



SUCCESS INSIGHTS®

MDI Gedrag en Drijfveren -

Felix Fictief

16-10-2010

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:

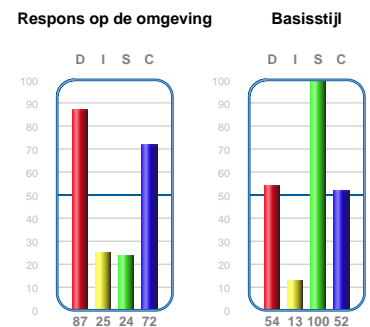
- hoe u reageert op problemen en uitdagingen.
- hoe u anderen overtuigt van uw mening of zienswijze.
- hoe u reageert op het tempo van de omgeving en op veranderingen in die omgeving.
- hoe u reageert op regels en procedures die opgesteld zijn door anderen.

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 Felix'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 Felix's kwaliteiten in de functie als hij zichzelf kan zijn. Lees dit hoofdstuk samen met Felix door om een goed begrip te krijgen van zijn natuurlijke gedrag.

Felix bereikt zijn doel door hard te werken en door zijn vasthoudendheid. Hij vindt het prettig eerst iets af te ronden, voordat hij met iets anders begint. Hij bepaalt graag zijn eigen tempo. Wanneer anderen druk op hem uitoefenen, voelt hij zich bedreigd en komt hij in opstand. Als hij eenmaal een beslissing heeft genomen, is het moeilijk voor anderen hem daar vanaf te brengen. Als veranderingen noodzakelijk zijn en hij voldoende voordelen ziet, gaat hij ermee akkoord. Bij uitdagingen wordt hij objectiever. Felix kan op het juiste moment opkomen voor datgene waar hij in gelooft. Men vindt hem vaak praktisch en objectief. Hij ontwikkelt vaak een grote betrokkenheid bij zijn team en familie. Hij vindt het leuk om iets op te zetten en af te ronden. Mensen die met hem samenwerken weten dat ze op hem kunnen rekenen. Felix houdt wel van uitdagende projecten als er tijd is om ze ook echt af te kunnen ronden. Hij prefereert concrete taken boven heel abstracte opdrachten. Hij kan wanneer hij onder druk staat bijzonder vasthoudend en standvastig zijn. Hij blijft bij zijn keuzes totdat men hem hierin tegemoet komt.

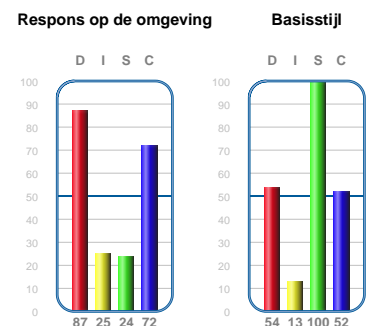
Felix is goed in het begrijpen van situaties die kunnen worden aangeraakt, gehoord en persoonlijk kunnen worden waargenomen. Wanneer hij voor een belangrijke beslissing staat, gaat hij op zoek naar informatie om te analyseren. Hij zal bij voorkeur zijn werk plannen en volgens plan te werk gaan. Anderen vinden het vaak verfrissend hem in hun team te hebben. Hij vindt het nemen van beslissingen makkelijker als hij weet dat anderen die hij respecteert,



dezelfde beslissingen nemen; hij heeft een sterk saamhorigheidsgevoel en neigt tot stabiliteit. Felix heeft de behoefte feiten en gegevens op logische wijze te verzamelen. Wanneer hij daartoe wordt uitgedaagd, kan hij objectief worden door op zoek te gaan naar feiten en gegevens. Op zo'n manier kan hij zijn beslissingen verdedigen. Als hij eenmaal een beslissing heeft genomen, is het moeilijk hem hier vanaf te brengen. Hij heeft deze beslissing genomen na het verzamelen van veel informatie en wil dit niet opnieuw doen. Hij probeert evenwichtig te oordelen. Hij is de stabiele factor in het team.

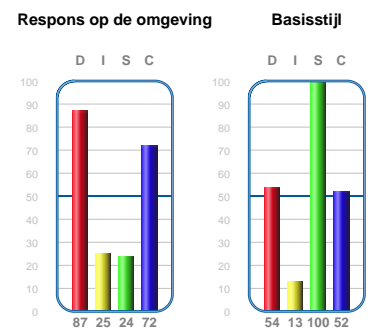
Felix uit zich niet vaak. Dat wil zeggen dat emoties niet van zijn gezicht zijn af te lezen. Anderen kunnen daardoor de indruk krijgen dat hij onvriendelijk is, hetgeen hij in werkelijkheid niet is. Hij zal zich soms uit een discussie terugtrekken. Hij zal zich wanneer hij erg bij een bepaalde zaak betrokken is, terugtrekken om informatie te verzamelen en pas daarna komen met zijn standpunt. Hij neemt niet gauw actief deel aan de conversatie in een groep die hij niet goed kent. Bij een groep die hij langer kent, praat hij veel meer. Hij is doorgaans attent en begaan met anderen. Als zijn idealen en overtuigingen echter worden aangevallen komt zijn koppigheid boven. Felix neigt informatie mondjesmaat te geven. Dat wil zeggen dat hij anderen, buiten zijn team, niet graag deelgenoot maakt van de informatie. Dit kan voor zijn superieuren een voordeel of een nadeel zijn.

Vertrouwelijke informatie blijft vertrouwelijk. Introvert als Felix eigenlijk is, is hij toch in staat makkelijk deel te nemen aan een gesprek mits de situatie en de omgeving dat toelaten. Soms kan Felix daardoor zelfs extravert overkomen. Hij geeft informatie niet snel prijs, tenzij iemand er naar vraagt. Hij zal informatie pas delen als hij tevreden is over de kennis die hij heeft van het onderwerp. Hij wordt meer door logica dan





door gevoelens gemotiveerd. Logica is voor hem tastbaar en concreet.

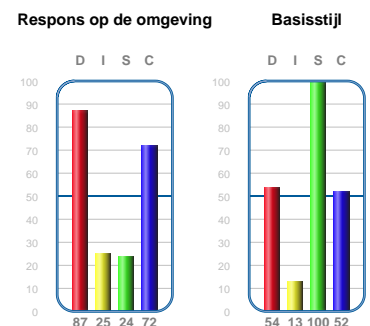


Deze analyse wordt u gratis aangeboden

WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

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

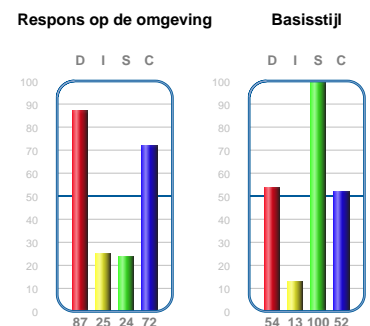
- Zoekt doorgaans naar logische, goed uitvoerbare oplossingen.
- Laat zich niet snel 'ompraten'; houdt vast aan zijn mening.
- Bouwt goede relaties op.
- Neemt de tijd om te luisteren.
- Laat zich niet snel meeslepen; blijft nuchter als er zich problemen voordoen, ook in de communicatieve sfeer.
- Is goed in het verzoenen van partijen; hij heeft een kalmerende invloed en zorgt voor stabiliteit.
- Verliest zich niet in mensen met oppervlakkige ideeën. Durft kritisch te blijven.
- Is een betrouwbaar en loyaal teamlid.



Deze analyse wordt u gratis aangeboden

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 Felix communiceert. De meeste mensen ervaren dit hoofdstuk als zeer herkenbaar. Kies samen met Felix 3 of 4 statements die erg belangrijk zijn voor hem. Gebruik ze in uw communicatie met Felix en deel ze met anderen die veel met hem samenwerken.

- Bewaar afstand, respecteer zijn privacy.
- Zet de details op papier zodat hij ze kan nalezen.
- Presenteer de feiten zoals ze zijn; maak ze niet mooier.
- Spreek de 'taal' die aansluit bij zijn expertise.
- Presenteer wat u wilt zeggen op een niet-bedreigende, oprechte manier.
- Zorg voor een vriendelijke omgeving.
- Kijk goed naar mogelijke signalen van afkeuring of ontevredenheid.
- Gebruik verklaringen van experts.
- Leg goed uit welke voordelen het nemen van een beslissing oplevert; minimaliseer de risico's die aan een beslissing kunnen kleven.
- Blijf geduldig en vasthoudend.
- Informeer rustig naar zijn persoonlijke doelen en werk met hem samen om die doelen te bereiken; luister en stel u ervoor open.
- Let op dat u zelf niet te veel aan het woord bent. Vraag hem naar zijn mening en luister. Wees niet bang als er af en toe een stilte valt.



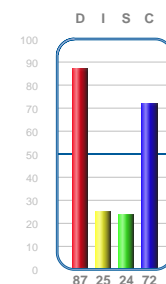
Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Dit hoofdstuk van het MDI-profiel geeft puntsgewijs aan wat u beter NIET kunt doen wanneer u met Felix communiceert. Bespreek met Felix 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.

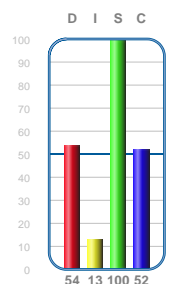
Dit kunt u beter niet doen:

- Verzekeringen en garanties bieden die u niet kunt waarmaken.
- Doen alsof u een expert bent, als u dat niet bent.
- Discussiëren over feiten en cijfers.
- Te snel, te indringend of te emotioneel spreken.
- Verkeerd jargon gebruiken.
- Te veel (overbodige) informatie geven.
- Hem aanraken wanneer u met hem spreekt.
- Beslissingen voor hem blijven nemen, dan verliest hij het initiatief. Blijf hem echter wel ondersteunen in het nemen van beslissingen.
- Vaag zijn; geef geen meningen of mogelijkheden.
- Hem manipuleren of dwingen akkoord te gaan, omdat hij ter plekke waarschijnlijk niet zal terugvechten.
- Uitspraken doen die u niet kunt onderbouwen.

Respons op de omgeving



Basisstijl



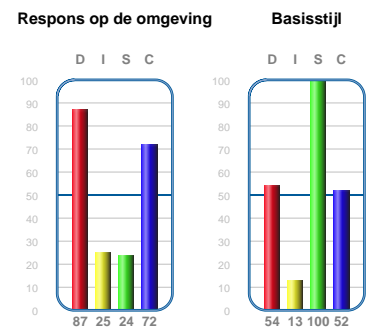
Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Op deze standaardpagina worden suggesties gedaan die Felix kunnen helpen om zijn communicatie aan te passen aan de behoeften van anderen. Er wordt daarbij uitgegaan van beschrijvingen van standaardgedragstypen. Voor Felix 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 Felix 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"> ● 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 zijn 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 zijn gevoelens, ideeën en intuïtie als u van hem 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 Felix. 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 Felix de taken en verantwoordelijkheden te benoemen die hij graag uitvoert en aankan, maar ook de taken die hem kunnen frustreren.

- Een omgeving waar hij deel kan uitmaken van het team, maar vrij is van kantoorintriges.
- Een eigen kantoor of werkplek waar hij zich kan terugtrekken.
- Gegevens om te analyseren.
- De gelegenheid om langdurige relaties op te bouwen.
- Projecten die aantoonbaar resultaat opleveren.
- Persoonlijke aandacht van zijn manager en af en toe complimenten voor goed uitgevoerde opdrachten.
- Rust en weinig conflicten tussen mensen.



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

Voorkomend	Attent
Opgewekt	Betrouwbaar
Team speler	Goede luisteraar

Hoe anderen u kunnen zien

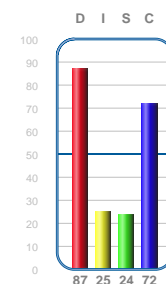
Onder gematigde druk, spanning, inspanning of vermoeidheid, kunnen anderen u ervaren als:

Op de achtergrond	Aarzelend
Onverschillig	Weinig flexibel

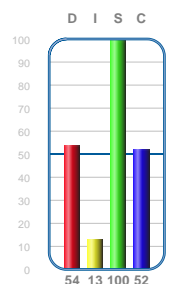
En onder de hoogste druk, spanning of vermoeidheid kunnen anderen u ervaren als:

Bezitterig	Koppig
Afstandelijk	Droog

Respons op de omgeving



Basisstijl



Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Gebaseerd op Felix'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 Felix te bespreken maar bieden vanzelfsprekend geen volledig beeld van Felix's gedragsstijl.

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

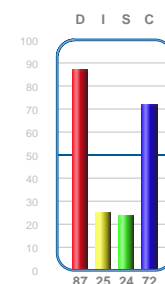


Het basisgedrag van Felix in het omgaan met problemen, mensen, tempo en regels zal misschien niet altijd overeenkomen met het gedrag dat zijn omgeving van hem vraagt. Gebruik dit hoofdstuk om met Felix te onderzoeken of hij druk ervaart om zich aan de omgeving aan te passen, en of dit stress oplevert.

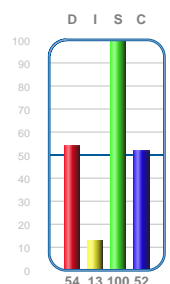
basisstijl	PROBLEMEN-UITDAGINGEN	responsstijl
Felix is behoorlijk nieuwsgierig en wil gezien worden als een competitief individu, van nature avontuurlijk ingesteld. Hij is resultaatgeoriënteerd en vindt steeds nieuwe oplossingen voor problemen. Hij is van nature niet confrontatiegericht, maar als een situatie daarom vraagt gaat hij de confrontatie niet uit de weg.	Felix is van mening dat een meer pro-actieve benadering van problemen en uitdagingen gewenst is. Dit uit zich in de neiging problemen aan te pakken die hij kan oplossen. Hij zoekt autoriteit die hem in staat stelt de uitdaging aan te gaan.	

basisstijl	MENSEN-CONTACTEN	responsstijl
Felix vindt dat het overtuigen van mensen alleen gedaan kan worden binnen een raamwerk van logische feiten, gepresenteerd door objectieve mensen of door datagenererende machines zoals computers. Hij toont zelden emoties bij het overtuigen van anderen.	Felix gebruikt een afstandelijke benadering tijdens het overtuigingsproces. Hij prefereert cijfers en feiten voor zich te laten spreken. Zelden zal hij de feiten mooier maken dan ze zijn. Of hij zijn vertrouwen schenkt zal hij per situatie opnieuw bepalen.	

Respons op de omgeving



Basisstijl



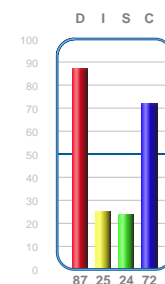
Deze analyse wordt u gratis aangeboden



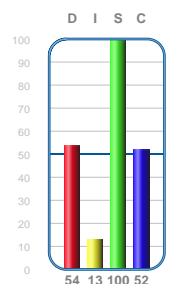
basisstijl	TEMPO-FLEXIBILITEIT	responsstijl
<p>Felix prefereert een omgeving waarin weinig projecten tegelijkertijd lopen en taken een voor een zorgvuldig kunnen worden afgemaakt. Hij vindt het prettig om in teamverband te opereren. Hij voelt zich het meest op zijn gemak in een omgeving waar het snel overschakelen van de ene activiteit naar de andere tot een minimum is beperkt.</p>	<p>Felix werkt graag in een omgeving die veranderingsgericht is. Hij heeft een groot gevoel voor urgentie om zaken zo snel mogelijk af te ronden. Hij accepteert verandering snel en prefereert werk dat veel activiteiten omvat.</p>	

basisstijl	REGELS-BEPERKINGEN	responsstijl
<p>Felix is enigszins ruimdenkend, maar zich goed bewust (en gevoelig voor) de consequenties van het overtreden van de regels. Hij kan een uitgebalanceerd oordeel geven na het evalueren van de regels en procedures. Weten dat hij dingen goed doet is een sterke stimulans voor hem.</p>	<p>Felix toont een natuurlijke betrokkenheid bij kwaliteit en procedures die kwaliteit vereisen. Hij wil de regels kennen zodat hij zich daaraan kan houden.</p>	

Respons op de omgeving



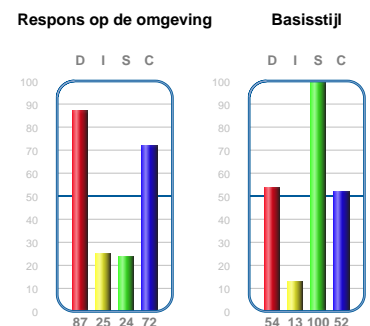
Basisstijl



Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Felix 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 Felix te onderzoeken waarom hij dit gedrag toch laat zien.

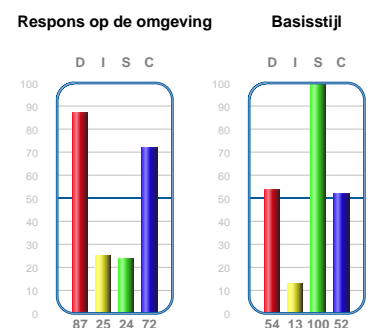
- Volgen van kwaliteitgeoriënteerde werkmodellen.
- Voorzichtige, doordachte besluitvorming.
- Uitvoering van specialistische of solistische taken waarin minder contact met mensen is.
- Begrip hebben voor regels en procedures, maar er niet door gestuurd worden.
- Nauwkeurige, analytische benadering van werkopdrachten.
- Het grote geheel overzien, zonder de details uit het oog te verliezen.
- Risico's berekenen alvorens te handelen.
- Volhardend zijn bij het oplossen van problemen.
- Snelle respons geven op crisis en veranderingen, en een sterke drive om direct resultaat te boeken.
- Aandacht geven aan orde en structuur.
- Veel ballen tegelijk in de lucht houden.
- Kunnen optreden zonder precedent of voorbeeld.



Dit hoofdstuk gaat over wat Felix 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 Felix's wensen worden in zijn huidige rol misschien al vervuld, andere wensen wil hij misschien nog in vervulling zien gaan? Loop samen met Felix de lijst hieronder door en bespreek welke wensen hij op dit moment graag wil realiseren.

Felix wil graag:

- Beperkte beïnvloeding door nieuwe procedures.
- Over de autoriteit beschikken om systemen te implementeren die resultaat opleveren.
- Gezien worden als een leider.
- Oprechte waardering voor de resultaten die hij behaalt, zonder dat het overkomt als gevlei of manipulatie.
- Beoordeeld worden op behaalde resultaten.
- Vergaderingen die volgens agenda verlopen tenzij er gegronde redenen zijn om van de agenda af te wijken.
- Vrijwaring van maatregelen die zijn ondernemingslust beperken.
- In de positie verkeren om anderen aan te sturen.
- De ruimte krijgen om zijn ideeën onder woorden te brengen en zijn vaardigheden te demonstreren.
- Nieuwe uitdagingen en problemen om op te lossen.
- Vrijwaring van beperkende maatregelen.
- Logische argumenten.



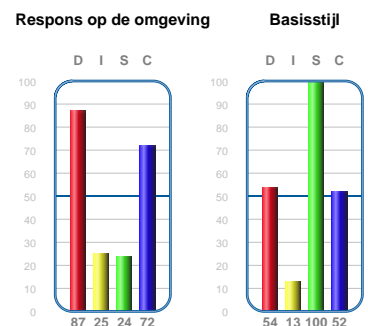
Deze analyse wordt u gratis aangeboden



In dit deel staan enkele behoeften waaraan voldaan moet worden om Felix met zijn gedragsstijl optimaal tot zijn recht te laten komen in de werkomgeving. Aan sommige behoeften kan Felix 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. Felix en zijn manager kunnen met elkaar in de lijst hieronder de 3 of 4 belangrijkste statements over te vervullen behoeftes selecteren. Dit geeft Felix de kans te participeren in het tot stand komen van een persoonlijk managementplan.

Behoeftes van Felix:

- Goed beredeneerde antwoorden in een logische volgorde.
- De feiten in een logische volgorde.
- Capabele collega's om mee te werken.
- De kans om nieuwe medewerkers eerst beter te leren kennen.
- Inzicht in het volledige plan en de tijd krijgen om te anticiperen op veranderingen.
- De scherpe kantjes uit zijn communicatie bannen en minder bot reageren.
- Een betrouwbaar product om in te geloven.
- Een manager die delegeert, en daarbij gedetailleerd aanwijzingen geeft.
- Methoden om het werk sneller te kunnen doen, zonder dat de kwaliteit wordt aangetast.
- Transparantie van de mensen waar hij mee samenwerkt.
- Oprechte feedback van anderen.



Deze analyse wordt u gratis aangeboden

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

1. INGESLETEN GEWOONTEN

Met een ingesleten gewoonte bedoelen wij hier een specifieke gedachte, handeling of aanpak die geboren is uit voortdurende herhaling. Maar ook vaste gedachten of handelingen die zijn opgelegd door de persoon zelf, of door zijn omgeving.

MOGELIJKE OORZAKEN:

- Het gevoel van comfort dat routine je geeft
- Het gevoel van zekerheid dat je ontleent aan routine
- De neiging om veranderen om het veranderen op voorhand af te wijzen
- De neiging veel waarde te hechten aan herhaalde complimenten voor specifieke handelingen

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

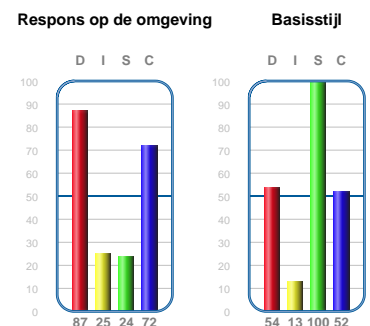
- Neem je eigen ingesleten gewoontes eens kritisch onder de loep. Kijk welke in positieve zin bijdragen aan jouw prestaties, maar ook welke je misschien in de weg in zitten.
- Bedenk gewoon eens, tenminste een keer per week, een andere manier om een vaste taak uit te voeren
- Praat eens met anderen over de verschillende manieren waarop zij zaken aanpakken
- Wees je bewust van vaste patronen, en probeer ze bewust af en toe te doorbreken

2. DE NEIGING OM INFORMATIE NIET TE DELEN

Informatie niet met anderen delen betekent dat men niet in staat is, of onwillig is, om met anderen te praten en informatie uit te wisselen.

MOGELIJKE OORZAKEN:

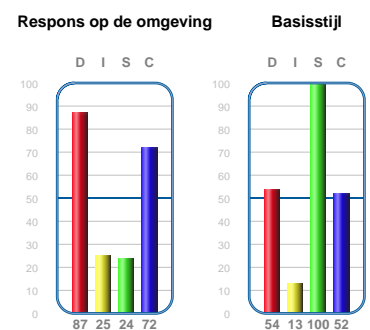
- De aanname dat anderen niet zitten te wachten op jouw informatie
- Onduidelijkheid over wat er met de informatie gebeurt, of onzekerheid over hoe de informatie wordt ontvangen
- De neiging om te wachten totdat anderen om informatie vragen



Deze analyse wordt u gratis aangeboden

MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Geef bij anderen aan dat ze altijd om informatie kunnen vragen
- Zoek een paar mensen uit die je vertrouwt en deel daar informatie mee



Deze analyse wordt u gratis aangeboden

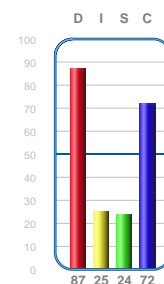


Elk voordeel heeft een nadeel. Onze kwaliteiten kunnen onder druk of in situaties die om een andere respons vragen, omslaan in minpunten. Het zijn de gedragsvalkuilen waar we allemaal wel eens in stappen. Inzicht in onze valkuilen maakt het mogelijk om ze in de toekomst beter te omzeilen. Hieronder staan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

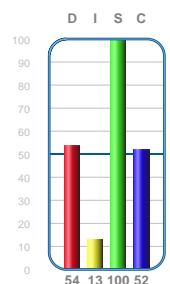
Felix heeft de neiging om:

- Anderen lang in het ongewisse te laten omtrent zijn standpunt.
- Bij nieuwe opdrachten hulp nodig te hebben om prioriteiten te stellen.
- Geen actie te ondernemen tegen diegenen die de regels overtreden of ter discussie stellen.
- De eigen vaardigheden te onderschatten.
- Te schrikken van kritiek op zijn werk.
- Rancuneus te worden wanneer zijn persoonlijke overtuigingen worden aangevallen.
- Problemen te krijgen bij het stellen van prioriteiten. Hij heeft de neiging alle zaken een topprioriteit te geven en kan daardoor moeite krijgen met het halen van deadlines.

Respons op de omgeving



Basisstijl



Deze analyse wordt u gratis aangeboden

Hieronder doen wij een aantal suggesties voor gebieden waarop Felix zich wellicht wil ontwikkelen als hij dat belangrijk vindt. Dit zijn algemene suggesties, ze houden dus geen verband met Felix's gedragsstijl. Laat Felix 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 Felix door dit MDI-profiel om mogelijke ontwikkelingsdoelen wat specifiekere te bepalen.

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

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Begindatum: _____ Evaluatiedatum: _____



Het classificeren 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.

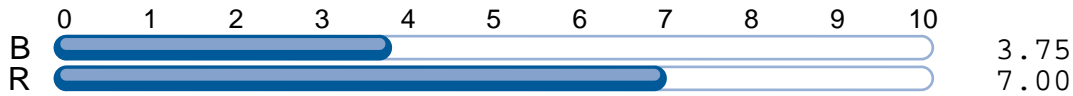
Het balkje achter de B representeert uw Basisgedrag, gedrag dat u van nature gemakkelijk afgaat maar ook gedrag waar u op terugvalt als u onder druk komt te staan. Het balkje achter de R representeert het Responsgedrag, gedrag waar uw (werk)omgeving of uw rol volgens u op dit moment om vraagt. De cijfers 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?

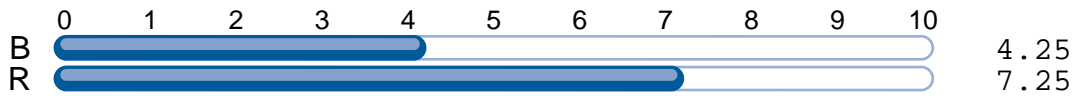
Kennis en begrip omtrent onze gedragsvaardigheden bieden ons de kans strategieën te ontwikkelen om succesvol te zijn in elke omgeving die men verkiest.



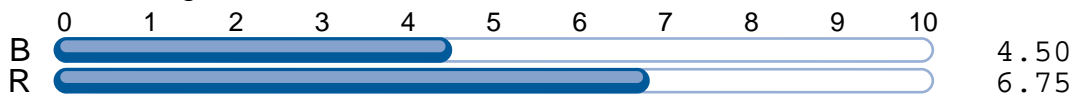
besluitvaardigheid en resultaatgerichtheid



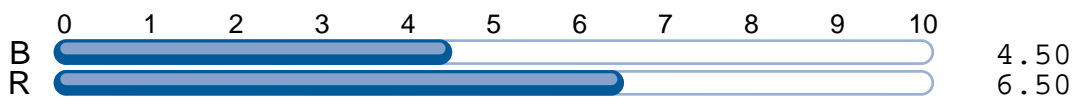
gevoel voor urgentie



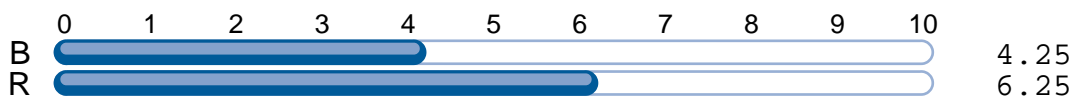
toekomstgerichte visie



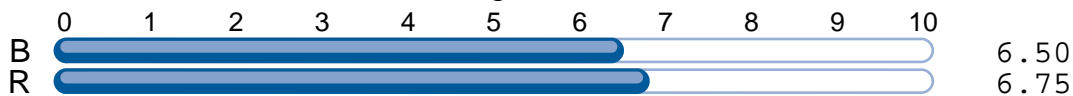
motiveren van anderen



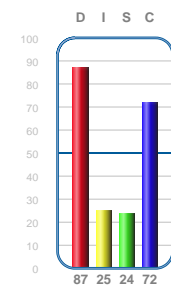
zelfvertrouwen tonen



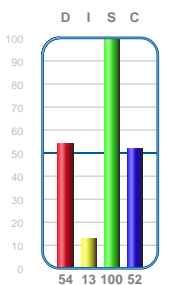
actieve klant- en communicatiegerichtheid



Respons op de omgeving



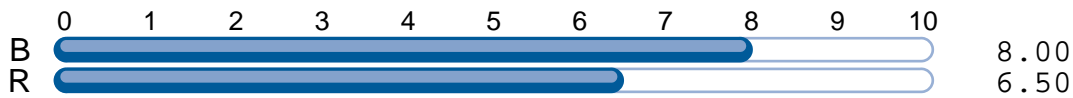
Basisstijl



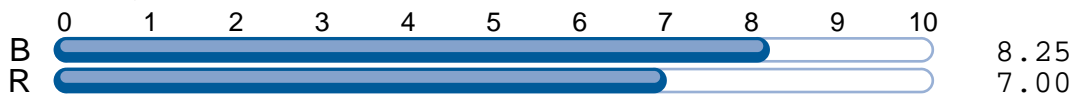
Deze analyse wordt u gratis aangeboden



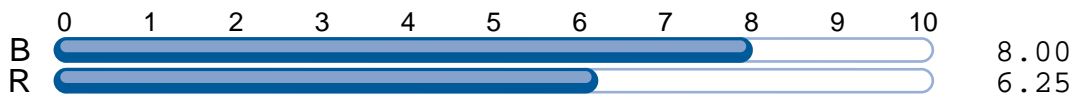
luisteren



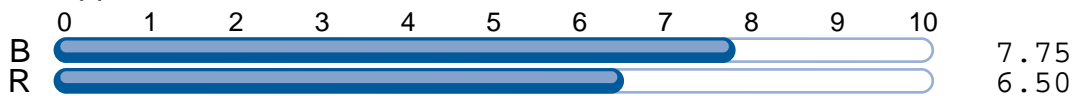
opvolgen en afmaken



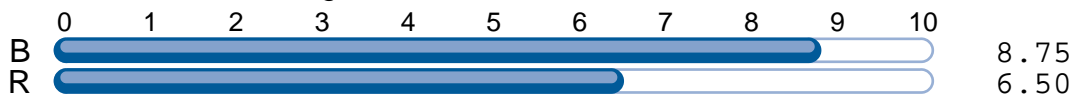
consistentie



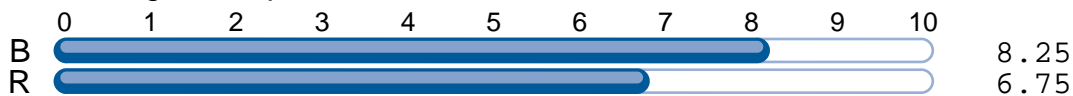
rapporteren en memoreren



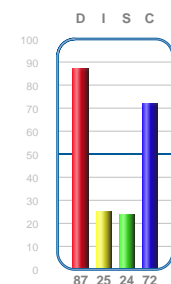
detail- en kwaliteitsgerichtheid



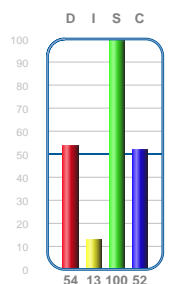
het volgen van procedures



Respons op de omgeving



Basisstijl



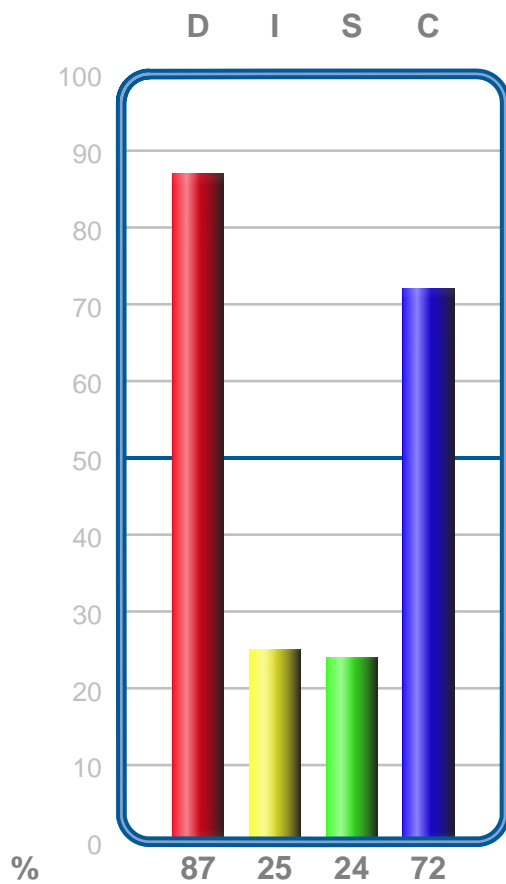
Deze analyse wordt u gratis aangeboden



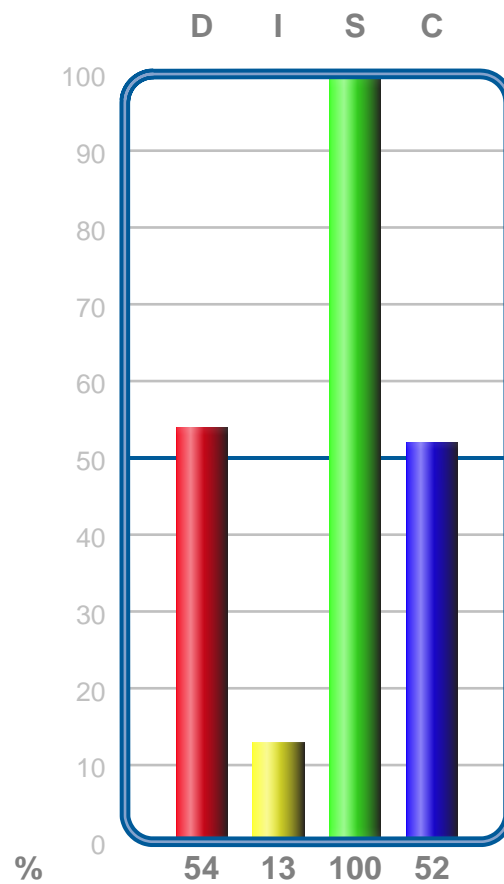
Felix Fictief

16-10-2010

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.

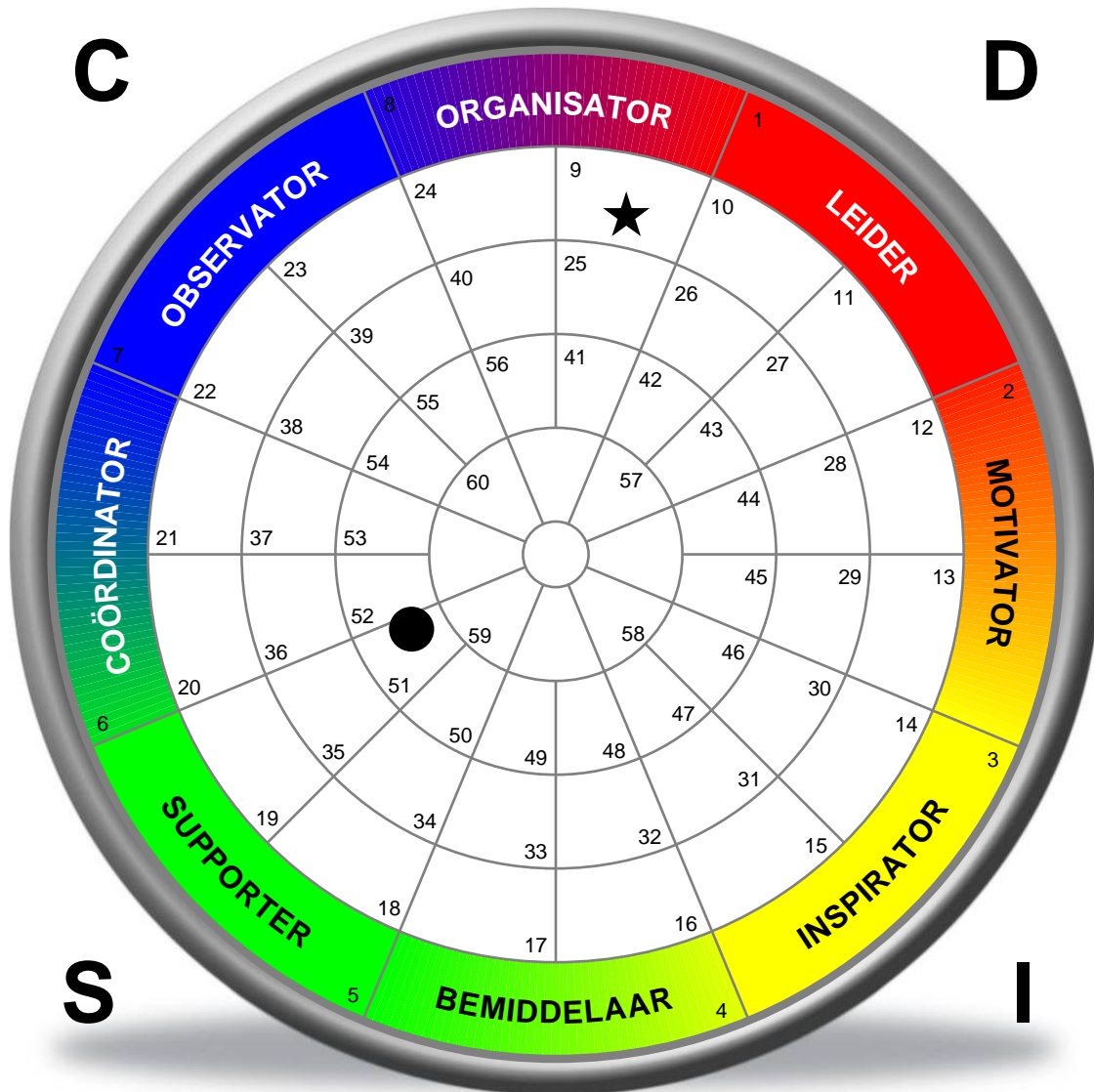
Natuurlijk bent u uniek en niet in een hokje te plaatsen. Afhankelijk van uw score op de 4 DISC factoren vertoont u immers een combinatie van gedragskenmerken van de verschillende typen. Voor een diepgaande en accurate interpretatie van uw gedrag heeft u het meest aan een terugkoppeling door een gecertificeerd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

Felix Fictief

16-10-2010



Responsstijl: ★ (9) RICHTINGGEVENDE ORGANISATOR

Basisstijl: ● (51) COÖRDINERENDE SUPPORTER (ZEER FLEXIBEL)

Nederlandse norm 2004

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

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	PRAKTISCH	Sterk
2e	INDIVIDUALISTISCH	Sterk
3e	SOCIAAL	Situationeel
4e	INTELLECTUEEL	Situationeel
5e	TRADITIONALISTISCH	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.

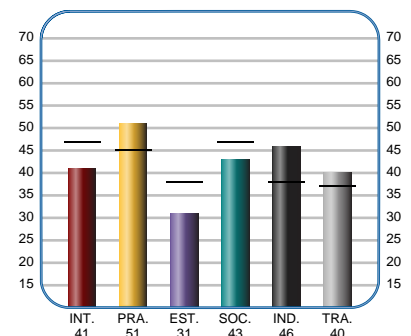
Kenmerkend voor de praktische drijfveer is een waarneembare interesse in geld, niet per se om het concept zelf maar meer om wat je er mee kunt doen. Het gaat praktisch ingestelde mensen in veel gevallen om financiële zekerheid of financiële onafhankelijkheid, niet zozeer voor henzelf maar vooral ook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

Algemene kenmerken

- Deelname aan trainingsprogramma's (verkoop, techniek, management, communicatie) moet hem uiteindelijk ook financieel wat gaan opleveren.
- Geïnteresseerd in praktische en bruikbare oplossingen om (economische) doelstellingen te kunnen realiseren.
- Reageert het beste op training en scholing als programma's nuttig en bruikbaar zijn en als er een duidelijk praktisch, zakelijk doel aan kan worden gekoppeld.
- Kan kennis om de kennis zien als een verlies van tijd, talent, energie en creativiteit.
- Wanneer een kosten-baten analyse wordt gemaakt, zal Felix vaak van mening zijn dat het doel de middelen heiligt.
- Is vooral geïnteresseerd in alles wat praktisch en bruikbaar is om zijn idee van succes te kunnen verwezenlijken.
- Wil zich graag meten met anderen als het gaat om rijkdom of materieel bezit.
- Past in het beeld dat velen hebben van de typische zakenman die gemotiveerd wordt door economische en financiële prikkels.
- Hecht belang aan een goed salaris, wordt gemotiveerd als hij goed kan verdienen.

Waarde voor de organisatie

- Gericht op het maken van winst.
- Neemt doorgaans beslissingen met de bottom-line in het achterhoofd.
- Gedreven om te willen winnen en resultaten te boeken in een breed veld van activiteiten.
- Is geïnteresseerd in omzetcijfers van zowel de organisatie als zichzelf (indien van toepassing).



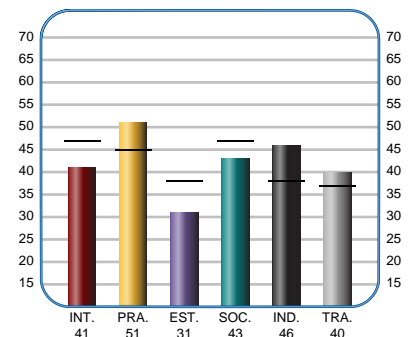
- Besteedt aandacht aan de return-on-investment in zakelijke en teamactiviteiten.
- Zal zowel de financiële middelen van zijn team of organisatie in de gaten houden, als die van hemzelf

Sleutels tot management en motivatie

- Geef hem de erkenning en de beloning die hij verdient als het moment daar is. Wacht niet het einde van het kwartaal of het jaar af.
- Zorg ervoor dat een eventueel bonussysteem eerlijk in elkaar zit en duidelijk wordt gecommuniceerd en schuw niet om degene die bereid is hard voor een bepaald target te werken, een extra bonus in het vooruitzicht te stellen.
- Zorg dat trainingsprogramma's en workhops direct verband houden met iets dat door hem als concrete winst gezien wordt, bijvoorbeeld meer verkoopsucces of het vooruitzicht op opslag.
- Leer Felix inzien dat niet iedereen net zo veel waarde hecht aan return-on-investment, materieel bezit en winst als hij dat doet.
- Let er op dat Felix zijn professionele leven in evenwicht brengt (of houdt) met zijn privéleven.

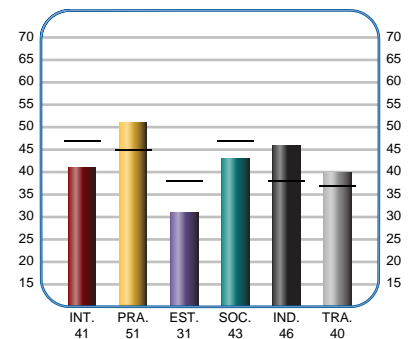
Training, ontwikkeling en leren

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



Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Mensen met een dergelijke hoge praktische drijfveer zijn doorgaans zeer gemotiveerd om concrete doelen te bereiken. Maar het kan ook omslaan in een onbevredigbare behoefte om telkens meer te willen.
- Zal moeten proberen de 'dollartekens' in zijn ogen te verbergen om het vertrouwen van anderen te winnen.
- Zou er verstandig aan doen aandacht te schenken aan de vijf andere drijfveren en meer waardering te tonen voor de kwaliteiten en inbreng van anderen, zelfs als dezen zijn hoge praktische drijfveer absoluut niet delen.



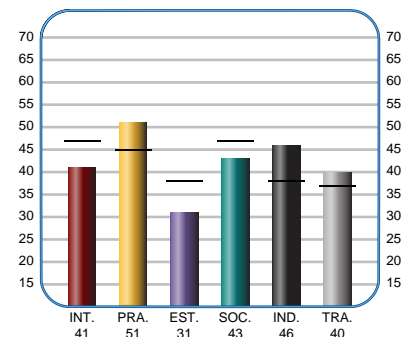
De belangrijkste factor achter deze drijfveer is macht, overigens niet per definitie politieke macht. Mensen met een hoge score op deze drijfveer hebben een sterke behoefte hun eigen lot (en dat van anderen) te kunnen controleren of sturen. Zij zien er doorgaans niet tegenop beslissingen te nemen die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

Algemene kenmerken

- Zijn sterk ontwikkelde individualistische inslag kan zich op tal van manieren manifesteren: in de creatieve, pro-actieve manier van problemen oplossen, in het risico dat hij bereid is te nemen, etc.
- Hij zal anderen regelmatig verrassen met spontane antwoorden of ideeën.
- Hij vindt het leuk om nieuwe dingen te bedenken, nieuwe producten te ontwikkelen, met nieuwe ideeën te komen.
- Voelt zich gewaardeerd en succesvol als hij erkenning krijgt voor het succesvol afronden van een lastige opdracht.
- Vindt het prettig om dingen op zijn manier te doen, door gebruik te maken van zijn methodieken.
- Gedijt goed in een team.
- Heeft behoefte aan vrijheid in de werkomgeving.
- Zal geneigd zijn ver te gaan in situaties waarin winnen belangrijk is.
- Voelt zich prettig in de spotlights en vindt het leuk om te laten zien waarin hij zich onderscheidt van anderen.

Waarde voor de organisatie

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

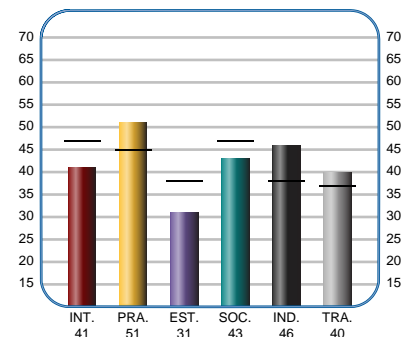


Sleutels tot management en motivatie

- Geef hem de ruimte om zelf beslissingen te nemen over de manier waarop een opdracht moet worden uitgevoerd.
- Schep een omgeving die veiligheid biedt, maar waar tegelijkertijd het nemen van verantwoorde risico's aangemoedigd wordt.
- Schep mogelijkheden voor hem om zijn unieke kwaliteiten en bijdragen aan het team te kunnen tonen.
- Sta open voor de nieuwe ideeën die Felix oppert en bedenk dat hij de dingen vaak net wat anders zal doen dan standaardprocedures voorschrijven.
- Bedenk dat aandacht van anderen belangrijk is voor hem, maar dat hij zich tegelijkertijd wel enigszins onafhankelijk wil kunnen opstellen jegens het team en de procedures en protocollen van het team.

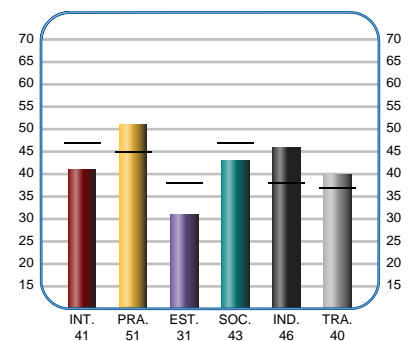
Training, ontwikkeling en leren

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



Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Wanneer hij een idee naar voren brengt, kan hij de neiging hebben de aandacht te veel op zichzelf te vestigen, en aanvankelijk weinig aandacht te schenken aan het onderwerp van de presentatie of de discussie.
- Bepaalde botsingen op drijfveren kunnen worden voorkomen als Felix leert meer begrip op te brengen voor de behoeften van anderen, en voor de parameters en protocollen van zijn functie. Hierdoor kan zijn door individualisme gedreven houding enigszins in 'toom' worden gehouden.
- Moet zich er wat vaker van bewust zijn dat zijn ideeën niet zaligmakend zijn.



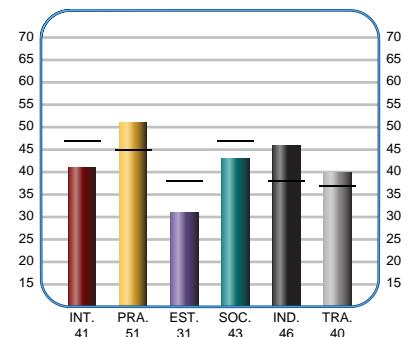
Mensen die hoog scoren op deze drijfveer geven doorgaans zeer veel om anderen. Sociaal gedreven mensen waarderen anderen openlijk en onvoorwaardelijk en komen daardoor vaak aardig, sympathiek en altruïstisch over. Zij zijn van mening dat het helpen van anderen de enige, echte basis is voor menselijke 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 voorkomend maar realistisch waar het gaat om het helpen van anderen, zonder daar al te veel nadruk op te leggen.
- Is in staat om per situatie af te wegen of de ander daadwerkelijk geholpen dient te worden.
- In staat om de eigen belangen af te wegen tegen de behoeften van anderen op een manier dat beide partijen er iets aan hebben.
- Kan zich goed verplaatsen in anderen die een hogere of een lagere score op deze drijfveer hebben.
- Kan een zeker evenwicht brengen in situaties of kwesties die te maken hebben met de sociale drijfveer.

Waarde voor de organisatie

- Brengt flexibiliteit in het team waar het gaat om deze drijfveer. Hij is in staat om "ja" te zeggen, maar kent zijn grenzen en durft "nee" te zeggen indien de situatie daarom vraagt.
- Stabiliserende, realistische invloed op het team.
- In staat om de behoeften van mensen met een hogere of een lagere score op deze drijfveer in te schatten.
- Zal anderen doorgaans proberen te helpen en net dat ene stapje extra doen, zonder dat dit een negatieve invloed heeft op zijn eigen verantwoordelijkheden of taken.
- Is gematigd in zijn behoefte om anderen te helpen en brengt daardoor evenwicht in het team als er kwesties spelen, die te maken hebben met de sociale drijfveer.

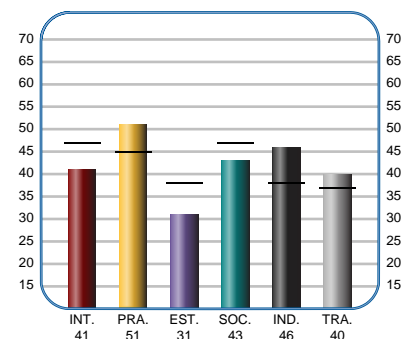


Sleutels tot management en motivatie

- Bedenk dat Felix een praktische en realistische benadering kiest, wat betreft het helpen van anderen.
- Bedenk dat er van zijn gematigde positie tussen de meer uitgesproken scores in een team (overgedreven gezegd de egocentristen versus de altruïsten), een stabiliserende invloed kan uitgaan.
- Felix brengt evenwicht tussen geven en nemen waar het gaat om de positie van het team binnen de organisatie, en in situaties waarin het team zich staande moet houden tegenover andere teams/afdelingen.
- Ondersteun hem in zijn kwaliteit om evenwicht te brengen tussen hen die te veel weggeven en hen die te weinig voor anderen doen.

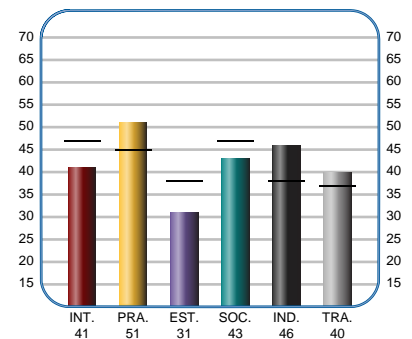
Training, ontwikkeling en leren

- Lees de suggesties voor ontwikkeling bij de vijf andere drijfveren (hoog en laag) goed door om een duidelijker beeld te krijgen hoe Felix het beste ondersteund kan worden in zijn persoonlijke ontwikkeling.
- Hij stelt zich flexibel op ten aanzien van trainingsactiviteiten die zowel om teaminzet als om een individuele bijdrage vragen.
- Raakt gemakkelijk betrokken bij trainingsactiviteiten omdat hij het ziet als een belangrijk onderdeel in zijn persoonlijke ontwikkeling op professioneel vlak.



Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Om meer inzicht te krijgen in de punten waaraan Felix aandacht zou kunnen besteden, is het belangrijk om zijn andere drijfveren in het verhaal te betrekken.
- Als het gaat om bijvoorbeeld service vraagstukken binnen de organisatie, zou hij zich wat vaker achter het eigen team kunnen scharen.
- Zou mensen die anders scoren op deze drijfveer wat meer ruimte kunnen gunnen. Zal moeten beseffen dat iedereen respect verdient, los van de intensiteit waarmee de ander een drijfveer uitdraagt.



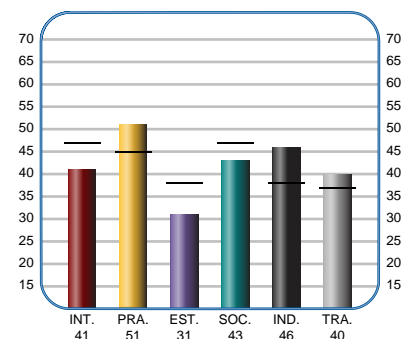
Kenmerkend voor de intellectuele drijfveer is de drang om kennis op te doen en de wens om te leren. Mensen die gedreven worden door deze drijfveer nemen doorgaans een "cognitieve" houding aan. Dat wil zeggen, zij stellen zich over het algemeen niet oordelend op en zijn niet zozeer geïnteresseerd in de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

Algemene kenmerken

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

Waarde voor de organisatie

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



Sleutels tot management en motivatie

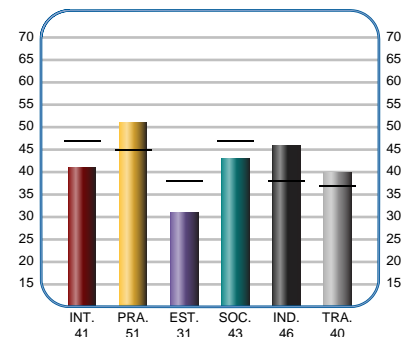
- Bedenk dat hij stabiliteit, balans en nuchterheid brengt waar het gaat om taken en projecten met een sterk technisch, inhoudelijk of kennisgericht karakter.
- Felix is niet meer of minder kennisgericht dan de typische professional in een zakelijke omgeving.
- Luister naar wat hij te vertellen heeft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

Training, ontwikkeling en leren

- Is betrekkelijk flexibel in het accepteren van de trainingsprogramma's die door de organisatie worden aangeboden.
- 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 Felix op de vijf andere drijfveren (hoog of laag) om een wat completer beeld te krijgen hoe hij ondersteund kan worden in zijn professionele ontwikkeling.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

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



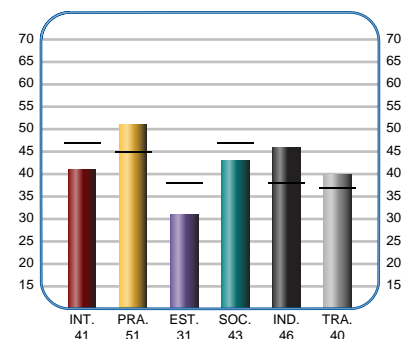
Kenmerkend voor de traditionalistische drijfveer is de behoefte aan "eenheid", "orde" of "traditie". Mensen met een hoge score op deze waarde hechten aan een reeks van principes en richtlijnen, aan een systeem, een leidraad of een uitgewerkt concept om hun leven richting, zin en inhoud te geven. Het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

- Geloof in experimenteren en het uitproberen van nieuwe dingen.
- Vindt het prettig om hard te werken, vooral als hij snel resultaten ziet.
- Is een pro-actief teamlid als het gaat om projecten maar ook in teamdiscussies.
- Past zich gemakkelijk aan aan veranderingen; is flexibel.
- Houdt niet van regels en procedures.
- Zal over het algemeen goed kunnen inschatten of hij in staat is om zichzelf aan te sturen in bepaalde projecten of taken.
- Stelt autoriteit ter discussie.
- Felix heeft nu eenmaal de drang om snel resultaten te boeken op veel uiteenlopende projecten, en hij zal geneigd zijn om de regels en procedures, die voortgang in de weg staan, makkelijk naast zich neer te leggen.

Waarde voor de organisatie

- Kan snel beslissingen nemen zonder al te zeer emotioneel betrokken te raken.
- Is een creatieve probleemoplosser.
- Komt met oplossingen, soms eerder door middel van persoonlijke inzet, creativiteit of het nemen van gecalculeerde risico's, dan door middel van bestaande of bewezen procedures of door volgens het boekje te werk te gaan.
- Stelt veel vragen.
- Wil graag nieuwe methodieken en strategieën leren.
- Kan snel beslissingen nemen als er problemen moeten worden opgelost.



Sleutels tot management en motivatie

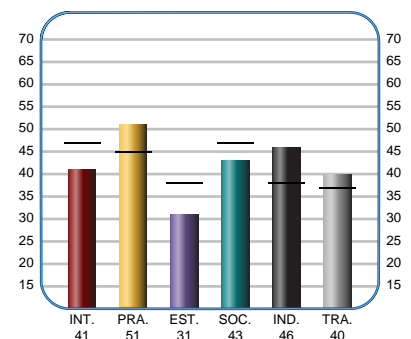
- Wil graag eerlijke en oprechte feedback van anderen.
- Zou zijn ideeën wat beter moeten verkopen in plaats van ze alleen maar te opperen.
- Heeft specifieke instructies nodig om de meer routinematige taken vanaf het begin goed te kunnen doen.
- Beleeft plezier aan een werkomgeving die qua cultuur heel divers is.
- Als er een nieuw precedent moet worden geschapen, zorg er dan voor dat hij betrokken wordt bij de planning en de strategie.

Training, ontwikkeling en leren

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

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

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



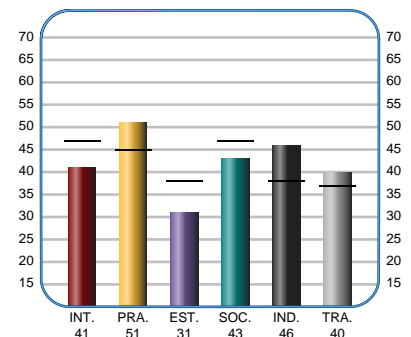
Een hogere score op de esthetische drijfveer geeft aan dat iemand geïnteresseerd is in evenwicht, harmonie, balans. Esthetisch gedreven personen gaat het vooral om de interactie tussen de omgeving (de externe wereld) en het individu (de interne wereld). Bij sommigen richt zich dit met name op concepten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

- Neem de drijfveren grafiek en het rapport nog eens goed door om te kijken welke drijfveren belangrijker zijn dan de esthetische drijfveer.
- Maakt zich doorgaans niet erg druk om vorm, schoonheid of balans in zijn werkomgeving.
- Felix zal wat hij omschrijft als passies in zijn leven waarschijnlijk relateren aan een van de drijfveren in dit rapport waarop hij hoger scoort.
- Zal anderen die hoger scoren op deze drijfveer wellicht zien als personen die wat praktischer en nuchterder zouden moeten zijn.
- Rationeel gezien kan Felix de behoefte aan schoonheid en artistieke misschien best begrijpen, maar het kan zijn dat hij er in zijn eigen werkomgeving betrekkelijk weinig behoefte aan heeft.
- Felix is een zeer praktisch ingesteld persoon; het maakt hem waarschijnlijk niet zo heel veel uit in wat voor ambiance hij zijn werk moet doen.
- Felix geeft de voorkeur aan nuchterheid in de werkomgeving.

Waarde voor de organisatie

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



Sleutels tot management en motivatie

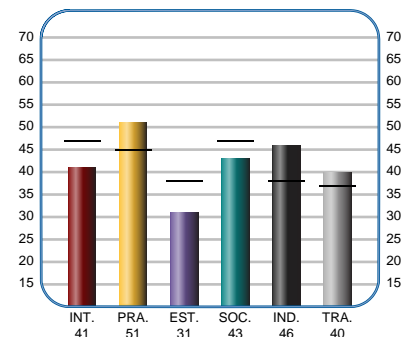
- Zorg ervoor dat u hem niet te veel opzadelt met taken of opdrachten, die om veel individuele creativiteit of zelfexpressie vragen.
- Speel in op de nuchtere, praktische aanpak die hij doorgaans aan de dag legt, zowel waar het om projecten gaat, als waar het om leiding geven gaat.
- Zoek naar andere, hogere scores in zijn drijfverengrafiek en bied hem een omgeving waarin die hogere scores de ruimte krijgen.
- Geef hem oprechte erkenning voor zijn bijdragen.
- Bekijk zijn andere drijfveren scores om te bepalen hoe hij het beste te motiveren is.

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 hij hier concreet aan heeft, en is erg flexibel waar het gaat om de omgeving of de sfeer waarin getraind wordt. Dat maakt hem niet veel uit.
- Koppel leerdoelen en professionele ontwikkeling aan andere onderwerpen, waarvan hij het belang wel inziet.

Aandachtspunten persoonlijke ontwikkeling

- Mogelijk gaat hij creatieve details liever uit de weg.
- Zal door sommige ervaren worden als een zeer nuchter persoon. Dit komt waarschijnlijk door zijn nuchtere instelling in de werkomgeving.
- Zou zich opener kunnen opstellen tegenover de creatieve ideeën van anderen.



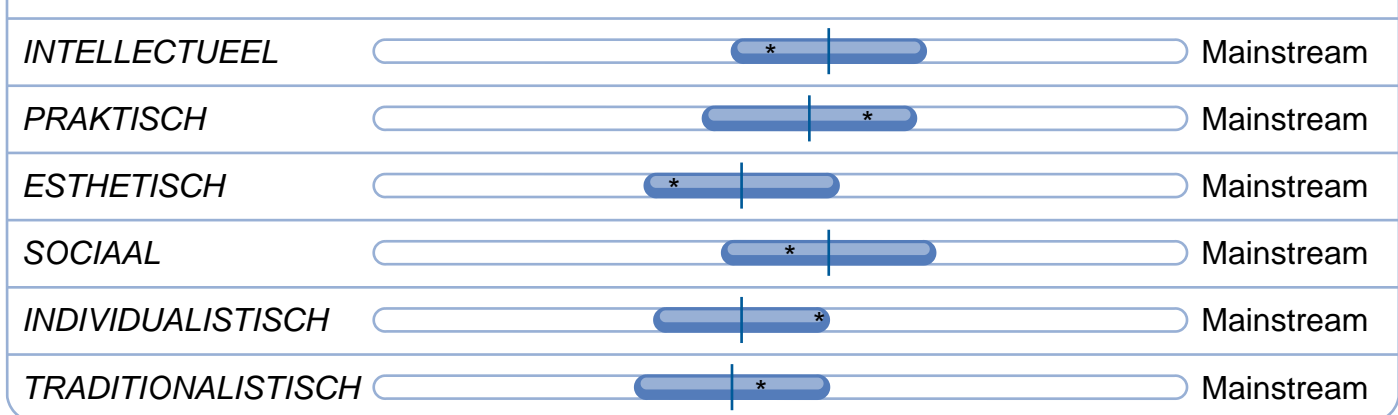


Iedereen kent wel uitdrukkingen als "ieder vogeltje zingt zoals het gebekt is", "eigenheimer" of "zoveel mensen, zoveel meningen". Als u zich in het gezelschap bevindt van mensen die in wezen op dezelfde manier tegen dingen aankijken als u, zult u doorgaans het gevoel hebben dat het 'klikt'. Krijgt u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



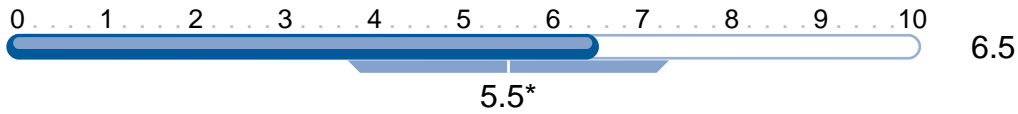
Al uw attitude scores vallen binnen één standaarddeviatie van het gemiddelde. Dit betekent dat 68% van de bevolking dezelfde waarden hecht aan en gevoelens heeft over deze zes attitudes als u. Dat al uw scores nagenoeg overeenkomen met het gemiddelde betekent het volgende:

- Anderen zullen u zien als een teamspeler.
- U bent in staat makkelijk om te gaan met een groot deel van de mensen om u heen.
- U zult weinig problemen hebben met andere mensen.
- U zult een grotere keuze hebben m.b.t. vrienden en carrièremogelijkheden dan de meeste mensen.

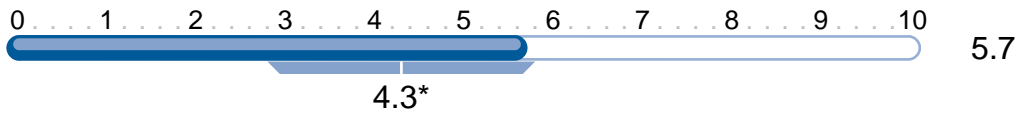


Uw motivatie om succesvol te zijn in wat u doet wordt gestuurd door wat misschien het beste kan worden omschreven als uw drijfveren. U zult het naar uw zin hebben in een functie of een werkomgeving die past bij uw persoonlijke motivatoren.

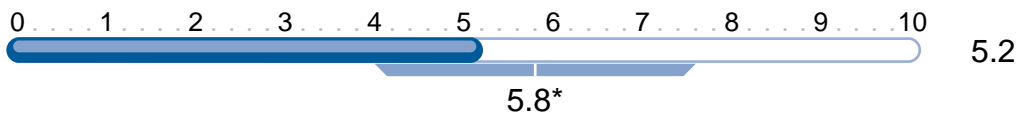
1. PRAKTISCH



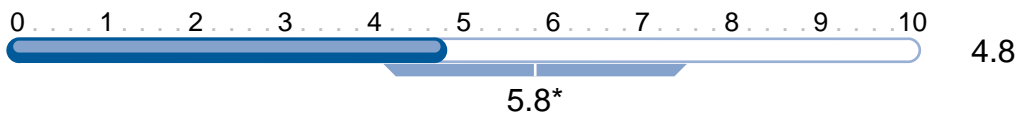
2. INDIVIDUALISTISCH



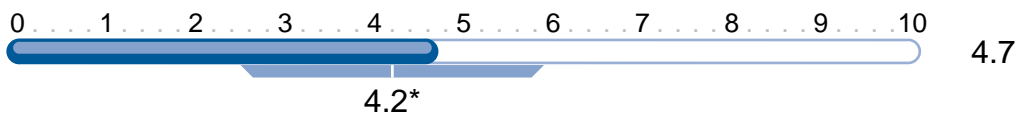
3. SOCIAAL



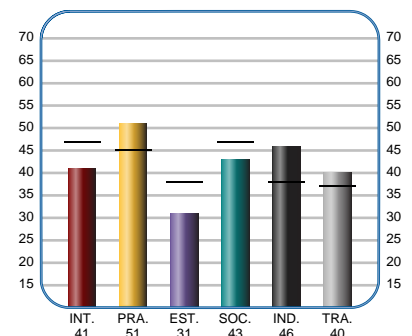
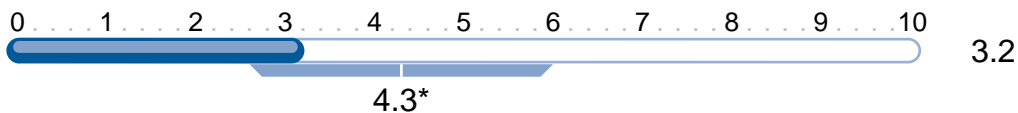
4. INTELLECTUEEL



5. TRADITIONALISTISCH



6. ESTHETISCH

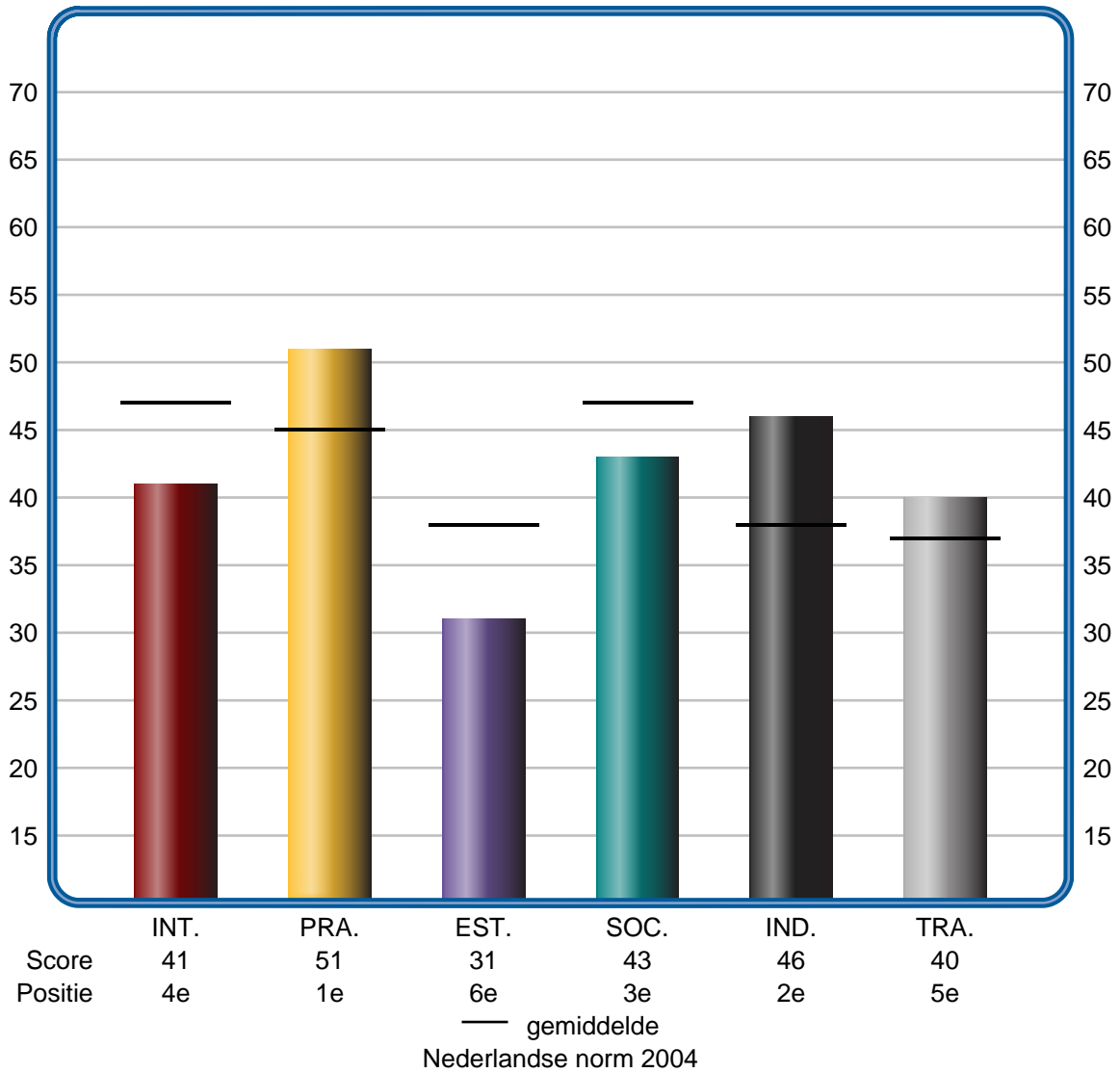


PIAV: 41-51-31-43-46-40 (INT.-PRA.-EST.-SOC.-IND.-TRA.)
*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.

Deze analyse wordt u gratis aangeboden

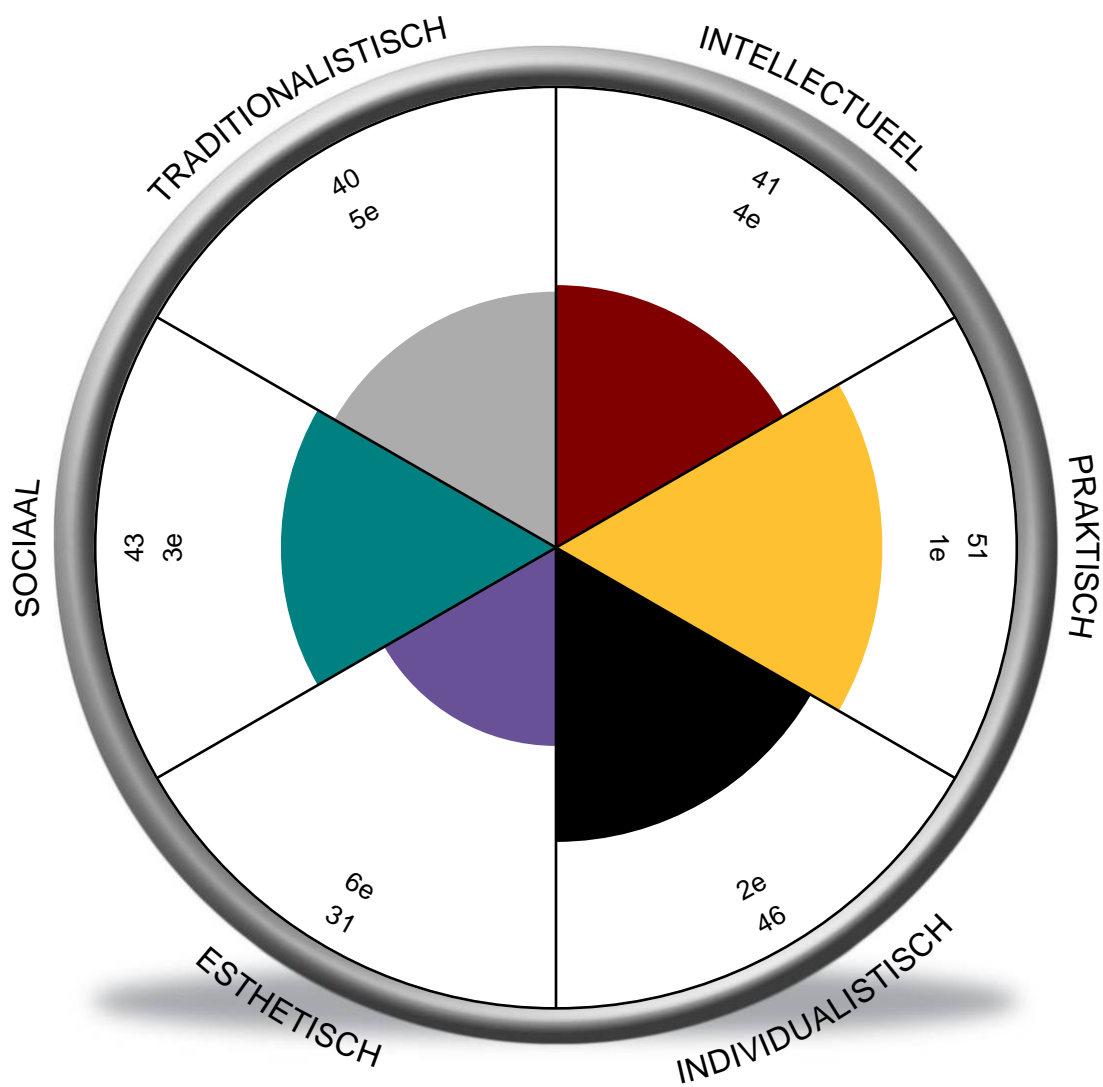
Felix Fictief

16-10-2010



Felix Fictief

16-10-2010



Deze analyse wordt u gratis aangeboden

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. _____
