

# renehof.nl

## Victor Voorbeeld

Stijl: Aanpakker (DI)

**DISC**

donderdag 4 april 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 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 stabiël, 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***

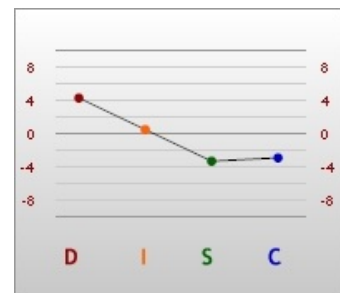
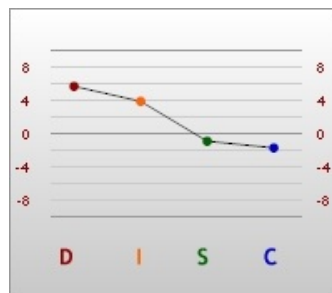


## De onderstaande tabel plaatst de vier gedragsdimensies in perspectief.

|                       | <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<br>Leiderschap<br>Doelgerichtheid       | Overtuigend<br>Enthousiasme<br>Onderhoudend                        | Luisteren<br>Teamwerk<br>Voltooiing                                 | Plannen<br>Systemen<br>Integratie            |
| <b>Uitdagingen</b>    | Ongeduldig<br>Ongevoelig<br>Slechte luisteraar | Gebrek aan detail<br>Korte concentratieboog<br>Maakt zaken niet af | Overgevoelig<br>Komt langzaam op gang<br>Houdt niet van verandering | Perfectionist<br>Kritisch<br>Niet responsief |
| <b>Houdt niet van</b> | Inefficiëntie<br>Besluiteloosheid              | Routines<br>Complexiteit                                           | Ongevoeligheid<br>Ongeduld                                          | Wanorde<br>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.

## Uw stijl begrijpen

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

Aanpakkers zijn vaak sterke individualisten. Ze zijn visionair, progressief en werken hard aan gestelde doelen. Aanpakkers zijn gedreven en direct. Bovendien zijn ze nieuwsgierig en hebben ze uiteenlopende interesses. Er zijn momenten waarop ze koud of bot over kunnen komen vanwege hun taakgerichtheid. Aanpakkers leggen de lat erg hoog voor zowel zichzelf als anderen, met de eis dat gestelde doelen wél gehaald worden.

Ze kunnen kritisch overkomen als doelen niet bereikt worden. Omdat ze een sterke invloed op mensen hebben, kunnen ze anderen motiveren. Een Aanpakker raakt snel geprikkeld, vooral in situaties waar hij/zij zich door anderen misbruikt voelt. Deze geprikkeldheid kenmerkt een Aanpakker. Als er geen doelen zijn om naartoe te werken leidt dit tot grote frustratie, omdat Aanpakkers willen presteren.

Deze persoon is vastberaden, wil in alles uitmunten en is erg competitief. Victor is niet bang om eigen wensen of doelen 'na te jagen' en is bereid de nodige moeite te doen om succes te boeken. Dit is iemand die niet bang is om anderen uit te dagen in de jacht naar beoogde einddoelen. Victor respecteert andermans positie en autoriteit en is niet onnodig confronterend.

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.

Anderen zien Victor als een veelzijdig persoon die eentonige of standaardsituaties gegarandeerd kan doorbreken. Deze persoon doet dingen soms liever buiten het team om en is meestal individualistisch ingesteld. Dit is iemand die kan overkomen als rusteloos en snel kan overstappen van het ene op het andere.

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.

**Natuurlijke leider en woordvoerder**

**Sterk ego**

**Invloedrijk en motiverend**

**Veel energie, Extravert; Optimistisch**

*Beschrijvende Kenmerken*

**Regisseren en pionieren**

**Gezag tot besluitvorming en om risico's te nemen**

**Vrijheid van routine en sleur**

**Verandering van werkomgeving**

*Gemotiveerd door*

**Een competitieve omgeving die beloont**

**Details aan anderen kunnen overlaten**

**Vrij van controle, supervisie en details**

**Evaluatie gebaseerd op resultaten**

*Mijn ideale omgeving*

### Deze zaken zijn voor u belangrijke motivatoren

- Gezag, afwissellende activiteiten, prestige, vrijheid, taken die tot groei leiden, promotiemogelijkheden

### Grootste angst

- Door anderen onrechtvaardig behandeld worden; Dat er negatief over u gepraat wordt

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

- Praten over de resultaten, niet de werkwijze
- Gericht zijn op oplossingen in plaats van problemen
- Dat het gaat over de zaak; u wilt graag door om resultaten te halen
- Suggesties over hoe u resultaten kunt behalen, u wilt leiding geven en problemen oplossen
- U wilt graag het grote plaatje kunnen zien omdat u visionair bent ingesteld
- U wilt instemming met feiten en ideeën in plaats van instemming met de persoon

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

- Veelheid en herhaling van woorden; Wanneer u zelf weinig aan het woord bent
- Gerichtheid op problemen
- Pessimisme en op de man af uitgedaagd worden
- Gerichtheid op werkwijze en details

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

- Mogelijke risico's over het hoofd zien
- De voors en tegens niet tegen elkaar afwegen
- Andermans mening te weinig in acht nemen
- Vernieuwende systemen en ideeën aandragen

### Persoonlijke kenmerken

- **KENMERKENDE DRIJFVEREN:** omgeving beheersen en onafhankelijkheid
- **BEOORDEELT ANDEREN OP:** het vermogen om een opdracht snel af te ronden
- **BEÏNVLOEDT ANDEREN DOOR:** sterke persoonlijkheid, volharding
- **WAARDE VOOR HET TEAM:** vastberadenheid, streven om hindernissen te overkomen
- **BIJ OVERMATIG GEBRUIK:** ongeduldig, rivaliteit
- **GEDRAG ONDER DRUK:** analytisch, strijdlustig, logisch en gevoelloos
- **GROOTSTE ANGSTEN:** traagheid of als te joviaal gezien worden
- **EFFECTIVITEIT VERHOGEN DOOR:** meer geduld, zorg voor mensen, bescheidenheid



Knowledge comes, but wisdom lingers.

- Alfred Lord Tennyson

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

- U organiseert het geheel
- Veel energie; Zet aan tot activiteit
- Kan meerdere dingen tegelijkertijd doen
- Besluitvaardig en effectief in crisissituaties

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

- U geeft graag leiding
- U bent direct en besluitvaardig
- Vernieuwend in het behalen van resultaten
- U houdt het doel voor ogen
- U kunt goed communiceren en bent bereid uw mening te geven
- U kunt goed met hindernissen omgaan; ziet het positieve van de zaak in
- U biedt richting en leiderschap
- In staat om een groep naar hun doelstelling toe werken
- Doorgaans optimistisch ingesteld
- Gaat uitdagingen zonder angst aan
- Aanvaardt risico's
- Het grote geheel kunnen overzien
- Kan meerdere projecten tegelijk aan
- Functioneert goed onder hoge werkdruk
- Aarzelt niet om zich uit te spreken
- Doorgaans optimistisch ingesteld
- Gaat uitdagingen zonder angst aan
- U overziet het grote geheel

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

- Doe uw best om actief te luisteren
- Wees attent op de ideeën van andere teamleden totdat iedereen een gevoel van consensus heeft
- Wees minder uit op controle hebben, oefen uw geduld
- Ontwikkel een hogere waardering voor de meningen, gevoelens en verlangens van anderen
- Steek meer energie in de details en het proces
- 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

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



Communicatietips  
omgaan met anderen

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 D, de rode kleur.** Dit betekent dat u graag informatie ontvangt (en zelf geeft) die gaat over resultaten, hoofdlijnen, doelen en mogelijkheden. 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 wat er concreet van het team verwacht wordt.

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 D stijl, de rode kleur. In uw communicatie bent u bijzonder recht toe recht aan en to-the-point. Anderen hebben daar soms moeite mee.

### Hoe uw stijl aansluit op andere stijlen

**D-D** Twee D stijlen spreken elkaars taal. Daarin is het belangrijk dat ze elkaar ruimte geven en elkaar respecteren. Ze moeten erop gericht zijn om samen een bepaald doel te bereiken zonder te vervallen in (sterke) competitie of het 'domineren' van de ander.

**D-I** De D kan over het algemeen goed overweg met de I. Dit komt doordat de I van nature een aanmoediger is. In de ogen van de D kan de I soms te weinig taakgericht zijn in een werksituatie. Dit kan wellicht gecompenseerd worden als de D zijn/haar blik richt op hoe de I resultaten boekt door de positieve manier van mensen beïnvloeden.

**D-S** Een D en een S werken normaal gesproken goed samen. Dit komt doordat de S geen 'bedreiging' vormt voor de D en doordat de S over het algemeen hard werkt om gewenste doelen te bereiken. Soms kan de relatie verstoort raken doordat de D te taakgericht en te gedreven over komt.

**D-C** De D en C zijn qua snelheid tegenovergestelde stijlen wat kan leiden tot fricties. De D moet daarom oppassen niet te opdringerig en gehaast over te komen en de C moet oppassen niet te veel in details te verzanden. Toch heeft de D de detailgerichtheid van de C hard nodig. De D heeft soms moeite om deze behoefte goed te communiceren.



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

- Publilius Syros



## Interactie verbeteren

### Hoe de D (rood) de interactie met elke stijl kan verbeteren

#### D met D

Als er wederzijds respect is, beschouwt u elkaar als gedreven, visionair, doortastend, competitief, en optimistisch. Zolang u het samen eens bent over het te behalen resultaat, kunt u heel efficiënt zijn. Bij gebrek aan wederzijds respect kunnen er behoorlijke spanningen ontstaan. U kunt elkaar dan zien als twistziek, dictatoriaal, arrogant, dominant, nerveus en gejaagd.

Relatietip: Blijven werken aan wederzijds respect en goede communicatie is nodig ter voorkoming van conflicten. Dit als doel stellen is al een grote stap in de juiste richting. Beide partijen moeten elkaars denkwereld en gezagsgrenzen begrijpen en respecteren.

#### D met I

Bij tijd en wijle kunt u de I zien als te veel op zichzelf gericht, oppervlakkig, te optimistisch, onnadenkend, te zelfverzekerd en onoplettend. U wordt niet graag 'overgehaald' of 'gepaaid' door een I. Doordat u sterk taakgerichtheid bent, kunt u geïrriteerd raken door nietszeggende generalisaties van de I.

Relatietip: Benader de I op een vriendelijke wijze want de I waardeert persoonlijke relaties. Wees waar mogelijk complimenteus. Luister naar hun ideeën (u hoeft er niet meteen mee aan de slag!) en erken hun prestaties met complimenten.

#### D met S

Op slechte momenten kunt u de S zien als passief, nonchalant, onverschillig, afschermend, berustend en gesloten. D's vinden soms dat S'en moeilijk vooruit te branden zijn, het tempo is in de beleving van de D te traag. Confrontatie en een directe aanpak overweldigen de S. Het hoge handelings- en denkt tempo van de D kunnen een extreem passieve reactie teweeg brengen bij de S.

Relatietip: Voorkom het gevoel van opdringerigheid bij de S door uw tempo te verlagen. Toon oprechte erkenning en waardering voor het goede werk van de S. U doet er goed aan uw uiterste best te doen om vriendelijk en gemakkelijk in de omgang te zijn. S'en zijn heel relatiegericht! Door te zorgen voor een gelijkmatig rustig tempo zal onnodige frictie in de relatie voorkomen kunnen worden.

#### D met C

Op wat mindere dagen bent u geneigd om de C te zien als te afhankelijk, ontwijkend, defensief, teveel gericht op details, te voorzichtig en te bezorgd. D's hebben vaak het gevoel dat de C te veel analyseert en vastloopt op details.

Relatietip: Verlaag uw tempo in hoge mate. Geef de C zoveel mogelijk heldere details en informatie als maar mogelijk is. Wees voorbereid op twijfels, bezorgdheden en vragen over de details en blijf vriendelijk en rustig. Toon oprechte erkenning voor het goede werk van de C. Geef de C tijd om rustig na te denken over zaken en details alvorens een beslissing van hen te verlangen.



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.

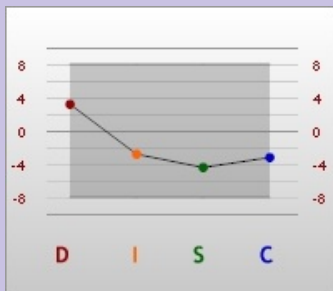
***Welk punt ging bij u het meeste omhoog of omlaag? Wat zegt dat over hoe u reageert op stress?***

***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)

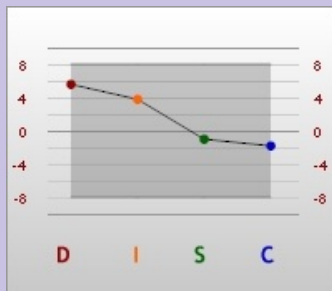
### Publieke Perceptie



D=3.26, I=-2.75, S=-4.48, C=-3.14

**Grafiek Scores** D=11, I=2, S=1, C=2

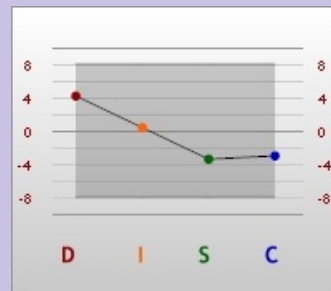
### Stress Perceptie



D=5.66, I=3.73, S=-0.92, C=-1.76

**Grafiek Scores** D=1, I=2, S=7, C=8

### Zelf Perceptie



D=4.28, I=0.36, S=-3.33, C=-3.06

**Grafiek Scores** D=10, I=0, S=-6, C=-6

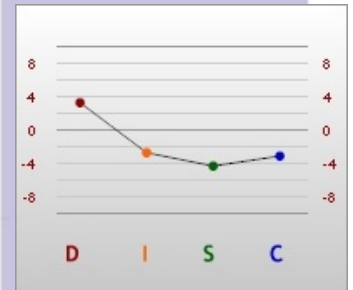
Elk van de drie grafieken geeft een andere invalshoek op gedrag, afhankelijk van de voorwaarden die de omgeving stelt. Binnen de gekozen omgeving toont grafiek 1 'Publieke Perceptie', grafiek 2 'Stress Perceptie', en grafiek 3 'Zelf Perceptie'.

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

## Grafiek 1 - Masker, Publieke Perceptie

### *Gedrag verwacht door anderen*

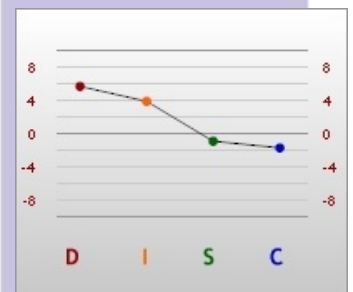
Mensen gedragen zich op zo'n manier als zij denken dat een omgeving van hen verwacht. Dit gedrag is de 'Publieke Perceptie', de persoon zoals die naar anderen toe wordt 'gepresenteerd', een masker. Soms is er geen verschil tussen de werkelijke persoon van binnen (grafiek 2) en hoe de persoon zich presenteert.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

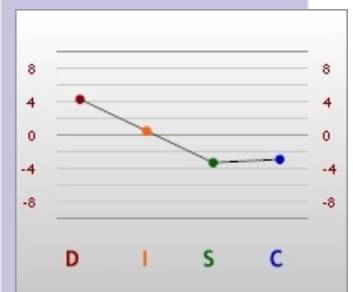
Iedereen heeft reacties vanuit het verleden aangeleerd. Dit zijn veelal ingesleten gedragingen die vertrouwt aanvoelen. Onder druk of spanning komen deze gedragingen naar voren. Deze grafiek is gebaseerd op uw 'Minste' keuzes en heeft het minste potentieel voor verandering, omdat de gedragingen oude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

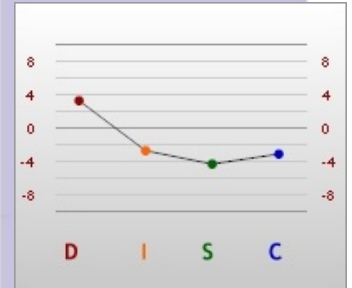
Ieder persoon ziet zichzelf op een bepaalde manier. Grafiek 3 toont het mentale plaatje dat iemand van zichzelf heeft. Dit is het zelfbeeld. Grafiek 3 combineert aangeleerde reacties uit het verleden met het huidige gedrag op basis van verwachtingen uit de omgeving. Verandering in zelfperceptie kan optreden, 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.



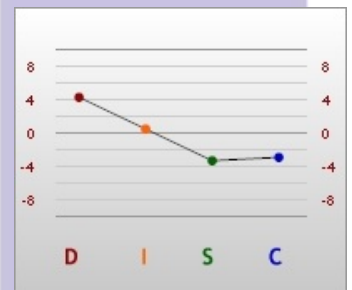
### Grafieken die op elkaar lijken, duiden dat er weinig noodzaak is om te veranderen

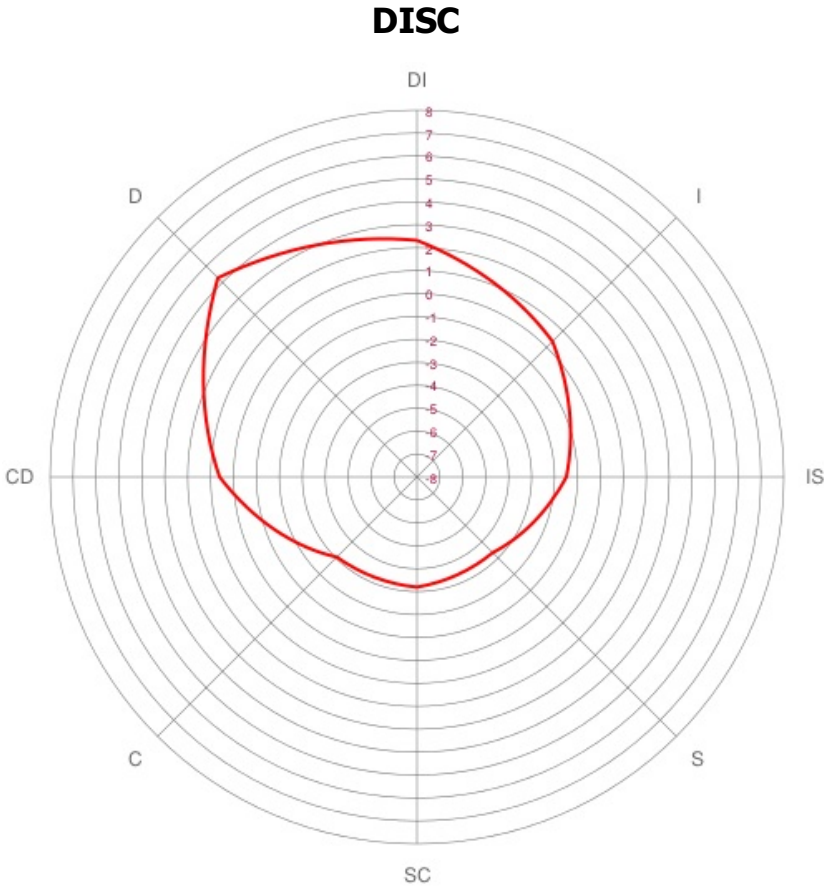
**Een persoon die de huidige omgevingseisen (Grafiek 1) als hetzelfde ervaart als zijn/haar verleden (Grafiek 2), heeft weinig reden tot het aanpassen van de zelfperceptie (Grafiek 3). Dit kan worden veroorzaakt door de volgende factoren:**

- 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 'Aanpakker (DI)(DI)'.**





## Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

### Plan van aanpak van Victor

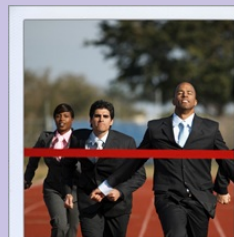
Deze werkbladen helpen u om toe te werken naar een betere communicatie tussen u en anderen. Het doel is om uw sterke kanten te maximaliseren en het effect van uw minder sterke kanten te minimaliseren in communicatie en gedragingen. U richt zich met deze oefening op algemene en werkgerelateerde uitingen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

|                                                        |                                                       |                                          |                                                       |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Kan goed delegeren                                     | <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 | Doel / resultaatgericht                  | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Interesseert zich niet voor details                    | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Kan goed organiseren                     | <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 |
| Stelt vaak hoge eisen aan anderen                      | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Bloeit op door tegenstand                | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Biedt zich vrijwillig aan voor taak / toont initiatief | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Door te veel praten komt werk in gedrang | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Goede presentatie / voorkomen                          | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Maakt dingen vaak niet af                | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Maakt makkelijk contact en persoonlijk                 | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Stelt vaak de verkeerde prioriteiten     | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
|                                                        |                                                       | Overmatig afhankelijk van gevoelens      | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Snel afgeleid                                          | <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



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

- Louis Hoyack