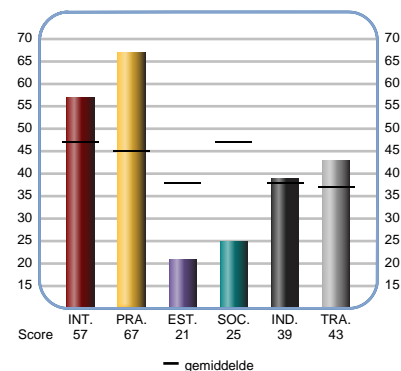
Een hogere score op de esthetische drijfveer geeft aan dat iemand geïnteresseerd is in evenwicht, harmonie, balans. Esthetisch gedreven personen gaat het vooral om de interactie tussen de omgeving (de externe wereld) en het individu (de interne wereld). Bij sommigen richt zich dit met name op concepten als vorm en schoonheid. Zij beoordelen de dingen om zich heen op basis van gratie, symmetrie of de wijze waarop iets in de omgeving past. Uiterlijke vormen zijn voor hen een manier om uitdrukking te geven aan een idee, een gemoedstoestand of een gevoel. Anderen gaat het vooral om zelfontplooiing. Zij zijn sfeergevoelig en zien het leven bij voorkeur als een aaneenschakeling van leermomenten en unieke ervaringen, die men moet ondergaan om er van te kunnen genieten en te groeien als mens. Een hoge score op deze drijfveer betekent niet per definitie dat iemand zelf creatief is of artistiek talent bezit. Wel is er waardering voor de mooie dingen in het leven, bijzondere indrukken, etc.

Algemene kenmerken

- Andere drijfveren dan de esthetische zijn voor belangrijker voor haar.
- Houdt altijd een oog gericht op de omzet, de productiviteit of de resultaten van het team of de organisatie. Verspilt liever geen tijd, moeite of geld aan zaken die te maken hebben met de ambiance in de werkomgeving, tenzij de productiviteit negatief beïnvloed wordt door die ambiance.
- Maakt zich doorgaans niet erg druk om vorm, schoonheid of balans in haar werkomgeving.
- Anna zal wat zij omschrijft als passies in haar leven waarschijnlijk relateren aan een van de drijfveren in dit rapport waarop zij hoger scoort.
- Zal anderen die hoger scoren op deze drijfveer wellicht zien als personen die wat praktischer en nuchterder zouden moeten zijn.
- Rationeel gezien kan Anna de behoefte aan schoonheid en artistieke misschien best begrijpen, maar het kan zijn dat zij er in haar eigen werkomgeving betrekkelijk weinig behoefte aan heeft.
- Anna is een zeer praktisch ingesteld persoon; het maakt haar waarschijnlijk niet zo heel veel uit in wat voor ambiance zij haar werk moet doen.
- Een omgeving die esthetisch gezien niet uitgebalanceerd is of weinig plezierig oogt, zal geen negatieve impact hebben op haar eigen creativiteit.

Waarde voor de organisatie

- Een onplezierige werkomgeving zal geen negatief effect hebben op haar productiviteit en creativiteit.



MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

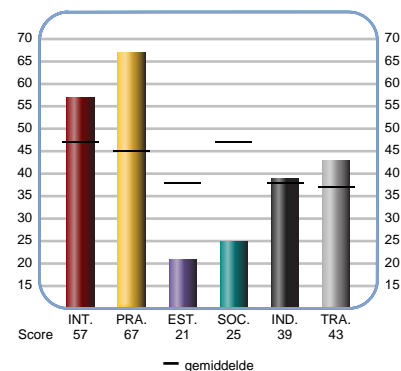
- Bekijkt zaken vanuit een breed perspectief, niet alleen vanuit artistiek of esthetisch oogpunt.
- Laat zich niet snel van haar stuk brengen door emotionele kwesties.
- Heeft een goed zakelijk instinct en oog voor nuttige en toepasbare zaken.

Sleutels tot management en motivatie

- Zorg ervoor dat u haar niet te veel opzadelt met taken of opdrachten, die om veel individuele creativiteit of zelfexpressie vragen.
- Speel in op de nuchtere, praktische aanpak die zij doorgaans aan de dag legt, zowel waar het om projecten gaat, als waar het om leiding geven gaat.
- Zoek naar andere, hogere scores in haar drijfverengrafiek en bied haar een omgeving waarin die hogere scores de ruimte krijgen.
- Bedenk dat nuchterheid en een praktische inslag net zo belangrijk zijn voor een team, als creatief talent.
- Geef haar oprechte erkenning voor haar bijdragen.

Training, ontwikkeling en leren

- Let er op dat activiteiten op het gebied van training en ontwikkeling vooral praktisch en concreet blijven.
- Zal zich in trainingen vooral afvragen wat zij hier concreet aan heeft, en is erg flexibel waar het gaat om de omgeving of de sfeer waarin getraind wordt. Dat maakt haar niet veel uit.
- Koppel leerdoelen en professionele ontwikkeling aan andere onderwerpen, waarvan zij het belang wel inziet.

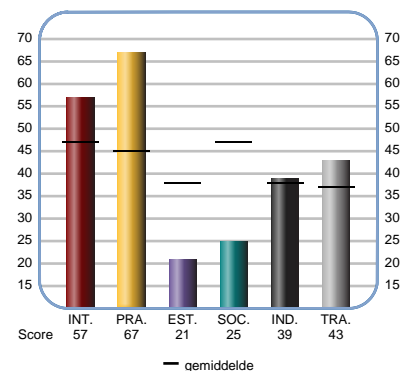


MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Mogelijk gaat zij creatieve details liever uit de weg.
- Zou zich bewuster moeten zijn van de behoeften van anderen aan een esthetisch prettige werkomgeving.
- Moet beseffen dat anderen mogelijk wel gedreven worden door de esthetische drijfveer en moet misschien leren de verschillen te respecteren.



MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

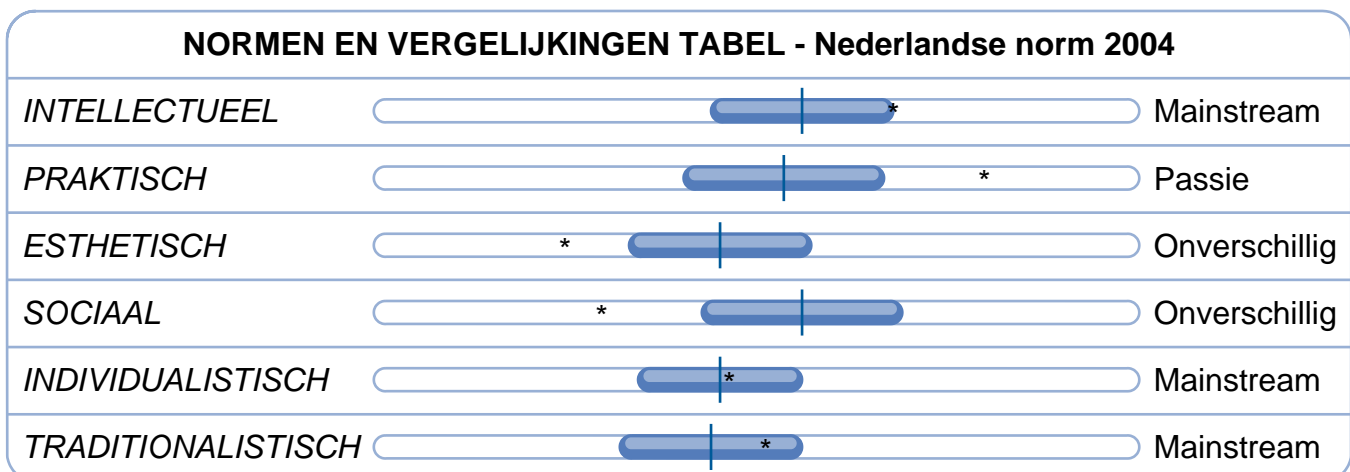
Deze analyse wordt u gratis aangeboden



Iedereen kent wel uitdrukkingen als "ieder vogeltje zingt zoals het gebekt is", "eigenheimer" of "zoveel mensen, zoveel meningen". Als u zich in het gezelschap bevindt van mensen die in wezen op dezelfde manier tegen dingen aankijken als u, zult u doorgaans het gevoel hebben dat het 'klikt'. Krijgt u te maken met een groep mensen die er hele andere drijfveren op na houden, dan is de kans groot dat u al snel gezien wordt als een 'buitenbeentje'. Als we in staat zijn te begrijpen dat de mensen om ons heen door verschillende dingen gedreven worden, leidt dat tot verrijking; juist omdat we anders zijn vullen we elkaar aan. Maar als we niet kunnen of willen begrijpen dat anderen waarde kunnen hechten aan dingen die wij zelf minder belangrijk vinden, kan dat de nodige wrijving opleveren. Soms ontstaan er zelfs conflicten. Als u zich geplaatst ziet in een situatie waarin u met personen te maken krijgt die 'anders' zijn dan u, kunt u vier dingen doen:

- De situatie veranderen.
- Uw perceptie van de situatie veranderen (proberen door een andere kleur bril naar de situatie te kijken).
- Vertrekken.
- De situatie laten voor wat zij is en blijven.

Dit deel van uw rapport geeft aan waar uw drijfveren kunnen afwijken ten opzichte van het gemiddelde van de normgroep. In sommige situaties kan dit tot conflicten leiden. Hoe verder uw score naar rechts afwijkt ten opzichte van het gemiddelde, hoe duidelijker het voor anderen is dat u een passie koestert voor de betreffende drijfveer. Hoe verder uw score naar links afwijkt ten opzichte van het gemiddelde, hoe groter de kans dat mensen zullen denken dat de betreffende drijfveer u koud laat of mogelijk zelfs negatieve gevoelens bij u oproept. Het gearceerde gebied is representatief voor 68% van de normpopulatie en scores binnen dit gebied wijken maximaal een standaarddeviatie af van het gemiddelde.



- 68 procent van de populatie | - gemiddelde * - uw score

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



Gebieden waarin u sterke gevoelens of zelfs passies heeft in vergelijking met anderen:

- U streeft naar efficiëntie en resultaat op bijna alle vlakken, zoekende naar de baten die dienen te volgen op de investering van talent, tijd en middelen. Anderen kunnen denken dat u altijd overal een vinger in de pap heeft en dat u tracht daar persoonlijk voordeel uit te halen. Zij hebben het gevoel dat u wel wat meer mag geven, al is het alleen om het geven.

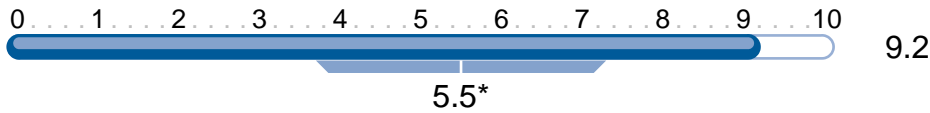
Gebieden waar anderen met sterke overtuigingen u kunnen remmen of ergeren omdat u niet dezelfde passie voelt:

- Mensen in uw omgeving die de nadruk leggen op schoonheid, vorm en harmonie in hun leven ervaart u als frustrerend. U hebt andere prioriteiten.
- Uw zelfverzekerdheid maakt dat u zich niet zo op uw gemak voelt bij mensen in uw omgeving die altijd aardig zijn of proberen u te helpen.

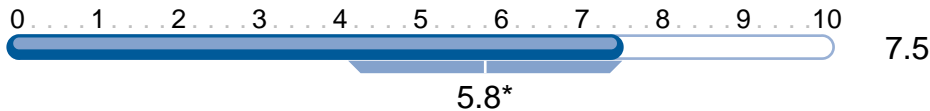


Uw motivatie om succesvol te zijn in wat u doet wordt gestuurd door wat misschien het beste kan worden omschreven als uw drijfveren. U zult het naar uw zin hebben in een functie of een werkomgeving die past bij uw persoonlijke motivatoren.

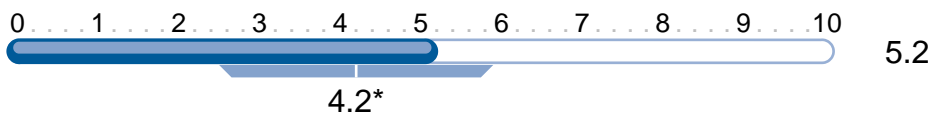
1. PRAKTISCH



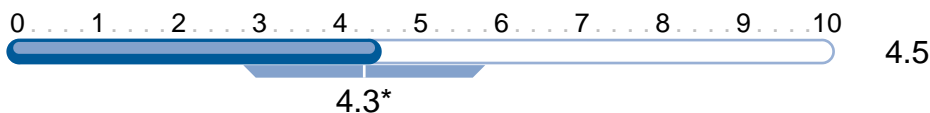
2. INTELLECTUEEL



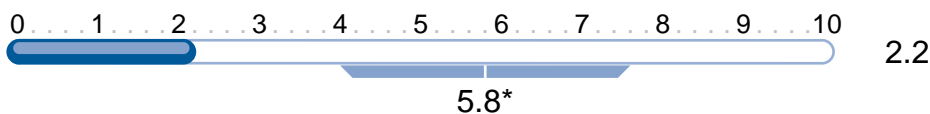
3. TRADITIONALISTISCH



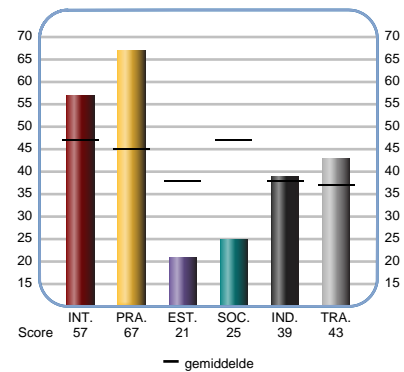
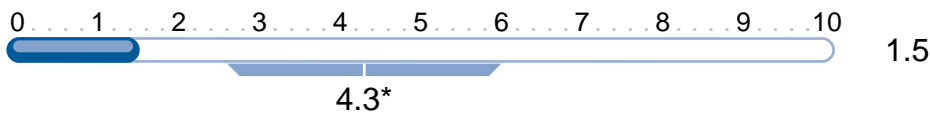
4. INDIVIDUALISTISCH



5. SOCIAAL



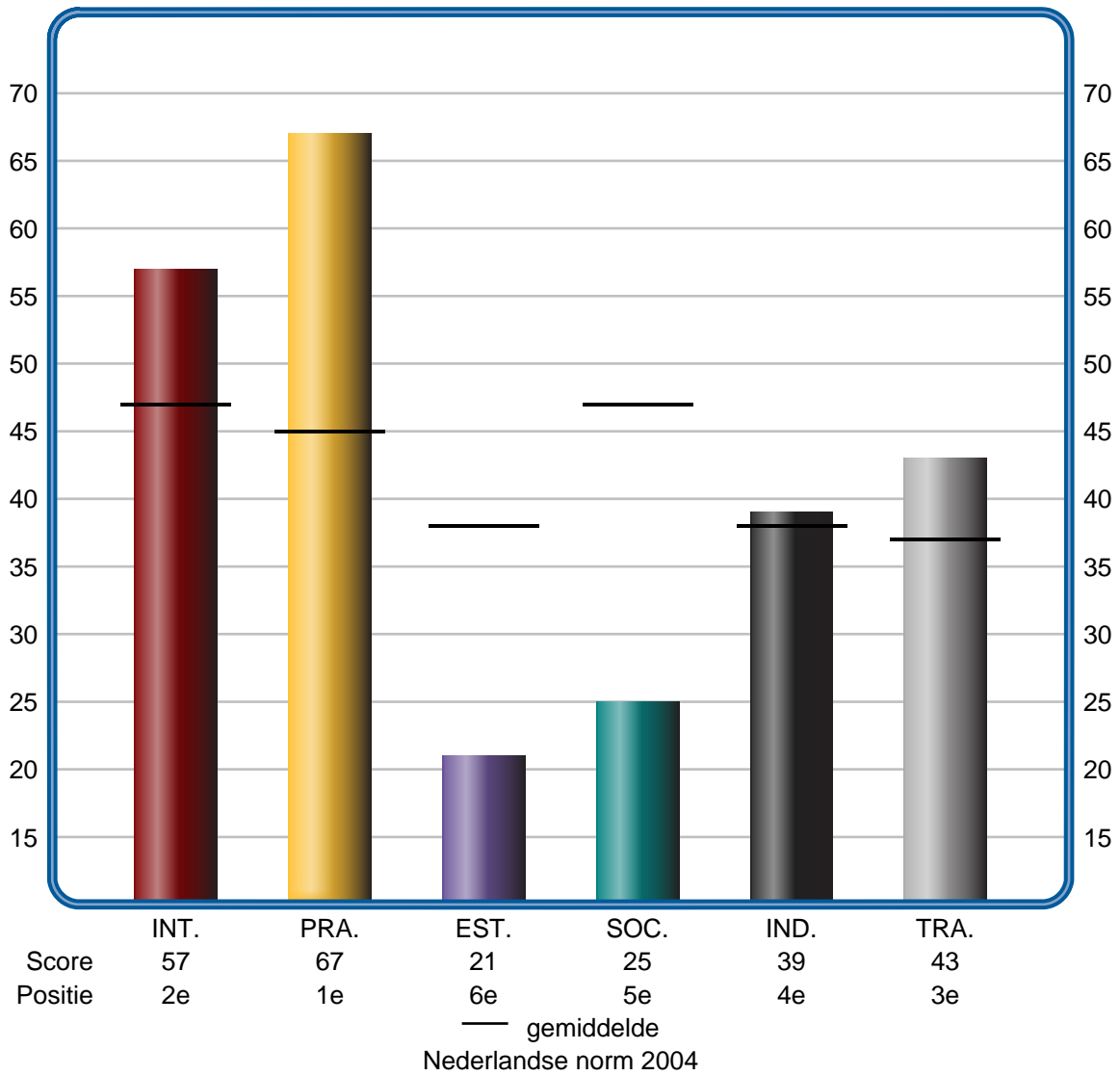
6. ESTHETISCH



*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.

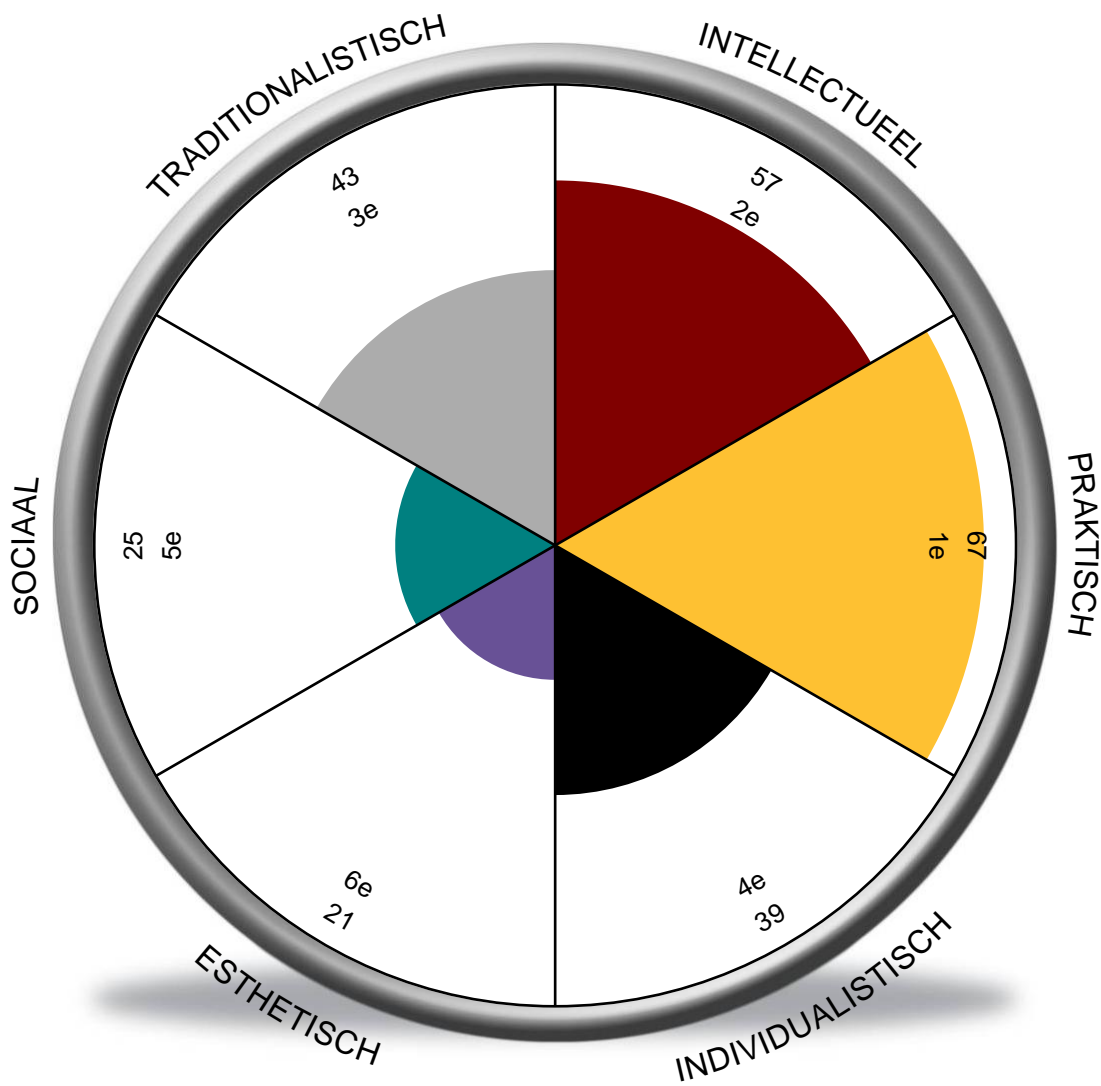
MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden



MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden



MDI-Benelux
 +31 20 6979636
 info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden



Dit actieplan is bedoeld om u het u gemakkelijker te maken om aan uw persoonlijke ontwikkeling te blijven werken. Wanneer u de informatie uit dit rapport goed heeft doorgenomen, kunt u hieronder een aantal vragen beantwoorden. Beantwoord de vragen specifiek vanuit het perspectief van uw huidige functie, rol of werkomgeving.

1: Mijn persoonlijke bijdrage aan de algemene missie of doelstelling van de organisatie waarvoor ik werk.

Vul hieronder een of twee specifieke kwaliteiten in, die u op basis van uw drijfveren inbrengt en die kunnen bijdragen aan de algemene missie of doelstelling van de organisatie waarvan u deel uitmaakt.

2: Mijn persoonlijke bijdrage aan de korte termijn doelstellingen of aan de taken van het team en/of de mensen waarmee ik dagelijks samenwerk.

Vul hieronder een of twee specifieke kwaliteiten in, die u op basis van uw drijfveren inbrengt en die kunnen bijdragen aan het realiseren van de korte termijn doelen of de dagelijkse taken van het team, waarvan u deel uitmaakt. Let op: noem twee andere kwaliteiten dan de hierboven genoemde kwaliteiten.

MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Geef hieronder kort antwoord zoals staat aangegeven. Probeer in uw antwoorden informatie te verwerken die u uit dit rapport heeft gehaald.

Actiepunt 1: Dingen die ik van plan ben te blijven doen.

Noem, uitgaande van de informatie in dit rapport, drie dingen die u op dit moment goed doet en die u van plan bent te blijven doen.

- 1.
- 2.
- 3.

Actiepunt 2: Dingen die ik enigszins wil aanpassen of net even anders wil gaan aanpakken.

Noem, gebaseerd op de informatie in dit rapport, twee dingen die u net even anders wilt gaan aanpakken om uw persoonlijke effectiviteit te vergroten.

- 1.
- 2.

Actiepunt 3: De dingen die ik niet langer zo ga doen of die ik ga proberen te vermijden.

Noem, gebaseerd op de informatie in dit rapport, een ding dat u gaat proberen te vermijden teneinde uw persoonlijke effectiviteit te vergroten.

- 1.

Datum: _____

Geplande datum voor terugkoppeling aan leidinggevende of collega. _____

MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl



Hieronder treft u een aantal rubrieken aan die corresponderen met de verschillende rubrieken die u in het rapport terugvindt onder de zes hoofdstukken die uw drijfveren beschrijven. Noteer per drijfveer de opmerking uit het rapport die wat u betreft het belangrijkste is. Als u geen opmerking kunt vinden die er echt uitspringt, vul dan niets in. De informatie die u op deze pagina noteert is bedoeld om uit te wisselen met andere teamleden, uw collega's, uw leidinggevende. Een dergelijke uitwisseling kan zeer nuttig zijn, op voorwaarde dat iedereen zijn eigen rapport bij de hand heeft en dat informatie openlijk en in een sfeer van vertrouwen gedeeld wordt.

(Bedenk dat deze informatie direct verband houdt met uw drijfveren, ook wel uw verborgen motivatoren genoemd omdat ze niet altijd meteen zichtbaar zijn. De elementen die u hieronder noemt kunnen een belangrijke rol spelen in uw persoonlijke effectiviteit en professionele succes op de lange termijn. Wat u bij wijze van samenvatting uit uw rapport haalt, kan duidelijk maken waarom u de dingen doet die u doet.)

Algemene kenmerken

1. Intellectueel _____
2. Praktisch _____
3. Esthetisch _____
4. Sociaal _____
5. Individualistisch _____
6. Traditionalistisch _____

Waarde voor de organisatie

1. Intellectueel _____
2. Praktisch _____
3. Esthetisch _____
4. Sociaal _____
5. Individualistisch _____
6. Traditionalistisch _____

MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden



Sleutels tot management en motivatie:

1. Intellectueel _____

2. Praktisch _____

3. Esthetisch _____

4. Sociaal _____

5. Individualistisch _____

6. Traditionalistisch _____

Training, ontwikkeling en leren

1. Intellectueel _____

2. Praktisch _____

3. Esthetisch _____

4. Sociaal _____

5. Individualistisch _____

6. Traditionalistisch _____

MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden



Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling:

1. Intellectueel _____

2. Praktisch _____

3. Esthetisch _____

4. Sociaal _____

5. Individualistisch _____

6. Traditionalistisch _____

Belangrijkste aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling: (selecteer uit alle opmerkingen hierboven de twee belangrijkste)

1. _____

2. _____

MDI-Benelux
+31 20 6979636
info@mdi.nl

Deze analyse wordt u gratis aangeboden