



SUCCESS INSIGHTS®

MDI Werkgerelateerde Drijfveren Analyse

Felix Fictief
Consultant
abc international



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



Inzicht in onze drijfveren helpt ons te begrijpen WAAROM we de dingen doen zoals we ze doen. Deze Werkgerelateerde Drijfveren Analyse meet het relatieve belang dat een individu hecht aan een zestal basale drijfveren; de Intellectuele, Praktische, Esthetische, Sociale, Individualistische en Traditionalistische drijfveer. Met drijfveer wordt bedoeld: het perspectief van waaruit wij de wereld bekijken, datgene wat ons werkelijk beweegt en onze houding in tal van situaties bepaalt.

Drijfveer	De behoefte om
Intellectueel	te weten
Praktisch	investeringen terug te verdienen
Esthetisch	balans te vinden
Sociaal	te helpen
Individualistisch	macht uit te oefenen
Traditionalistisch	orde te scheppen

Onze drijfveren spelen een belangrijke rol als initiator in ons gedrag. Ze vormen bij wijze van spreken de motor achter dat gedrag en geven er tegelijkertijd richting aan. Drijfveren bepalen in belangrijke mate wat we belangrijk vinden in het leven en in wat voor situaties we geneigd zijn om in actie te komen. Uw drijfveren zijn bepalend voor de houding of attitude die u aanneemt in reactie op wat er om u heen gebeurt. Vaak worden onze drijfveren ook wel 'verborgen' motivatoren genoemd, omdat het niet altijd makkelijk valt te achterhalen wat iemands drijfveren zijn, soms ook niet voor de persoon in kwestie. Het is de bedoeling u met dit rapport meer inzicht te geven in de drijfveren die voor u belangrijk zijn, en die mede bepalend zijn voor de kwaliteiten die u meebrengt naar uw werkomgeving.

Gebaseerd op de antwoorden die u zelf gegeven heeft, brengt dit rapport het relatieve belang in kaart dat u hecht aan de zes verschillende drijfveren. Dit kan u helpen te begrijpen waarom u de dingen doet die u doet. Waar gedrag iets zegt over de manier waarop u reageert en handelt (bijvoorbeeld doortastend en direct of juist doordacht en afwachtend), vormen uw drijfveren de reden dat u reageert en bepalen ze in belangrijke mate de richting en het doel van uw gedrag. Door uw drijfveren te meten kunnen wij iets zeggen over de unieke kwaliteiten die u een organisatie of werkomgeving te bieden heeft.

Werkgerelateerde Drijfveren Analyse



Dit rapport is gebaseerd op een zorgvuldige statistische analyse van de antwoorden die u heeft gegeven op de MDI-vragenlijst over drijfveren. De normen waarop de meting is gebaseerd, zijn het resultaat van het gebruik van de drijfveren analyse onder duizenden professionals zoals u. De manier waarop wij de informatie in dit rapport presenteren, is in lijn met wat we vandaag de dag weten over de manier waarop mensen informatie waarnemen, opslaan en herinneren. De inhoud wordt op een logische manier gepresenteerd in aparte alinea's, gerangschikt op onderwerp, en de pagina lay out is interactief van opzet.



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.

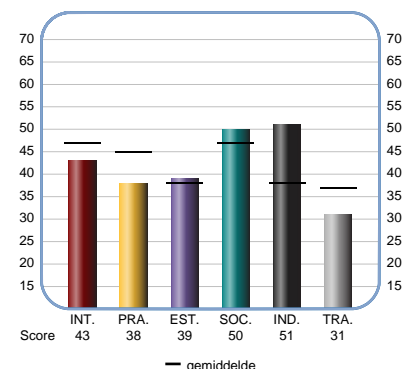
De belangrijkste factor achter deze drijfveer is macht, overigens niet per definitie politieke macht. Mensen met een hoge score op deze drijfveer hebben een sterke behoefte hun eigen lot (en dat van anderen) te kunnen controleren of sturen. Zij zien er doorgaans niet tegenop beslissingen te nemen die 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

- Felix voelt een sterke behoefte om zichzelf te kunnen zijn en zijn eigen koers te kunnen varen.
- Zijn sterk ontwikkelde individualistische inslag kan zich op tal van manieren manifesteren: in de creatieve, pro-actieve manier van problemen oplossen, in het risico dat hij bereid is te nemen, etc.
- Hij zal anderen regelmatig verrassen met spontane antwoorden of ideeën.
- Voelt zich gewaardeerd en succesvol als hij erkenning krijgt voor het succesvol afronden van een lastige opdracht.
- Vindt het prettig om dingen op zijn manier te doen, door gebruik te maken van zijn methodieken.
- Gedijt goed in een team.
- Geeft er de voorkeur aan zelfstandig beslissingen te nemen over hoe een opdracht of een project moet worden uitgevoerd.
- Onafhankelijk.
- Zal geneigd zijn ver te gaan in situaties waarin winnen belangrijk is.

Waarde voor de organisatie

- Staat ergens voor en is niet bang om er een afwijkende mening of een andere benadering op na te houden, als het gaat om problemen oplossen.
- Komt met creatieve ideeën.
- Niet bang om (gecalculeerde) risico's te nemen.
- Wil graag een uniek individu zijn; waardeert het feit dat we allemaal anders zijn.
- Is zich bewust van het feit dat ieder mens een individu is en dat iedereen wel eens een leuk idee kan hebben.
- Schept plezier in het geven van presentaties aan kleine, maar ook aan grote groepen. Wordt over het algemeen gezien als iemand die zijn publiek weet te boeien.



Sleutels tot management en motivatie

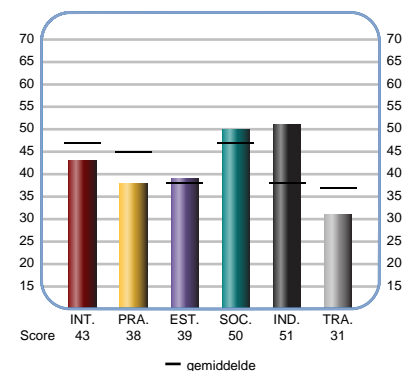
- Geef hem de speelruimte om te experimenteren met nieuwe projecten, ideeën en verantwoordelijkheden.
- Wees geduldig en geef hem de kans zijn uniciteit uit te dragen en zijn eigen gevoel voor humor te uiten.
- Felix brengt mogelijk kwaliteiten in die nog niet door het team ten volle zijn benut. Zoek naar mogelijkheden om die kwaliteiten alsnog in te zetten.
- Felix vindt het doorgaans leuk om presentaties te geven. Maak hier gebruik van.
- Hij zal het waarderen als hem spreektijd wordt gegund tijdens bijeenkomsten, zodat hij zijn ideeën met het team kan delen.

Training, ontwikkeling en leren

- Probeer voldoende ruimte te scheppen voor hem om zijn unieke kanten te kunnen uiten.
- Bied hem de kans zich bezig te houden met experimentele of niet-routinematige taken of mogelijkheden.
- Koppel de toegevoegde waarde van een leeractiviteit aan mogelijkheden om zich binnen het team te onderscheiden door het leveren van een unieke bijdrage.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Bepaalde botsingen op drijfveren kunnen worden voorkomen als Felix leert meer begrip op te brengen voor de behoeften van anderen, en voor de parameters en protocollen van zijn functie. Hierdoor kan zijn door individualisme gedreven houding enigszins in 'toom' worden gehouden.
- Moet zich er wat vaker van bewust zijn dat zijn ideeën niet zaligmakend zijn.
- Zou vaker moeten luisteren in plaats van het woord te voeren.



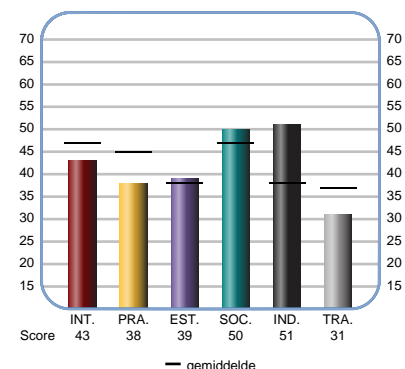
Mensen die hoog scoren op deze drijfveer geven doorgaans zeer veel om anderen. Sociaal gedreven mensen waarderen anderen openlijk en onvoorwaardelijk en komen daardoor vaak aardig, sympathiek en altruïstisch over. Zij zijn van mening dat het helpen van anderen de enige, echte basis is voor menselijke 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

- Heeft een sterke behoefte om anderen te helpen en hen te ondersteunen om iets te bereiken.
- Is doorgaans oprecht in zijn hulpvaardigheid en dit komt tot uiting in veel van zijn handelingen.
- Hij zal haar oprechte belangstelling voor anderen vaak tot uitdrukking laten komen in zijn mimiek en stemgebruik.
- Is vrijgevig wat betreft tijd, talent en energie. Anderen hoeven daar vaak niet eens om te vragen.
- Put voldoening uit meer dan zijn loonstrookje alleen, bijvoorbeeld uit het coachen van anderen richting een actieve teambijdrage.
- Houdt er een hoge norm op na waar het gaat om het helpen van anderen.
- Brengt graag mensen die zaken met elkaar gemeen hebben, met elkaar in contact, zodat ze elkaar kunnen helpen.

Waarde voor de organisatie

- Heeft respect voor anderen in een team, zowel op het professionele als het persoonlijke vlak.
- Heeft een goed geheugen voor het helpen van anderen. Is in staat om een denkbeeldig lijstje bij te houden van de behoeften van elk teamlid, en zal zijn best doen om rekening te houden met die behoeften.
- Is een goede teamspeler.
- Heeft een kalmerende invloed op anderen in stressvolle situaties.
- Is bereid om tijd, talenten en energie te investeren om de organisatie of het team verder te helpen.
- Is pro-actief in zijn opstelling richting het team. Ziet wanneer er wat gedaan moet worden binnen het team, en doet dat dan ook zonder daartoe een opdracht nodig te hebben.



Sleutels tot management en motivatie

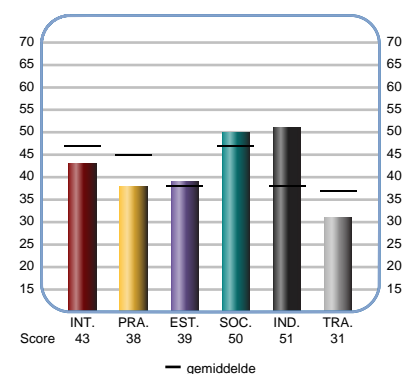
- Bedenk dat Felix het risico loopt door mensen die minder terughoudend zijn ten aanzien van de grenzen van anderen, 'gebruikt' te worden.
- Maak geen misbruik van zijn vrijgeveige instelling. Bied Felix de ruimte om zelf te bepalen wat en hoe hij wil delen en geven.
- Let er op dat hij zich niet dusdanig op het helpen van anderen concentreert, dat zijn eigen werk eronder gaat lijden.
- Bied hem ruimte om deel te kunnen nemen aan activiteiten die hij belangrijk vindt, maar die buiten het team of zelfs buiten de werkring liggen.
- Bedenk dat Felix waarde hecht aan oprechtheid. Hij probeert zelf oprecht te zijn in alles wat hij doet, en waardeert het als anderen dat ook zijn.

Training, ontwikkeling en leren

- Leerdoelen en persoonlijke ontwikkelingsdoelen zouden moeten worden gekoppeld aan de mogelijkheid om nog effectiever te worden in het helpen van anderen.
- Cursussen en trainingen kunnen hem helpen om de behoefte om anderen, interne dan wel externe belanghebbenden, te coachen, te trainen of te ondersteunen, maximaal te benutten.
- Succesvolle trainingen en cursussen kunnen zijn kennisniveau verhogen, waardoor hij als het ware nog meer toegevoegde waarde kan bieden aan anderen.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Heeft de neiging te veel tijd, talent en energie te investeren in anderen.
- Loopt het risico eigen taken nog te moeten afronden, doordat hij vooral bezig is anderen te helpen met hun taken.
- Loopt het risico dat anderen misbruik van hem maken.



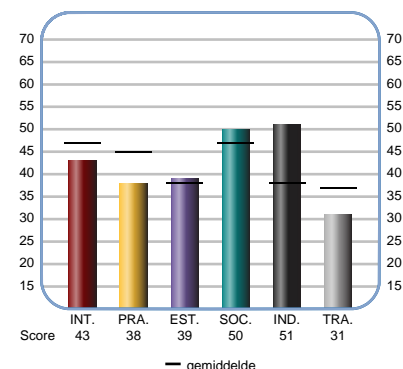
Kenmerkend voor de intellectuele drijfveer is de drang om kennis op te doen en de wens om te leren. Mensen die gedreven worden door deze drijfveer nemen doorgaans een "cognitieve" houding aan. Dat wil zeggen, zij stellen zich over het algemeen niet oordelend op en zijn niet zozeer geïnteresseerd in de 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

- Zucht naar kennis is voor hem niet de belangrijkste drijfveer.
- Felix kan een brugfunctie vervullen tussen personen die erg intellectueel gedreven zijn en personen die dat niet of nauwelijks zijn. Hij kan waarschijnlijk goed met beide typen mensen communiceren.
- Is in staat om de grote lijnen te zien, maar begrijpt dat de details ook aandacht verdienen, zonder dat hij zich in die details verliest.
- Brengt evenwicht en stabiliteit waar het gaat om technische of inhoudelijke kwesties die impact hebben op het team.
- Felix zal normaal gesproken niet gauw verzanden in details, maar hij zal ze evenmin over het hoofd zien als er een beslissing moet worden genomen.

Waarde voor de organisatie

- Felix is zich bewust van de meer technische of inhoudelijke kant van zijn werk, en besteedt daar zoveel aandacht aan als nodig is om de functie te kunnen vervullen.
- Brengt flexibiliteit in het team; detailgericht wanneer het nodig is, maar praktisch en concreet in andere gevallen.
- Brengt stabiliteit in het team.
- Is in staat de behoeften van zowel team leden met een hoge intellectuele drijfveer, als die van teamleden met een lage intellectuele drijfveer, te begrijpen.
- Is wel geïnteresseerd in technische en inhoudelijke details, maar is niet geobsedeerd door details.



Sleutels tot management en motivatie

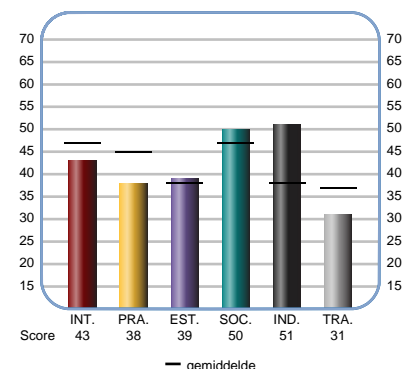
- Bedenk dat hij stabiliteit, balans en nuchterheid brengt waar het gaat om taken en projecten met een sterk technisch, inhoudelijk of kennisgericht karakter.
- Felix is niet meer of minder kennisgericht dan de typische professional in een zakelijke omgeving.
- Luister naar wat hij te vertellen heeft om een idee te krijgen van hoe er 'in de wandelgangen' gedacht wordt over kwesties die te maken hebben met kennis en de intellectuele drijfveer.
- Bekijk zijn scores op de vijf andere drijfveren (hoog of laag) om een completer beeld te krijgen van Felix en hoe u hem kunt aansturen en motiveren.

Training, ontwikkeling en leren

- Is betrekkelijk flexibel in het accepteren van de trainingsprogramma's die door de organisatie worden aangeboden.
- Begrijpt de behoeften van personen met een hoge intellectuele drijfveer, die altijd meer kennis willen dan personen met een lage intellectuele drijfveer, die niet meer informatie wensen dan strikt noodzakelijk is.
- Bekijk de scores van Felix op de vijf andere drijfveren (hoog of laag) om een wat completer beeld te krijgen hoe hij ondersteund kan worden in zijn professionele ontwikkeling.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Zou sommige complexe theoretische kwesties wat meer of uitgebreider kunnen toelichten of uitleggen.
- Zou af en toe een wat duidelijker standpunt in moeten nemen waar het gaat om kennisgerichte initiatieven binnen het team.
- Zal misschien zijn andere drijfveren moeten onderzoeken om te kunnen bepalen hoe belangrijk de intellectuele drijfveer eigenlijk voor hem is.



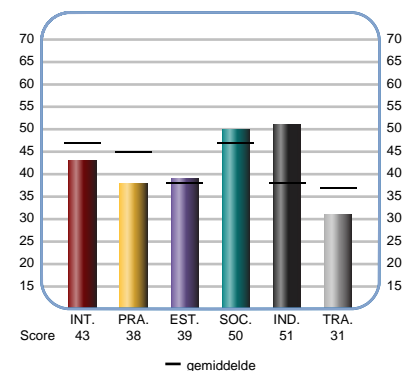
Een hogere score op de esthetische drijfveer geeft aan dat iemand geïnteresseerd is in evenwicht, harmonie, balans. Esthetisch gedreven personen gaat het vooral om de interactie tussen de omgeving (de externe wereld) en het individu (de interne wereld). Bij sommigen richt zich dit met name op concepten 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

- Is realistisch in zijn benadering van de esthetische kant aan zaken.
- De behoefte aan en waardering voor schoonheid wordt per situatie beoordeeld, en heeft geen betrekking op de totale werkomgeving waarin hij verkeert.
- Is geïnteresseerd in vorm en harmonie, maar begrijpt ook dat andere factoren belangrijker kunnen zijn wanneer er beslissingen moeten worden genomen.
- Heeft begrip voor het standpunt van individuen die een hogere of een lagere score op deze drijfveer hebben.
- Brengt stabiliteit, evenwicht en balans in tal van situaties waarin esthetische aspecten een rol kunnen spelen.

Waarde voor de organisatie

- Is in staat om tal van esthetische kwesties, situaties en standpunten vanuit verschillende invalshoeken te bezien en daarin evenwichtigheid aan de dag te leggen.
- Stabiele en realistische factor in het team.
- In staat om de behoeften te begrijpen van individuen met hogere en lagere scores op de esthetische drijfveer.
- Is in staat anderen te helpen en een stap extra te zetten, zonder dat dit een negatieve invloed heeft op de eigen verantwoordelijkheden en taken.
- Felix is nogal gematigd in zijn benadering ten aanzien van esthetische kwesties. Meestal heeft hij wel oog voor aspecten als vorm en harmonie, maar dit gaat doorgaans niet veel verder dan wat er in het kader van de functie van hem verwacht wordt.

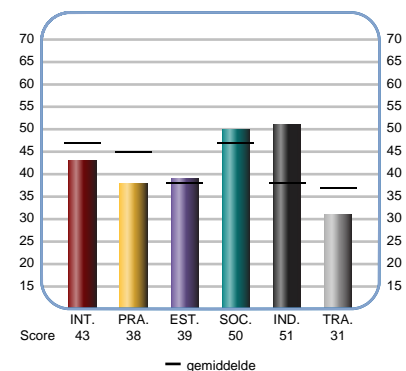


Sleutels tot management en motivatie

- Onthoud dat hij een praktische en realistische houding aanneemt ten aanzien van esthetische zaken, waarden, meningen, etc.
- Felix kan een brugfunctie vervullen en de stabiliserende factor zijn die u nodig heeft in een team met mensen die hoger scoren op deze drijfveer en mensen die lager scoren.
- Bekijk zijn scores op de vijf andere drijfveren (hoog of laag) om een wat completer beeld te krijgen van Felix, en hoe u hem het beste kunt aansturen en motiveren.
- Ondersteun en waardeer zijn gematigde positie op dit punt; zie hem als een bindende factor die evenwichtigheid kan brengen in een team.

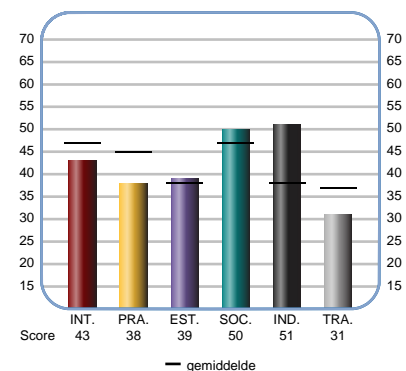
Training, ontwikkeling en leren

- Lees de suggesties voor ontwikkeling bij de vijf andere drijfveren (hoog of laag) goed door, om een duidelijker beeld te krijgen hoe Felix het beste ondersteund kan worden in zijn persoonlijke ontwikkeling.
- Hij is waarschijnlijk iemand die zich flexibel opstelt ten aanzien van trainings- en ontwikkelingsprogramma's.
- Zal zich doorgaans betrokken opstellen in tal van trainingsituaties, omdat hij trainingsactiviteiten als een belangrijk onderdeel ziet om zich professioneel te blijven ontwikkelen.



Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Om meer inzicht te krijgen in de punten waar Felix aandacht aan zou kunnen besteden, is het belangrijk om zijn andere drijfveren in het verhaal te betrekken. Pas dan kan worden bekeken hoe belangrijk de esthetische drijfveer nu eigenlijk voor hem is.
- Het kan zijn dat hij zich wat duidelijker zou moeten profileren als lid van het team, wanneer er een standpunt moet worden ingenomen over bepaalde esthetische kwesties binnen de organisatie.
- Zou mensen die anders scoren op deze drijfveer wat meer de ruimte kunnen gunnen. Zal moeten beseffen dat iedereen respect verdient, los van de intensiteit waarmee de ander een drijfveer uitdraagt.



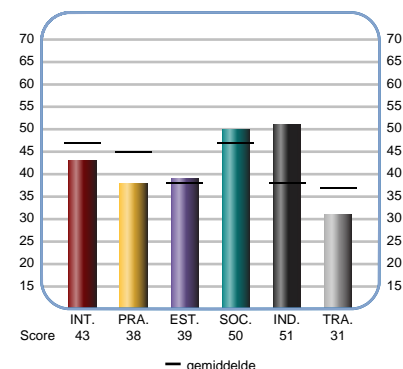
Kenmerkend voor de praktische drijfveer is een waarneembare interesse in geld, niet per se om het concept zelf maar meer om wat je er mee kunt doen. Het gaat praktisch ingestelde mensen in veel gevallen om financiële zekerheid of financiële onafhankelijkheid, niet zozeer voor henzelf maar vooral ook 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

- Omdat de praktische drijfveer vaak iets zegt over de mate waarin iemand gemotiveerd wordt door geld, kan de score van Felix een indicatie zijn dat hij door andere dingen geprikkeld wordt dan een hoog salaris (hoewel ook dat best belangrijk kan zijn voor hem).
- Neem de drijfveren grafiek en het rapport nog eens goed door om te kijken welke drijfveren belangrijker zijn dan de praktische drijfveer.
- Een lagere score kan ook betekenen dat hij al een bepaald niveau van financiële zekerheid heeft bereikt, waardoor andere zaken dan geld voor hem meer prioriteit krijgen.
- De score van Felix kan betekenen dat hij gewoon minder geïnteresseerd is in materiële zaken, maar het kan ook zijn dat hij voor zichzelf al de gewenste materiële zekerheid heeft weten te bewerkstelligen.
- Hoewel Felix niet gedreven wordt door geld, kan hij wel degelijk gevoelig zijn voor wat hij ervaart als een onevenwichtige salaris- of beloningsstructuur. Hij vindt het niet prettig als anderen misbruik van hem maken in dergelijke situaties.
- Voor Felix is het niet belangrijk om geld of bezit te gebruiken als een meetlat voor succes of als een manier om anderen te imponeren.
- Is doorgaans nogal makkelijk in de omgang en behulpzaam richting andere teamleden.
- Vindt geld misschien wel belangrijk om in bepaalde behoeften te kunnen voorzien, maar geld op zich is geen motivator.

Waarde voor de organisatie

- Plaatst dingen vaak in een breder perspectief, meet niet altijd alles af aan het praktische nut ervan of aan de winstgevendheid.



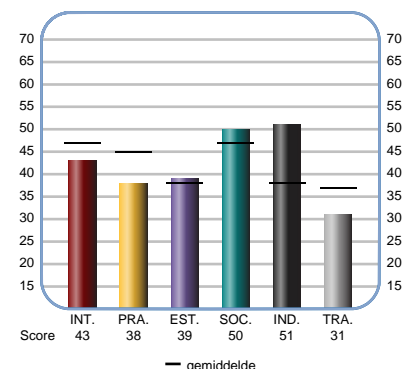
- Vindt het prettig en belangrijk om andere mensen te helpen, zowel intern als extern.
- Vindt een goed salaris misschien wel belangrijk maar hecht vooral ook waarde aan andere vormen van beloning. Een oprecht bedankje van een ander die hij goed geholpen heeft, geeft hem waarschijnlijk net zo veel voldoening.
- Voelt 'menschgerichte' zaken binnen een werkomgeving vaak goed aan.
- Uitstekende teamspeler.
- Neemt een houding aan van: "samen de schouders eronder".

Sleutels tot management en motivatie

- Meet zijn prestaties nooit alleen maar af aan wat ze in geld of winst opleveren.
- Complimenteer hem regelmatig voor zijn bijdragen, soms gewoon in een één-op-één gesprek, zonder openlijke of publieke erkenning.
- Complimenteer hem met zijn innovatieve of creatieve aanpak, niet alleen maar omdat hij het werk dat hij nu eenmaal hoort te doen, goed heeft uitgevoerd.
- Zorg voor een breed scala aan projecten en taken.
- Geef hem oprechte erkenning voor zijn bijdragen.

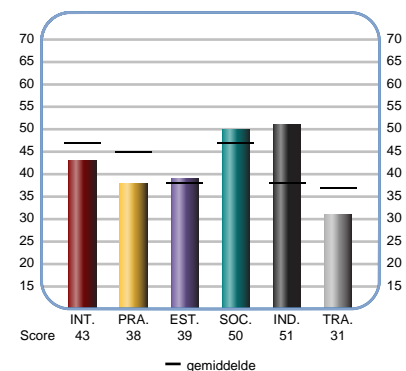
Training, ontwikkeling en leren

- Als het om trainingsactiviteiten gaat zal Felix zich doorgaans open opstellen. De vraag "Wat levert het mij op?", komt vaak niet eens bij hem op.
- Hij vindt het waarschijnlijk leuker om samen met collega's te leren.
- Houdt niet zo van competitieve elementen in een leertraject.



Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Kan de neiging hebben zich al te snel te committeren, zowel in de werkomgeving als in zijn privéleven, bijvoorbeeld in het verenigingsleven, etc.
- Heeft mogelijk weinig oog voor het feit dat kosten snel kunnen oplopen voor sommige projecten.
- Heeft mogelijk coaching en begeleiding nodig om zich wat meer bewust te worden van het belang van de return on investment en de winstgevendheid van projecten.



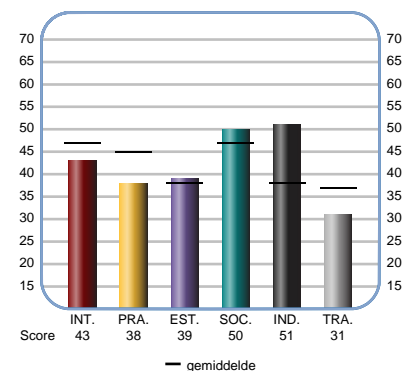
Kenmerkend voor de traditionalistische drijfveer is de behoefte aan "eenheid", "orde" of "traditie". Mensen met een hoge score op deze waarde hechten aan een reeks van principes en richtlijnen, aan een systeem, een leidraad of een uitgewerkt concept om hun leven richting, zin en inhoud te geven. Het 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

- Wil graag snel resultaat boeken, hetgeen ertoe kan leiden dat hij bepaalde procedures omzeilt.
- Zal zich nogal eens onafhankelijk opstellen en buiten de standaardprocedures om willen opereren.
- Zal bestaande structuren, regels en procedures regelmatig ter discussie stellen door steeds het "waarom" te willen weten.
- Gelooft in experimenteren en het uitproberen van nieuwe dingen.
- Wordt sterk gedreven door wat hij ziet als zijn persoonlijke recht om zich te mogen uitspreken.
- Vindt het prettig om hard te werken, vooral als hij snel resultaten ziet.
- Zal over het algemeen goed kunnen inschatten of hij in staat is om zichzelf aan te sturen in bepaalde projecten of taken.
- Neemt het wel eens wat minder nauw met de regels als hij een oplossing zoekt voor een probleem.
- Zal af en toe de regels overtreden en dit rechtvaardigen met de uitspraak dat het doel de middelen heiligt.

Waarde voor de organisatie

- Kan snel beslissingen nemen zonder al te zeer emotioneel betrokken te raken.
- Komt met nieuwe ideeën.
- Komt met oplossingen, soms eerder door middel van persoonlijke inzet, creativiteit of het nemen van gecalculerde risico's, dan door middel van bestaande of bewezen procedures of door volgens het boekje te werk te gaan.
- Is over het algemeen een snelle leerling in nieuwe projecten en procedures.
- Kan snel beslissingen nemen als er problemen moeten worden opgelost.
- Zoekt naar creatieve oplossingen.



Sleutels tot management en motivatie

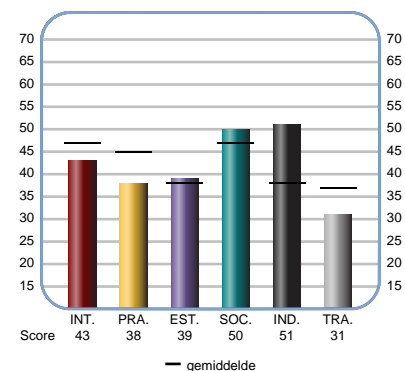
- Bied hem voldoende kansen om zich professioneel te blijven ontwikkelen.
- Beleeft plezier aan een werkomgeving die qua cultuur heel divers is.
- Geeft er de voorkeur aan om, binnen de grenzen van zijn eigen autoriteit en verantwoordelijkheden, zelfstandig beslissingen te kunnen nemen over hoe het werk gedaan moet worden.
- Als er een nieuw precedent moet worden geschapen, zorg er dan voor dat hij betrokken wordt bij de planning en de strategie.
- Maak gebruik van zijn vermogen om het grote plaatje te zien en te communiceren.

Training, ontwikkeling en leren

- Houdt waarschijnlijk vooral van dynamische, spontane of creatieve leeractiviteiten.
- Is over het algemeen zeer flexibel en aanpassingsbereid ten aanzien van diverse typen training, onderwijs, etc.
- Zal misschien zijn eigen leerpad willen uitstippelen en zal dat op een hele creatieve manier doen.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Moet leren belangrijke details niet over het hoofd te zien.
- Zou zich wat geduldiger kunnen opstellen wanneer hij te maken krijgt met meer op de regels gerichte individuen.
- Wanneer hij het oneens is met een ander, dan moet hij erop letten niet al te expressief te worden in zijn mimiek, gezichtsuitsdrukking of opmerkingen.

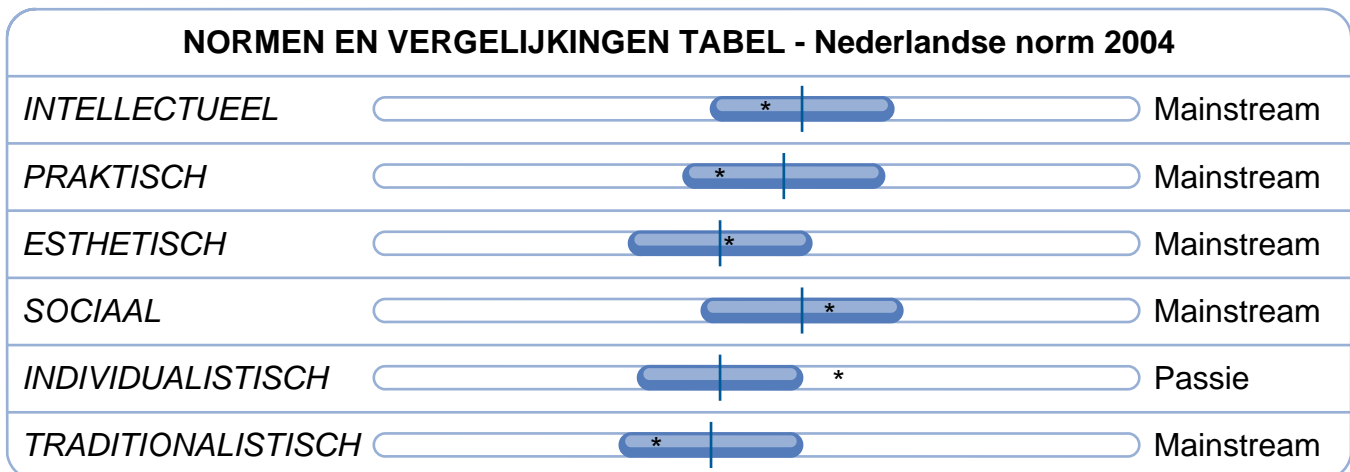




Iedereen kent wel uitdrukkingen als "ieder vogeltje zingt zoals het gebekt is", "eigenheimer" of "zoveel mensen, zoveel meningen". Als u zich in het gezelschap bevindt van mensen die in wezen op dezelfde manier tegen dingen aankijken als u, zult u doorgaans het gevoel hebben dat het 'klikt'. Krijgt u 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

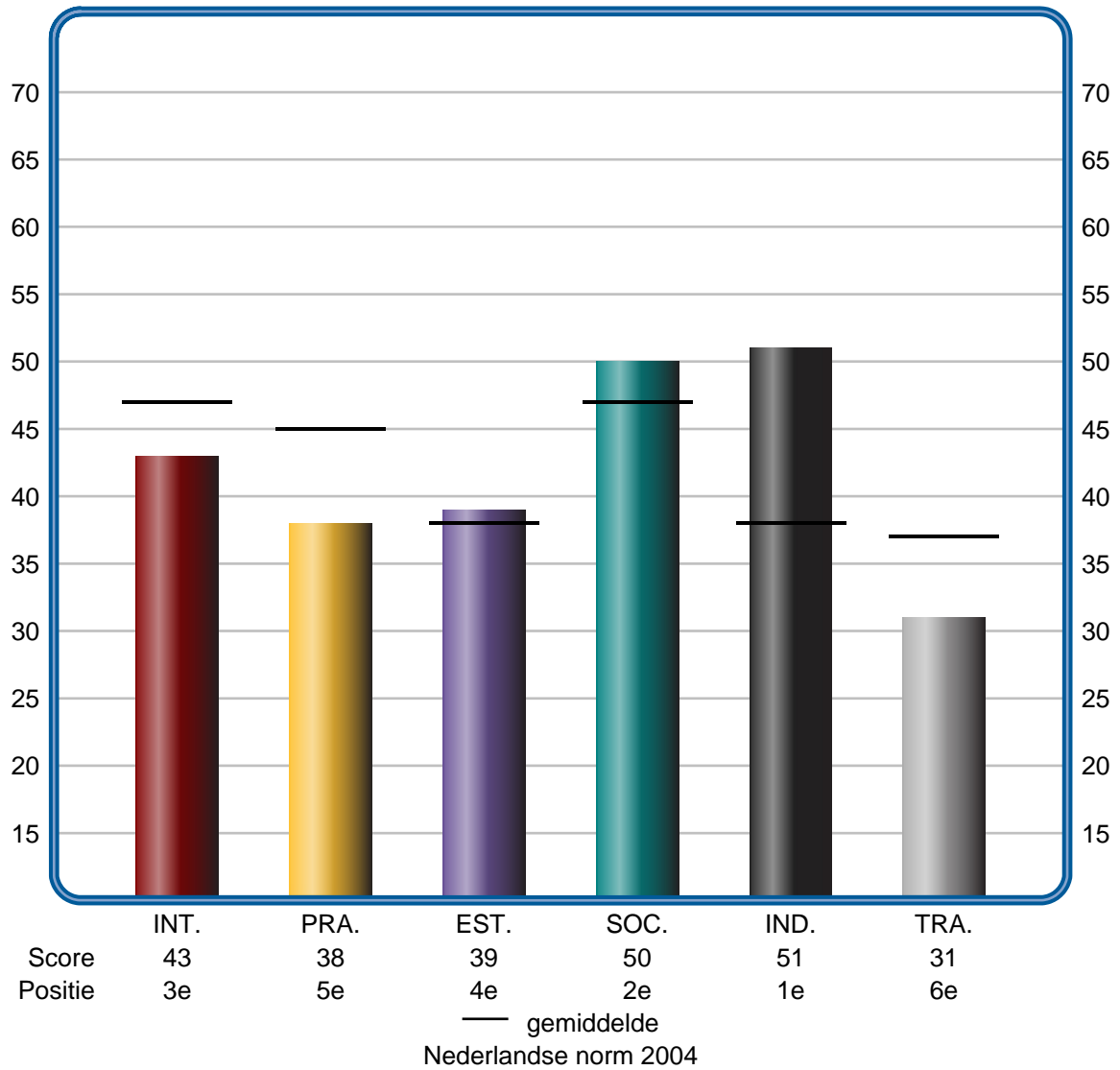
Mainstream - een standaarddeviatie van het gemiddelde
 Passie - twee standaarddeviaties boven het gemiddelde
 Onverschillig - twee standaarddeviaties onder het gemiddelde
 Extreem - drie standaarddeviaties van het gemiddelde

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

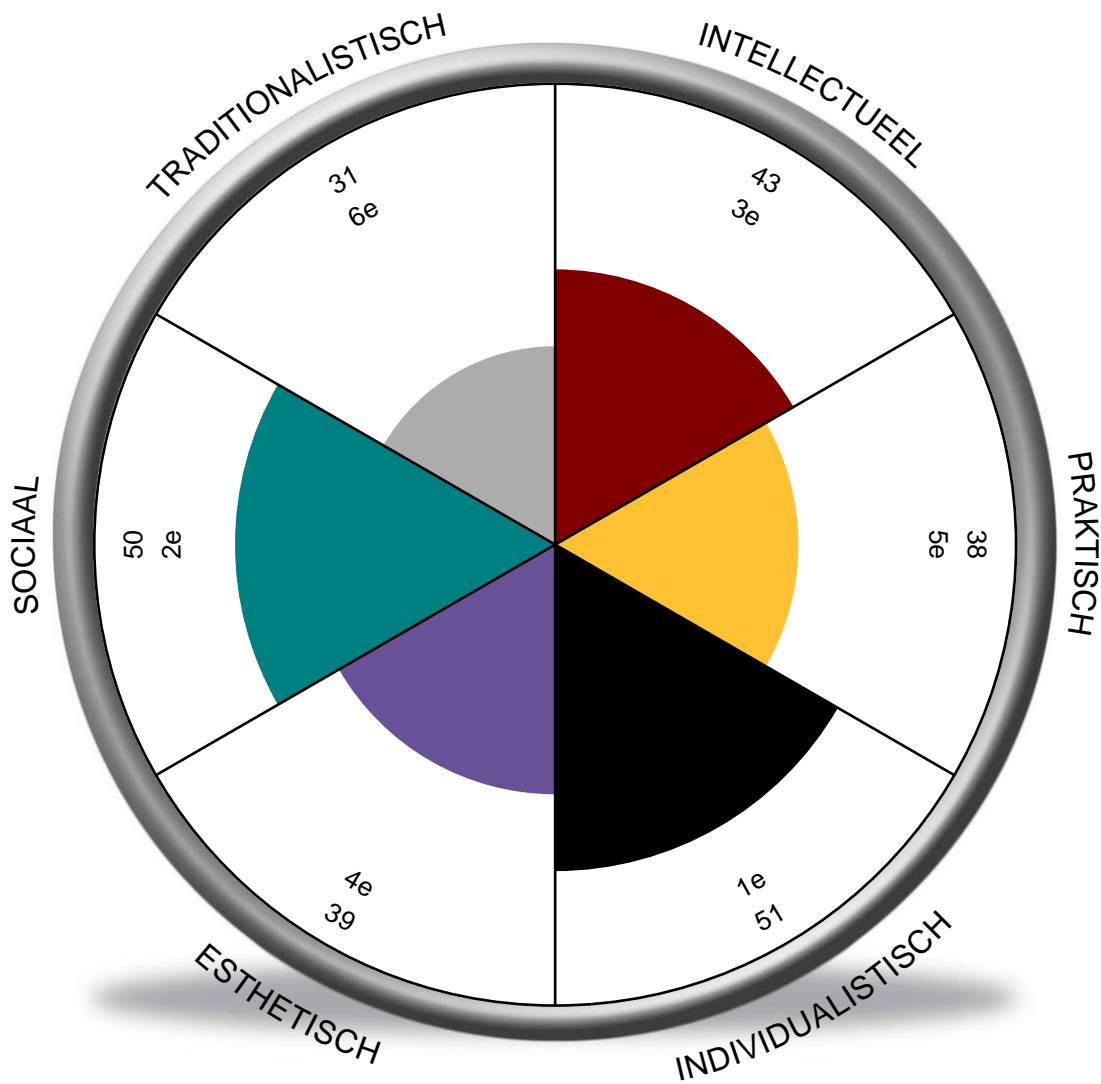


Gebieden waarin u sterke gevoelens of zelfs passies heeft in vergelijking met anderen:

- U hebt een sterk verlangen uw eigen lot en dat van anderen te formuleren, te bepalen en te realiseren. U gaat graag aan de leiding en zoekt kansen om uw positie te verbeteren en uw invloed te vergroten. Anderen hebben de idee dat u altijd bezig bent met manipuleren om uw positie te verbeteren en denken dat u alleen maar relaties aangaat om daar beter van te worden.



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





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.

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. _____



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 _____



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 _____



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. _____
