



DISC FACTOR

inspirerend motiverend

Victor Voorbeeld

Stijl: Vredestichter (SC)

DISC Basisrapportage

donderdag 30 januari 2020

Inleiding

Uw rapport maakt gebruik van de DISC Persoonlijkeidsanalyse. De DISC beschrijvingen geven in 'begrijpelijke taal' zicht op gedrag en communicatie. Onderzoek heeft aangetoond dat gedragskenmerken kunnen worden gegroepeerd in vier hoofdgroepen die 'persoonlijkheidsstijlen' worden genoemd. Mensen met vergelijkbare stijlen vertonen specifieke gedragskenmerken die gebruikelijk zijn voor die stijl. De vier letters D, I, S en C vertegenwoordigen de vier persoonlijkheidsstijlen:

- D = Dynamisch en Direct
- I = Interactief en Inspirerend
- S = Stabiel en Support gevend
- C = Correct en Consciëntieus

Kennis van de DISC Persoonlijkeidsanalyse geeft de mogelijkheid om uzelf, uw collega's, gezinsleden en ook vrienden op een goede manier te begrijpen. Hierdoor kunt u beter aansluiten op ieders persoonlijke communicatiebehoefte, conflicten voorkomen of verminderen, verschillen in anderen beter waarderen en bouwen aan onderling vertrouwen. In het dagelijks leven kunt u de persoonlijkheidsstijlen makkelijk herkennen.

In het dagelijkse leven kunt u zien hoe de verschillende gedragsstijlen zich uiten, omdat u in meer of mindere mate dagelijks met elke stijl in contact komt. Als u denkt aan uw familieleden, vrienden en collega's, zult u met eigen ogen zien hoe zich verschillende persoonlijkheden openbaren.

- Kent u iemand die assertief is, direct en die vooral geïnteresseerd is in hoofdlijnen?

Deze mensen zijn daadkrachtig, direct en bezitten een sterke wil.

Dit is de D stijl

- Heeft u vrienden die gemakkelijk praten en vriendelijk zijn tegen iedereen die ze tegen komen?

Deze mensen zijn optimistisch, vriendelijk en praten graag.

Dit is de I stijl

- Heeft u collega's die goede luisteraars en goede teamspelers zijn?

Deze mensen zijn stabiel, geduldig, loyaal en praktisch.

Dit is de S stijl

- Heeft u ooit samengewerkt met iemand die het leuk vindt om feiten en details te verzamelen en die grondig is in alle activiteiten?

Deze mensen zijn nauwkeurig, gevoelig en analytisch.

Dit is de C stijl

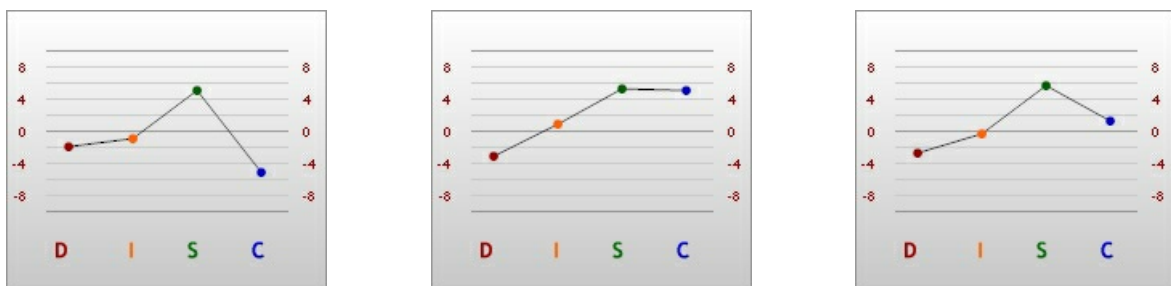


De onderstaande tabel plaatst de vier gedragsdimensies in perspectief.

	D = Direct	I = Interactief	S = Stabiel	C = Consciëntieus
Zoekt	Controle	Erkenning	Acceptatie	Nauwkeurigheid
Sterke punten	Beheer Leiderschap Doelgerichtheid	Overtuigend Enthousiasme Onderhoudend	Luisteren Teamwerk Voltooiing	Plannen Systemen Integratie
Uitdagingen	Ongeduldig Ongevoelig Slechte luisteraar	Gebrek aan detail Korte concentratieboog Maakt zaken niet af	Overgevoelig Komt langzaam op gang Houdt niet van verandering	Perfectionist Kritisch Niet responsief
Houdt niet van	Inefficiëntie Besluiteloosheid	Routines Complexiteit	Ongevoeligheid Ongeduld	Wanorde Ongepastheid
Beslissingen	Besluitvaardig	Spontaan	Overleggen	Planmatig

De menselijke persoonlijkheid is volgens het DISC systeem opgebouwd uit verschillende intensiteiten van elke stijl. Daarom wordt de persoonlijkheidsstijl visueel in beeld gebracht aan de hand van de DISC grafiek. De DISC grafiek geeft de intensiteit van alle vier de stijlen weer. De punten boven de middenlijnen tonen een sterkere intensiteit, terwijl de punten onder de middenlijn wijzen op een minder sterke intensiteit van de DISC kenmerken. Met één blik op een DISC grafiek weet u meteen wat de persoonlijkheid en gedragskenmerken van iemand zijn.

Hieronder ziet u uw drie DISC grafieken en een korte uitleg over de verschillen tussen de grafieken.



DISC grafiek 1 toont uw 'Publieke Perceptie' (het masker)

Deze grafiek toont de 'u' zoals anderen u zien. Het laat zien hoe u zich aanpast aan de eisen van de omgeving en hoe u denkt wat anderen van u verwachten.

DISC grafiek 2 toont uw 'Stress Perceptie' (de kern)

Deze grafiek toont uw automatische reacties op druk. Het laat zien hoe u waarschijnlijk zult reageren wanneer er sprake is van stress en spanning.

DISC grafiek 3 toont uw 'Zelf Perceptie' (zelfbeeld)

Deze grafiek toont hoe u uw gebruikelijke gedrag waarneemt. Het kan gezien worden als het beeld dat u van uzelf heeft. Veel mensen zijn zich niet altijd bewust van hun gedrag naar anderen toe. Deze grafiek toont uw gebruikelijke benadering.

Beschrijving

Uw stijl begrijpen

De **DISC stijlbeschrijving van Victor** is een combinatie van de *S* en de *C* boven de middenlijn en komt overeen met de beschrijving die hoort bij het kernwoord **Vredestichter**. Hieronder volgt de beschrijving van uw stijl.

Vredestichters zijn vriendelijk en zacht van aard. Ze richten zich voornamelijk op details. Hierdoor zijn ze zeer nauwkeurig in het uitvoeren van taken die hen gesteld worden. Ze geven om mensen. Vredestichters zoeken een stabiele omgeving die hen zekerheid kan bieden. Zaken worden vaak grondig door hen onderzocht om een afweging te maken over hoe een besluit andere mensen zal beïnvloeden. Daarom vragen ze ook naar feiten en cijfers alvorens tot een besluit te komen. Ze voelen zich ongemakkelijk, wanneer ze snelle besluiten (alleen) moeten maken; vooral wanneer een besluit ook betrekking heeft op anderen.

Vredestichters houden van mensen, maar geven de voorkeur aan een beperkt aantal echt goede vrienden. Ze kiezen dan ook eerder voor kleine groepen dan grote menigtes. Door hun gevoelige aard kunnen ze moeilijk omgaan met kritiek, vooral omdat ze in iedere situatie hun uiterste best doen. Precisie is kenmerkend in alles wat Vredestichters doen. Ze houden hun gevoelens voor zichzelf, waardoor anderen weinig zicht hebben op hun – meestal sterke – overtuigingen. Vredestichters zijn loyaal naar leiders die ze respecteren. Het zijn waardevolle mensen in teamverband.

Victor is iemand die rekening houdt met de gevoelens van anderen en vindt het onprettig om beslissingen te nemen die van grote invloed zijn op anderen. U moedigt anderen aan, betreft anderen bij de besluitvorming en werkt het liefst in een team. U wordt door anderen gezien als meegaand en bescheiden.

Victor is oplettend en zorgzaam, waardeert relaties en contact met anderen en is graag betrokken bij sociale gelegenheden, maar wil meestal niet in het middelpunt van de belangstelling staan. U zoekt steeds een balans tussen persoonlijke aandacht en algemeen sociaal zijn en brengt graag tijd door met een paar goede vrienden als de ideale combinatie van de twee.

Victor vindt nauwe, persoonlijke banden belangrijk en laat de behoeften en wensen van trouwe vrienden en collega's vaak voorgaan boven die van zichzelf. U bent een evenwichtig persoon die floreert in een rustige, harmonieuze omgeving. U doet er alles aan om conflicten en plotselinge veranderingen in de leef- en werkomgeving te voorkomen en tradities in ere te houden.

Victor is netjes en geordend en wordt door anderen meestal gezien als praktisch ingesteld. U zoekt naar voldoende informatie om beslissingen te kunnen nemen en weegt de voor- en nadelen tegen elkaar af. U bent gevoelig voor kritiek maar houdt emoties meestal voor uzelf. Graag spreekt u uw verwachtingen uit voordat aan nieuwe projecten wordt begonnen, om zo een logisch proces te volgen en succesvolle resultaten te boeken.

Voorzichtig, doordacht
Territorium afbakenend,
gevoelig
Rustig aan in veranderen,
voorspelbaar
Vermijdt confrontaties,
houdt gevoelens binnen

Beschrijvende Kenmerken

Erkenning voor loyaliteit
en betrouwbaarheid
Waardering voor hun
kwaliteitswerk
Geen plotselinge
veranderingen
Activiteiten kunnen
beginnen en afronden

Gemotiveerd door

Praktische procedures en
systemen
Stabiliteit en
voorspelbaarheid
Eén taak tegelijk
afmaken
Een vriendschappelijke
teamgeest

Mijn ideale omgeving

Communiceren

met de Vredestichter (SC) stijl

Victor Voorbeeld

Deze zaken zijn voor u belangrijke motivatoren

- Zekerheid in situaties, oprechte waardering, terugkerende werkpatronen, tijd om aan veranderingen aan te passen, duidelijk afgebakende verantwoordelijkheid, vereenzelvinging met de groep, specialisaties, duidelijk omschrijving van uw rol

Grootste angst

- Zekerheid kwijtraken, bekritiseerd worden

In gesprek met anderen vindt u dit belangrijke aandachtspunten (DO)

- Een vriendelijke benadering die persoonlijk en meegaand is
- Oprechte interesse in u als persoon
- Duidelijkheid en helderheid omtrent taken en 'hoe'- / procesmatige vragen
- Een geduldige houding wanneer u uw doelen omschrijft
- Bevestiging krijgen van ondersteuning door meerdere follow ups
- Nieuwe ideeën en veranderingen op huidige procedures gecommuniceerd op een niet aanvallende wijze; U heeft tijd nodig om zich aan te passen
- Duidelijk geformuleerde doelen, procedures en uw rol in het geheel

U haakt af in een gesprek bij deze benadering (DO NOT)

- Opdringerigheid, een aanvallende of een veeleisende houding
- Wanneer u een beslissing moet maken zonder alle benodigde informatie
- Wanneer u anderen moet disciplineren of u mee moet in een competitieve houding/omgeving
- Te direct en confronterend zijn en kritiek op uw handelen

Bij het krijgen van informatie of bij nieuwe taken kunt u

- Zich naar de buitenwereld toegankelijk opstellen, maar innerlijk vasthouden aan eigen zienswijze
- Zorgen en twijfels voor uzelf houden
- Weifelen om feedback te geven tijdens presentaties
- Extra informatie en ondersteunend materiaal nodig hebben

Persoonlijke kenmerken

- **KENMERKENDE DRIJFVEREN:** sturen op zekerheid, juiste procedures
- **BEORDEELT ANDEREN OP:** nauwkeurige standaarden (gebaseerd op wat ze doen), stabiliteit
- **BEÏNVLOEDT ANDEREN DOOR:** oog voor detail, betrouwbaarheid
- **WAARDE VOOR HET TEAM:** gericht op kwaliteit en juist handelen, betrouwbaar, consistent
- **VALKUILEN:** te behoedzaam, te afhankelijk opstellen
- **GEDRAG ONDER DRUK:** koppig, aarzelend, wrokkig
- **GROOTSTE ANGSTEN:** er alleen voor moeten staan, onenigheid
- **EFFECTIVITEIT VERHOGEN DOOR:** zelfvertrouwen en onafhankelijkheid ontwikkelen, flexibeler zijn, confrontaties niet uit de weg gaan



Knowledge comes, but wisdom lingers.

- Alfred Lord Tennyson

Communiceren

met de Vredestichter (SC) stijl

Victor's talenten in een team / organisatie

- Betrouwbaar en de stabiliserende factor, loyaal teamlid
- Volgzaam aan gegeven gezag
- Goede luisteraar, geduldig en empatisch
- Voert taken van begin tot eind uit

U kunt in teamverband de volgende talenten inzetten of ontwikkelen

- Van nature gericht op relaties
- Leidinggevende die deelneemt aan het proces en doelstellingen bereikt door middel van persoonlijke relaties
- Zorgt dat anderen zich op hun gemak voelen en het gevoel hebben er toe te doen
- Toont oprechtheid en loyaliteit
- Bied gespecialiseerde vaardigheden
- Ziet het (mogelijke) proces om zaken aan te pakken
- Intuïtief in relaties en persoonsbenadering
- Bijzonder nuchter, realistisch en praktisch
- Commiteert aan teamdoelstellingen
- Betrouwbaar, geduldig, stabiel en gelijkmatig

Uw groeigebieden in effectiviteit in de stijl van Vredestichter

- Sta open voor veranderingen, ontwikkel uw flexibiliteit
- Wees directer in uw benadering, in woorden en daden
- Richt u meer op de hoofdoelen van het team dan de specifieke procedures
- Ga confrontatie niet uit de weg, handel confrontatie constructief af
- Verhoog uw tempo om doelen en deadlines te halen
- Toon meer initiatief



Communiceren
met de Vredestichter (SC) stijl

You can have brilliant ideas, but if you can't get them across, your ideas won't get you anywhere.

- Lee Iacocca

Communicatietips

omgaan met anderen

INTENSITEITSINDEX

Onderstaande woorden geven de intensiteit van uw stijl weer. Deze kernwoorden geven zowel uw kwaliteiten alsook uw mogelijke valkuilen weer. Kijk naar de grafiek waar u meer over te weten wilt komen en zoek de bijbehorende woorden op. De cijfers in de linker kantlijn staan ook in de linker en rechter kantlijn van uw grafieken.

D - meet hoe besluitvaardig, daadkrachtig en gedreven u doorgaans bent.

I - meet hoe verbaal, overtuigend en interactief u doorgaans bent.

S - meet hoe teamgericht, rustig en relatiebouwend u doorgaans bent.

C - meet hoe nauwkeurig, gestructureerd en gedetailleerd u doorgaans bent.



	IN DAADKRACHT BENT U	IN DE INTERACTIE BENT U	IN STABIEL / SAMEN ZIJN BENT U	IN CONSCIENTIEUS ZIJN BENT U	
8	EGOCENTRISCH DIRECTIEF OVERMOEDIG DOMINEREND EISEND KRACHTIG RISICONEMER AVONTUURLIJK BESLUITVAARDIG ONDERZOEKEND ZELFVERZEKERD COMPETITIEF SCHERP RESOLUUT BEREKENEND RI- SICONEMER ----- ZELFKRITISCH BEDACHTZAAM CIJFERT ZICHZELF WEG REALISTISCH WEEGT VOORS EN TEGENS INSCHIKKELIJK BEHOUDEND VREEDZAAM ZACHTAARDIG	HARTSTOCHTELIJK UITBUNDIG VLAMMEND ONBEZONNEN EMOTIONEEL SNEL GELIEFD VERTROUWEND INVLOEDRIJK INNEMEND SOCIABEL RUIMHARTIG ONTSPANNEN CHARMEREND ZELFVERZEKERD	PASSIEF TOEGEVEND STATISCH VOORSPELBAAR TEAMSPELER KALM BESCHERMEND TEVREDEN GEMOEDELIJK ONTSPANNEN BEHOUDEND BEHOEDZAAM AARDIG	PERFECTIONISTISCH STIPT PIETLUTTIG DIPLOMATIEK SYSTEMATISCH CONVENTIONEEL WELGEMANIERN CONSCIENTIEUS BEHEERST HOGE STANDAARD ANALYTISCH GEVOELIG WELOVERWOGEN ONTWIJKEND AUTONOOM ZELFRECHTVAARDIGEND EIGENZINNIG KOPPIG EIGENWIJS STUG FERM HARDNEKKIG	
6					
0			-----		
			OVERTUIGEND OBSERVEREND OPMERKZAAM BEHEERST	STABIEL VLOT GEINTERESSEERD LEVENDIG GEESTDRIFTIG KRITISCH WREVELIG ONGEDURIG ONSTUIMIG WOELIG STORMACHTIG VITTERIG	
			TERUGHOUDEND ARGWANEND PESSIMISTISCH		
				ONBEZONNEN WERVELWIND OVERACTIEF	
-6		RUSTIG ONZEKER GEDWEE ONDERDANIG	AFZIJDIG TERUGGETROKKEN ZELFBEWUST ZWIJGZAAM		STOKEND RECALCITRANT GENADELOOS SARCASTISCH
-8					

U kunt alleen veranderen door uw inzicht te veranderen.

- Anthony De Mello

hoe u met anderen communiceert

Hoe u met anderen communiceert

In de rapportage bij de kopjes DO's en DON'Ts leest u een aantal beschrijvingen over uw manier van communiceren. Het kan een eye-opener zijn als u deze beschrijvingen leest en ook bevestigen wat u al wist. Deze punten worden extra waardevol wanneer u ze deelt met uw collega's, vrienden of familie. Anderen kunnen hierdoor begrip krijgen voor de manier waarop u het beste benaderd kunt worden en wat beter niet te doen. Wat ook belangrijk is dat u zich bewust wordt dat DE MANIER WAAROP u iets zegt net zo belangrijk kan zijn als WAT ER WORDT GEZEGD.

Uw hoogste stijl is een S, de groene kleur. Dit betekent dat u graag informatie ontvangt (en zelf geeft) waarmee het 'ons' of 'wij' gevoel benadrukt wordt en waarbij gestuurd wordt op zekerheden en stabiliteit. Om beter te communiceren met anderen heeft uw boodschap soms een vertaalslag nodig. De een wil graag de precieze feiten weten, een ander hoe ze een onderdeel kunnen zijn van de oplossing en weer een ander hoort graag de hoofdlijn en de resultaten.

Net zoals u bepaalde voorkeuren heeft in communicatie, hebben anderen dat ook. De meeste mensen hebben de neiging om alleen te communiceren vanuit hun eigen stijl en behoeften in plaats van af te stemmen op de behoeften van de ander. Als u de stijlen ziet als een soort taal, dan heeft u voorkeur voor een bepaalde taal: uw hoogste stijl. Laten we dit de 'moedertaal' noemen. Daarnaast is het mogelijk dat u ook een beetje een andere taal spreekt en begrijpt: uw tweede of zelfs derde stijl boven de middenlijn. Sommige 'talen' zijn voor u echt 'vreemde talen'. U moet moeite doen om te begrijpen wat een ander bedoelt, hoewel over hetzelfde onderwerp wordt gesproken. Dit gedeelte geeft u inzicht in hoe u in communicatie beter kunt aansluiten op anderen.

Het onderstaand gedeelte is vooral nuttig voor de S stijl, de groene kleur. In uw communicatie neigt u er sterk naar om uw meningen en ideeën minder uit te spreken dan anderen, terwijl uw input juist zeer gewaardeerd wordt.

Hoe uw stijl aansluit op andere stijlen

S-D De S en de D gaan goed samen, omdat de S de zorgzame ondersteuning geeft die de D nodig heeft en helpt om de omgeving op een zodanig stabiel niveau te houden dat voor beide prettig werkt. U hebt regelmatig de wens dat de D wat gas terug neemt en meer op de relatiekant gericht is. U doet er goed aan om uw gedachten vaker te uiten en in relatie tot de D het tempo iets te verhogen.

S-I In de werkomgeving kunnen de I en de S goed samenwerken. De S draagt er veelal zorg voor dat de uit te voeren taken ook samen gedaan worden. Relatieel zal de I meer gericht zijn op het algemeen sociale gedeelte (aanmoedigen, praatje hier en daar en motiveren) terwijl de S meer gericht is op de één op één relaties en de kwaliteit van die relaties bij een beperkter aantal mensen (persoonlijke aandacht, luisterend oor, oprecht meelevens).

S-S Twee S'en kunnen goed samenwerken en vinden elkaar prettig in de omgang. Beiden streven ernaar om als een team te functioneren met daarin een oprechte en waardevolle relatie.

S-C De S en C complementeren elkaar sterk in het werk. Dit komt doordat u allebei een zelfde rustig tempo hebt dat helpt om accuraat te kunnen zijn. Ook houden de S en C er van om zaken waaraan ze begonnen zijn af te ronden. De D en I zijn daarentegen meer gericht op 'multi taken' dan zich richten op het afronden van zaken.



Spraak is de spiegel van de ziel. U bent wat u zegt.

- Publilius Syros

Interactie verbeteren

Hoe de S (groen) de interactie met elke stijl kan verbeteren

S met D

Op wat mindere dagen ziet een S een hoge D waarschijnlijk als onhebbelijk, twistziek, dictatoriaal, arrogant, dominant, gespannen en gejaagd. U kunt zich verontwaardigd en geïntimideerd voelen door de confronterende aanpak van de D. U zult niet snel boos worden, maar zal wel terugvechten door onder andere het (werk)tempo te vertragen en zich minder uit te spreken.

Relatietip: Werken aan open en direct communiceren is een must. Door de D op een directe manier te benaderen (het beestje bij de naam noemen) zal de communicatie beter verlopen. Leer om op gelijkwaardige basis met hen te onderhandelen over doelen en verplichtingen.

S met I

Bij tijd en wijle kunt u de hoge I waarschijnlijk beschouwen als sterk op zichzelf gericht, oppervlakkig, te optimistisch, gladjes, te zelfverzekerd en onoplettend. Verder lijkt aan de oppervlakte de relatie goed, maar merkt u van binnen dat u probeert het tempo van de I te verlagen om u zelf te beschermen. In dit alles vermijdt u confrontaties en conflicten met de I.

Relatietip: Wees vriendelijk naar de I, ze zijn oprechter dan ze soms doen voorkomen in uw ogen. Wees complimenteus en luister naar hun ideeën. De I opent zich in communicatie als u hun prestaties erkent en prijst.

S met S

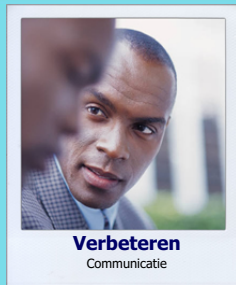
U ziet een andere S als betrouwbaar, beheerst, geduldig, aardig, flexibel en attent. S'en ondersteunen elkaar graag, maar vraag is hoeveel ze samen bereiken. U gaat beide de confrontatie uit de weg en als u het oneens bent, laat u dat niet openlijk merken. U boekt zeker resultaten. Daarnaast hebt u waarschijnlijk een externe input nodig om doelen te stellen.

Relatietip: U werkt op een gelijkmatig tempo om uw doelen te bereiken. Geef elkaar oprecht blijk van waardering. Als S'en vriendschap met elkaar aangaan zullen dit veelal duurzame en waardevolle vriendschappen worden.

S met C

Op slechte momenten ziet u als S de hoge C als te afhankelijk, ontwijkend, defensief, teveel gericht op details, te voorzichtig en te volgzzaam. U kunt elkaar vinden in het feit dat u beide niet houdt van overhaasten en allebei niet snel het initiatief zult nemen in het maken van beslissingen. U zou de afstandelijke en soms koele houding van de C kunnen zien als een persoonlijke afwijzing. U zult als S in de ogen van een C te veel nadruk leggen op relationele aspecten.

Relatietip: Verlaag uw tempo iets meer dan voor u waarschijnlijk prettig is. Wees geduldig, een eigenschap waar S'en goed in zijn. Presenteer feiten en informatie op een heldere, logische en gestructureerde manier. Wees voorbereid op discussie en ga ervan uit dat de C zijn/haar twijfels heeft en een beslissing probeert uit te stellen tot hij/zij de kwestie grondig heeft overwogen. Geef ze dus de tijd om de door u gepresenteerde ideeën rustig te overwegen.



Communicatie werkt voor degenen die eraan werken.

- John Powell

Werkblad met communicatietips

U kunt uw reactiepatronen op stress (copingsmechanismen) zien door te kijken naar verschillen tussen de grafieken. Ons gedrag wordt sterk beïnvloed door negatieve veranderingen in onze omgeving (grafiek 1). Wanneer iemand geconfronteerd wordt met in zijn ogen stressvolle veranderingen, beweegt het gedrag van die persoon doorgaans van grafiek 1 naar grafiek 2. Als we ons bewust worden van de verschillen of veranderingen tussen deze twee grafieken, krijgen we inzicht in ons automatische reactiepatronen (of overlevingsmechanismen) en kunnen we leren hoe we ons in stressvolle situaties beter kunnen handhaven of aanpassen.

Instructies: elke grafiek belicht verschillende aspecten van uw persoonlijkheid. Een nadere blik op die verschillen onthult waardevolle inzichten. Kijk nu naar de twee grafieken en vergelijk op welke manier de D, I, S en C in grafiek 1 en 2 van elkaar verschillen. Lees hieronder wat die verschillen betekenen. Denk eens na over concrete situaties waarin u stress ervaart en op welke manier dat invloed had op uw beslissingen, gedachten, handelingen en verbale boodschappen.

Veranderingen in D:

Vergelijk grafiek 1 en 2. Als u naar grafiek 2 kijkt, is uw D dan hoger of lager dan de D in grafiek 1? Kijk hoe hoog of hoe laag het punt bij de D staat. Als het punt hoger staat, geeft dit aan dat iemand meer controle wenst in stressvolle situaties. Als de D flink omhoog gaat, kunt u erg overheersend zijn als u gestrest raakt. Wanneer het punt lager staat geeft dit aan dat iemand minder controle wenst in stressvolle situaties. Als de D flink omlaag gaat, wilt u graag dat iemand anders dan uzelf het initiatief en beslissingen neemt. U volgt wel.

Veranderingen in I:

Vergelijk grafiek 1 en 2. Als u naar grafiek 2 kijkt, is uw I dan hoger of lager dan de I in grafiek 1? Kijk hoe hoog of hoe laag het punt bij de I staat. Als het punt hoger staat, geeft dit aan dat iemand meer sociale invloed aanwendt in stressvolle situaties. Als de I flink omhoog gaat, gebruikt u uw verbale capaciteiten en vaardigheden om uw doel te bereiken. Wanneer het punt lager staat geeft dit aan dat iemand minder de sociale invloed inzet in stressvolle situaties. Als de I flink omlaag gaat, steunt u minder op verbale kracht en spreekt u zich niet uit om tot een oplossing te komen.

Verandering in S:

Vergelijk grafiek 1 en 2. Als u naar grafiek 2 kijkt, is uw S dan hoger of lager dan de S in grafiek 1? Kijk hoe hoog of hoe laag het punt bij de S staat. Als het punt hoger staat geeft dit aan dat iemand een vertrouwde omgeving en mensen wenst in stressvolle situaties. Als de S flink omhoog gaat, gaat u conflicten liever uit de weg en wacht u tot een gunstiger moment voordat u zaken verandert. Wanneer het punt lager staat geeft dit aan dat iemand minder behoefte heeft aan allerlei zekerheden in stressvolle situaties. Als de S flink omlaag gaat, wordt u impulsiever bij uw acties.

Veranderingen in C:

Vergelijk grafiek 1 en 2. Als u naar grafiek 2 kijkt, is uw C dan hoger of lager dan de C in grafiek 1? Kijk hoe hoog of hoe laag het punt bij de C staat. Als het punt hoger staat geeft dit aan dat iemand meer informatie en argumenten wenst voordat hij tot een standpunt komt in stressvolle situaties. Als de C flink omhoog gaat, komt u pas tot een standpunt als u over een berg informatie, argumenten en onderbouwingen beschikt. Wanneer het punt lager staat geeft dit aan dat iemand genoeg heeft aan hoofdlijnen om een standpunt in te nemen in stressvolle situaties. Als de C flink omlaag gaat, neemt u een standpunt in door op uw buikgevoel af te gaan.

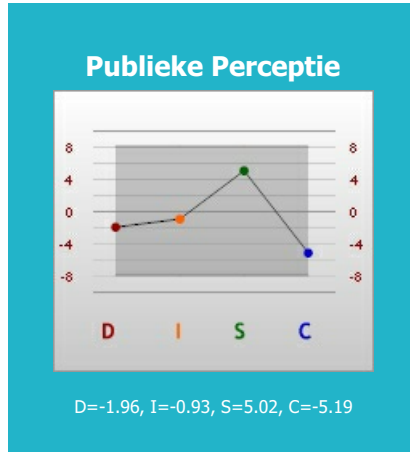
Welk punt ging bij u het meeste omhoog of omlaag? Wat zegt dat over hoe u reageert op stress?

Op welke manier helpen of belemmeren uw reactiepatronen op stress u bij het nemen van beslissingen? Hoe kunt u deze inzichten gebruiken om bewuster om te gaan met uw mogelijk blinde vlekken wanneer u stress ervaart?

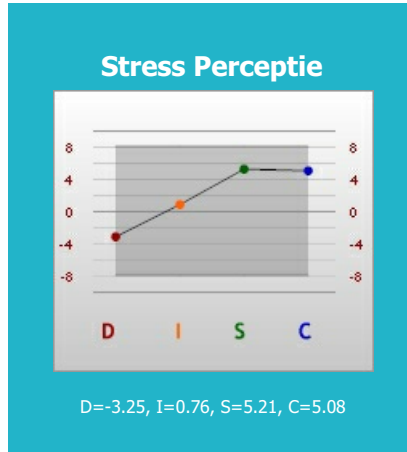
Persoonlijkheidsanalyses gegevens

pagina met grafieken

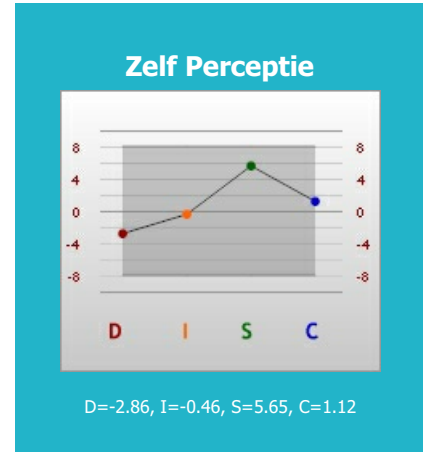
Karakter Grafiek (DISC)



Grafiek Scores D=4, I=3, S=10, C=1



Grafiek Scores D=10, I=4, S=2, C=2



Grafiek Scores D=-6, I=-1, S=8, C=-1

Elk van de drie grafieken geeft een andere invalshoek op gedrag, afhankelijk van de voorwaarden die de omgeving stelt. Binnen de gekozen omgeving toont grafiek 1 'Publieke Perceptie', grafiek 2 'Stress Perceptie', en grafiek 3 'Zelf Perceptie'.

Deze drie grafieken of wel inzichten worden hieronder in nader detail omschreven.

Grafiek 1 - Masker, Publieke Perceptie

Gedrag verwacht door anderen

Mensen gedragen zich op zo'n manier als zij denken dat een omgeving van hen verwacht. Dit gedrag is de 'Publieke Perceptie', de persoon zoals die naar anderen toe wordt 'gepresenteerd', een masker. Soms is er geen verschil tussen de werkelijke persoon van binnen (grafiek 2) en hoe de persoon zich presenteert. Dit kan ook van elkaar verschillen. De persoon probeert zich dan aan te passen aan de omgevingseisen. Grafiek 1 wordt gevormd door de "MEEST" keuzes in de DISC Analyse. In deze grafiek bevindt zich de grootste potentiële verandering.

Grafiek 2 - Stress Perceptie

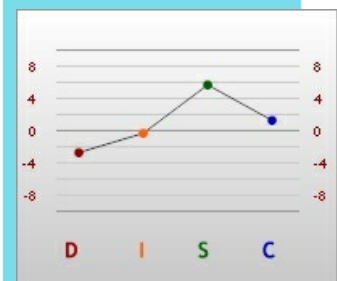
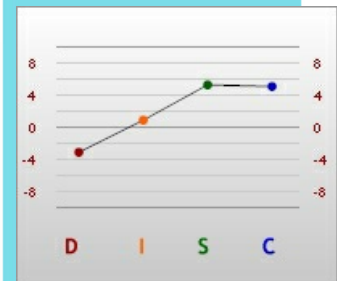
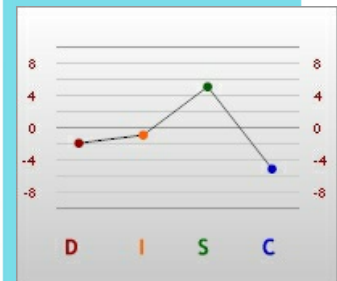
Automatische reactie op stress

Iedereen heeft reacties vanuit het verleden aangeleerd. Dit zijn veelal ingesleten gedragingen die vertrouwd aanvoelen. Onder druk of spanning komen deze gedragingen naar voren. Deze grafiek is gebaseerd op uw 'Minste' keuzes en heeft het minste potentieel voor verandering, omdat de gedragingen oude ingesleten reacties zijn. Het gedrag van een persoon onder druk kan opmerkelijk veel verschillen van de gedragingen die uit zowel grafiek 1 als 3 naar voren komen. Let op! Dit is niet het ideale zelf of 'authentieke' zelf. Het geeft aan hoe iemand reageert op stressvolle situaties.

Grafiek 3 - Zelf Perceptie

Zelfbeeld, identiteit

Ieder persoon ziet zichzelf op een bepaalde manier. Grafiek 3 toont het mentale plaatje dat iemand van zichzelf heeft. Dit is het zelfbeeld. Grafiek 3 combineert aangeleerde reacties uit het verleden met het huidige gedrag op basis van verwachtingen uit de omgeving. Verandering in zelfperceptie kan optreden, maar is meestal geleidelijk en gebaseerd op de eisen van de omgeving. Grafiek 3 is gebaseerd op de verschillen tussen Grafiek 1 en Grafiek 2 en is het uitgangspunt bij grafiekinterpretatie.



Vervolg

Verschillen tussen de grafieken geven verandering of transitie aan

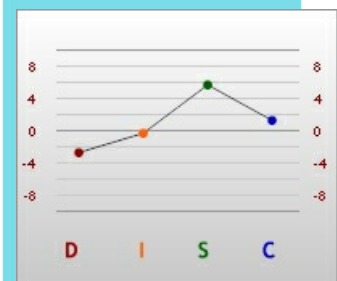
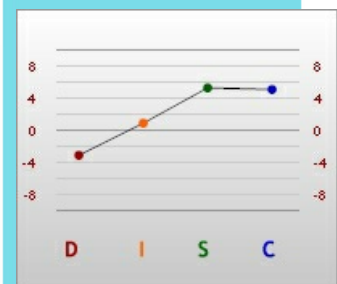
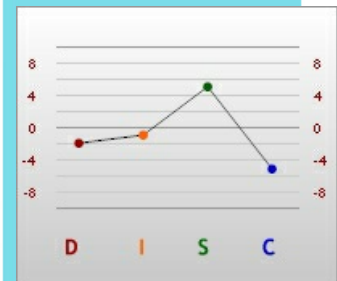
- Als Grafiek 1 verschilt van Grafiek 2, dan dwingen de omgevingseisen gedrag af dat niet in overeenstemming is met de oude reactiepatronen. In zo'n situatie zal een persoon zijn/haar gedrag aanpassen om aan de omgevingseisen te kunnen voldoen. Dit veroorzaakt in veel gevallen stress.
- Als Grafiek 1 verschilt ten opzichte van Grafiek 2, maar niet ten opzichte van Grafiek 3, dan is een persoon in staat zijn/haar gedrag aan te passen aan de omgevingseisen. De persoon heeft waarschijnlijk weinig moeite met het gedrag zoals weergegeven in Grafiek 3, en ervaart daardoor ook geen stress.
- Als Grafiek 1 verschilt ten opzichte van Grafiek 3, kan een persoon een groeiperiode doormaken, wat met enige moeite gepaard kan gaan, omdat hij/zij aan de eisen van een nieuwe omgeving probeert te voldoen. Het gedrag van de persoon kan tijdens deze periode fluctueren.

Grafieken die op elkaar lijken, duiden dat er weinig noodzaak is om te veranderen

Een persoon die de huidige omgevingseisen (Grafiek 1) als hetzelfde ervaart als zijn/haar verleden (Grafiek 2), heeft weinig reden tot het aanpassen van de zelfperceptie (Grafiek 3). Dit kan worden veroorzaakt door de volgende factoren:

- Het gedrag dat gevraagd wordt in de huidige omgeving, verschilt niet van de eisen die er in het verleden gesteld werden.
- De persoon bepaalt zelf wat er van hem/haar verwacht wordt.
- Het gedrag dat verlangd wordt door de omgeving verschilt ten opzichte van eisen aan gedrag in het verleden. In plaats van het gedrag aan te passen, heeft de persoon er bewust voor gekozen een andere stijl te hanteren. Om deze stijl goed te blijven hanteren, zal de persoon zich moeten omringen met mensen met verschillende aanvullende stijlen om een team te vormen waarin ieder zijn/haar sterke kanten kan tonen.

Deze rapportage is gebaseerd op Grafiek 3 en heeft de stijlbeschrijving met het sleutelwoord 'Vredestichter (SC)(SC)'.



Stijlanalyse

Radar Graph

DISC



Plan van aanpak

Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

Plan van aanpak van Victor

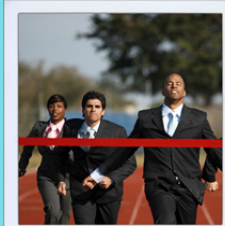
Deze werkbladen helpen u om toe te werken naar een betere communicatie tussen u en anderen. Het doel is om uw sterke kanten te maximaliseren en het effect van uw minder sterke kanten te minimaliseren in communicatie en gedragingen. U richt zich met deze oefening op algemene en werkgerelateerde uitingen die kenmerkend zijn voor iedereen met dezelfde DISC stijlcombinatie als u.

U kunt dit gedeelte doornemen met uw werkgever, coach, collega, vriend(in), partner, etc. om zo van hen feedback te ontvangen op uw functioneren. U kunt hen voor dit doel deze pagina's (of het hele rapport) laten lezen. Natuurlijk kunt u het ook alleen invullen hoewel de feedback van anderen u juist verder kan helpen.

Instructies:

Stap 1: Hieronder staan korte statements waarover iemand anders over u kan reflecteren. Vraag de ander elk statement te lezen en er over na te denken in hoeverre dit op u van toepassing is. Achter elk statement kunt u aangeven of dit wel of niet herkend wordt. Door open te staan wat de ander over u te vertellen heeft, kunt u zich bewust worden van uw sterke en minder sterke kanten en uw eventuele blinde vlekken zoals dat door de ander beleefd wordt. Een open dialoog bevordert vertrouwen. Dialoog betekent dat twee mensen met elkaar in gesprek gaan, dus geen eenrichtingsverkeer. We willen u aanmoedigen om op elkaar te reflecteren.

Past goed in het team en stabiel	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Vredelievend en diplomatiek	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Heeft aanmoediging nodig	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Beschikt over goede administratieve vaardigheden	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Heeft moeite ergens aan te beginnen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Vermijdt conflicten / confrontatie	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Functioneert goed onder druk	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Is soms slordig of inefficiënt	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Vindt de gemakkelijke oplossing	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ontmoedigt ideeën van anderen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Gaat voorbij aan andermans gevoelens	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Punctueel en zich bewust van schema's	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Volhardend en grondig	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Houdt zich bezig met eigen tekortkomingen en die van anderen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Geordend en georganiseerd	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Begint niet snel aan iets nieuws	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Door te veel analyseren komt werk in gedrang	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Buitensporig veel tijd nodig voor planning	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Creatief en vindingrijk	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ziet de problemen / vindt oplossingen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



Plan van aanpak
Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

Een mens is enkel een product van zijn gedachten. Hij wordt wat hij denkt.

- Mahatma Gandhi

Plan van aanpak

Vervolg

Stap 2: Kies nu 2 of 3 items uit waar u komende tijd uw aandacht aan wilt gaan besteden. Bespreek deze items en schrijf op welk specifiek resultaat u behaald wilt hebben binnen een redelijk tijdsbestek. Schrijf ook eventuele opmerkingen op die nuttig zijn voor het realiseren van uw doelen. Plan een datum over 60 à 90 dagen om de voortgang van uw ontwikkeling te bespreken. Maak een committent voor het doel en spreek af hoe degene die u begeleidt u daarin kan bijstaan.

1. Het eerste doel waar ik me op ga richten::

- Revisiedatum:

- Specifieke acties die ik voor dit doel ga ondernemen in de komende 60 à 90 dagen:

- Specifieke resultaten die ik wil bereiken

2. Het tweede doel waar ik me op ga richten:

- Revisiedatum:

- Specifieke acties die ik voor dit doel ga ondernemen in de komende 60 à 90 dagen:

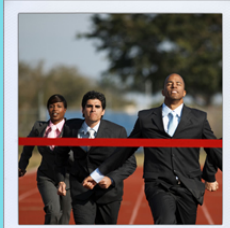
- Specifieke resultaten die ik wil bereiken

3. Het derde doel waar ik me op ga richten:

- Revisiedatum:

- Specifieke acties die ik voor dit doel ga ondernemen in de komende 60 à 90 dagen:

- Specifieke resultaten die ik wil bereiken



Plan van aanpak

Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

Onze meest gespeelde rol in het leven, ook met onszelf als toeschouwer, noemen we onze persoonlijkheid.

- Louis Hoyack