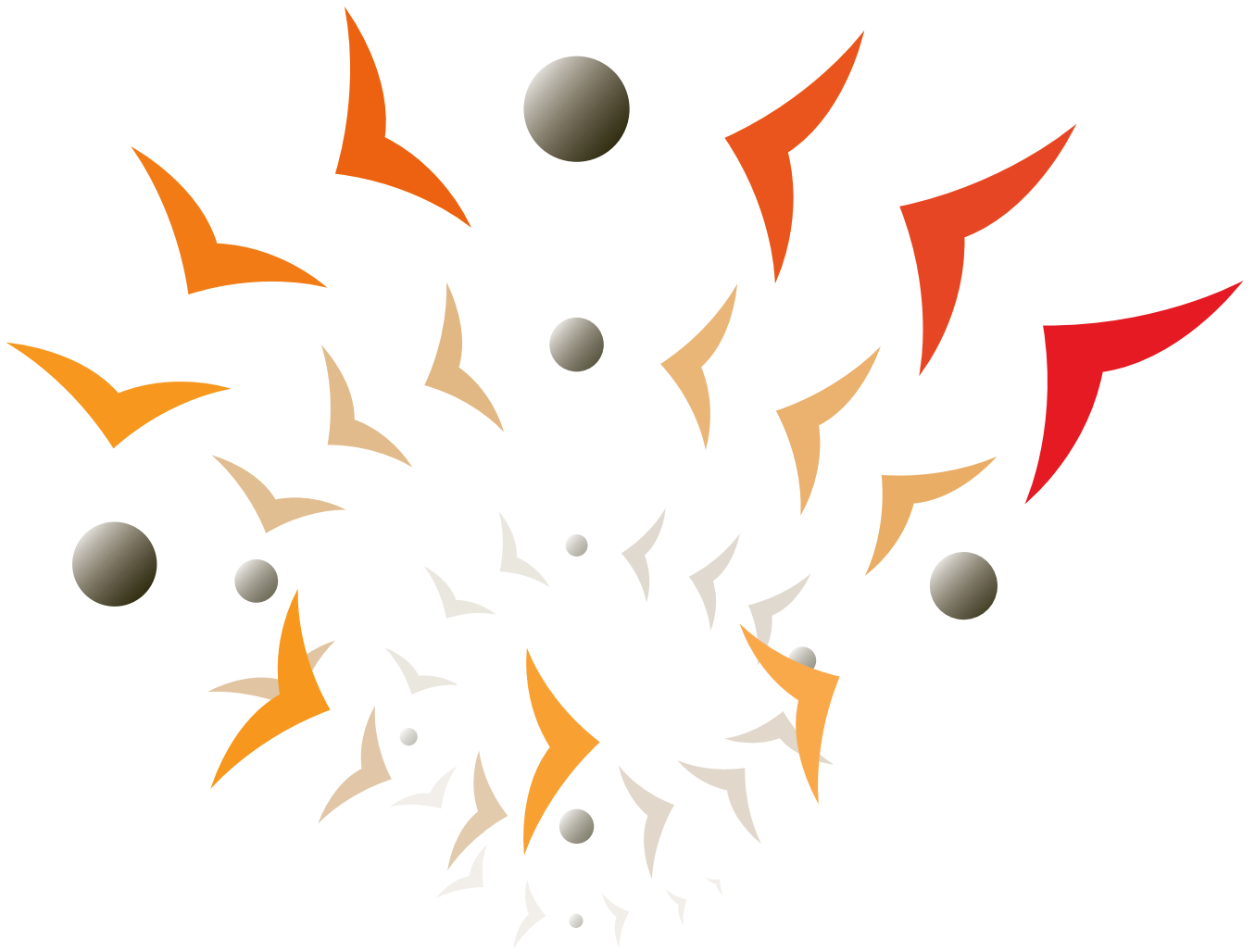


Gedrag



De Zwerm Groep

C o a c h e s t o t m e e s t e r l i j k e t e a m s





SUCCESS INSIGHTS®

MDI Gedragsanalyse
Management Versie

Ben Hur
Ontwikkelaar
Het Bedrijf
30-4-2010



De Zwerm Groep

Coaches tot Meesterlijke teams!
De Zwerm Groep
Dr. de Visserplein 12
2584 SB, Scheveningen
E-mail: info@dezwermgroep.nl - www.dezwermgroep.nl

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

Dit MDI-Profiel geeft uw gedragsstijlen weer, uw manier van doen. Is dit profiel correct? Waarschijnlijk wel. Wij meten gedrag en geven statements weer die op u en uw gedrag van toepassing zijn of waarin we tendensen kunnen waarnemen. Heeft u het gevoel dat een bepaald statement absoluut niet overeenkomt met uw gedrag zoals u het ervaart...check dat dan bij uw collega's of vrienden om te bepalen of het mogelijk een "blinde vlek" in uw waarneming kan zijn.

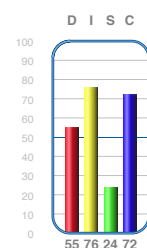


Gebaseerd op de antwoorden van Ben, heeft MDI een aantal algemene kenmerken geselecteerd om een breed beeld te geven van zijn manier van werken. Deze algemene kenmerken tonen het basale natuurlijke gedrag dat hij inbrengt in uitvoering van de functie. Dat wil zeggen HOE HIJ DE FUNCTIE ZOU WILLEN UITVOEREN.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

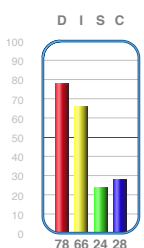
Ben wil gezien worden als een winnaar en heeft een hekel aan verliezen en falen. Hij is geneigd veel en hard te werken aan zijn succes. Hij wil gezien worden als op zichzelf vertrouwend en bereid de prijs voor succes te betalen. Hij wordt vaak gezien als moedig, gewaagd en dapper. Hij is een risiconemer die graag gezien wordt als een individualist. Hij kan assertief en direct zijn, maar houdt toch rekening met anderen. Veel mensen realiseren zich dat zijn directheid een van zijn sterke kanten is. Ben moet leren zichzelf rust te gunnen. Hij is geneigd te veel energie te besteden aan zelfbeheersing en het beheersen van anderen. Hij zoekt zijn eigen oplossingen voor problemen, hierbij komt zijn onafhankelijke natuur naar boven. Veel mensen zien hem als een zelfstarter, toegewijd aan het behalen van resultaten. Hij is vaak teleurgesteld wanneer hij werkt met anderen die zijn gevoel voor urgentie niet delen. Ben geeft de voorkeur aan samenwerking en zal van ieder teamlid vragen samen met hem een bijdrage te leveren. Hij komt soms zo zelfverzekerd over, dat anderen hem als arrogant zien. Deze zelfverzekerdheid kan door anderen benijd worden.

Ben houdt ervan snel beslissingen te nemen. Soms kan hij zo vooringenomen zijn omtrent een bepaald probleem, dat hij moeite heeft anderen in het proces te laten participeren. Hij dient zich te realiseren dat hij soms een project van begin tot eind dient te overdenken, voordat hij eraan begint. Hij heeft de unieke vaardigheid grote problemen te tackelen en door te gaan tot er een bevredigende oplossing is gevonden. Ben vindt het makkelijk zijn mening met anderen te delen omtrent werkgerelateerde problemen.

Respons op de omgeving



Basisstijl

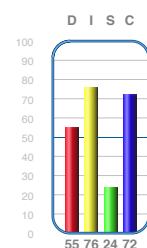




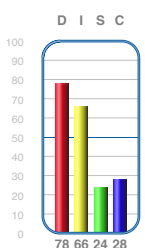
Hij zal lange dagen maken om een groot probleem op te lossen. Nadat het is opgelost kan hij verveeld raken door het routinewerk dat volgt. Hij is zeer besluitvaardig en werkt graag voor een besluitvaardige manager. Hij kan stress ervaren wanneer zijn manager niet dezelfde kenmerken vertoont. Soms raakt hij emotioneel betrokken bij de besluitvorming.

Ben heeft de neiging intolerant te zijn tegenover vage of traag denkende mensen. Hij prefereert mensen die hem de keuze laten in plaats van hem hun mening geven. De keuzemogelijkheden helpen hem beslissingen te nemen. Hij waardeert echter vaak zijn mening boven die van anderen. Hij kan zijn belangstelling verliezen voor wat anderen zeggen als zij afdwalen, of niet to the point zijn. Zijn actieve geest holt al vooruit. Hij daagt mensen uit die vrijwillig hun mening geven. Ben houdt van mensen die hun zaak effectief bepleiten. Wanneer zij dat doen kan hij sneller oordelen of beslissen. Zijn actieve en creatieve geest kan zijn vaardigheid tot effectief communiceren hinderen. Hij presenteert de informatie soms op een manier die niet makkelijk toegankelijk is voor anderen. Hij kan gebrek aan geduld tonen in het communiceren met en luisteren naar mensen die langzamer werken. Hij maskeert af en toe zijn gevoelens met vriendelijke bewoording. Onder druk komen zijn ware gevoelens boven.

Respons op de omgeving



Basisstijl

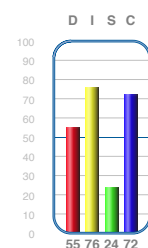




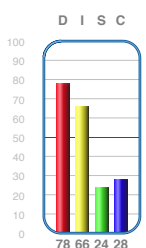
Dit deel van het MDI-Profiel geeft de specifieke kwaliteiten en gedragingen weer die Ben in deze functie van nut kunnen zijn. Door deze statements te interpreteren kan men bepalen welke taken of plaats in de organisatie Ben het best kan invullen. Door zijn kwaliteiten te identificeren kan de organisatie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

- Brengt de status-quo ter sprake.
- Is optimistisch en enthousiast.
- Heeft een positief gevoel voor humor.
- Is een goed teamlid.
- Is innovatief.
- Is een zelfstarter.
- Is mensgericht.
- Zet tot actie aan.
- Neemt deel aan organisaties om deze te kunnen vertegenwoordigen.

Respons op de omgeving



Basisstijl

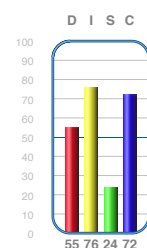




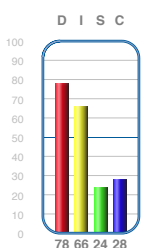
De meeste mensen zijn gevoelig voor en zich bewust van de manier waarop zij benaderd worden. Een ieder heeft bepaalde voorkeuren voor de manier waarop men met hen communiceert. Deze pagina verschaft een aantal tips om rekening mee te houden als men met Ben communiceert. De meeste mensen ervaren dit deel als zeer accuraat en belangrijk. Lees alle statements goed en bepaal 3 of 4 statements als de meest belangrijke. Schrijf deze op en neem u voor die te gebruiken in de dagelijkse aansturing van Ben. De belangrijkste kunnen worden gegeven aan personen met wie Ben het meeste contact heeft.

- Blijf zakelijk - laat hem besluiten of hij een algemeen gesprek wil voeren.
- Geef ideeën voor het implementeren van actie.
- Ondersteun en handhaaf een omgeving waarin hij efficiënt kan zijn.
- Motiveer en overtuig door te verwijzen naar doelstellingen en resultaten.
- Presenteer de feiten in een logische volgorde: plan uw presentatie op een efficiënte manier.
- Ondersteun de resultaten, niet de persoon, wanneer u het ermee eens bent.
- Erken, waardeer en beloon zijn bereidheid om risico's te nemen.
- Vraag naar zijn ideeën en meningen over mensen.
- Kijk naar de lichaamstaal - zoek naar ongeduld of afkeuring.
- Kijk naar de lichaamstaal voor goed- of afkeuring.
- Wees goed voorbereid, zet alle wensen, doelstellingen en ondersteunende materialen op een rij in een goed georganiseerd pakket.
- Praat met hem over zijn doelstellingen en meningen die hem stimuleren.
- Geef vragen en alternatieven en laat hem keuzes voor het nemen van zijn eigen beslissingen.

Respons op de omgeving



Basisstijl

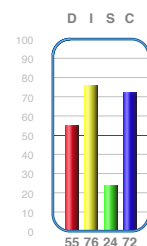


Dit deel van het MDI-Profiel geeft de punten aan die u NIET moet doen wanneer u met Ben communiceert. Lees ieder statement aandachtig en identificeer welke soort van communicatie leidt tot frustratie en verminderde prestaties. Door deze informatie te delen, kan een manier van communiceren worden vastgesteld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

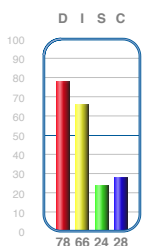
Doe dit niet:

- Uitgaan van feiten en cijfers, alternatieven en samenvattingen.
- Op de persoon spelen als er onenigheid is.
- Met de eer strijken van zijn ideeën.
- Retorische of zinloze vragen stellen.
- Zeuren of zijn tijd verdoen.
- Met een reeds genomen besluit komen of dit voor hem nemen.
- Dictatoriaal gedrag vertonen.
- Onpersoonlijk, oordelend of te taakgericht over te komen, want dit leidt tot tijdverlies.
- Aanwijzingen geven.
- Proberen een persoonlijke relatie op te bouwen.
- Bot, koel of kortaf zijn.
- Hem proberen te overtuigen met argumenten in de "persoonlijke" sfeer.

Respons op de omgeving



Basisstijl





In dit deel, een standaard pagina, worden suggesties gedaan en methoden aangereikt, die de communicatie van Ben met derden, kunnen verbeteren. De tips worden per gedragstype aangegeven en bevatten de voor dat type geldende voorkeuren. Om effectiever te worden zal Ben de flexibiliteit moeten verkrijgen in het toepassen van die tips richting personen met ander gedrag dan zichzelf. Die flexibiliteit en de vaardigheid om de behoeften van anderen in te schatten, toont de ware communicator.

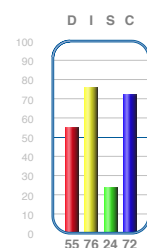
<p>Indien u communiceert met iemand die afhankelijk, conservatief, perfectionistisch, voorzichtig, volgbaar en netjes is, stel u dan als volgt op:</p> <ul style="list-style-type: none">• Bereid u zeer goed voor.• Blijf zakelijk.• Wees accuraat en realistisch. <p>De volgende factoren kunnen spanning en ontevredenheid oproepen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Nonchalant, informeel en luidruchtig zijn.• Te veel aandringen of niet realistisch zijn met deadlines.• Ongeorganiseerd en rommelig zijn.	<p>Indien u communiceert met iemand die ambitieus, krachtig, besluitvaardig, koppig, onafhankelijk en resultaatgericht is, stel u dan als volgt op:</p> <ul style="list-style-type: none">• Wees duidelijk, kort en "to the point".• Blijf zakelijk.• Wees voorbereid met een goed georganiseerd pakket aan ondersteunend materiaal. <p>De volgende factoren kunnen spanning en ontevredenheid oproepen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Praten over dingen die niet relevant zijn in het kader van het gespreksonderwerp.• Vaag zijn en zaken onbesproken laten.• Ongeorganiseerd overkomen.
<p>Indien u communiceert met iemand die geduldig, voorspelbaar, betrouwbaar, bescheiden en stabiel reagerend is, stel u dan als volgt op:</p> <ul style="list-style-type: none">• Begin met een persoonlijke opmerking, breek het ijs.• Presenteer uw argumenten vriendelijk, niet bedreigend.• Stel "hoe" vragen om hun mening te verkrijgen. <p>De volgende factoren kunnen spanning en ontevredenheid oproepen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hals over kop met de deur in huis vallen en over de business beginnen.• Dominant en veeleisend zijn.• Er bij hen op aandringen snel op uw doelstellingen te reageren.	<p>Indien u communiceert met iemand die aantrekkelijk, enthousiast, vriendelijk, diplomatiek en extravert is, stel u dan als volgt op:</p> <ul style="list-style-type: none">• Zorg voor een vriendelijke en emotionele, warme omgeving.• Ga niet in op te veel details (geef die schriftelijk).• Stel vragen die op gevoel ingaan, om meningen en commentaren te verkrijgen. <p>De volgende factoren kunnen spanning en ontevredenheid oproepen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kortaf, koel en gesloten zijn.• Het gesprek domineren.• Uitgaan van feiten, cijfers, alternatieven en abstracties.



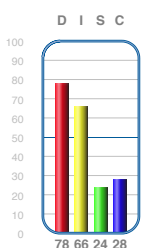
Dit deel identificeert de ideale werkomgeving gebaseerd op de basale stijl van Ben. Mensen met geringe flexibiliteit voelen zich ongemakkelijk indien zij moeten functioneren in een rol die niet voldoet aan de hieronder omschreven punten. Een flexibel persoon gebruikt zijn intelligentie om zijn gedrag aan te passen en zal in verschillende omgevingen goed kunnen functioneren. Gebruik dit deel van het MDI-rapport om taken en verantwoordelijkheden te identificeren die Ben graag uitvoert en aankan; maar ook die zijn functioneren kunnen remmen en frustreren.

- Een innovatieve en toekomstgeoriënteerde werkomgeving.
- Evaluatie gebaseerd op resultaten, niet op het proces.
- Geen routinewerk maar uitdagingen en nieuwe kansen.
- Opdrachten waarbij veel contact bestaat met andere mensen.
- Forum om ideeën en gezichtspunten te ventileren.
- Bewegingsvrijheid.
- Vrijheid van regels, strak toezicht en van details.
- Werkopdrachten die regelmatig wijzigen.
- Democratische supervisor waarmee hij kan samenwerken.

Respons op de omgeving



Basisstijl



Gedrag en gevoelens worden snel door anderen gesignaleerd. Deze pagina geeft informatie omtrent hoe u zichzelf ziet en hoe anderen u zien onder bepaalde condities. Uzelf hiervan een beeld te vormen, zal u helpen de situatie beter te controleren en beheersen.

"Zie Uzelf Zoals Anderen U zien"

Zelfkennis

Gewoonlijk kunt u zichzelf beschouwen als:

Pionier	Zelfbewust
Concurrerend	Zeker
Positief	Winnaar

Hoe anderen u zien

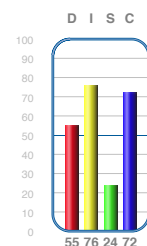
Onder gematigde druk, spanning, inspanning of vermoeidheid, kunnen anderen u beschouwen als:

Veeleisend	Zenuwachtig
Zelfingenomen	Agressief

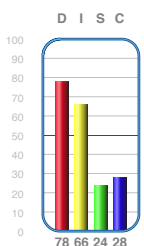
En onder de hoogste druk, spanning of vermoeidheid kunnen anderen u beschouwen als:

Kwetsend	Sturend
Eigenmachtig	Eigenwijs

Respons op de omgeving



Basisstijl



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

Dominantie	Invloed	Stabiliteit	Conformiteit
Veeleisend Egocentrisch Stuwend Ambitieuw Baanbrekend Wilskrachtig Kordaat Vastbesloten Strijdlustig Competitief Gedecideerd Ondernemend Onbeschroomd Verantwoordelijk	Overdreven Inspirerend Charismatisch Politiek handig Enthousiast Extravert Overredend Warm Overtuigend Verfijnd Zelfverzekerd Optimistisch Snel van vertrouwen Sociabel	Flegmatisch Ontspannen Gewoontemens Op de achtergrond Reactief Geduldig Geneigd zich te hechten Betrouwbaar Consistent Bedachtzaam Kalm Stabiel Veranderlijk Actief Rusteloos Alert Gericht op afwisseling Extravert Ongeduldig Deadline bewust Gretig Flexibel Impulsief Onbeheerst Gespannen	Ontwijkend Risicomijdend Behoedzaam Regelvast Voorzichtig Conformistisch Veeleisend Netjes Systematisch Diplomatiek Accuraat Tactvol Ruimdenkend Objectief Standvastig Onafhankelijk Eigenwijs Koppig Onverzettelijk Subjectief Onsystematisch Zelfbewust Ongeremd Autonoom Onbuigzaam Slordig met details
Behoudend Berekenend 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		

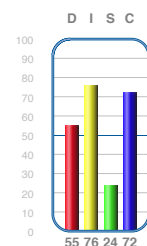


Het basisgedrag van Ben in het omgaan met problemen, mensen, tempo en procedures hoeft niet altijd overeen te komen met het gedrag dat de omgeving vereist. De noodzakelijke aanpassing (responsstijl) kan stress opleveren. Dit deel van het profiel geeft inzicht in zowel de basisstijl als de responsstijl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

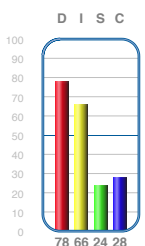
basisstijl	PROBLEMEN-UITDAGINGEN	responsstijl
Ben is ambitieus bij het oplossen van problemen. Hij zal koppig en met de wil tot winnen alle obstakels nemen. Ben heeft de neiging snel te beslissen.	Ben herkent de noodzaak competitief, resultaatgeoriënteerd en innovatief te moeten zijn in zijn wijze van probleemoplossen. Hij heeft de neiging eerst het risico te bepalen voordat hij aan het oplossen van een probleem begint.	

basisstijl	MENSEN-CONTACTEN	responsstijl
Ben is makkelijk in de omgang en optimistisch. Hij is in staat aan emoties te appelleren om anderen te overtuigen. Hij functioneert graag in een team en is ook graag de woordvoerder van een team. Hij is goed van vertrouwen en floreert in een positief ingestelde omgeving.	Ben ziet geen noodzaak zijn wijze van overtuigen te veranderen. Ben ziet zijn basisstijl als datgene wat de omgeving nodig heeft.	

Respons op de omgeving



Basisstijl

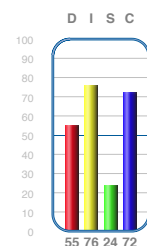




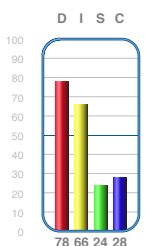
basisstijl	TEMPO-FLEXIBILITEIT	responsstijl
	<p>Ben is gericht op diverse activiteiten en toont de behoefte om snel van activiteit te kunnen wisselen. Hij toont meestal een sterk gevoel voor urgentie. Ben zal veranderingen graag initiëren, ook al is het puur voor de afwisseling.</p>	<p>Ben ziet zijn activiteitsniveau als datgene wat de omgeving nodig heeft. Zoals hij overkomt is hij ook, zowel wat betreft activiteiten als rechtlijnigheid. Soms zou hij willen dat de wereld iets trager draaide.</p>

basisstijl	REGELS-BEPERKINGEN	responsstijl
	<p>Ben is onafhankelijk en floreert in een omgeving waar zeer weinig beperkingen gelden. Hij zal regels volgen zolang hij het gevoel heeft dat dit zijn regels zijn. Hij komt in opstand tegen regels opgesteld door anderen en wil invloed uitoefenen op bestaande beperkingen.</p>	<p>Ben 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

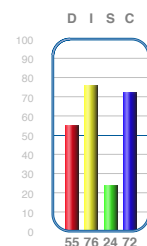
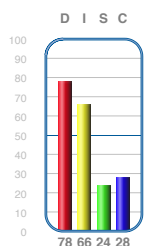


Basisstijl



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

- Beschikken over een sterk gevoel voor urgentie bij het behalen van resultaten.
- Prefereert betrokkenheid van mensen boven taakgerichtheid.
- Resultaten via mensen bereiken.
- Flexibiliteit.
- Deadlines halen.
- Werken zonder direct toezicht.
- Een actief en creatief gevoel voor humor tentoonspreiden.
- Tactvol beslissingen nemen.
- Op verschillende wijzen contacten kunnen leggen met mensen.
- Snel van de ene activiteit naar de andere overschakelen.
- Participatieve besluitvorming.

Respons op de omgeving

Basisstijl


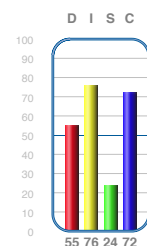


Dit deel van het rapport is tot stand gekomen door de wensen van Ben te analyseren. Mensen worden gemotiveerd door de dingen die zij willen, dus zijn vervulde wensen en behoeften niet langer motivatoren! Lees ieder statement aandachtig en onderstreep de huidige wensen en behoeften.

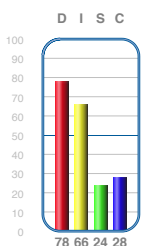
Ben wenst:

- Vleierij, waardering, sociale erkenning.
- Groepsactiviteiten buiten de werkzaamheden.
- Een groot aantal activiteiten.
- Vertrouwen te krijgen.
- Beloningen om zijn ideeën te ondersteunen.
- Opdrachten die een kans op erkenning bieden.
- Meer tijd te besteden per dag.
- Publieke erkenning van zijn ideeën en resultaten.
- Vrijwaring van beperkingen en details.
- Een manager die participatief management in de praktijk brengt.
- Activiteiten buitenshuis zodat er nooit een saai ogenblik is.

Respons op de omgeving



Basisstijl



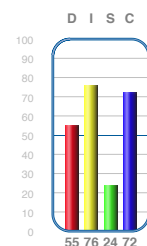


In dit deel staan enkele behoeften waaraan voldaan moet worden om Ben optimaal te laten presteren. Aan sommige behoeften kan Ben zelf voldoen, aan andere dient door het management voldaan te worden. Het is moeilijk om optimaal gemotiveerd te worden en te blijven, wanneer niet aan de basale managementondersteuning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

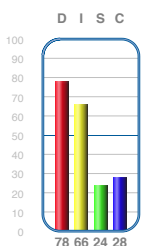
Behoeftes van Ben:

- Gesprekken richten op de werkzaamheden - minder sociale gesprekken.
- Een programma om langzamer te werken en meer te ontspannen.
- Bekend zijn met de schriftelijke parameters of regels.
- Begrip tonen voor mensen die een andere levensinstelling hebben.
- Betrokkenheid naar elkaar uitspreken.
- Emoties verbergen wanneer dat nodig is.
- Een rationele benadering van de besluitvorming - analyseren van de feiten.
- Logischere presentatie - minder emotioneel.
- Participerend management.
- De aandacht op resultaten richten en geen concessies doen aan de productiviteit om iedereen gelukkig te maken.
- Helpen bij het indelen van de tijd en stellen van prioriteiten.

Respons op de omgeving



Basisstijl

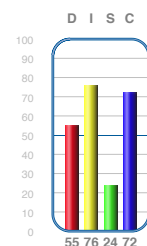


Hieronder staat een aantal mogelijke beperkingen, niet specifiek functiegericht. Streep 2 à 3 beperkingen aan die de prestaties remmen en ontwikkel een actieplan om deze beperkingen te elimineren.

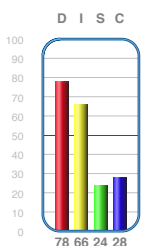
Ben heeft de neiging om:

- zich erg te concentreren op het grote plaatje; hij vergeet de details te zien.
- te veel hooi op de vork te nemen en dingen te snel en te haastig te willen doen.
- problemen te krijgen met het vinden van de balans tussen werk en privé.
- zich te verzetten om deel uit te maken van een team, tenzij hij wordt beschouwd als een leider.
- teveel ballen tegelijk in de lucht te willen houden, en wanneer de ondersteuning gering is, zal hij de neiging vertonen om een aantal ballen te laten vallen.
- inconsequent te zijn door de vele onderbrekingen, steeds opnieuw te beginnen en telkens van strategie te veranderen.
- afkeer te tonen van routinewerkzaamheden of mensen die routine prettig vinden, tenzij hij de noodzaak ervan ziet om zijn doelen te bereiken.
- storend te zijn door zijn rusteloosheid en aversie tegen eentonigheid.
- zijdelings opmerkingen te maken die vaak ervaren worden als steken onder water.

Respons op de omgeving



Basisstijl



Hieronder staan gebieden die u kunt ontwikkelen. Omcirkel een tot drie gebieden en maak een actieplan om het gewenste resultaat te bereiken. Kijk nogmaals uw MDI-Profiel door om mogelijke ontwikkelingsdoelen te bepalen.

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

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Begindatum: _____ Evaluatiedatum: _____



Het classificeren van management- of verkoopgedrag is geen gemakkelijke taak. Vooral omdat er zoveel specifieke elementen en factoren zijn die een rol spelen bij het vaststellen van succesvol gedrag. De gebruikte classificaties in dit MDI-Profiel houden geen rekening met leeftijd, geslacht, ervaring of training.

Zij vormen een weergave van gedrag in 12 specifieke factoren. Iedere factor is zorgvuldig vastgesteld naar aanleiding van gedrag dat in organisaties succesvol is bij uitvoering van een taak, functie of project.

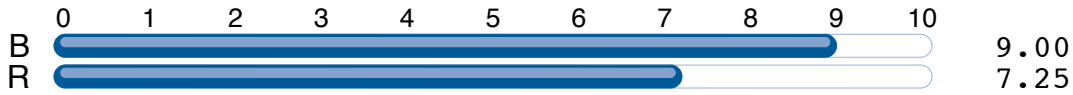
De Basis (B) grafiek geeft uw natuurlijke gedrag weer - het gedrag dat u meeneemt om de functie uit te voeren. De Respons (R) grafiek geeft uw respons op de omgeving weer, het gedrag waarvan u denkt dat de omgeving dat van u vraagt. Wanneer u een groot verschil ziet tussen Basis- en Responsgrafiek betekent dat, dat u onder druk van de omgeving uw gedrag maskeert, ofwel ander gedrag vertoont dan uw natuurlijke gedrag. Afhankelijk van het belang van die factor ervaart u dat maskeren al of niet als stressvol.

Lees en vergelijk uw grafieken. Bekijk iedere factor kritisch en bepaal hoe belangrijk die factor is voor het succesvol uitvoeren van uw functie. Uw Respons (R) grafieken geven aan welke factoren volgens u belangrijk zijn in de functie en waar u veel energie in steekt.

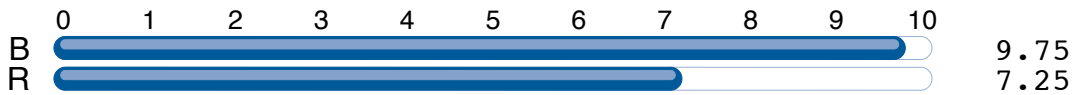
Kennis en begrip omtrent gedrag bieden de kans strategieën te ontwikkelen om succesvol te zijn in elke omgeving die men verkiest.



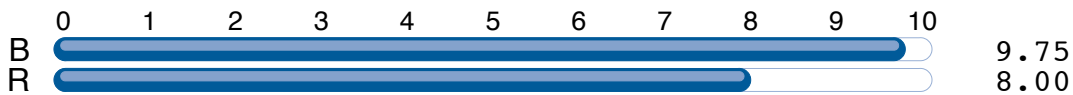
besluitvaardigheid en resultaatgerichtheid



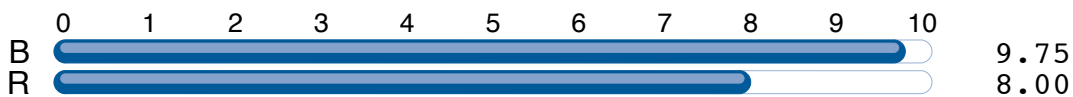
gevoel voor urgentie



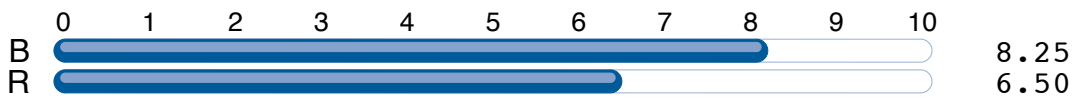
toekomstgerichte visie



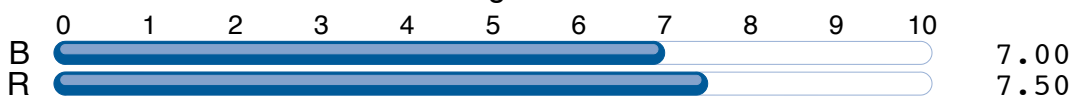
motiveren van anderen



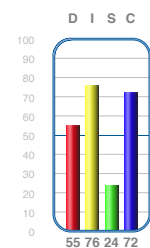
zelfvertrouwen tonen



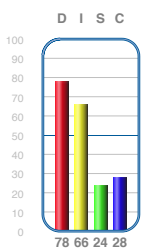
actieve klant- en communicatiegerichtheid



Respons op de omgeving

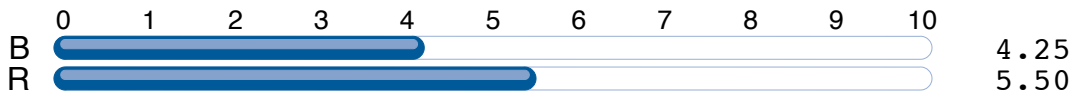


Basisstijl

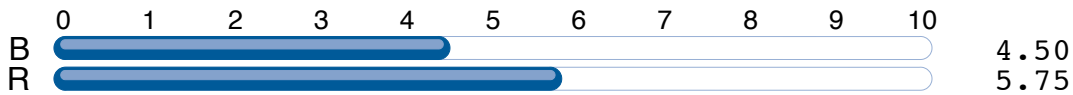




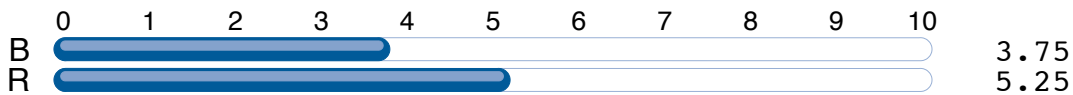
luisteren



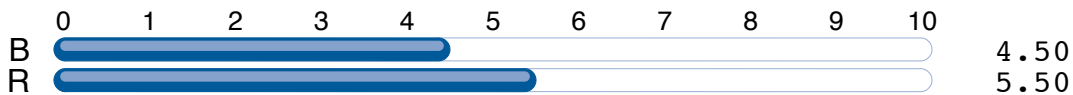
opvolgen en afmaken



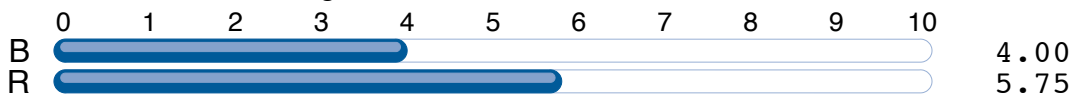
consistentie



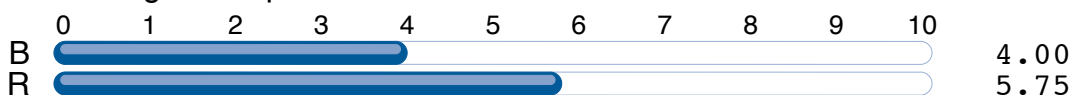
rapporteren en memoreren



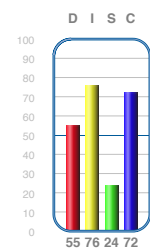
detail- en kwaliteitsgerichtheid



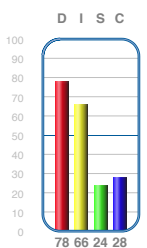
het volgen van procedures



Respons op de omgeving



Basisstijl





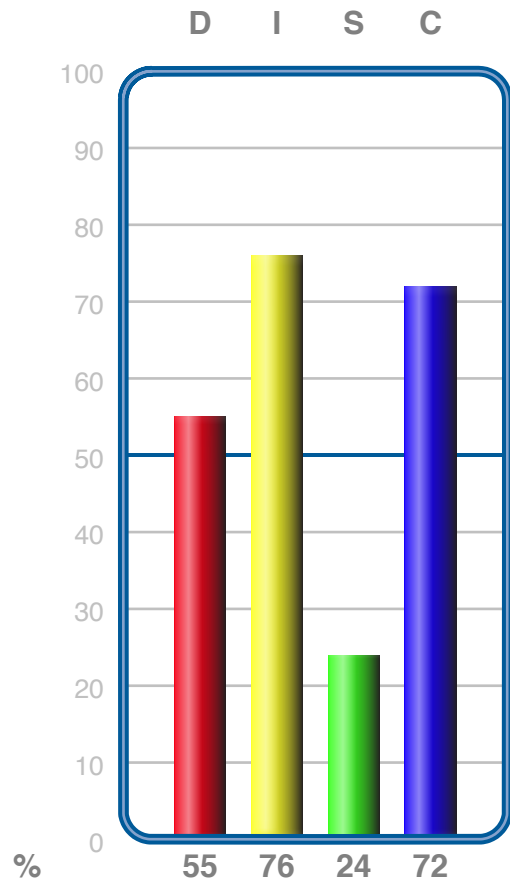
Ben Hur

Het Bedrijf

30-4-2010

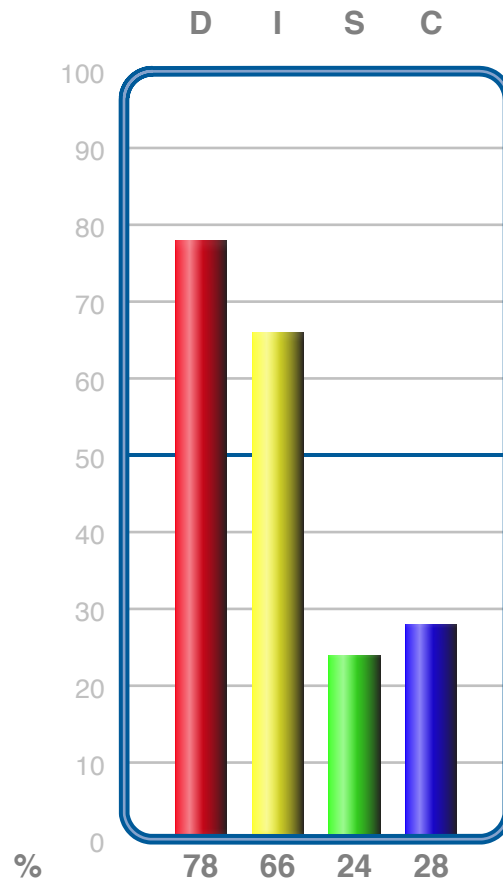
Grafiek I

Respons op de omgeving



Grafiek II

Basisstijl



Nederlandse norm 2004



Dit deel van het MDI-Profiel geeft weer welk van de MDI-types het meeste bij u past. Het vormt een essentieel onderdeel van uw ontwikkelingsprogramma. Het helpt u, uzelf en anderen beter te begrijpen, waardoor u leert makkelijker en beter met elkaar om te gaan. De MDI-typen zijn gebaseerd op het concept van de Zwitserse psycholoog Dr. Carl Jung. Deze gaat uit van vier menstypen: Denkers, Voelers, Introverten en Extraverten. Deze zijn beschreven in het inmiddels klassiek geworden werk "Psychologische Typen" uit 1921.

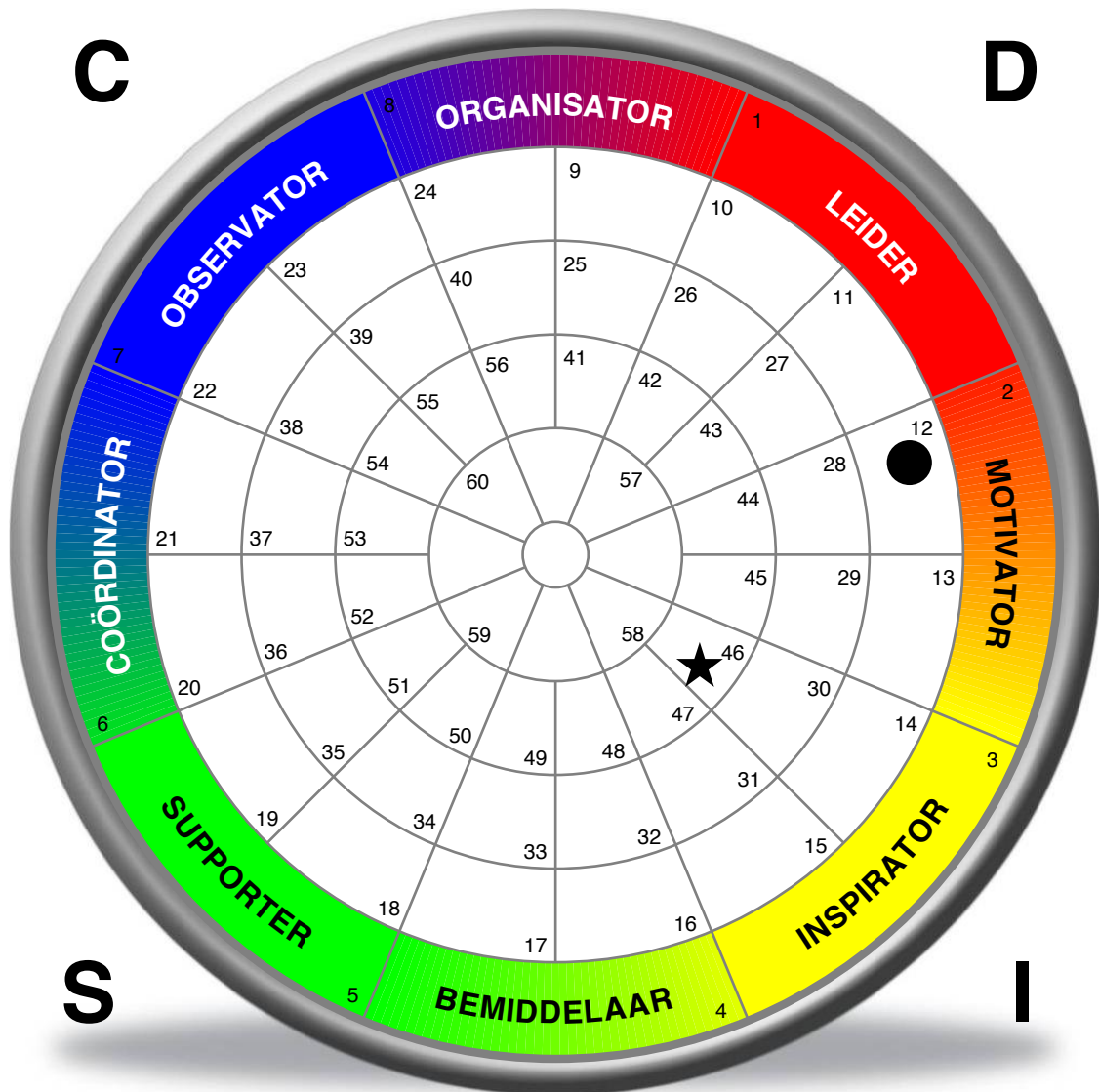
Jung's menstypen vormen de basis voor het "Success Insights"-Wiel, dat is ontwikkeld om een beter inzicht te geven in uzelf en anderen. Natuurlijk bent u uniek en toont ieder van ons een combinatie van gedrag, ingegeven door diverse karaktertrekken vanuit ieder der typen. De invloed van typen op uw gedrag varieert in intensiteit. Het MDI-Profiel analyseert de vele combinaties van de klassieke acht typen en hoe sterk zij uw gedrag beïnvloeden. Daarom is dit profiel uniek. Het is úw gedrag.

Dit model positioneert u ook ten opzichte van anderen. Hoe dichterbij het hart van het model komt, hoe makkelijker u met de tegenoverliggende types kunt omgaan. Gebaseerd op uw antwoorden heeft de computer uw primaire type als uw basisstijl geanalyseerd (uw voorkeursgedrag) en uw secundaire type als respons op de omgeving (hoe anderen uw gedrag zien, c.q. hoe u reageert op de omgeving).

Wanneer u dit MDI-Profiel als stand-alone gebruikt en niet als een onderdeel van de MDI-ontwikkelingsprogramma's, dan geeft de volgende pagina u een uitstekend beeld van uw rol in een team en uw gedragstype. U kunt het gebruiken in samenhang met de tekst om strategieën en tactieken te ontwikkelen, waardoor u beter en effectiever communiceert en functioneert.



Ben Hur
Het Bedrijf
30-4-2010



Responsstijl: ★ (46) MOTIVERENDE INSPIRATOR (ZEER FLEXIBEL)
Basisstijl: ● (12) RICHTINGGEVENDE MOTIVATOR

Nederlandse norm 2004

De Zwerm Groep
E-mail: info@dezwermgroep.nl - www.dezwermgroep.nl

