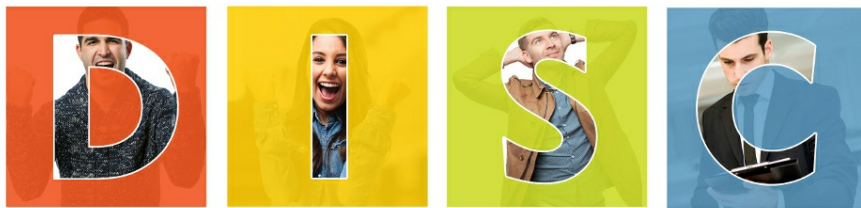


MAXIE



Raport indywidualny MaxieDISC

z dnia 2016.12.01

Respondent: Karol by Wiku

Grupa: -MaxieDISC-

Copyrights: Maxie Hill Sp. z o.o.

ID: 618229c579c4d1f7

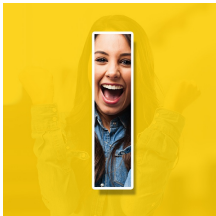
MaxieDISC – Co to jest i jak to działa? Opis modelu

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.



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.



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.



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.

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 przeważający (ten, którego cech u danej osoby jest najwięcej) decyduje 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 preferowanego stylu pozwala skuteczniej kształtować własne zachowanie tak, by być efektywniejszym i lepiej komunikować się z innymi. Poznanie własnego dominującego stylu MaxieDISC to pierwszy krok ku lepszym relacjom z ludźmi i w efekcie ku lepszemu, bardziej świadomemu życiu zawodowemu i osobistemu.

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?

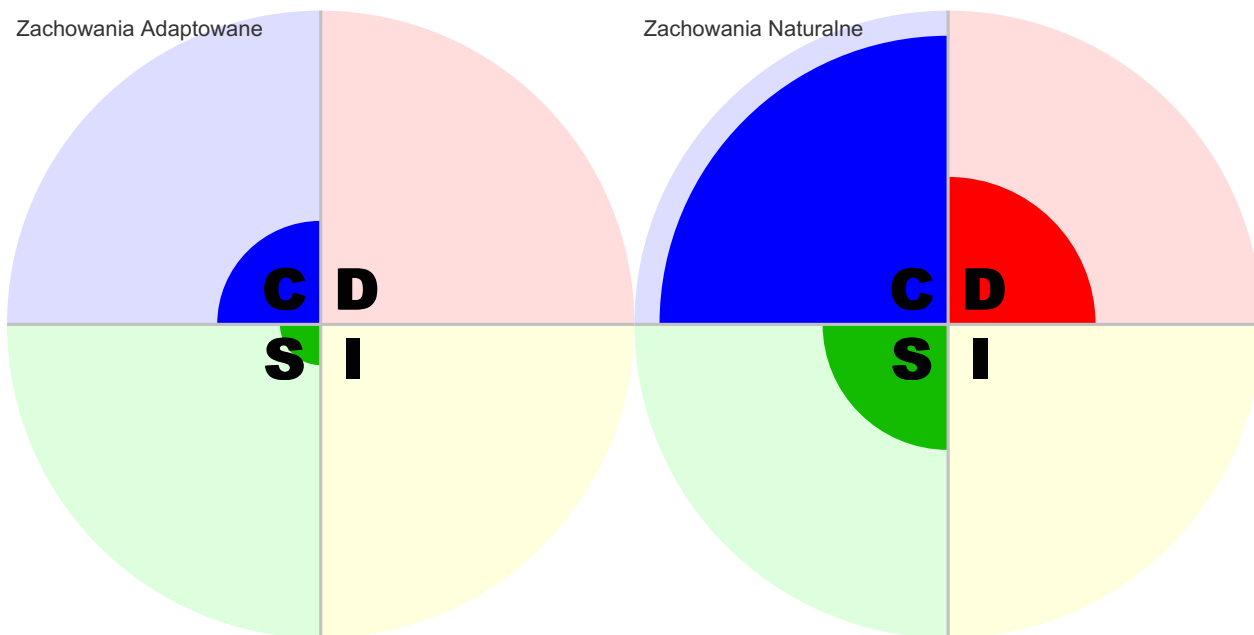
- Zwiększyć sprzedaż.
- Zarabiać więcej.
- Polepszyć relacje z klientami i współpracownikami.
- Zwiększyć efektywność zespołu.
- Obniżyć koszt rekrutacji i zwiększyć jej efektywność.
- Być lepszym managerem.
- Usprawnić swoją komunikację z innymi.
- i wiele innych...

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

Ten wykres pokazuje, jakie zachowania preferuje respondent. Są to zachowania, które respondent będzie wybierał, gdy nie będą działały na niego żadne czynniki motywujące lub demotyujące do innych zachowań. Naturalny styl zachowań to taki styl, który respondent wybierze, gdy będzie mógł zachowywać się w pełni swobodnie, zgodnie ze swoimi potrzebami. Prawdopodobnie również taki styl będzie się uwypuklał, gdy respondent będzie zmęczony lub zdenerwowany.

Zachowania adaptowane - wykres po lewej stronie

Ten wykres pokazuje, po jakie zachowania respondent sięga adaptując się do obszaru, w kontekście którego wypełniał test MaxieDISC. Kształt tego wykresu spowodowany jest czynnikami motywującymi i demotyującymi działającymi na respondenta w danym obszarze jego życia. Adaptowany styl zachowań to takie zachowania, które respondent postrzega jako dostępne i prezentowane przez siebie np. w sferze zawodowej, w relacji z partnerką/partnerem, 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

Osoba o takim profilu to bardzo profesjonalny, efektywny pracownik i potencjalnie bardzo skuteczny menedżer. Doskonale zna się na swojej dziedzinie, dyscyplinie lub branży. Fachowiec i autorytet w danym obszarze, bardzo merytoryczny, a przy tym potrafiący dzielić się posiadaną wiedzą. Choć może być skuteczny jako menedżer, władza sama w sobie nie jest dla niego priorytetem. Ważniejsze są: wiedza i nauka, a władza jest o tyle ciekawa i atrakcyjna, że pomaga w zgłębianiu i zdobywaniu wiedzy. Wszystko to sprawia, że taka osoba jest dobrym, ale bardzo wymagającym szefem, dbającym o rozwój zespołu i oczekującym, że pracownicy z chęcią będą się rozwijać i poszerzać swoją wiedzę, w czym zawsze mogą liczyć na pomoc swojego szefa-mentora. Dobrze odnajduje się w pracy na stanowisku kierowniczym, przy czym lubi występować jako mistrz drugiego planu, doradca osób pierwszoplanowych, zakulisowy taktik.

To perfekcjonista, doskonale znający zasady i przepisy, trzymający się ich i tego samego oczekujący od innych, zwłaszcza osób, z którymi współpracuje. Dążąc do celu działa taktycznie. Tworzy szczegółowy plan działania, którego się trzyma. Jest poważny, dyrektywny i systematyczny, ale również otwarty na potrzeby innych ludzi, okazując pomoc i wsparcie, gdy jest to potrzebne. Poproszony o pomoc nigdy nie odmawia, ale trzeba go poprosić, a nie każdy ma odwagę. U innych ludzi wzbudza podziw, szacunek, czasem lęk.

Atrybuty

Dokładny, logiczny, analityczny, przestrzega zasad, zdyscyplinowany, poważny, strateg, taktik, samodzielny, dyrektywny, skupiony na zadaniu, dążący do celu, wymagający, nie decyduje od razu, skuteczny w delegowaniu zadań i egzekwowaniu ich realizacji, szanuje ludzi kompetentnych i zorientowanych na zdobywanie wiedzy, wyrozumiały, choć ciężko znosi bylejakość, ignorancję i brak przygotowania oraz to, że ktoś nie korzysta z możliwości zdobycia wiedzy, które często sam stwarza. Nie lubi ryzyka, stara się je zminimalizować, długo kalkuluje, ale w wyjątkowych sytuacjach, gdy stawka jest odpowiednio wysoka jest gotów je podjąć, poprzedzając to głębokimi analizami i przygotowaniem. Planuje z dużym wyprzedzeniem, posiada alternatywny scenariusz na wypadek niepowodzenia pierwszego. Skuteczny kontroler i organizator. Gotów przejąć odpowiedzialność także w trudnych sytuacjach. Dość długo podejmuje decyzje i raz podjętych nie zmienia.

Mocne strony

- postępuje zgodnie z planem,
- postępuje zgodnie z zasadami,
- spokojnie dąży do celów wyznaczonych przez firmę, sam proces dążenia również uważa za ważny,
- dąży do perfekcji, każde zadanie chce zrealizować perfekcyjnie,
- mocno kalkuluje, minimalizuje ryzyko,
- zauważa błędy, wnikliwy, dokładny,
- motywuje własnym przykładem,
- nie rzuca słów na wiatr, bierze odpowiedzialność za własne słowa,
- ma bardzo wnikliwy, skrupulatny ogląd spraw,
- kontroluje, sprawdza, upewnia się,
- lubi udoskonalać,
- podejmuje decyzje w oparciu o wnikliwie przeanalizowane dane,
- bierze pod uwagę potrzeby innych ludzi (pracowników, klientów),
- poproszony o pomoc nigdy nie odmawia.

Potencjalne zagrożenia

Osiąga wyznaczone cele, ale sam proces dążenie do celu – np. badań – bywa dla niego tak atrakcyjny sam w sobie, że może mieć trudności w finalizacji zadania. Dążenie do doskonałości i potrzeba perfekcji mogą sprawić, że w procesie realizacji zadania „utknie” na jakimś problemie, na temat którego będzie potrzebował np. więcej danych, nowszych danych, więcej czasu etc. We współpracy z nim warto monitorować proces realizacji zadania i jasno ustalić priorytety – czy chcemy mieć zadanie zrealizowane wystarczająco dobrze i w określonym czasie, czy perfekcyjnie w czasie bliżej nieokreślonym. W stresie bywa przesadnie krytyczny, choć sam źle znosi krytykę. Sprawia to, że niektórzy się go boją. Jest przywiązany do obowiązujących ustaleń, oczekuje działania zgodnie z nimi i choć nagłe zmiany tych zasad czy planów mogą spowodować u niego krótkotrwały stres, zostaną przez niego zaakceptowane, jeśli mają merytoryczne i logiczne uzasadnienie. Może przytłaczać innych szczegółami i wnikliwymi analizami. Nie lubi okazywania emocji, praca to nie teatr, nie ma tu miejsca na eksplozję radości, gniewu etc.

Co go motywuje

Motywuje go praca w otoczeniu ludzi kompetentnych, a przynajmniej pod nadzorem kompetentnego przełożonego. Motywuje go poważne traktowanie, z należytych szacunkiem i zgodnie z obowiązującą hierarchią (precedencją). Motywuje go praca o odpowiednim stopniu trudności, oparta na faktach i danych, wykorzystująca jego wiedzę i doświadczenie, jednocześnie stanowiąca wyzwanie, dobrze zaplanowana, oparta na konkretnych danych i sprecyzowanym, oczekiwanym rezultacie, w której będzie mógł korzystać ze wsparcia innych osób, a optymalnie nimi kierować. Nie jest entuzjastą firmowych wyjazdów integracyjnych, ale rozumie, że są ludzie, którym są one potrzebne.

Co przychodzi mu z łatwością

Respondent taki jest dość uważnym słuchaczem, zwłaszcza jeśli chodzi o tematy zawodowe, merytoryczne, takie, na których się zna lub takie, z których wiedza może mu się do czegoś przydać. Bardzo merytoryczny i rzeczowy. Logicznie argumentuje, z łatwością przytacza fakty, liczby, dane i ich źródła, czasem może wręcz przytłoczyć nadmiarem podawanych danych. Nie ma problemu z formułowaniem ocen i wydawaniem opinii - zwłaszcza krytycznych, choć wystrzega się ocen personalnych i stara się brzmieć możliwie jak najbardziej merytorycznie. Świetnie zorganizowany. Z łatwością planuje nawet skomplikowane procesy - dzieli projekt na zadania, które deleguje odpowiednim osobom. Skupiony na pracy, nie lubi się rozpraszać, ale poproszony o pomoc nie odmawia jej, choć z reguły proponuje własny termin.

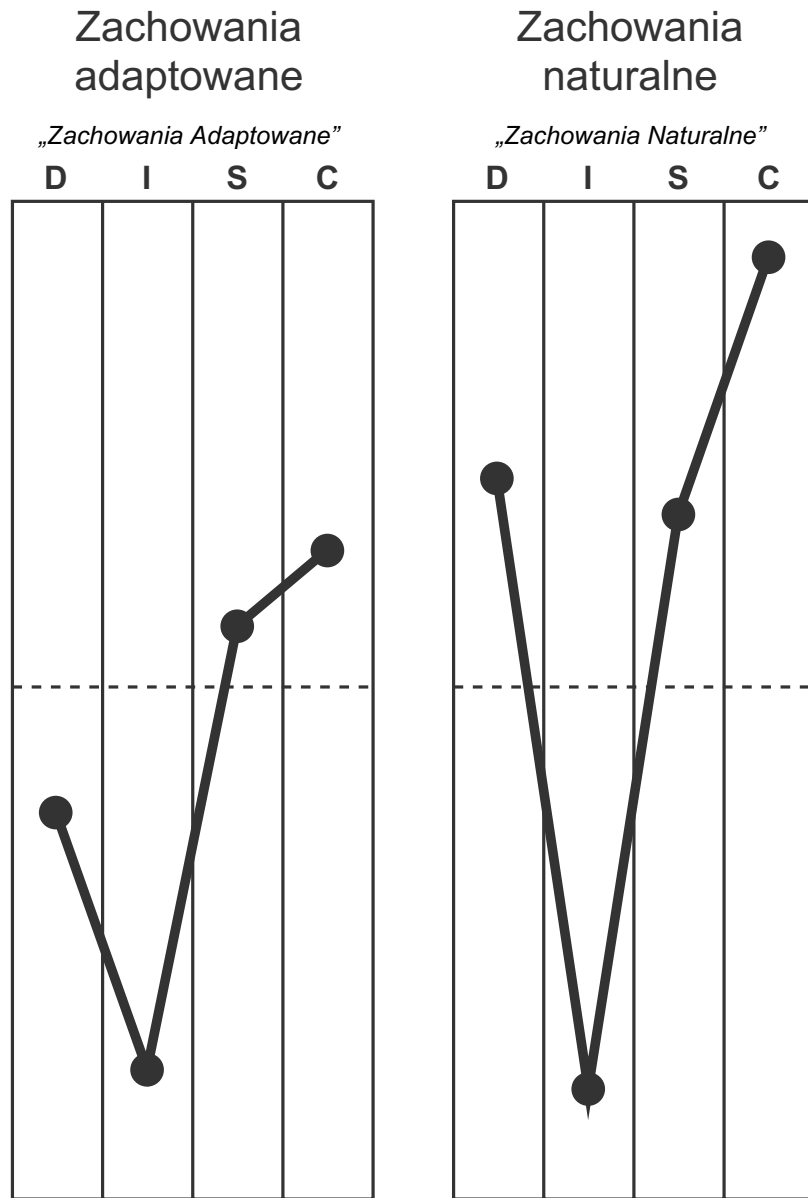
Czego nie lubi

- pracy w pośpiechu, presji i podkręcania tempa,
- anarchii, braku zasad, braku planu,
- niejasnych obowiązków, rozproszonej lub niejasnej odpowiedzialności,
- ludzi, którzy nie przejmują się pracą, niekompetentnych, ignorantów, zwłaszcza niekompetentnych przełożonych,
- popełnienia błędu, konieczności przyznania się do błędu,
- utraty twarzy,
- nudnej, powtarzalnej pracy, którą mogą wykonywać osoby o niższych od jego kwalifikacjach,
- ludzi, którzy oceniają jego pracę nie rozumiejąc jej,
- niepotrzebnego ryzyka,
- niedoceniań jego wiedzy i doświadczenia,
- niedoceniań pracy, którą wykonał,
- niedoceniań wagi badań i analiz,
- działań spontanicznych, impulsywnych,
- wylewności, okazywania emocji,
- ludzi, którzy nie kontrolują emocji.

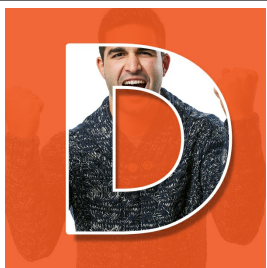
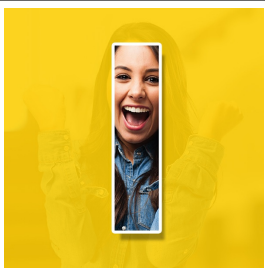


Informacje pogłębione - dla profesjonalistów

Ten wykres przedstawia dodatkowe informacje o Twoim stylu zachowania, które mogą być przydatne lub wymagać dodatkowej interpretacji. Na bazie tych wykresów certyfikowany konsultant MaxieDISC jest w stanie udzielić dodatkowych, często ważnych informacji.

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

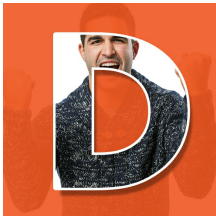


Po czym rozpoznawać przeważający styl zachowania u innych osób?

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	Powierzchny, gaduła	Powolny, obojętny	Krytyczny, skupiony na problemach

Jak najlepiej komunikować się z innymi?

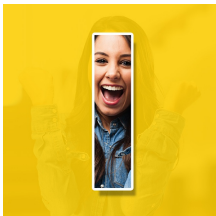
**Jeśli Twój przeważający styl
to:**



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 D:

- 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 I:

- 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 S:

- mów spokojniej,
- 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 C:

- 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,
- podaj procedurę wykonania,
- odwołuj się do procedur, przepisów, algorytmów,
- dbaj o szczegóły, bądź dokładny w wypowiedzi,
- unikaj metafor.