

Monty Change & Development

**Van potentieel & inspiratie
naar focus en prestatie**



Persoonlijke kompas
Betekenisgeving Insights Discovery



Zelfkennis leidt tot richting, regie en impact.

Een mens is niet altijd het zelfde. Nee, verre van dat. Een mens heeft juist een dynamische, veranderlijke persoonlijkheid. Complex misschien ook, als je er echt bij stilstaat of je er echt in verdiept. Ondanks deze vele verschillende verschijningsvormen van een zelfde persoon, kunnen we bij elk mens heel goed karakteristieken, voorkeuren en typerende patronen ontdekken. Sommige daarvan daar word je mee geboren. Andere eigenschappen heb je misschien al op jonge leeftijd ontwikkeld. Soms zijn ze in je voordeel, soms werken ze juist ook weer in je nadeel.

Om erin te slagen in een uitdagende en misschien ook onzekere tijd enige richting te geven aan jezelf en aan je leven, om de voor jou juiste keuzes te kunnen maken, is het goed om jezelf te leren kennen en om bewust om te kunnen gaan met deze inzichten. Zelfkennis en zelfbewustzijn vormen het vertrekpunt om je op een betekenisvolle wijze te kunnen verhouden tot je omgeving, en tot anderen. Om (enige) regie te voeren over je leven en om als mens de impact te hebben die jij met jouw drijfveren en kwaliteiten voor ogen hebt. En zeker ook voor mensen die ambitieus zijn. Die hun werk zien als topsport. En gaan voor het allerbeste resultaat.



Insights Discovery en het persoonlijk kompas

Het Insights Discovery systeem en profiel kunnen je enorm helpen op dat pad van zelfinzicht en zelfbewustzijn. Daarom vraag ik je jouw profiel aandachtig door te nemen, en vervolgens de twaalf vragen in dit document in beschouwing te nemen. Probeer zo eerlijk mogelijk te zijn. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

Het persoonlijk kompas is een samenvatting en persoonlijke conclusie van het Insights Discovery profiel. Deze is bedoeld om je te inspireren en aan te zetten om echt iets te gaan doen met dit profiel. Om je te ondersteunen om binnen jouw huidige zakelijke context stappen te zetten in je professional ontwikkeling.

INSIGHTS DISCOVERY

Toelichting

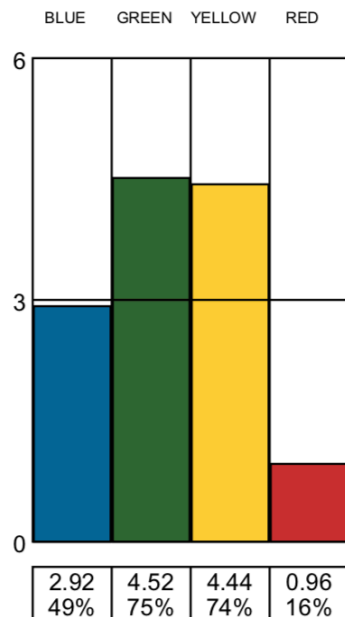
Insights Discovery en Carl Gustav Jung

Insights Discovery biedt een taal en ook tools om op een aansprekende manier beter inzicht te verkrijgen in je eigen patronen en gedrag. Daarnaast kan het je enorm helpen om te begrijpen waarom andere mensen heel ander gedrag laten zien.

De kleurentaal van Insights Discovery is gebaseerd op het gedachtegoed van Carl Gustav Jung. De Zwitserse psycholoog / psychiater introduceerde het concept van psychologische voorkeuren. Insights koppelt die voorkeuren aan vier kleuren.



Persona (Conscious)



De praktische toepassing van Insights Discovery

- Het profiel heeft absoluut niet de pretentie om te vertellen wie jij bent. Het Insights profiel kan je wel degelijk helpen om inzicht te krijgen in jezelf. Wie jij bent, dat bepaal je altijd nog zelf!
- Het profiel beschrijft jouw persona. Dat is de persoonlijkheid die jij gebruikt om in contact te treden met de buitenwereld. Dat is wie jij bent, wie jij wilt zijn en hoe andere mensen naar jou kijken. En het is ook een optelsom van vele verschillende persona's die je in je draagt. We weten allemaal dat we in verschillende situaties en verschillende rollen anders kunnen acteren. De persona in het profiel helpt ons te zien welke kleuren we over het algemeen heel natuurlijk kunnen inzetten en welke kleuren voor ons lastiger bereikbaar zijn of contact mee kunnen maken.
- De kleuren waarover we minder beschikken zijn wel aanwezig in onszelf. Die bevinden zich op een meer onbewust niveau. Alleen al door er meer bewust van te zijn, kunnen we deze voor ons inferieure eigenschappen ontwikkelen. Dat vergroot onze flexibiliteit om te laveren tussen alle uitdagingen van het leven. Dat zal ons zeker ook helpen om gemakkelijker en beter te verbinden met andere mensen. Zeker als deze vanuit heel andere voorkeurskleuren opereren.
- De waarde van Insights Discovery zit niet zo zeer alleen in het profiel, maar veel meer in het toepassen van de inzichten die deze oplevert. Evenals de toepassing van de verschillende kleuren in de dagelijkse praktijk.

WIE BEN IK?

Vraag 1-4

Naam

1.Onderdeel Overzicht

Als je dit hoofdstuk leest (persoonlijke stijl, omgang met anderen en besluitvorming), welke drie zinnen of zinsdelen beschrijven jou het allerbest?

Zin of zinsdeel

2.Sterke & zwakke punten

Lees het hoofdstuk "Belangrijkste sterke & zwakke punten". En kies de twee waar jij je het allermeeeste in herkent.

Sterke punten

Zwakke punten

3.Waarde voor het team

Welke twee "natuurlijke" talenten voelen voor jou als mens heel vertrouwd en zou jij heel goed kunnen toevoegen aan het team?

Jouw talent en waarde als teamlid

4.Blinde vlek

Lees het hoofdstuk "Mogelijke blinde vlekken" En haal de twee belangrijkste herkenbare blinde vlekken er uit. En koppel deze aan een oplossing hiervoor.

Blinde vlek

Mogelijke oplossing

5.Communicatie	Effectieve communicatie met jou	Barrières voor effectieve communicatie
Als je het onderdeel "Communicatie" bekijkt, welke uitspraken acht je het meest op jou van toepassing? Bekijk zowel wat werkt als wat zeker niet werkt bij jou.		
6.Onderdeel Tegengesteld type	Tegengesteld type en kwaliteiten	
Ga naar het hoofdstuk "Tegengesteld type". Welk type is tegengesteld aan jou? En over welke (tegengestelde) kwaliteiten beschikt deze persoon?		

Insights Discovery

- Jouw profiel is gebaseerd op de wijze waarop je de vragenlijst hebt ingevuld
- Het profiel bevat een beschrijving van je persoonlijke voorkeuren. Deze voorkeuren vormen belangrijke drijfveren voor de wijze waarop jij je gedraagt.
- We hebben allemaal de beschikking over de vier kleuren. Een heel belangrijk uitgangspunt is dat alle vier de kleuren op zichzelf evenveel waarde hebben. Even belangrijk zijn. Wat natuurlijk anders is in de toepassing. Want elke situatie kan weer om een andere kleur oftewel benadering vragen.
- Elke kleur heeft specifieke kwaliteiten. Deze kwaliteiten vertonen ook schaduwzijden, oftewel vervormingen. Deze kunnen optreden op een slechte dag of in stresssituaties.



KANSEN OP ONTWIKKELING

Vraag 7-9

7.Rol en doelstelling	Uitdagingen
Als je nadenkt over jouw rol in het team en/of in de organisatie, en de doelstellingen die je hebt in die rol, wat zie je dan als je grootste persoonlijke uitdagingen? Noem er twee.	
8.Kans	Kleur en kwaliteiten
Als je vervolgens kijkt naar jou kleurenprofiel, in welke kleur is dan voor jou de meeste winst te behalen? Concretiseer die kleur dan aan de hand van twee specifieke kwaliteiten.	
9.Ontwikkeling	Afspraak
Alles wat aandacht krijgt groeit. Dat is een natuurwet. Hoe kan meer aandacht besteden aan bovengenoemde kwaliteiten. Probeer met jezelf een afspraak te maken, die voor jou het beste werkt ... en doe het!	

Verdiepingsvragen

De onderstaande twee vragen zijn facultatief. De antwoorden tref je niet expliciet aan in je profiel. De antwoorden zijn daar soms wel uit af te leiden. Het kan zijn dat je woorden aantreft die je helpen om te komen tot een eerste indruk. Dat helpt al.

Het zijn misschien niet heel makkelijke vragen. Misschien zijn het wel vragen die interessant zijn om wat langer op te reflecteren. Of met anderen een gesprek over te voeren. Kijk maar hoe ver je komt. Zie maar welke informatie je bij je zelf aantreft. Het zijn in ieder geval vragen die je kunnen helpen om op een dieper niveau inzicht te krijgen wie jij bent en welke omgeving dan het beste bij je past. Of in ieder geval een proces op te starten om daar een nog scherper beeld bij te krijgen.

10.Plezier	Plezier in je werk
Wanneer ervaar je in je werk puur plezier? Waar word je echt blij van? Wat ben je aan het doen als je de tijd vergeet en volledig op gaat in de rol die je hebt? En wat zegt dat over jou? Welke persoonlijke eigenschap(pen) kun je daar uit halen?	
11.Jouw kunstwerk.	Mijn kunstwerk
Een kunstenaar maakt het kunstwerk dat bij hem of haar past. Het is een uitdrukking van de persoonlijkheid van de kunstenaar. Hoe ziet jouw kunstwerk er ongeveer uit? Wat zou in jouw huidige rol de uitdrukking zijn van jouw bijzondere persoonlijke kenmerken? Hoe zou jij willen blijven voortleven in de herinnering van anderen? Probeer daar in algemene of meer concrete termen een paar woorden aan te geven.	

De organisatie als plek van zingeving

Ik geloof in de organisatie als plek van zingeving. Dat biedt het meeste perspectief voor zowel mens, de organisatie en alle stakeholders. Als mensen zingeving ervaren, zullen ze het meest halen uit de allergrootste potentie waarover ze beschikken. Ik zou alle mensen graag willen adviseren op zoek te gaan naar hun eigen zingeving. En om dit te doen met een groot gevoel van eigen verantwoordelijkheid. Ter inspiratie presenteer ik hieronder zeven kenmerken van zingeving die ik heb ervaren in mijn eigen leven. Je kunt dit overzichtje gebruiken als reflectiemodel. Om voor je zelf te bepalen waar voor jou het grootste perspectief zit en waar nog ruimte ligt voor groei en ontwikkeling.

Zeven vormen van zingeving	Score					
	1	2	3	4	5	6
1. Iets betekenen voor de maatschappij						
2. Gewoon (veel) zin en plezier hebben in je werk						
3. Als individu een waardevolle en kenbare bijdrage leveren aan teamdoelstellingen.						
4. Jezelf als individu, als mens, uitdrukken in je werk, je rol en persoonlijke impact.						
5. Erkenning en waardering ontvangen van je omgeving.						
6. Jezelf (blijven) ontwikkelen. Als mens en als professional.						
7. Sociale interactie, samenwerken en samen tot resultaten komen waar je trots op kunt zijn.						



12.Kans	Zingevend aspect en initiatief
Als je kijkt naar je score, op welke onderdeel zou je het liefste een stap willen zetten?	
Bepaal voor jezelf een initiatief die daar een eerste bijdrage aan zou kunnen leveren.	

Four levels of engagement

Het model van “The four levels of engagement” heeft mij en de mensen met wie ik heb gewerkt, geholpen om heel inzichtelijk te maken hoe we ons verhouden tot een situatie of gebeurtenissen. Om daarin ook een te ervaren dat er altijd verschillende perspectieven zijn en daar ook bewust keuzes in kunnen maken. Hoe we omgaan met situaties en mensen, hoe we onszelf presenteren, beïnvloed in heel grote mate de impact die we hebben.

	Level	Toelichting: hoe verbindt jij je met de situatie?
1.	DRAMA Reflex	Reactief en emotioneel: ik voel me teleurgesteld, misschien boos, en vind dat een ander het anders of beter had moeten doen. Ik voel me hierdoor benadeeld. Ik heb eigenlijk een ander of andere omstandigheden nodig om zelf echt actief te worden.
2.	SITUATIE Reflex	Actief en oplossingsgericht: ik bekijk de situatie en het probleem, analyseer deze en zorg voor een oplossing. Een quick fix. Ik maak daarbij gebruik van mijn kennis en ervaring.
Van stagnatie, naar verandering naar transformatie		
3.	KEUZE Wijsheid	Leiderschap en ontwikkeling: ik heb altijd een keuze! ik bekijk de situatie en reflecteer op mezelf. Wat is eigenlijk mijn verlangen in deze situatie? Wat zou ik hier uit kunnen halen? Welke betekenis zou ik hier kunnen hebben? Wat is mijn grootste toegevoegde waarde? Wat is mijn allerbeste rol?
4.	KANS Wijsheid	Grootste potentieel en duurzaam: als ik wat verder kijk dan de oppervlakte, wat is hier in deze situatie eigenlijk echt aan de hand? Wat is het onderliggende probleem? En hoe kunnen we deze situatie optimaal benutten om hier het grootst mogelijke voordeel uit te halen?

Ontwikkeling

Als we geïnteresseerd zijn in persoonlijke ontwikkeling, dan bieden de levels 3 en 4 ons het meeste perspectief. Om daar te geraken zullen we moeten leren om te vertragen. Om voor ons zelf een situatie te creëren dat we uit onze routines stappen, en leren observeren. Om open te leren staan voor nieuwe informatie. Ook als dat misschien in eerste instantie wat onwennig of vreemd aanvoelt. Jouw aantekeningen in dit kompas zouden je kunnen inspireren om dit proces een bepaalde richting mee te geven.



Voor meer informatie en / of verdieping,
neem contact op met Dick van Willigenburg

T. 06-14601046
E. dick@monty-cd.com
W. www.monty-cd.com

