



**SUCCESS INSIGHTS®**

MDI Gedragsanalyse - Management Versie

**Felix Fictief**  
**Consultant**  
abc international



MDI-Benelux  
Laan van Vlaanderen 329 1066 WB Amsterdam  
+31 (0)20 6979636  
info@mdi.nl

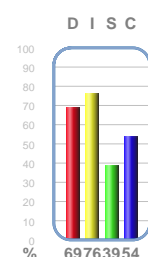
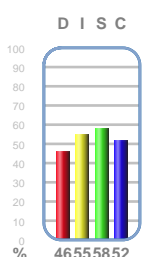
Uitkomsten uit gedragsonderzoek tonen aan dat de effectiviteit van mensen toeneemt naarmate zij zichzelf beter kennen en begrijpen. Het herkennen van sterkten en zwakten biedt de kans strategieën en manieren te ontwikkelen die aan de eisen van de omgeving voldoen.

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.

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

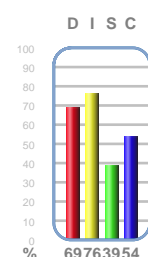
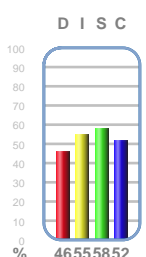
Felix wil graag door zijn vasthoudendheid scoren. Hij zal deze vasthoudendheid en gedrevenheid gebruiken om zijn doel te bereiken. Hij kan op het juiste moment agressief opkomen voor datgene waar hij in gelooft. Hij is doorgaans stabiel, gemoedelijk en ontspannen. Hij bereikt zijn doel door hard te werken en zijn vasthoudendheid. Hij vindt het prettig eerst iets af te ronden voordat hij met iets anders begint. Felix wordt beschouwd als een goede buurman, omdat hij mensen die hij als zijn vrienden beschouwt graag helpt. Hij geeft het liefst zijn mening als deze volledig is gefundeerd. Soms zou Felix het tempo van de wereld wel willen vertragen en het aantal activiteiten waar anderen hem in willen betrekken, willen verminderen. Hij is niet zozeer tegen veranderingen als wel tegen veranderd worden. Hij wil een actieve rol spelen bij veranderingen die zijn werk betreffen. Felix gaat soms zo ver in het tevreden stellen van anderen, dat het ten koste van hemzelf kan gaan. Hij kan door teamwerk worden gemotiveerd. Hij wordt graag als een gewaardeerd teamlid gezien.

Felix probeert evenwichtig te oordelen. Hij is de stabiele factor in het team. Hij kan op een passieve manier "vechten" voor wat hij wil of voor de dingen waar hij in gelooft. Hij zal bij voorkeur zijn werk plannen en volgens dit plan te werk gaan. Anderen vinden het vaak verfrissend hem in hun team op te nemen. Als hij eenmaal een beslissing heeft genomen, is het moeilijk hem hier vanaf te brengen. Hij heeft deze beslissing genomen na het verzamelen van veel informatie en wil dit niet opnieuw doen. Felix

**Respons op de omgeving**

**Basisstijl**


is erg volhardend en vasthoudend om zijn doel te kunnen bereiken. Hij is gevoelig voor de emoties van anderen en is in staat medeleven te tonen voor mensen die het moeilijk hebben. Hij vindt het nemen van beslissingen makkelijker als hij weet dat anderen die hij respecteert dezelfde beslissingen nemen; hij heeft een sterk saamhorigheidsgevoel en neigt tot stabiliteit. Hij is goed in het analyseren van situaties die kunnen worden aangeraakt, gehoord en persoonlijk kunnen worden waargenomen. Zijn motto is "feiten zijn feiten".

Felix wil weten wat van hem verwacht wordt in de werkomgeving en heeft graag inzicht in de plichten en verantwoordelijkheden van anderen, die bij het werk betrokken zijn. Communicatie komt het beste tot zijn recht wanneer duidelijk gebaande en uitgezette wegen gevolgd worden. Hij houdt van een vriendelijke, open wijze van converseren. Hij houdt niet van confrontatie wanneer die aangegaan wordt met het doel tot confrontatie te komen. Hij heeft het gevoel dat geduld en vastberadenheid tot betere resultaten leiden. Hij weet zich snel de sfeer en de dynamiek van een groep eigen te maken en kan zich daardoor snel inleven en onderdeel van de groep worden. Hij biedt de groep goede spreek- en luistervaardigheden. Felix is doorgaans attent en begaan met anderen, als zijn idealen en overtuigingen echter worden aangevallen komt zijn koppigheid boven. Hij zal openhartig zijn tegen degene die hij vertrouwt. Het zal echter wel even duren voordat hij anderen dit vertrouwen geeft. Hij wordt niet snel uit zijn evenwicht gebracht of is niet vaak opvliegend, maar hij kan wat grieven verbergen omdat hij niet altijd voor zijn gevoelens uitkomt.

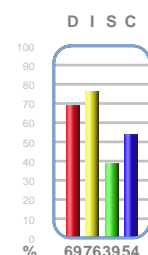
**Respons op de omgeving**

**Basisstijl**




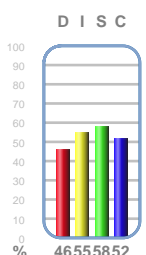
*Dit deel van het MDI-Profiel geeft de specifieke kwaliteiten en gedragingen weer die Felix in deze functie van nut kunnen zijn. Door deze statements te interpreteren kan men bepalen welke taken of plaats in de organisatie Felix het best kan invullen. Door zijn kwaliteiten te identificeren kan de organisatie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

- Is mensgericht.
- Is servicegericht.
- Verzamelt informatie alvorens een besluit te nemen.
- Geeft een positief element aan confrontaties.
- Is geduldig en meegaand.
- Is flexibel.
- Is goed in het verzoenen van partijen - hij heeft een kalmerende invloed en zorgt voor stabiliteit.
- Betrouwbaar en loyaal teamlid.
- Heeft respect voor autoriteit en voor de organisatiestructuur.

Respons op de omgeving



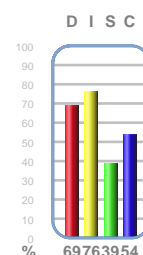
Basisstijl



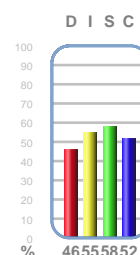
*De meeste mensen zijn gevoelig voor en zich bewust van de manier waarop zij benaderd worden. Een ieder heeft bepaalde voorkeuren voor de manier waarop men met hen communiceert. Deze pagina verschaft een aantal tips om rekening mee te houden als men met Felix communiceert. De meeste mensen ervaren dit 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 Felix. De belangrijkste kunnen worden gegeven aan personen met wie Felix het meeste contact heeft.*

- Ondersteun uw communicatie met de juiste feiten en gegevens.
- Geef hem de tijd om de betrouwbaarheid van uw opmerkingen te controleren; wees nauwkeurig, realistisch.
- Wees oprecht en laat die oprechtheid doorklinken in uw stem.
- Wees voorbereid.
- Houd de conversatie op het niveau van een discussie.
- Geef garanties dat zijn beslissing risico's minimaliseert; geef de garantie dat dit hem voordeel oplevert.
- Zorg voor een vriendelijke omgeving.
- Informeer voorzichtig naar zijn persoonlijke doelen en werk met hem samen om die doelen te bereiken; luister en stel u ervoor open.
- Kijk naar mogelijke signalen van snelle afkeuring of ontevredenheid.
- Gebruik een tijdschema om nieuwe acties te implementeren.
- Geef praktisch en tastbaar bewijsmateriaal.
- Neem de tijd om er zeker van te zijn dat hij het met u eens is en begrijpt wat u heeft gezegd.

Respons op de omgeving



Basisstijl

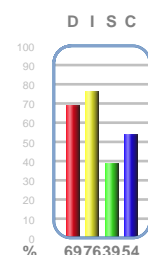


*Dit deel van het MDI-Profiel geeft de punten aan die u NIET moet doen wanneer u met Felix communiceert. Lees ieder statement aandachtig en identificeer welke soort van communicatie leidt tot frustratie en verminderde prestaties. Door deze informatie te delen, kan een manier van communiceren worden vastgesteld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

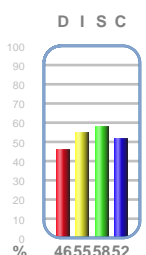
Doe dit niet:

- Met hem praten wanneer u erg boos bent.
- Kortaf en snel zijn.
- Discussiëren over feiten en cijfers.
- Hem dwingen snel te reageren op uw doelstellingen; zeg niet: "zo zie ik het".
- Hem manipuleren of dwingen akkoord te gaan, omdat hij waarschijnlijk niet zal terugvechten.
- Uw presentatie in een willekeurige volgorde geven.
- Beloften doen die u niet kunt nakomen.
- Druk op hem uitoefenen tijdens het besluitvormingsproces.
- Doordrammen of niet realistisch met deadlines zijn.
- Hem vernederen of uit de hoogte behandelen met subtiliteiten of aansporingen.
- Beslissingen voor hem blijven nemen, dan verliest hij het initiatief (blijf hem echter wel ondersteunen).

Respons op de omgeving

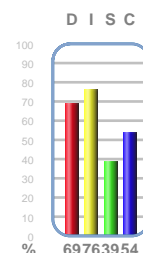
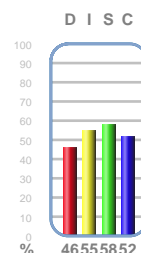


Basisstijl



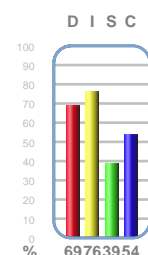
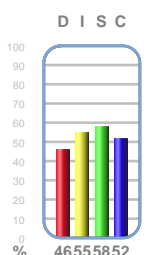
*In dit deel, een standaard pagina, worden suggesties gedaan en methoden aangereikt, die de communicatie van Felix met derden, kunnen verbeteren. De tips worden per gedragstype aangegeven en bevatten de voor dat type geldende voorkeuren. Om effectiever te worden zal Felix de flexibiliteit moeten verkrijgen 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"> <li>● Bereid u zeer goed voor.</li> <li>● Blijf zakelijk.</li> <li>● Wees accuraat en realistisch.</li> </ul> <p>De volgende factoren kunnen spanning en ontevredenheid oproepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Nonchalant, informeel en luidruchtig zijn.</li> <li>● Te veel aandringen of niet realistisch zijn met deadlines.</li> <li>● Ongeorganiseerd en rommelig zijn.</li> </ul>	<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"> <li>● Wees duidelijk, kort en "to the point".</li> <li>● Blijf zakelijk.</li> <li>● Wees voorbereid met een goed georganiseerd pakket aan ondersteunend materiaal.</li> </ul> <p>De volgende factoren kunnen spanning en ontevredenheid oproepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Praten over dingen die niet relevant zijn in het kader van het gespreksonderwerp.</li> <li>● Vaag zijn en zaken onbesproken laten.</li> <li>● Ongeorganiseerd overkomen.</li> </ul>
<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"> <li>● Begin met een persoonlijke opmerking, breek het ijs.</li> <li>● Presenteer uw argumenten vriendelijk, niet bedreigend.</li> <li>● Stel "hoe" vragen om hun mening te verkrijgen.</li> </ul> <p>De volgende factoren kunnen spanning en ontevredenheid oproepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Hals over kop met de deur in huis vallen en over de business beginnen.</li> <li>● Dominant en veeleisend zijn.</li> <li>● Er bij hen op aandringen snel op uw doelstellingen te reageren.</li> </ul>	<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"> <li>● Zorg voor een vriendelijke en emotionele, warme omgeving.</li> <li>● Ga niet in op te veel details (geef die schriftelijk).</li> <li>● Stel vragen die op gevoel ingaan, om meningen en commentaren te verkrijgen.</li> </ul> <p>De volgende factoren kunnen spanning en ontevredenheid oproepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Kortaf, koel en gesloten zijn.</li> <li>● Het gesprek domineren.</li> <li>● Uitgaan van feiten, cijfers, alternatieven en abstracties.</li> </ul>

**Respons op de omgeving**

**Basisstijl**


*Dit deel identificeert de ideale werkomgeving gebaseerd op de basale stijl van Felix. 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 zijn intelligentie om zijn 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 Felix graag uitvoert en aankan; maar ook die zijn functioneren kunnen remmen en frustreren.*

- Heeft persoonlijke aandacht nodig van zijn manager en complimenten voor goed uitgevoerde opdrachten.
- Praktische werkprocedures.
- Een omgeving waarin tijd wordt gegund voor veranderingen.
- Een omgeving waarin hij op een persoonlijke en open manier kan omgaan met mensen.
- Een stabiele en voorspelbare omgeving.
- Werkomgeving waar mensen zelden boos worden.
- Opdrachten waarvoor normen en methodieken zijn opgesteld.
- Opdrachten die één voor één kunnen worden afgerond.

**Respons op de omgeving**

**Basisstijl**


*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:

Voorkomend  
Opgewekt  
Team speler

Attent  
Betrouwbaar  
Goede luisteraar

### Hoe anderen u zien

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

Op de achtergrond  
Onverschillig

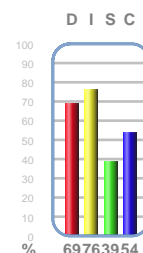
Aarzelend  
Weinig flexibel

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

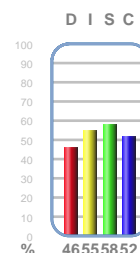
Bezitterig  
Afstandelijk

Koppig  
Ongevoelig

Respons op de omgeving



Basisstijl



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

Dominantie	Invloed	Stabiliteit	Conformiteit
Veeleisend Egocentrisch  Stuwend Ambitieuw Baanbrekend Wilskrachtig Kordaat Vastbesloten Strijdlustig Competitief Gedecideerd Ondernemend  Onbeschroomd Verantwoordelijk	Overdreven  Inspirerend  Charismatisch Politiek handig Enthousiast Extravert Overredend Warm Overtuigend Verfijnd Zelfverzekerd Optimistisch  <b>Snel van vertrouwen</b> <b>Sociabel</b>	Flegmatisch  Ontspannen Gewoontemens Op de achtergrond  Reactief  Geduldig  Geneigd zich te hechten  Betrouwbaar Consistent <b>Bedachtzaam</b> <b>Kalm</b> <b>Stabiel</b>	Ontwijkend  Risicomijdend Behoedzaam Regelvast Voorzichtig Conformistisch Veeleisend Netjes  Systematisch Diplomatiek Accuraat Tactvol  Ruimdenkend <b>Objectief</b>
Behoudend	Bedachtzaam  Feitelijk Berekenend Sceptisch  Logisch Op de achtergrond Op zijn hoede Nuchter Scherpzinnig  Pessimistisch Gereserveerd  Kritisch	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

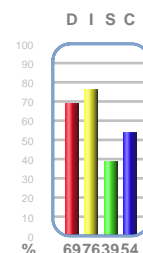


Het basisgedrag van Felix in het omgaan met problemen, mensen, tempo en procedures hoeft niet altijd overeen te komen met het gedrag dat de omgeving vereist. De noodzakelijke aanpassing (responsstijl) kan stress opleveren. Dit deel van het profiel geeft inzicht in zowel de basisstijl als de responsstijl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

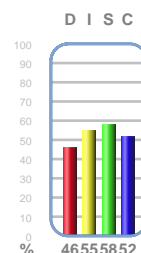
basisstijl	PROBLEMEN-UITDAGINGEN	responsstijl
Felix is ietwat conservatief in zijn benadering van problemen. Hij zal uitdagingen op een berekenende manier benaderen. Hij is meegaand en zal confrontatie proberen te voorkomen, omdat hij wil overkomen als "iemand waar makkelijk mee te werken is".	Felix zal koppig en ambitieus in zijn probleembenadering zijn, omdat zijn omgeving dat van hem vraagt. Hij wil alle obstakels en problemen overwinnen.	

basisstijl	MENSEN-CONTACTEN	responsstijl
Felix is makkelijk in de omgang en optimistisch. Hij is in staat aan emoties te appelleren om anderen te overtuigen. Hij 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.	Felix toont zich positief en enthousiast indien hij anderen wil overtuigen. Hij voelt een behoefte aan vertrouwen en wil ook graag dat men hem vertrouwt.	

Respons op de omgeving



Basisstijl



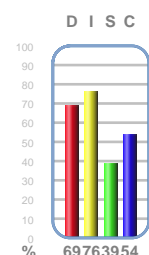
MDI-Benelux  
+31 (0)20 6979636  
info@mdi.nl



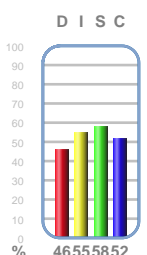
basisstijl	TEMPO-FLEXIBILITEIT	responsstijl
	<p>Felix is doelbewust en evenwichtig en bereid tot veranderingen als de nieuwe weg maar overeenkomt met de oude en voor hem zinvol is. Hij zal zich verzetten tegen verandering om de verandering.</p>	<p>Felix heeft behoefte aan mobiliteit en een hekel aan routine. Hij is graag betrokken bij meerdere projecten tegelijkertijd en is goed in staat van het ene naar het andere project over te schakelen.</p>

basisstijl	REGELS-BEPERKINGEN	responsstijl
	<p>Felix is enigszins ruimdenkend, maar zich goed bewust (en gevoelig voor) de consequenties van het overtreden van de regels. Hij kan een uitgebalanceerd oordeel geven na het evalueren van de regels en procedures. Weten dat hij dingen goed doet is een sterke stimulans voor hem.</p>	<p>Wanneer de basisstijl van Felix wordt vergeleken met zijn responsstijl, lijkt het hem geen moeite te kosten. Het verschil is niet groot en Felix heeft niet de indruk dat hij het gedrag zou moeten aanpassen aan de omgeving.</p>

Respons op de omgeving



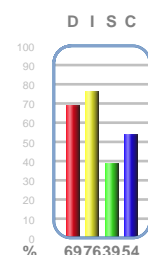
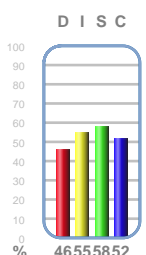
Basisstijl



MDI-Benelux  
 +31 (0)20 6979636  
 info@mdi.nl

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

- Tactvol beslissingen nemen.
- Flexibiliteit.
- Een actief en creatief gevoel voor humor tentoonspreiden.
- Werken zonder direct toezicht.
- Mensen motiveren om actie te ondernemen door het gebruik van overtuigingskracht.
- Op verschillende wijzen contacten kunnen leggen met mensen.
- Deadlines halen.
- Snel van de ene activiteit naar de andere overschakelen.
- Participatieve besluitvorming.
- Resultaten via mensen bereiken.
- Diverse activiteiten tegelijk aankunnen.

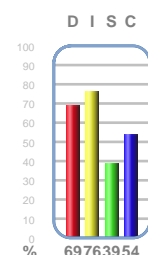
**Respons op de omgeving**

**Basisstijl**


*Dit deel van het rapport is tot stand gekomen door de wensen van Felix 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.*

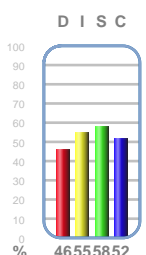
Felix wenst:

- Een ondersteunend systeem voor detailwerk.
- Vleierij, waardering, sociale erkenning.
- Activiteiten buitenshuis zodat er nooit een saai ogenblik is.
- Vrijheid van meningsuiting en deelname aan het team.
- Vertrouwen te krijgen.
- Deelname aan vergaderingen over toekomstplannen.
- Meer tijd te besteden per dag.
- Een vriendelijke werkomgeving.
- Vrijwaring van beperkingen en details.
- Een manager die participatief management in de praktijk brengt.
- Publieke erkenning van zijn ideeën en resultaten.
- Opdrachten die een kans op erkenning bieden.
- Groepsactiviteiten buiten de werkzaamheden.

Respons op de omgeving



Basisstijl



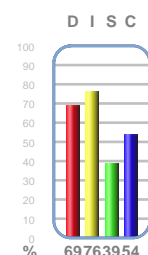


*In dit deel staan enkele behoeften waaraan voldaan moet worden om Felix optimaal te laten presteren. Aan sommige behoeften kan Felix zelf voldoen, aan andere dient door het management voldaan te worden. Het is moeilijk om optimaal gemotiveerd te worden en te blijven, wanneer niet aan de basale managementondersteuning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

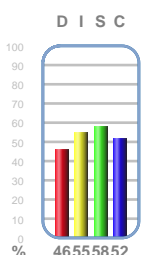
## Behoeftes van Felix:

- Directer zijn en minder subjectief.
- Doelstellingen aangeven voor privé en werk.
- Waardering van de leidinggevende voor de "prijs" van het leveren van de prestatie.
- Voorgesteld worden aan nieuwe medewerkers.
- Een manager die delegeert, en daarbij gedetailleerd aanwijzingen geeft.
- Capabele collega's om mee te werken.
- Duidelijke opdrachten met gedetailleerde aanwijzingen.
- Beloning in de vorm van tastbare zaken, niet alleen complimenten of waardering ontvangen.
- Methoden om ideeën te vertalen in actie.
- Een warme en vriendelijke werkomgeving.
- De verzekering dat hij het werk goed doet.
- Een participerend klimaat (teams of commissies).

Respons op de omgeving



Basisstijl

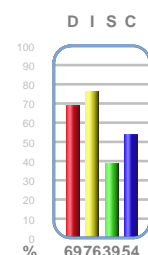


Hieronder staat een aantal mogelijke beperkingen, niet specifiek functiegericht. Streep 2 à 3 beperkingen aan die de prestaties remmen en ontwikkel een actieplan om deze beperkingen te elimineren.

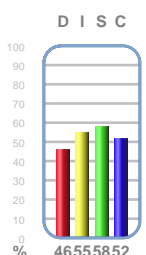
Felix heeft de neiging om:

- anderen liever de beslissingen te laten nemen, ook al weet hij dat hij gelijk heeft.
- de noodzaak voor urgentie niet goed over te brengen - anderen voelen niet de drang om direct te helpen.
- anderen lang in het ongewisse te laten omtrent zijn standpunt.
- weerspanning en besluiteloos te worden wanneer hij wordt gedwongen snel te handelen zonder over, in zijn ogen, voldoende informatie te beschikken. Hij wordt weerspanning op een passief agressieve manier.
- zich behoudend op te stellen; "zit de tijd uit " en probeert in eerste instantie veranderingen of wat nieuw is, te vermijden.
- defensief te worden wanneer er sprake is van een risico; streeft ernaar de status-quo te handhaven.
- kritiek op zijn werk te beschouwen als een persoonlijke aanval.

Respons op de omgeving



Basisstijl



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: \_\_\_\_\_

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.

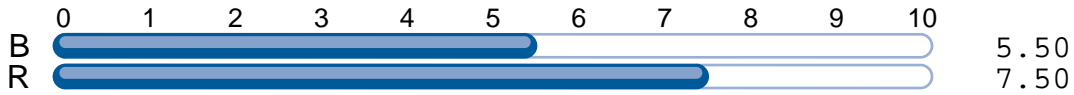
De Basis (B) grafiek geeft uw natuurlijke gedrag weer - het gedrag dat u meeneemt om de functie uit te voeren. De Respons (R) grafiek geeft uw respons op de omgeving weer, het gedrag waarvan u denkt dat de omgeving dat van u vraagt. Wanneer u een groot verschil ziet tussen Basis- en Responsgrafiek betekent 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.

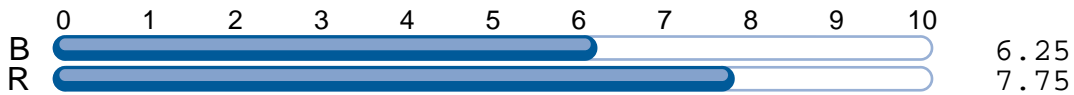
Kennis en begrip omtrent gedrag bieden de kans strategieën te ontwikkelen om succesvol te zijn in elke omgeving die men verkiest.



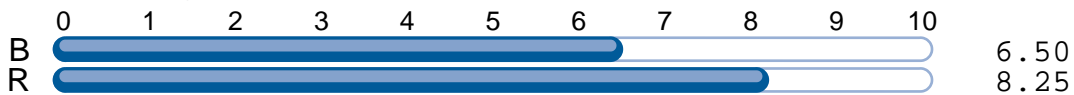
## besluitvaardigheid en resultaatgerichtheid



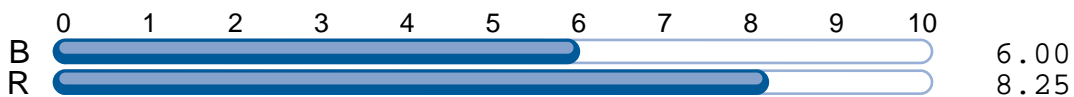
## gevoel voor urgentie



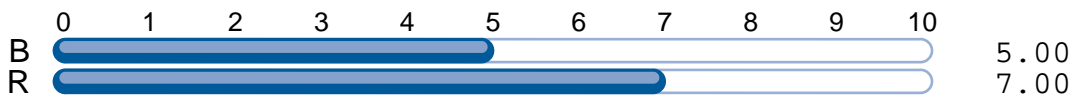
## toekomstgerichte visie



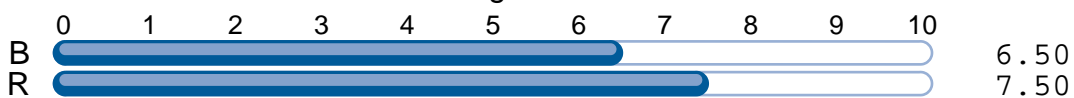
## motiveren van anderen



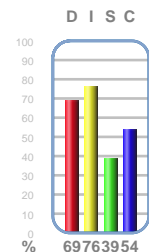
## zelfvertrouwen tonen



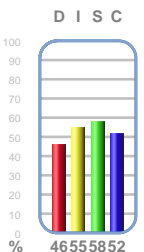
## actieve klant- en communicatiegerichtheid



Respons op de omgeving

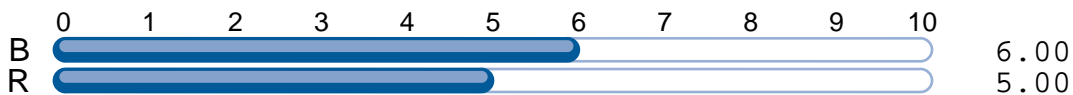


Basisstijl

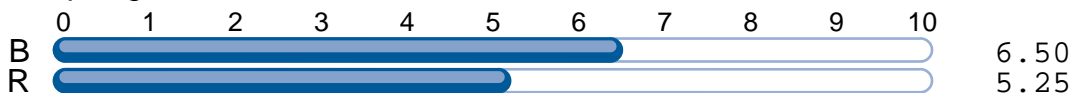




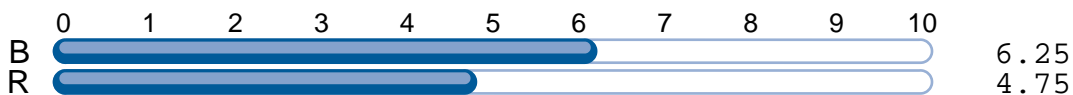
### luisteren



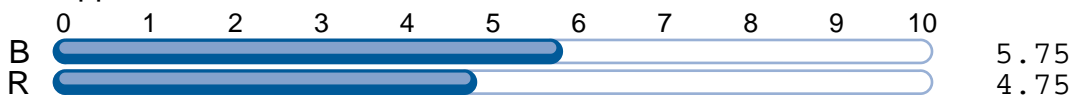
### opvolgen en afmaken



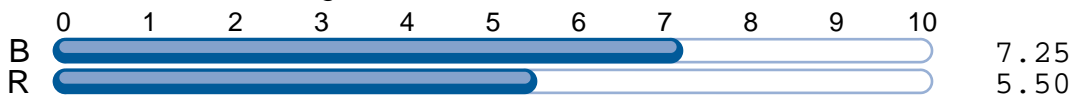
### consistentie



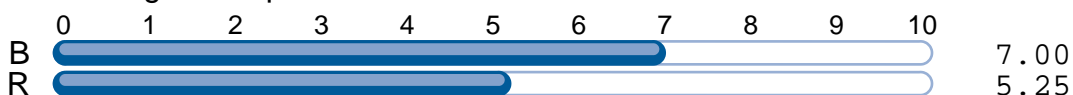
### rapporteren en memoreren



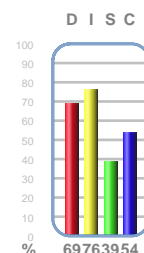
### detail- en kwaliteitsgerichtheid



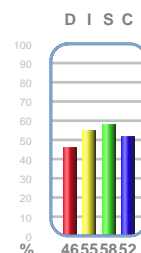
### het volgen van procedures



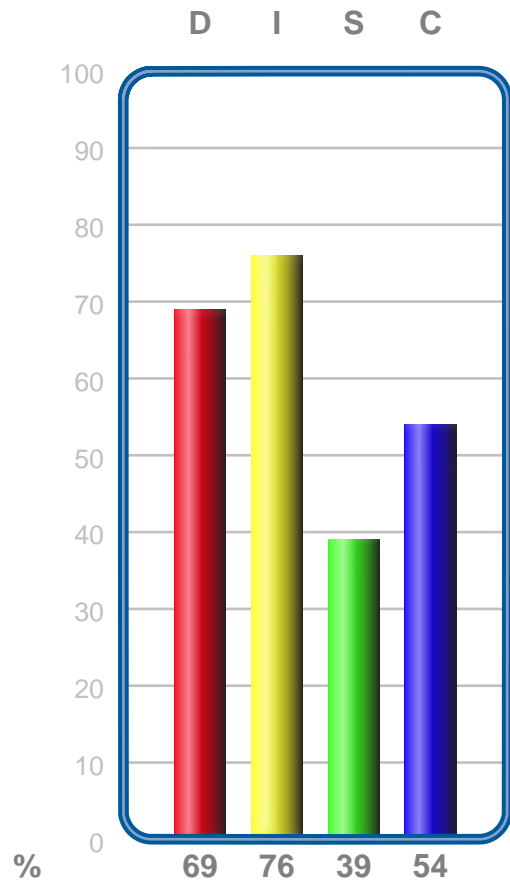
Respons op de omgeving



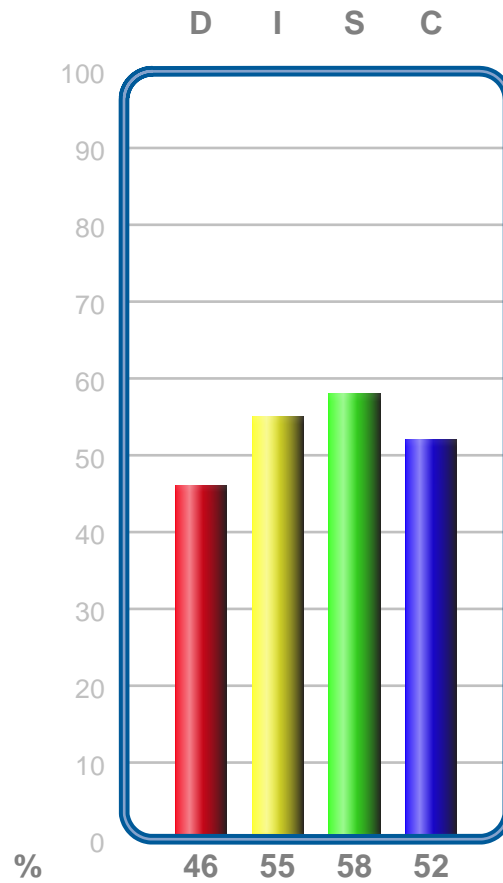
Basisstijl



**Grafiek I**  
**Respons op de omgeving**



**Grafiek II**  
**Basisstijl**



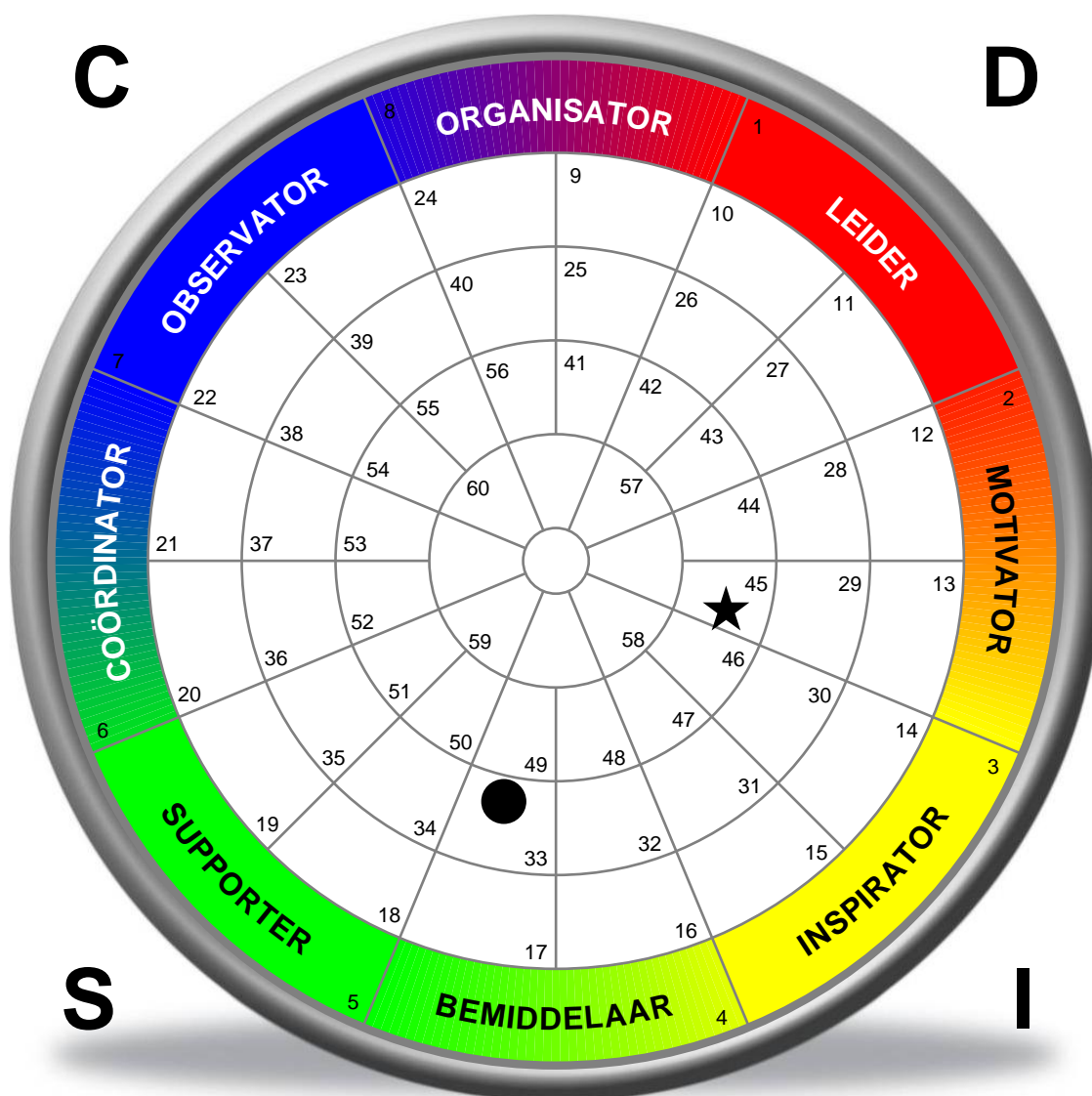
Nederlandse norm 2004

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 dichterbij 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.



Responsstijl: ★ (45) INSPIRERENDE MOTIVATOR (ZEER FLEXIBEL)  
 Basisstijl: ● (33) ONDERSTEUNENDE BEMIDDELAAR (FLEXIBEL)

Nederlandse norm 2004

MDI-Benelux  
 +31 (0)20 6979636  
 info@mdi.nl