



SUCCESS INSIGHTS®

MDI Gedrag en Drijfveren -

Anno Anoniem

13-10-2011

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

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

DEEL 1): GEDRAG

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

DEEL 2: DRIJFVEREN

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

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 'aangeboren', het zit in onze genen. Een deel van ons gedrag komt 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.

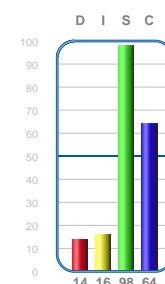
Dit rapport analyseert uw gedragsstijl, uw manier van doen. Is dit rapport 100% waar? Ja, nee, misschien. We meten slechts uw gedragsstijl, een onderdeel van uw totale persoonlijkheid. We doen in dit rapport bovendien alleen uitspraken over die elementen in uw gedrag, waar u duidelijke (voorkeurs)neigingen tot een bepaald type gedrag vertoont. U kunt het rapport 100% 'op maat' maken door zelf aanvullende opmerkingen en aantekeningen te maken, 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 Anno's antwoorden worden in dit hoofdstuk een aantal algemene kenmerken beschreven die een breed beeld geven van haar manier van werken. Deze algemene kenmerken hebben betrekking op het natuurlijke gedrag (het basisgedrag) dat zij meeneemt naar de werkomgeving. De algemene kenmerken vertellen dus iets over Anno's kwaliteiten in de functie als zij zichzelf kan zijn. Lees dit hoofdstuk samen met Anno door om een goed begrip te krijgen van haar natuurlijke gedrag.

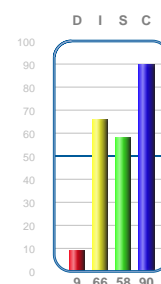
Anno gaat liever voorzichtig dan gehaast te werk en is behoudend in het nemen van risico's. Zij houdt ervan om achter de schermen te werken en wordt graag gezien als iemand die haar leven op orde heeft. Zij is gevoelig voor kritiek op de kwaliteit van haar werk. Zij streeft continu naar verbetering in alles wat zij doet. Zij kan overgevoelig zijn voor kritiek op haar werk. Als men commentaar heeft, moet dit goed gefundeerd zijn, vanwege deze overgevoeligheid. Anno kan, in haar vakgebied, professioneel en gedisciplineerd zijn in haar aanpak. Zij kan overkomen als een creatieve denker en heeft aandacht voor kwaliteit en detail. Zij is doorgaans een groot voorstander van kwaliteit, systemen en procedures. Omdat zij zulke hoge maatstaven heeft omtrent de uitvoering van haar werk, kan zij het gevoel hebben dat anderen niet aan haar maatstaven voldoen. Anno houdt haar aandacht gericht op projecten en komt vaak met een visie die leidt tot verhelderende inzichten. Zij heeft de neiging een probleem te overanalyseren, waardoor het besluitvormingsproces vertraging kan oplopen.

Anno, die gewend is snelle besluiten te nemen over routinematige zaken, wordt voorzichtiger als het gaat om de grote beslissingen. Zij wil absoluut zeker zijn dat haar besluit juist is. Zij is zich meestal snel bewust van de sociale, economische en politieke gevolgen van haar beslissingen. Zij gaat bij haar besluitvorming vaak uit van de kwaliteit van het werk, niet van de efficiency. Zij ziet zichzelf als iemand die met beide benen op de grond staat en uitgaat van feiten. Zij is, meer dan anderen, geïnteresseerd in de 'theorie' achter dingen. Bij het oplossen van een probleem zal zij die oplossing dan ook meestal

Respons op de omgeving



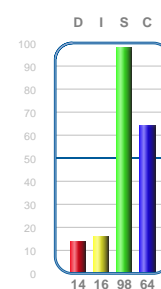
Basisstijl



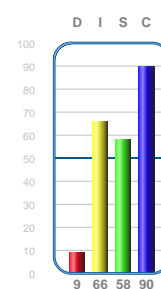
zoeken in de vorm van een systeem, methode of procedure. Anno raakt geïrriteerd wanneer gegeven regels worden overtreden. Zij ziet het liefst dat iedereen zich aan dezelfde regels en voorschriften houdt. Zij is er waarschijnlijk trots op dat zij alle feiten overziet. Zij kan zich goed concentreren op de feiten tijdens het oplossen van een probleem. Zij verzamelt voor de besluitvorming graag zo veel mogelijk gegevens met als gevolg dat het steeds moeilijker kan worden een beslissing te nemen. Zij is iemand die uitdagingen serieus aangaat.

Anno stelt zich meestal bescheiden op in de conversatie maar deze houding kan bedrieglijk zijn voor degenen die met haar werken. Zij houdt er soms sterke en onwankelbare overtuigingen op na waarvan de meeste mensen zich niet altijd bewust zijn. Het is moeilijk Anno kwaad te krijgen, maar wanneer voor haar de maat vol is, kan zij scherp uithalen en is het voor iedereen duidelijk hoe zij over iets denkt. Zij houdt ervan de motieven van anderen te analyseren. Dit geeft haar de mogelijkheid haar rationeel intuïtieve vaardigheden te ontwikkelen. Omdat Anno er zeker van wil zijn dat zij haar werkzaamheden goed verricht, werkt zij het liefst voor een manager die haar duidelijk maakt wat er van haar wordt verwacht. Anno stelt vragen om de communicatie te verduidelijken. Zij verzamelt gegevens om zeker te zijn dat zij haar werk goed doet, goede contacten legt en de juiste beslissingen neemt. Zij wil een goede verstandhouding met anderen en hen op een vriendelijke manier beïnvloeden. Indien mogelijk vermijdt Anno directe confrontaties, liever stelt zij kritische vragen. Omdat Anno logische informatie prefereert, waardeert zij mensen die alle feiten op een rijtje kunnen zetten. Mensen die de feiten onlogisch presenteren, leiden haar af en irriteren haar.

Respons op de omgeving



Basisstijl

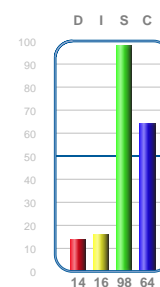




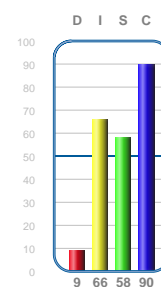
Iedere gedragstijl brengt specifieke kwaliteiten met zich mee. Dit hoofdstuk van het MDI-profiel geeft inzicht in de toegevoegde waarde van de gedragskenmerken die Anno meebrengt naar haar werkomgeving. Neem de statements hieronder samen met Anno door om te ontdekken hoe en waar zij met deze kwaliteiten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

- Verzamelt informatie alvorens een besluit te nemen.
- Definieert, verduidelijkt, bekritiseert en test.
- Is nauwgezet en volhoudend.
- Is rationeel bij het oplossen van problemen.
- Heeft respect voor autoriteit en voor de organisatiestructuur.
- Is efficiënt en vaardig in haar specialisme.
- Gaat nauwkeurig en rationeel intuïtief te werk.
- Past zich gemakkelijk aan.

Respons op de omgeving



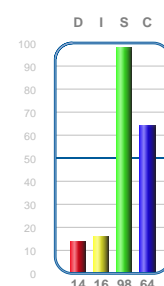
Basisstijl



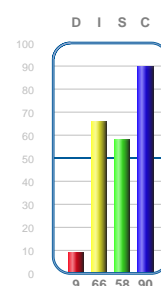
De meeste mensen zijn gevoelig voor de manier waarop zij benaderd worden door anderen en weten heel goed wat zij prettig vinden in de communicatie. Deze pagina verschaft een aantal tips om rekening mee te houden als men met Anno communiceert. De meeste mensen ervaren dit hoofdstuk als zeer herkenbaar.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

- Lever een georganiseerde bijdrage aan haar inspanningen; geef voorbeelden en doe wat u belooft te doen.
- Bereid u goed voor.
- Kom met een stappenplan om actiepunten te implementeren, compleet met tijdsplanning. Schotel haar geen verrassingen voor.
- Neem de tijd om te controleren of zij het met u eens is.
- Geef haar de tijd om uw plannen en acties te controleren; wees nauwkeurig, realistisch.
- Ondersteun uw communicatie met feiten, data en input uit verschillende bronnen.
- Sluit af wanneer u het met elkaar eens bent.
- Neem de tijd.
- Kom met concrete argumenten en bewijzen. Vermijd abstracties.
- Geef haar de tijd om grondig te zijn wanneer dit nodig is.
- Onderschrijf haar principes; gebruik een doordachte benadering; bouw geloofwaardigheid op door zowel de voor- als de nadelen van uw suggesties te geven.
- Geef op een duidelijke en georganiseerde manier aan hoe u erover denkt, als u het met haar oneens bent.
- Geef haar de tijd om de betrouwbaarheid van uw opmerkingen te controleren; wees realistisch.

Respons op de omgeving



Basisstijl

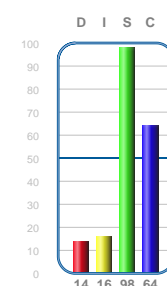


Dit hoofdstuk van het MDI-profiel geeft puntsgewijs aan wat u beter NIET kunt doen wanneer u met Anno communiceert. Bespreek met Anno welke vormen van communicatie tot irritatie, frustratie en verminderde prestaties kunnen leiden. Door deze informatie te delen, kunt u samen een manier van communiceren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

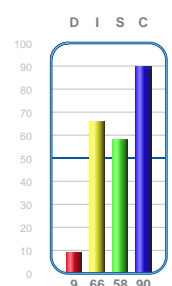
Dit kunt u beter niet doen:

- Trucjes uithalen.
- Met haar praten wanneer u erg boos bent.
- Dingen aan het geluk of het toeval overlaten.
- Tegenstrijdige uitspraken doen.
- Dreigen, ompraten, vleien of klagen.
- Zeg niet: "vertrouw me", om haar vertrouwen te winnen. Kom liever met bewijzen.
- Uw stem verheffen of een confrontatie uitlokken.
- Vaag zijn over wat van u beiden wordt verwacht.
- Treuzelen of tijd verspillen.
- Verklaringen uit onbetrouwbare bronnen gebruiken; van de hak op de tak springen.
- Uitspraken doen over de kwaliteit van haar werk die u niet kunt bewijzen.
- Beloften doen die u niet kunt nakomen.

Respons op de omgeving



Basisstijl

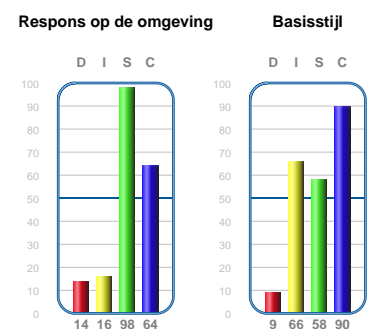


Op deze standaardpagina worden suggesties gedaan die Anno kunnen helpen om haar communicatie aan te passen aan de behoeften van anderen. Er wordt daarbij uitgegaan van beschrijvingen van standaardgedragstypen. Voor Anno kan het nuttig zijn met name aandacht te besteden aan de tips die werken bij mensen met een heel ander type gedrag dan haar eigen gedrag. Door in de praktijk te oefenen zal Anno ervaren dat ook de communicatie met mensen die haar 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"> ● Bereid u zeer goed voor. ● Blijf zakelijk. ● Wees accuraat en realistisch. <p>En ook:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vermijd dat u een nonchalante, informele of luidruchtige indruk maakt. ● Dring niet te veel aan of wees realistisch met deadlines. ● Wek geen ongeorganiseerde of rommelige indruk. 	<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"> ● Wees duidelijk, kort en 'to the point'. ● Blijf zakelijk. ● Wees voorbereid en presenteer een goed georganiseerd pakket aan ondersteunend materiaal. <p>En ook:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Praat niet over dingen die niet relevant zijn in het kader van het gespreksonderwerp. ● Laat geen zaken in de lucht hangen; spreek u uit. ● Straal efficiëntie uit.
<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"> ● Begin met een persoonlijke opmerking, breek het ijs. ● Presenteer uw argumenten vriendelijk, niet bedreigend. ● Stel 'hoe' vragen om haar mening over een onderwerp op tafel te krijgen. <p>En ook:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Val niet met de deur in huis en begin niet meteen over zaken te praten. ● Wees niet dominant en veeleisend. ● Dring er niet op aan snel te reageren. 	<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"> ● Zorg voor een vriendelijke, gezellige, warme omgeving. ● Ga niet in op te veel details (geef die schriftelijk). ● Vraag naar haar gevoelens, ideeën en intuïtie als u van haar een mening wilt. <p>En ook:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Wees niet kortaf, koel en gesloten. ● Domineer het gesprek niet. ● Ga uit van feiten, cijfers, alternatieven en abstracties.

Dit hoofdstuk beschrijft de ideale werkomgeving uitgaande van de basisstijl van Anno. 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 Anno de taken en verantwoordelijkheden te benoemen die zij graag uitvoert en aankan, maar ook de taken die haar kunnen frustreren.

- Opdrachten waarvoor normen en methodieken zijn opgesteld.
- Opdrachten die kunnen worden uitgevoerd tot ze zijn afgerond.
- Een werkomgeving waar mensen zelden boos worden.
- Praktische werkprocedures.
- Een bekende werkomgeving met een voorspelbaar patroon.
- Overzichtelijke opdrachten waar als team aan gewerkt kan worden.
- Een omgeving waarin zij haar intuïtieve denkvaardigheden kan gebruiken.
- Specialistisch of technisch werk.



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

Nauwkeurig	Grondig
Gematigd	Diplomatiek
Goed geïnformeerd	Analytisch

Hoe anderen u kunnen zien

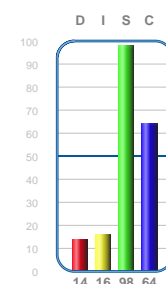
Onder gematigde druk, spanning, inspanning of vermoeidheid, kunnen anderen u ervaren als:

Pessimistisch	Kieskeurig
Zorgelijk	Pietluttig

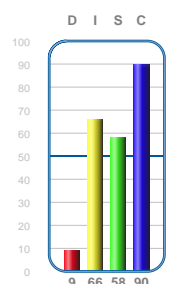
En onder de hoogste druk, spanning of vermoeidheid kunnen anderen u ervaren als:

Perfectionistisch	Moeilijk naar de zin te maken
Strikt	Defensief

Respons op de omgeving



Basisstijl



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

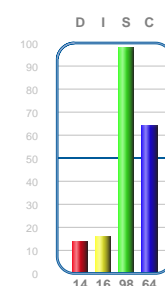
Dominantie	Invloed	Stabiliteit	Conformiteit
Veeleisend	Overdreven	Flegmatisch	Ontwijkend
Egocentrisch	Inspirerend	Ontspannen Gewoontemens Op de achtergrond	Risicomijdend
Stuwend	Charismatisch	Reactief	Behoedzaam
Ambitius	Politiek handig	Geduldig	Regelvast
Baanbrekend	Enthousiast	Geneigd zich te hechten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

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

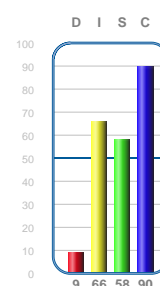
basisstijl	PROBLEMEN-UITDAGINGEN	responsstijl
<p>Anno verkiest een afwachtende en vreedzame houding als zich problemen voordoen. Zij zal problemen namelijk het liefst als team oplossen. Anno zal niet gauw ongevraagd iets naar voren brengen en zal confrontaties vermijden, omdat zij graag gezien wordt als een echt teamlid.</p>	<p>Anno heeft niet de indruk dat zij haar wijze van probleembenadering en omgang met uitdagingen in haar huidige omgeving moet aanpassen.</p>	

basisstijl	MENSEN-CONTACTEN	responsstijl
<p>Anno is makkelijk in de omgang en optimistisch. Zij is in staat aan emoties te appelleren om anderen te overtuigen. Zij functioneert graag in een team en werpt zich vaak op als de woordvoerder van een team. Zij is goed van vertrouwen en floreert in een positief ingestelde omgeving.</p>	<p>Anno vindt dat je mensen alleen kunt overtuigen met logische feiten die in een kader geplaatst zijn en die gepresenteerd worden door iemand die volkomen objectief is. Zij zal zelden emoties tonen wanneer zij anderen tracht te overtuigen.</p>	

Respons op de omgeving



Basisstijl

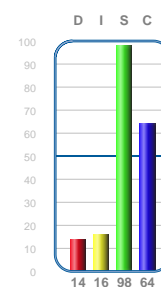




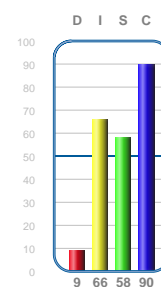
basisstijl	TEMPO-FLEXIBILITEIT	responsstijl
Anno is doelbewust en evenwichtig en bereid tot veranderingen als de nieuwe weg maar aansluit op de oude en voor haar zinvol is. Zij zal zich verzetten tegen verandering om de verandering.	Anno heeft de behoefte om, indien mogelijk, activiteiten stuk voor stuk af te ronden. Zij vindt dat haar werkomgeving om duidelijkheid en geduld vraagt. Rust en zekerheid zijn belangrijk voor haar en veranderingen dienen tot een minimum beperkt te blijven.	

basisstijl	REGELS-BEPERKINGEN	responsstijl
Anno vindt het belangrijk dingen goed te doen en kan zich behoorlijk zorgen maken, of bang zijn, dat er fouten in procedures sluipen. Zij volgt regels en procedures tot in detail en floreert in een omgeving waar duidelijke normen en (geschreven) procedures het werk bepalen.	Anno vindt dat het nodig is om flexibel met regels om te gaan. Wel is zij zich bewust van de gevolgen van het niet opvolgen van de regels en procedures.	

Respons op de omgeving

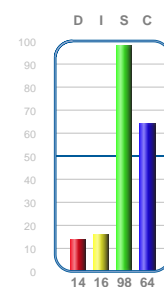
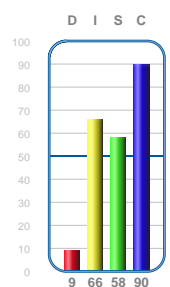


Basisstijl



Anno vindt dat haar 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 Anno te onderzoeken waarom zij dit gedrag toch laat zien.

- Geduld en goede luistervaardigheden.
- Logische, stapsgewijze, oplossingen.
- Samenwerking en teamspel.
- Een behoudende aanpak.
- Bedacht en kalm overkomen, vooral wanneer een crisis optreedt.
- Een logische stapsgewijze aanpak.
- Een coöperatieve houding richting het team.
- Besluiten nemen op basis van tactieken die in het verleden gewerkt hebben.
- Consistentie.
- Omgaan met beperkte (of goed voorbereide) wijzigingen in de dagelijkse routine.
- Problemen doordacht oplossen, in samenspraak met anderen.
- Weinig beslag leggen op de tijd en aandacht van anderen.
- Meegaand en hulpvaardig zijn.

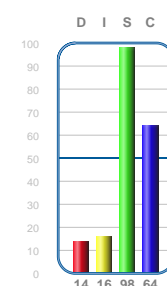
Respons op de omgeving

Basisstijl


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

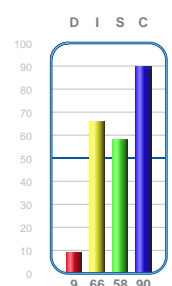
Anno wil graag:

- Onderdeel zijn van een hecht, betrouwbaar team.
- Gemeenschappelijke richtlijnen.
- Logische redenen voor verandering.
- Een hechte band met collega's.
- Vrijwaring van conflicten en confrontaties.
- Tijd om zich aan te passen aan veranderingen.
- Consistentie in procedures.
- Producten en procedures die hun waarde in het verleden hebben bewezen.
- Activiteiten die zij van begin tot eind kan afmaken.
- Rust en zekerheid.
- Deel uitmaken van een klein team.
- Een plan dat zij kan volgen.
- Een voorspelbare werkomgeving.

Respons op de omgeving



Basisstijl



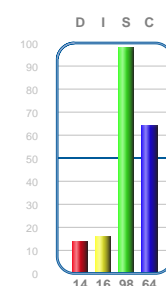


In dit deel staan enkele behoeften waaraan voldaan moet worden om Anno met haar gedragsstijl optimaal tot haar recht te laten komen in de werkomgeving. Aan sommige behoeften kan Anno zelf voldoen, andere kunnen alleen worden gewaarborgd door het management. Het is moeilijk om optimaal gemotiveerd te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

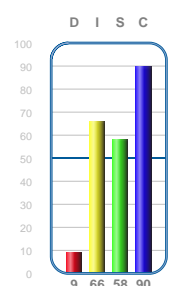
Behoeftes van Anno:

- Apparatuur, methoden en middelen die haar in staat stellen prestaties te leveren die voldoen aan haar hoge normen.
- Waardering van de leidinggevende voor haar inzet.
- Methoden om ideeën te vertalen in concrete actie.
- Alternatieve methoden die geen invloed hebben op de kwaliteit.
- Ondersteuning bij het nemen van risicodragende beslissingen.
- Aanmoediging om af en toe wat onafhankelijker te zijn of wat meer risico te nemen.
- Duidelijke en volledige instructies voor haar opdrachten.
- Een nauwkeurige functieomschrijving en duidelijk omschreven verwachtingen.
- Meer vertrouwen krijgen in het eigen vermogen om nieuwe taken uit te voeren.
- Tijd om te testen of een plan haalbaar is.
- Een participerend werkklimaat (veel ruimte voor teams, commissies en overlegorganen).
- Beloningen in termen van tastbare zaken; niet zomaar lege woorden.

Respons op de omgeving



Basisstijl



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

1. FAALANGST

Met faalangst bedoelen we het mentale proces waarin iemand met name van negatieve scenario's uitgaat en blijft hangen in fouten die in het verleden gemaakt zijn.

MOGELIJKE OORZAKEN:

- Angst voor kritiek van anderen
- De neiging om kritiek persoonlijk op te vatten
- De behoefte om competent gevonden te worden

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Denk regelmatig aan dingen die in het verleden heel goed gingen
- Evalueer een project of taak vooraf. Noteer tegenover elk bezwaar of elke fout die je zou kunnen bedenken, twee positieve uitkomsten.
- Oefen jezelf in het beschrijven van meerdere scenario's voor projecten of taken

2. AFWACHTENDE HOUDING

Geduld is een schone zaak maar een te afwachtende houding kan een pro actieve houding in de weg staan. Pro activiteit stelt beslissers in staat meer controle uit te oefenen over het verloop van projecten die in hun invloedssfeer liggen.

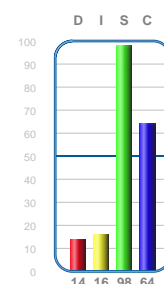
MOGELIJKE OORZAKEN:

- De neiging om vooral bezig te zijn met het hier en nu
- De angst om je ergens in te storten zonder goede voorbereiding
- De behoefte om hoge normen te formuleren, waardoor het doen steeds wordt uitgesteld

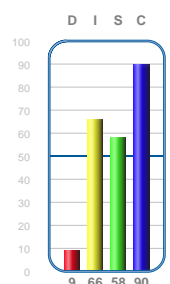
MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Bedenk alternatieven
- Kies het meest haalbare scenario
- Implementeer het plan dat het beste aansluit bij de gewenste criteria maar sluit andere scenario's niet bij voorbaat uit

Respons op de omgeving



Basisstijl



3. PERFECTIONISME; DE NEIGING OM ALTIJD DE BESTE OPLOSSING TE ZOEKEN VERSUS DE MEEST WERKBARE

Perfectionisme wordt hier bedoeld als een consequent streven naar de beste oplossing. De neiging om te denken dat het altijd beter kan, kan de uitvoering van een taak of project behoorlijk in de weg staan.

MOGELIJKE OORZAKEN:

- De drang om alles in een keer goed te willen doen
- De behoefte aan erkenning voor precisie
- Angst voor kritiek als iets niet zou blijken te werken

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Zet op papier wanneer een bepaalde taak of een project een succes kan worden genoemd (wat is de standaard?)
- Zoek welke oplossing aansluit bij die standaard
- Werk met concrete deadlines om een beslissing te nemen of een taak af te ronden

4. ZAKEN UITSTELLEN OM BETERE RESULTATEN TE VERKRIJGEN

We hebben het hier over de neiging om zaken uit te stellen en tijd te winnen in de hoop (nog) betere resultaten te verkrijgen door te testen, hertesten, evalueren, om vervolgens alles weer aan te passen.

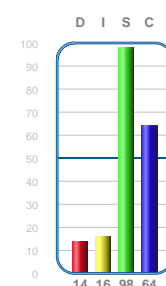
MOGELIJKE OORZAKEN:

- Zeker willen zijn van een bepaalde succes standaard
- De angst om dingen te overhaasten waardoor verkeerde keuzes worden gemaakt
- De stille hoop koesteren dat het zich allemaal vanzelf een keer oplost

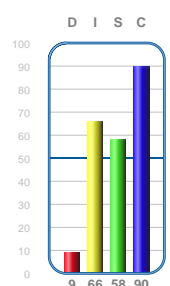
MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Stel een realistisch tijdschema op
- Volg het schema
- Vraag anderen om hulp of advies bij projecten die je steeds weer op de lange baan schuift

Respons op de omgeving



Basisstijl



5. OVERDREVEN REACTIE OP OPBOUWENDE KRITIEK

Met een overdreven reactie op opbouwende kritiek wordt bedoeld een ongepaste, weinig productieve of defensieve reactie (openlijk of juist bedekt) op de feedback, tips en aanbevelingen van anderen.

MOGELIJKE OORZAKEN:

- Gehechtheid aan de eigen, bewezen methoden
- Een kritische basishouding ten aanzien van prestaties in de werkomgeving
- De aanname dat de eigen manier eigenlijk altijd de meest correcte manier is
- Weinig nut zien in dingen anders te doen

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Oefen jezelf in luisteren naar het commentaar van anderen zonder onmiddellijk te gaan evalueren
- Oefen jezelf mentaal in zinnen als: "dat kan interessant zijn" of "dat is een mogelijkheid". Probeer in de praktijk de negatieve of afwijzende respons die je geneigd bent te geven, te vervangen door dit soort zinnen
- Krop gevoelens niet op, maar deel ze met collega's of leidinggevenden

6. INFORMATIEDRANG

Met informatiedrang bedoelen we de neiging om steeds nieuwe informatie te willen verzamelen, en bestaande informatie steeds opnieuw te evalueren.

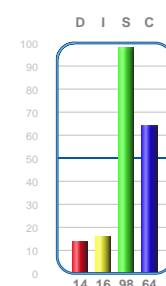
MOGELIJKE OORZAKEN:

- Behoeftte aan zekerheid
- Angst om fouten te maken
- Tijd willen kopen om taken goed te doen

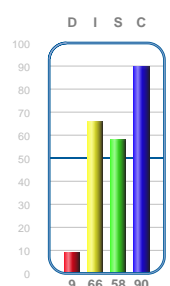
MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Stel jezelf deadlines waarop informatie binnen en beoordeeld moet zijn en onderneem dan actie
- Probeer per situatie een realistische inschatting te maken van de risico's. Stel jezelf vervolgens de vraag of de hoeveelheid informatie die je zoekt in balans is met de mogelijke risico's

Respons op de omgeving



Basisstijl



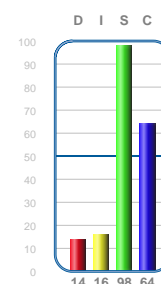


Elk voordeel heeft een nadeel. Onze kwaliteiten kunnen onder druk of in situaties die om een andere respons vragen, omslaan in minpunten. Het zijn de gedragsvalkuilen waar we allemaal wel eens in stappen. Inzicht in onze valkuilen maakt het mogelijk om ze in de toekomst beter te omzeilen. Hieronder staan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

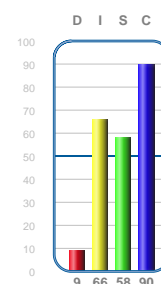
Anno heeft de neiging om:

- Bij veranderingen eerst een volledige verklaring of uitleg vooraf te 'eisen' om zeker te zijn dat zij begrijpt wat er gaat gebeuren.
- Te strikt vast te houden aan procedures, met name wanneer zij in het verleden beloond werd voor het volgen van deze procedures.
- Defensief te worden als zij zich bedreigd voelt en de fouten en vergissingen van anderen te gebruiken om haar eigen positie te beschermen.
- Mensen te kiezen die op haar lijken.
- Zich terug te trekken bij controverse of tegenstand en vooral vragen te gaan stellen.
- Gevoelens liever niet onder woorden te brengen, alhoewel zij dit wel degelijk kan in een omgeving waarin zij zich veilig voelt.
- Op leidinggevenden terug te vallen als de informatie en aanwijzingen volgens haar niet duidelijk genoeg zijn.

Respons op de omgeving



Basisstijl



Hieronder doen wij een aantal suggesties voor gebieden waarop Anno zich wellicht wil ontwikkelen als zij dat belangrijk vindt. Dit zijn algemene suggesties, ze houden dus geen verband met Anno's gedragsstijl. Laat Anno een tot drie gebieden kiezen die voor haar 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 Anno door dit MDI-profiel om mogelijke ontwikkelingsdoelen wat specifiekere 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: _____



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.

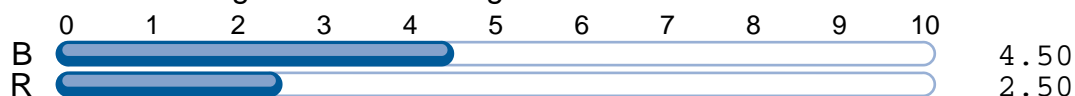
Op de twee pagina's hierachter treft u een weergave aan van uw gedrag, vertaald naar twaalf specifieke gedragsvaardigheden. Deze twaalf skills zijn zorgvuldig geselecteerd. Veel organisaties gebruiken ze om te beschrijven welk gedrag gewenst of nodig is in een gegeven functie. Bij de eerste zes skills 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.

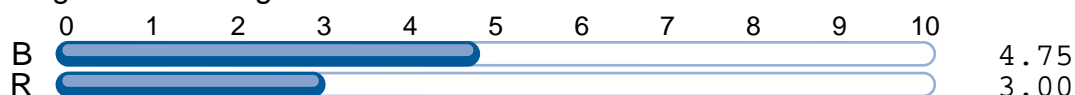
Bekijk eerst iedere gedragsvaardigheid kritisch en bepaal hoe belangrijk die skill volgens u eigenlijk is voor het succesvol uitvoeren van uw functie. Vraag eventueel uw leidinggevende om input. Vergelijk vervolgens de B en R balkjes met elkaar. Schakelt u bij of juist terug? Bepaal op die manier of 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.

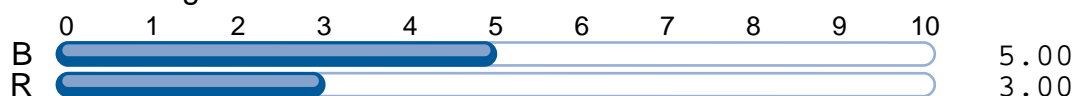
besluitvaardigheid en resultaatgerichtheid



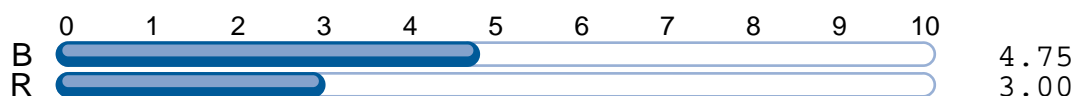
gevoel voor urgentie



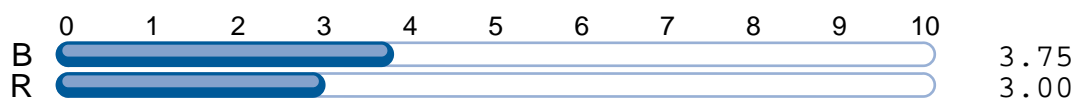
toekomstgerichte visie



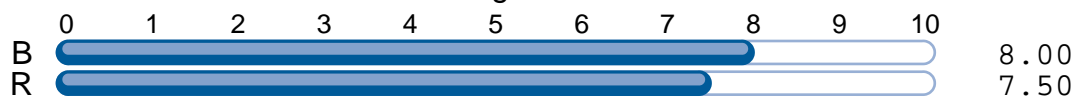
motiveren van anderen



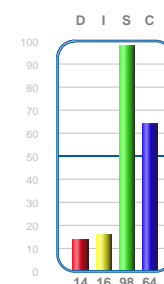
zelfvertrouwen tonen



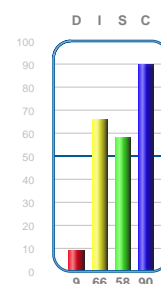
actieve klant- en communicatiegerichtheid



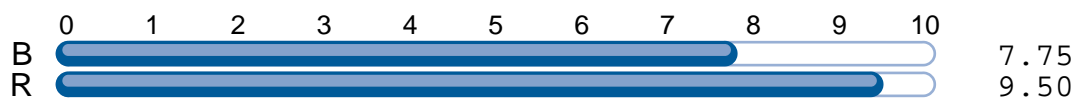
Respons op de omgeving



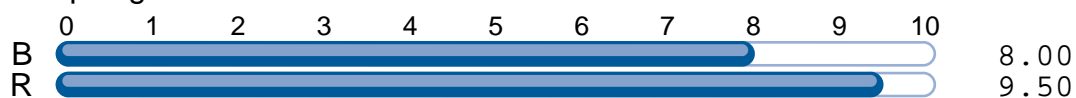
Basisstijl



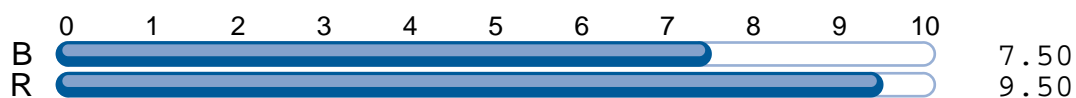
luisteren



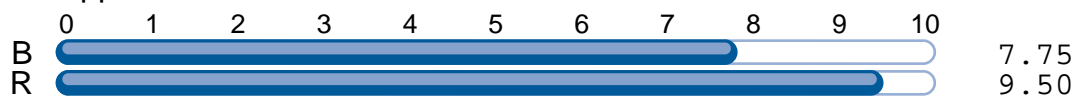
opvolgen en afmaken



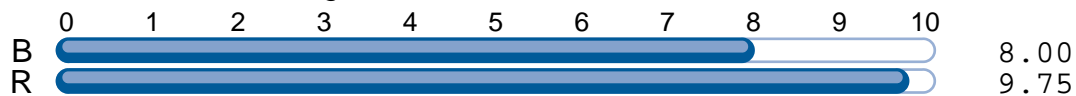
consistentie



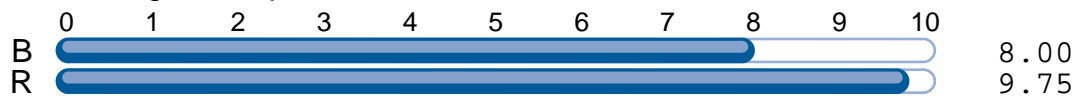
rapporteren en memoreren



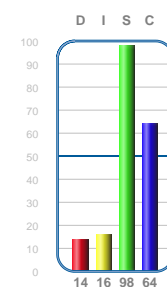
detail- en kwaliteitsgerichtheid



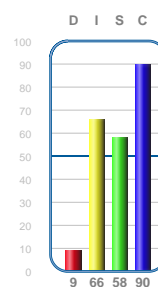
het volgen van procedures



Respons op de omgeving



Basisstijl

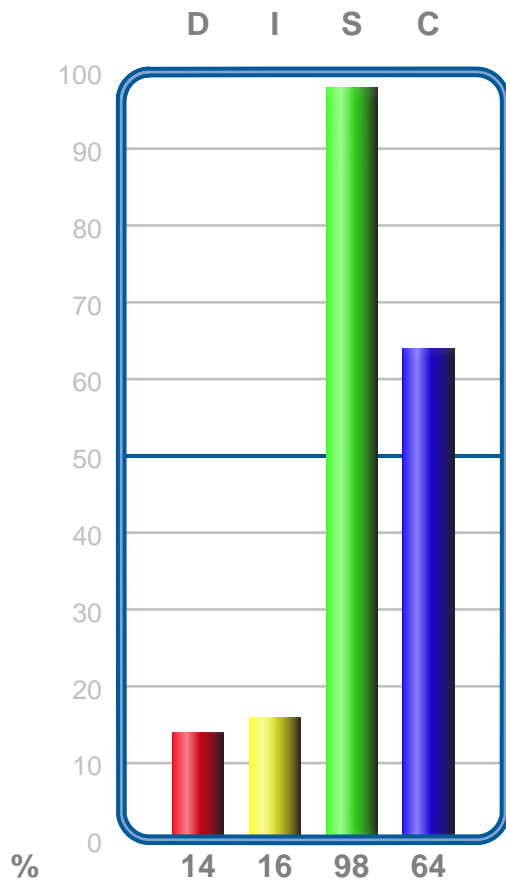




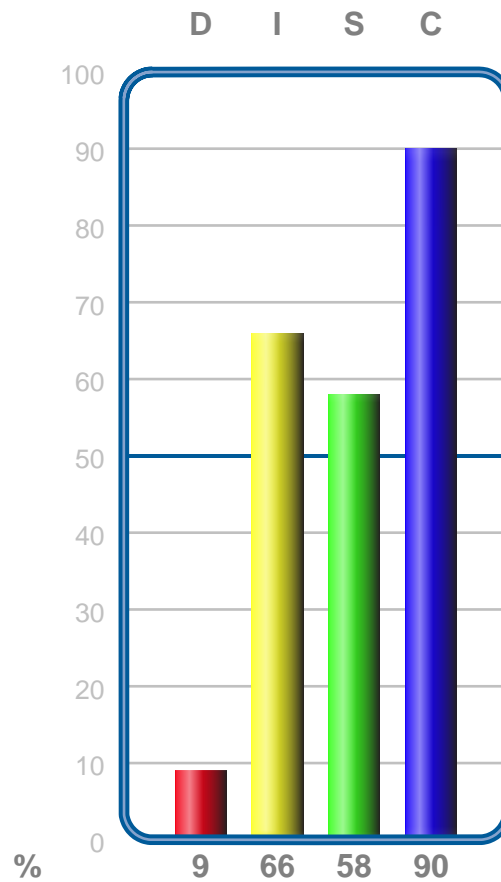
Anno Anoniem

13-10-2011

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.

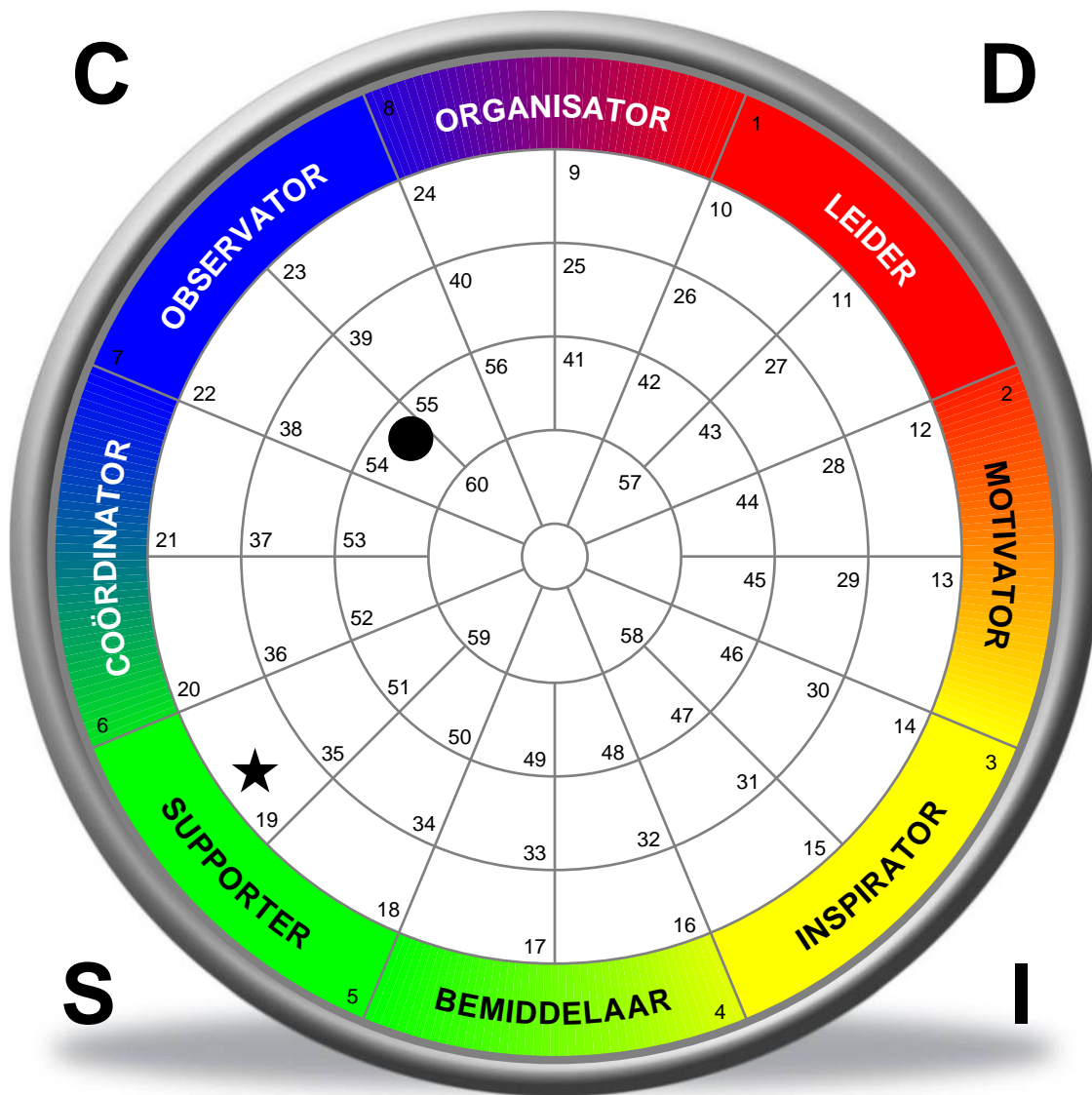
Natuurlijk bent u uniek en niet in een hokje te plaatsen. Afhankelijk van uw score op de 4 DISC factoren vertoont u immers een combinatie van gedragskenmerken van de verschillende typen. Voor een diepgaande en accurate interpretatie van uw gedrag heeft u het meest aan een terugkoppeling door een gecertificeerd 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.

Anno Anoniem

13-10-2011



Responsstijl: ★ (19) COÖRDINERENDE SUPPORTER

Basisstijl: ● (54) COÖRDINERENDE OBSERVATOR (ZEER FLEXIBEL)

Nederlandse norm 2004

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

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

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

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

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

UW DRIJFVEREN VOLGORDE		
1e	SOCIAAL	Sterk
2e	TRADITIONALISTISCH	Sterk
3e	PRAKTISCH	Situationeel
4e	INTELLECTUEEL	Situationeel
5e	INDIVIDUALISTISCH	Neutraal
6e	ESTHETISCH	Neutraal

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.

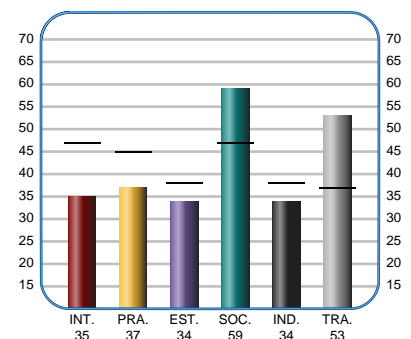
Mensen die hoog scoren op deze drijfveer geven doorgaans zeer veel om anderen. Sociaal gedreven mensen waarderen anderen openlijk en onvoorwaardelijk en komen daardoor vaak aardig, sympathiek en altruïstisch over. Zij zijn van mening dat het helpen van anderen de enige, echte basis is voor menselijke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

- Is vrijgevig wat betreft tijd, talent en energie. Anderen hoeven daar vaak niet eens om te vragen.
- Put voldoening uit meer dan haar loonstrookje alleen, bijvoorbeeld uit het coachen van anderen richting een actieve teambijdrage.
- Is van mening dat het eigenlijk beter is te geven dan te nemen, zelfs in de werkomgeving.
- Probeert bij te dragen aan het welzijn van anderen.
- 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.
- Trekt zich de emoties en gevoelens van anderen in het team aan.

Waarde voor de organisatie

- Heeft respect voor anderen in een team, zowel op het professionele als het persoonlijke vlak.
- Vindt het prettig om te kunnen netwerken vanuit het principe dat anderen daarmee geholpen zijn.
- Is begaan met anderen als er problemen zijn binnen een team of als een individueel teamlid het moeilijk heeft.
- 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 haar best doen om rekening te houden met die behoeften.
- Voelt de behoefte om verder te gaan dan wat in het kader van de functie eisen gevraagd wordt, als het er op aankomt anderen van dienst te zijn.



Sleutels tot management en motivatie

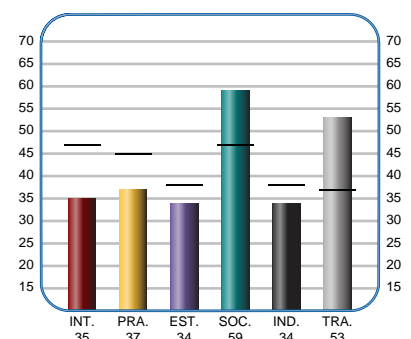
- Waardeer en respecteer dat Anno doorgaans een persoon is die graag "geeft" en die voldoening put uit het helpen van anderen.
- Bedenk dat Anno het risico loopt door mensen die minder terughoudend zijn ten aanzien van de grenzen van anderen, 'gebruikt' te worden.
- Wees oprecht geïnteresseerd in wat zij graag zou willen investeren in haar functie.
- Bekijk of er ruimte is om nieuwe teamleden door haar te laten inwerken, als deze situatie zich voordoet.
- Bied haar ruimte om deel te kunnen nemen aan activiteiten die zij belangrijk vindt, maar die buiten het team of zelfs buiten de werkring liggen.

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 haar 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 haar kennisniveau verhogen, waardoor zij als het ware nog meer toegevoegde waarde kan bieden aan anderen.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Zou moeten leren wat vaker "nee" te zeggen.
- Loopt het risico eigen taken nog te moeten afronden, doordat zij vooral bezig is anderen te helpen met hun taken.
- Wil soms zo graag helpen dat het anderen, die misschien helemaal niet geholpen willen worden, gaat storen of hinderen.



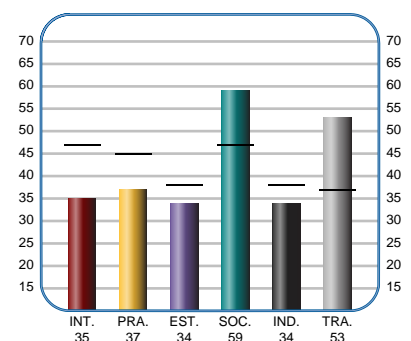
Kenmerkend voor de traditionalistische drijfveer is de behoefte aan "eenheid", "orde" of "traditie". Mensen met een hoge score op deze waarde hechten aan een reeks van principes en richtlijnen, aan een systeem, een leidraad of een uitgewerkt concept om hun leven richting, zin en inhoud te geven. Het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

- Geeft doorgaans de voorkeur aan beproefde methodieken, procedures en werkwijzen.
- Is goed georganiseerd in haar aanpak van een project.
- Is van mening dat het belangrijk is om bestaande patronen, gemaakte afspraken, etc., te respecteren.
- Is consistent in de verslaglegging van activiteiten.
- Is van mening dat zij gedane beloften, ook echt moet nakomen.
- Houdt van vrijheid en onafhankelijkheid binnen een geordend kader, of binnen een sfeer van orde en structuur.
- Is gericht op kwaliteit en op procedures die kwaliteit kunnen waarborgen.
- Onderschrijft het motto dat "regels er niet voor niets zijn".
- Vertrouwt op het gevoel van zekerheid dat het bestuderen en navolgen van procedures en routine haar biedt.

Waarde voor de organisatie

- Heeft een goed ontwikkeld gevoel voor details.
- Is betrouwbaar; men kan op haar rekenen.
- Brengt structuur aan in projecten, taken of opdrachten.
- Levert resultaten die kloppen tot op de details.
- Is gedreven om goed werk af te leveren. Dit komt voort uit het feit dat zij een project tot op de details en met oog voor kwaliteitsaspecten wil afronden.
- Kan zich sterk betrokken voelen bij de groep waarin zij zich thuisvoelt, en heeft mogelijk een sterk ontwikkeld gevoel van trots waar het gaat om zaken als kwaliteit, historie of traditie.



Sleutels tot management en motivatie

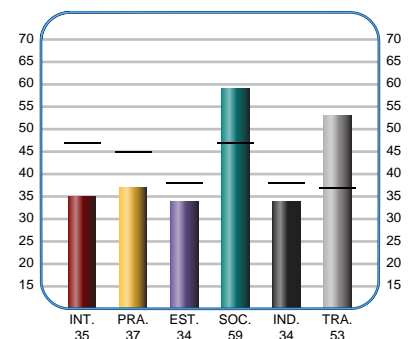
- Zorg voor een zekere mate van routine die helpt om de nauwkeurigheid te waarborgen.
- Bied haar de informatie, de instrumenten en de middelen die nodig zijn om succesvol te kunnen zijn.
- Luister naar Anno als zij de regels of procedures wil wijzigen. Het zou het project wel eens ten goede kunnen komen.
- Als er een fout is gemaakt, herstel die dan op correcte wijze.
- Bied haar voldoende speelruimte om haar eigen procedures en methoden te ontwikkelen en uit te testen.

Training, ontwikkeling en leren

- Geeft de voorkeur aan individuele activiteiten of activiteiten met veel structuur.
- Is over het algemeen gedisciplineerd in situaties die met leren, trainen en persoonlijke ontwikkeling te maken hebben.
- Wil graag weten waarom een bepaald leerproject wordt opgestart en waarom zij daar aan moet deelnemen.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Zij zou zich wat minder druk moeten maken om het naleven van de regels.
- Als er regels gemaakt zijn om echt te worden nageleefd, zorg er dan voor dat ze voor iedereen gelden.
- Zij moet beseffen dat plezier maken en ontspannen van tijd tot tijd best mag.



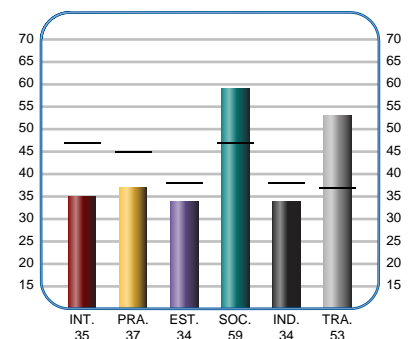
Kenmerkend voor de praktische drijfveer is een waarneembare interesse in geld, niet per se om het concept zelf maar meer om wat je er mee kunt doen. Het gaat praktisch ingestelde mensen in veel gevallen om financiële zekerheid of financiële onafhankelijkheid, niet zozeer voor henzelf maar vooral ook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

Algemene kenmerken

- Anno wordt doorgaans gezien als iemand die nogal praktisch en realistisch is als het om geld gaat.
- Zo zij al over een "voor-wat-hoort-wat" mentaliteit beschikt in haar omgang met anderen, is dat niet echt waarneembaar.
- De belangrijkste drijfveren van Anno moeten gezocht worden in haar twee hoogste scores in de drijfveren grafiek.
- Zij is in staat zich te verplaatsen in en begrip op te brengen voor zowel de mensen die hoger op de praktische drijfveer scoren, als mensen die lager scoren.
- Deze score moet niet geïnterpreteerd worden als een middelmatig vermogen om zakelijk succesvol te kunnen zijn. Veel mensen die gemiddeld scoren op de praktische drijfveer hebben al de nodige zakelijke, materiële of financiële doelen gerealiseerd voor zichzelf. Een gevolg kan dan zijn dat geld, welvaart of financiële zekerheid niet langer de belangrijkste motivator is.
- De score van Anno komt overeen met de score van de gemiddelde Nederlandse professional in de zakenwereld.

Waarde voor de organisatie

- Anno wordt door meer gemotiveerd dan door geld alleen; haar belangrijkste drijfveren zijn terug te vinden in de hogere scores in haar drijfveren grafiek.
- Is een goede teamspeler die anderen graag helpt met hun projecten en initiatieven, zonder daar direct zelf beter van te willen worden.
- Is nogal gematigd in haar praktische drijfveer en kan daardoor een stabiliserende invloed hebben als het om economische, financiële of zakelijke kwesties gaat.
- Is in staat de behoeften en de zienswijzen van anderen die onderling heel verschillend kunnen denken over deze drijfveer, in evenwicht te houden.



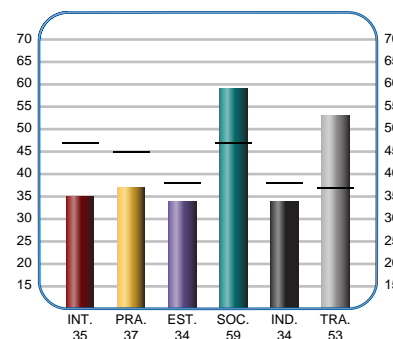
- Is doorgaans een goed teamlid omdat zij niet de behoefte voelt de competitie met anderen aan te gaan op het niveau, dat het onenigheid of onvrede binnen een team of groep kan veroorzaken.

Sleutels tot management en motivatie

- Maak gebruik van het feit dat zij binnen een team een brugfunctie kan vervullen tussen teamleden met een hoge praktische drijfveer, en mensen met een lage score op deze drijfveer.
- Bedenk dat Anno waarschijnlijk door andere dingen gemotiveerd wordt dan door salaris alleen. Zorg ervoor dat u weet waardoor zij verder geprikkeld wordt in de werkomgeving.
- Neem haar drijfveren grafiek nog eens goed door om te bepalen op welke gebieden zij hoger en lager scoort, of op welke terreinen bepaalde drijfveren mogelijk al bevredigd zijn.
- Maak niet de fout haar prestaties te waarderen puur en alleen op basis van winst, return on investment, omzet, etc.

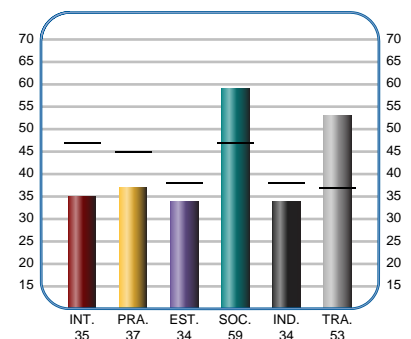
Training, ontwikkeling en leren

- Zal deelname aan een training niet snel plaatsen in het kader van wat het haar zal opleveren in termen van geld, omzet, etc.
- Bekijk haar score op de vijf andere drijfveren (hoog en laag) om een wat completer beeld te krijgen hoe Anno het beste ondersteund kan worden in haar persoonlijke ontwikkeling.
- Zij stelt zich open en betrokken op als het om trainingen, seminars en persoonlijke ontwikkelingsactiviteiten gaat.



Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Heeft mogelijk ondersteuning nodig bij projecten waar potentieel veel financieel voordeel valt te halen.
- Zou moeten begrijpen dat mensen met een hogere score op de praktische drijfveer behoefte hebben om hun kwaliteiten op dit punt te laten zien, of om hun zakelijke ideeën naar buiten te brengen.
- Het kan zijn dat Anno ten aanzien van kwesties die te maken hebben met materiële zaken en prikkels, een duidelijker standpunt zou moeten innemen of meer voor zichzelf zou moeten opkomen.



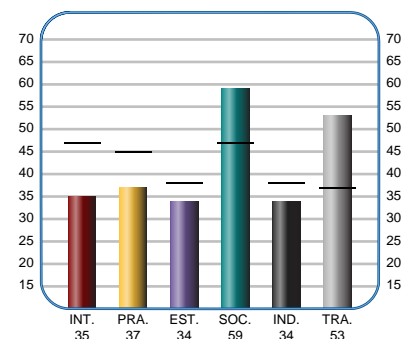
Kenmerkend voor de intellectuele drijfveer is de drang om kennis op te doen en de wens om te leren. Mensen die gedreven worden door deze drijfveer nemen doorgaans een "cognitieve" houding aan. Dat wil zeggen, zij stellen zich over het algemeen niet oordelend op en zijn niet zozeer geïnteresseerd in de 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 haar niet de belangrijkste drijfveer.
- Anno kan een brugfunctie vervullen tussen personen die erg intellectueel gedreven zijn en personen die dat niet of nauwelijks zijn. Zij 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 zij zich in die details verliest.
- Brengt evenwicht en stabiliteit waar het gaat om technische of inhoudelijke kwesties die impact hebben op het team.
- Anno zal normaal gesproken niet gauw verzanden in details, maar zij zal ze evenmin over het hoofd zien als er een beslissing moet worden genomen.

Waarde voor de organisatie

- Anno is zich bewust van de meer technische of inhoudelijke kant van haar 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

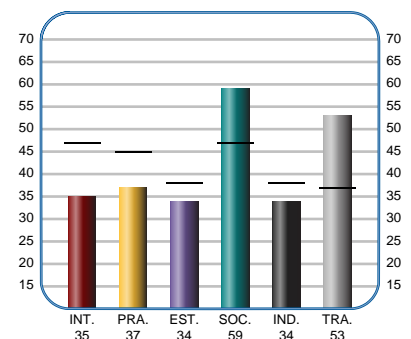
- Bedenk dat zij stabiliteit, balans en nuchterheid brengt waar het gaat om taken en projecten met een sterk technisch, inhoudelijk of kennisgericht karakter.
- Anno is niet meer of minder kennisgericht dan de typische professional in een zakelijke omgeving.
- Luister naar wat zij te vertellen heeft 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 haar scores op de vijf andere drijfveren (hoog of laag) om een completer beeld te krijgen van Anno en hoe u haar kunt aansturen en motiveren.

Training, ontwikkeling en leren

- Is betrekkelijk flexibel in het accepteren van de trainingsprogramma's die door de organisatie worden aangeboden.
- Is in staat het belang van een training in te zien en begrijpt dat het belangrijk is over praktische informatie te kunnen beschikken.
- Bekijk de scores van Anno op de vijf andere drijfveren (hoog of laag) om een wat completer beeld te krijgen hoe zij ondersteund kan worden in haar 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 haar andere drijfveren moeten onderzoeken om te kunnen bepalen hoe belangrijk de intellectuele drijfveer eigenlijk voor haar is.



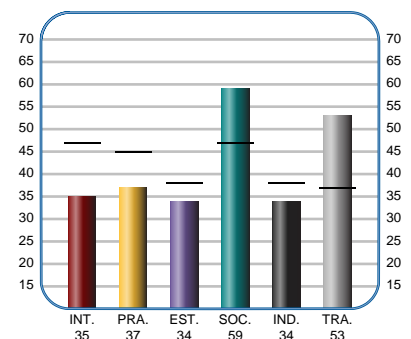
De belangrijkste factor achter deze drijfveer is macht, overigens niet per definitie politieke macht. Mensen met een hoge score op deze drijfveer hebben een sterke behoefte hun eigen lot (en dat van anderen) te kunnen controleren of sturen. Zij zien er doorgaans niet tegenop beslissingen te nemen die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

- Vindt het leuk om anderen in het team te ondersteunen.
- Hoeft niet zo nodig een "ster" te zijn, of alle aandacht naar zich toe te trekken in een project.
- Heeft weinig behoefte aan individuele erkenning buiten de groep of het team om.
- Zal niet zo snel het leiderschap voor zichzelf opeisen, maar voelt zich waarschijnlijk prettig als zij een actieve en ondersteunende rol kan spelen binnen een team van professionals.
- Zal zich 100% kunnen inzetten voor een project zonder behoefte te voelen aan publieke of openlijke erkenning.
- Hoewel zij weinig behoefte lijkt te hebben aan aandacht of erkenning, stelt zij oprechte waardering voor haar bijdragen wel degelijk op prijs.
- Zal doorgaans weinig spreekijd vragen tijdens vergaderingen en bijeenkomsten, en heeft soms wat aanmoediging nodig om ideeën openlijk naar voren te brengen.

Waarde voor de organisatie

- Anno heeft op dit punt een stabiliserende invloed op het team.
- Is in staat bij te dragen aan teamactiviteiten en -doelen zonder veel erkenning nodig te hebben.
- Draagt haar eigen ideeën uit op een manier die van respect getuigt voor de verschillende rollen in het team.
- Kan door anderen gezien worden als een stabiliserende factor, vooral in situaties waarin het team onder druk staat en tegenpolen binnen het team heftige meningsverschillen kunnen krijgen.
- Zou wel eens de 'stille kracht' kunnen zijn achter menig succesvol project of initiatief.



Sleutels tot management en motivatie

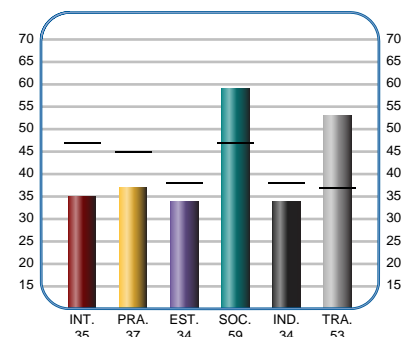
- Zorg voor een omgeving waarin zij wordt aangemoedigd om haar specifieke kwaliteiten te laten zien. Door haar beperkte behoefte om zich te laten gelden moet u er mogelijk extra op letten dat haar kwaliteiten ook gewaardeerd worden.
- Bied haar keuzevrijheid als het gaat om de mate waarin zij graag 'zichtbaar' wil zijn als teamlid of als leidinggevende.
- Anno zal doorgaans een zeer betrokken teamlid zijn dat graag ook op lange termijn bijdraagt aan de teamdoelstellingen. Houd hier rekening mee als u teamprojecten plant.
- Dwing haar niet om de leiding te nemen of meer verantwoordelijkheden op zich te nemen, als daar van tevoren geen overeenstemming met haar over is bereikt.
- Onthoud dat zij achter de schermen misschien bergen werk verzet en toon uw oprechte waardering daarvoor.

Training, ontwikkeling en leren

- Heeft waarschijnlijk het meeste plezier in teamgerichte trainingsactiviteiten.
- Anno geeft de voorkeur aan meer traditionele vormen van training, cursussen en ontwikkelingsprogramma's.
- Zal over het algemeen een hoge mate van zelfdiscipline aan de dag leggen in trainingsactiviteiten.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Anno zal misschien niet altijd meteen gehoord worden door de andere teamleden. Zij zal soms twee of drie keer een punt naar voren moeten brengen, eer anderen er aandacht aan schenken.
- Wanneer zij een idee in het team presenteert, zal zij zich ervan bewust moeten worden dat zij haar boodschap wat smeuïger onder de aandacht van de andere teamleden moet brengen.
- Omdat zij doorgaans zorgvuldig wil kunnen nadenken voordat zij zich ergens een mening over vormt, kan het zijn dat zij te lang wacht voordat zij die mening wil delen met anderen in het team.



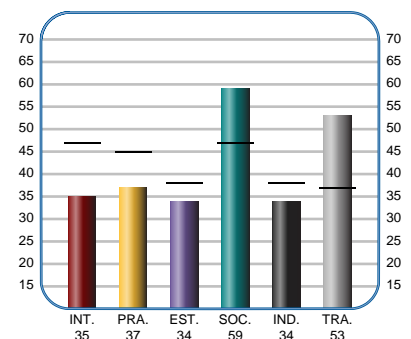
Een hogere score op de esthetische drijfveer geeft aan dat iemand geïnteresseerd is in evenwicht, harmonie, balans. Esthetisch gedreven personen gaat het vooral om de interactie tussen de omgeving (de externe wereld) en het individu (de interne wereld). Bij sommigen richt zich dit met name op concepten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

Algemene kenmerken

- Andere drijfveren dan de esthetische zijn voor belangrijker voor haar.
- Houdt altijd een oog gericht op de omzet, de productiviteit of de resultaten van het team of de organisatie. Verspilt liever geen tijd, moeite of geld aan zaken die te maken hebben met de ambiance in de werkomgeving, tenzij de productiviteit negatief beïnvloed wordt door die ambiance.
- Maakt zich doorgaans niet erg druk om vorm, schoonheid of balans in haar werkomgeving.
- Anno zal wat zij omschrijft als passies in haar leven waarschijnlijk relateren aan een van de drijfveren in dit rapport waarop zij hoger scoort.
- Anno is een zeer praktisch ingesteld persoon; het maakt haar waarschijnlijk niet zo heel veel uit in wat voor ambiance zij haar werk moet doen.
- Wordt geprikkeld en gemotiveerd door andere drijfveren dan de esthetische drijfveer.
- De bruikbaarheid van een object of ding is voor Anno belangrijker doorgaans dan vorm of schoonheid.
- Een omgeving die esthetisch gezien niet uitgebalanceerd is of weinig plezierig oogt, zal geen negatieve impact hebben op haar eigen creativiteit.

Waarde voor de organisatie

- Een onplezierige werkomgeving zal geen negatief effect hebben op haar productiviteit en creativiteit.
- Bekijkt zaken vanuit een breed perspectief, niet alleen vanuit artistiek of esthetisch oogpunt.
- Laat zich niet snel van haar stuk brengen door emotionele kwesties.
- Heeft een goed zakelijk instinct en oog voor nuttige en toepasbare zaken.



Sleutels tot management en motivatie

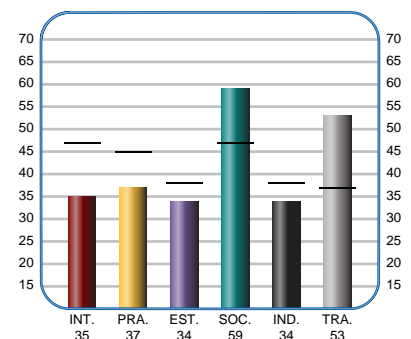
- Zorg ervoor dat u haar niet te veel opzadelt met taken of opdrachten, die om veel individuele creativiteit of zelfexpressie vragen.
- Zoek naar andere, hogere scores in haar drijfverengrafiek en bied haar een omgeving waarin die hogere scores de ruimte krijgen.
- Geef haar oprechte erkenning voor haar bijdragen.
- Bekijk haar andere drijfveren scores om te bepalen hoe zij het beste te motiveren is.
- Zorg dat zij in haar functie beloond en geprikkeld wordt op basis van drijfveren die belangrijker zijn voor haar.

Training, ontwikkeling en leren

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

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Mogelijk gaat zij creatieve details liever uit de weg.
- Zou zich bewuster moeten zijn van de behoeften van anderen aan een esthetisch prettige werkomgeving.
- Zou zich opener kunnen opstellen tegenover de creatieve ideeën van anderen.



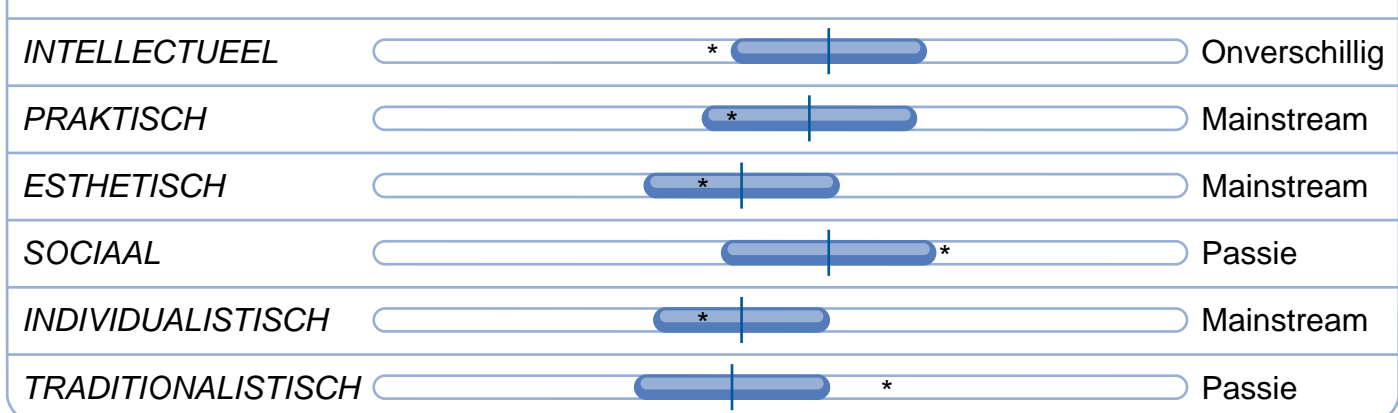


Iedereen kent wel uitdrukkingen als "ieder vogeltje zingt zoals het gebekt is", "eigenheimer" of "zoveel mensen, zoveel meningen". Als u zich in het gezelschap bevindt van mensen die in wezen op dezelfde manier tegen dingen aankijken als u, zult u doorgaans het gevoel hebben dat het 'klikt'. Krijgt u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

NORMEN EN VERGELIJKINGEN TABEL - Nederlandse norm 2004



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

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



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

- U hebt een sterk verlangen alle conflicten en pijn uit de wereld te helpen. Dat gaat zelfs zover dat u de pijn en het ongeluk van anderen persoonlijk aantrekt. U hebt de neiging al uw talenten, tijd en middelen in te zetten, zonder daar iets voor terug te verwachten. Anderen kunnen u zien als iemand die bereid is te geven aan eenieder die aanklopt, of dat nu ten koste van uzelf of uw dierbaren gaat of niet. Zij zien u vaak als een makkelijk doelwit voor eenieder die gebruik wil maken van een goed hart.
- U hebt een manier van leven gekozen waarin u gelooft. Alle beslissingen in uw leven worden genomen op basis van uw normen- en waardensysteem. Uw normen en waarden betekenen meer voor u dan geld of succes. Anderen kunnen de idee hebben dat u probeert uw normen- en waardensysteem op te leggen aan de wereld en zien u als erg oordelend. Zij zien uw manier van denken als een "ik ben heiliger (beter) dan jij" type en kunnen u ervaren als weinig openstaand voor anderen.

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

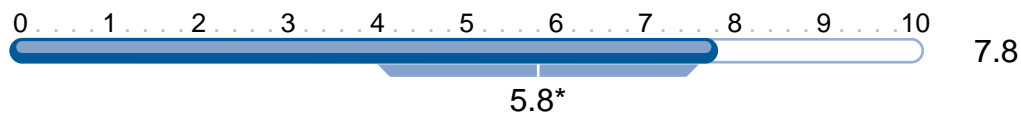
- De hoeveelheid tijd en middelen die anderen steken in leren en informatie vergaren, kunnen u frustreren.



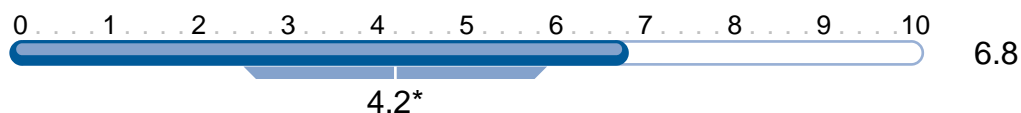
WERKGERELATEERDE DRIJVEREN

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

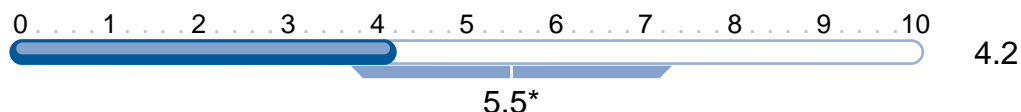
1. SOCIAAL



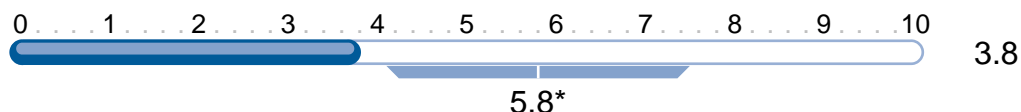
2. TRADITIONALISTISCH



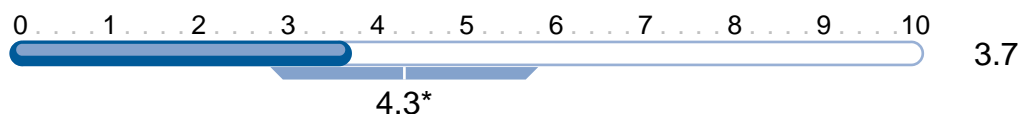
3. PRAKTISCH



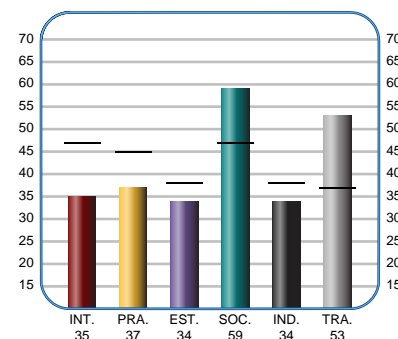
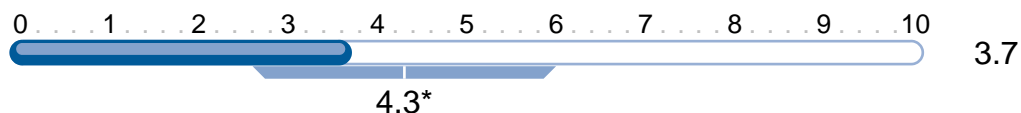
4. INTELLECTUEEL



5. INDIVIDUALISTISCH



6. ESTHETISCH

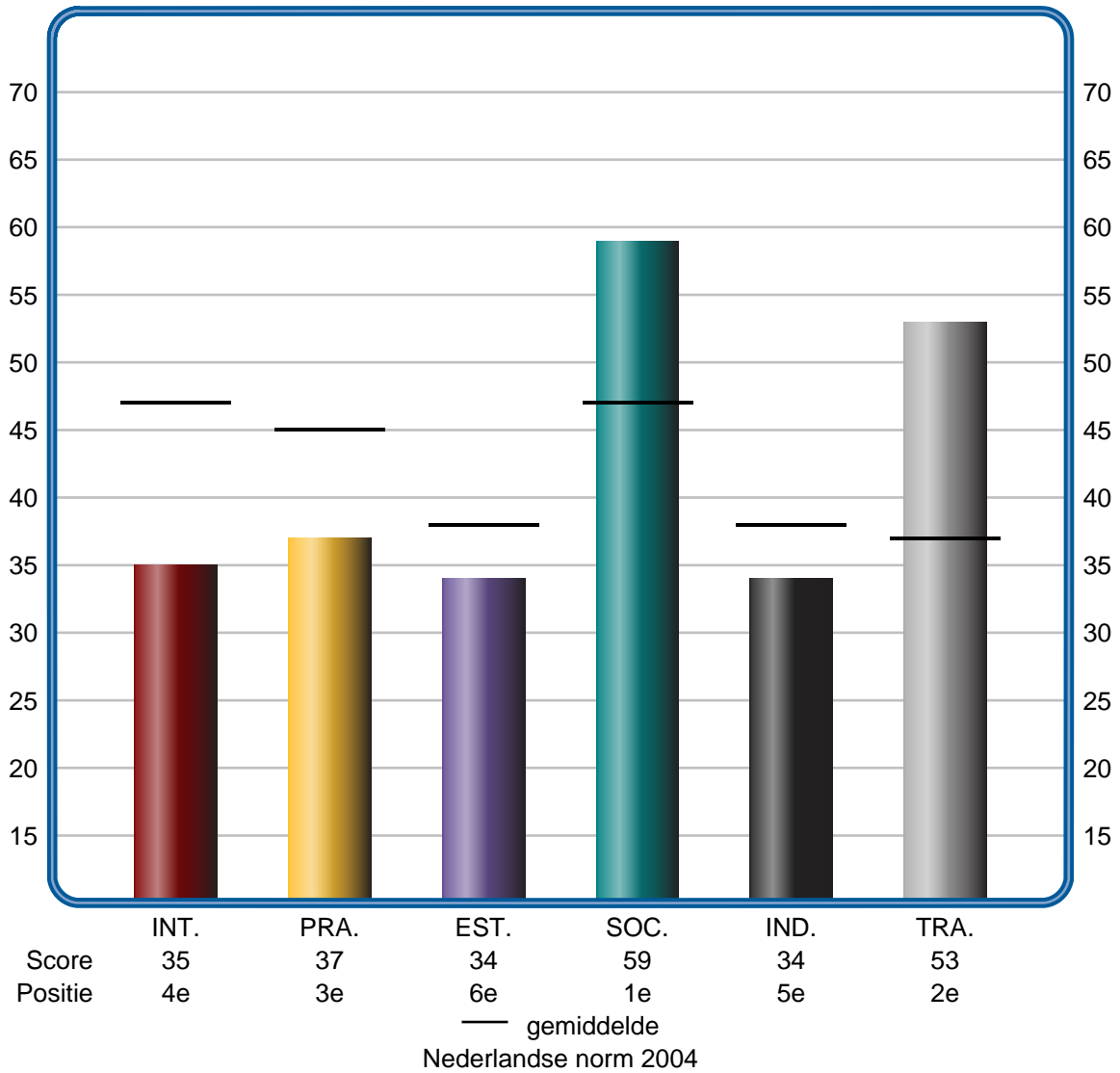


PIAV: 35-37-34-59-34-53 (INT.-PRA.-EST.-SOC.-IND.-TRA.)

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

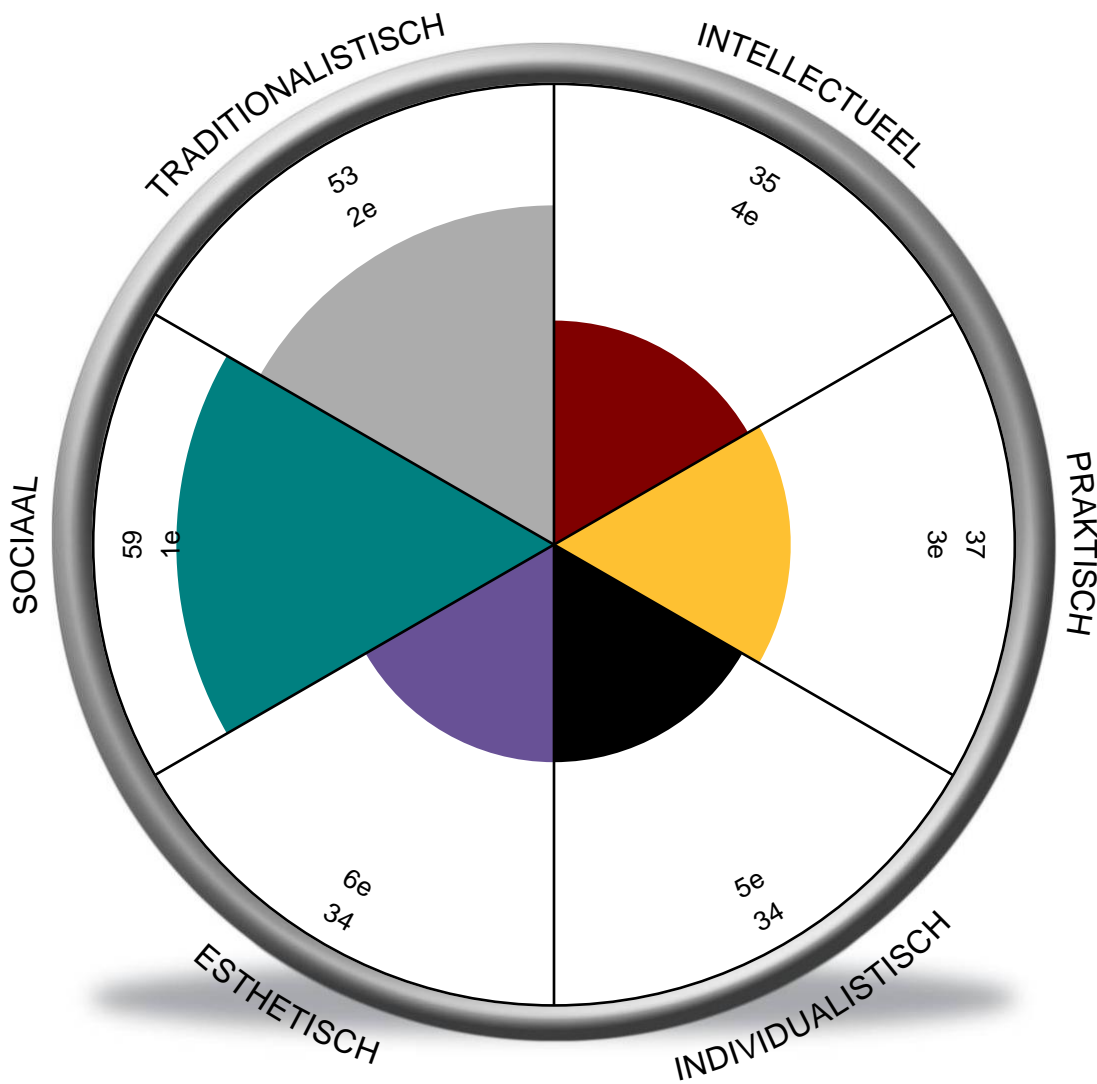
Anno Anoniem

13-10-2011



Anno Anoniem

13-10-2011



Dit actieplan is bedoeld om het u gemakkelijker te maken 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. _____
