



Victor Voorbeeld

Stijl: Perfectionist (CS)

DISC Rapportage

zondag 19 mei 2013

Uw rapport maakt gebruik van de DISC Persoonlijkeidsanalyse. De DISC beschrijvingen geven in 'begrijpelijke taal' zicht op gedrag en communicatie. Onderzoek heeft aangetoond dat gedragskenmerken kunnen worden gegroepeerd in vier hoofdgroepen die 'persoonlijkeidsstijlen' 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

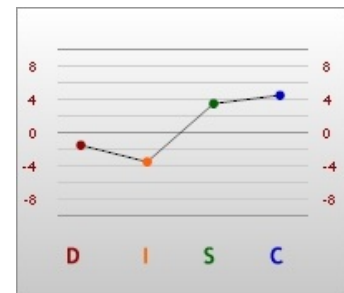
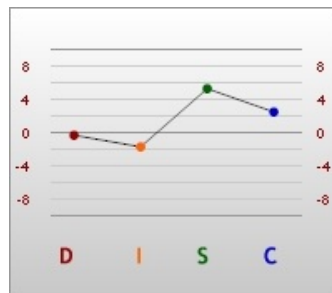
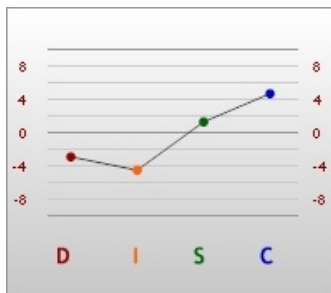


De onderstaande tabel plaatst de vier gedragsdimensies in perspectief.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Uw stijl begrijpen

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

Perfectionisten tonen een nauwkeurige, gedetailleerde en stabiele aard. Het zijn systematische denkers die procedures tot op de letter navolgen, in zowel persoonlijke als zakelijke omgevingen. Ze handelen op tactvolle en diplomatieke wijze en proberen conflict bewust te vermijden. Ze stellen hoge eisen aan hun werk en dat van anderen door hun uitermate consciëntieuze handelwijze. Perfectionisten houden van een beschermde werkomgeving met vaste regels en gewoonten; Ze houden niet van plotselinge veranderingen.

Ze houden van mensen, maar hebben in de regel slechts een beperkt aantal zeer goede vrienden. Nauwkeurigheid is hét kenmerk van een perfectionist, en kritiek (hun grootste angst) wordt door Perfectionisten gelijkgesteld aan mislukking. Mede hierdoor kan er vanuit gegaan worden dat ze taken op de juiste wijze uitvoeren. Voordat ze een besluit nemen, zullen ze naar feiten en cijfers willen kijken. Een Perfectionist houdt niet van snelle en/of geforceerde besluiten. Het hoogste doel voor een Perfectionist is het waarborgen van voorspelbaarheid en veiligheid. Dit werkt door in alle facetten van een Perfectionist; des te stabielere hun omgeving, des te gelukkiger ze zich voelen.

Victor werkt problemen het liefst uit door te analyseren welke dingen in het verleden hebben geholpen. Dit is iemand die in staat is om zo nodig leiding te geven, maar die liever afwacht of iemand anders zich eerst vrijwillig aanbiedt. Victor is bereid anderen te volgen als zij voldoende vaardigheden bezitten en als Victor het vertrouwen in hun kunnen heeft.

Victor geeft de voorkeur aan een rationele en gematigde aanpak in nieuwe situaties en probeert extremen te voorkomen. Deze persoon is graag in het gezelschap van anderen, maar werkt net zo lief alleen of brengt rustig een avondje alleen door. Dit is een realist die alle opties tegen elkaar afweegt voordat een beslissing wordt genomen en overweegt alternatieven en keuzes grondig.

Victor is een trouwe vriend en collega die geduldig en zorgzaam met de behoeften van anderen omgaat. Deze persoon is doorgaans evenwichtig en floreert in een rustige, harmonieuze omgeving. Dit is iemand die meestal kiest voor de voorspelbare route in lastige situaties. Victor houdt zich vast aan bewezen, betrouwbare methoden, in plaats van risico's te nemen met een nieuwe, niet-bewezen benadering.

Victor is een feitenzoeker en doet graag alles 'volgens het boekje'. Dit is iemand die gevoelig is voor kritiek op eigen werk door anderen, vooral als die anderen niet alle gegevens zorgvuldig hebben bestudeerd. Victor spreekt graag heldere verwachtingen uit voordat aan nieuwe projecten begonnen wordt en werkt hard om aan de normen te voldoen. De werkomgeving van deze persoon ziet er doorgaans netjes en geordend uit.

Voorzichtig, methodisch, doordacht
Gevoelig, praktisch
Loyaal, voorspelbaar
Gedisciplineerd, logisch

Beschrijvende Kenmerken

Erkenning voor loyaliteit en betrouwbaarheid
Goedkeuring op hun kwaliteitswerk
Ordelijkheid en netheid
Eén taak tegelijk afmaken

Gemotiveerd door

Praktische procedures en systemen
Stabiliteit en voorspelbaarheid
Netjes en ordelijk
Een harmonieuze teamgeest

Mijn ideale omgeving

Deze zaken zijn voor u belangrijke motivatoren

- Zekerheid in situaties, oprechte waardering, terugkerende werkpatronen, tijd om zich aan veranderingen aan te passen, duidelijk afgebakende verantwoordelijkheid, vereenzelviging met de groep, specialisatie, duidelijke functie- / rolomschrijving

Grootste angst

- Bekritiseerd worden, vooral door een goede vriend, collega of binnen een relatie

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

- Een vriendelijke benadering, persoonlijk en meegaand
- Een oprechte interesse in u als persoon
- Duidelijkheid en helderheid omtrent taken en procedurele- of 'hoe' vragen
- Dat nieuwe ideeën en veranderingen voor lopende procedures op een niet aanvallende manier gebracht worden; U heeft tijd nodig om zich aan te passen
- Duidelijk geformuleerde doelen, procedures en uw rol in het geheel
- Dat elke verandering vroegtijdig gecommuniceerd wordt en u tijd krijgt om daar aan aan te passen

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

- Opdringerigheid, een aanvallende of een veeleisende houding
- Confronterende benadering en een kritische houding ten opzichte van uw acties
- Plotselinge of 'uit lucht vallende' veranderingen
- Wanneer u voor het blok gezet wordt om direct te beslissen zonder alle feiten te kennen

Bij het krijgen van informatie of bij nieuwe taken

- Kunt u van de buitenkant instemmen, maar innerlijk niet willen toegeven
- Zorgen en twijfels voor uzelf houden
- Weifelen feedback te geven tijdens presentaties
- Kunt u extra informatie en ondersteunend materiaal nodig hebben

Persoonlijke kenmerken

- **KENMERKENDE DRIJFVEREN:** kwaliteitsresultaten, correcte procedures volgen, zekerheid
- **BEOORDEELT ANDEREN OP:** precisie van maatstaven gebaseerd op wat anderen doen
- **BEÏNVLOEDT ANDEREN DOOR:** oog voor detail
- **WAARDE VOOR HET TEAM:** plichtsgetrouw, behoud kwaliteitsnormen, gericht op kwaliteit leveren
- **BIJ OVERMATIG GEBRUIK:** te afhankelijk, te vasthoudend aan standaard bedrijfsprocedures
- **GEDRAG ONDER DRUK:** defensief, strikt, vertraagt processen
- **GROOTSTE ANGSTEN:** onenigheid, kritiek
- **EFFECTIVITEIT VERHOGEN DOOR:** meer zelfvertrouwen, minder overgevoeligheid



Knowledge comes, but wisdom lingers.

- Alfred Lord Tennyson

Victor's talenten in een team / organisatie

- Betrouwbaar, evenwichtig en loyaal teamlid
- Analytisch in processen en procedures
- Onderwerpt zich aan het gezag van anderen
- Berekent risico's, voorzichtig, conservatief in standpunten
- Voert graag taken van begin tot eind uit

U kunt in teamverband de volgende talenten inzetten of ontwikkelen

- Voegt een gevoel van continuïteit aan het team toe
- Participerende leidinggevende – bereikt doelstellingen door persoonlijke relaties
- Zorgt dat anderen zich op hun gemak voelen, gevoel van 'erbij horen', 'er toe doen'
- Biedt gespecialiseerde vaardigheden
- Toont oprechtheid en diplomatie en streeft er naar de rust en 'vrede' te bewaren
- Mensen kunnen er op rekenen dat wat u start ook wordt afgerond, u heeft een gedisciplineerde benadering
- U bent geduldig en accepterend naar alle type mensen
- U kunt zowel taakgerichte processen in kaart brengen alsook volgen
- Sterk kwaliteitsgericht, grondig en methodisch
- Intuïtief in zake mensen en relaties
- Nuchtere, realistische en praktische benadering van zaken
- Komt in actie voor teamdoelstellingen wanneer de 'waaroms' uitgelegd zijn
- Betrouwbaar, stabiel en loyaal
- Sterke vereenzelviging met het team
- Overziet en houdt rekening met alle losse elementen van een project

Uw groeigebieden in effectiviteit in de stijl van Perfectionist

- Sta open voor veranderingen, ontwikkel uw flexibiliteit
- Wees directer in uw benadering, in woorden en daden
- Richt u meer op de hoofddoelen van het team dan de specifieke procedures
- Ga confrontatie niet uit de weg, handel confrontatie constructief af
- Verhoog uw tempo om doelen en deadlines te halen
- Werk er aan uw gedachten, uw mening en gevoelens vaker te uiten



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

- Lee Iacocca

omgaan met anderen

INTENSITEITSINDEX

Onderstaande woorden geven de intensiteit van uw stijl weer. Deze kernwoorden geven zowel uw kwaliteiten alsook uw mogelijke valkuilen weer. Kijk naar de grafiek waar u meer over te weten wilt komen en zoek de bijbehorende woorden op. De cijfers in de linker kantlijn staan ook in de linker en rechter kantlijn van uw grafieken.

D - meet hoe besluitvaardig, daadkrachtig en gedreven u doorgaans bent.

I - meet hoe verbaal, overtuigend en interactief u doorgaans bent.

S - meet hoe teamgericht, rustig en relatiebouwend u doorgaans bent.

C - meet hoe nauwkeurig, gestructureerd en gedetailleerd u doorgaans bent.

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



U kunt alleen veranderen door uw inzicht te veranderen.

- Anthony De Mello

hoe u met anderen communiceert

Hoe u met anderen communiceert

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

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

Net zoals u bepaalde voorkeuren heeft in communicatie, hebben anderen dat ook. De meeste mensen hebben de neiging om alleen te communiceren vanuit hun eigen stijl en behoeften in plaats van af te stemmen op de behoeften van de ander. Als u de stijlen ziet als een soort taal, dan heeft u voorkeur voor een bepaalde taal: uw hoogste stijl. Laten we dit de 'moedertaal' noemen. Daarnaast is het mogelijk dat u ook een beetje een andere taal spreekt en begrijpt: uw tweede of zelfs derde stijl boven de middenlijn. Sommige 'talen' zijn voor u echt 'vreemde talen'. U moet moeite doen om te begrijpen wat een ander bedoeld hoewel over hetzelfde onderwerp wordt gesproken. Dit gedeelte geeft u inzicht in hoe u in communicatie beter kunt aansluiten op anderen.

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

Hoe uw stijl aansluit op andere stijlen

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

C-I De C en de I kunnen elkaar goed aanvullen vanuit elkaars sterke kanten. Op relationeel gebied kan het botsen omdat de I sterk op het sociale gericht is en impulsief handelt terwijl de C zich voorzichtig en beheerst opstelt. De C heeft in tegenstelling tot de I geen behoefte aan constant betrokken te zijn in nieuwe of veranderende sociale situaties (d.i. bijv. met regelmaat nieuwe mensen die ergens in betrokken zouden kunnen worden).

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

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



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

- Publilius Syros

Interactie verbeteren

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

C met D

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

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

C met I

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

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

C met S

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

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

C met C

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

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



Communicatie werkt voor degenen die eraan werken.

- John Powell

Werkblad met communicatietips

U kunt uw reactiepatronen op stress (copingsmechanismen) zien door te kijken naar verschillen tussen de grafieken. Ons gedrag wordt sterk beïnvloed door negatieve veranderingen in onze omgeving (grafiek 1). Wanneer iemand geconfronteerd wordt met in zijn ogen stressvolle veranderingen, beweegt het gedrag van die persoon doorgaans van grafiek 1 naar grafiek 2. Als we ons bewust worden van de verschillen of veranderingen tussen deze twee grafieken, krijgen we inzicht in ons automatische reactiepatronen (of overlevingsmechanismen) en kunnen we leren hoe we ons in stressvolle situaties beter kunnen handhaven of aanpassen.

Instructies: elke grafiek belicht verschillende aspecten van uw persoonlijkheid. Een nadere blik op die verschillen onthult waardevolle inzichten. Kijk nu naar de twee grafieken en vergelijk op welke manier de D, I, S en C in grafiek 1 en 2 van elkaar verschillen. Lees hieronder wat die verschillen betekenen. Denk eens na over concrete situaties waarin u stress ervaart en op welke manier dat invloed had op uw beslissingen, gedachten, handelingen en verbale boodschappen.

Veranderingen in D:

Vergelijk grafiek 1 en 2. Als u naar grafiek 2 kijkt, is uw D dan hoger of lager dan de D in grafiek 1? Kijk hoe hoog of hoe laag het punt bij de D staat. Als het punt hoger staat, geeft dit aan dat iemand meer controle wenst in stressvolle situaties. Als de D flink omhoog gaat, kunt u erg overheersend zijn als u gestrest raakt. Wanneer het punt lager staat geeft dit aan dat iemand minder controle wenst in stressvolle situaties. Als de D flink omlaag gaat, wilt u graag dat iemand anders dan uzelf het initiatief en beslissingen neemt. U volgt wel.

Veranderingen in I:

Vergelijk grafiek 1 en 2. Als u naar grafiek 2 kijkt, is uw I dan hoger of lager dan de I in grafiek 1? Kijk hoe hoog of hoe laag het punt bij de I staat. Als het punt hoger staat, geeft dit aan dat iemand meer sociale invloed aanwendt in stressvolle situaties. Als de I flink omhoog gaat, gebruikt u uw verbale capaciteiten en vaardigheden om uw doel te bereiken. Wanneer het punt lager staat geeft dit aan dat iemand minder de sociale invloed inzet in stressvolle situaties. Als de I flink omlaag gaat, steunt u minder op verbale kracht en spreekt u zich niet uit om tot een oplossing te komen.

Verandering in S:

Vergelijk grafiek 1 en 2. Als u naar grafiek 2 kijkt, is uw S dan hoger of lager dan de S in grafiek 1? Kijk hoe hoog of hoe laag het punt bij de S staat. Als het punt hoger staat geeft dit aan dat iemand een vertrouwde omgeving en mensen wenst in stressvolle situaties. Als de S flink omhoog gaat, gaat u conflicten liever uit de weg en wacht u tot een gunstiger moment voordat u zaken verandert. Wanneer het punt lager staat geeft dit aan dat iemand minder behoefte heeft aan allerlei zekerheden in stressvolle situaties. Als de S flink omlaag gaat, wordt u impulsiever bij uw acties.

Veranderingen in C:

Vergelijk grafiek 1 en 2. Als u naar grafiek 2 kijkt, is uw C dan hoger of lager dan de C in grafiek 1? Kijk hoe hoog of hoe laag het punt bij de C staat. Als het punt hoger staat geeft dit aan dat iemand meer informatie en argumenten wenst voordat hij tot een standpunt komt in stressvolle situaties. Als de C flink omhoog gaat, komt u pas tot een standpunt als u over een berg informatie, argumenten en onderbouwingen beschikt. Wanneer het punt lager staat geeft dit aan dat iemand genoeg heeft aan hoofdlijnen om een standpunt in te nemen in stressvolle situaties. Als de C flink omlaag gaat, neemt u een standpunt in door op uw buikgevoel af te gaan.

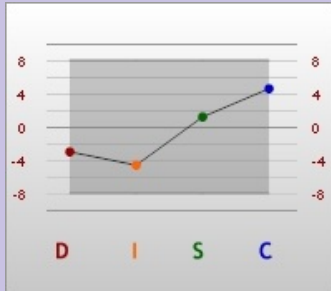
Welk punt ging bij u het meeste omhoog of omlaag? Wat zegt dat over hoe u reageert op stress?

Op welke manier helpen of belemmeren uw reactiepatronen op stress u bij het nemen van beslissingen? Hoe kunt u deze inzichten gebruiken om bewuster om te gaan met uw mogelijk blinde vlekken wanneer u stress ervaart?



Karakter Grafiek (DISC)

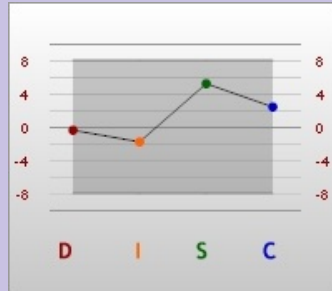
Publieke Perceptie



D=-3.02, I=-4.64, S=1.3, C=4.67

Grafiek Scores D=3, I=1, S=6, C=7

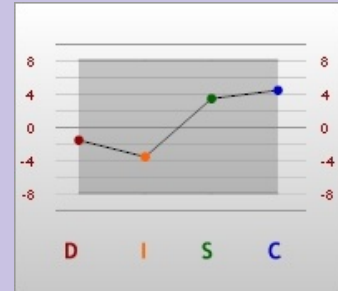
Stress Perceptie



D=-0.36, I=-1.86, S=5.21, C=2.48

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

Zelf Perceptie



D=-1.56, I=-3.63, S=3.44, C=4.45

Grafiek Scores D=-3, I=-5, S=4, C=3

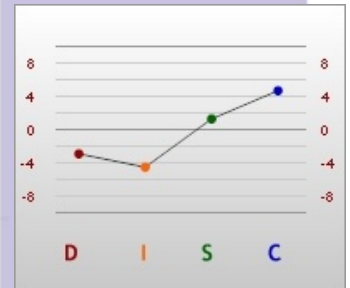
Elk van de drie grafieken geeft een andere invalshoek op gedrag, afhankelijk van de voorwaarden die de omgeving stelt. Binnen de gekozen omgeving toont grafiek 1 'Publieke Perceptie', grafiek 2 'Stress Perceptie', en grafiek 3 'Zelf Perceptie'.

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

Grafiek 1 - Masker, Publieke Perceptie

Gedrag verwacht door anderen

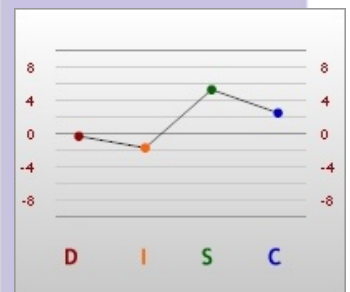
Mensen gedragen zich op zo'n manier als zij denken dat een omgeving van hen verwacht. Dit gedrag is de 'Publieke Perceptie', de persoon zoals die naar anderen toe wordt 'gepresenteerd', een masker. Soms is er geen verschil tussen de werkelijke persoon van binnen (grafiek 2) en hoe de persoon zich presenteert.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



Grafiek 2 - Stress Perceptie

Automatische reactie op stress

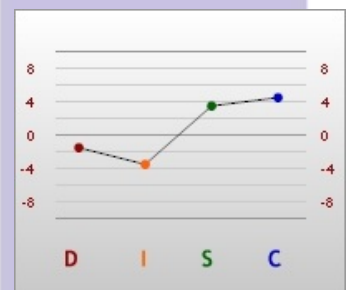
Iedereen heeft reacties vanuit het verleden aangeleerd. Dit zijn veelal ingesleten gedragingen die vertrouwt aanvoelen. Onder druk of spanning komen deze gedragingen naar voren. Deze grafiek is gebaseerd op uw 'Minste' keuzes en heeft het minste potentieel voor verandering, omdat de gedragingen oude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



Grafiek 3 - Zelf Perceptie

Zelfbeeld, identiteit

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



Vervolgd

Verschillen tussen de grafieken geven verandering of transitie aan

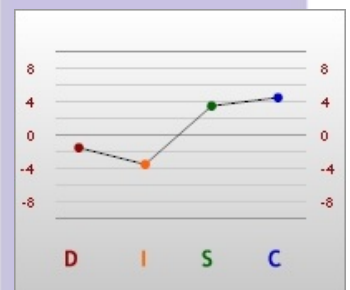
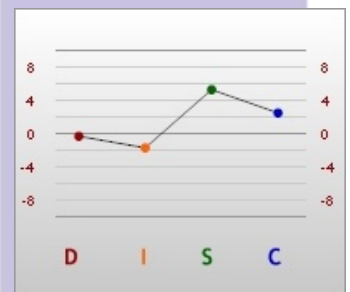
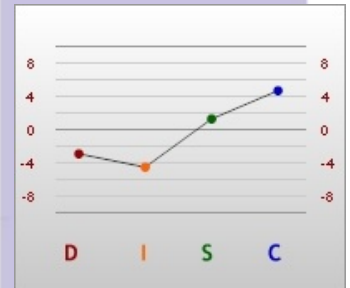
- Als Grafiek 1 verschilt van Grafiek 2, dan dwingen de omgevingseisen gedrag af dat niet in overeenstemming is met de oude reactiepatronen. In zo'n situatie zal een persoon zijn/haar gedrag aanpassen om aan de omgevingseisen te kunnen voldoen. Dit veroorzaakt in veel gevallen stress.
- Als Grafiek 1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

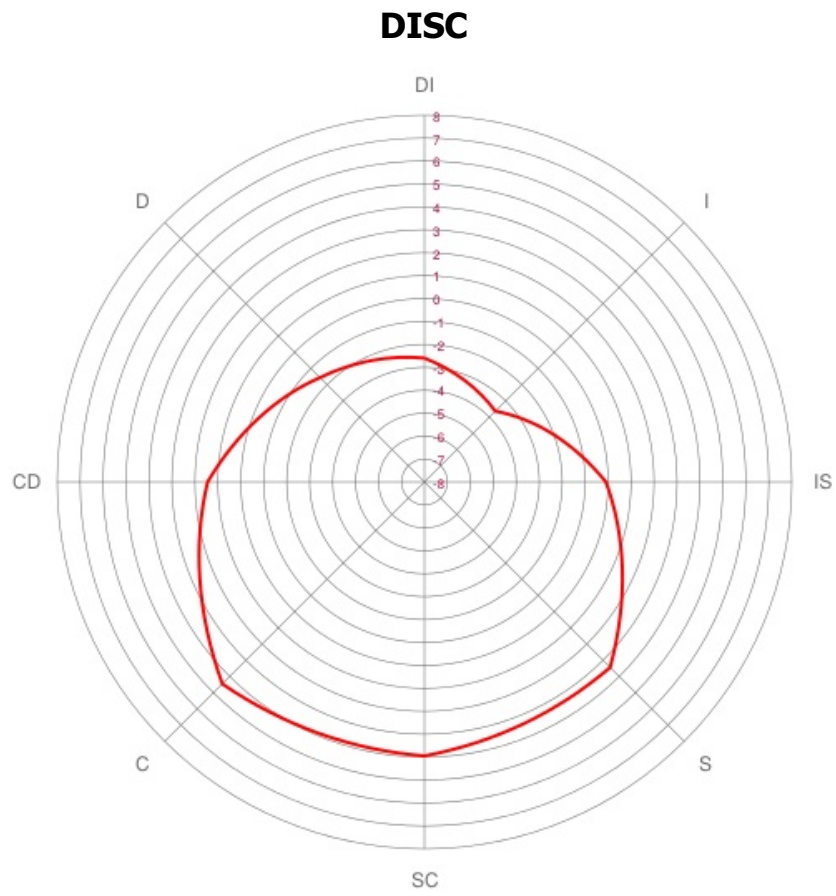
Grafieken die op elkaar lijken, duiden dat er weinig noodzaak is om te veranderen

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

- Het gedrag dat gevraagd wordt in de huidige omgeving, verschilt niet van de eisen die er in het verleden gesteld werden.
- De persoon bepaalt zelf wat er van hem/haar verwacht wordt.
- Het gedrag dat 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 'Perfectionist (CS)(CS)'.





Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

Plan van aanpak van Victor

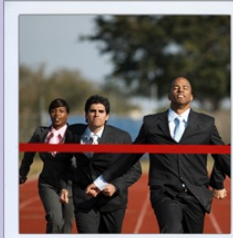
Deze werkbladen helpen u om toe te werken naar een betere communicatie tussen u en anderen. Het doel is om uw sterke kanten te maximaliseren en het effect van uw minder sterke kanten te minimaliseren in communicatie en gedragingen. U richt zich met deze oefening op algemene en werkgerelateerde uitingen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

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

Instructies:

Stap 1: Hieronder staan korte statements waarover iemand anders over u kan reflecteren. Vraag de ander elk statement te lezen en er over na te denken in hoeverre dit op u van toepassing is. Achter elk statement kunt u aangeven of dit wel of niet herkend wordt. Door open te staan wat de ander over u te vertellen heeft, kunt u zich bewust worden van uw sterke en minder sterke kanten en uw eventuele blinde vlekken zoals dat door de ander beleefd wordt. Een open dialoog bevordert vertrouwen. Dialoog betekent dat twee mensen met elkaar in gesprek gaan, dus geen eenrichtingsverkeer. We willen u aanmoedigen om op elkaar te reflecteren.

| | | | |
|--------------------------------------|---|--|---|
| Past goed in het team en stabiel | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Vredelievend en diplomatiek | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Heeft aanmoediging nodig | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Beschikt over goede administratieve vaardigheden | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Heeft moeite ergens aan te beginnen | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Vermijdt conflicten / confrontatie | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| | | Is soms slordig of inefficiënt | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Functioneert goed onder druk | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Ontmoedigt ideeën van anderen | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Vindt de gemakkelijke oplossing | <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 | Houdt zich bezig met eigen tekortkomingen en die van anderen | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Volhardend en grondig | <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 |
| Analyseert liever dan te werken | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Ziet de problemen / vindt oplossingen | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Creatief en vindingrijk | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | | |



Plan van aanpak
Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

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

- Mahatma Gandhi

Vervolgd

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

1. Het eerste doel waar ik me op ga richten:

- Revisiedatum:

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

- Specifieke resultaten die ik wil bereiken

2. Het tweede doel waar ik me op ga richten:

- Revisiedatum:

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

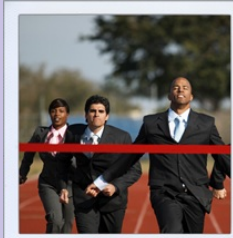
- Specifieke resultaten die ik wil bereiken

3. Het derde doel waar ik me op ga richten:

- Revisiedatum:

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

- Specifieke resultaten die ik wil bereiken



Plan van aanpak
Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

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

- Louis Hoyack