



**SUCCESS INSIGHTS®**

MDI Gedragsanalyse  
Management Versie

**Victor Fictief**  
**HR-Manager**  
Firma XYZ  
5-5-2011

TEST REPORT  
FOR TESTING PURPOSES ONLY

Onderzoek naar menselijk gedrag lijkt uit te wijzen dat mensen effectiever worden naarmate zij zichzelf beter kennen. Wie de eigen kwaliteiten kent en zich tegelijkertijd bewust is van zijn tekortkomingen, kan een strategie ontwikkelen om op een goede manier te reageren op de eisen die de omgeving stelt.

Ons gedrag is een essentieel en integraal onderdeel van wie wij zijn. Veel van dat gedrag is waarschijnlijk 'aangeboren', het zit in onze genen. Een deel van ons gedrag komt ongetwijfeld voort uit hoe we zijn grootgebracht. Aangeboren en/of aangeleerd menselijk gedrag is het beste te omschrijven als de waarneembare interactie van een individu met de omgeving. Het is de universele taal van 'hoe we doen'.

In dit rapport meten we normaal menselijk gedrag, verdeeld over vier factoren of dimensies:

- hoe u reageert op problemen en uitdagingen.
- hoe u anderen overtuigt van uw mening of zienswijze.
- hoe u reageert op het tempo van de omgeving en op veranderingen in die omgeving.
- hoe u reageert op regels en procedures die opgesteld zijn door anderen.

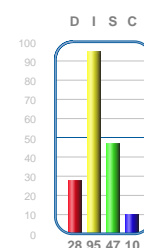
Dit rapport analyseert uw gedragsstijl, uw manier van doen. Is dit rapport 100% waar? Ja, nee, misschien. We meten slechts uw gedragsstijl, een onderdeel van uw totale persoonlijkheid. We doen in dit rapport bovendien alleen uitspraken over die elementen in uw gedrag, waar u duidelijke (voorkeurs)neigingen tot een bepaald type gedrag vertoont. Om het rapport 100% 'op maat' te maken is het misschien verstandig als u zelf aantekeningen maakt, bijvoorbeeld bij de uitspraken die u heel duidelijk typeren. Of juist bij uitspraken die u minder goed herkent. Doe dit laatste alleen nadat u bij collega's, vrienden, of naasten heeft nagevraagd of zij het eens zijn met het feit dat u een stelling niet herkent. Soms gaat het namelijk om een 'blinde vlek'.

*Op basis van Victor's antwoorden worden in dit hoofdstuk een aantal algemene kenmerken beschreven die een breed beeld geven van zijn manier van werken. Deze algemene kenmerken hebben betrekking op het natuurlijke gedrag (het basisgedrag) dat hij meeneemt naar de werkomgeving. De algemene kenmerken vertellen dus iets over Victor's kwaliteiten in de functie als hij zichzelf kan zijn. Lees dit hoofdstuk samen met Victor door om een goed begrip te krijgen van zijn natuurlijke gedrag.*

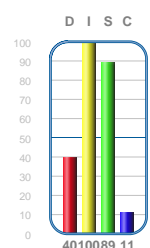
Victor is waarschijnlijk op zijn best als het gaat om belangrijke zaken waarbij normen, waarden, oordelen, gevoelens en emoties betrokken zijn. Hij is trots op zijn intuïtie. Anderen kunnen Victor goed benaderen, hij is hartelijk en begripvol. Hij vertoont soms de neiging om conflicten uit de weg te gaan. Hij laat graag blijken dat hij van goede wil is. Victor weet vaak de juiste balans te vinden tussen enthousiasme en geduld. Zijn warme persoonlijkheid beïnvloedt de meeste mensen. Hij wil graag populair zijn en zoekt sociale erkenning. Hij vindt het leuk om met mensen om te gaan in een omgeving die hem vriendelijk gezind is. Hij vindt het fijn mensen op te leiden en organisaties op te zetten. Victor stelt zich optimistisch op en heeft doorgaans een positief gevoel voor humor. Hij functioneert optimaal wanneer hij kan samenwerken met een manager die hem actief in zaken betreft.

Victor is goed in het oplossen van 'menselijke' problemen. Als Victor zich sterk betrokken voelt bij een bepaald probleem, brengt hij deze betrokkenheid naar buiten. Dit zal waarschijnlijk op een emotionele wijze gebeuren. Hij is goed in het geven van verbale en non-verbale terugkoppeling om daarmee te bereiken dat anderen hem vertrouwen en hem zien als hulpvaardig. Daarmee tracht hij anderen aan te moedigen tot meer openheid. Hij wil bij alles worden betrokken en zal steeds proberen de mensen te winnen voor zijn zienswijze. Victor laat niet graag zijn gezag gelden. Hij gaat dit liever uit de weg omdat hij de vriendschappelijke relatie met anderen wil handhaven. Hij wil graag bij de besluitvorming worden betrokken. Vanwege zijn vertrouwen in en acceptatie van mensen, kan hij de vaardigheden van anderen nog wel eens verkeerd

Respons op de omgeving



Basisstijl



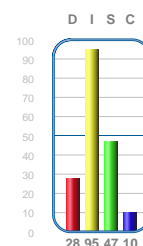
FOR TESTING PURPOSES ONLY



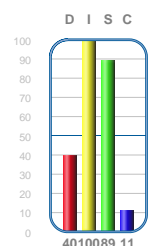
inschatten. Hij werkt graag voor managers die snel beslissen.

Victor kan emotioneel worden over alles waarin hij gelooft. Hij maskeert zijn directheid gedeeltelijk door zijn vriendelijke manier van optreden en wordt meestal gezien als een aardig en open mens. Hij overziet het hele probleem, niet alleen de feitelijke of technische kant ervan. Hij is zich meestal bewust van de gevoelens van anderen en overziet de impact die zijn beslissingen en acties op anderen kunnen hebben. Hij maakt doorgaans veel gebruik van gebaren als hij praat. Victor neigt ernaar mensen verbaal te beïnvloeden en zal minder gebruikmaken van rapporten of memo's. Hij beoordeelt anderen op hun communicatieve vaardigheden en warmte. Hij is een goede bemiddelaar bij conflicten. Hij is van mening dat ieder probleem kan worden opgelost door het uit te praten. Hij gaat soms wat slordig met zijn tijd om, omdat hij ervan houdt met mensen te praten.

Respons op de omgeving



Basisstijl



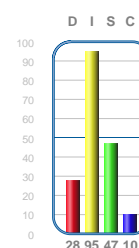
FOR TESTING PURPOSES ONLY



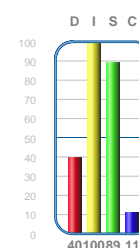
*Iedere gedragstijl brengt specifieke kwaliteiten met zich mee. Dit hoofdstuk van het MDI-profiel geeft inzicht in de toegevoegde waarde van de gedragskenmerken die Victor meebrengt naar zijn werkomgeving. Neem de statements hieronder samen met Victor door om te ontdekken hoe en waar hij met deze kwaliteiten het beste tot zijn recht komt.*

- Is optimistisch en enthousiast.
- Haalt doelstellingen via mensen.
- Brengt gevoelens onder woorden.
- Is een betrouwbaar en loyaal teamlid.
- Geeft anderen zelfvertrouwen.
- Is mensgericht.
- Is creatief in het oplossen van problemen.
- Bouwt goede relaties op.

Respons op de omgeving



Basisstijl

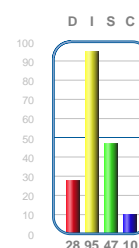


FOR TESTING PURPOSES ONLY

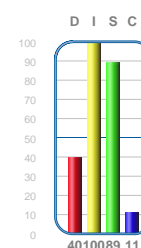
*De meeste mensen zijn gevoelig voor de manier waarop zij benaderd worden door anderen en weten heel goed wat zij prettig vinden in de communicatie. Deze pagina verschaft een aantal tips om rekening mee te houden als men met Victor communiceert. De meeste mensen ervaren dit hoofdstuk als zeer herkenbaar. Kies samen met Victor 3 of 4 statements die erg belangrijk zijn voor hem. Gebruik ze in uw communicatie met Victor en deel ze met anderen die veel met hem samenwerken.*

- Kijk goed naar mogelijke signalen van afkeuring of ontevredenheid.
- Toon oprechte belangstelling voor hem als persoon; zoek gemeenschappelijke interesses; wees eerlijk en open.
- Presenteer wat u wilt zeggen op een niet-bedreigende, oprechte manier.
- Stel hem gerust, en biedt duidelijke, specifieke oplossingen met maximale zekerheden.
- Begin, al is het maar kort, met een persoonlijke noot. Breek het ijs.
- Praat met hem over zijn doelen en over ideeën die hem stimuleren.
- Kijk naar zijn lichaamstaal voor goed- of afkeuring.
- Laat tijd over voor het sociale element.
- Stel u ongedwongen en informeel op.
- Neem de tijd om stimulerend, opgewekt en dynamisch over te komen.
- Erken, waardeer en beloon zijn bereidheid om risico's te nemen.
- Zorg voor een vriendelijke omgeving.

Respons op de omgeving



Basisstijl

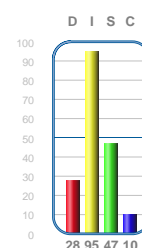


*Dit hoofdstuk van het MDI-profiel geeft puntsgewijs aan wat u beter NIET kunt doen wanneer u met Victor communiceert. Bespreek met Victor welke vormen van communicatie tot irritatie, frustratie en verminderde prestaties kunnen leiden. Door deze informatie te delen, kunt u samen een manier van communiceren ontwikkelen die prettig is voor u allebei.*

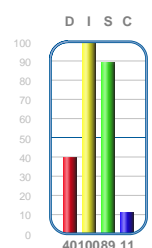
Dit kunt u beter niet doen:

- Verzekeringen en garanties bieden die u niet kunt waarmaken.
- Dictatoriaal gedrag vertonen.
- Hem neerbuigend of uit de hoogte behandelen.
- Hem dwingen snel te reageren op uw argumenten. Zeg niet: "Dit is hoe ik het zie".
- Bot, koel of kortaf zijn.
- Neerbuigend tegen hem praten.
- Met hem 'meedromen' (dus uw tijd verliezen).
- Hameren op feiten, cijfers en alternatieven.
- Hem de les lezen, de mond snoeren of het gesprek domineren.
- Kortaf en gehaast zijn.
- Dominant en veeleisend zijn, dreigen vanuit uw machtspositie.

Respons op de omgeving



Basisstijl



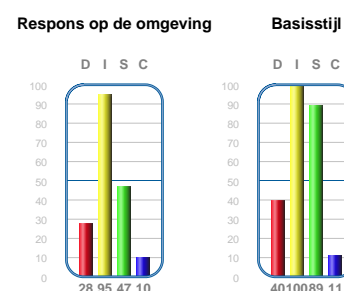
FOR TESTING PURPOSES ONLY

Op deze standaardpagina worden suggesties gedaan die Victor kunnen helpen om zijn communicatie aan te passen aan de behoeften van anderen. Er wordt daarbij uitgegaan van beschrijvingen van standaardgedragstypen. Voor Victor kan het nuttig zijn met name aandacht te besteden aan de tips die werken bij mensen met een heel ander type gedrag dan zijn eigen gedrag. Door in de praktijk te oefenen zal Victor ervaren dat ook de communicatie met mensen die hem van nature wat minder liggen, soepeler gaat.

<p>Indien u communiceert met iemand die behoudend, perfectionistisch, voorzichtig, correct en netjes overkomt, 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>En ook:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vermijd dat u een nonchalante, informele of luidruchtige indruk maakt.</li> <li>● Dring niet te veel aan of wees realistisch met deadlines.</li> <li>● Wek geen ongeorganiseerde of rommelige indruk.</li> </ul>	<p>Indien u communiceert met iemand die ambitieus, krachtig, besluitvaardig, koppig, onafhankelijk en resultaatgericht overkomt, 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 en presenteer een goed georganiseerd pakket aan ondersteunend materiaal.</li> </ul> <p>En ook:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Praat niet over dingen die niet relevant zijn in het kader van het gespreksonderwerp.</li> <li>● Laat geen zaken in de lucht hangen; spreek u uit.</li> <li>● Straal efficiëntie uit.</li> </ul>
<p>Indien u communiceert met iemand die geduldig, voorspelbaar, betrouwbaar, bescheiden en stabiel reagerend overkomt, 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 zijn mening over een onderwerp op tafel te krijgen.</li> </ul> <p>En ook:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Val niet met de deur in huis en begin niet meteen over zaken te praten.</li> <li>● Wees niet dominant en veeleisend.</li> <li>● Dring er niet op aan snel te reageren.</li> </ul>	<p>Indien u communiceert met iemand die charismatisch, enthousiast, vriendelijk, sociaal vaardig en extravert overkomt, stel u dan als volgt op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Zorg voor een vriendelijke, gezellige, warme omgeving.</li> <li>● Ga niet in op te veel details (geef die schriftelijk).</li> <li>● Vraag naar zijn gevoelens, ideeën en intuïtie als u van hem een mening wilt.</li> </ul> <p>En ook:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Wees niet kortaf, koel en gesloten.</li> <li>● Domineer het gesprek niet.</li> <li>● Ga uit van feiten, cijfers, alternatieven en abstracties.</li> </ul>

*Dit hoofdstuk beschrijft de ideale werkomgeving uitgaande van de basisstijl van Victor. Minder flexibele mensen voelen zich ongemakkelijk in een rol die niet voldoet aan de beschrijving hieronder. Flexibele mensen gebruiken hun sociale intelligentie om hun gedrag aan te passen. Zij zullen zich in verschillende omgevingen makkelijk aan kunnen passen. Gebruik dit deel om met Victor de taken en verantwoordelijkheden te benoemen die hij graag uitvoert en aankan, maar ook de taken die hem kunnen frustreren.*

- Democratische supervisor waarmee hij kan samenwerken.
- Een omgeving waarin ruimte is voor persoonlijk en hecht contact met mensen.
- Vrijheid van regels en details.
- Een stabiele en voorspelbare omgeving.
- Opdrachten waarbij veel contact bestaat met andere mensen.
- Rust en weinig conflicten tussen mensen.



*Ons gedrag wordt snel waargenomen door onze omgeving. Hoe Victor zichzelf ziet hoeft niet altijd overeen te komen met de perceptie die een ander van hem heeft. Zeker niet als Victor onder druk staat. Dan kunnen Victor's kwaliteiten door anderen wel eens ervaren worden als minder effectief of prettig. Inzicht in deze percepties kan Victor helpen de communicatie met anderen positief en open te houden.*

## Bekijk uzelf door de bril van de ander

### Zelfkennis

Doorgaans zult u zichzelf beschouwen als:

Enthousiast  
Charmant  
Overredend

Extravert  
Inspirerend  
Optimistisch

### Hoe anderen u kunnen zien

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

Self-promoting  
Overdreven optimistisch

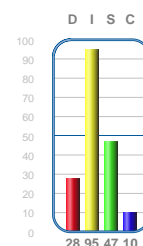
Rad van tong  
Onrealistisch

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

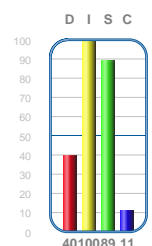
Te zelfverzekerd  
Slechte luisterend

Breedsprakig  
Manipulatief

Respons op de omgeving



Basisstijl



FOR TESTING PURPOSES ONLY

Gebaseerd op Victor's antwoorden zijn hieronder woorden geselecteerd die zijn basisstijl typeren. Ze geven in vogelvlucht een indicatie hoe hij problemen oplost, omgaat met uitdagingen en mensen beïnvloedt. Maar ook hoe hij omgaat met tempowisselingen en veranderingen, en hoe hij reageert op regels en procedures die door anderen gemaakt zijn. De woorden zijn een eenvoudig hulpmiddel om de intensiteit van de vier gedragsfactoren met Victor te bespreken maar bieden vanzelfsprekend geen volledig beeld van Victor's gedragsstijl.

Dominantie	Invloed	Stabiliteit	Conformiteit
Veeleisend Egocentrisch Stuwend Ambitieuw Baanbrekend Wilskrachtig Kordaat Vastbesloten Strijdlustig Competitief Gedecideerd Ondernemend  Onbeschroomd Verantwoordelijk	<b>Overdreven</b> <b>Inspirerend</b> <b>Charismatisch</b> <b>Politiek handig</b> <b>Enthousiast</b> <b>Extravert</b> <b>Overredend</b> <b>Warm</b> <b>Overtuigend</b> <b>Verfijnd</b> <b>Zelfverzekerd</b> <b>Optimistisch</b>  <b>Snel van vertrouwen</b> <b>Sociabel</b>	Flegmatisch Ontspannen <b>Gewoontemens</b> <b>Op de achtergrond</b>  <b>Reactief</b>  <b>Geduldig</b>  <b>Geneigd zich te hechten</b>  <b>Betrouwbaar</b> <b>Consistent</b> <b>Bedachtzaam</b> <b>Kalm</b> <b>Stabiel</b>	Ontwijkend Risicomijdend Behoedzaam Regelvast Voorzichtig Conformistisch Precies Netjes  Systematisch Diplomatiek Accuraat Tactvol  Ruimdenkend Objectief
<b>Behoudend</b>  <b>Behoedzaam</b> Coöperatief Aarzelend Terughoudend Twijfelend Niet veeleisend Voorzichtig  Mild Meegaand Bescheiden Vreedzaam  Discreet	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	<b>Standvastig</b>  <b>Onafhankelijk</b> <b>Eigenwijs</b> <b>Koppig</b>  <b>Onverzettelijk</b>  <b>Beoordelend</b> <b>Onsystematisch</b> <b>Eigenmachtig</b> <b>Ongeremd</b> <b>Autonoom</b> Onbuigzaam  Slordig met details

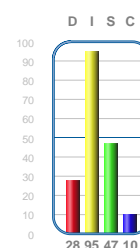


Het basisgedrag van Victor in het omgaan met problemen, mensen, tempo en regels zal misschien niet altijd overeenkomen met het gedrag dat zijn omgeving van hem vraagt. Gebruik dit hoofdstuk om met Victor te onderzoeken of hij druk ervaart om zich aan de omgeving aan te passen, en of dit stress oplevert.

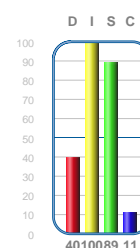
basisstijl	PROBLEMEN-UITDAGINGEN	responsstijl
<p>Victor is enigszins terughoudend in zijn benadering van problemen. Hij zal uitdagingen afgewogen benaderen. Hij is meegaand en zal confrontatie proberen te voorkomen, omdat hij wil overkomen als 'iemand waar makkelijk mee te werken is'.</p>	<p>Victor kiest voor een voorzichtige weg bij het benaderen van een probleem. Hij zal het liefst de problemen oplossen met een team. Hij zal zelden zijn mening aan een ander opdringen omdat hij het compromis verkiest boven een win-losesituatie.</p>	

basisstijl	MENSEN-CONTACTEN	responsstijl
<p>Victor is van nature geneigd om overtuigingskracht en emotie tot in het extreme te gebruiken. Hij is positief ingesteld en maakt gebruik van zijn uitstraling en verbale vaardigheden. Hij zal anderen trachten te overtuigen dat wat hij te vertellen heeft precies is wat ze nodig hebben. Hij toont zijn enthousiasme voor bijna alles.</p>	<p>Victor ziet geen noodzaak zijn wijze van overtuigen te veranderen. Victor ervaart zijn basisstijl als datgene wat de omgeving nodig heeft.</p>	

Respons op de omgeving



Basisstijl



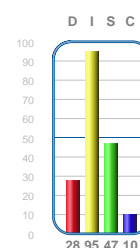
FOR TESTING PURPOSES ONLY



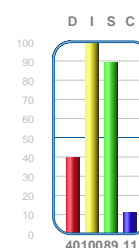
basisstijl	TEMPO-FLEXIBILITEIT	responsstijl
<p>Victor prefereert een omgeving waarin weinig projecten tegelijkertijd lopen en taken een voor een zorgvuldig kunnen worden afgemaakt. Hij vindt het prettig om in teamverband te opereren. Hij voelt zich het meest op zijn gemak in een omgeving waar het snel overschakelen van de ene activiteit naar de andere tot een minimum is beperkt.</p>	<p>Victor heeft behoefte aan mobiliteit en een hekel aan routine. Hij is graag betrokken bij verschillende projecten tegelijkertijd en is goed in staat van het ene naar het andere project over te schakelen.</p>	

basisstijl	REGELS-BEPERKINGEN	responsstijl
<p>Victor houdt niet van beperkingen. Soms zal hij regels ter discussie stellen of zelfs gaan rebelleren. Hij vertoont gebrek aan tact en diplomatie wanneer hij geconfronteerd wordt met te veel of -volgens hem- onredelijke regels en beperkingen. Victor zoekt opwinding en avontuur en wil zijn eigen gang kunnen gaan.</p>	<p>Wanneer de basisstijl van Victor wordt vergeleken met zijn responsstijl, komt het beeld behoorlijk overeen. Victor heeft niet de indruk dat hij zijn gedragsstijl op dit punt wezenlijk hoeft aan te passen in reactie op zijn omgeving.</p>	

Respons op de omgeving



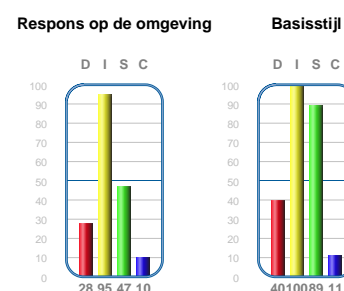
Basisstijl



FOR TESTING PURPOSES ONLY

*Victor vindt dat zijn huidige werkomgeving of takenpakket om de gedragsstijl vraagt die hieronder wordt beschreven. Wanneer dit gedrag in de functie eigenlijk niet gevraagd wordt of nodig is, dan is het de moeite waard om samen met Victor te onderzoeken waarom hij dit gedrag toch laat zien.*

- Een gezellige, vriendelijke werkomgeving handhaven.
- Mensen motiveren om actie te ondernemen door het gebruik van overtuigingskracht.
- Onafhankelijk van regels optreden.
- Participatieve besluitvorming voorstaan.
- Zaken op een creatieve en onconventionele manier presenteren.
- Mensgerichte beslissingen nemen.
- Bereidheid om risico's te nemen wanneer anderen aarzelen.
- Af en toe experimenteren met alternatieve manieren om tot een besluit te komen.
- Resultaten via mensen bereiken.
- Optimistische, toekomstgeoriënteerde instelling.
- Een directe, rechtstreekse benadering gebruiken in zijn communicatie.

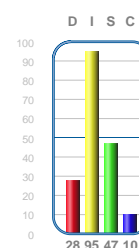


*Dit hoofdstuk gaat over wat Victor leuk en prettig vindt vanuit zijn gedragsvoorkeuren. Het werkt motiverend als we dingen kunnen doen die we vanuit ons gedrag prettig vinden om te doen. Sommige van Victor's wensen worden in zijn huidige rol misschien al vervuld, andere wensen wil hij misschien nog in vervulling zien gaan? Loop samen met Victor de lijst hieronder door en bespreek welke wensen hij op dit moment graag wil realiseren.*

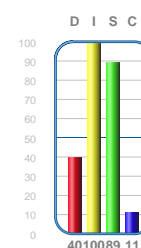
Victor wil graag:

- Vrijwaring van beperkingen en details.
- Ongebruikelijke, nieuwe of originele opdrachten.
- Vrijwaring van veel regels en voorschriften.
- Beoordeeld worden op de resultaten.
- In contact staan met mensen die zijn resultaten waarderen.
- De gelegenheid om af en toe de teugels te laten vieren.
- Deelname aan gesprekken en overleg over de toekomstplannen.
- Een ondersteunend systeem voor detailwerk.
- Groepsactiviteiten die niet direct met het werk te maken hebben.
- Vrijheid van meningsuiting en actief betrokken worden in het team.
- Een forum om zijn emoties te ventileren.
- Werkomstandigheden waarin veel tijd en ruimte is voor menselijke interactie.
- Een vriendelijke werkomgeving.

Respons op de omgeving



Basisstijl



FOR TESTING PURPOSES ONLY

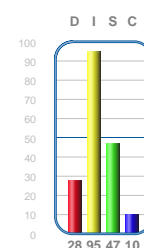


*In dit deel staan enkele behoeften waaraan voldaan moet worden om Victor met zijn gedragsstijl optimaal tot zijn recht te laten komen in de werkomgeving. Aan sommige behoeften kan Victor zelf voldoen, andere kunnen alleen worden gewaarborgd door het management. Het is moeilijk om optimaal gemotiveerd te zijn en te blijven, wanneer de basale managementondersteuning niet op orde is. Victor en zijn manager kunnen met elkaar in de lijst hieronder de 3 of 4 belangrijkste statements over te vervullen behoeftes selecteren. Dit geeft Victor de kans te participeren in het tot stand komen van een persoonlijk managementplan.*

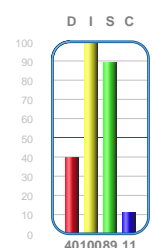
## Behoeftes van Victor:

- Gesprekken meer richten op de werkzaamheden; minder op sociale aspecten.
- Actieve aanmoediging bij stappen of opdrachten die hij spannend vindt of die om veel creativiteit vragen.
- De feiten in een logische volgorde.
- Een betrouwbaar product om in te geloven.
- Een manager die delegeert, en daarbij gedetailleerd aanwijzingen geeft.
- Beloning in de vorm van tastbare zaken, niet alleen complimenten.
- Emoties verbergen wanneer dat nodig is.
- Een gevoel van ergens thuis horen; weten dat hij belangrijk is voor het team.
- Methoden om het werk sneller te kunnen doen, zonder dat de kwaliteit wordt aangetast.
- Betere organisatie van het papierwerk.
- Een warme en vriendelijke werkomgeving.
- Meer controle over de eigen lichaamstaal.
- Getraind en begeleid worden voorafgaand aan veranderingen.

Respons op de omgeving



Basisstijl



FOR TESTING PURPOSES ONLY

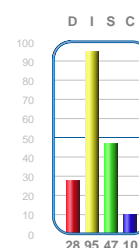


*Elk voordeel heeft een nadeel. Onze kwaliteiten kunnen onder druk of in situaties die om een andere respons vragen, omslaan in minpunten. Het zijn de gedragsvalkuilen waar we allemaal wel eens in stappen. Inzicht in onze valkuilen maakt het mogelijk om ze in de toekomst beter te omzeilen. Hieronder staan de mogelijke keerzijdes van Victor's gedragsstijl beschreven, in algemene zin dus zonder rekening te houden met de functie. Selecteer samen met Victor twee of drie valkuilen die zijn functioneren negatief beïnvloeden. Zij kunnen het uitgangspunt vormen voor Victor's persoonlijke actieplan.*

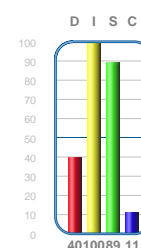
Victor heeft de neiging om:

- Anderen te veel te prijzen teneinde hen te motiveren.
- Zo enthousiast te zijn dat anderen hem kunnen ervaren als oppervlakkig of weinig serieus.
- Beslissingen te nemen op basis van een analyse die niet altijd even grondig is.
- Zijn vermogen om het gedrag van anderen te veranderen, te overschatten.
- Informatie te snel voor waar aan te nemen, zonder zelf nader onderzoek te doen.
- Te optimistisch te zijn wat betreft de haalbare resultaten van zijn projecten of de capaciteiten van zijn mensen.
- Te weinig instructie te geven en te veel te delegeren; vertrouwt meer op persoonlijkheid dan op gedisciplineerde evaluatie.
- Mensen erg snel te vertrouwen, wanneer zij hem positief bevestigen.

Respons op de omgeving



Basisstijl



FOR TESTING PURPOSES ONLY

Hieronder doen wij een aantal suggesties voor gebieden waarop Victor zich wellicht wil ontwikkelen als hij dat belangrijk vindt. Dit zijn algemene suggesties, ze houden dus geen verband met Victor's gedragsstijl. Laat Victor een tot drie gebieden kiezen die voor hem belangrijk zijn of het komende jaar worden. Het helpt om vervolgens een concreet actieplan te maken om het gewenste resultaat te bereiken. Loop nogmaals met Victor door dit MDI-profiel om mogelijke ontwikkelingsdoelen wat specifiek te bepalen.

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

Gebied: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Begindatum: \_\_\_\_\_ Evaluatiedatum: \_\_\_\_\_

FOR TESTING PURPOSES ONLY



Het classificeren en beschrijven van gedrag is niet eenvoudig. Vooral omdat er zoveel variabelen zijn die een rol spelen. De gebruikte classificaties in dit MDI-profiel hebben puur betrekking op de gedragsstijl die u hanteert, en dit staat los van uw leeftijd, ervaring, opleiding, intelligentie, hard skills, denkstijlen of persoonlijke waarden. Het zijn allemaal variabelen die ook effect hebben op uw functioneren in de werkomgeving.

Op de twee pagina's hierachter treft u een weergave aan van uw gedrag, vertaald naar twaalf specifieke gedragsvaardigheden. Deze twaalf skills zijn zorgvuldig geselecteerd. Veel organisaties gebruiken ze om te beschrijven welk gedrag gewenst of nodig is in een gegeven functie. Bij de eerste zes skills ligt het accent wat meer op leidinggeven, bij de tweede zes wat meer op het zorgvuldig uitvoeren en afronden van taken.

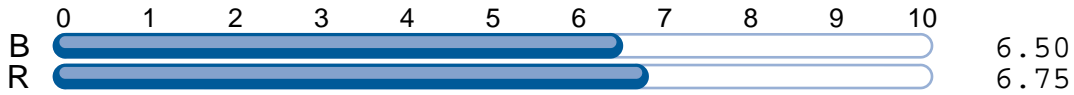
Het balkje achter de B representeert uw Basisgedrag, gedrag dat u van nature gemakkelijk aangaat maar ook gedrag waar u op terugvalt als u onder druk komt te staan. Het balkje achter de R representeert het Responsgedrag, gedrag waar uw (werk)omgeving of uw rol volgens u op dit moment om vraagt. De cijfers in de grafiek moet u niet interpreteren als rapportcijfers. Of een 'score' goed is hangt immers mede af van wat er in uw functie gevraagd wordt op de gegeven gedragsvaardigheid. Het zijn eerder intensiteitscijfers die u vertellen of u deze gedragsvaardigheid vaak en veel laat zien of juist minder en beperkt. Wanneer u een verschil ziet van een punt of meer tussen B(asis) en R(espons) dan betekent dat dat u zich op de gegeven vaardigheid aanpast door er meer of juist minder van te laten zien. Dat kan stress met zich meebrengen, want aanpassingen kosten nu eenmaal energie. Hoe groter het verschil in punten hoe groter de kans dat u de aanpassing op den duur als energievretend gaat ervaren.

Bekijk eerst iedere gedragsvaardigheid kritisch en bepaal hoe belangrijk die skill volgens u eigenlijk is voor het succesvol uitvoeren van uw functie. Vraag eventueel uw leidinggevende om input. Vergelijk vervolgens de B en R balkjes met elkaar. Schakelt u bij of juist terug? Bepaal op die manier of u uw energie nuttig aan het verdelen bent: als de gegeven skill eigenlijk niet zo veel prioriteit geniet in uw huidige rol, maar u investeert wel veel tijd en moeite in het laten zien van die vaardigheid, dan kunt u zich afvragen of dat efficiënt is. Datzelfde geldt als u al veel van een bepaalde vaardigheid laat zien in uw Basisgedrag en er in uw Responsgedrag nog een schepje bovenop gooit. Als uw rol daar eigenlijk niet om vraagt is dat misschien zonde van uw extra inspanningen?

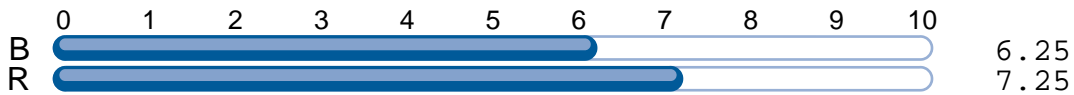
Kennis en begrip omtrent onze gedragsvaardigheden bieden ons de kans strategieën te ontwikkelen om succesvol te zijn in elke omgeving die men verkiest.



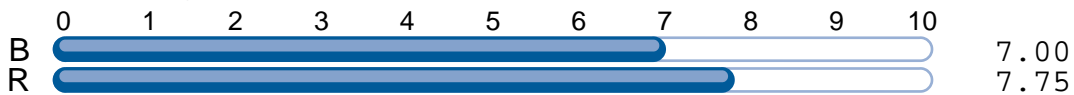
### besluitvaardigheid en resultaatgerichtheid



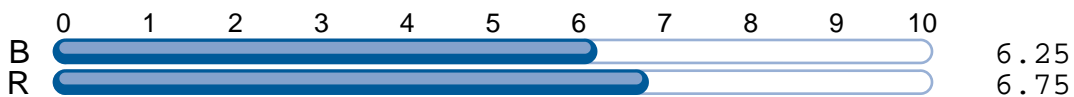
### gevoel voor urgentie



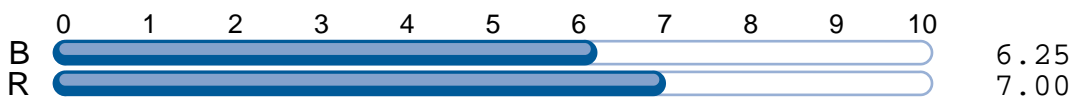
### toekomstgerichte visie



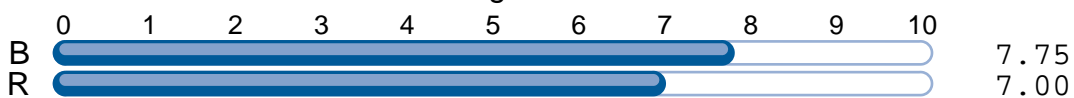
### motiveren van anderen



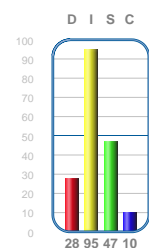
### zelfvertrouwen tonen



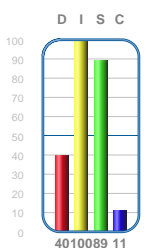
### actieve klant- en communicatiegerichtheid



Respons op de omgeving



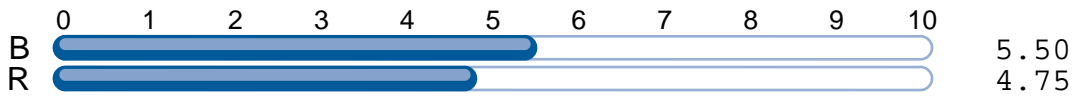
Basisstijl



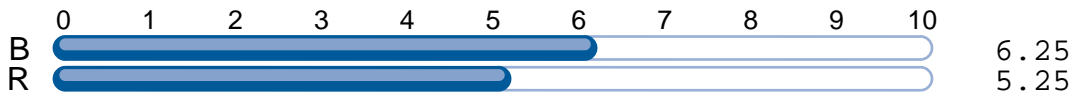
FOR TESTING PURPOSES ONLY



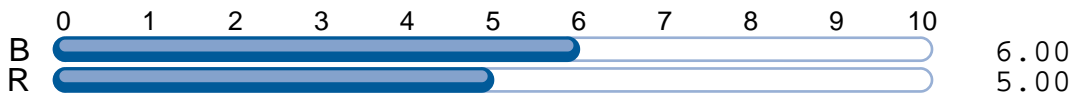
### luisteren



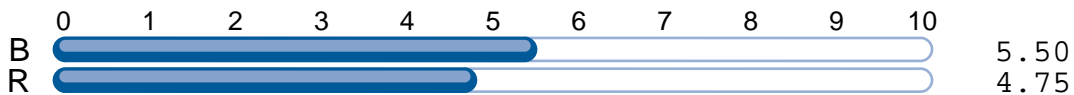
### opvolgen en afmaken



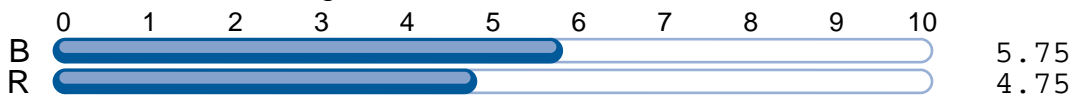
### consistentie



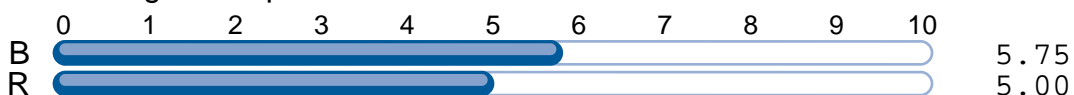
### rapporteren en memoreren



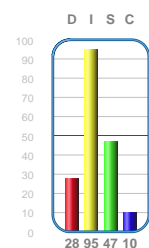
### detail- en kwaliteitsgerichtheid



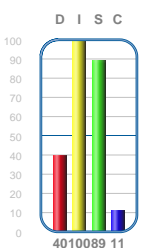
### het volgen van procedures



Respons op de omgeving



Basisstijl





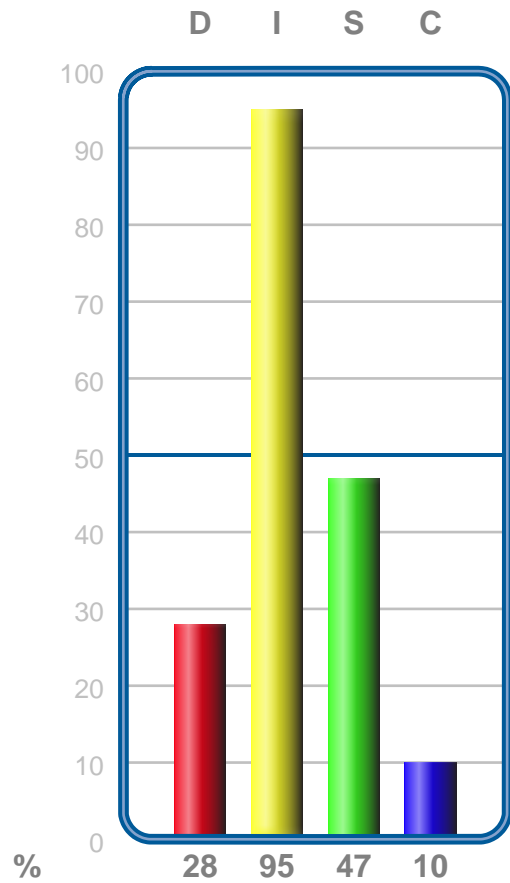
**Victor Fictief**

Firma XYZ

5-5-2011

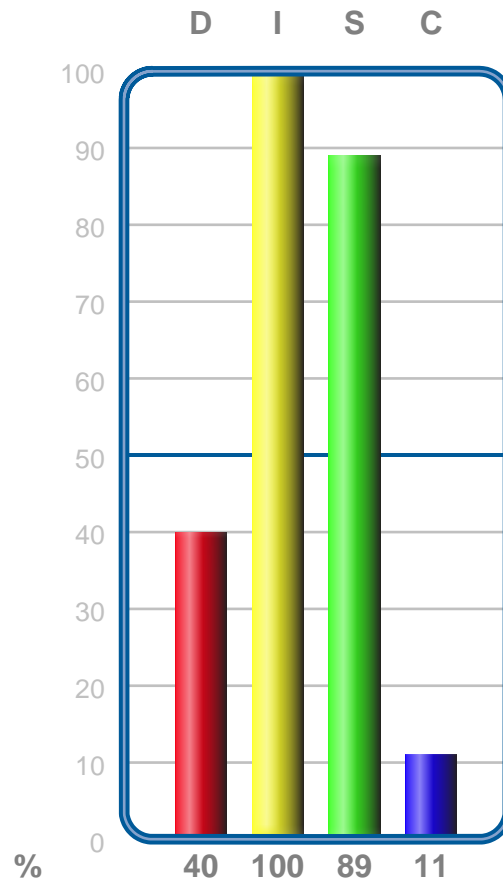
Grafiek I

**Respons op de omgeving**



Grafiek II

**Basisstijl**



Nederlandse norm 2004



In dit deel van het MDI-profiel wordt uw gedrag vertaald naar acht MDI-typen, die weergegeven zijn in het Success Insights Wiel. Werken met deze typen is vooral prettig in trajecten die te maken hebben met teambuilding en communicatie: processen waarin een algemeen inzicht in elkaars gedragsvoorkeuren in eerste instantie belangrijker is dan een op een de diepte ingaan. Hoewel in de MDI-typen veel van het oorspronkelijke werk van de Zwitserse psycholoog Dr. Carl Jung is te herkennen, is het belangrijk te onthouden dat DISC zoals dat gebruikt wordt in dit MDI-profiel, een classificatie is van Marston.

Natuurlijk bent u uniek en niet in een hokje te plaatsen. Afhankelijk van uw score op de 4 DISC factoren vertoont u immers een combinatie van gedragskenmerken van de verschillende typen. Voor een diepgaande en accurate interpretatie van uw gedrag heeft u het meest aan een terugkoppeling door een gecertificeerd consultant op de Stijlanalyse grafieken. Gebruik het wiel vooral als hulpmiddel in de communicatie met collega's, teamleden en medewerkers. Het is leuk om van elkaar op hoofdlijnen te ontdekken 'waar men zit in het wiel', en hoe dit zich verhoudt tot de verschillende rollen in een team. Bedenk dat hoe dicht u bij het hart van het wiel gepositioneerd bent, hoe makkelijker u met de tegenoverliggende typen kunt omgaan. Hoe meer u aan de buitenrand gepositioneerd bent, hoe eenduidiger u bent in uw gedragsvoorkeuren.

Gebruikt u het wiel vooral voor uzelf dan is het interessant om te kijken hoe ver uw natuurlijke gedrag en uw responsgedrag uit elkaar liggen. Grote verschillen in typen tussen basis en respons geven u een visuele indicatie van de 'spagaat' waarin u zich gedragstechnisch bevindt.

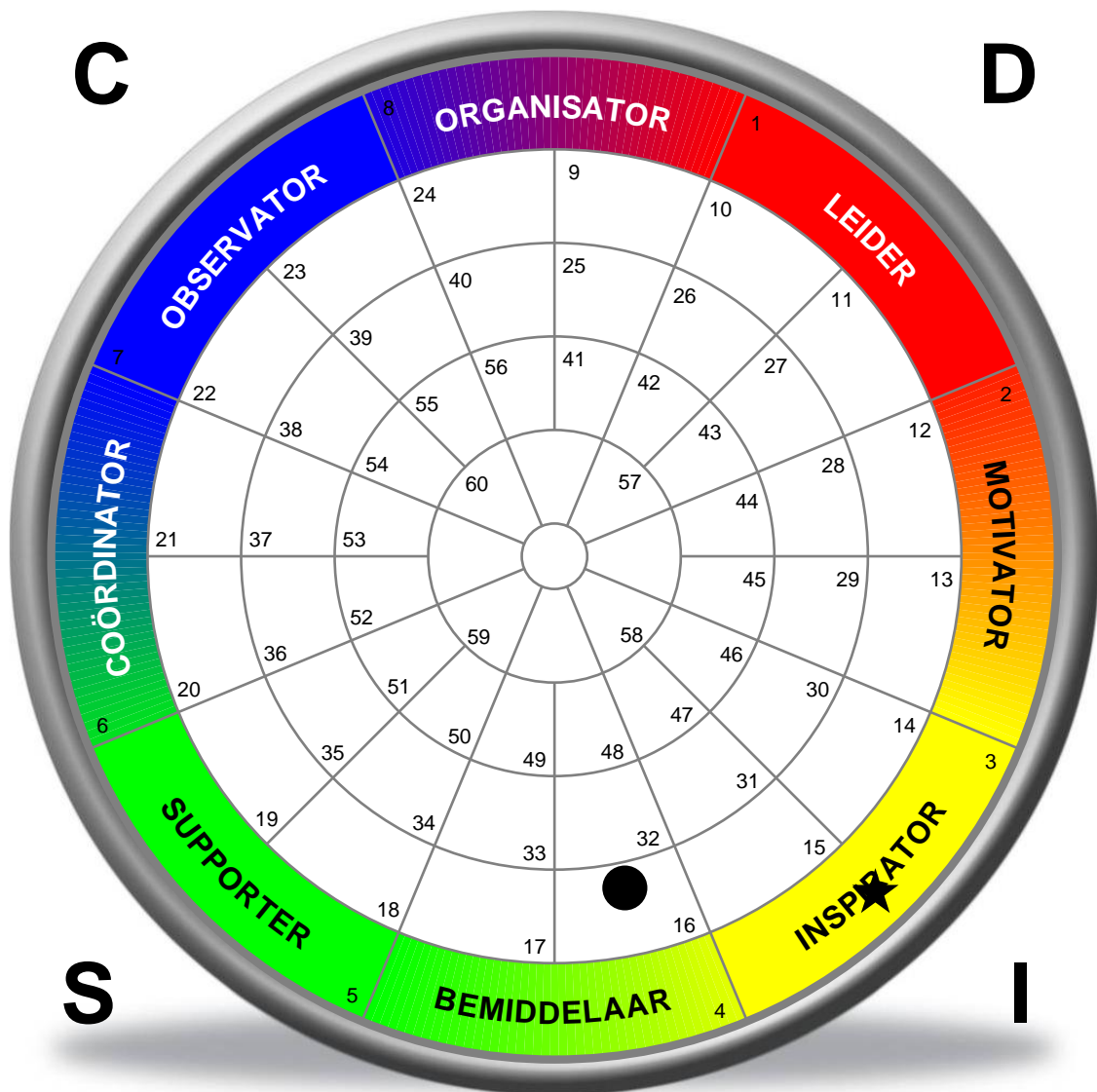
Tot slot nog een woord over de typenbenamingen. Zie ze als aanduidingen die nodig zijn om een typen te kunnen plaatsen, niet als een kwalificatie. Een voorbeeld: het type Leider vertelt u alleen dat in de bijbehorende gedragsstijl de neiging tot sturen ligt opgesloten. Het label zegt dus niets over de kwaliteit van leiderschap, het niveau waarop iemand functioneert of de functie die iemand uitoefent. Er zijn Supporters die grote organisaties aansturen en Leaders die administratieve ondersteuning bieden.



Victor Fictief

Firma XYZ

5-5-2011



Responsstijl: ★ (3) INSPIRATOR

Basisstijl: ● (16) INSPIRERENDE BEMIDDELAAR

Nederlandse norm 2004

FOR TESTING PURPOSES ONLY