



Discovery[®]

Persoonlijk Profiel

Marc Jansen

dinsdag 19 juni 2018

Basishoofdstuk
Hoofdstuk management

Persoonlijke gegevens :

Marc Jansen
marc.jansen@bam.com

Telefoon :

Ingevuld op dinsdag 19 juni 2018

Datum afgedrukt dinsdag 19 juni 2018

Referral Code: BBS

Inhoud

Inleiding	4
Overzicht	5
Persoonlijke Stijl	5
Omgang met anderen	5
Besluitvorming	6
Belangrijkste sterke & zwakke punten	8
Sterke punten	8
Mogelijke zwakke punten	9
Waarde voor het team	10
Effectieve communicatie	11
Barrières voor effectieve communicatie	12
Mogelijke "blinde vlekken"	13
Tegengestelde type	14
Suggesties voor ontwikkeling	16
Management	17
De ideale omgeving creëren	17
Leiding geven aan Marc	18
Hoe kan men Marc motiveren	19
Managementstijl	20
Het Insightswiel met 72 typen	21
Insights Discovery® Kleurendynamica	22

Inleiding

Dit Insights Discovery Profiel is gebaseerd op de antwoorden die Marc Jansen op dinsdag 19 juni 2018 heeft gegeven op de Insights Vragenlijst.

Hippocrates wordt vaak gezien als de grondlegger van de moderne persoonlijkheidstypologie. Al in de vijfde eeuw voor Christus verdeelde hij de mensheid in vier karakterologische typen. Het Insightssysteem is gebaseerd op het persoonlijkheidsmodel van Carl Gustav Jung. Jung introduceerde dit model in 1921 in zijn "Psychologische typen" en ontwikkelde dit verder in latere werken. Jungs persoonlijkheidstypologie geldt sindsdien als de norm voor het verkrijgen van meer inzicht in de (eigen) persoonlijkheid. Ook de wetenschappelijke belangstelling voor het werk van Jung blijft onverminderd groot.

Dit Insights Discovery Profiel is gebaseerd op Jungs typologie. Het geeft mensen een kader om meer inzicht in zichzelf te verkrijgen en op basis daarvan zich verder persoonlijk te ontwikkelen. Uit onderzoek blijkt dat wanneer mensen een goed beeld van zichzelf hebben zij ook beter effectieve strategieën kunnen ontwikkelen voor hun interacties met anderen. Inzicht in de eigen kwaliteiten én beperkingen kan mensen helpen om effectiever te reageren op de wensen en behoeften van hun omgeving.

Dit Profiel is op een unieke manier gegenereerd uit een database van honderdduizenden uitspraken. Deze uitspraken zijn direct gekoppeld aan uw antwoorden op de Vragenlijst. Het betreft dan ook uitspraken waarin u zich naar alle waarschijnlijkheid zult herkennen. Wanneer dit niet het geval is, kunt u die zinnen of zinsonderdelen waarin u zich niet herkent, naar eigen inzicht veranderen of schrappen. Voordat u dat doet is het echter raadzaam om bij collega's en vrienden te checken of het hier misschien niet een "blinde vlek" betreft.

Het is de bedoeling dat u uw Profiel proactief gebruikt. Bepaal aan de hand van uw Profiel waar uw ontwikkelpunten liggen en onderneem daar actie op. U kunt ook (bepaalde onderdelen uit) uw Profiel aan vrienden en collega's laten lezen. Vraag hun om feedback te geven op de gebieden die het meest relevant voor u zijn en ontwikkel een actieplan voor uw persoonlijke en interpersoonlijke ontwikkeling.

Overzicht

Deze uitspraken verschaffen een globaal inzicht in de werkstijl van Marc. Gebruik dit onderdeel om zijn aanpak van activiteiten, relaties en beslissingen beter te kunnen begrijpen.

Persoonlijke Stijl

Marc is iemand die op conceptueel niveau problemen oplost. Hij is een buitengewoon rationeel persoon die gelooft in logica en bij vlagen een creatief genie blijkt te zijn. Ofschoon zijn gevoelens diep zitten, kunnen deze, afhankelijk van zijn humeur, snel veranderen. Hij woont belangrijke gebeurtenissen bij en zal zich deze tot in de details kunnen herinneren. Anderen zullen moeten zorgen dat ze over de juiste feiten beschikken. Hij kan goed luisteren en heeft het vermogen om datgene te zeggen wat op dat moment nodig is. Hij ziet altijd ruimte voor verbetering en hij gebruikt soms zelfs zijn vrije tijd om zichzelf en anderen te verbeteren.

Werkzaamheden waarin hij geen intellectuele uitdaging ziet of de mogelijkheid om er een expert in te worden, kunnen al gauw een kwelling voor hem worden. Marc vindt het leuk om modellen te ontwikkelen waardoor moeilijke problemen makkelijker kunnen worden opgelost. Marc is optimistisch, positief en leeft voornamelijk in het hier-en-nu. Marc gelooft dat alles op de juiste manier moet worden gedaan. Hij is zo gericht op perfectie dat hij hierdoor erg gevoelig is voor fouten en onrechtvaardigheid. Het feit dat Marc in staat is om zeer taakgericht te werk te gaan, geeft aan dat hij goed is in het oplossen van problemen.

Marc komt op veel mensen onafhankelijk, beheerst en ingehouden over. Een van zijn sterke punten is zijn vermogen om zelfstandig te werken. Hij is doorgaans goed in werkzaamheden waarmee hij al ervaring heeft opgedaan en hij is geïnteresseerd in het hoe en waarom hiervan. Het is zeer belangrijk voor Marc om de juiste manier te vinden om een persoon of situatie te benaderen. Marc is een realist die zich gemakkelijk aanpast en vertrouwt op wat hij ziet, hoort en voor zichzelf weet. Hij houdt niet van verwarring, inefficiëntie, halve maatregelen en alles wat hij als niet-doelgericht en ineffectief beschouwt. Hij legt zichzelf en anderen een strakke discipline op en kan hard optreden wanneer de situatie daar om vraagt.

Voor hem is leren een levenslang proces en hij zal elke activiteit verwelkomen waarmee hij zijn intellectuele kennis kan vergroten. Wanneer een taak routinematig of saai wordt, kan hij zijn belangstelling verliezen en op zoek gaan naar iets nieuws. Hij is met name gericht op juistheid, nauwkeurigheid en productiviteit, maar dit kan op anderen overkomen als een nogal eenzijdige focus. Hij heeft meestal voor alles wel een theoretische verklaring. Een oplossing hoeft voor hem niet per se vernieuwend te zijn, maar hij kan wel een ongewone kijk op dingen hebben. Hij is er goed in om dingen op een besliste en doortastende wijze voor elkaar te krijgen.

Hij hecht sterk aan zijn principes en zijn overtuigingen zijn opgewassen tegen elke vorm van heftige kritiek. Marc is een originele en abstracte denker met een goed observatievermogen. Hij benadert zijn taken met uiterste concentratie en is vasthoudend en realistisch. Hij kan een groot "ontwerper" van systemen zijn, maar hij laat het liever aan anderen over om deze te bouwen. Hij ervaart zijn intelligentie als een zegen en vindt het ontwikkelen van persoonlijke effectiviteit en vaardigheden erg belangrijk. Marc is logisch, analytisch en een vindingrijke denker en lange termijnplanner. Hij is goed in alles waarbij iemand snel moet kunnen schakelen.

Omgang met anderen

Marc is alert op veranderende omstandigheden en zal snel handelen om goede resultaten te waarborgen. Hierbij zal hij aanwijzingen of instructies geven aan anderen als hij denkt dat dit nodig is. Hij neemt van nature snel en goed de rol van criticus op zich en zal zelf ook om constructieve kritiek vragen van collega's die hij vertrouwt. Marc vindt het prettig om waardering te krijgen voor de directe en krachtige manier waarop hij relaties aangaat. Marc kan een diplomatieke onderhandelaar zijn, die bereid is om een onconventionele aanpak uit te proberen. Het lukt hem meestal om andere mensen ertoe over te halen om hun bijdrage te leveren. Hij is geen "feestbeest" en geeft er vaak de voorkeur aan om op zichzelf te zijn.

Hij heeft er een hekel aan als hij zijn tijd en energie steeds ter beschikking van anderen moet stellen. Hij raakt gefrustreerd wanneer hij wordt afgeleid door de behoeften van een ander. Hij vindt het vervelend als hem wordt verteld wat en hoe hij iets moet doen. Hij kan anderen irriteren door te blijven aandringen dat zij iets op zijn manier moeten doen. Hij heeft een hechte groep van dierbare vrienden, met wie hij graag van gedachten wisselt. Hij is een geweldig klankbord en kan in een conflictsituatie uitstekend onderhandelen en de gemoederen tot bedaren brengen. Hij heeft zeer sterke opvattingen over een paar wezenlijke zaken en hij zal zijn mening tegen alle verwachtingen in verdedigen.

Hij laat zich niet bepaald ontmoedigen door onverschilligheid of kritiek. Hij kan spontaan en enthousiast zijn, naarmate hij je beter leert kennen. Wanneer Marc genoeg tijd krijgt, kan hij interessante oplossingen bedenken voor conflictsituaties. Hij zoekt dan naar nieuwe manieren om moeilijke problemen op te lossen. Wanneer hij onder druk staat kan hij zich emotioneel onttrekken aan een gebeurtenis zonder zijn ware bedoelingen bloot te geven. Hij is van mening dat conflicten niet altijd in een directe confrontatie hoeven te worden opgelost. Hij wil liever niet emotioneel betrokken raken bij de zienswijzen van anderen.

Besluitvorming

Mensen rekenen op Marc voor inzichtelijke analyses en openhartige beoordelingen. Hij vindt het leuk te beslissen wat er moet worden gedaan en kan de nodige instructies geven om te zorgen dat het gebeurt. Hij is goed in het oplossen van problemen, omdat hij de nodige feitelijke informatie in zich kan opnemen en snel logische en verstandige oplossingen kan vinden. Hij kan zich goed aanpassen, maar wil wel voortdurend resultaten boeken. Hij geeft de voorkeur aan actie boven de dialoog en geniet ervan om moeilijke situaties meteen aan te pakken.

Hoewel hij de leider en de goede zaak zal steunen, streeft hij ernaar om zijn eigen morele doelstellingen te realiseren. Hij kan anderen soms in de verdediging drukken door zijn scherpe, kritische en vaak vasthoudende manier van vragen stellen. Als een probleem zijn belangstelling heeft, zal hij alle mogelijke wegen inslaan om daarvoor een oplossing te vinden. Marc is onafhankelijk en niet bang om "de weg van de meeste weerstand" te kiezen in zijn streven naar het beste resultaat. Alhoewel hij zowel gevoelsmatig als intuïtief sterk ontwikkeld is, geeft hij er soms de voorkeur aan om zijn plannen en beslissingen te baseren op bestaande procedures, in plaats van naar zijn innerlijke stem te luisteren.

Hij neemt beslissingen nadat hij er goed over heeft nagedacht en hij zal daar niet van worden afgebracht door emotionele of warrige argumenten. "Doe het nu" is zijn motto. Marc is buitengewoon realistisch en vertrouwt op wat zijn zintuigen hem over de wereld vertellen. Zijn effectiviteit hangt af van de mate van persoonlijke voldoening die hij uit zijn huidige taak haalt. Hij zoekt naar realistische en bevredigende oplossingen voor problemen.

Persoonlijke aantekeningen

Belangrijkste sterke & zwakke punten

Sterke punten

Dit onderdeel identificeert de belangrijkste sterke punten van Marc voor een organisatie. Marc heeft ook nog vaardigheden, kwaliteiten en eigenschappen op andere gebieden, maar de hierna volgende uitspraken beschrijven hoogstwaarschijnlijk een aantal van de meest fundamentele talenten die hij te bieden heeft.

Sterkste punten van Marc:

- Hecht evenveel waarde aan kwaliteit als aan productiviteit.
 - Taakgericht en vindingrijk.
 - Strak georganiseerd.
 - Assertief en sterk in communiceren. Hij kan snel schakelen.
 - Analytisch en systematisch.
 - In staat om het grotere geheel te overzien.
 - Nauwkeurigheid.
 - Zet zichzelf en anderen ertoe aan om resultaten te behalen.
 - Een planner die vooruitziet.
 - Nieuwsgierig naar processen.
-

Persoonlijke aantekeningen

Belangrijkste sterke & zwakke punten

Mogelijke zwakke punten

Jung zei: "Wijsheid accepteert dat alle dingen twee kanten hebben". Men zegt ook wel eens dat elke beperking eenvoudigweg een overmatig gebruikte kwaliteit is. De antwoorden van Marc op de Vragenlijst geven aan dat zijn zwakke punten wellicht op de volgende gebieden liggen.

Mogelijke zwakke punten van Marc:

- Kan in gespannen situaties arrogant overkomen.
 - Zal zijn interesse snel verliezen, zodra de uitdaging afneemt.
 - Wekt soms de indruk op alles kritiek te hebben.
 - Plaatst meestal feiten boven gevoelens.
 - Te veel nadruk op evaluatie kan zijn beslissing vertragen.
 - Komt soms arrogant en inflexibel over.
 - Vindt het moeilijk om geduld op te brengen voor ongeorganiseerde personen.
 - Lijkt soms ongevoelig voor de behoeften van anderen.
 - Kan teruggetrokken overkomen.
 - Kan te veel op ervaring uit het verleden vertrouwen.
-

Persoonlijke aantekeningen

Waarde voor het team

Ieder persoon brengt in zijn of haar werkomgeving een unieke combinatie van talenten, eigenschappen en verwachtingen in. Voeg aan deze lijst andere ervaringen, vaardigheden of kwaliteiten toe die Marc bijdraagt. Maak de belangrijkste punten van deze lijst kenbaar aan andere teamleden.

Marc als teamlid:

- Heeft een "no nonsense" aanpak.
 - Voegt gedrevenheid en focus toe.
 - Is zowel goed in beschouwingen als in interacties.
 - Brengt met zijn organisatorische kwaliteiten orde en structuur aan.
 - Vervult de rol van het "geweten" in de groep.
 - Zorgt ervoor dat het team de juiste methoden gebruikt.
 - Zal meer doen dan wat van hem wordt verwacht.
 - Pakt het oplossen van problemen op een systematische manier aan.
 - Is jegens de andere teamleden zowel loyaal als direct.
 - Geeft op krachtige en energieke wijze zijn bijdrage aan het team.
-

Persoonlijke aantekeningen

Communicatie

Effectieve communicatie

Communicatie kan alleen effectief zijn als de boodschap wordt ontvangen en begrepen. Voor iedere persoon geldt dat bepaalde communicatiestrategieën effectiever zijn dan andere. Dit onderdeel identificeert een aantal belangrijke strategieën die zullen leiden tot een effectievere communicatie met Marc. Probeer vast te stellen welke uitspraken het meest op u van toepassing zijn en stel uw naaste collega's hiervan op de hoogte.

Strategieën om te communiceren met Marc:

- Wees praktisch en logisch.
 - Pas u aan zijn tempo aan, wanneer u iets aan hem presenteert.
 - Presenteer alleen goed onderbouwde en betrouwbare feiten.
 - Bereid u op het gesprek voor en kom meteen ter zake.
 - Stel u erop in om het kort te houden.
 - Vraag hem liever om iets te doen dan dat u het hem opdraagt.
 - Wees ontvankelijk en onbevangen.
 - Wees goed gestructureerd en georganiseerd.
 - Concentreer u op de taak die er ligt.
 - Houd het gesprek zakelijk en laat persoonlijke aspecten erbuiten.
 - Maak niet te veel grapjes.
 - Wees duidelijk over verwachtingen en tijdschema's.
-

Persoonlijke aantekeningen

Communicatie

Barrières voor effectieve communicatie

Bepaalde strategieën zullen minder effectief zijn in uw communicatie met Marc. Hieronder staat een aantal zaken vermeld die vermeden dienen te worden. Deze informatie kan worden gebruikt om krachtige, effectieve en wederzijds aanvaardbare communicatiestrategieën te ontwikkelen.

Wanneer u communiceert met Marc, probeer dan dit NIET te doen:

- Zijn motieven of bekwaamheid in twijfel trekken.
 - Onrealistisch zijn of afdwalen naar abstracties.
 - Zijn ideeën bekritisieren of met hem in discussie gaan.
 - Onvolwassen, kinderachtig of onnozel doen.
 - Hem vertellen wat hij moet doen of hoe hij het moet doen.
 - Plotseling uitweiden of afdwalen van het onderwerp.
 - Onzin uitkramen.
 - Zonder voorbereiding of te snel ergens induiken.
 - Inbreuk maken op zijn privacy.
 - Ongestructureerd van het ene onderwerp op het andere springen.
 - Zijn gedachten of ideeën afdoen als negatief.
 - Verwachten dat u complimenten of erkenning krijgt.
-

Persoonlijke aantekeningen

Mogelijke "blinde vlekken"

De perceptie die wij van onszelf hebben kan verschillen van de waarneming die anderen van ons hebben. Naar de buitenwereld toe vertonen we wie wij zijn door middel van onze "persona". We zijn ons niet altijd bewust van het effect dat ons minder bewuste gedrag heeft op anderen. Deze minder bewuste houdingen worden "blinde vlekken" genoemd. Onderstreep in dit onderdeel de belangrijkste punten waarvan u zich niet bewust bent, en test de validiteit van deze uitspraken door aan vrienden of collega's om feedback te vragen.

Mogelijke "blinde vlekken" van Marc:

Marc geeft er soms de voorkeur aan om problemen niet onder ogen te zien. Dit kan ertoe leiden dat zaken niet bevredigend worden afgerond. Het zou goed zijn als hij wat assertiever zou worden en hij zou er baat bij hebben als hij zou leren hoe hij, wanneer dit nodig is, eerlijke kritiek aan anderen kan geven. Hij zou willen dat de wereld langzamer gaat zodat hij de kans heeft om belangrijke persoonlijke zaken aan te pakken.

Hij gaat er vanuit dat hij wint en is erg doortastend in het behalen van resultaten, ook al komen zijn standpunten soms wat eenzijdig over. Hoewel hij vaak de beste bedoelingen heeft, kan hij soms nalaten ervoor zorg te dragen dat zijn visie ook daadwerkelijk vorm krijgt. Hij zou er goed aan doen om te accepteren dat de mensen die hij respecteert, misschien wel willen weten wat er in zijn leven omgaat. Hij zou zich moeten realiseren dat hij de enige is die hierover openheid van zaken kan geven. Een verhoogde doeltreffendheid kan voor hem zitten in de bereidheid om toe te geven in minder relevante kwesties, zodat hij belangrijke kwesties kan winnen. Hij kan een houding hebben van: "Als je hoofdpijn hebt, neem dan een aspirientje", wat op sommigen overkomt als een gebrek aan inlevingsvermogen.

Relevante en feitelijke informatie evenals het vereenvoudigen van zijn theoretische en complexe ideeën kunnen bijdragen aan de praktische uitvoerbaarheid daarvan. Hij is soms geneigd om de meningen van anderen te verwerpen, wanneer deze te veel verschillen met die van hem. Hij geniet van posities met een zekere mate van gezag en invloed. Snelle en belangrijke beslissingen schuwt hij niet, hoewel hij hier later soms ook weer op terugkomt wanneer hij er nog eens grondig over heeft kunnen nadenken. Hij kan zo sterk vertrouwen op zijn logisch en analytisch denkvermogen, dat hij soms menselijke aangelegenheden over het hoofd ziet. Hij heeft soms moeite om de mening van anderen in zich op te nemen.

Persoonlijke aantekeningen

Tegengestelde type

Dit onderdeel beschrijft het tegengestelde type van Marc op het Insightswiel. We hebben vaak moeite met mensen die andere voorkeuren hebben dan wijzelf. We begrijpen deze mensen dikwijls niet en kunnen moeilijk met hen overweg. Het herkennen van deze 'andere voorkeuren' kan bijdragen aan persoonlijke groei en effectiviteit.

Het herkennen van uw tegengestelde type:

Het tegengestelde Insightstype van Marc is de Bemiddelaar, het 'Gevoelstype' van Jung.

Bemiddelaars zijn warme, begripvolle en sociale mensen die zowel op het werk als thuis streven naar positieve relaties. Ze staan open voor anderen en kunnen goed in teamverband werken. Marc vindt echter dat Bemiddelaars kritiek vaak persoonlijk opvatten en het moeilijk vinden om, als dat nodig is, zich krachtig jegens anderen op te stellen. Ze kunnen moeite hebben om een beslissing te nemen zonder anderen eerst te raadplegen.

Het zal Marc opvallen dat de Bemiddelaar mensen veel belangrijker vindt dan het volbrengen van taken. De Bemiddelaar heeft doorgaans een gezellige en vertrouwelijke manier van doen, hoewel dit op Marc eerder wispelturig en sentimenteel zal overkomen. Onpersoonlijke situaties en snelle veranderingen leveren Bemiddelaars veel spanning en stress op. Bemiddelaars tonen hun gevoelens en zijn meestal oneindig geduldig met mensen die afhankelijk van hen zijn. Beslissingen die grotendeels op logische analyse zijn gebaseerd, zullen ze liever negeren. Dit is vaak juist het type beslissingen waaraan Marc de voorkeur geeft.

Bemiddelaars vinden het vaak moeilijk om slecht nieuws te brengen en gaan dit bij voorkeur uit de weg. Wanneer zij een negatieve boodschap overbrengen, zullen ze tegelijkertijd de ander zoveel mogelijk in zijn/haar waarde laten. Bemiddelaars hebben de neiging om zich erg gemakkelijk aan anderen aan te passen en zo nu en dan cijferen zij zichzelf weg. Zij zijn altijd bereid om anderen te ondersteunen, zonder er veel voor terug te verwachten. Marc kan de Bemiddelaar zien als iemand die anderen idealiseert en door een roze bril naar hun mogelijkheden kijkt.

Persoonlijke aantekeningen

Tegengestelde type

Communicatie met het tegengestelde type van Marc:

Dit onderdeel, dat speciaal voor Marc is geschreven, doet suggesties die de interactie met zijn tegengestelde type kunnen verbeteren.

Marc Jansen: Hoe u uw tegengestelde type tegemoet kunt komen:

- Help hem om zich op zijn gemak te voelen.
- Denk eraan dat hij zijn ware onderliggende gevoelens en zorgpunten voor zich kan houden.
- Maak exacte afspraken over wat er moet worden gedaan.
- Zorg voor een omgeving waarin hij zijn gedachten onder woorden kan brengen.
- Stel hem bijtijds op de hoogte en geef hem de tijd om zich voor te bereiden.
- Neem de tijd om te luisteren naar zijn gevoelens over de reacties van anderen.

Marc Jansen: Wanneer u omgaat met uw tegengestelde type, probeer dan dit NIET te doen:

- Nors of bazig zijn of hem opzadelen met onrealistische deadlines.
 - Hem er buiten laten.
 - Geen informele bijeenkomsten met hem regelen om de voortgang te bespreken.
 - Zijn persoonlijke waarden ter discussie stellen of op de spits drijven.
 - Onnodige druk uitoefenen.
 - Verzuimen om te bespreken wat voor invloed een beslissing op anderen kan hebben.
-

Persoonlijke aantekeningen

Suggesties voor ontwikkeling

Insights Discovery geeft geen directe maatstaven voor vaardigheden, intelligentie, opleiding of training. Niettemin kan men hier enige suggesties vinden voor de ontwikkeling van Marc. Identificeer de belangrijkste gebieden die nog niet zijn aangepakt. Deze kunnen dan worden opgenomen in een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Marc kan baat vinden bij of door:

- Te weigeren om over een eerder genomen beslissing na te denken of om er op terug te komen.
 - Aanmoediging om zichzelf minder serieus te nemen.
 - Een dagboek bij te houden en rekenschap te geven van de gebeurtenissen van de dag.
 - Ook manieren van aanpak te respecteren die afwijken van die van hem.
 - Eigenschappen als grootmoedigheid, warmte en zorgzaamheid meer te ontwikkelen.
 - Te proberen om de standpunten van anderen te beluisteren en te waarderen.
 - Compromissen te sluiten om goede relaties te behouden.
 - Het zoeken naar het goede in alles.
 - Na te denken over hoe attent hij nu eigenlijk op sommigen overkomt.
 - Zich soms wat minder objectief op te stellen.
-

Persoonlijke aantekeningen

Management

De ideale omgeving creëren

In het algemeen zijn mensen het meest effectief wanneer zij kunnen functioneren in een omgeving die past bij hun voorkeuren en stijl. Het kan onaangenaam zijn om in een omgeving te werken die dat niet doet. Dit onderdeel dient te worden gebruikt om in de huidige omgeving mogelijke frustraties te identificeren en te zorgen voor een zo nauwkeurig mogelijke benadering van de ideale werkomgeving van Marc.

De ideale werkomgeving van Marc ziet er als volgt uit:

- Hij wordt intellectueel uitgedaagd en op de proef gesteld.
 - Hij heeft gemakkelijk toegang tot relevante informatiebronnen.
 - Cijfermatige of (vak)technische gegevens zijn in overvloed aanwezig.
 - Zijn streven naar perfectie wordt door anderen gewaardeerd.
 - Er is nauwelijks sprake van "verkeer" of sociale interactie.
 - Er zijn weinig procedures of protocollen.
 - De huidige situatie is helder en duidelijk en wordt door iedereen op waarde geschat.
 - Hij heeft het liefste toegang tot de snelste computers, als er computers worden gebruikt.
 - Hij kan "moeilijk doen" zonder bang te hoeven zijn dat dit zich tegen hem zal keren.
 - Theorieën en ideeën zijn uitgetoetst en getoetst.
-

Persoonlijke aantekeningen

Management

Leiding geven aan Marc

Dit onderdeel identificeert een aantal van de belangrijkste strategieën om leiding te geven aan Marc. Sommige van deze behoeften kunnen door hemzelf worden ingevuld, andere door zijn collega's of management. Doorloop deze lijst en identificeer de belangrijkste actuele behoeften, die u vervolgens als basis gebruikt voor de ontwikkeling van een persoonlijk managementplan.

Marc heeft het volgende nodig:

- Volledig op de hoogte te zijn.
 - Hulp om minder snel de schuld bij anderen neer te leggen.
 - De bevoegdheid om ten minste een aantal van de regels te definiëren.
 - De vrijheid om verouderde regels te veranderen.
 - Hulp om het positieve te zien.
 - Tijd om zich aan te passen aan de meningen van anderen.
 - Een "snelle" werkomgeving, waarin hij resultaten kan boeken.
 - Af en toe diplomatieker te zijn.
 - Hij wil graag het tempo en de deadlines bepalen.
 - Opties en alternatieven voordat hij beslissingen moet nemen.
-

Persoonlijke aantekeningen

Management

Hoe kan men Marc motiveren

Er wordt vaak gezegd dat het niet mogelijk is om iemand te motiveren - men kan alleen de omgeving verschaffen waarin iemand zichzelf kan motiveren. Hieronder worden enige suggesties gedaan die kunnen helpen om Marc te motiveren. Probeer voor maximale motivatie samen met hem (en met zijn toestemming) een aantal van deze suggesties te verwerken in een gezamenlijke afspraak over zijn Performance Management Systeem en een aantal belangrijke resultaatgebieden daarin.

Marc wordt gemotiveerd door:

- De "realiteit" in plaats van abstracte theorieën.
- Naar resultaten, doelen en doelstellingen toe te werken.
- Toegang te hebben tot gegevens en verifieerbaar bewijs.
- Zijn originele denkvermogen te kunnen benutten om ingewikkelde problemen op te lossen.
- Geen hinder van beperkingen en supervisie.
- Verantwoordelijkheid en de autoriteit die daarbij hoort.
- Regelmatige statistische feedback, aan de hand waarvan snelle analyses kunnen worden gemaakt.
- Doelstellingen die het uiterste van zowel hemzelf als anderen vergen.
- De vrijheid om naar eigen goeddunken taken aan anderen te delegeren.
- Het verwerven van kennis en het verbeteren van zijn capaciteiten.

Persoonlijke aantekeningen

Managementstijl

Er bestaan veel verschillende benaderingen van management met verschillende situationele toepassingen. Dit onderdeel identificeert de natuurlijke managementaanpak van Marc en geeft inzicht in zijn stijl van leiding geven. Het belicht zowel zijn talenten als mogelijke hindernissen die verder onderzocht kunnen worden.

Bij het leidinggeven aan anderen, kan Marc:

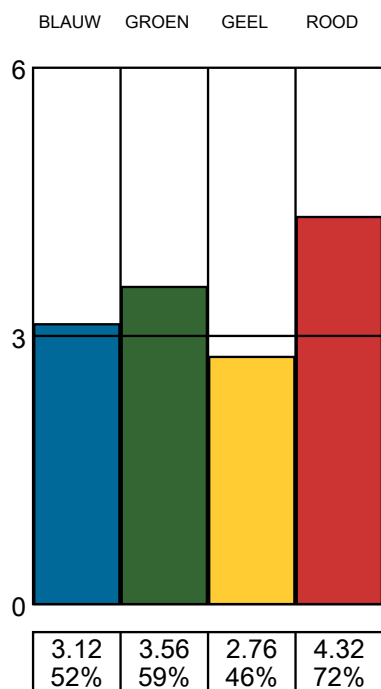
- Hoge eisen aan zichzelf en anderen stellen.
- Weinig begripvol overkomen waar het de gevoelens van zijn collega's betreft.
- Ernaar streven om wat in zijn ogen onlogisch is, ter discussie te stellen.
- De energie van anderen soms niet volledig op waarde schatten.
- Gefrustreerd raken van mensen die minder getalenteerd zijn dan hijzelf.
- Processen te veel reguleren.
- Zeer defensief worden als zijn deskundigheid in twijfel wordt getrokken.
- Zijn ergernis laten blijken bij mensen die liever in een constanter of lager tempo willen werken.
- Het "hoe", "wat" en "waarom" uit willen leggen.
- Geïrriteerd raken door een gebrek aan organisatie, voorbereiding of perfectie.

Persoonlijke aantekeningen

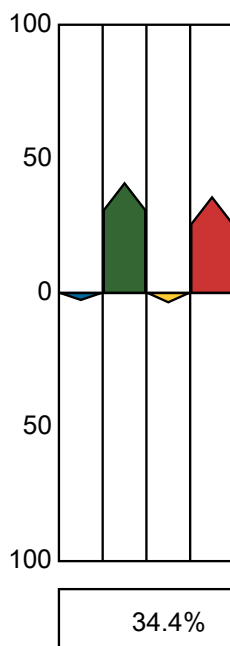
116: Creatief Observerende Hervormer (Gefocust)

Insights Discovery® Kleurendynamica

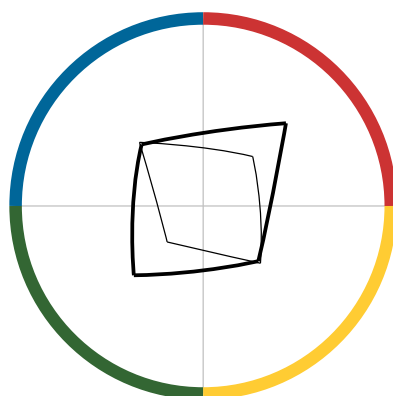
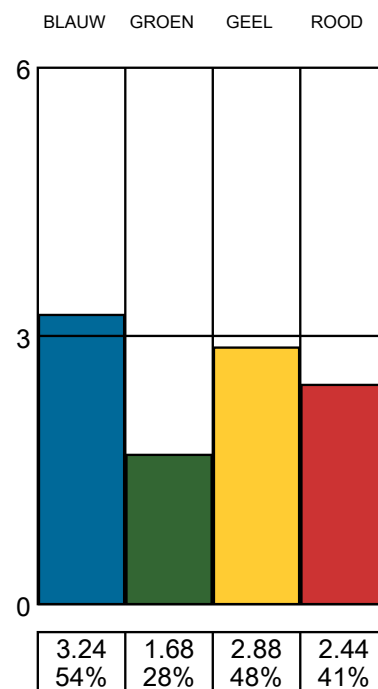
Persona (bewust)



Voorkeursstroom



Persona (minder bewust)



— Bewust

— Minder bewust



GLOBAL HEADQUARTERS
Insights Learning & Development
Terra Nova, 3 Explorer Road, Dundee, DD2 1EG, Scotland, UK.
TEL: +44(0)1382 908050 FAX: +44(0)1382 908051
E-MAIL: insights@insights.com WEB: www.insights.com