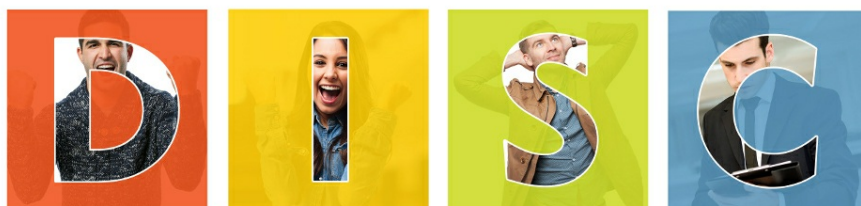


MAXIE



Raport indywidualny MaxieDISC

z dnia 2023.01.08

Respondent: Krzysztof Przykładny

Grupa: Ankieta 1

Copyrights: Maxie Hill Sp. z o.o.

ID: 0886beda32abd1f6

MaxieDISC® – Co to jest i jak to działa? Opis modelu

W najprostszym ujęciu MaxieDISC® jest wielofunkcyjnym i wielowymiarowym systemem badania stylów zachowań. Nie byłoby przesadą uznać go za strategiczne narzędzie służące do poprawy relacji międzyludzkich w miejscu pracy, w domu i w społeczeństwie w ogóle.

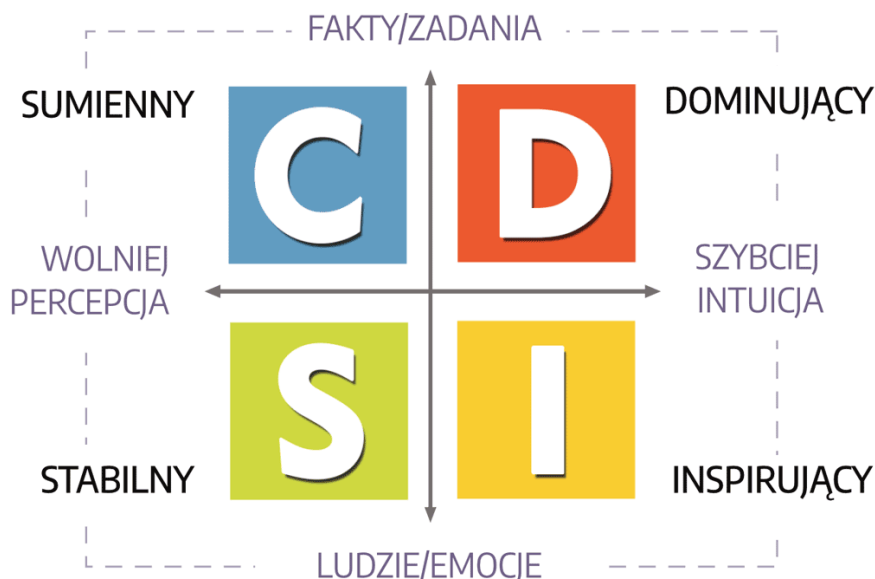
Praktyczne i wymierne korzyści płynące z wykorzystania MaxieDISC® to m.in. lepsze relacje i współpraca, efektywniejsze pozyskiwanie klientów, zwiększona produktywność, mniejsza liczba skarg interpersonalnych, zmotywowane i zaangażowane zespoły.

Przez ostatnie dziesięciolecia znaczny wysiłek włożono w rozwój lepszych technologii, lepszych materiałów i lepszych procesów. Jednakże jeśli wydajność, motywacja i zaangażowanie ludzi nie są rozwijane wraz z nimi, to wysiłek wkładany w poprawę funkcjonowania organizacji idzie na marne. Ludzie są najważniejszym ze wszystkich zasobów biznesowych, a wykorzystanie modelu MaxieDISC® może zwiększyć użyteczność i wydajność tego cennego zasobu.

Na poziomie osobistym, dążenie do szczęścia w relacjach także jest możliwe dzięki wdrożeniu wiedzy o stylach zachowań. MaxieDISC® wyjaśnia, jak style zachowań naszych bliskich i znajomych przekładają się na różnice w ich postawach względem tych samych sytuacji. Podpowiada, że podejmując decyzje kierują się oni odmiennymi wartościami, realizują różne potrzeby i cele, a także, że potrzebują odmiennych argumentów, aby przekonać się do zmian, inaczej reagują na stres, w inny sposób budują relacje...

Model MaxieDISC® jest prostym w zastosowaniu, a jednocześnie dokładnym systemem analizy ludzkich zachowań. Sprawdza się w kluczowych obszarach: począwszy od identyfikacji własnego potencjału, poprzez definiowanie strategii komunikacji i działania w miejscu pracy, zwiększanie produktywności, skończywszy na rozwiązywaniu rodzinnych nieporozumień, pomocy w byciu dobrym partnerem lub rodzicem i wielu innych. Wszędzie tam, gdzie jest człowiek, tam będzie miał zastosowanie MaxieDISC®.

Model MaxieDISC® jest modelem opartym o badania ludzkich zachowań oraz ich zależności od otaczającego środowiska. Podstawą modelu jest rozróżnienie 4 głównych stylów ludzkich zachowań. Większość z nas reprezentuje 2 lub 3 style zachowań o różnym natężeniu. Rzadko zdarzają się osoby reprezentujące tylko jeden styl zachowania i jednocześnie najłatwiej zrozumieć model opisując style osobno.



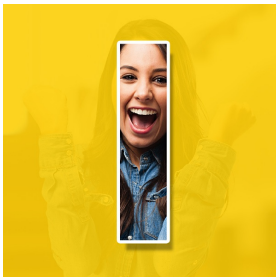
Czym charakteryzują się poszczególne style?



D - styl dominujący (ang. dominance).

Osoba prezentująca ten styl zachowania jest energiczna, bezpośrednia, ambitna, skoncentrowana na działaniu. Jest zorientowana na wynik, pewna siebie, chętnie podejmuje decyzje, dąży wprost do celu, lubi wyzwania i rywalizację. Walczy o realizację zadania.

W życiu ceni: rywalizację, niezależność, sukces.



I - styl inspirujący (ang. influence).

Osoba prezentująca ten styl zachowania chętnie okazuje entuzjazm, jest optymistyczna, lubi współpracę z ludźmi bardziej niż rywalizację. Jest zorientowana na kontakty, dąży do wywierania wpływu na innych i inspirowania ich. Jest otwarta i spontaniczna. Interesuje ją to, żeby było ciekawie i wesoło.

W życiu ceni: wolność, dobrą atmosferę, kontakty z ludźmi.



S - styl stabilny (ang. steadiness).

Osoba prezentująca ten styl zachowania jest zazwyczaj spokojna, cierpliwa, miła, niekonfliktowa. Wyznaje zasadę „śpiesz się powoli”. Jest zorientowana na pracę zespołową. Ważne jest dla niej wspieranie innych i bezpieczeństwo. Jest zazwyczaj opanowana. Dąży do zachowania spokoju i unika konfliktów.

W życiu ceni: stabilność, bezpieczeństwo, relacje.



C - styl sumienny (ang. compliance).

Osoba prezentująca ten styl zachowania jest rzetelna, sumienna i dokładna. Preferuje ścisłą zgodność działania z instrukcjami i zasadami. Jest zorientowana na jakość. Chętnie opiera się w działaniu na faktach i procedurach. Woli podejmować decyzje po dogłębnej analizie szczegółów. Nie lubi improwizacji. Polega na sprawdzonych rozwiązaniach, lubi poprawiać aż do skutku. Dąży do robienia rzeczy najlepiej, jak się da.

W życiu ceni: spokój, dokładność, sprawdzone fakty i metody.

Należy pamiętać, że style MaxieDISC® nie są w żaden sposób wartościujące. Każdy styl jest dobry, każdy może skutecznie realizować swoje cele, ale każdy będzie sięgał po różne sposoby ich realizacji. To styl lub style przeważające (a więc styl lub style, których cech u danej osoby jest najwięcej) decydują o tym, jak osoba badana zachowuje się zwykle, a ściślej: jak chce się zachować w pierwszym odruchu, instynktownie, albo jak zachowałaby się w najbardziej komfortowych okolicznościach.

Świadomość preferowanych stylów pozwala skuteczniej kształtować własne zachowania, a przez to być bardziej efektywnym w działaniu i lepiej komunikować się z innymi. Poznanie swojego stylu MaxieDISC® to pierwszy krok ku lepszym relacjom z ludźmi i budowaniu bardziej świadomego, satysfakcjonującego życia osobistego i zawodowego.

Jeśli chciałbyś dowiedzieć się więcej o modelu zapytaj o wyjaśnienia certyfikowanego konsultanta MaxieDISC.

MaxieDISC – Raport indywidualny stylu zachowania

Interpretacja raportu oraz wykresu powinna być dokonywana przez certyfikowanego konsultanta MaxieDISC.

Raport powstał w wyniku odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu MaxieDISC®. Jest to kwestionariusz samoopisowy, a więc odzwierciedla sposób, w jaki postrzega siebie respondent. W razie jakichkolwiek wątpliwości należy skonsultować się z certyfikowanym konsultantem MaxieDISC®.

Raport nie może stanowić jedynego kryterium przy podejmowania decyzji, a jest jedynie zaproszeniem do przyjrzenia się sobie i swoim zachowaniom. Czytając raport warto sobie za każdym razem zadać pytanie: „czy tak jest?” i weryfikować swoje odpowiedzi. Jak każdy test nie daje on pełnej pewności. Może raczej wyznaczać pewien trend zachowań.

Celem raportu nie jest klasyfikacja ludzi i nie powinien on do tego służyć. Nie ma „złych” czy „dobrych” stylów. Każdy styl ma swoje cechy, które w konkretnych sytuacjach mogą być przydatne lub nie, wspierające lub nie. Poznanie swojego stylu zachowania może usprawnić komunikację oraz pomóc osiągać cele i rozwiązywać problemy.

Co możesz zyskać dzięki raportowi MaxieDISC® i wnioskom z niego?

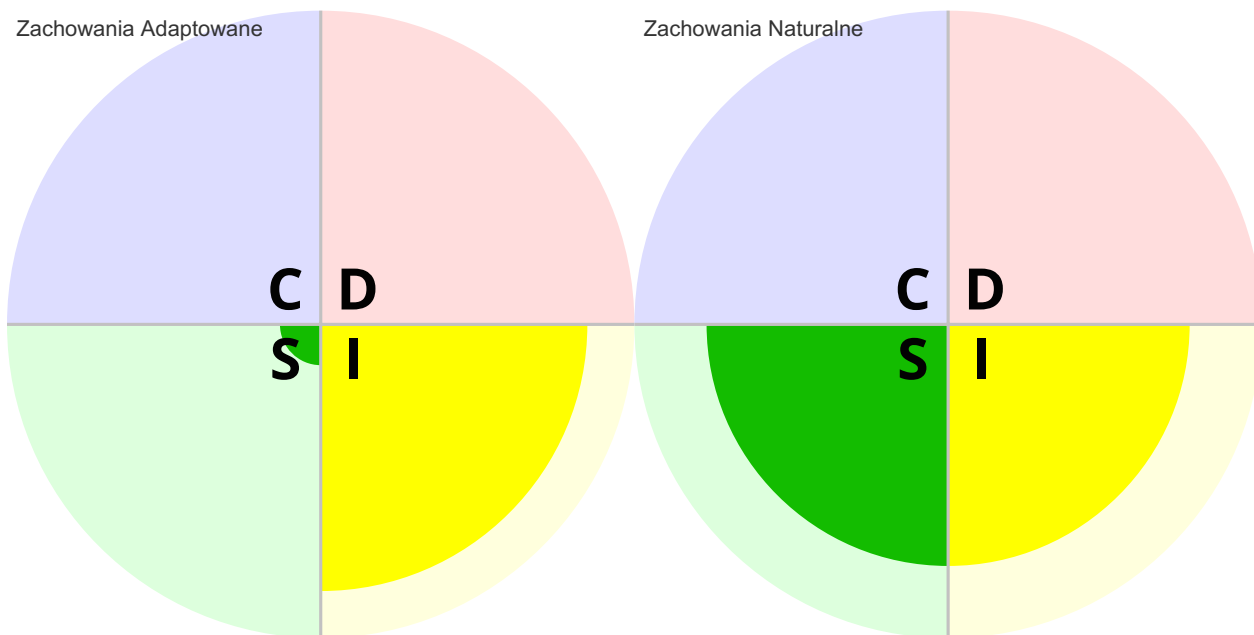
- Rozwój osobisty
- Polepszenie relacje z klientami i współpracownikami.
- Zwiększanie sprzedaż.
- Zwiększanie efektywność zespołu.
- Obniżenie kosztu rekrutacji i zwiększyć jej efektywność.
- Bycie lepszym managerem.
- Usprawnienie swojej komunikacji z innymi.
- i wiele innych...

Chcesz wiedzieć co jeszcze możesz zyskać i jak to osiągnąć dzięki MaxieDISC®?

Sprawdź na naszej stronie www.MaxieDISC.com lub zapytaj certyfikowanego konsultanta MaxieDISC®.

Przeczytaj swój raport i zastanów się, czy to co czytasz pasuje do Ciebie oraz co dobrego może z tego wyniknąć!

Wykres stylów zachowań



Zachowania naturalne - wykres po prawej stronie

To nasz podstawowy repertuar zachowań. Odkrywają to, jak naprawdę chcielibyśmy się zachowywać, gdyby nie działały na nas czynniki motywujące lub demotywujące. To preferowany sposób reagowania na rzeczywistość, stąd przychodzi nam z łatwością. Tego typu zachowania nie wymagają wysiłku. Sięgając po nie zachowujemy się w najbardziej komfortowy dla siebie sposób.

Zachowania te będą się ujawniać szczególnie w sytuacji stresu, zmęczenia, podejmowania decyzji lub działania automatycznego.

Zachowania naturalne - "Takie preferuję" - wykres po prawej stronie

Ten wykres pokazuje, jaki styl zachowania jest preferowany przez osobę badaną. Oznacza to, że prawdopodobnie tak będzie się zachowywać, gdy nie będzie żadnych czynników wymuszających konieczność silnego dostosowania się do sytuacji. Takie zachowania można nazwać naturalnymi. Można też powiedzieć, że to taki styl zachowania, który osoba badana wybierze, gdy będzie mogła zachowywać się swobodnie. Również taki styl będzie prawdopodobnie bardziej widoczny w zachowaniu, gdy osoba będzie zmęczona lub zdenerwowana.

Zachowania adaptowane - "Tak potrafię się zachowywać" - wykres po lewej stronie

Ten wykres pokazuje, jak osoba badana przystosowuje się w danym momencie do wymagań w pracy. Są to tak zwane zachowania adaptacyjne. Pokazują one sposób, w jaki osoba badana modyfikuje swój styl zachowania. Kształt tego profilu wynika z aktualnych oczekiwań w miejscu pracy. Takie zachowania osoba badana postrzega jako dostępne dla siebie i pożądane w miejscu pracy w momencie wypełniania kwestionariusza.

Różnice między wykresami - co to oznacza?

Wykresy stylu naturalnego i adaptowanego powinny być analizowane razem. Im większa jest różnica pomiędzy wykresami, tym więcej energii osoba badana zużywa na dopasowanie (adaptowanie) swoich zachowań naturalnych (preferowanych) do tych, które uważa za pożądane np. w miejscu pracy czy w związku.

Podobieństwo profili wskazuje, że osoba badana czuje się komfortowo, bo w danym obszarze życia, np. zawodowym, działa w zgodzie z sobą, w sposób zbliżony do preferowanego (naturalnego) stylu zachowań.

Duże różnice pomiędzy profilami sugerują możliwość dyskomfortu związanego z wymuszonym (adaptowanym) zachowaniem się, czyli w sposób niezgodny z naturalnymi potrzebami. Oczywiście różni ludzie mają różne zdolności adaptacyjne i elastyczność w dopasowaniu się do sytuacji. Są osoby, które łatwiej sięgają do inny stylów, a są takie osoby, którym przychodzi to z trudnością.

Kiedy znajdujemy się w nowej dla nas sytuacji i staramy się do niej dopasować, w początkowym okresie łatwiej przychodzi prezentowanie stylu adaptowanego. Jednak przy rosnącym stresie i napięciu coraz bardziej ujawnia się styl naturalny. Co więcej, pod wpływem stresu mogą objawiać się najgorsze zachowania wynikające ze stylu naturalnego.

Dlatego w idealnej sytuacji człowiek powinien wykonywać taką pracę czy tworzyć taki związek, w którym nie musiałby nadmiernie modyfikować swoich predyspozycji zachowań. Byłby wówczas najbardziej efektywny i zadowolony z siebie. Właśnie tutaj może pomóc świadomość swojego stylu naturalnego. Możemy na nim oprzeć poszukiwania takich ról, zadań i sposobów ich wykonania, które będą w największym stopniu pasowały do naszego stylu naturalnego.

Nasza misja

Chcemy, aby każdy mógł pracować, tworzyć związek i relacje z innymi zgodnie ze swoim stylem naturalnym zachowań. Dzięki temu ludzie będą bardziej efektywni, zadowoleni z siebie, spokojniejsi i spełnieni. Naszym celem jest wspieranie ich w osiągnięciu tego celu.

Jeśli masz pytania lub wątpliwości zapytaj certyfikowanego konsultanta MaxieDISC® lub wejdź na stronę www.MaxieDISC.com

Ogólna charakterystyka

Ogólna charakterystyka

Respondent o takim profilu łączy ludzi. Dba o dobrą atmosferę i dobrą zabawę. Bardzo łatwo i szybko nawiązuje kontakty interpersonalne, sam poznaje ludzi i poznaje ich ze sobą nawzajem. Jest urodzonym networkerem. Jego dewiza to: twój znajomy jest moim znajomym, a mój twoim. Ma mnóstwo pomysłów i czasem trudno nadążyć za jego kreatywnością.

Z energią zabierze się za organizację firmowej imprezy integracyjnej, ale też nagrania filmu reklamowego, promującego firmę, w którym równie chętnie wystąpi. To świetny animator, wodzirej, mistrz ceremonii, didżej, mówca motywacyjny czy charyzmatyczny kaznodzieja albo marketingowiec i przedstawiciel handlowy kreatywnie eksplorujący rzeczywistość.

W kontaktach z innymi prezentuje bezpośredni styl bycia. Najczęściej jest otwarty, sympatyczny, nastawiony na dobrą relację.

Respondent o takim profilu może być również dobrym mówcą i prezerem. Może w spektakularny sposób zaprezentować towar czy usługę i sprzedać go nawet za wyższą cenę. Jako trener, szkoleniowiec, mówca będzie nastawiony na tzw. efekt "WOW!" – wprawienia uczestników spotkania w stan zachwyty dla swojej pracy, choć w istocie – dla siebie.

Jako przełożony jest zdecydowanie bardziej nastawiony na ludzi i dobre kontakty międzyludzkie niż realizację zadania.

Atrybuty

Entuzjastyczny, pomysłowy, przystępny, komunikatywny, rozmowny, otwarty, towarzyski, spokojny, współzależny, emocjonalny, rzetelny, niekonfliktowy, przyjemny, nacechowany silną wolą, zdecydowany, miły, oryginalny.

Mocne strony

- ma dobre, czasem bardzo oryginalne pomysły, które potrafi prezentować,
- dobry organizator wydarzeń związanych z możliwością zaprezentowania siebie,
- stara się inspirować innych,
- tworzy przyjemną atmosferę,
- buduje ducha zespołu,
- wyszukuje możliwości współpracy,
- wszędzie znajduje pozytywne strony,
- spokojny, rzeczowy,
- miły i inspirujący, ma cierpliwość do ludzi,
- prezentuje pozytywne nastawienie do pracy, zadań i ludzi,
- samodzielny, ale lubi być częścią zespołu,
- wspólna praca na rzecz wspólnego celu jest dla niego ekscytująca,
- dba o członków swojego zespołu,
- uczestniczy w planowaniu nowych przedsięwzięć,
- obiektywny, potrafi przyznać się do błędu.

Potencjalne zagrożenia

W stanie stresu może mówić dużo lub rzeczy, których powiedzieć nie powinien. Może dać ponieść się emocjom, zanim pomyśli, by ugryźć się w język.

Dobre relacje z innymi są dla niego bardzo ważne i dla ich zachowania może się czasem uciekać do przedstawiania faktów w sposób zdecydowanie korzystniejszy dla siebie, czy przeceniający lub ubarwiający jego rolę w danym wydarzeniu.

Ryzyko utraty zaufania może być dla respondenta o takim profilu w tej sytuacji wtórne, bo przecież chciał dobrze. W stresie może też oddawać się firmowym plotkom i wiele z nich sam tworzyć. Może spędzać zbyt wiele czasu z ludźmi, zaniedbując własne zadania. Wymaga więc delikatnej, nienachalnej, tj. nieograniczającej jego swobody kontroli, polegającej na sprawdzaniu przez przełożonego np. "kamieni milowych" projektu lub pytań, w jaki sposób można mu pomóc w zadaniu.

Silna orientacja na ludzi kosztem zadania może też przyczyniać się do sytuacji, w których będąc szefem nie osiągnie ze swoim zespołem zamierzonego celu, ale wówczas jest w stanie przyznać się do błędu, a nawet wziąć całą winę na siebie.

Co go motywuje

Najlepiej czuje się w nieformalnym środowisku pracy, gdzie wszyscy są ze sobą po imieniu, przyjaźnie nastawieni i gdzie nie ma wewnętrznej rywalizacji. Ważne są dla niego dobre stosunki koleżeńskie. Równość, otwartości, sprawiedliwe traktowanie, możliwość samodzielnego wykonywania swojej pracy w wybrany przez siebie sposób, bez konieczności bycia poddawany kontrolom przy jednoczesnej możliwości zwrócenia się o pomoc – to idealne środowisko zawodowe. Respondent taki lubi być w centrum uwagi, być publicznie chwalony, móc okazywać pozytywne emocje, wypowiadać się swobodnie i nieformalnie. Motywuje go praca, w której ma stały kontakt z ludźmi i może poznawać kolejne osoby.

Co przychodzi mu z łatwością

Z łatwością nawiązuje kontakty interpersonalne. Komunikuje się pozytywnie i empatycznie, poświęca uwagę swojemu rozmówcy, okazuje zrozumienie i zainteresowanie, lecz gdy trzeba z łatwością przejmie wątek czy inicjatywę komunikacyjną. Z łatwością przychodzi mu generowanie pomysłów, prowadzenie i udział w burzy mózgów, chwalenie i nagradzanie. Ma bardzo pozytywne nastawienie do ludzi, jest lubiany, sympatyczny. Z przyjemnością przekazuje pozytywne informacje zwrotne i rozmawia na przyjemne tematy. Potrafi chwalić, nagradzać i prawić komplementy. Praca jest dla niego ważna, ale nie najważniejsza – potrafi zachować równowagę między pracą zawodową, a życiem prywatnym.

Czego nie lubi

- samotności, pozostawienia bez wsparcia, w izolacji od ważnych firmowych wydarzeń,
- utraty popularności,
- współzawodnictwa,
- ludzi agresywnie i za wszelką cenę dążących do celu,
- opuszczenia przez przyjaciół i znajomych,
- pytań o szczegóły, konkretne dane czy wskaźniki albo rezultaty,
- kłótni, konfliktów,
- powtarzających się, rutynowych zadań, zwłaszcza wymagających dokładności i skupienia na szczegółach, kultury organizacyjnej silnie zorientowanej na zadania,
- koordynowania kilku spraw/dziedzin naraz,
- konieczności zachowywania się jak osoba zasadnicza, kontrolująca i egzekwująca.

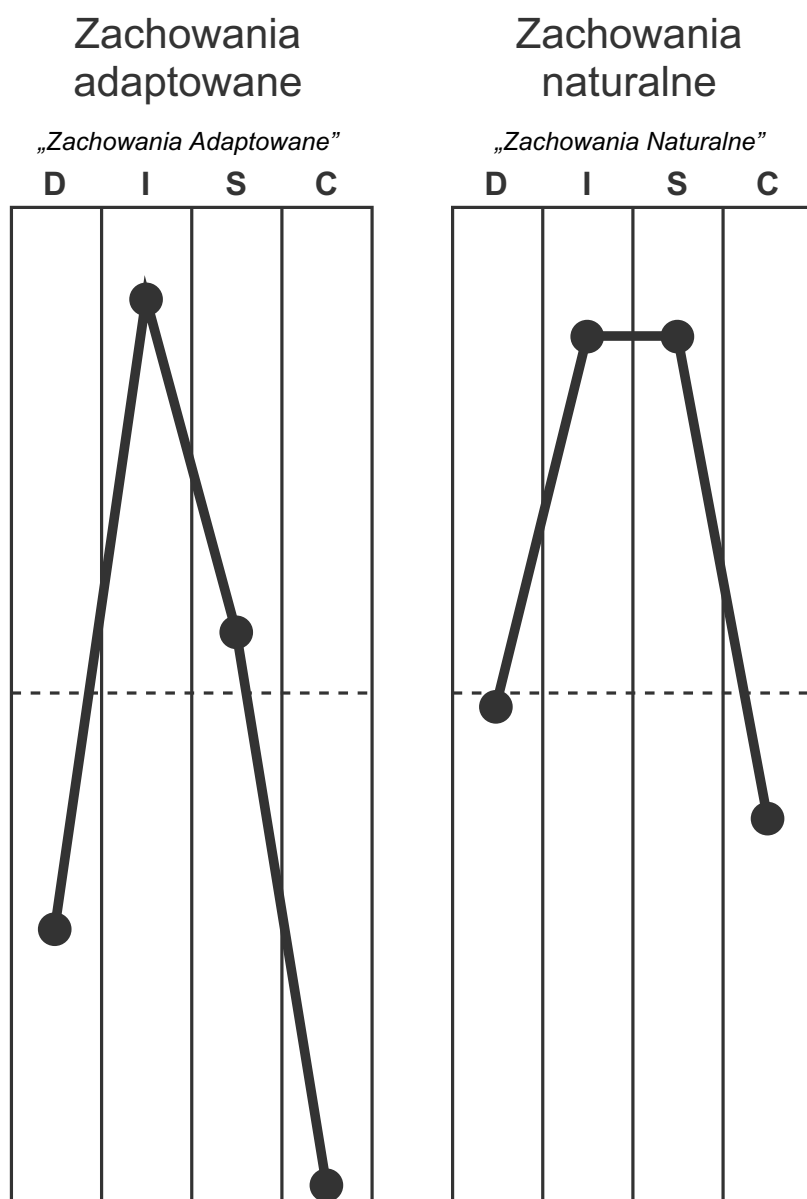
Informacje pogłębione - dla certyfikowanych konsultantów MaxieDISC®

Ten wykres przedstawia dodatkowe informacje o Twoim stylu zachowania, które mogą być bardzo przydatne w dalszym rozwoju i pracy. Te informacje zostaną wyjaśnione przy interpretacji w trakcie sesji objaśniającej.

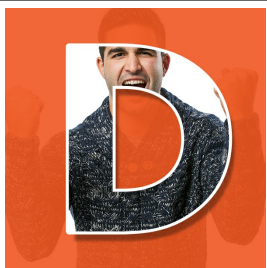
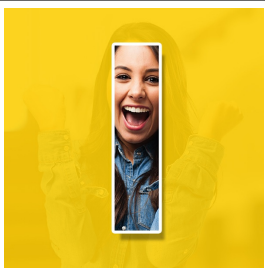


Z naszego doświadczenia wynika, że sesja informacji objaśniających jest kluczowa, aby respondent miał korzyści z raportu. To właśnie w trakcie takich sesji klienci doświadczają wglądu w swoją sytuację, wymyślają rozwiązania oraz identyfikują cele do realizacji.

Na bazie tych wykresów certyfikowany konsultant MaxieDISC® jest w stanie udzielić dodatkowych, często bardzo ważnych informacji.

Jeśli chciałbyś więcej informacji na temat swojego funkcjonowania w różnorodnych sytuacjach, masz jakieś pytania lub wątpliwości, skonsultuj się z certyfikowanym konsultantem MaxieDISC®.

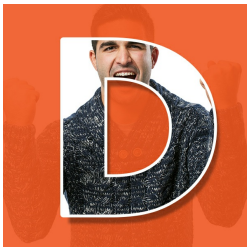


Po czym rozpoznawać przeważający styl zachowania u innych osób?

Osoba				
Pyta	Co?	Kto?	Jak?	Dlaczego?
Wyróżnia go	Siła	Radość	Bycie miłym	Bycie dokładnym
Działa zwykle	Szybko	Fajnie	Tradycyjnie	Właściwie
Szuka	Kontroli	Uznania	Akceptacji	Dokładności
Nie lubi	Niezdecydowania	Zawiłych spraw	Braku zrozumienia	Błędów
Sposób mówienia	Dyrektywny, gwałtowny, nie pozostawia miejsca na dyskusję	Osobisty, emocjonalny, przegadany, dygresyjny	Przyjemny, spokojny, dużo pyta, żeby móc posłuchać	Dopytujący się, logiczny, bez emocji, kwestionujący
Otoczenie	Wzbudzające respekt, obszerne biurko, nagrody, puchary	Modne, ekstrawaganckie, zabawne gadżety, najnowszy sprzęt, śmieszne zdjęcia	Zdjęcia bliskich, cytaty z mądrych ludzi, ulubione od lat pióro, wygodnie urządzone	Funkcjonalne, estetyczne, uporządkowane, bez ozdób
Bywa postrzegany jako człowiek	Bezwzględny, niecierpliwy	Powierzchowny, gaduła	Powolny, obojętny	Krytyczny, skupiony na problemach

Jak najlepiej komunikować się z innymi?

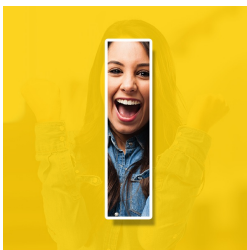
Jeśli Twój przeważający styl to:



Pamiętaj, żeby rozmawiając z ludźmi:

- Nie naciskać.
- Dawać ludziom więcej czasu na przemyślenie sprawy.
- Mówić ciszej i delikatniej.

Jeśli Twój przeważający styl to:



Pamiętaj, żeby rozmawiając z ludźmi:

- Mówić w sposób uporządkowany.
- Być bardziej skoncentrowanym na zagadnieniu.
- Dbać o wiarygodne argumenty.

Jeśli Twój przeważający styl to:



Pamiętaj, żeby rozmawiając z ludźmi:

- Okazywać więcej pewności siebie.
- Pamiętać, że wyzwania są w porządku.
- Przełamywać fałszywe obawy.

Jeśli Twój przeważający styl to:



Pamiętaj, żeby rozmawiając z ludźmi:

- Nie zarzucać odbiorców szczegółami.
- Zwracać więcej uwagi na ludzi, nie tylko na zagadnienie.
- Być bardziej na luzie i częściej się uśmiechać.

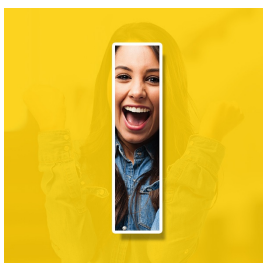
Jak komunikować się do innych stylów?

Gdy mówisz do osoby o stylu:



- mów krótko i zdecydowanie,
- podawaj tylko niezbędne fakty (kilka najważniejszych, nie wszystkie),
- mów o tym, co można osiągnąć, a nie o tym co można stracić,
- skupiaj się na celu,
- szybko przechodź do sedna,
- nie krytykuj jej pomysłów,
- unikaj rozwlekania rozmowy,
- unikaj zbyt dużej szczegółowości,
- podaj najważniejsze korzyści (zyski) dla tej osoby.

Gdy mówisz do osoby o stylu:



- zwracaj uwagę na dobrą atmosferę,
- bądź optymistycznie nastawiony,
- mów jak będzie fajnie,
- mów o emocjach,
- rozmawiaj o ideach, a nie szczegółach,
- podkreślaj pozytywne strony,
- nie krytykuj pomysłów,
- możesz skomplementować ubiór rozmówcy,
- opowiedz o swojej wizji, pomysły, zainspiruj.

Gdy mówisz do osoby o stylu:



- mów spokojnie,
- zwracaj uwagę na emocje, mów o nich,
- odnoś się do bezpieczeństwa, zadbaj o nie,
- porozmawiaj o planie działania,
- mów o korzyściach dla ludzi,
- podaj informacje i dane,
- określ harmonogram (plan),
- daj czas rozmówcy na przemyślenie i odpowiedź,
- nie naciskaj.

Gdy mówisz do osoby o stylu:



- mów spokojniej,
- podaj szczegółowo wszystkie potrzebne dane i fakty,
- nie mów o emocjach,
- trzymaj się faktów, a nie wizji,
- dokładnie analizuj,
- nie popędzaj, poczekaj na odpowiedź,
- odwołuj się do procedur, przepisów, algorytmów,
- dbaj o szczegóły, bądź dokładny w wypowiedzi,
- unikaj metafor.