



Victor Voorbeeld

Stijl: Doorzetter (SID)

DISC Persoonlijkheidsanalyse

maandag 7 januari 2013

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 = Stabiël 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

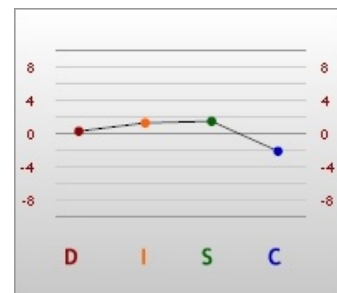
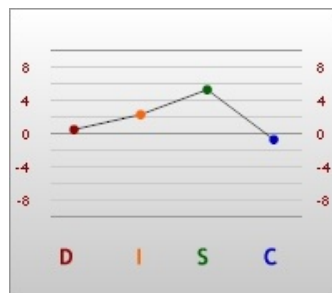


De onderstaande tabel plaatst de vier gedragsdimensies in perspectief.

	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.

Uw stijl begrijpen

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

Doorzetters tonen een doelgerichte en analytische stijl. Ze kunnen zich zeer onafhankelijk opstellen, maar ook genieten van teamwerk. Doorzetters zijn meestal intrinsiek gemotiveerde mensen. De innerlijke drang een taak af te krijgen, en de 'winnaar' of 'rechtvaardige' gevonden te worden, zijn persoonlijke doelen die een Doorzetter motiveren. Door hun taakgerichtheid gaan ze vaak voorbij aan anderen, waardoor doorzetters soms onverschillig en afstandelijk lijken. Wanneer relationele verhoudingen niet goed zijn, zal dit bij een Doorzetter enige interne opschudding veroorzaken. Ze tonen aanhoudende vastberadenheid, en zijn vaak succesvol in de dingen die ze doen.

Doorzetters zijn goede leiders door hun kalme, gelijkmatige handelwijze. Deze eigenschap verschaft hen de mogelijkheid hun werk te plannen, en uit te voeren volgens hún plan. De vastberadenheid, die Doorzetters bezitten, draagt bij aan hun succes, ook wanneer ze met tegenslag geconfronteerd worden. Doorzetters richten zich meer op het doel, dan met wie ze dat doel behalen. Gelet op het feit dat Doorzetters niet snel opgeven en 'een lange adem hebben' dienen ze gesteund te worden in het op waarde schatten van relaties – niet alleen gericht te zijn op het behalen van een doel.

Victor is een persoon met een heel creatief oplossingsvermogen. Deze persoon is vaak bereid om nieuwe oplossingen voor problemen te vinden, weet zichzelf te motiveren en werkt vaak in een hoog tempo om doelen te bereiken. Dit is iemand die houdt van nieuwe uitdagingen en meestal in staat is om gemakkelijk beslissingen te nemen, zelfs onder druk.

Een warme, extroverte persoon die graag veel interactie met anderen zoekt, dat karakteriseert Victor. Dit is iemand die in moeilijke situaties gemakkelijk een 'lichtpuntje' vindt en doorgaans graag nieuwe mogelijkheden uit probeert. Deze persoon is iemand die collega's snel en goed weet te enthousiasmeren en wordt gezien als een intuïtieve communicator. Anderen vinden Victor gemakkelijk te benaderen en ervaren de open houding als gemakkelijk en prettig.

Victor onderkent de waarde van een goede relatie en is heel geduldig en zorgzaam in de omgang met anderen. Dit is iemand die meestal kalm, rustig en evenwichtig blijft, zelfs in situaties waarin anderen van slag kunnen raken. De persoon voelt zich thuis in de rol van vredestichter en steunt bij het oplossen van problemen op succesvolle strategieën met bewezen resultaten.

Victor is niet bang voor een doortastende aanpak en is bereid om de status-quo uit te dagen. Deze persoon is origineel en creatief en handelt zelfverzekerd bij het implementeren van nieuwe oplossingen. Dit is iemand die balanceert tussen intuïtie en feiten bij besluitvorming. Als deze persoon eenmaal een beslissing heeft genomen, wordt er geen angst gevoeld om hier ook naar te handelen.

Gelijkmatig en doorzettende houding
Gedreven om zaken voor elkaar te krijgen
Loyaal aan een visie
Maakt gebruik van beproefde werkwijzen

Beschrijvende Kenmerken

Het bereiken van teamdoelstellingen
Kunnen vertrouwen op beproefde methodes
Loyaliteit en ondersteuning om doelstellingen te bereiken

Gemotiveerd door

Team omgeving waar weinig conflict is
Open houding voor nieuwe ideeën
Nauw samenwerken met anderen
Behapbare en afrondbare projecten

Mijn ideale omgeving

Deze zaken zijn voor u belangrijke motivatoren

- Resultaten van het team, een omgeving zonder onderlinge conflicten, ondersteuning om uw visie te bereiken, positieve werkomstandigheden, sterke loyaliteit binnen relaties

Grootste angst

- Geforceerd worden om buiten uw comfort zone te gaan en gecontroleerd worden

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

- Een gunstige en vriendelijke benadering
- De mogelijkheid om uw kijk op de zaak uit te spreken
- Het horen over ervaringen van anderen met betrekking tot de ideeën die zijn voorgesteld
- Ruimte ervaren voor onafhankelijkheid
- Een benadering op basis van gelijkwaardigheid
- Van tijd tot tijd gemotiveerd worden tot het leveren van resultaten en kwaliteit

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

- Het gevoel van pushen buiten uw comfortzone
- Als anderen te veel beloven en beloftes niet nakomen
- Het in twijfel trekken van uw motieven of integriteit
- Een aanvallende houding of confrontaties

Bij het krijgen van informatie of bij nieuwe taken kunt u

- Een goede luisteraar zijn; komen met een plan van aanpak
- Gebruik maken van beproefde methodes
- Snel de hoofdlijnen en doelstellingen begrijpen
- behoefte hebben om de situatie met anderen bespreken

Persoonlijke kenmerken

- **KENMERKENDE DRIJFVEREN:** persoonlijk behaalde resultaten en prestaties
- **BEOORDELT ANDEREN OP:** bewezen resultaten
- **BEÏN/LOEDT ANDEREN DOOR:** vastberadenheid, verantwoordelijkheid, accountability
- **WAARDE VOOR HET TEAM:** begripvolheid, objectiviteit, grondigheid, creativiteit, logica
- **BIJ OVERMATIG GEBRUIK:** te veel zelfvertrouwen en te veel vertrouwen in systemen
- **GEDRAG ONDER DRUK:** koppig, gefrustreerd, introvert
- **GROOTSTE ANGSTEN:** mensen met andere of minderwaardige werknormen
- **EFFECTIVITEIT VERHOGEN DOOR:** meer flexibiliteit en compromis bereidheid, duidelijke prioriteiten in het werk stellen, enthousiasme tonen



Knowledge comes, but wisdom lingers.

- Alfred Lord Tennyson

Victor's talenten in een team / organisatie

- Evenwichtig en intrinsiek gemotiveerd
- Neemt verantwoordelijkheid om doelen te bereiken
- Hoog werktempo en hoge kwaliteitsstandaard
- Vasthoudend in het behalen van de overeengekomen doelstellingen

U kunt in teamverband de volgende talenten inzetten of ontwikkelen

- Betrouwbare en stabiele leider in tijden van crisis
- Heeft het totaaloverzicht van een project en houdt rekening met de diverse onderdelen
- Kan goed het proces managen alsook mensen leiden in projecten
- Het team motiveren door persoonlijke betrokkenheid
- Gedreven, stabiel en betrouwbaar
- Sterk zelfvertrouwen, doorzettingsvermogen en vastberadenheid
- Werkt vanuit en vertrouwt op bewezen en beproefde methodes
- Schept een positieve werksfeer
- Steunen van de leidinggevende(n) die boven u gesteld is/zijn
- Goed met anderen samenwerken
- Sterk in het afronden van zaken met hoge kwaliteit
- Doelen bereiken door anderen in te schakelen
- Voorzien in rust en stabiliteit voor anderen
- Leider die relaties binnen een groep opbouwt
- Trouw aan de doelstellingen van het team, en trouw aan anderen
- Schroomt niet om minder leuke taken uit te voeren

Uw groeigebieden in effectiviteit in de stijl van Doorzetter

- Vermijd de valkuil van micro-management
- Probeer nieuwe methoden en ideeën uit
- Beheers uw woorden, emoties en acties (wees er van bewust dat u soms afstandelijk over kunt komen)
- Delegeer meer naar anderen en laat het bij de ander
- Overweeg en evalueer de inbreng van andere teamleden
- Stel uw doelen niet boven de visie/missie van het team



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
-6	Bescheiden	Zelfbewust Zwijgzaam	Handelt zonder nadenken Hang naar verandering Veel actie	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 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 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. 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).

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.

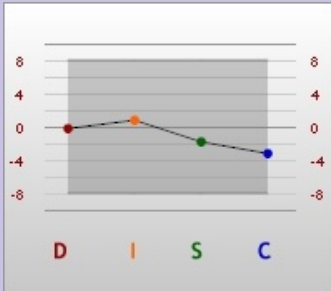
Welk punt ging bij u het meeste omhoog of omlaag? Wat zegt dat over hoe u reageert op stress?

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?



Karakter Grafiek (DISC)

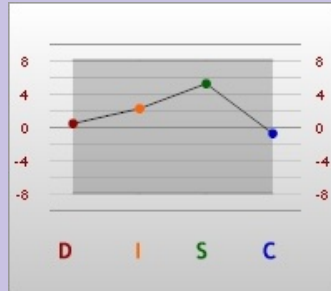
Publieke Perceptie



D=-0.19, I=0.72, S=-1.9, C=-3.14

Grafiek Scores D=6, I=4, S=3, C=2

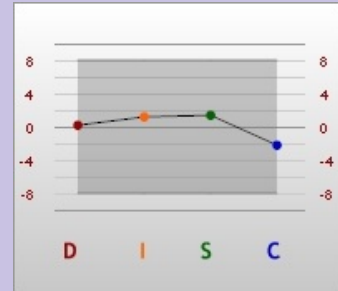
Stress Perceptie



D=0.47, I=2.18, S=5.21, C=-0.73

Grafiek Scores D=5, I=3, S=2, C=7

Zelf Perceptie



D=0.23, I=1.18, S=1.46, C=-2.27

Grafiek Scores D=1, I=1, S=1, C=-5

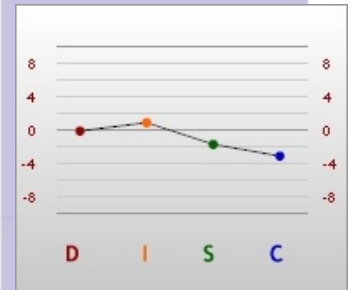
Elk van de drie grafieken geeft een andere invalshoek op gedrag, afhankelijk van de voorwaarden die de omgeving stelt. Binnen de gekozen omgeving toont grafiek 1 'Publieke Perceptie', grafiek 2 'Stress Perceptie', en grafiek 3 'Zelf Perceptie'.

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

Grafiek 1 - Masker, Publieke Perceptie

Gedrag verwacht door anderen

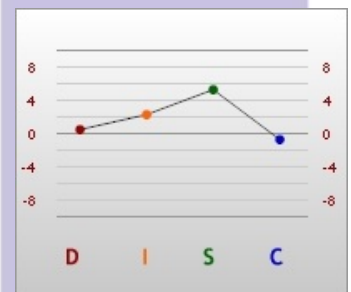
Mensen gedragen zich op zo'n manier als zij denken dat een omgeving van hen verwacht. Dit gedrag is de 'Publieke Perceptie', de persoon zoals die naar anderen toe wordt 'gepresenteerd', een masker. Soms is er geen verschil tussen de werkelijke persoon van binnen (grafiek 2) en hoe de persoon zich presenteert. 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

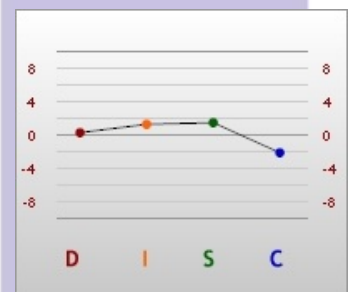
Iedereen heeft reacties vanuit het verleden aangeleerd. Dit zijn veelal ingesleten gedragingen die vertrouwt aanvoelen. Onder druk of spanning komen deze gedragingen naar voren. Deze grafiek is gebaseerd op uw 'Minste' keuzes en heeft het minste potentieel voor verandering, omdat de gedragingen oude 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.



Vervolgd

Verschillen tussen de grafieken geven verandering of transitie aan

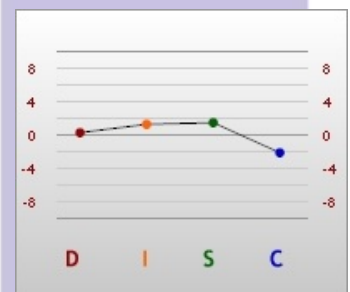
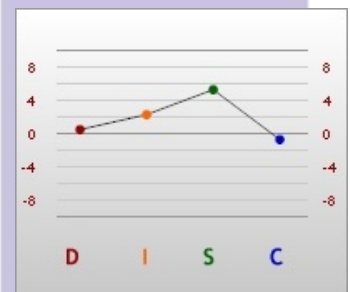
- Als Grafiek 1 verschilt van Grafiek 2, dan dwingen de omgevingseisen gedrag af dat niet in overeenstemming is met de oude reactiepatronen. In zo'n situatie zal een persoon zijn/haar gedrag aanpassen om aan de omgevingseisen te kunnen voldoen. Dit veroorzaakt in veel gevallen stress.
- Als Grafiek 1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

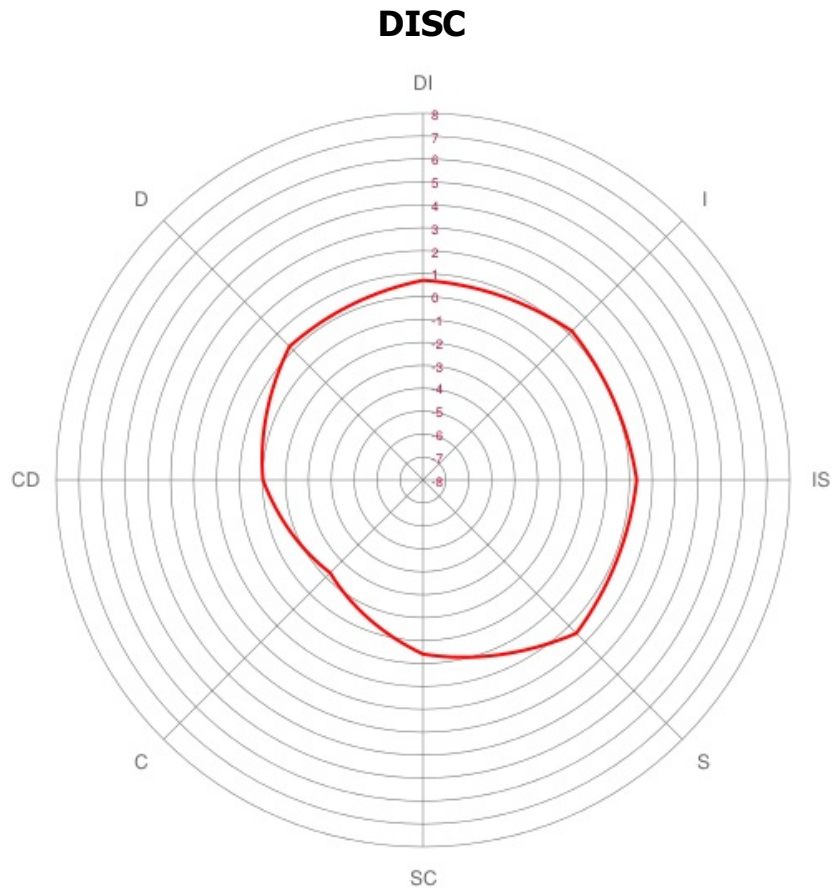
Grafieken die op elkaar lijken, duiden dat er weinig noodzaak is om te veranderen

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 'Doorzetter (SID)(SID)'.





Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

Plan van aanpak van Victor

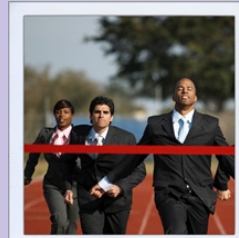
Deze werkbladen helpen u om toe te werken naar een betere communicatie tussen u en anderen. Het doel is om uw sterke kanten te maximaliseren en het effect van uw minder sterke kanten te minimaliseren in communicatie en gedragingen. U richt zich met deze oefening op algemene en werkgerelateerde uitingen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

Heeft aanmoediging nodig	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Kan goed organiseren	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Intolerant jegens fouten	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Overziet het grote geheel	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Werkt met gemak details uit	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Zoekt praktische oplossingen	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Maakt ondoordachte besluiten	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Gaat snel over tot handelen	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Is vaak abrupt / zeer direct	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Kan goed delegeren	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Stelt vaak hoge eisen aan anderen	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Eist productie / productiviteit	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Spoort anderen aan tot handelen	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Door de taak of het werk opgeslokt	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Bloeit op door tegenstand	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Competent en stabiel	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Beschikt over goede administratieve vaardigheden	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Heeft moeite ergens aan te beginnen	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Functioneert goed onder druk	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Zoekt vaak een gemakkelijke oplossing, niet de beste	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N



Plan van aanpak
Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

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

- Mahatma Gandhi

Vervolgd

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:

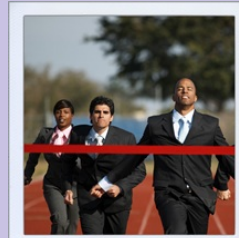
- Specifieke resultaten die ik wil bereiken

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