



## Insights Discovery versus Big Five, Management Drives, MBTI en DISC

Je wilt als organisatie aan de slag met de ontwikkeling van je medewerkers, teams of leiders. En je weet dat er allerlei instrumenten op de markt zijn die je daarbij kunnen helpen. Maar welk instrument kies je? De belangrijkste verschillen tussen de 5 bekendste en meest gebruikte persoonlijkheidsmodellen.

### Geen persoonlijkheidstest maar persoonlijkheidsmodel

Allereerst de overeenkomst: Insights Discovery, Big Five, Management Drives, MBTI en DISC geven alle 5 inzicht in je persoonlijkheid. Veel mensen hebben het daarom over een persoonlijkheidstest, een benaming waar wij op zijn zachtst gezegd niet blij mee zijn: de Insights Discovery vragenlijst is geen test; er is geen goed of fout. Wij spreken liever van een **persoonlijkheidsmodel**. Want een model is een vereenvoudigde versie van de werkelijkheid en vereenvoudigen is precies wat we doen. Insights Discovery koppelt psychologische voorkeuren aan kleuren. Daarmee maken we het (onder andere!) makkelijker voor mensen om gedragsvoorkeuren te herkennen en daarop af te stemmen. Het maakt hun communicatie effectiever en verbetert hun relaties. Simpel, maar zeker niet simplistisch!

### Big Five: vreemde eend in de bijt

Allemaal modellen dus. Maar hoe verschillen ze? We beginnen met Big Five, omdat dit model wezenlijk anders is dan de andere 4. De naam slaat op de 5 **karaktereigenschappen** die het onderscheidt: Extraversie, Zorgvuldigheid, Altruïsme, Emotionele stabiliteit en Openheid. Het is ontstaan uit een stevige afkeer van een aantal Amerikaanse wetenschappers tegen modellen die zich baseren op de (volgens hen) 'niet meetbare en dus niet-valide' ideeën en waarnemingen van psychologen en psychiaters. Big Five is gebaseerd op empirisch onderzoek. De wetenschappers keken naar de woorden die mensen gebruiken om iemands karakter te beschrijven. Als je al die woorden clustert, kom je uit op 5 karaktereigenschappen. Op elke eigenschap kun je hoog, laag of ergens daar tussenin scoren. Je bent dus niet per se het een of het ander. Dat is meteen het belangrijkste verschil met de andere 4 modellen, die met typen werken. Big Five is vooral populair onder psychologen en wordt met name ingezet bij psychologische onderzoeken voor werving & selectie en studiekeuze. Insights Discovery mag daarentegen niet voor werving & selectie worden gebruikt.

## Management Drives: geen voorkeuren, maar drijfveren

Management Drives werkt net als Insights Discovery, DISC en MBTI met typen, en net als Insights Discovery en DISC met kleuren. En toch verschilt Management Drives behoorlijk van de overige 3. Want waar deze zijn gebaseerd op het gedachtegoed van Carl Gustav Jung, is Management Drives terug te voeren op de theorie van de Amerikaanse professor in de psychologie Clare Graves. Een theorie over 8 verschillende niveaus van menselijk bestaan en bijbehorende waardesystemen, die ook ten grondslag ligt aan Spiral Dynamics. En waar Insights Discovery, DISC en MBTI uitgaan van psychologische gedragsvoorkeuren, gaat Management Drives uit van 6 **innerlijke drijfveren** die bepalend zijn voor iemands persoonlijkheid, gedrag en wereldbeeld

## MBTI: oudste Jungiaanse model

MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) werd halverwege de jaren 20 van de vorige eeuw in Amerika ontwikkeld door Katharine Cook Briggs en haar dochter Isabel Briggs Myers. Daarmee waren zij de eersten die een sluitend model plus een bruikbare meetmethode van de psychologische voorkeuren van Carl Gustav ontwikkelden. Maar aan de ook door Insights gebruikte Jungiaanse tegenstellingen tussen Introversie en Extraversie, Denken en Voelen en Gewaarworden en Intuïtie voegden moeder en dochter Briggs-Myers er nog eentje toe. En wel die tussen Beoordelen en Waarnemen, oftewel Judging en Perceiving. Andere belangrijke verschillen: MBTI werkt met letters, Insights Discovery met kleuren. MBTI gebruikt een ipsatieve vragenlijst (je vult alleen in of iets wel of niet van toepassing is). Insights Discovery combineert ipsatieve en normatieve stellingen (je geeft dus ook aan in welke mate iets op jou van toepassing is). En dat levert ook wat op: Insights Discovery definieert 72 verschillende typen, MBTI slechts 16. Bovendien biedt MBTI alleen een basisprofiel dat per type altijd hetzelfde is, terwijl het Insights Discovery profiel volledig is gepersonaliseerd.

## DISC: 4 temperamenten

Wat de meeste mensen niet weten, is dat Insights en de organisatie achter DISC (TTI Succes Insights) in de jaren 90 van de vorige eeuw een tijd hebben samengewerkt. Dit leverde een mooi kleurenmodel op en verklaart de overeenkomsten: beide instrumenten hebben een Jungiaanse basis, meten gedragsvoorkeuren, zijn waarde vrij en gaan ervan uit dat ieder mens uniek is. Maar Insights was nog niet tevreden over het toenmalige model en de vragenlijst en dit leidde tot een breuk. Insights ging door met het verder ontwikkelen van wat later het Insights Discovery-model ging heten. TTI Succes Insights hield vast aan het 'oude' model. De belangrijkste verschillen nu: Insights Discovery werkt met 4 kleuren. DISC met 4 temperamenten en hun eerste letters: Dominantie, Invloed, Stabiliteit en Conformiteit. Daarbij wordt DISC door verschillende aanbieders op verschillende manieren gebruikt, waardoor je de uitkomsten/profielen niet altijd goed met elkaar kunt vergelijken. Verder meet Insights Discovery zoals gezegd ipsatief en normatief, en DISC alleen ipsatief. Insights Discovery kan daarom ook laten zien in welke mate iemands gedrag verandert op het moment dat hij bewust in interactie is. DISC kan dit niet.

Voor meer informatie kijk op:  
[WWW.TROTZ-COACHING.NL](http://WWW.TROTZ-COACHING.NL)

## Dáárom Insights Discovery: de belangrijkste pluspunten

- Insights combineert eenvoud met diepgang en nodigt op een toegankelijke manier uit tot interessante dialogen over gedrag en voorkeuren. Laat individuen het allerbeste uit zichzelf halen door hun zelfinzicht te verbeteren.
- Het Insights Discovery profiel is het meest uitgebreide (met veruit de meeste bladzijden) en het meest genuanceerde in zijn soort. Helpt bedrijven en organisaties bij medewerker-binding en de verbondenheid van die medewerkers bij de cultuur en waarden van de organisatie.
- Het profiel is volledig gepersonaliseerd, voorzien van een handleiding en wordt altijd teruggekoppeld door een geaccrediteerd Insights practitioner
- Insights Discovery gebruikt over de hele wereld dezelfde vragenlijst waardoor de uitkomsten overal en altijd consistent zijn
- De validiteit en betrouwbaarheid van de Insights Discovery Vragenlijst zijn vastgesteld door de British Psychological Association

## Insights Discovery: meer dan 4 kleuren



Voor meer informatie kijk op:  
[WWW.TROTZ-COACHING.NL](http://WWW.TROTZ-COACHING.NL)