



## Voorbeeld (vb)

Stijl: Ontwerper (CD)

### DISC Rapportage

dinsdag 25 juni 2013

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 = Stabiël 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***

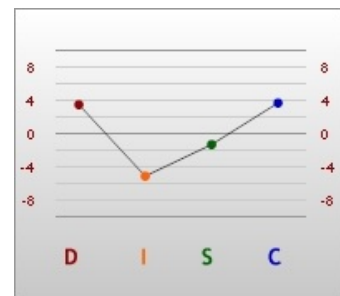
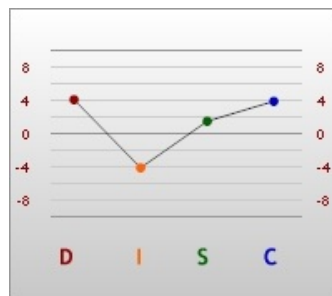
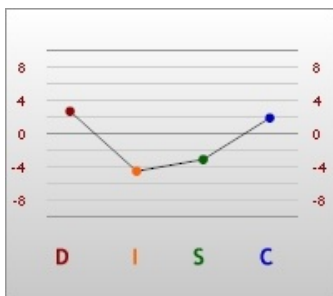


## De onderstaande tabel plaatst de vier gedragsdimensies in perspectief.

	<b>D = Direct</b>	<b>I = Interactief</b>	<b>S = Stabiel</b>	<b>C = Consciëntieus</b>
<b>Zoekt</b>	Controle	Erkenning	Acceptatie	Nauwkeurigheid
<b>Sterke punten</b>	Beheer Leiderschap Doelgerichtheid	Overtuigend Enthousiasme Onderhoudend	Luisteren Teamwerk Voltooiing	Plannen Systemen Integratie
<b>Uitdagingen</b>	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
<b>Houdt niet van</b>	Inefficiëntie Besluiteloosheid	Routines Complexiteit	Ongevoeligheid Ongeduld	Wanorde Ongepastheid
<b>Beslissingen</b>	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.

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

Ontwerpers zijn zeer taakgericht en gevoelig voor problemen. Hun creatieve, vastberaden en analytische aard draagt bij aan het feit dat ze een 'snelle en gemakkelijke oplossing' voor een probleem niet snel zullen accepteren. Het doel van een Ontwerper is te zorgen dat alles op rolletjes blijft lopen, dat ze controle kunnen uitoefenen en mislukkingen voorkomen. Ontwerpers maken verandering en verbetering mogelijk door hun administratieve vaardigheden.

Ze hebben vaak het gevoel de enigen te zijn die een klus op de juiste manier kunnen klaren, waardoor ze niet snel geneigd zijn hulp van anderen te accepteren. Dit kan tot gevolg hebben dat de klus nooit geklaard wordt, omdat de Ontwerper er op een gegeven moment zelf ook geen gat meer in ziet. Als ze onder druk staan, kunnen ze stug of zelfs aanvallend overkomen. Het is belangrijk voor Ontwerpers om naar de gevoelens van anderen te blijven luisteren, om een blijvende positieve omgeving te kunnen creëren. Omdat Ontwerpers veel waarde hechten aan nauwkeurigheid, zullen ze altijd kwalitatief hoogstaande resultaten neerzetten.

Vb geeft graag leiding en stuurt graag groepen aan zoals zakenpartners, collega's en vrienden. Dit is iemand die leidinggevende verantwoordelijkheid serieus neemt en die doorgaans in staat is om zonder aarzelen belangrijke beslissingen te nemen. Vb straalt zelfverzekerdheid uit en anderen reageren goed op de aangeboren aanleg tot koploper.

Vb wil doorgaans niet in het middelpunt van de belangstelling staan. Dit is iemand die vrienden en omgang met collega's zorgvuldig kiest en meestal afwachtend en niet al te 'open' naar vreemden is. Vb kan soms sceptisch lijken over wat anderen beloven te doen, maar als iemand eenmaal heeft bewezen betrouwbaar te zijn, is deze persoon bereid om meer tijd en vertrouwen in de relatie te steken.

Vb stelt zich flexibel op in de omgang met anderen en is bereid verschillende paden te bewandelen om goede relaties te onderhouden. Deze persoon is weliswaar geduldig en ongehaast maar is niet bang om actief nieuwe oplossingen te vinden als bestaande methoden niet geschikt blijken voor de huidige situatie.

Vb werkt systematisch en gedetailleerd en richt zich op processen. Anderen zien deze persoon als praktisch en logisch. Dit is iemand die gevoelig kan zijn voor kritiek, maar houdt de emoties liever voor zich dan deze te tonen. Deze persoon maakt graag heldere afspraken voordat aan nieuwe projecten wordt begonnen om vervolgens er ijverig aan te werken en aan gemaakte afspraken goed te voldoen.

**Analytisch; Systematisch**  
**Sterk ego**  
**Probleem oplosser**  
**Bijzonder taakgericht**

*Beschrijvende Kenmerken*

**Werk- en taakafronding**  
**Oplossingen ontwikkelen en implementeren**  
**Vrij van verplicht sociaal zijn / politieke spelletjes**  
**Juist 'gereedschap' krijgen voor resultaat**

*Gemotiveerd door*

**Kunnen ontwerpen en verfijnen**  
**Uitdagende taken en activiteiten**  
**Projecten met tastbare resultaten**  
**Erkenning voor uw analytisch vermogen**

*Mijn ideale omgeving*

### Deze zaken zijn voor u belangrijke motivatoren

- Gezag, taken die tot groei leiden, bottom line aanpak, doorgroeimogelijkheden, de mogelijkheid om alleen te werken

### Grootste angst

- Kritiek van anderen krijgen en vraagtekens bij uw werkwijze

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

- Wees kort van stof, direct, en to the point
- Stel 'wat' en 'waarom' vragen
- Gericht zijn op zaken en resultaten
- Voorstellen die tot resultaten leiden, u wilt de leiding en problemen oplossen
- Een nadruk op de logische voordelen van een nieuw idee of plan van aanpak
- Erkenning van de door u geleverde hoogwaardige kwaliteit

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

- Veelheid van woorden en onnodige herhalingen
- Gericht zijn op problemen
- Té sociaal gedrag aan het begin van een relatie
- Grove generalisaties of uitspraken zonder onderbouwing

### Bij het krijgen van informatie of bij nieuwe taken kunt u

- Geneigd zijn zaken alleen te willen doen zonder anderen daarbij te betrekken
- De menselijke factor vergeten en besluiten vormen op basis van feiten
- Andermans meningen over het hoofd zien
- Vernieuwende systemen en ideeën aandragen

### Persoonlijke kenmerken

- **KENMERKENDE DRIJVEREN:** juist handelen, correctheid, omgeving beheersen
- **BEORDEELT ANDEREN OP:** bijdragen van nieuwe ideeën die ondersteunende feiten bevatten
- **BEÏNVLOEDT ANDEREN DOOR:** vooroplopen in het ontwikkelen van systemen, competitie
- **WAARDE VOOR HET TEAM:** analytisch, feitelijk, veranderingen en verbeteringen in werk kunnen stellen
- **BIJ OVERMATIG GEBRUIK:** Komt bot en koud over, kritisch
- **GEDRAG ONDER DRUK:** agressief, genoeg van routine, koppig
- **GROOTSTE ANGSTEN:** mislukking, geen invloed hebben
- **EFFECTIVITEIT VERHOGEN DOOR:** warmer en vriendelijker zijn, geduldig zijn met het team en meer bespreken, flexibeler zijn



Knowledge comes, but  
wisdom lingers.

- Alfred Lord Tennyson

### Vb's talenten in een team / organisatie

- Organiseert het geheel
- Groot analytisch vermogen
- Niet bang om impopulaire besluiten te maken; Besluitvaardig
- Behaalt op efficiënte wijze resultaten

### U kunt in teamverband de volgende talenten inzetten of ontwikkelen

- Geeft graag leiding
- Autocratische leider die goed functioneert in crisissituaties
- Zelfstandig, gedisciplineerd
- Vernieuwend in het behalen van resultaten
- Het doel voor ogen houden
- Nauwkeurig en direct
- Kan goed met hindernissen omgaan
- Biedt richting en leiderschap
- Aarzelt niet om zich uit te spreken
- Functioneert goed onder hoge werkdruk
- Test zaken uit voor de volgende stap genomen wordt
- Levert hoge kwaliteit
- Kan goed deadlines stellen en halen
- Regisseren van zaken gaat gemakkelijk af

### Uw groeigebieden in effectiviteit in de stijl van Ontwerper

- Doe uw best om actief te luisteren
- Wees attent op de ideeën van andere teamleden totdat iedereen een gevoel van consensus heeft
- Wees minder koel, afstandelijk en dominerend en wees meer benaderbaar en vriendelijk
- Ontwikkel een grotere waardering voor de meningen, gevoelens en verlangens van anderen
- Steek meer energie in persoonlijke relaties; toon uw support naar andere teamleden
- Neem tijd om de 'waaroms' van uw uitspraken en voorstellen uit te leggen



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

- Lee Iacocca

### 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.



U kunt alleen veranderen door uw inzicht te veranderen.

- Anthony De Mello

	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

### 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 eyeopener 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 C, de blauwe kleur.** Dit betekent dat u graag informatie ontvangt (en zelf geeft) die voldoende bruikbare feiten en details bevatten om een weloverwogen besluit te kunnen maken. Om beter te communiceren met anderen heeft uw boodschap soms een vertaalslag nodig. Sommige stijlen horen graag alleen het eindresultaat, uw ervaringen of willen gewoon weten wat hen als team te doen staat. Meer feiten en details geven, leidt niet altijd tot betere communicatie met andere stijlen.

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 bedoeld 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 C stijl, de blauwe kleur. In uw communicatie neigt u er sterk naar om feiten, details, processen en taken te benadrukken. Hieronder leest u hoe u kunt aansluiten om communicatiebehoeften van de andere stijlen.

### Hoe uw stijl aansluit op andere stijlen

**C-D** Een C en een D stijl moeten er respectievelijk voor waken niet te detailgericht te zijn of te (veel)eisend. De C vult de D goed aan door zijn oog voor details en processen en doet er goed aan rekening te houden met de D behoefte: antwoorden geven op basis van eindresultaten.

**C-I** De C en de I 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 (d.i. bijv. met regelmaat nieuwe mensen die ergens in betrokken zouden kunnen worden).

**C-S** De S en C complementeren elkaar en werken goed samen. Dit komt doordat beiden een zelfde rustig tempo hebben dat helpt om accuraat te kunnen zijn. Ook houden de S en C er van om zaken waaraan ze begonnen zijn af te maken. De D en I zijn daarentegen meer gericht op 'multi taken' dan zich richten op het afronden van zaken.

**C-C** Twee C's kunnen goed samenwerken en voelen elkaar sociaal gezien goed aan. Beide maken hun beslissingen en keuzes op basis van nauwkeurig onderzoek. Als er al sprake zou zijn van wedijveren dan ligt dat op het gebied van wie het meest accuraat en foutloos kan zijn.



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

- Publilius Syros



### Hoe de C (blauw) de interactie met elke stijl kan verbeteren

#### C met D

Op slechte momenten kan de C de D zien als twistziek, dictatoriaal, arrogant, dominerend, nerveus, opdringerig en heetgebakerd. U kunt zich defensief opstellen en gebruik maken van externe autoriteit om D's eisen af te wijzen. Relationeel kan er snel spanning ontstaan tussen deze twee stijlen doordat u gericht bent op details en de D vooral kijkt naar hoofdlijnen.

Relatietip: Werk aan een directe communicatie en houdt korte lijntjes met elkaar. Leer om op een snelle manier met problemen om te gaan. Bespreek op gelijkwaardige basis verplichtingen en doelen. Gebruik in communicatie naar de D stijl samenvattingen en hoofdlijnen.

#### C met I

Op wat mindere dagen kunt u een hoge I waarschijnlijk zien als egoïstisch, oppervlakkig, te optimistisch, gladjes, te zelfverzekerd en onoplettend. Uw reactie hierop kan een defensieve opstelling zijn naar de I. Daarbij kunt u gebruik maken van externe autoriteit of het verleden om I's veelheid aan vernieuwende ideeën en eisen af te wijzen. U belicht al snel mogelijke gevaren en problemen en eist dat er een feitelijke onderbouwing geleverd wordt. Overweldig de I niet met allerlei details.

Relatietip: Wees aardig en complimenteus in uw benadering. De I stijl heeft behoefte aan een prettige (werk)relatie en is niet zo oppervlakkig als u misschien denkt. Luister naar hun ideeën zonder ze diep te analyseren en prijs hun prestaties.

#### C met S

Bij tijd en wijle kunt u de S stijl zien als passief, onverschillig, te inschikkelijk, berustend, te afschermend en nonchalant. U vindt net als de S dat samenwerken belangrijk is en ook dat risico's beperkt blijven zeker bij het maken van besluiten. Daarbij bent u bezorgd over het feit dat de S niet nauwkeurig genoeg werkt. Een valkuil is dat u te weinig aandacht besteed aan de relationele behoefte van de S.

Relatietip: S'en houden van een werkrelatie die zich rustig en ontspannen ontwikkelt. Zij richten zich meer op het persoonlijk welbevinden dan u. Daar kunt u uw waardering voor uitspreken en ook voor goed uitgevoerde taken (niet de taken op zich).

#### C met C

U ziet de andere C waarschijnlijk als een perfectionist die nauwkeurig, grondig, systematisch, meegaand en prettig in de omgang is. C's kunnen goed samenwerken door uw gerichtheid op feiten en details. U zult er samen op gericht zijn om weldoordachte plannen en uitvoerige controlesystemen te ontwikkelen. U maakt zich vaak drukker om de correcte uitvoering dan dat u bezorgd bent over het niet halen van deadlines. U kunt met andere hoge C's wedijveren wie het meest accuraat is.

Relatietip: Blijf uzelf en zorg voor een rustig tempo. Bespreek feiten en details. Verwijder potentiële relationele bedreigingen. Beiden moeten goed voorbereid zijn en zorgvuldig plannen wanneer ze elkaar ontmoeten. Accepteer twijfels en moedig vragen aan. Biedt ruime gelegenheid voor evaluatie, voordat een besluit wordt gemaakt.



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.

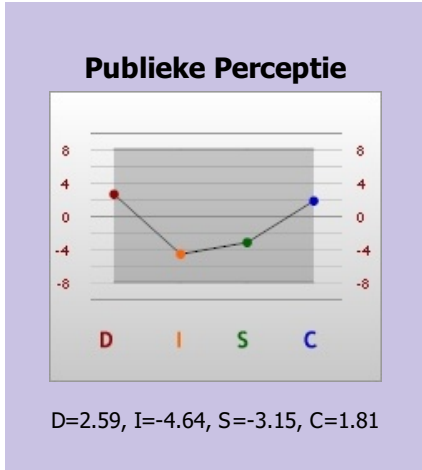
#### Veranderingen in C:

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.

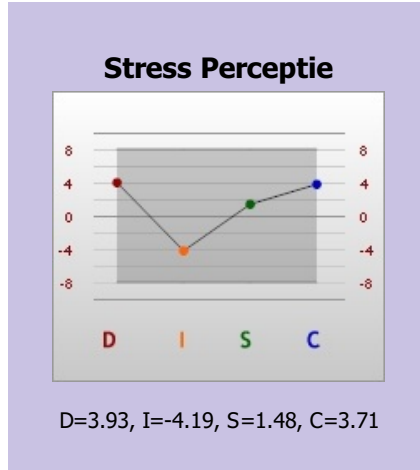
***Welk punt ging bij u het meeste omhoog of omlaag? Wat zegt dat over hoe u reageert op stress?***

***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?***

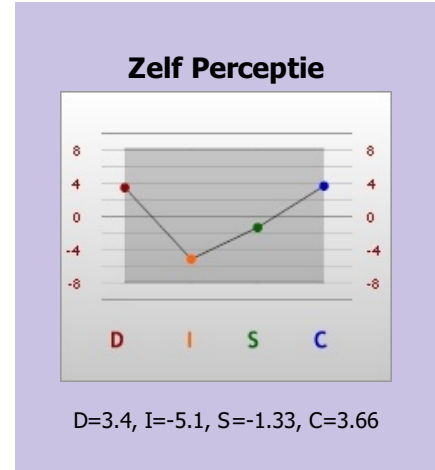
## Karakter Grafiek (DISC)



**Grafiek Scores** D=10, I=1, S=2, C=5



**Grafiek Scores** D=2, I=8, S=5, C=3



**Grafiek Scores** D=8, I=-7, S=-3, C=2

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

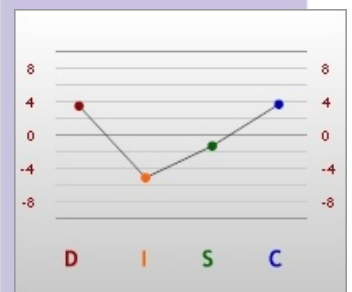
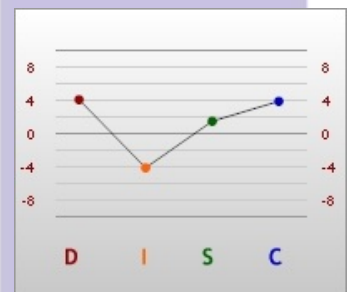
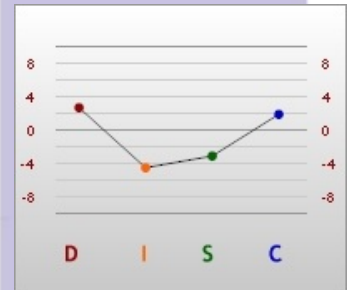
#### *Automatische reactie op stress*

Iedereen heeft reacties vanuit het verleden aangeleerd. Dit zijn veelal ingesleten gedragingen die vertrouwt 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

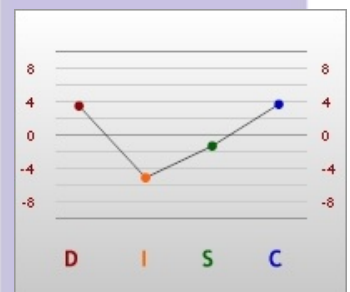
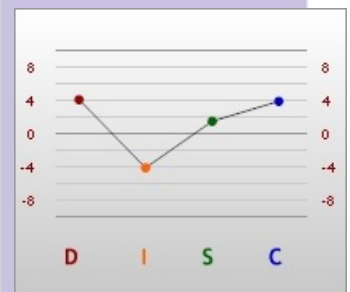
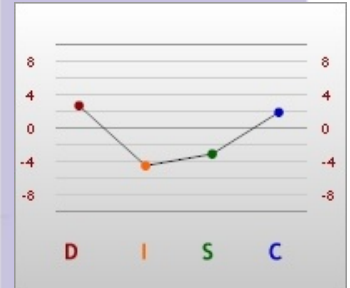
- Als Grafiek 1 verschilt van Grafiek 2, dan dwingen de omgevingseisen gedrag af dat niet in overeenstemming is met de oude reactiepatronen. In zo'n situatie zal een persoon zijn/haar gedrag aanpassen om aan de omgevingseisen te kunnen voldoen. Dit veroorzaakt in veel gevallen stress.
- Als Grafiek 1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

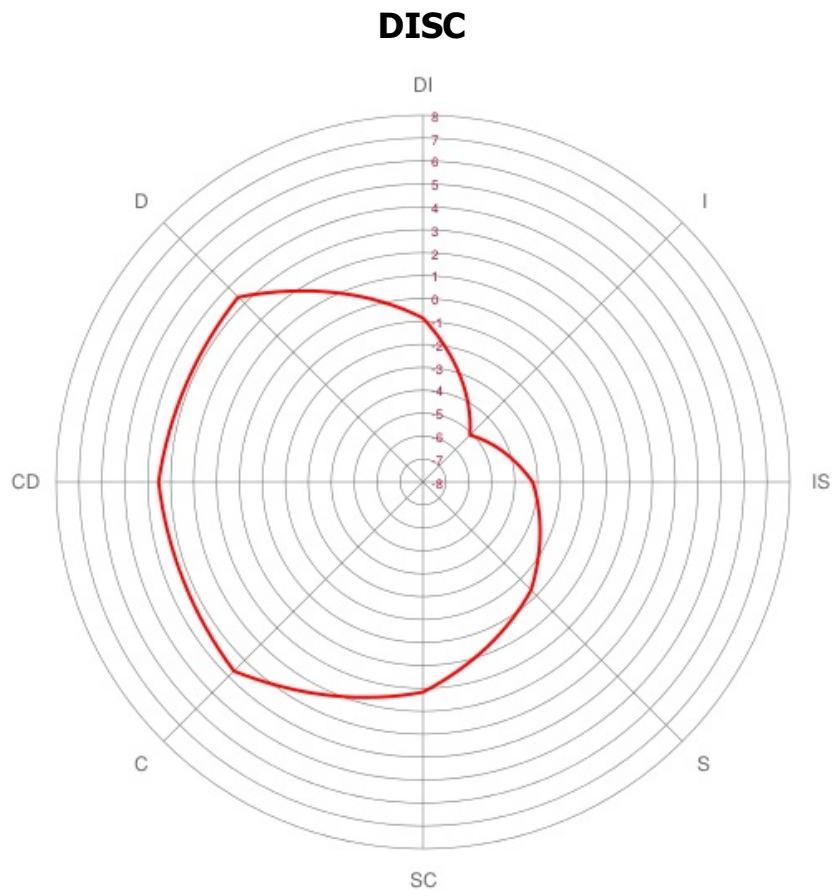
## Grafieken die op elkaar lijken, duiden dat er weinig noodzaak is om te veranderen

**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 verlangt 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 'Ontwerper (CD)(CD)'.**





### Plan van aanpak van Voorbeeld

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.

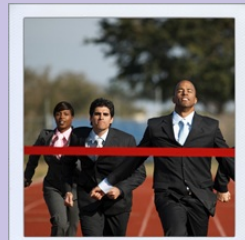
U kunt dit gedeelte doornemen met uw werkgever, coach, collega, vriend(in), partner, etc. om zo van hen feedback te ontvangen op uw functioneren. U kunt hen voor dit doel deze pagina's (of het hele rapport) laten lezen. Natuurlijk kunt u het ook alleen invullen hoewel de feedback van anderen u juist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

Buitensporig veel tijd nodig voor planning	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Punctueel en zich bewust van schema's	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Gaat voorbij aan andermans gevoelens	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Hoge standaarden / perfectionist	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		Volhardend en grondig	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Besluiteloos in het opstarten van nieuwe projecten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Spaarzaam / efficiënt	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		Door te veel analyseren komt werk in gedrang	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Ziet de problemen / vindt oplossingen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Creatief en vindingrijk	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		Intolerant jegens fouten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Overziet het grote geheel	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Werkt zonder moeite details uit	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Zoekt praktische oplossingen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Gaat snel over tot handelen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Is vaak abrupt / zeer direct	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Kan goed delegeren	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Stelt vaak hoge eisen aan anderen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Spoort anderen aan tot handelen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Bloeit op door tegenstand	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <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

**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:

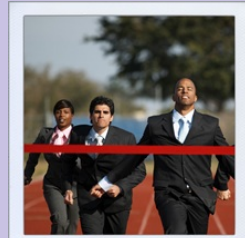
- Revisiedatum:
  
- Specifieke acties die ik voor dit doel ga ondernemen in de komende 60 à 90 dagen:

- 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