



## Sample User

Stijl: Voorzitter (DIC)

**International PowerDISC with TEAMS & Values**

donderdag 10 januari 2019

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

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

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

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

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

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

***Dit is de D stijl***

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

Deze mensen zijn optimistisch, vriendelijk en praten graag.

***Dit is de I stijl***

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

Deze mensen zijn stabiel, geduldig, loyaal en praktisch.

***Dit is de S stijl***

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

Deze mensen zijn nauwkeurig, gevoelig en analytisch.

***Dit is de C stijl***

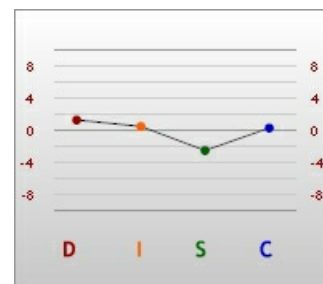
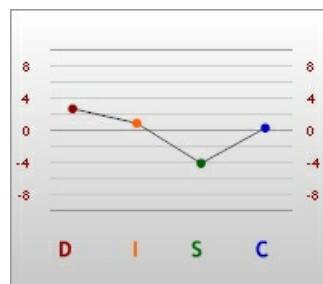
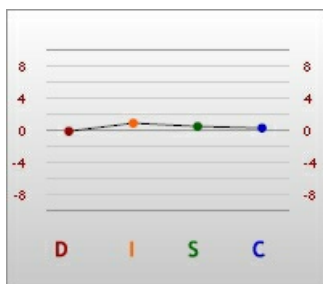


## De onderstaande tabel plaatst de vier gedragsdimensies in perspectief.

	<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.

## Uw stijl begrijpen

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

Voorzitters bezitten een energieke stijl waarmee ze anderen helpen het doel voor ogen te houden om dingen gedaan te krijgen. Ze zijn extravert van aard en genieten van mensen; dit betekent echter niet dat ze altijd trouw zijn. Voorzitters zijn vastberaden en sociaal ingesteld. Ze zorgen dat ook details de nodige aandacht krijgen. Voorzitters eisen grondigheid en wanneer ze niet zeker zijn van de grondigheid waarmee anderen een opdracht uitvoeren, maken ze een project liever zelf af om zodoende kwaliteit te handhaven. Op die manier hopen ze op het respect van - en de autoriteit over - anderen. Soms veronachtzamen ze zorgvuldige planning en gaan projecten aan zonder de haalbaarheid vooraf te bepalen. Desondanks eisen ze een grondige aanpak van zaken en zijn ze zich bovendien zeer bewust van deadlines.

Een Voorzitter zal zelden aarzelen in het overgaan tot actie. Ze worden gedreven door eindresultaten en wensen deze snel te behalen. Zij werken hardnekkig door aan probleemoplossing, waar ze nauwkeurigheid combineren met snel denken. Onder druk neigen Voorzitters ernaar hun gevoelens te uiten zonder anderen toe te staan hun adviezen te delen. In een gesprek eisen ze van anderen dat deze duidelijk en beknopt communiceren. Voorzitters zijn altijd op zoek naar nieuwe uitdagingen, die ze met beide handen aangrijpen.

Sample heeft een sterk creatief oplossingsvermogen. U bent vaak bereid om nieuwe oplossingen voor problemen te vinden, weet uzelf te motiveren en u werkt in een hoog tempo om doelen te bereiken. U bent iemand die houdt van nieuwe uitdagingen en u neemt gemakkelijk beslissingen, zelfs onder druk.

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

Anderen zien Sample als een veelzijdig persoon die eentonige of standaard situaties gegarandeerd kan doorbreken. U doet dingen soms liever buiten het team om en bent meestal individualistisch ingesteld. U kunt overkomen als rusteloos en kan snel overstappen van het ene op het andere.

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

**Natuurlijke leider en woordvoerder**  
**Nauwkeurige multitasker**  
**Invloedrijk en motiverend**  
**Veel energie, extravert, optimistisch**

### *Beschrijvende Kenmerken*

**Kunnen regisseren en pionieren**  
**Gezag en autoriteit**  
**Vrij zijn van routine en sleur**  
**Waardering en erkenning vanuit de omgeving**

### *Gemotiveerd door*

**Een competitieve omgeving die beloont**  
**Routineloos met uitdagende taken en activiteiten**  
**Richtinggevend zijn**  
**Vrij van controle, supervisie en details**

### *Mijn ideale omgeving*

# Communiceren

## met de Voorzitter (DIC) stijl

### Deze zaken zijn voor u belangrijke motivatoren

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

### Grootste angst

- Onrechtvaardig behandeld worden, controle verlies

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

- Praten over resultaten in plaats van de werkwijze
- Spreken over oplossingen in plaats van problemen
- Gericht zijn op het gespreksonderwerp; daarin bent u op de resultaten gericht
- Suggesties over hoe u resultaten kunt behalen, u wilt graag leiding geven en de problemen oplossen
- Informatie aangaande het grote geheel; u bent visionair ingesteld
- In de eerste plaats overeenstemming bereiken over de feiten en ideeën en daarna pas overeenstemming over personen

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

- Veelheid van woorden en dat u weinig spreektijd krijgt
- Dat er genoeg wordt genomen met iets middelmatig
- Als anderen alleen maar problemen zien
- Pessimisme
- Als de nadruk vooral ligt op het proces en de details
- Als u op de man af uitgedaagd wordt

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

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

### Persoonlijke kenmerken

- **KENMERKENDE DRIJFVEREN:** kwaliteit, een goede indruk maken met goed werk
- **BEOORDEELT ANDEREN OP:** uitspraken die gedaan worden
- **BEÏNVLOEDT ANDEREN DOOR:** efficiëntie, mondelinge vaardigheden
- **WAARDE VOOR HET TEAM:** multitasker, kwaliteitsgericht, brengt zaken in beweging/voorst
- **VALKUILEN:** intolerantie jegens de status quo, impulsiviteit
- **GEDRAG ONDER DRUK:** impulsief, gehaast
- **GROOTSTE ANGSTEN:** slechte kwaliteit afleveren, afwijzing
- **EFFECTIVITEIT VERHOGEN DOOR:** gevoeliger zijn, flexibeler zijn tegenover de behoeften van anderen, anderen ideeën en meningen laten delen



Knowledge comes, but  
wisdom lingers.

- Alfred Lord Tennyson

# Communiceren

## met de Voorzitter (DIC) stijl

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

- Energiek in leiderschap en goede denker
- Veel energie, zet aan tot activiteit
- Kan meerdere dingen tegelijkertijd doen
- Besluitvaardig en effectief in crisis situaties

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

- U neemt/geeft graag (de) leiding
- Autocratisch leider die goed functioneert in crisissituaties
- Directief en besluitvaardig
- Vernieuwend in het behalen van resultaten
- Gericht blijven op het te behalen doel
- Goed in communiceren
- Kan goed met hindernissen omgaan; u ziet er het goede van in
- Bieden van richting en leiderschap
- Accepteert risico's
- Een groep naar hun doelstelling toe werken
- Aarzelt niet om zich uit te spreken
- Kan doelstellingen definiëren
- Doorgaans optimistisch ingesteld
- Gaat uitdagingen zonder angst aan
- Ziet de dingen zoals ze zijn
- Kan meerdere projecten tegelijk aan
- Functioneert goed onder hoge werkdruk

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

- Wees minder controlerend en dominerend
- Ontwikkel een grotere waardering voor de meningen, gevoelens en verlangens van anderen
- Stop meer energie in de details en het proces
- Toon meer support / ondersteuning naar andere teamleden
- Oefen om actief te luisteren
- Neem tijd om de 'waaroms' van uw uitspraken en voorstellen uit te leggen
- Oefen uw geduld en help anderen hun hoger potentieel te bereiken



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

- Lee Iacocca

# Communicatietips

## omgaan met anderen

**Uw D, I en C komen boven de middellijn uit. Uw stijl wordt gedefinieerd door het sleutelwoord 'kanselier'.**

In dit volgende gedeelte worden bijvoeglijke naamwoorden gebruikt om te beschrijven waar uw DISC-stijlen ongeveer in uw grafiek staan. Deze beschrijvende woorden komen ruwweg overeen met de waarden in uw grafiek.

**D -- meet hoe besluitvaardig, gezaghebbend en direct u doorgaans bent. De intensiteit van uw D wordt onder meer beschreven door de volgende woorden:**

- **DAADKRACHTIG** Vol daadkracht, krachtig, beslist
- **RISICONEMER** Is bereid risico's te nemen, onderneemt riskante acties
- **AVONTUURLIJK** Onderneemt spannende of gevaarlijke acties
- **BESLUITVAARDIG** Lost geschillen op of beantwoordt vragen
- **NIEUWSGIERIG** Is geneigd veel vragen te stellen, leergierig

**I -- meet hoe spraakzaam, overtuigend en interactief u doorgaans bent. De intensiteit van uw I wordt onder meer beschreven door de volgende woorden:**

- **GUL** Bereid om te geven of te delen, onbaatzuchtig, vrijgevig
- **ONTSPANNEN** Evenwichtig, stabiel, ongedwongen, waardig
- **CHARMANT** Aantrekkelijk, fascinerend, plezierig
- **ZELFVERZEKERD** Zelfverzekerd, zelfbewust, doortastend

**S -- meet uw behoefte aan veiligheid en vrede en uw vermogen om een teamspeler te zijn. De intensiteit van uw S wordt onder meer beschreven door de volgende woorden:**

- **KRITISCH** Geneigd om tekortkomingen te constateren, gekenmerkt door zorgvuldige analyse
- **ONBEZONNEN** Handelt plotseling zonder na te denken, haastig, impulsief

**C -- meet uw behoefte aan structuur, organisatie en details. De intensiteit van uw C wordt onder meer beschreven door de volgende woorden:**

- **ANALYTISCH** Ontleedt een geheel in de samenstellende delen om de aard ervan bloot te leggen
- **GEVOELIG** Snel gekwetst, intellectueel en emotioneel zeer responsief
- **VOLWASSEN** Volledig volgroeid, ontwikkeld, ervaren



U kunt alleen  
veranderen door uw  
inzicht te veranderen.

- Anthony De Mello

# Communicatietips

## hoe u met anderen communiceert

### Hoe u met anderen communiceert

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

**Uw hoogste stijl is een 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 bedoelt, hoewel over hetzelfde onderwerp wordt gesproken. Dit gedeelte geeft u inzicht in hoe u in communicatie beter kunt aansluiten op anderen.

Het onderstaand gedeelte is vooral nuttig voor de 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



# Communicatietips

## 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 overweldigden de S. Het hoge handelings- en denktempo 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?***

# Inleiding op uw Denkstijlen rapport

Uw Denkstijlen tonen uw werk- en taakvoorkeuren. Het toont hoe u informatie filtert en verwerkt in de praktijk. Het toont u van welke manier van werken u energie krijgt en hoe u optimaal functioneert. Uit onderzoek blijkt dat er vijf belangrijke benaderingen zijn van een taak om tot resultaten te komen. Vanuit het acronym TEAMS worden deze benaderingen beschreven. Dit staat in het Engels voor: Theorist, Executer, Analist, Manager en Strategist. Hieronder leest u waar elke Denkstijl voor staat.

- **T = Creatieve en nieuwe ideeën bedenken**
- **E = Praktisch maken en uitvoeren**
- **A = Analyseren en optimaliseren**
- **M = Balans bewaren en mensen verbinden**
- **S = Snelste weg naar probleemoplossing bedenken**

De Denkstijlenanalyse meet geen bekwaamheid, maar de voorkeur hoe een taak uit te voeren. Zoals een mens denkt, zo handelt hij. Als mensen worden geplaatst in hun voorkeursgebied, zullen de productiviteit en taaktevredenheid stijgen en zal de stress worden beperkt. De slogan "Together Everyone Achieves More" is niet alleen waar, maar ook voorwaarde voor teamontwikkeling. De vijf Denkstijlen vullen elkaar aan. Om tot uitmutende resultaten te komen is elke Denkstijl nodig.

## Denkstijlenoverzicht

### *Theoreticus*

- Creatieveling
- Unieke inzichten
- Bron van ideeën

### *Executer*

- Doordent elke stap
- Implementeert
- Maakt het werkbaar

### *Analist*

- Grondig
- Ordent
- Optimaliseert processen

### *Manager*

- Brengt balans
- Bouwt eenheid
- Stimuleert interactie

### *Strateeg*

- Stelt doelen
- Ontwikkelt het plan
- Probleemoplosser

## Kenmerken van elke Denkstijl

### ***Theoreticus***

- Creatieve probleemoplosser
- Denkt out-of-the-box om doelen, processen en tijdlijnen te creëren
- Het teamlid dat ideeën, modellen en nieuwe mogelijkheden aandraagt

### ***Executer***

- De zaken uitvoeren zoals is afgesproken en ze ook heel goed doen
- Gewaardeerd om actiegerichtheid, georganiseerd en je kunt er van op aan
- Het teamlid dat ideeën, programma's en oplossingen implementeert die ontwikkeld zijn door het team

### ***Analist***

- Nauwkeurig, kwaliteitscontrole, analytisch
- Stelt hoge normen en weegt het risico af tegen de potentiële opbrengst
- Het teamlid dat altijd denkt aan de kwaliteit en verbetering van het proces of het programma

### ***Manager***

- Diplomatisch, zorgvuldige benadering in probleemoplossing
- In staat om een project te bekijken vanuit alle verschillende gezichtspunten van de teamleden
- Het teamlid dat voorziet in de behoeften van collega's en daarin balans brengt

### ***Strateg***

- Vereenvoudigen en praktisch maken van concepten, het leveren van oplossingen
- Manieren vinden om ideeën door te voeren en obstakels te overwinnen
- Het teamlid dat de meest bruikbare ideeën benoemt, vereenvoudigt, een strategie vormt en anderen overtuigt van de juistheid ervan.

## Potentiële beperkingen van elke Denkstijl

### *Theoreticus*

- Hoe hoger de Theoreticusstijl (creatieve en nieuwe ideeën bedenken) hoe groter de kans is op het blijven genereren van nieuwe ideeën in plaats van de focus te richten op het voltooien van taken.

### *Executer*

- Hoe hoger de Executersstijl (praktisch maken en uitvoeren) hoe groter de behoefte aan duidelijk gedefinieerde processen en doelen om effectief te zijn.

### *Analist*

- Hoe hoger de Analiststijl (analyseren en optimaliseren) hoe groter de kans dat men verzandt in de details van een project en het doel uit het oog verliest.

### *Manager*

- Hoe hoger de Managerstijl (balans bewaren en mensen verbinden) hoe groter de kans dat de verschillende behoeften niet gelijkwaardig aandacht krijgen en het zicht op prioriteiten die nodig zijn om de doelen te behalen verloren wordt.

### *Strateeg*

- Hoe hoger de Strateegstijl (snelste weg naar probleemoplossing bedenken) hoe groter de kans is op te hoog gespannen verwachtingen van anderen of het presenteren van een te rooskleurig plaatje van voordelen / oplossingen.

### Sample's Denkstijl voorkeuren

#### Hoogste stijl: Analist

##### De Denkstijl 'Analist' staat voor: analyseren en optimaliseren

De Analist is het teamlid dat sleutelementen uit een nieuw idee weet te halen. Deze sleutelementen gebruikt de Analist vervolgens in het samenstellen van een proces waarmee het idee of concept uitgevoerd kan worden. Een belangrijke meerwaarde van Analisten is dat zij procedurele fouten en problemen feilloos weten op te sporen. Hun kracht in teamverband toont zich in hun grondige onderzoek (en doorgronden) van ideeën en plannen, die ze vervolgens aanpassen. Hiermee voorkomen ze dat een project op technische fouten strandt. Ze zijn sterk in het combineren van hun mensenkennis met hun oog voor detail. Hierdoor zijn ze in staat om hun zienswijze op verschillende manieren goed te vertolken. Analisten gebruiken hun communicatieve vaardigheden om ervoor te zorgen dat een project op de juiste wijze wordt uitgevoerd. Hierbij richten ze zich meer op een taak dan op degenen die de taak uitvoeren. Tijdens het ontwikkelen van een goed werkend plan van aanpak kunnen Analisten ideeën meerdere malen terugsturen naar Theoretici, Strategen of Managers.

##### Rol in het team

De Analist wordt gewaardeerd om zijn/haar precisie en betrouwbaarheid. Hun motto is "doe iets in één keer goed". Analisten hebben een hogere werkstandaard dan anderen. Het zijn denkers die problemen op een logische en creatieve wijze weten op te lossen. Analisten zijn zeer grondig in alles wat ze doen. Hun kritische denkvermogen stelt hen in staat een proces in een systematisch kader te plaatsen: eerst denken, dan kritisch evalueren en vervolgens hun conclusies opnieuw testen.

##### Belangrijkste kracht

Analisten gebruiken voortdurend hun analytische denkvermogen bij ideeën, concepten, en procedures die uitgewerkt moeten worden. Ze zijn altijd op zoek naar verbeteringen ten aanzien van het uitvoeren van taken. Analisten zijn ordelijk en netjes, en weten zelfs tijdens stressvolle periodes orde in een aanzwellende chaos te scheppen. Een team zal het werkhoudens en de stressbestendigheid om deadlines te halen van een Analist zeer waarderen.

##### Mogelijke beperkingen

Een Analist kan zich teveel op details richten, waardoor hij/zij het overzicht over een project/proces verliest. Ze leven in een wereld vol ideeën, en kunnen soms puur om het plezier een discussie aangaan. Een Analist heeft ook de neiging op safe te spelen, terwijl een groter risico soms ook een grotere winst met zich meebrengt.



Goed samengestelde teams leveren gewenste resultaten en bruisen van ideeën en energie.

Om een team optimaal te laten functioneren en taken daadwerkelijk uitgevoerd te krijgen, is het essentieel om teamleden in de juiste positie te plaatsen.



## Vervolg

### Op een na hoogste stijl: Manager

#### De Denkstijl 'Manager' staat voor: balans bewaren en mensen verbinden

De Manager is de spil in de interactie tussen alle teamleden en overziet het geheel van de implementatie van verschillende aspecten van het plan. Het zijn vaak gevoelige mensen met een hoge werkstandaard. Ze nemen besluiten op basis van feiten en ondersteunende gegevens. Managers houden van procesbewaking en het samen optrekken met teamleden. Tevens houden ze zicht op het ten uitvoer brengen van ideeën binnen een afgesproken tijdsplan. Wanneer tijdens een project ideeën en taken over en weer gaan tussen verschillende teamleden, is het de manager die er garant voor staat dat niemand een steek zal laten vallen. Managers zullen in hoge mate contact hebben en onderhouden met andere teamleden. Ze zijn gericht op mensen om hen heen en zullen hun best doen om anderen op hun gemak te stellen. Managers houden niet van confrontaties maar weten er wel mee om te gaan. Managers zijn consciëntieus en weten anderen over te halen middels hun combinatie van logica en gevoel. Het zijn capabele leiders die in staat zijn om binnen een duidelijk gezagsgebied hun leiderschap uit te dragen.

#### Rol in het team

De Manager beschikt over de vaardigheid taken, concepten en ideeën op het juiste moment van het ene teamlid naar het andere te verplaatsen. Hierdoor kunnen ze – wanneer nodig - een tijdelijke rol als Theoreticus, Analist of Strateeg invullen. De kracht van een Manager ligt in het feit dat hij/zij zich kan verplaatsen in de zienswijze van anderen, waardoor een Manager als 'vertolker van ideeën' kan optreden.

#### Belangrijkste kracht

Wanneer een project voortgang moet boeken, kan een Manager het beste de leiding krijgen. Ze kunnen goed communiceren met veel verschillende mensen en zijn in staat taken te delegeren. Hun aandacht voor detail en hun gedrevenheid dwingen respect af. Teamleden waarderen de input van een Manager. De focus van een Manager op relaties draagt op een positieve manier bij aan de veerkracht en diepte van het groepsproces als geheel.

#### Mogelijke beperkingen

De Manager kan soms afstandelijk overkomen, vooral wanneer hij/zij gericht is op het oplossen van een probleem. Ondanks dat een Manager soms wat bazig kan overkomen, is het hun redelijkheid en mensgerichtheid die anderen ervan overtuigen dat de Manager datgene doet wat goed is voor het hele team.



Goed samengestelde teams leveren gewenste resultaten en bruisen van ideeën en energie.

Om een team optimaal te laten functioneren en taken daadwerkelijk uitgevoerd te krijgen, is het essentieel om teamleden in de juiste positie te plaatsen.



# Inleiding op uw Drijfverenrapport

Uw Drijfveren zijn een weergave van uw intrinsieke motivatoren en verborgen waarden. Zij hebben grote invloed op uw overtuigingen van hoe een taak uitgevoerd dient te worden, omgangsvormen en daarmee uw integriteitsgevoel. Deze Analyse kijkt naar deze onderliggende en niet direct zichtbare behoeften en mindset. Persoonlijkheidsstijlen (DISC) zijn zichtbaar en botsingen tussen deze stijlen kunnen worden opgelost door elkaars gedragstaal te leren spreken. Drijfveren zijn diepgeworteld in ons onderbewuste. Deze Analyse geeft u inzicht in wat uw intrinsieke motivatie is, uw mindset. Iedereen heeft in verschillende mate en intensiteit een bepaalde mix van de volgende vier Drijfveren: (Engels) Loyalty, Equality, Personal Freedom en Justice. In het Nederlands:

- **L = Loyaliteit - Ordelijkheid - Hiërarchie**
- **E = Gelijkwaardigheid - Groeimogelijkheden - Wederzijds begrip**
- **P = Persoonlijke Vrijheid - Competitie - Ruimte nemend**
- **J = Rechtvaardigheid - Win/win - Co-creatie**

Het kennen van de Drijfveren geeft inzicht in het perspectief van waaruit iemand handelt. Wat zijn ten diepste de intenties van de persoon? Dat heeft invloed op de taakopvatting en -uitvoering. Daarbij helpt het mensen om zich toleranter op te kunnen stellen naar elkaar. Conflicten kunnen hierdoor hanteerbaar worden en begrip kan groter worden. Het behouden of werven van goed personeel dat past bij de bedrijfswaarden en -cultuur kan onder meer bereikt worden door het taakveld van een personeelslid of sollicitant af te stemmen op zijn/haar persoonlijke Drijfveer. Dit is vaak van onschatbare waarde gebleken in personele beslissingen.

## Overzicht van de vier Drijfveren

### *Loyaliteit*

- Doen wat gangbaar en algemeen aanvaard is
- Verantwoord omgaan met relaties
- Dienstbare houding
- Hoog verantwoordelijkheidsgevoel

### *Gelijkwaardigheid*

- Respectvol naar iedereen
- Tolerantie - Begrip tonen voor elkaar
- Individualiteit - Iedereen is uniek
- Redelijkheid - ieder z'n eigen bewegingsvrijheid

### *Persoonlijke Vrijheid*

- Nieuwe kansen en mogelijkheden zoeken
- Persoonlijke ambities verwezenlijken
- Grenzen opzoeken - speelveld uitbreiden
- Persoonlijke 'vingerafdruk' kunnen nalaten

### *Rechtvaardigheid*

- Oprechte interesse in elkaars vraagstukken
- De ander tot z'n recht doen komen
- Wederzijdse betrokkenheid op doelen
- Win-win situaties nastreven





## Overzicht van de Drijfveren

	<b>Loyaliteit</b>	<b>Gelijkwaardigheid</b>	<b>Persoonlijke Vrijheid</b>	<b>Rechtvaardigheid</b>
<b>Gericht op</b>	Doen wat gangbaar en algemeen aanvaard is	Zelfexpressie en tolerantie	Persoonlijke ambities verwezenlijken	Integriteit en win-win
<b>Zoekt</b>	De juiste opstelling in gezagsverhoudingen	Vriendschappelijke relaties	Persoonlijke doelen en ambities	Gemeenschappelijk belang
<b>Manier van doen</b>	Hoog verantwoordelijkheidsgevoel	Zichzelf zijn en eigen mening uiten	Voldoening uit eigen prestaties	Meedenkend, oordeel mijdend
<b>Angst</b>	Afwijken van afspraken of groepsnorm	Intolerantie / ongelijkwaardigheid	Verlies van goed gevoel over zichzelf	Gebrek aan betrokkenheid en harmonie met anderen
<b>Manier van werken</b>	Ordelijk, systematisch met gepaste distantie	Sociaal acceptabel	Eigen 'vingerafdruk' nalaten	Persoonlijk en betrokken

## Potentiële beperkingen van elke stijl

### **Loyaliteit**

- Hoe hoger de Drijfveer Loyaliteit - Ordelijkheid - Hiërarchie, hoe groter de kans dat men vast komt te zitten in een star denkstramien. Alles moet gedaan worden op een manier zoals het hoort en niet anders.

### **Gelijkwaardigheid**

- Hoe hoger de Drijfveer Gelijkwaardigheid - Groeimogelijkheden - Wederzijds begrip, hoe groter de kans dat men het zicht op de dagelijkse verantwoordelijkheden verliest. Alles wordt alles gelijkwaardig behandeld waardoor het moeilijk wordt om te prioriteiten te stellen

### **Persoonlijke Vrijheid**

- Hoe hoger de Drijfveer Persoonlijke Vrijheid - Competitie - Ruimte nemend, hoe groter de kans is dat win/verlies-situaties ontstaan. Vrijheid gaat dan boven alles.

### **Rechtvaardigheid**

- Hoe hoger de Drijfveer Rechtvaardigheid - Win/win - Co-creatie, hoe groter de kans is op het overvragen van persoonlijke energie en persoonlijke middelen. Voor iedereen het beste beentje voor zetten tot hij er bij neervalt.



Een ijsberg is een goede metafoer om de Drijfveren te omschrijven en hoe ze de gedrag- of persoonlijkheidsstijl sturen. Persoonlijkheid en gedrag zijn de gebieden van de ijsberg die zichtbaar zijn. Drijfveren zijn daarentegen niet zichtbaar en bevinden zich onder het wateroppervlak. Ze bepalen onze manier van besluiten nemen en ons handelen.

## Kenmerken Innerlijke Drijfveren

### Verborgen Drijfveren van Sample

#### Hoogste stijl: Rechtvaardigheid

##### Kenmerken van Rechtvaardigheid = |J| Win/win - Co-creatie

- Halen voldoening uit inhoudsvolle relaties en het zoeken naar geschikte en werkbare oplossingen.
- Halen het beste uit een omgeving of situatie voor het algemeen belang, zelfs ten koste van zichzelf, zolang dit iedereen ten goede komt.
- Vermijden situaties die onrechtvaardig zijn voor anderen of conflicteren met hun gevoel van innerlijke oprechtheid.
- Verbeteren van leef- en werkkwaliteit van anderen, zelfs als hierdoor persoonlijke voordelen worden beperkt.

**Gericht op:** Innerlijke oprechtheid

**Denkfilter:** Zoekt naar persoonlijke acceptatie bij anderen voor het algemeen belang

**Doel:** Acceptatie in de groep

**Angst:** Gebrek aan harmonie met anderen en onrechtvaardigheid

**Manier van werken:** Persoonlijke betrokkenheid

#### Valkuil

Hoe meer energie naar de drijfveer Rechtvaardigheid gaat, hoe groter de kans is op het overvragen van persoonlijke energie en persoonlijke middelen.

#### Mogelijke uitspraken

- Situaties waar beide partijen beter van worden (win-win) zijn belangrijker dan dat alles gelijkwaardig zou zijn.
- 'Hoe je leeft' en 'hoe je ontspant' vind ik belangrijker dan winnen.
- Het is essentieel voor mij dat ik een positieve impact kan hebben op de wereld om mij heen.
- Ik neem mijn verantwoordelijkheden heel serieus.
- Ik word voornamelijk door mijn geweten aangezet tot handelen.
- Ik vind het prettig om anderen te helpen en ik ben er sterk van overtuigd dat iedereen op zijn of haar manier winst kan behalen.

#### Doel

Iemand met de drijfveer Rechtvaardigheid heeft als doel geaccepteerd te worden door anderen. Ze stellen soms teveel eisen aan zichzelf en wat er binnen een gegeven tijd en beschikbare middelen mogelijk is.

#### Efectiever worden door

Iemand met de drijfveer Rechtvaardigheid kan effectiever worden door het ontwikkelen van ZELFTOLERANTIE en SELECTIEVER WORDEN IN welke PROJECTEN hij/zij op zich neemt. Dit kunnen ze doen door zichzelf de volgende vragen te stellen:

- Wat kan ik zeggen / inbrengen dat iedereen aanmoedigt zijn/haar deel te doen en waar iedereen profijt van heeft?
- Hoe kunnen wij dit doel bereiken zonder dat we het commitment naar elkaar uit het oog verliezen?



Een ijsberg is een goede metafoor om de Drijfveren te omschrijven en hoe ze de gedrag- of persoonlijkheidsstijl sturen. Persoonlijkheid en gedrag zijn de gebieden van de ijsberg die zichtbaar zijn. Drijfveren zijn daarentegen niet zichtbaar en bevinden zich onder het wateroppervlak. Ze bepalen onze manier van besluiten nemen en ons handelen.

### Op een na hoogste stijl: Gelijkwaardigheid

#### Kenmerken van Gelijkwaardigheid = |E| Wederzijds begrip - Groeimogelijkheden

- Gericht op het respecteren van zowel de individualiteit van anderen als op zelfrespect.
- Het respecteren van ieders mening en overtuiging.
- Zoeken naar persoonlijke voldoening en het creëren van mogelijkheden voor zinvolle communicatie met anderen.
- Vermijden van innerlijke conflicten.
- Verwachtingen en regels worden binnen veilige grenzen opgerekt om persoonlijk welbevinden te waarborgen.

**Gericht op:** Zelfexpressie

**Denkfilter:** Zoekt vriendschappelijke relaties met de vrijheid zichzelf te kunnen zijn

**Doel:** Zelfwaardering en gelukkig zijn

**Angst:** Innerlijk conflict / ongelijkwaardigheid

**Manier van werken:** Individueel en sociaal acceptabel

#### Valkuil

Hoe meer energie naar de drijfveer Gelijkwaardigheid gaat, hoe groter de kans dat men het zicht op de dagelijkse verantwoordelijkheden verliest.

#### Mogelijke uitspraken

- Ik ben bereid om moeiten te overwinnen teneinde persoonlijke voldoening en vervulling te vinden.
- Ik vind het buitengewoon belangrijk om gevoelens en zienswijzen van anderen te respecteren.
- Ik hou niet van regels en afspraken die in conflict zijn met mijn persoonlijke gevoelens of die oneerlijk lijken te zijn.
- Ik zoek positieve mensen die mij inspireren en motiveren.
- Ik sta open voor nieuwe uitdagingen en methodes, zolang ze mij niet beperken.
- Ik zoek naar evenwicht tussen overeenstemming met anderen en mijn vrijheid.

#### Doel

Iemand met de drijfveer Gelijkwaardigheid heeft als doel persoonlijke voldoening (gevoel van geluk) te vergroten door op te komen voor zijn mening en zijn recht op het realiseren van zijn ambities. Ze verliezen soms het zicht op hun dagelijkse verantwoordelijkheden. Wanneer er stress is kunnen ze ervaren worden als te weinig betrokken of te toegeeflijk.

#### Effectiever worden door

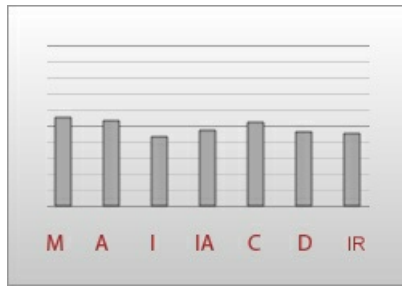
Iemand met de drijfveer Gelijkwaardigheid kan effectiever worden door te leren zichzelf **REALISTISCHE DOELEN** te stellen en te leren om te **OBJECTIVEREN**. Ze kunnen dit doen door zichzelf de volgende vragen te stellen:

- Welke ideeën kan ik wel en welke beter niet voorstellen? Hoe zullen anderen daarop reageren?
- Op welke manier kan ik bijdragen zodat iedereen er beter van wordt?



Een ijsberg is een goede metafoor om de Drijfveren te omschrijven en hoe ze de gedrag- of persoonlijkheidsstijl sturen. Persoonlijkheid en gedrag zijn de gebieden van de ijsberg die zichtbaar zijn. Drijfveren zijn daarentegen niet zichtbaar en bevinden zich onder het wateroppervlak. Ze bepalen onze manier van besluiten nemen en ons handelen.

## uw sterke punten op het gebied van leiderschap

**MENSGERICHT LEIDERSCHAP** - Bovengemiddeld

Men denkt al snel aan u wanneer een leidinggevende nodig is. U bent sterk op dit gebied en u heeft een talent voor systemen en mensen. Mensen volgen u graag vanwege uw charisma en enthousiasme. Hoewel u soms te assertief over kan komen, compenseren uw warmte en optimisme dit en hebben anderen het gevoel dat u belangrijk bent voor het team.

**AANSTUREN** - Bovengemiddeld

Kwaliteitswerk afleveren en het halen van strakke deadlines zijn slechts twee van uw sterke kanten die door anderen gezien worden. U lijkt van tijd tot tijd sterk taakgericht. Uw aandacht voor details en uw innerlijke drive dwingen respect af en tonen voor anderen uw toegevoegde waarde binnen het team. U heeft de indruk dat mensen u vooral waarderen om wat u doet en bereikt. Als u tijd neemt om hen te leren kennen ontdekt u dat ze u ook waarderen om de persoon die u bent.

**IMPLEMENTEREN** - Goed ontwikkeld

U bent in staat een idee of project goed te beginnen en door te zetten tot het einde. Hoewel u een voorkeur voor afwisselende rollen, taken en verantwoordelijkheden heeft, bent u ook in staat om routinematige zaken te doen wanneer het nodig is.

**INFORMATIEANALYSE** - Goed ontwikkeld

Anderen waarderen het als u zorgt dat ook de kleine dingen af komen. U begint vaak in hoog tempo aan iets, maar maakt het niet altijd af. Papierwerk doen en letten op details zijn noodzakelijk en door daar aandacht aan te besteden, komen uw andere sterke eigenschappen nog meer uit de verf.

**CREATIVITEIT** - Bovengemiddeld

U gebruikt graag uw creativiteit om eenvoudige concepten van andere teamleden te perfectioneren. U kunt zaken overzien en er bij helpen om ruggespraak te tonen waar anderen compromissen zouden sluiten.

**DOORZETTINGSVERMOGEN** - Goed ontwikkeld

U bent een sterke, stabiele kracht die kwaliteitswerk levert. Als het moeilijk wordt, zoekt u soms naar alternatieven in plaats van een project af te ronden. Stel uzelf ten doel om niet te stoppen en blijf uzelf op de gestelde taak richten.

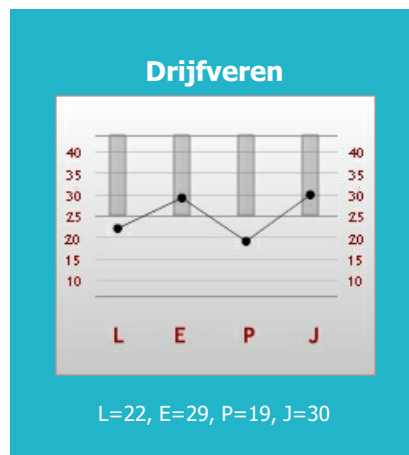
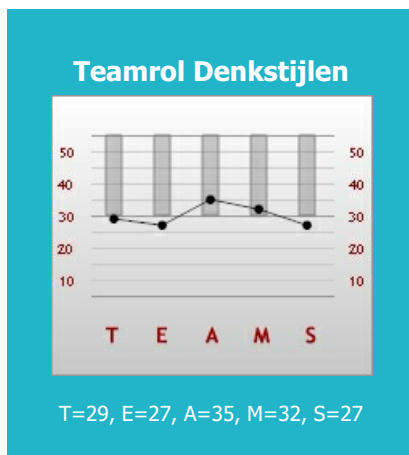
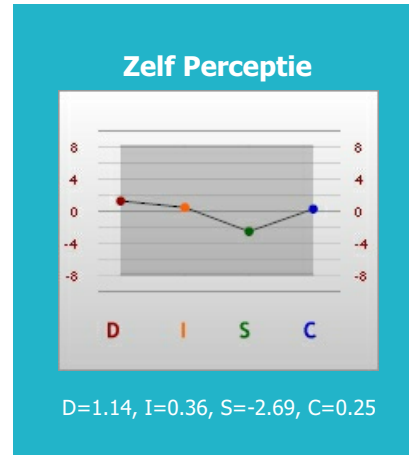
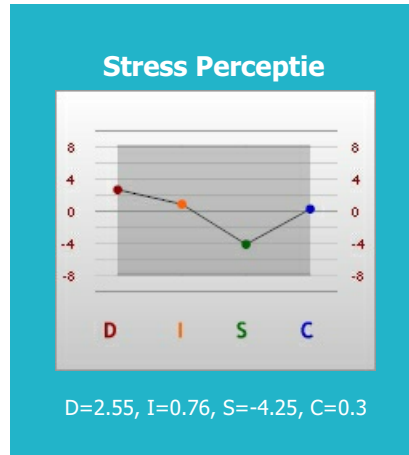
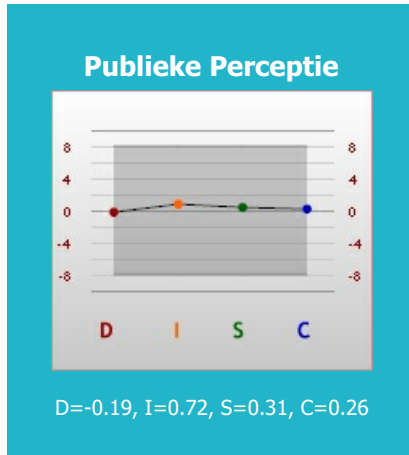
**INTERPERSOONLIJKE RELATIES** - Goed ontwikkeld

U bent sterk taakgericht, maar weet ook dat mensen en relaties niet genegeerd moeten worden. U kunt zich verliezen in het afkrijgen van taken. U kunt veel winnen en goedmaken door tijd te nemen om relaties te versterken.

Het ontwikkelen van uitstekende communicatievaardigheden is cruciaal voor effectief leiderschap. Een leider moet in staat zijn om kennis en ideeën te delen om zo een gevoel van noodzaak en enthousiasme op anderen over te brengen. Als een leider zijn/haar boodschap niet duidelijk kan overbrengen en anderen niet kan motiveren tot actie, heeft de boodschap geen zin.

- Gilbert Amelio

## Karakter Grafiek (DISC)



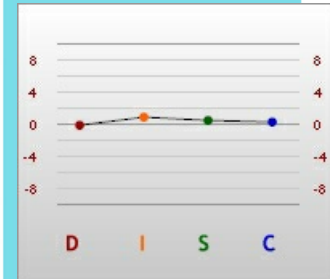
Elk van de drie grafieken geeft een andere invalshoek op gedrag, afhankelijk van de voorwaarden die de omgeving stelt. Binnen de gekozen omgeving toont grafiek 1 'Publieke Perceptie', grafiek 2 'Stress Perceptie', en grafiek 3 'Zelf Perceptie'.

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

## Grafiek 1 - Masker, Publieke Perceptie

### *Gedrag verwacht door anderen*

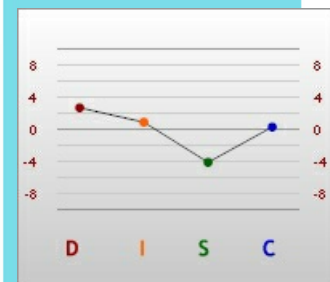
Mensen gedragen zich op zo'n manier als zij denken dat een omgeving van hen verwacht. Dit gedrag is de 'Publieke Perceptie', de persoon zoals die naar anderen toe wordt 'gepresenteerd', een masker. Soms is er geen verschil tussen de werkelijke persoon van binnen (grafiek 2) en hoe de persoon zich presenteert.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



## Grafiek 2 - Stress Perceptie

### *Automatische reactie op stress*

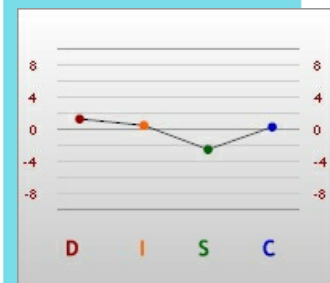
Iedereen heeft reacties vanuit het verleden aangeleerd. Dit zijn veelal ingesleten gedragingen die vertrouwd aanvoelen. Onder druk of spanning komen deze gedragingen naar voren. Deze grafiek is gebaseerd op uw 'Minste' keuzes en heeft het minste potentieel voor verandering, omdat de gedragingen oude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



## Grafiek 3 - Zelf Perceptie

### *Zelfbeeld, identiteit*

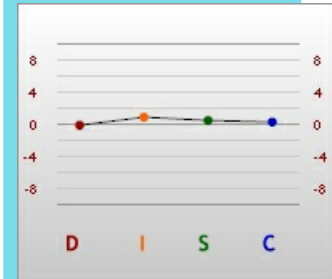
Ieder persoon ziet zichzelf op een bepaalde manier. Grafiek 3 toont het mentale plaatje dat iemand van zichzelf heeft. Dit is het zelfbeeld. Grafiek 3 combineert aangeleerde reacties uit het verleden met het huidige gedrag op basis van verwachtingen uit de omgeving. Verandering in zelfperceptie kan optreden,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



## Vervolg

### Verschillen tussen de grafieken geven verandering of transitie aan

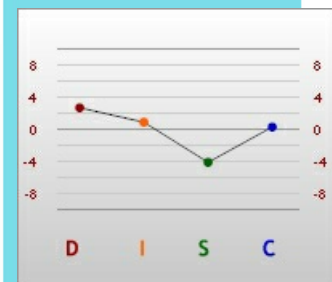
- Als Grafiek 1 verschilt van Grafiek 2, dan dwingen de omgevingseisen gedrag af dat niet in overeenstemming is met de oude reactiepatronen. In zo'n situatie zal een persoon zijn/haar gedrag aanpassen om aan de omgevingseisen te kunnen voldoen. Dit veroorzaakt in veel gevallen stress.
- Als Grafiek 1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



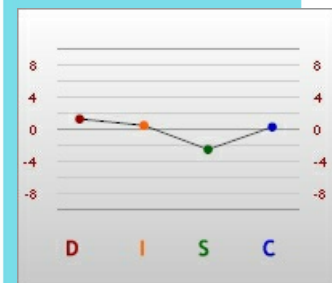
### Grafieken die op elkaar lijken, duiden dat er weinig noodzaak is om te veranderen

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

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



**Deze rapportage is gebaseerd op Grafiek 3 en heeft de stijlbeschrijving met het sleutelwoord 'Voorzitter (DIC)(DIC)'.**



# Plan van aanpak

## Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

### Plan van aanpak van Sample

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.

Zoekt praktische oplossingen	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Doelgericht	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Intolerant jegens fouten	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Analyseert niet tot in detail	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Kan goed organiseren	<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	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
Punctueel en zich bewust van schema's	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Gaat voorbij aan andermans gevoelens	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Hoge standaarden / perfectionist	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Begint niet snel aan iets nieuws	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Geordend en georganiseerd	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Buitensporig veel tijd nodig voor planning	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Is energiek en enthousiast	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Stelt vaak de verkeerde prioriteiten	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N



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

- Mahatma Gandhi



# Plan van aanpak

## Vervolg

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

1. Het eerste doel waar ik me op ga richten::
  - Revisiedatum:
  
  - Specifieke acties die ik voor dit doel ga ondernemen in de komende 60 à 90 dagen:
  
  - Specifieke resultaten die ik wil bereiken
  
2. Het tweede doel waar ik me op ga richten:
  - Revisiedatum:
  
  - Specifieke acties die ik voor dit doel ga ondernemen in de komende 60 à 90 dagen:
  
  - Specifieke resultaten die ik wil bereiken
  
3. Het derde doel waar ik me op ga richten:
  - Revisiedatum:
  
  - Specifieke acties die ik voor dit doel ga ondernemen in de komende 60 à 90 dagen:
  
  - Specifieke resultaten die ik wil bereiken



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

- Louis Hoyack