

HIER KOMT
JOUW LOGO

Gedragsanalyse

Vincent Voorbeeldrapport

Organisatie

07-06-2021

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
Inleiding	2
Wat is DISC precies?	3
Persoonlijke DISC-grafieken	5
Zelfperceptie en gedrag onder druk	6
Uitleg hoge en lage scores	7
Effectiever communiceren met andere stijlen in het algemeen	9
Suggesties voor een leidinggevende	10
DISC op een goede en slechte dag	11
Aantekeningen	12
Persoonlijk actieplan	13

Inleiding

Deze DISC-gedraganalyse is samengesteld aan de hand van de antwoorden die je hebt gegeven op de persoonlijkheidsvragenlijst van DISC Boulevard. De bevindingen zijn gebaseerd op de volgorde die je hebt aangebracht bij elke vraag, waarbij elke stelling gekoppeld is aan een gedragskenmerk. Van daaruit is een uniek rapport gegenereerd, wat een omschrijving geeft van jouw voorkeursstijlen op het gebied van gedrag.

De basis van de DISC-analyse is gelegd door Carl Gustav Jung. Hij wordt gezien als de geestelijke vader van de DISC-typologieën. In 1921 heeft Jung zijn 'Psychologische typen' geïntroduceerd, wat de grondbeginselen waren van het persoonlijkheidsmodel zoals wij dat nu kennen. Deze basisprincipes heeft William Moulton Marston verder uitgewerkt tot het huidige DISC-model met de vier gedragsstijlen.

Deze DISC-gedraganalyse is gebaseerd op het DISC-model en betreft een weergave van de wijze waarop we de dingen doen zoals we ze doen en de manier waarop we op onze omgeving reageren.

Gedrag wordt gezien als "de interactie van een persoon met zijn of haar omgeving." Hierbij gaat het om zowel verbale als non-verbale communicatie. De gedraganalyse zegt iets over hoe je *doet*, en niet zozeer over wie je *bent*.

Dit DISC-rapport is een analyse van je gedragsstijlen en zegt iets over jouw manier van doen in bepaalde situaties. Het geeft je inzicht in welke mate je elk van de vier DISC-gedragsstijlen in je hebt. Daarbij wordt gekeken naar hoe je omgaat met problemen, uitdagingen, regels en veranderingen en op welke wijze je anderen overtuigt van jouw ideeën. Het rapport betreft een weergave van mensen met hetzelfde gedragsprofiel als jij.

Waarschijnlijk zal je in deze analyse de meeste uitspraken herkennen. Moet alles 100% kloppen? Nee, dat hoeft niet. Het kan best zijn dat bepaalde gedragsbeschrijvingen niet herkenbaar voor je zijn. In dat geval is het aan te raden om in je omgeving na te gaan hoe anderen dat bij jou zien. Denk hierbij aan collega's, vrienden, of je partner. Wellicht is er sprake van een 'blinde vlek'. Als ook zij de gedragsbeschrijving niet herkennen, dan kan het zijn dat deze uitspraak op jou niet van toepassing is.

Zie de analyse niet als een statisch, maar een dynamisch document en gebruik het als uitgangspunt voor je persoonlijke ontwikkeling. In de analyse lees meer over jouw kwaliteiten en ontwikkelpunten. Haal eruit wat voor jou van belang is en houd daarbij je ontwikkeldoel voor ogen. Het kan zijn dat je aandachtspunten gaat oppakken, maar ook je kwaliteiten beter gaat benutten. Door er actief mee aan de slag te gaan, kan je er voor jezelf het meeste uithalen.

Wat is DISC precies?

DISC is een model dat het waarneembare menselijke gedrag in kaart brengt. Onder gedrag verstaan we: "De verbale en non-verbale communicatie van iemand met zijn of haar omgeving."

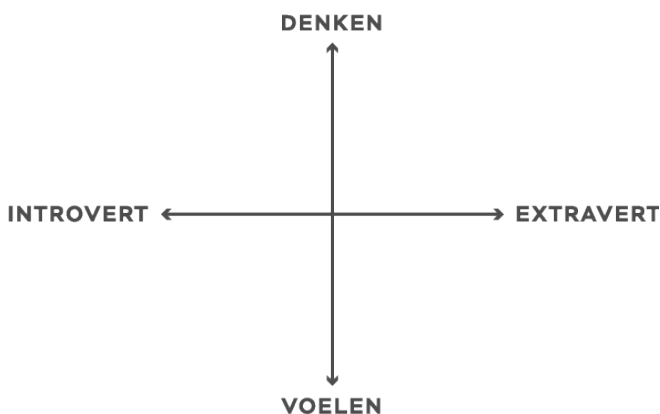
Hoe kan DISC jou helpen?

- Het DISC-model zorgt voor inzicht in jouw gedragsstijlen en die van anderen
- Het biedt mogelijkheden om beter in te spelen op de gedragsstijlen van de ander
- Het zorgt ervoor dat communicatie soepeler en effectiever verloopt
- Het zorgt voor meer begrip bij mensen die verder van je afstaan

Het DISC-model bestaat uit vier kwadranten, met elk hun eigen specifieke gedragskenmerken. Het betreft een weergave van *hoe* je op anderen overkomt en zegt dus niet iets over wie je *bent*. De theorie is gebaseerd op het werk van de Amerikaanse Psycholoog Dr. William Moulton Marston.

Opbouw DISC-model

Het DISC-model kenmerkt zich door twee assen.



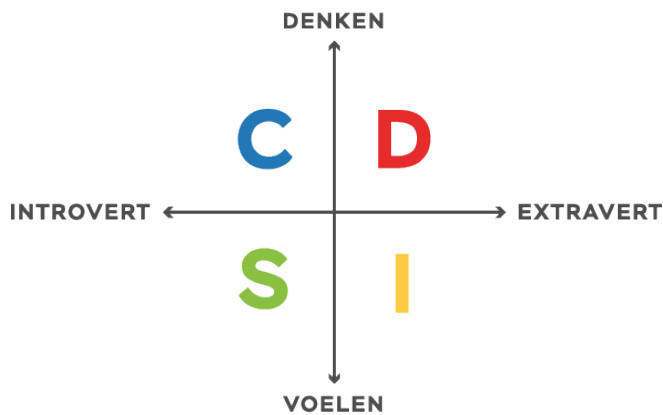
De verticale as (van boven naar beneden) gaat om denken versus voelen.

- De **denkers** nemen beslissingen met hun hoofd en zijn vooral taakgericht. Besluiten worden genomen op basis van logisch redeneren. Emoties laten zij hierin geen rol spelen.
- De **voelers** beslissen en handelen vanuit gevoel. Zij nemen hun beslissingen op basis van emoties. Zij zijn meer gericht op relaties dan op taken.

De horizontale as (van links naar rechts) gaat om introvert versus extravert.

- **Introverte** mensen zijn meer gericht op de innerlijke wereld. Zij zijn bedachtzamer in hun denken en handelen en hebben behoefte aan momenten voor zichzelf. Energie halen ze uit een op een contact.
- **Extraverte** mensen zijn gericht op de buitenwereld. Zij halen energie uit het contact met anderen en zijn graag onder de mensen. Hun tempo in doen en laten ligt hoog. Vaak handelen zij eerst en denken er daarna over na.

Door deze twee assen met elkaar te combineren, krijg je vier kwadranten. Zie de afbeelding hieronder:



D staat voor **Dominantie**. Deze gedragstijl is een combinatie van denken en extravert. Het zegt iets over de mate van doelgerichtheid. De wijze waarop resultaten worden behaald en problemen worden opgepakt. Kenmerken van deze gedragstijl zijn een zelfverzekerde indruk, taakgerichtheid en daadkracht.

I staat voor **Invloed**. Deze gedragstijl is een combinatie van extravert en voelen. Het geeft weer op welke wijze deze mensen invloed uitoefenen op hun omgeving. Deze mensen zijn erop gericht om anderen voor zich te winnen en worden gekenmerkt door enthousiasme, openheid en optimisme.

S staat voor **Stabiliteit**. Deze gedragstijl is een combinatie van voelen en introvert. Het zegt iets over de behoefte aan een stabiele en voorspelbare omgeving. Deze mensen zijn kalm, evenwichtig en loyaal en voelen zich het prettigst in een omgeving met weinig veranderingen.

C staat voor **Conformisme**. Deze gedragstijl is een combinatie van introvert en denken. Het geeft weer op welke wijze deze mensen omgaan met regels en procedures die opgesteld zijn door anderen. Kenmerken van deze gedragstijl zijn nauwkeurigheid, kritisch en analytisch.

Iedereen heeft elke vier gedragstijlen in meer of mindere mate in zich. In welke mate deze DISC-stijlen bij jou aanwezig zijn, lees je in dit rapport. Hoe hoger je op een bepaalde gedragstijl scoort, hoe meer aanwezig en herkenbaar deze gedragstijl is. Belangrijk om te weten is dat een lage score ook iets zegt over jouw voorkeursgedrag. Het is de andere kant van een bepaalde gedragstijl. Een hoge score is dan ook niet beter dan een lage score; het zegt alleen iets over waar jij je het prettigst bij voelt.

Persoonlijke DISC-grafieken

Op deze pagina vind je jouw scores op elk van de DISC gedragsstijlen. Je ziet twee grafieken, namelijk de Basisstijl en de Responsstijl. De Basisstijl betreft het gedrag dat je van nature vertoont, onder normale omstandigheden en als je het meeste jezelf bent. Dit wordt ook wel je onbewuste gedrag genoemd.

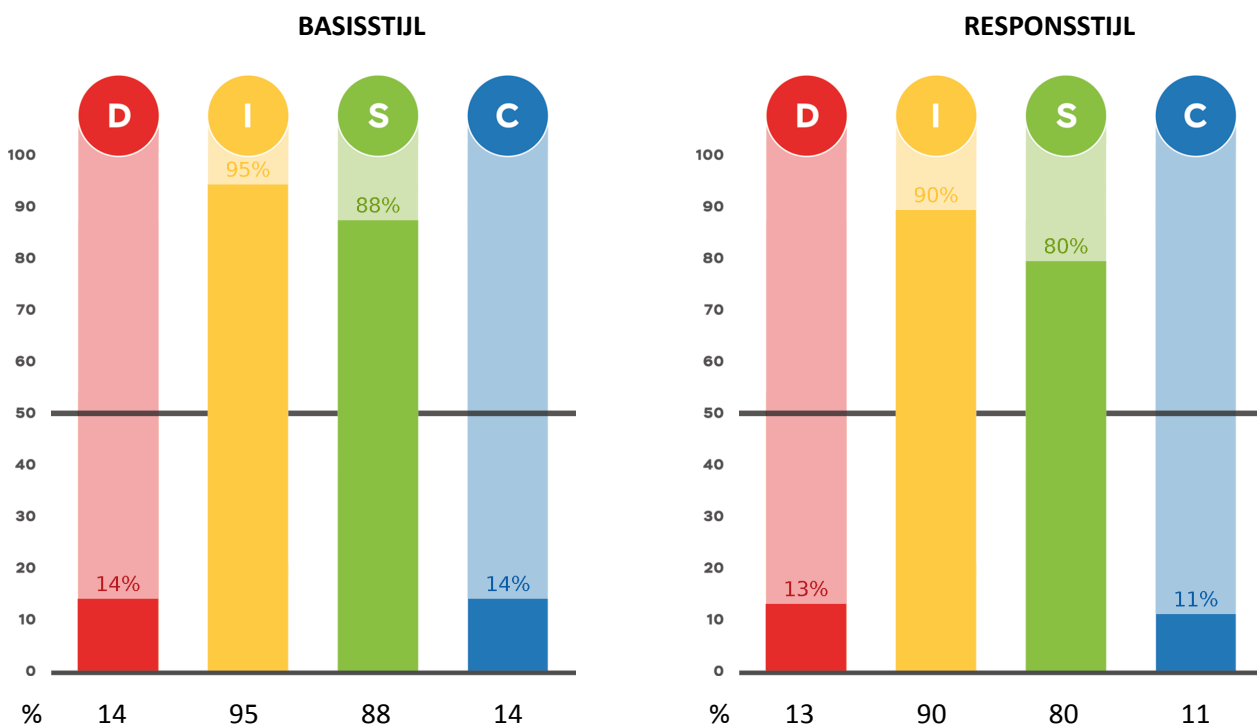
De Responsstijl is het gedrag dat je laat zien in je werkomgeving, waarvan je denkt dat de omgeving van je vraagt. Deze stijl wordt ook wel je bewuste gedrag genoemd. De DISC-scores lopen van 0 tot 100%.

De energielijn

In het midden van de grafiek zie je een dikgedrukte lijn bij 50%. Deze lijn noemen we de energielijn. Scores die boven de 50% uitkomen zijn het meest zichtbaar voor anderen. Scores die beneden de energielijn liggen, zijn vaak minder goed waarneembaar voor anderen.

Jouw gedragsstijl

Jouw gedragsstijl is altijd een combinatie van alle vier de gedragsstijlen. Dus ook de scores onder de 50% lijn bepalen voor een gedeelte jouw gedragsstijl. Het kost je relatief weinig moeite om jouw gedragsstijlen boven de 50% lijn te laten zien. Het aanpassen van je laagste scores aan je omgeving kosten de meeste energie. Ook het omgaan met mensen die hoog scoren op gedragsstijl(en) waar jij juist laag op scoort, kost je doorgaans veel moeite.



Zelfperceptie en gedrag onder druk

De manier waarop anderen jou ervaren kan verschillen van de manier waarop jij jezelf ziet. Hoe je bedoelt over te komen op anderen kan door je omgeving dus wel eens afwijken van je zelfbeeld; het blijft tenslotte perceptie. Zeker wanneer je vermoeid bent of onder druk staat, laat je ander gedrag zien dan wanneer je ontspannen bent en je op je gemak voelt. Gedrag wordt meer uitvergroot wanneer mensen onder spanning en stress staan.

Hieronder lees je bij het onderdeel zelfperceptie hoe je je zelf kunt zien onder normale omstandigheden.

Bij het onderdeel gedrag onder druk lees je welke neigingen je kunt hebben in deze situaties. Lees ze door en ontdekt voor jezelf welke suggesties je met name herkent. Door je bewust te zijn van hoe je overkomt onder druk, kun je voorkomen dat je vanuit je valkuil met anderen gaat communiceren. Hierdoor kun je ook onder druk prettiger met anderen omgaan.

Zelfperceptie:

- Solide
- Overtuigend
- Gelijkgestemd
- Beschaafd
- Innemend
- Humoristisch

Gedrag onder druk:

- Stil
- Weigerig
- Onverzettelijk
- Theatraal
- Overdadig
- Ontstemd

Uitleg hoge en lage scores

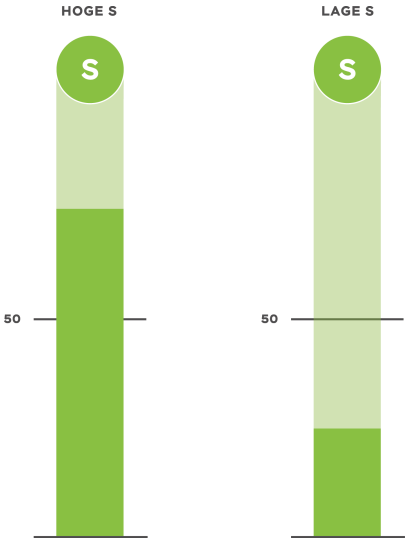
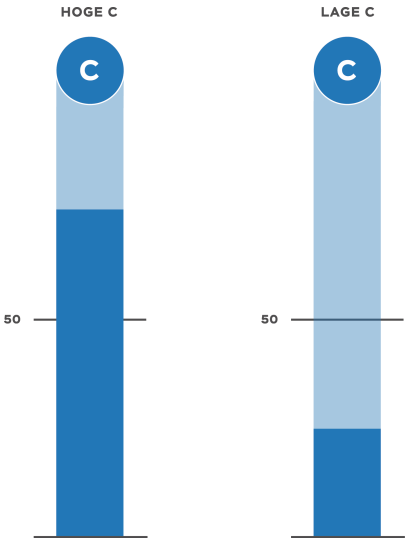
Over hoge en lage scores op elk van de vier DISC stijlen is in algemene zin te zeggen dat een hoge score niet beter is dan een lage score. Elke score, hoog of laag zegt iets meer over hoe iemand handelt vanuit deze betreffende gedragsstijl.

Van een hogere score is sprake als deze hoger is dan 50%. Van een lagere score is sprake bij minder dan 50%.

Hieronder lees je van zowel de hoge als de lage score hoe deze overkomt op anderen.

HOGE D D 50 LAGE D D 50	Hoge D versus lage D Een hoge D • Wil controle over zijn of haar omgeving • Gaat op problemen af, lost ze op • Is assertief en op uitdaging georiënteerd • Heeft een korter lontje • Reageert proactief op veranderingen Een lage D • Reageert meer meegaand • Kan soms wat aarzelen bij problemen • Is minder assertief, kan leven met status quo • Heeft een langer lontje • Reageert reactiever op veranderingen
HOGE I I 50 LAGE I I 50	Hoge I versus lage I Een hoge I • Beïnvloedt anderen vanuit overtuigingskracht • Heeft een optimistische kijk op het leven • Reageert enthousiast, hartelijk en uitbundig • Vertrouwt anderen snel • Wil aardig gevonden worden Een lage I • Presenteert enkel de feiten zonder verpakking • Is wat pessimistischer • Is observerend en terughoudend • Is eerder argwanend en bezorgd • Heeft minder behoefte aan sociale erkenning

Uitleg hoge en lage scores (vervolg)

	Hoge S versus lage S Een hoge S • Houdt van vaste gewoonten en patronen • Heeft een lager tempo van denken en handelen • Vindt omgaan met veranderingen lastig • Is meer afwachtend, reactief • Heeft behoefte aan voorspelbaarheid Een lage S • Geniet van vernieuwing en verandering • Heeft een hoger activiteiten niveau en tempo • Gaat gemakkelijker met verandering om • Heeft een proactieve houding • Houdt meer van afwisseling
	Hoge C versus lage C Een hoge C • Houdt zich graag aan de regels en protocollen • Is nauwkeurig, gedetailleerd, specifiek • Heeft een lage bereidheid om risico's te nemen • Gaat uit van feiten en onderzoek • Is gestructureerd en geordend Een lage C • Ziet regels eerder als richtlijn dan als voorschrift • Gaat uit van de grote lijnen • Durft meer risico's te nemen • Kan subjectiever reageren • Is wat rommeliger

Effectiever communiceren met andere stijlen in het algemeen

Elke gedragsstijl heeft bepaalde kenmerken. Wanneer je leert hoe je deze kan herkennen en op welke wijze je jouw gedragsstijl hierop aan kunt passen, stelt het jou in staat om qua communicatie op hetzelfde level als de ander te komen. Door jouw gedragsstijl aan te passen aan de gedragsstijl van je gesprekspartner, zal je merken dat er verbinding ontstaat. Hierdoor zal de onderlinge communicatie verbeteren en soepeler verlopen.

Communiceren met een D	
	- Maak een zelfverzekerde indruk en laat je niet uit het veld slaan bij tegengas - Richt je op mogelijkheden en kansen, niet op wat er allemaal niet kan - Bij presentaties: houd het kernachtig en wijd niet uit - Kom zelf met ideeën of initiatieven; dit wordt gewaardeerd - Richt je blik op de toekomst in gesprekken met een D. De D kijkt niet vaak terug - Kijk geregeld op je horloge, want dat doet de D ook - Ga efficiënt om met de tijd in een afspraak. Kan de afspraak korter, doe dat dan - Houd het kort en kom snel ter zake, voordat de D afdwaalt
Communiceren met een I	
	- Schep een warme en vriendelijke sfeer - Stel jezelf losjes op en dus niet te formeel; speel in op zijn of haar humor - Ga mee in het enthousiasme van de I zonder jezelf te verliezen - Besteed eerst tijd aan het sociale aspect voordat je ter zake komt - Snap dat de I beslissingen niet op een feitelijke, maar gevoelsmatige manier neemt - Verlang een concreet antwoord op jouw vragen en bevestig je afspraken - Bouw een tijds marge in voor afspraken met een I; Een I komt nog wel eens te laat - Reken erop dat een I ongelijk niet snel toegeeft en ontkennend kan reageren
Communiceren met een S	
	- Heb er begrip voor dat het een S veel energie kost om zich actief op te stellen - Neem zelf het initiatief bij het voeren van het gesprek met een S - Wees duidelijk in wat je van de S verwacht; niet op hoofdlijnen, maar specifiek - Weet dat een S het prettig vindt om af en toe helemaal niets te doen - Heb geduld wanneer je verandering van een S verwacht - Neem de S vooral mee in het waarom en de noodzaak van een verandering - Weet dat de S graag de harmonie bewaart en confrontaties uit de weg zal gaan - Stel met name open vragen en wacht geduldig op een reactie
Communiceren met een C	
	- Houd je social talk kort en voorkom een amicale benadering - Stel open vragen en vul stiltes niet in - Kom op tijd bij een afspraak met een C; dus niet te laat maar ook niet te vroeg - Laat de C merken dat je je goed voorbereid hebt en ingelezen bent - Geef eerlijk aan als je iets niet weet; zoek het uit en kom er ook echt op terug - Houd je bij de feiten; meningen of aannames zijn niet relevant voor een C - Stel reële doelen waarvan op voorhand duidelijk is dat deze haalbaar zijn - Check je werk grondig voordat je het oplevert aan de C

Suggesties voor een leidinggevende

In dit hoofdstuk lees je welke manier van aansturen door een leidinggevende het beste bij je past. Wanneer een leidinggevende aansluit op jouw gedragsstijl, zal dit een positief effect hebben op de samenwerking.

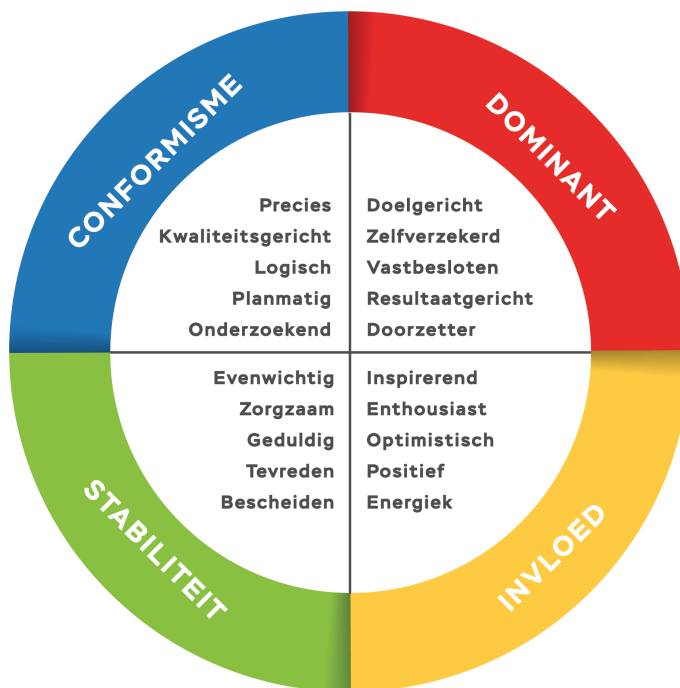
Onderstaande punten geven inzicht in wat voor jou belangrijk is, waar jouw behoeftes liggen en op welke wijze je leidinggevende hierop in kan spelen. Misschien heb je geen leidinggevende en werk je voor opdrachtgevers. Lees dan leidinggevende als opdrachtgever. Selecteer samen de belangrijkste ontwikkelbehoeften en kijk op welke wijze je hierin geholpen kan worden. Dit kan je helpen in je persoonlijke groei.

In mijn werkomgeving kan een leidinggevende (of opdrachtgever) me helpen door:

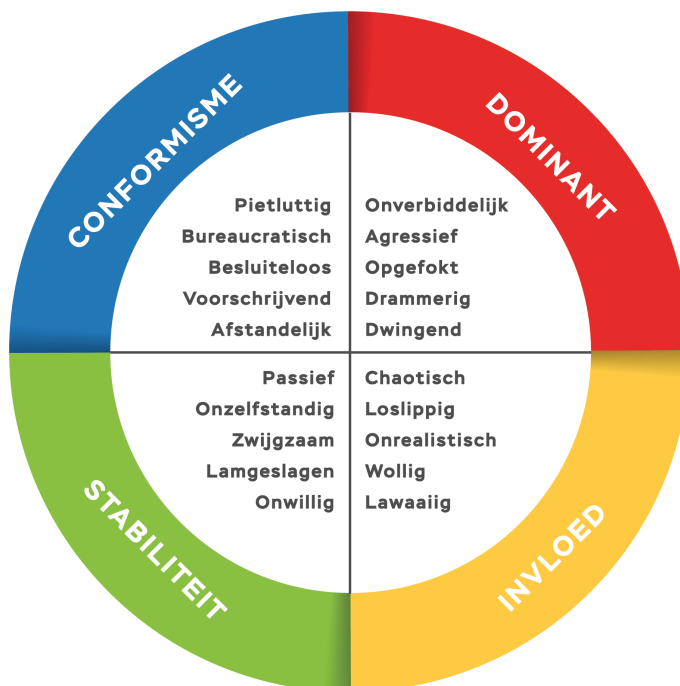
- me te leren meer voor mezelf op te komen en mijn grenzen aan te geven.
- deadlines te stellen en hulp te bieden bij tijdsplanningen.
- feedback op een onderbouwde en vriendelijke wijze te brengen.
- bij veranderingen mij mee te nemen in het proces en me het nut ervan in te laten zien.
- voldoende ruimte te bieden om meerdere projecten en activiteiten naast elkaar uit te voeren.
- mij als onderdeel van een betrokken team te laten werken, waarin de structuur in zekere zin al aanwezig is.
- mij de tijd te geven om me aan nieuwe processen te laten wennen en me deze eigen te maken.
- me te helpen bij moeilijke opdrachten en mij niet te veel te laten zwemmen.
- mij op een mensgerichte en sympathieke manier aan te sturen.
- in een gesprek een kalme houding aan te nemen en oprechte belangstelling te tonen.

DISC op een goede en slechte dag

Op een goede dag:



Op een slechte dag:



[illegible]

Persoonlijk actieplan

Deze analyse kan je de nodige inzichten geven als het gaat om hoe jij in interactie bent met jouw omgeving. Wat past bij jou en wat misschien minder? En waar word jij gelukkig van?

De analyse is ingezet met een bepaalde reden, een bepaald doel. Houd dit doel voor ogen als je de rapportage doorneemt. Hierdoor kan je voor jezelf je leerpunten scherp krijgen en er daadwerkelijk mee aan de slag gaan.

Op deze wijze haal je meer uit de analyse dan wanneer je het rapport alleen doorleest. Kijk naast je aandachtspunten ook naar je kwaliteiten, zodat je ook deze verder kan ontwikkelen en uit kan bouwen.

Hieronder vind je een actieplan dat je kan gebruiken om je ontwikkeldoelen te bereiken. "Zonder doel, geen richting", dus zorg ervoor dat je doelstelling helder is. Dit document helpt je om op een gestructureerde wijze met jouw ontwikkeling aan de slag te gaan.

Door bij "datum bereikt" aan te geven wanneer je het doel behaald wilt hebben, stel je voor jezelf een deadline.

De doelen die ik wil bereiken zijn

Doel:

1. _____
2. _____
3. _____

Datum bereikt:

Mijn kwaliteiten

Deze kwaliteiten zijn kenmerkend voor mij:

1. _____
2. _____
3. _____

Op deze wijze wil ik mijn kwaliteiten nog beter benutten:

1. _____
2. _____
3. _____

Ik ben hierin geslaagd als ik het volgende heb bereikt:

1. _____
2. _____
3. _____

Mijn ontwikkelpunten

De ontwikkelpunten waar ik aan ga werken:

1. _____
2. _____
3. _____

Het ontwikkelen van deze aandachtspunten is voor mij belangrijk, omdat:

1. _____
2. _____
3. _____

Wat betekent het als ik deze aandachtsgebieden niet ontwikkel:

1. _____
2. _____
3. _____

Op deze wijze ga ik met mijn ontwikkelpunten aan de slag:

1. _____
2. _____
3. _____

Wat levert het mij en mijn omgeving op als ik deze doelen behaald heb:

1. _____
2. _____
3. _____