



DISC FACTOR

inspirerend motiverend

Victor Voorbeeld

Stijl: Adviseur (IS)

DISC Basisrapportage

zaterdag 20 februari 2016

Uw rapport maakt gebruik van de DISC Persoonlijkheidsanalyse. 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 Persoonlijkheidsanalyse 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 communicatiebehoeften, 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

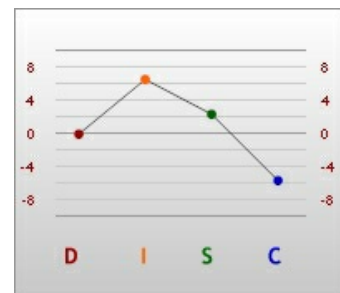
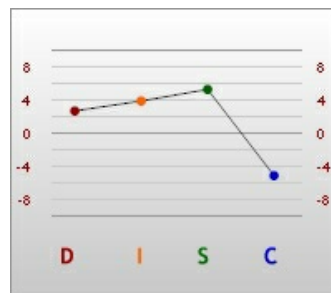
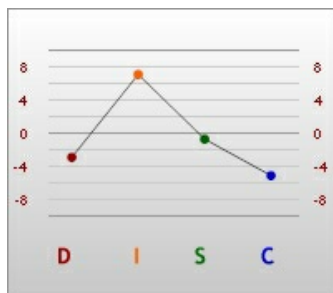


De onderstaande tabel plaatst de vier gedragsdimensies in perspectief.

	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 I en de S boven de middenlijn en komt overeen met de beschrijving die hoort bij het kernwoord **Adviseur**. Hieronder volgt de beschrijving van uw stijl.

Adviseurs zijn warm, sympathiek en begripvol naar anderen. Zij beschikken over natuurlijke evenwichtigheid in hun omgang met mensen. Veel mensen komen naar hen toe, omdat Adviseurs als goede luisteraars worden gezien. Ze dringen hun ideeën niet aan anderen op en trekken zich tijdens een conflictsituatie liever terug. Adviseurs neigen tot overmatige flexibiliteit in confronterende situaties. Vooral wanneer het ernstige conflicten betreft, zullen Adviseurs eerder geneigd zijn zich terug te trekken dan te werken aan conflictoplossing.

Ze vatten kritiek op hun werk vaak als persoonlijke belediging op. Ze kunnen te verdraagzaam en geduldig zijn met niet-productieve personen. Adviseurs werken bij voorkeur in lagedruk situaties waarin men op een persoonlijke, vertrouwde basis kan handelen. Leidinggevend dienen rekening te houden met het feit dat Adviseurs de neiging hebben teveel productietijd op projecten toe te staan. Ze stellen persoonlijke aandacht en complimenten zeer op prijs voor werk dat goed is uitgevoerd. Adviseurs tonen hun beste kant wanneer hun werk door anderen bekeken en/of beoordeeld wordt. Het zijn van nature teamspelers en zijn het meest productief in een omgeving van goedkeuring en rust.

Victor werkt problemen het liefst uit door te analyseren welke dingen in het verleden hebben geholpen. Dit is iemand die in staat is om zo nodig leiding te geven, maar die liever afwacht of iemand anders zich eerst vrijwillig aanbiedt. Victor is bereid anderen te volgen als zij voldoende vaardigheden bezitten en als Victor het vertrouwen in hun kunnen heeft.

Victor is heel extravert en sociaal, maakt makkelijk vrienden en heeft graag plezier met anderen. Dit is iemand die makkelijk veel dingen belooft en zich er ook aan wil committeren, zelfs als deze persoon zich hier niet aan kan houden. Dit komt omdat Victor het anderen graag naar de zin maakt. Dit is iemand die vaak erg spontaan is en al gauw genoeg heeft van routinematige taken.

Victor is een trouwe vriend en collega die geduldig en zorgzaam met de behoeften van anderen omgaat. Deze persoon is doorgaans evenwichtig en floreert in een rustige, harmonieuze omgeving. Dit is iemand die meestal kiest voor de voorspelbare route in lastige situaties. Victor houdt zich vast aan bewezen, betrouwbare methoden, in plaats van risico's te nemen met een nieuwe, niet-bewezen benadering.

Victor is er voor in om nieuwe dingen uit te proberen en gaat liever op buikgevoel af dan op alleen de feiten. Dit is iemand die niet bang is voor nieuwe situaties en mogelijkheden en de aanpak is soms uniek of vernieuwend. Deze persoon laat details van diverse activiteiten liever aan anderen over en richt zich het liefst op het creatieve en innovatieve aspect van de taak.

**Enthousiast, houdt van
gezelligheid
Vertrouwend,
optimistisch
Overtuigend, praat graag
Relatie- en mensgericht**

Beschrijvende Kenmerken

**Complimenten en
acceptatie
Een vriendelijke
benadering
Vrijstelling van regels en
voorschriften
Anderen die details voor
hun rekening nemen**

Gemotiveerd door

**Praktische procedures
Weinig conflicten en
argumenten
Vrij zijn van controle en
details
Een klankbord om ideeën
uit te wisselen**

Mijn ideale omgeving

Communiceren

met de Adviseur (IS) stijl

Deze zaken zijn voor u belangrijke motivatoren

- Sociaal aanzien en acceptatie, vrij zijn van details, mensen om mee te praten, positieve werkomstandigheden, erkenning voor bekwaamheid, de mogelijkheid anderen te motiveren en te beïnvloeden, loyaliteit in omgang met mensen

Grootste angst

- Verliezen van sociale acceptatie; verandering (met name in relaties)

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

- Een positieve en vriendelijke benadering
- Het kunnen verwoorden van uw ideeën, intuïtie en uw zicht op anderen
- Steun in het ontwikkelen van mogelijkheden om woorden tot daden om te vormen
- U hoort graag over ervaringen van anderen met betrekking tot de ideeën die zijn voorgesteld
- Tijd voor gezellige sociale activiteiten
- Details op schrift en geen nadruk op de details
- Een relatie op basis van gelijkwaardigheid
- U wordt graag gemotiveerd tot het afmaken van taken

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

- Het weglaten van social talk
- Aanvallend gedrag en directe confrontatie
- Het niet reageren op uw ideeën of oog hebben voor door u behaalde successen
- U alleen maar aan het woord laten zonder veel reactie

Bij het krijgen van informatie of bij nieuwe taken kunt u

- Een goede luisteraar en bemoediger zijn
- Er naar neigen om bepaalde feiten als irrelevant te bestempelen
- Aan iets te beginnen zonder een plan van aanpak
- Behoeftte hebben om de informatie met anderen te bespreken

Persoonlijke kenmerken

- **KENMERKENDE DRIJFVEREN:** relaties onderhouden op basis van vertrouwen en harmonie, zekerheden
- **BEOORDEELT ANDEREN OP:** volledige acceptatie; u kijkt naar het goede in anderen
- **BEÏNVLOEDT ANDEREN DOOR:** inzicht te geven in onderlinge verhoudingen en servicegerichtheid
- **WAARDE VOOR HET TEAM:** brengt stabiliteit, betrouwbaar, u kunt goed luisteren, geduldig, vriendschappelijk
- **VALKUILEN:** indirecte benadering hanteren wanneer directheid nodig is, te tolerant
- **GEDRAG ONDER DRUK:** te flexibel opstellen en u kunt wrokig worden
- **GROOTSTE ANGSTEN:** sociale afwijzing, beschuldigd worden van het berokkenen van relationele schade
- **EFFECTIVITEIT VERHOGEN DOOR:** initiatief nemen, zaken met gevoel van urgentie aanpakken, realistische deadlines- en prioriteiten stellen.



Knowledge comes, but wisdom lingers.

- Alfred Lord Tennyson

Communiceren

met de Adviseur (IS) stijl

Victor's talenten in een team / organisatie

- Waardeert relaties en werkt graag met mensen
- Groot bemoediger, goede vriend
- Positief gevoel voor humor
- Bemiddelt in conflicten, vreedstichtend

U kunt in teamverband de volgende talenten inzetten of ontwikkelen

- Goede communicator
- Als leider inspireert u door samen op te trekken
- Het team motiveren
- Spontaan, sociaal en aangenaam in de omgang en sociaal
- Reageert goed op onverwachte situaties
- Schept een goede sfeer
- Enthousiast en welbespraakt
- Ondersteunt een leider
- Kan ideeën duidelijk weergeven
- Werkt goed en ook graag samen met anderen
- U geeft uw mening en heeft overtuigingskracht
- Een positieve houding
- Bereikt doelen door anderen in te schakelen
- Accepteert anderen
- Komt sterk naar voren tijdens brainstorm sessies

Uw groeigebieden in effectiviteit in de stijl van Adviseur

- Maak beslissingen meer op basis van feiten dan uw eerste impuls
- Wees meer resultaatgericht
- Oefen beheersing over uw woorden, emoties en daden
- Praat minder, luister meer
- Doordenk en evalueer ideeën van andere teamleden
- Richt u beter op details en het werk dat gedaan moet worden



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

- Lee Iacocca

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.

	Daadkracht	Interactie	Stabiliteit	Conformerend
8	Egocentrisch Direct Lef/gedurfd	Enthousiast Mensenmens Aanstekelijk overtuigend	Passief Geduldig	Perfectionist Nauwkeurig Feiten vinder Diplomatiek
6	Dominerend Eisend Krachtig Risiconemer	Inspirerend Emotioneel Snel geliefd Vertrouwend	Trouw Voorspelbaar Teamspeler Introvert Beschermend	Systematisch Conventioneel Beleefd Consciëntieus
4	Avontuurlijk Besluitvaardig Bevragend Zelfverzekerd Competitief Snel Autonoom Berekenend risico- nemer	Invloedrijk Innemend Sociaal Ruimhartig Ontspannen Charmerend Zelfverzekerd Overtuigend	Tevreden Niet actief Ontspannen Terughoudend Weloverwogen Vriendschappelijk	Beheerst Hoge standaards Analytisch Gevoelig Doordacht
0	Zelfkritisch Bescheiden Terughoudend Realistisch Weegt voor- en nadelen af Inschikkelijk Behoudend Vreedzaam	Observerend Onderscheidend Beheerst Terughoudend Argwanend	Stabiel Expressief Extravert Alert Geestdriftig Kritisch Ontevreden Nerveus Impulsief	Ontwijkend Staat voor eigen zaak Zelfrechtvaardigend Koppig Vasthoudend Onafhankelijk Stug Stevig Onafhankelijk/eigenwijs
-4	Mild Rustig Onzeker Afhankelijk	Pessimistisch Afstandelijk Teruggetrokken	Rusteloos Wil afwisseling Fouten vindend	Eigenzinnig Opstandig Uitdagend Halsstarrig Tactloos
-8	Bescheiden	Zelfbewust Zwijgzaam	Handelt zonder nadenken Hang naar verandering Veel actie	Sarcastisch



U kunt alleen veranderen door uw inzicht te veranderen.

- Anthony De Mello

Communicatietips

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 I, de gele kleur. Dit betekent dat u graag informatie ontvangt (en zelf geeft) die gaat over (gedeelde) ervaringen, nieuwe ideeën en gevoelens. Om beter te communiceren met anderen heeft uw boodschap soms een vertaalslag nodig. De een wil graag de precieze feiten weten, een ander hoort graag het eindresultaat en weer een ander wat er concreet van het team verwacht wordt. Veel woorden gebruiken betekent niet altijd dat uw boodschap ook overkomt.

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 I stijl, de gele kleur. In uw communicatie neigt u er sterk naar om veel woorden te gebruiken en bent u wat minder gericht op resultaten en details dan sommige anderen.

Hoe uw stijl aansluit op andere stijlen

I-D De I en de D kunnen over het algemeen goed met elkaar overweg. Dit komt doordat de D stijl de I stijl als aanmoedigend ervaart. In werk gerelateerde taken kan de I de D soms ervaren als dominerend en te taakgericht. En de D ervaart de I soms als te veel 'bla bla'.

I-I Twee I's bij elkaar is twee handen op één buik. Ze zijn beiden heel sociaal ingesteld en vinden het heerlijk om nieuwe ervaringen op te doen. Wanneer twee I's samenwerken, bestaat het gevaar dat deadlines niet gehaald worden en taken op detailniveau niet goed afgerond worden.

I-S 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. Relationeel 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 meeleven).

I-C De I en de C kunnen elkaar goed aanvullen vanuit elkaars sterke kanten. Op relationeel gebied kan het botsen omdat de I sterk op het sociale gericht is en impulsief handelt terwijl de C zich voorzichtig en beheerst opstelt. De C heeft in tegenstelling tot de I geen behoefte aan constant betrokken te zijn in nieuwe of veranderende sociale situaties (bijv. met regelmaat nieuwe mensen die ergens in betrokken zouden kunnen worden).



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

- Publilius Syros

Interactie verbeteren

Hoe de I (geel) de interactie met elke stijl kan verbeteren

I met D

Op slechte momenten kunt u de D zien als twistziek, dictatoriaal, arrogant, dominerend, nerveus en gehaast. U houdt er niet van verteld te worden wat te moeten doen door de D. U kunt gefrustreerd raken als uw goede ideeën onopgemerkt blijven. U gebruikt uw verbale vermogens om zich ergens in of uit te praten en zal tot uw verbazing merken dat uw charmes niet het gewenste effect hebben op de Hoge D.

Relatietip: Om een effectieve relatie te hebben dienen geschillen direct uitgesproken te worden. Hoe langer zaken blijven liggen hoe hoger frustraties kunnen oplopen. Afspraken en doelen moeten op een gelijkwaardige basis worden besproken. U moet zich naar de D richten op taken en concrete zaken, niet op allerlei mensen, gevoelens en persoonlijkheden. Wees specifiek in het benoemen van behaalde resultaten naar de D.

I met I

Relaties tussen twee I's gaan doorgaans ontzettend goed. Zij zien elkaar als inspirerend, charismatisch, gezellig en optimistisch. Ze hebben snel een relatie opgebouwd en begrijpen elkaar goed. Beiden neigen ernaar werk en vrije tijdszaken door elkaar te laten lopen, wedijveren om erkenning en proberen elkaar te imponeren.

Relatietip: Het optimaliseren van de relatie van twee I stijlen is niet moeilijk, maar het kan wel een uitdaging zijn om het in de hand te houden. Wees vriendelijk, complimenteus en erken elkaars prestaties. Luister meer en beter in plaats van al te bedenken wat u terug wilt gaan zeggen.

I met S

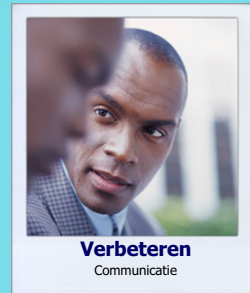
Bij tijd en wijle kunt u de S zien als passief, nonchalant, onverschillig, berustend, afschermend en gesloten. Maar u zult merken dat ze ook inschikkelijk en bereid tot relaties zijn als u uw tempo iets kunt verlagen, ook al raakt u soms gefrustreerd als een S zijn/haar gedachten en gevoelens niet op de door u gewenste manier uitdrukt. U kunt fungeren als motivator en aanmoediger van S'en.

Relatietip: Doe het wat rustiger aan, wees gemakkelijker en meer ontspannen. Toon uw oprechte waardering. U zult zien dat vriendschappen met S'en zeer lonend zijn en dat ze achter u staan. Wees vooral niet te opdringerig.

I met C

Op wat mindere dagen kunt u de C zien als overmatig afhankelijk, ontwijkend, defensief, teveel gericht op details, te voorzichtig en te bezorgd. Interactie tussen u en de C stijl kan behoorlijk stroef verlopen en vraagt inzet van beide partijen. U richt zich op mensen en gevoelens – zij op feiten en taken. U bent optimistisch – zij zijn meer kritisch of pessimistisch. U richt zich op het hele plaatje – zij zien vooral details. U wilt snel tot een besluit komen – zij willen eerst meer onderzoek en informatie.

Relatietip: Presenteer uw feiten duidelijk, zonder details of cijfers te overdrijven. Bereidt u goed voor op een discussie met een C. Ga ervan uit dat ze twijfels hebben en tijd willen om de gegevens te beoordelen voordat ze een beslissing nemen. Neem mogelijke bedreigingen uit de weg, zodat ze gemakkelijk een beslissing kunnen nemen. Schrijf hen af en toe een korte notitie over de ontwikkelingen.



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.

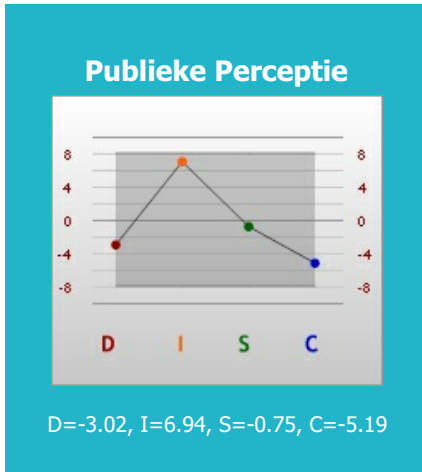
Veranderingen in C:

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.

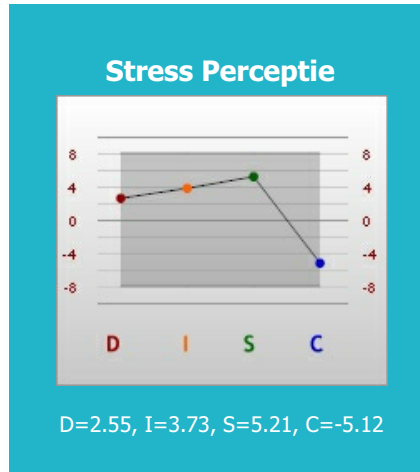
Welk punt ging bij u het meeste omhoog of omlaag? Wat zegt dat over hoe u reageert op stress?

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?

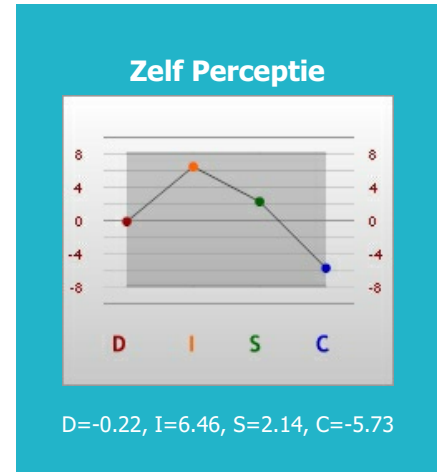
Karakter Grafiek (DISC)



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



Grafiek Scores D=3, I=2, S=2, C=11



Grafiek Scores D=0, I=8, S=2, C=-10

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

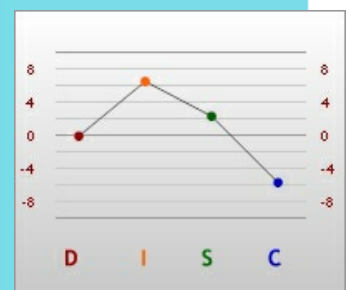
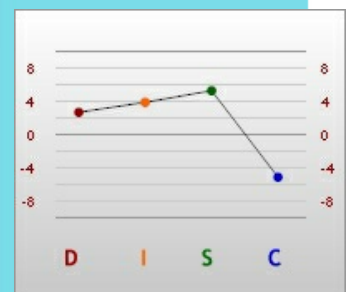
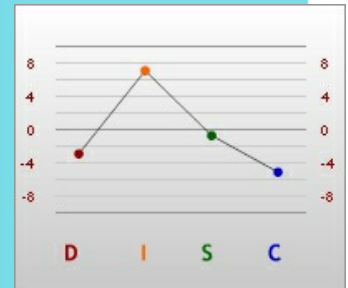
Automatische reactie op stress

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

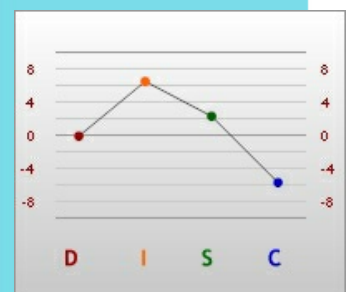
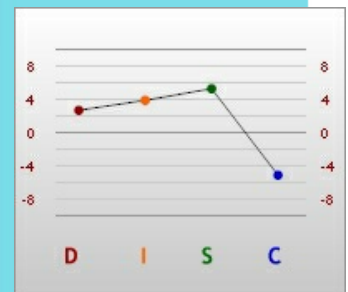
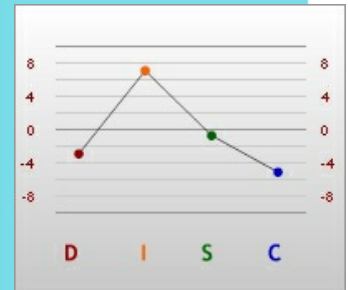
- Als Grafiek 1 verschilt van Grafiek 2, dan dwingen de omgevingseisen gedrag af dat niet in overeenstemming is met de oude reactiepatronen. In zo'n situatie zal een persoon zijn/haar gedrag aanpassen om aan de omgevingseisen te kunnen voldoen. Dit veroorzaakt in veel gevallen stress.
- Als Grafiek 1 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.

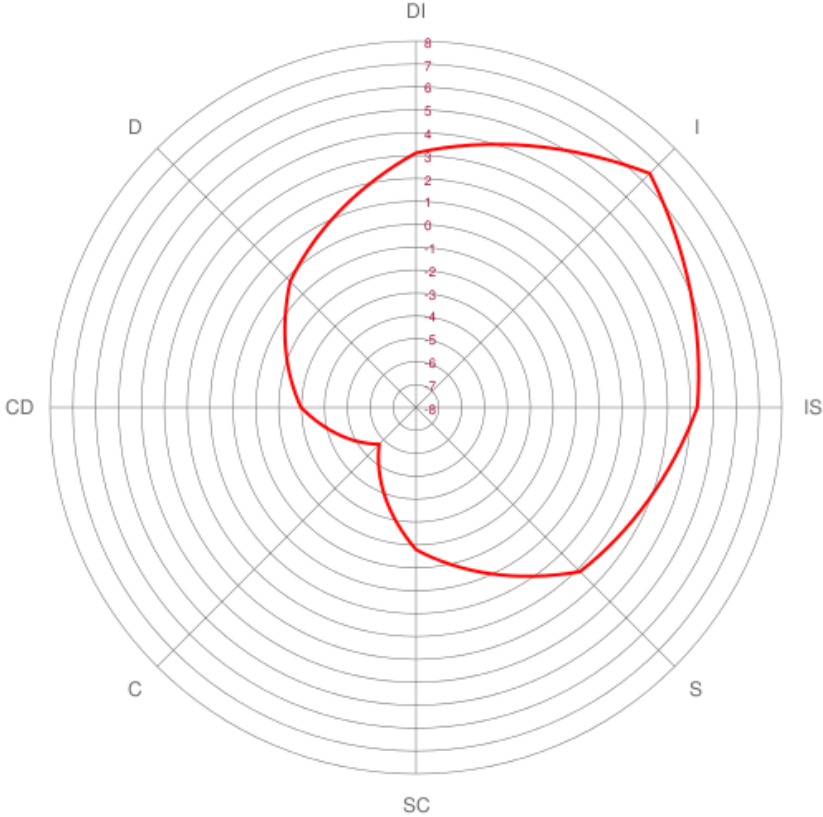
Deze rapportage is gebaseerd op Grafiek 3 en heeft de stijlbeschrijving met het sleutelwoord 'Adviseur (IS)(IS)'.



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.

Biedt zich vrijwillig aan of neemt initiatief bij projecten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Door te veel praten komt werk in gedrang	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Bedenkt nieuwe activiteiten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Maakt dingen vaak niet af	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Creatief en kleurrijk	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Zelfvertrouwen verdwijnt vaak snel	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Is energiek en enthousiast	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Maakt makkelijk contact en persoonlijk	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Stelt vaak de verkeerde prioriteiten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Het begin van nieuwe projecten is goed	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Gebruikt gevoel in plaats van logica	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Inspireert anderen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Snel afgeleid	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Past goed in het team en stabiel	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Niet gericht op doelen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Vermijdt confrontatie ten koste van alles	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Werkt soms inefficiënt	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Functioneert goed met een beetje druk	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Ontmoedigt ideeën van anderen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Vindt de gemakkelijke oplossing	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



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



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

- Louis Hoyack