



Jane Doe

Stijl: Uitdager (DC)

Internal PowerDISC with TEAMS & Values

donderdag 21 januari 2021

Inleiding

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

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

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

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

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

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

Dit is de D stijl

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

Deze mensen zijn optimistisch, vriendelijk en praten graag.

Dit is de I stijl

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

Deze mensen zijn stabiel, geduldig, loyaal en praktisch.

Dit is de S stijl

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

Deze mensen zijn nauwkeurig, gevoelig en analytisch.

Dit is de C stijl

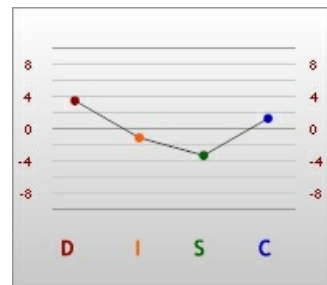
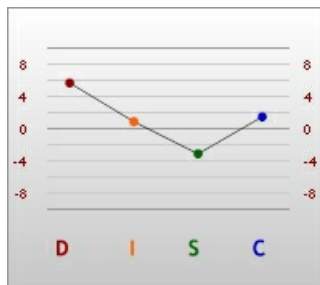


De onderstaande tabel plaatst de vier gedragsdimensies in perspectief.

	D = Direct	I = Interactief	S = Stabiel	C = Consciëntieus
Zoekt	Controle	Erkenning	Acceptatie	Nauwkeurigheid
Sterke punten	Beheer Leiderschap Doelgerichtheid	Overtuigend Enthousiasme Onderhoudend	Luisteren Teamwerk Voltooiing	Plannen Systemen Integratie
Uitdagingen	Ongeduldig Ongevoelig Slechte luisteraar	Gebrek aan detail Korte concentratieboog Maakt zaken niet af	Overgevoelig Komt langzaam op gang Houdt niet van verandering	Perfectionist Kritisch Niet responsief
Houdt niet van	Inefficiëntie Besluiteloosheid	Routines Complexiteit	Ongevoeligheid Ongeduld	Wanorde Ongepastheid
Beslissingen	Besluitvaardig	Spontaan	Overleggen	Planmatig

De menselijke persoonlijkheid is volgens het DISC systeem opgebouwd uit verschillende intensiteiten van elke stijl. Daarom wordt de persoonlijkheidsstijl visueel in beeld gebracht aan de hand van de DISC grafiek. De DISC grafiek geeft de intensiteit van alle vier de stijlen weer. De punten boven de middenlijnen tonen een sterkere intensiteit, terwijl de punten onder de middenlijn wijzen op een minder sterke intensiteit van de DISC kenmerken. Met één blik op een DISC grafiek weet u meteen wat de persoonlijkheid en gedragskenmerken van iemand zijn.

Hieronder ziet u uw drie DISC grafieken en een korte uitleg over de verschillen tussen de grafieken.



DISC grafiek 1 toont uw 'Publieke Perceptie' (het masker)

Deze grafiek toont de 'u' zoals anderen u zien. Het laat zien hoe u zich aanpast aan de eisen van de omgeving en hoe u denkt wat anderen van u verwachten.

DISC grafiek 2 toont uw 'Stress Perceptie' (de kern)

Deze grafiek toont uw automatische reacties op druk. Het laat zien hoe u waarschijnlijk zult reageren wanneer er sprake is van stress en spanning.

DISC grafiek 3 toont uw 'Zelf Perceptie' (zelfbeeld)

Deze grafiek toont hoe u uw gebruikelijke gedrag waarneemt. Het kan gezien worden als het beeld dat u van uzelf heeft. Veel mensen zijn zich niet altijd bewust van hun gedrag naar anderen toe. Deze grafiek toont uw gebruikelijke benadering.

Uw stijl begrijpen

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

Uitdaggers zijn uiterst effectief in het oplossen van problemen. Ze bezitten een creatief karakter en kunnen in korte tijd grote hoeveelheden werk verzetten door hun sterke focus. Uitdaggers hebben een vooruitziende blik, waardoor ze alle mogelijkheden in het zoeken naar oplossingen de revue laten passeren. Hun streven naar eerlijkheid staat in evenredige verhouding tot hun behoefte naar tastbare resultaten. Uitdaggers zijn perfectionistisch ingesteld en schuiven besluitvorming het liefst voor zich uit. Het zijn mensen die graag alleen werken, zonder opgelegde beperkingen. In hun zoeken naar feiten en details - vooral wanneer 'het onbekende' wordt onderzocht - vergeten ze (vaak) de emotionele kant van mensen.

De grootste angsten van een Uitdager zijn faalangst en 'geen grip op een situatie hebben'. Ze zijn niet persoonlijk betrokken maar wél heel taak en resultaat gericht. Ondanks dat ze zich niet snel emotioneel ergens bij betrokken voelen zullen ze altijd eerlijk zijn. Ze zijn bereid een status quo ter discussie te stellen, wanneer een situatie verbeterd zou kunnen worden. Ook gaan ze confrontatie met een meerdere niet uit de weg. Uitdaggers kunnen onverschillig overkomen, omdat ze zich meer richten op feiten en resultaten, dan op gevoelens en relaties. Uitdaggers moeten hun werktempo leren aanpassen en tijd voor ontspanning vrijmaken. Omdat ze hoog inzetten, zijn ze vaak te hard voor zichzelf. Uitdaggers houden hun administratie goed bij en vinden altijd wel een manier om werk tóch gedaan te krijgen.

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

Jane is oplettend en zorgzaam, waardeert relaties en contact met anderen en is graag betrokken bij sociale gelegenheden, maar wil meestal niet in het middelpunt van de belangstelling staan. U zoekt steeds een balans tussen persoonlijke aandacht en algemeen sociaal zijn en brengt graag tijd door met een paar goede vrienden als de ideale combinatie van de twee.

Anderen zien Jane 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.

Jane 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.

Sterk ego
Analytisch, systematisch
Probleem oplosser
Bijzonder taakgericht

Beschrijvende Kenmerken

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

Gemotiveerd door

Kan ontwerpen en verfijnen
Uitdagende taken en activiteiten
Projecten met tastbare resultaten
Erkenning voor uw analytische vermogen

Mijn ideale omgeving

Communiceren

met de Uitdager (DC) stijl

Deze zaken zijn voor u belangrijke motivatoren

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

Grootste angst

- Kritiek krijgen en het gevoel dat anderen u gebruiken voor hun eigen doelen

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

- Kort van stof zijn, direct en 'to the point'
- 'Wat' en 'waarom' vragen die beantwoord worden
- Gericht zijn op zaken en resultaten
- Voorstellen die tot resultaten leiden, u wilt leiding geven en problemen oplossen
- Instemming op de overeengekomen feiten en ideeën, niet op de persoon
- Een nadruk op de logische voordelen van een nieuw idee of plan van aanpak
- Erkenning van de door u geleverde hoogwaardige kwaliteit

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

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

Bij het krijgen van informatie of bij nieuwe taken kunt u

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

Persoonlijke kenmerken

- **KENMERKENDE DRIJFVEREN:** omgeving beheersen, unieke oplossingen ontdekken
- **BEORDEELT ANDEREN OP:** aan zichzelf opgelegde maatstaven, uitingen of progressieve ideeën
- **BEÏNVLOEDT ANDEREN DOOR:** competitie, voorop lopen in het ontwikkelen van systemen
- **WAARDE VOOR HET TEAM:** veranderingen en verbeteringen initiëren, zelfgenoegzaamheid uitdagen
- **VALKUILEN:** bot en kritisch overkomen
- **GEDRAG ONDER DRUK:** wordt chagrijnig, heeft genoeg van routine, autoritair, geen mededogen
- **GROOTSTE ANGSTEN:** geen invloed / grip hebben op situaties, mislukking
- **EFFECTIVITEIT VERHOGEN DOOR:** warmte en inlevingsvermogen tonen, meer praten en teamgericht zijn, overtuigender zijn in plaats van gebiedend



Knowledge comes, but wisdom lingers.

- Alfred Lord Tennyson

Communiceren

met de Uitdager (DC) stijl

Jane Doe

Jane's talenten in een team / organisatie

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

U kunt in teamverband de volgende talenten inzetten of ontwikkelen

- Geeft graag leiding
- Autocratisch leider die goed functioneert in crisissituaties
- Zelfstandig, gedisciplineerd
- Vernieuwend in het behalen van resultaten
- Het doel voor ogen houdend
- Nauwkeurig en direct
- Kan goed met hindernissen omgaan
- Bieden van richting en leiderschap
- 'Het voordoen zoals het gedaan moet worden' - geeft het goede voorbeeld
- Aarzelt niet om zich uit te spreken
- Kan ervaring en praktische kennis goed combineren
- Gaat uitdagingen zonder angst aan
- Functioneert goed onder hoge werkdruk

Uw groeigebieden in effectiviteit in de stijl van Uitdager

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



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

- Lee Iacocca

Communicatietips

omgaan met anderen

Uw D en C komen boven de middellijn uit. Uw stijl wordt gedefinieerd door het sleutelwoord 'uitdager'.

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
- **AVONTUURLIJK** Onderneemt spannende of gevaarlijke acties
- **BESLUITVAARDIG** Lost geschillen, vragen, etc. op
- **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:

- **TERUGGETROKKEN** Trekt zich terug in zichzelf, verlegen, gereserveerd, abstract
- **ZWIJGZAAM** Stil of gesloten, niet tot praten geneigd, gereserveerd

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:

- **RUSTELOOS** Niet in staat te rusten of te ontspannen, onrustig, niet kalm
- **GERICHT OP VERANDERING** Behoeft aan verandering, houdt van afwisseling
- **SPONTAAN** Handelt volgens een natuurlijk gevoel zonder remmingen
- **ACTIEF** Gekenmerkt door veel actie of emotie, druk, snel

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

- **CONVENTIONEEL** Bekrachtigd door of op basis van gebruiksgewoonten
- **WELGEMANIERD** Beleefd en hoffelijk
- **CONSCIËNTIEUS** Scrupuleus, probeert zeer nauwgezet om correct te werk te gaan
- **HOG EISEN** Houdt zich aan een sterk waardensysteem



Communicatietips
omgaan met anderen

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

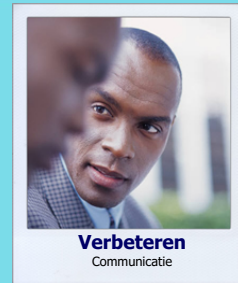
Op slechte momenten kunt u de S zien als passief, nonchalant, onverschillig, afschermend, berustend en gesloten. D's vinden soms dat S'en moeilijk vooruit te branden zijn, het tempo is in de beleving van de D te traag. Confrontatie en een directe aanpak overweldigen de S. Het hoge handelings- en denktempo 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, Analyst, Manager en Strategist. Hieronder leest u waar elke Denkstijl voor staat.

- **T= Theoreticus - Vernieuwer - Creatieve denker**
- **E= Executer - Voltooier - Pragmatisch denker**
- **A= Analist - Verbeteraar - Kwaliteitsdenker**
- **M= Manager - Verbinder - Procesdenker**
- **S= Strateeg - Vooruitkijker - Scenario denker**

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 uitstekende resultaten te komen is elke Denkstijl nodig.

Denkstijlenoverzicht

Theoreticus - Vernieuwer

- Creatieveling
- Unieke inzichten
- Bron van ideeën

Executer - Voltooier

- Doordent elke stap
- Implementeert
- Maakt het werkbaar

Analist - Verbeteraar

- Grondig
- Ordent
- Optimaliseert processen

Manager - Verbinder

- Brengt balans
- Bouwt eenheid
- Stimuleert interactie

Strateeg - Vooruitkijker

- Stelt doelen
- Ontwikkelt het plan
- Probleemoplosser

Kenmerken van elke Denkstijl

Theoreticus - Vernieuwer

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

Executer - Voltooier

- 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 - Verbeteraar

- 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 - Verbinder

- 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

Strateeg - Vooruitkijker

- 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 - Vernieuwer

- Hoe hoger de Theoreticusstijl - de Vernieuwer (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 - Voltooier

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

Analist - Verbeteraar

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

Manager - Verbinder

- Hoe hoger de Managerstijl - de Verbinder (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 - Vooruitkijker

- Hoe hoger de Strateegstijl - Vooruitkijker (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.

Jane's teamrol voorkeur

Hoogste stijl: Analist - Verbeteraar

De Denkstijl Analist - Verbeteraar staat voor: analyseren en optimaliseren

De Verbeteraar is het teamlid dat sleutelementen uit een nieuw idee weet te halen. Deze sleutelementen gebruikt de Verbeteraar vervolgens in het samenstellen van een proces waarmee het idee of concept uitgevoerd kan worden. Een belangrijke meerwaarde van Verbeteraars 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. Verbeteraars 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 Verbeteraars ideeën meerdere malen terugsturen naar Vernieuwers, Vooruitkijkers of Verbinders.

Rol in het team

De Verbeteraar wordt gewaardeerd om zijn/haar precisie en betrouwbaarheid. Hun motto is "doe iets in één keer goed". Verbeteraars hebben een hogere werkstandaard dan anderen. Het zijn denkers die problemen op een logische en creatieve wijze weten op te lossen. Verbeteraars 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

Verbeteraars 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. Verbeteraars zijn ordelijk en netjes, en weten zelfs tijdens stressvolle periodes orde in een aanzwellende chaos te scheppen. Een team zal het werketos en de stressbestendigheid om deadlines te halen van een Verbeteraar zeer waarderen.

Mogelijke beperkingen

Een Verbeteraar 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 Verbeteraar 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.

Op een na hoogste stijl: Manager - Verbinder

De Denkstijl Manager - Verbinder staat voor: balans bewaren en mensen verbinden

De Verbinder 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. Verbinders houden van procesbewaking en het samen optrekken met teamleden. Tevens houden ze zich op het ten uitvoer brengen van ideeën binnen een afgesproken tijdspad. Wanneer tijdens een project ideeën en taken over en weer gaan tussen verschillende teamleden, is het de Verbinder die er garant voor staat dat niemand een steek zal laten vallen. Verbinders 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. Verbinders houden niet van confrontaties maar weten er wel mee om te gaan. Ze 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 Verbinder 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 Vernieuwer, Verbeteraar of Vooruitkijker invullen. De kracht van een Verbinder ligt in het feit dat hij/zij zich kan verplaatsen in de zienswijze van anderen, waardoor een Verbinder als 'vertolker van ideeën' kan optreden.

Belangrijkste kracht

Wanneer een project voortgang moet boeken, kan een Verbinder 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 Verbinder. De focus van een Verbinder op relaties draagt op een positieve manier bij aan de veerkracht en diepte van het groepsproces als geheel.

Mogelijke beperkingen

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



Denkstijlen
Werken in een 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, Equivalence, Personal Freedom en Justice. In het Nederlands:

- **L = Loyaliteit - Principes - Boekje**
- **|G| = Gelijkwaardigheid - Prettig - Betrokken**
- **P = Persoonlijke Vrijheid - Prestatie - Bijzonder**
- **|R| = Rechtvaardigheid - Perspectief - Bijdrage**

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

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

Potentiële beperkingen van elke stijl

Loyaliteit

- Hoe hoger de Drijfveer Loyaliteit hoe groter de kans dat men vast komt te zitten in een star denkstramien. Alles moet gedaan worden op een manier zoals de persoon vindt dat het hoort.

Gelijkwaardigheid

- Hoe hoger de Drijfveer Gelijkwaardigheid 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 hoe groter de kans is dat win/verlies-situaties ontstaan. Vrijheid gaat dan boven alles.

Rechtvaardigheid

- Hoe hoger de Drijfveer Rechtvaardigheid 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 gedrags- 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 Jane

Hoogste stijl: Rechtvaardigheid

Kenmerken van Rechtvaardigheid = |J| Perspectief - Bijdrage

Mensen met de drijfveer RECHTVAARDIGHEID willen dat iedereen door hun toedoen kan winnen of het beter kan hebben. Zij zoeken manieren om hun eigen wensen, belangen, kennis en kunde te verenigen met die van anderen. Op die manier ontstaat er een hechte samenwerking waar iedereen enthousiast over is. Dit zijn mensen die de ander of een situatie recht willen doen en daar meer dan 100% van zichzelf voor geven. Ze schatten in hoe anderen zich voelen, hoe ze denken en zullen handelen voordat ze definitieve keuzes maken.

- Denken graag mee met mensen en zoeken naar geschikte en werkbare oplossingen.
- Zoeken naar het optimaliseren van zaken zodat dit een project of mensen ten goede komt en dit gaat soms ten koste van henzelf.
- Willen mensen en situaties tot hun recht laten komen en hebben sterke onrechtvaardigheidsgevoelens als dat niet zo is.
- Verbeteren van leef- en werkkwaliteit van anderen, zelfs als hierdoor persoonlijke voordelen worden beperkt.

Focus: Vanuit een gunnende houding het beste van zichzelf willen geven

Zoekt: Een persoonlijke bijdrage te kunnen leveren waar iedere betrokkene blij van wordt

Manier van doen: Perspectief creëren door opties te verkennen en af te wegen

Vermijdt: Onrecht door te weinig mogelijkheden/perspectief.

Manier van werken: Dienstverlenend, betrokken en meedenkend

Valkuil

Hoe sterker de drijfveer Rechtvaardigheid benadrukt wordt, hoe groter de kans op het overvragen van persoonlijke energie en middelen. Deze stijl is sterk gericht op het recht doen aan anderen, waardoor zij zichzelf bij tijd en wijle vergeten en dit vaak niet eens erg vinden. Bij conflicten kunnen vervallen in spervuur van ondervraging om te overleven

Mogelijke uitspraken

- Niet alles is gelijkwaardig in het leven, het gaat er om de juiste afwegingen te maken waar iedereen op verschillende wijze baat bij kan hebben.
- Hoe je het spel speelt is belangrijker dan winnen.
- Ik wil hoe dan ook een positieve impact hebben op de wereld om mij heen.
- Als iemand mij iets vraagt, voel ik me verantwoordelijk om het beste van mezelf en mijn mogelijkheden te geven.
- Of ik iets wel of niet kan verantwoorden bepaalt wat ik wel en niet doe.
- Ik help anderen graag en ik ben er sterk van overtuigd dat er met iedereen altijd wat van te maken valt.

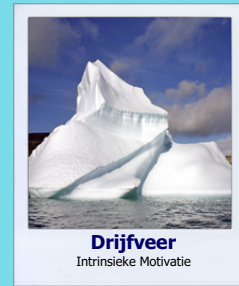
Persoonlijk streven

Iemand met de drijfveer Rechtvaardigheid heeft als doel het beste te zoeken en te vinden voor anderen. Daardoor stellen ze soms teveel eisen aan zichzelf en wat er binnen een gegeven tijd en beschikbare middelen mogelijk is.

Effectiever worden door

Iemand met de drijfveer Rechtvaardigheid kan effectiever worden door zichzelf niet al te hoge eisen op te leggen. Dat kan door selectiever te worden in welke verantwoordelijkheden hij naar zich toetrekt. Daarnaast helpt het om zichzelf toe te leren staan dat goed ook goed genoeg is. Een paar vragen die daar wellicht bij kunnen helpen zijn:

- Hoe kan ik iets zó zeggen dat het anderen aanmoedigt hun eigen verantwoordelijkheid op te pakken?
- Als ik deze taak oppak, hoe zorg ik dan dat ik mijn inzet voor anderen er niet bij in schiet?



Een ijsberg is een goede metafoor om de Drijfveren te omschrijven en hoe ze de gedrags- 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 | Prettig - Betrokken

Mensen met de drijfveer GELIJKWAARDIGHEID hebben de overtuiging dat alles mogelijk is voor iedereen. Ze zoeken naar manieren om zichzelf te onderscheiden als persoon en willen zich kunnen ontwikkelen. In hun ogen heeft iedereen dat recht en met elkaar zoek je het beste voor elkaar. Dat doe je op een prettige, betrokken en gelijkwaardige manier. Hierdoor is alles bespreekbaar en moet ook alles bespreekbaar gemaakt kunnen worden. Zij zoeken het beste voor zichzelf en gunnen anderen net zo veel. En dat verwachten ze ook van anderen.

- Werkt vanuit het respecteren van en rekening willen houden met ieders mening en inbreng op een gelijkwaardige wijze.
- Ruimte creëren voor groeimogelijkheden en gelijke kansen voor iedereen.
- Zoekt naar persoonlijke kansen en mogelijkheden door zaken regelmatig bespreekbaar te maken.
- Wil integer zijn door eigen afwegingen uit te spreken.
- Zoekt de eigen ruimte door grenzen en beperkingen soms iets naar eigen hand te zetten.

Focus: Betrokkenheid tonen door zaken bespreekbaar te maken

Zoekt: Ruimte voor eigen mogelijkheden op een vriendelijke en afstemmende wijze

Manier van doen: Prettig willen samenwerken waarin ieder z'n eigen ding kan doen

Vermijdt: Zelf achtergesteld worden, uitsluiting, geen 'stem' hebben

Manier van werken: Respectvol, samen optrekken en ieder acceptierend

Valkuil

Hoe sterker de drijfveer Gelijkwaardigheid benadrukt wordt, hoe groter de kans dat men het zicht op de dagelijkse verantwoordelijkheden en prioriteiten verliest. Taken worden ook 'gelijkwaardig' benaderd. Bij conflicten kunnen vervallen in manipulatie om te overleven.

Mogelijke uitspraken

- Ik ben bereid het gesprek aan te gaan om zaken voor elkaar te krijgen waar ik zelf profijt van heb.
- Ik vind het buitengewoon belangrijk om rekening te houden met de gevoelens en zienswijzen van anderen.
- Ik heb grote moeite met afspraken en regels die conflicteren met mijn persoonlijke gevoelens of die de schijn van oneerlijkheid hebben.
- Ik zoek positieve en inspirerende rolmodellen die ik voor mezelf als voorbeeld stel.
- Ik sta open voor nieuwe uitdagingen en veranderingen, zolang ze mijn persoonlijke doelen niet beperken.
- Ik zoek naar wederzijds respect ondanks dat onze meningen en standpunten tegenover elkaar kunnen staan.

Persoonlijk streven

Iemand met de drijfveer Gelijkwaardigheid heeft als doel persoonlijke voldoening (gevoel van geluk) te vergroten door die dingen te kunnen doen waar zij zelf plezier aan beleven en waar hun ambitie ligt. Dit proberen ze te bereiken door hun mening en ideeën bespreekbaar te maken met de verwachting dat anderen dat ook zullen doen. Hierdoor komen ze veelal open en ontwapenend over. Ze zoeken hun bewegingsruimte zonder voor het hoofd te willen stoten en daar is een wederzijds gesprek voor nodig. Wanneer er stress is kunnen ze ervaren worden als niet gecommitteerd of gemakkelijke compromissen sluitend ten voordele van zichzelf.

Effectiever worden door

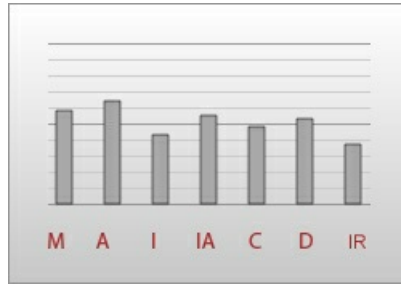
Iemand met de drijfveer Gelijkwaardigheid kan effectiever worden door te leren gedachten eerst te objectiveren voor ze bespreekbaar te maken (niet iedereen is bereid om over alles te discussiëren). Ook realistische en haalbare doelen stellen helpt om meer te bereiken. Ze kunnen dit doen door zichzelf de volgende vragen te stellen:

- Is wat ik bespreekbaar wil maken werkelijk een issue dat gewenste doelen en resultaten in de weg staat? Indien niet, laat het rusten.
- 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 gedrags- 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** - Sterk ontwikkeld

U bent "de persoon" als er een leider nodig is. Anderen zien uw sterke kanten en weten dat u een sterk talent in leidinggeven hebt. Veel mensen zijn bereid u te volgen door uw charisma en enthousiasme. Hoewel u soms te assertief over kunt komen, weten anderen ook dat u het beste met hen voorheeft door uw eerlijkheid en mensenkennis.

AANSTUREN - Sterk ontwikkeld

Projecten leiden en een strakke planning hanteren daar bent u goed in. Mensen met wie u samenwerkt waarderen uw hoge werkstandaard. U kunt van tijd tot tijd afstandelijk overkomen en tegelijkertijd dwingen uw aandacht voor details en innerlijke drive respect af, hetgeen ook ervaren wordt als uw toegevoegde waarde aan het team. Neem ook de tijd om uw teamleden te leren kennen en te bouwen aan relaties. U zult zien dat dit goed bestede tijd is.

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 - Bovengemiddeld

U benadert situaties met logica en weet daarin op zo'n manier te ordenen dat zaken efficiënter lopen. U hebt oog voor de kleinste details en doet de finishing touch in projecten. Uw omgeving is netjes en efficiënt en u ziet graag dat anderen dat ook doen.

CREATIVITEIT - Goed ontwikkeld

U voelt zich comfortabel op gebieden waar u ervaring in hebt. Soms verlaagt u liever het tempo om een project af te ronden voordat er een nieuw project wordt gestart.

DOORZETTINGSVERMOGEN - Bovengemiddeld

Anderen werken graag met u samen, omdat u doorgaans meer doet dan van u gevraagd wordt. Uiteindelijk zorgt u ervoor dat het team goed voor de dag komt. U bent praktisch en laat duidelijk zien dat u een teamspeler bent.

INTERPERSOONLIJKE RELATIES - Toereikend

Het kost u soms moeite om een gesprek betekenisvol te laten zijn en u laat anderen niet veel persoonlijke dingen over uzelf weten. De meeste gesprekken gaan over algemene dingen, koetjes en kalfjes. U laat een enkeling wel toe tot uw persoon.

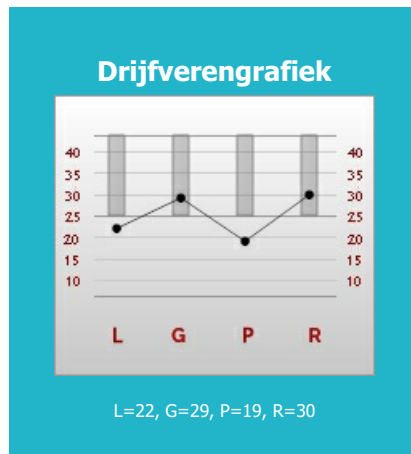
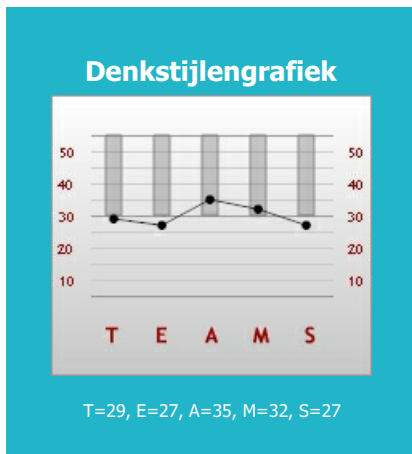
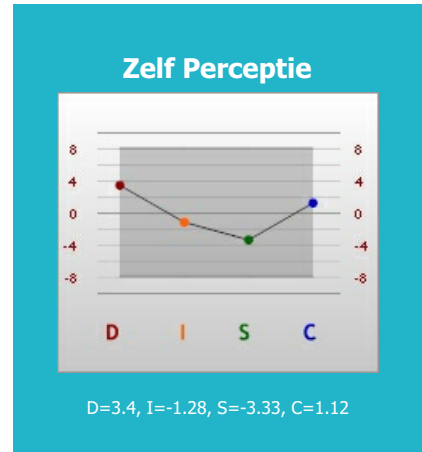
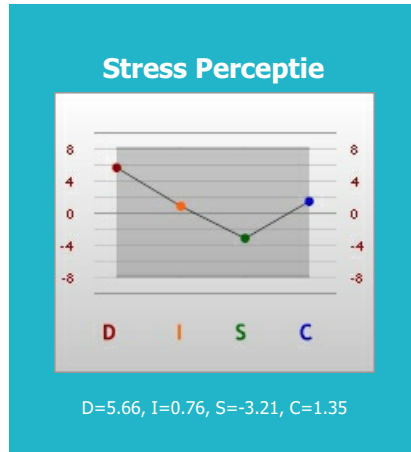
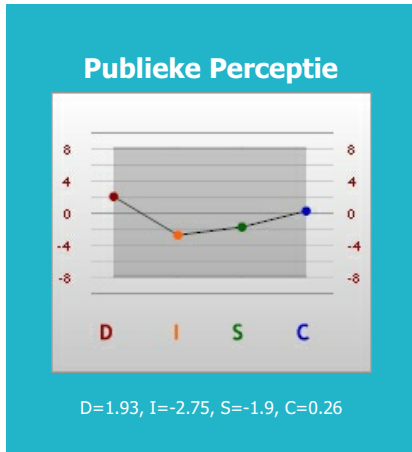
Het ontwikkelen van uitstekende communicatievaardigheden is cruciaal voor effectief leiderschap. Een leider moet in staat zijn om kennis en ideeën te delen om zo een gevoel van noodzaak en enthousiasme op anderen over te brengen. Als een leider zijn/haar boodschap niet duidelijk kan overbrengen en anderen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

- Gilbert Amelio

Persoonlijkheidsanalyses gegevens

pagina met grafieken

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

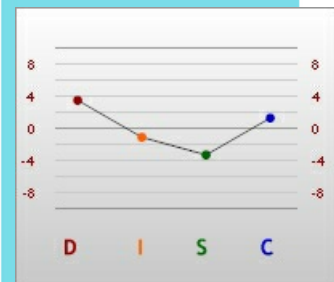
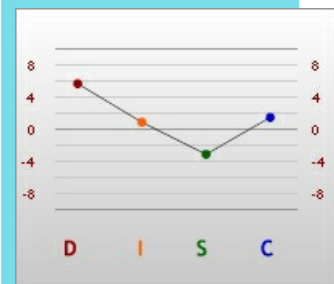
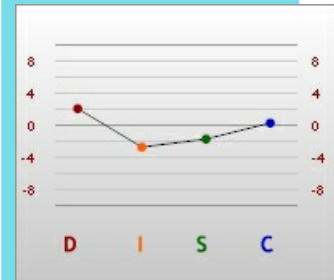
Automatische reactie op stress

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

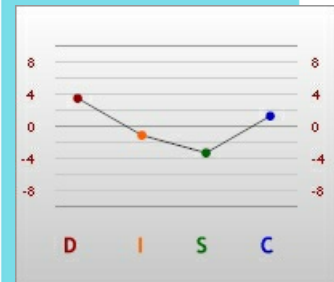
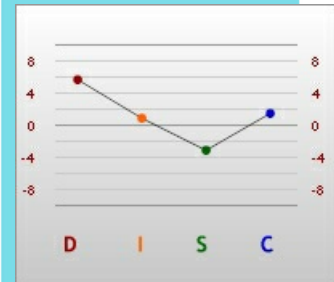
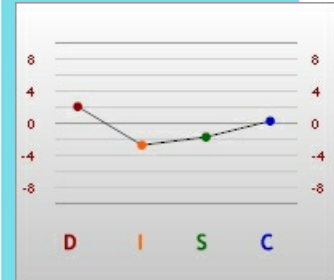
- Als Grafiek 1 verschilt van Grafiek 2, dan dwingen de omgevingseisen gedrag af dat niet in overeenstemming is met de oude reactiepatronen. In zo'n situatie zal een persoon zijn/haar gedrag aanpassen om aan de omgevingseisen te kunnen voldoen. Dit veroorzaakt in veel gevallen stress.
- Als Grafiek 1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



Plan van aanpak

Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

Plan van aanpak van Jane

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 organiseren	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Doelgericht	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Intolerant jegens fouten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Overziet het grote geheel	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Geeft niet om details	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Zoekt praktische oplossingen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Maakt ondoordachte besluiten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Gaat snel over tot handelen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Spoort anderen aan tot handelen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Door de taak of het werk opgeslokt	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Punctueel en zich bewust van tijdschema's	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Gaat voorbij aan andermans gevoelens	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Hoge standaarden / perfectionist	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Volhardend en grondig	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Geordend en georganiseerd	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Buitensporig veel tijd nodig voor planning	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Analyseert liever dan te werken	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ziet de problemen / vindt oplossingen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Creatief en vindingrijk	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Moelijk blij te maken	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



Plan van aanpak

Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

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

- Mahatma Gandhi

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:

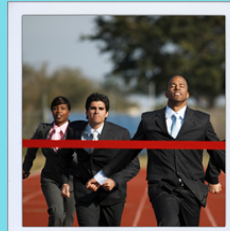
 - Specifieke acties die ik voor dit doel ga ondernemen in de komende 60 à 90 dagen:

 - 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



Plan van aanpak

Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

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

- Louis Hoyack