

HIER KOMT
JOUW LOGO

Gedraganalyse

Violette Voorbeeldrapport

Organisatie

07-06-2021

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
Inleiding	2
Wat is DISC precies?	3
Persoonlijke stijlomschrijving	5
Persoonlijke DISC-grafieken	6
Het DISC-wiel en jouw positie	7
Het DISC-wiel en jouw positie (vervolg)	8
Basis- en responsstijl	9
Basis- en responsstijl (vervolg)	10
Zelfperceptie en gedrag onder druk	11
Uitleg hoge en lage scores	12
Intensiteitsindex	14
Aandachtspunten voor ontwikkeling	15
Effectiever communiceren met andere stijlen in het algemeen	16
Kwaliteiten	17
Do's & don'ts in communicatie	18
Suggesties voor een leidinggevende	19
Een werkomgeving die stimuleert	20
DISC op een goede en slechte dag	21
Aantekeningen	22
Persoonlijk actieplan	23

Inleiding

Deze DISC-gedragsanalyse 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-gedragsanalyse 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 gedragsanalyse 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."

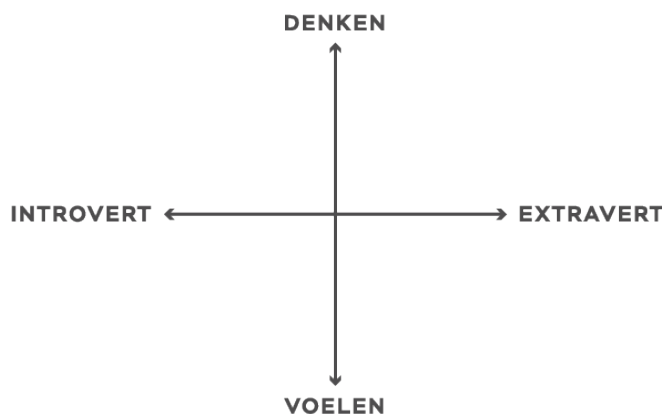
Hoe kan DISC jou helpen?

- 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.



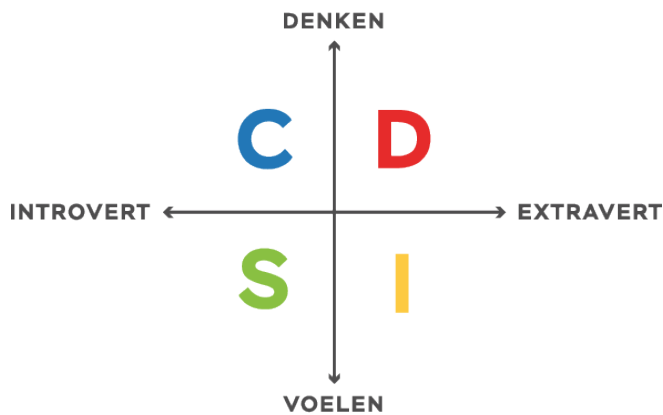
De verticale as (van boven naar beneden) gaat om denken versus voelen.

- 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 gedragsstijl 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 gedragsstijl zijn een zelfverzekerde indruk, taakgerichtheid en daadkracht.

I staat voor **Invloed**. Deze gedragsstijl 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 gedragsstijl 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 gedragsstijl 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 gedragsstijl zijn nauwkeurigheid, kritisch en analytisch.

Iedereen heeft elke vier gedragsstijlen 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 gedragsstijl scoort, hoe meer aanwezig en herkenbaar deze gedragsstijl is. Belangrijk om te weten is dat een lage score ook iets zegt over jouw voorkeursgedrag. Het is de andere kant van een bepaalde gedragsstijl. 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 stijlomschrijving

In dit onderdeel worden de kenmerken omschreven van jouw persoonlijke basisstijl. Deze kenmerken zijn gebaseerd op de antwoorden die je hebt gegeven die betrekking hebben op jouw natuurlijke gedrag, jouw basisgedrag.

Je bent optimistisch ingesteld en weet anderen te enthousiasmeren voor jouw ideeën. Jij laat je onder druk niet leiden door emoties en blijft kalm. Je analyseert de situatie, zet de feiten op een rij en trekt daarna pas een conclusie. Waar het kan help en ondersteun je anderen. Dit geef je veel voldoening. Je komt op anderen over als een bescheiden persoon. Soms kun je de neiging hebben jezelf weg te cijferen. Je vindt het prettig om de goede sfeer te behouden. Daarom zal je minder snel confrontaties aangaan. Jouw voorkeur gaat uit naar een vriendelijke en respectvolle manier van communiceren. Door je positieve instelling weet je anderen te motiveren en in beweging te krijgen. Jij weet hen vaak meer zelfvertrouwen te geven en ergens voor te gaan. Je hebt een verfrissende kijk op zaken en weet problemen vanuit verschillende invalshoeken te bekijken, waardoor vastgelopen plannen soms wel kunnen slagen. In conflictsituaties blijf je doorgaans kalm. Je observeert de situatie, zet alle taken op een rij en zal soms daarna alsnog reageren. Wanneer een nieuwe collega aan het team wordt toegevoegd, voel je je daarvoor verantwoordelijk. Je vindt het belangrijk dat deze persoon zich welkom en thuis voelt. Jij probeert anderen voor je te winnen met een goed verhaal en overtuigingskracht. Minder snel probeer je dat met feiten en rationele argumenten. Je hecht waarde aan tijdsplanningen. Je bewaakt je agenda zorgvuldig en zorgt ervoor dat je op tijd je afspraken nakomt. Het kan je storen als anderen dat niet doen. In onbekende, nieuwe situaties kan je minder zelfverzekerd overkomen en meer gaan twijfelen. Het kan dan lang duren voor je een beslissing durft te nemen. Beslissingen nemen alleen gebaseerd op gevoel vind je lastig. Liever bekijk en beoordeel je situaties vanuit de rationele, analytische kant. Je biedt anderen een luisterend oor en zult discreet omgaan met vertrouwelijke informatie. Je zal dan ook niet snel iemands vertrouwen schaden. Je bent kwaliteitsbewust en erop gericht om je werk zorgvuldig te doen. Je bent graag onder de mensen en houdt van gezelligheid. Voor sociale activiteiten krijg je jou snel enthousiast. Om anderen te overtuigen van jouw zienswijze bekrachtig jij je standpunten met logische redeneringen en onderbouwde feiten. In het contact met anderen gaat je voorkeur uit naar persoonlijk, een op een contact. Bij grote groepen onbekenden stel je je waarschijnlijk wat meer afwachtend op. Je bent rooskleurig als het gaat om wat naar jouw idee haalbaar is. Hierdoor trek je soms te veel taken naar je toe. Je werkt bij voorkeur in een ontspannen en stabiele omgeving, waarin je voldoende tijd hebt om je werk goed en zorgvuldig uit te voeren. Je bent vindingrijk en creatief in het bedenken van oplossingen. Voor elk probleem bestaan wel tien oplossingen, is jouw motto. Als jij eenmaal aan een project bent begonnen, dan rond je dat het liefst eerst af voor je aan iets nieuws begint. Je bent georganiseerd en gaat gestructureerd te werk. Hierdoor weet je waar alles staat en kan je informatie snel terugvinden. Je collega's en leidinggevende(n) waarderen jou vaak om je analytische vermogen en de kwaliteit van je werk.

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.

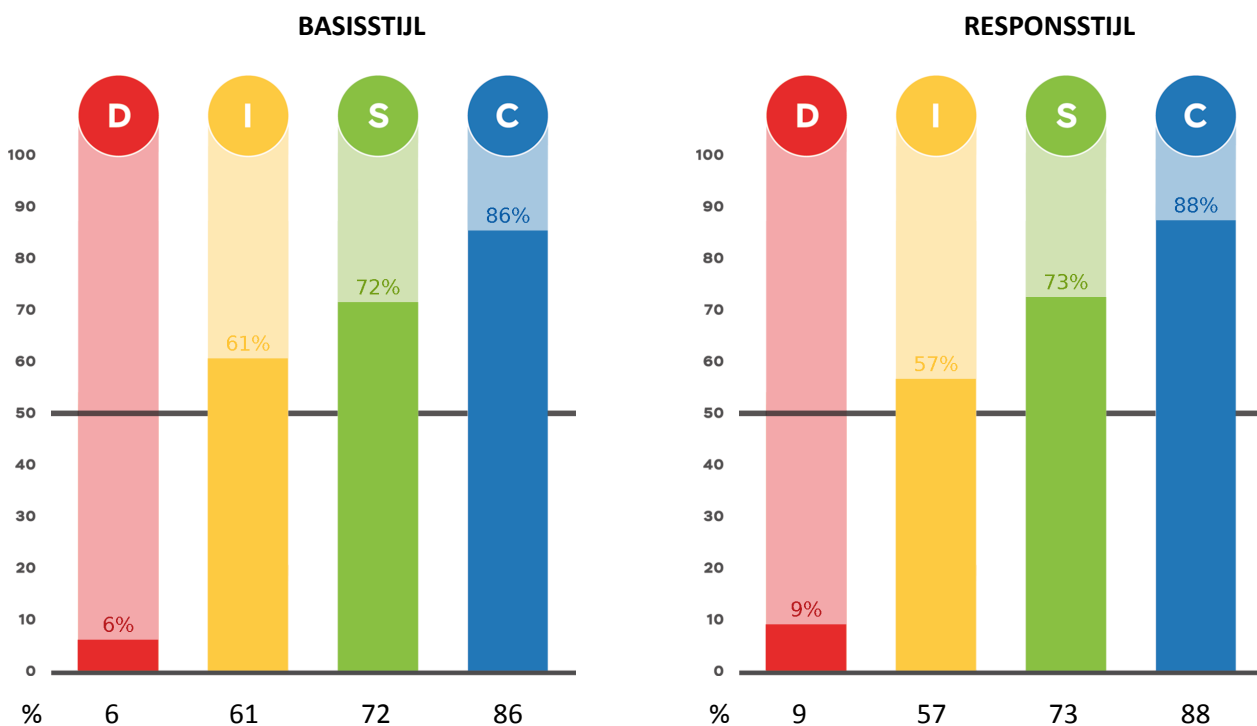
De Responsstijl is het gedrag dat je laat zien in je werkomgeving, waarvan je denkt dat de omgeving van je vraagt. Deze stijl wordt ook wel je bewuste gedrag genoemd. De DISC-scores lopen van 0 tot 100%.

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.



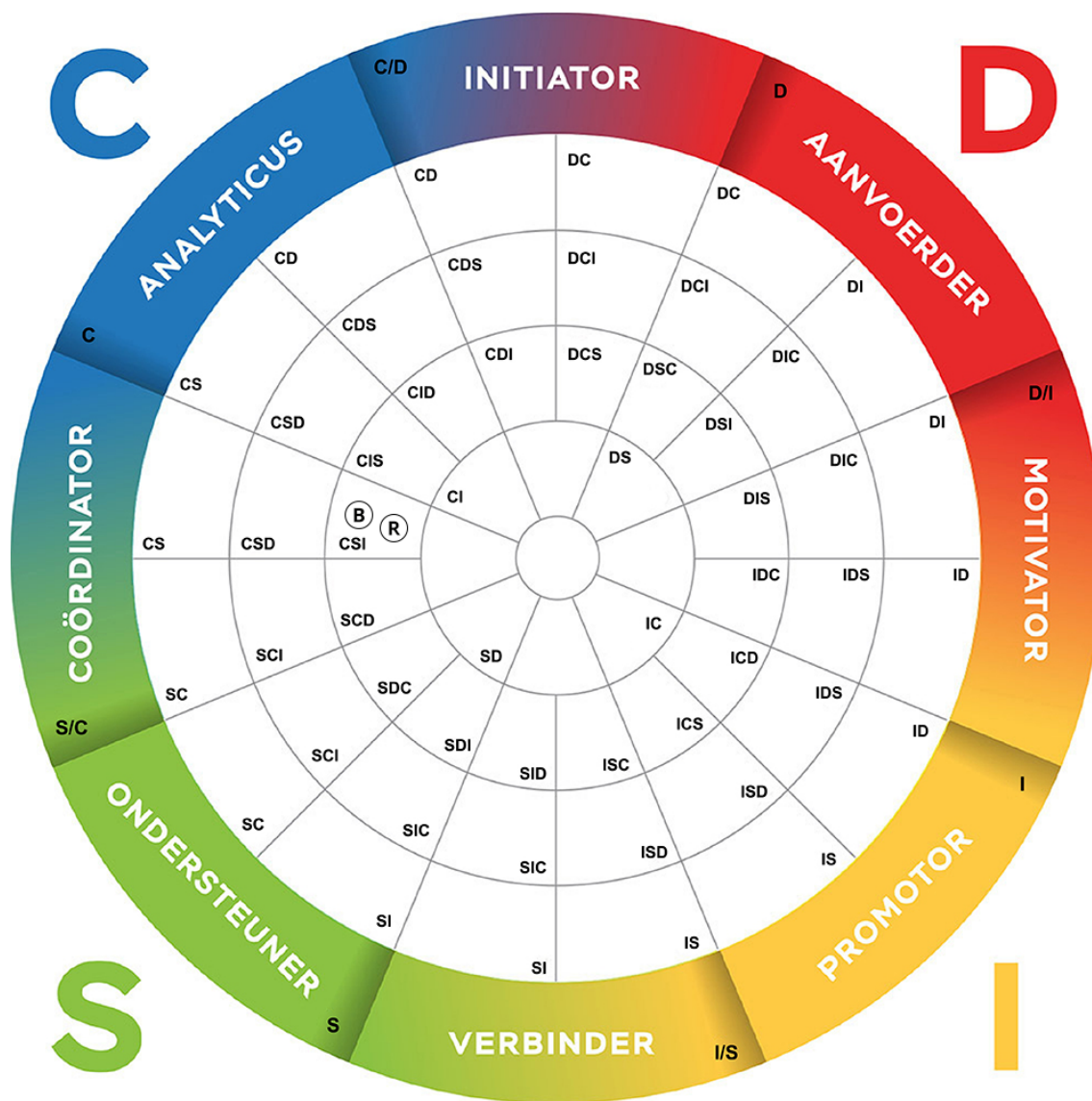
Het DISC-wiel en jouw positie

In dit onderdeel van je gedragsanalyse word je score op elk van de vier DISC-stijlen vertaald naar een van de acht teamrollen in het DISC-wiel. Dit wiel is vooral interessant als het gaat over teamontwikkeling, samenwerkingstrajecten en trajecten waarin het effectiever communiceren met anderen centraal staat en waarin inzicht in de gedragsstijlen van anderen van belang is.

Nu is het zeker onze bedoeling niet om jou, of anderen, in hokjes te plaatsen, maar wel om je inzicht te geven hoe jouw gedragsprofiel zich verhoudt tot anderen met wie je effectiever om zou willen gaan. Wanneer je de scores van de betreffende personen die deze analyse ook ingevuld hebben in dit DISC-wiel plaatst, dan ontstaat er meer inzicht in waar iedereen qua gedragsstijlen uitkomt en wat dit betekent voor de onderlinge communicatie.

Benut je deze analyse alleen voor jezelf, dan geeft dit DISC-wiel inzicht in hoe jouw onbewuste gedrag (Basisstijl) zich verhoudt tot jouw bewuste gedrag (Responsstijl). Hoe verder beide stijlen uiteen staan, hoe meer energie je dit kost. Je haalt het meeste uit dit rapport door deze samen met een gecertificeerde DISC-consultant persoonlijk na te bespreken.

Het DISC-wiel en jouw positie (vervolg)



ⓑ : Jouw basisstijl
Ⓡ : Jouw responsstijl

Basis- en responsstijl

De basisgedragstijl (dus het gedrag dat iemand onbewust vertoont, zonder er diep bij na te denken), komt niet altijd 100% overeen met het gedrag dat iemand in zijn of haar werkomgeving laat zien.

In de werkomgeving kan iemand dus zijn of haar gedrag in meer of mindere mate bewust aanpassen, omdat de persoon in kwestie denkt dat dit van hem of haar gevraagd wordt.

Het aanpaste gedrag wordt de responsgedragstijl genoemd, zoals eerder in dit rapport beschreven. Het wordt ook wel aangeduid als iemands bewuste gedragstijl.

Hieronder tref je een weergave van de manier waarop je bewust en onbewust:

*omgaat met problemen en uitdagingen (D)

*anderen beïnvloedt en overtuigt (I)

Onderzoek voor jezelf in welke mate je dit herkent en waarom je geneigd bent op onderdelen je gedragstijl aan te passen.



basisstijl 6%	responsstijl 9%
Bij het omgaan met problemen en uitdagingen gaat je voorkeur er eerder naar uit om de kat uit de boom te kijken, dan om problemen of uitdagingen proactief aan te pakken.	Wanneer het gaat om het omgaan met uitdagingen en problemen zie je geen noodzaak om je huidige stijl aan te passen. Je hebt de indruk dat je huidige stijl dat is wat je omgeving nodig heeft.



basisstijl 61%	responsstijl 57%
Je hebt een positieve en optimistische instelling. Je sluit gemakkelijk aan bij anderen en weet hen op basis van een goede verbinding te overtuigen van je zienswijze.	Wanneer je anderen overtuigt of beïnvloedt dan zie je geen aanleiding om je stijl aan de omgeving aan te passen. Je vindt dat je huidige stijl aansluit op dat wat de omgeving van je vraagt.

Basis- en responsstijl (vervolg)

Hieronder tref je een weergave van de manier waarop je bewust en onbewust:

*omgaat met veranderingen en tempowisselingen (S)

*omgaat met regels en voorschriften die door anderen zijn opgesteld (C)

Onderzoek voor jezelf in welke mate je dit herkent en waarom je geneigd bent op onderdelen je gedragstijl aan te passen.



basisstijl 72%	responsstijl 73%
Je komt goed tot je recht in een stabiele en voorspelbare omgeving. Je vindt het soms lastig om te gaan met veranderingen die onzekerheid met zich meebrengen.	Voor wat betreft het aspect omgaan met veranderingen en de manier waarop je reageert op tempowisselingen, pas je je stijl niet zozeer aan je omgeving aan. Je vermoedt dat je huidige stijl aansluit op hetgeen je omgeving van je vraagt.



basisstijl 86%	responsstijl 88%
Je vindt het erg belangrijk om regels en procedures nauwlettend te volgen en daarmee de kwaliteit te borgen. Je bent ook van mening dat je alleen op deze manier het beste resultaat kunt leveren.	Wanneer je jouw omgang met regels en voorschriften bekijkt, dan pas je je stijl niet aan de omgeving aan. Je vermoedt dat je huidige manier van het omgaan met regels en voorschriften past bij hetgeen de omgeving van je vraagt.

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 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:

- Kritisch
- Beleefd
- Voorzichtig
- Netjes
- Gelijkgestemd
- Meegaand

Gedrag onder druk:

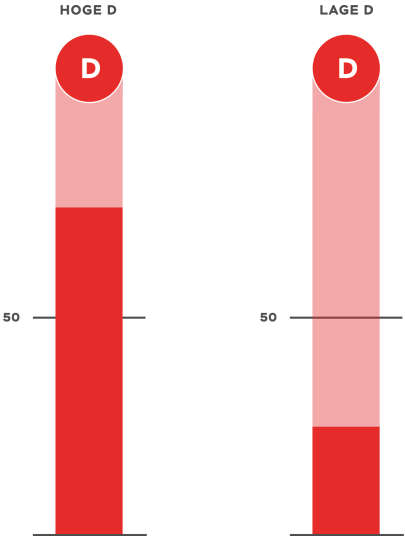
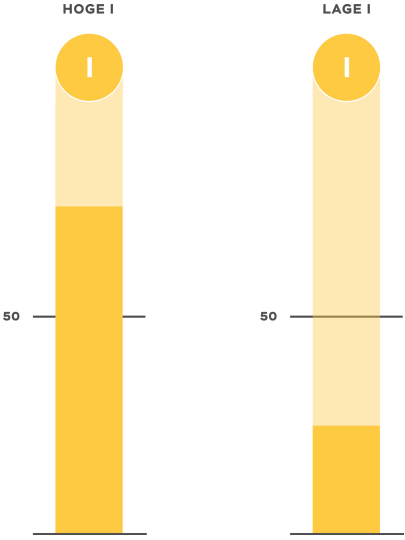
- Emotieloos
- Wantrouwig
- Onverzettelijk
- Terughoudend
- Stijfkoppig
- Weifelend

Uitleg hoge en lage scores

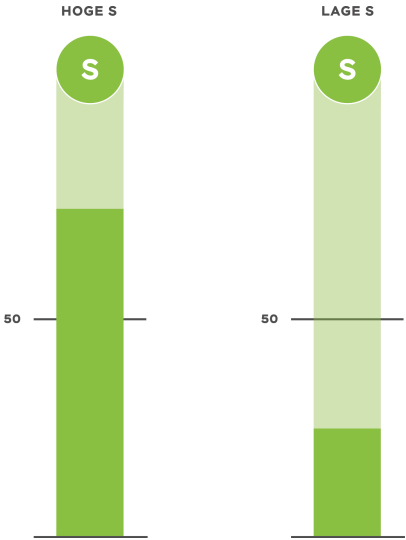
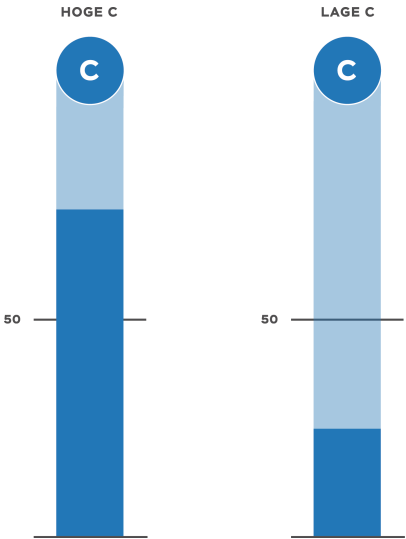
Over hoge en lage scores op elk van de vier DISC stijlen is in algemene zin te zeggen dat een hoge score niet beter is dan een lage score. Elke score, hoog of laag zegt iets meer over hoe iemand handelt vanuit deze betreffende gedragsstijl.

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 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 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

Intensiteitsindex

Onderstaand overzicht geeft een weergave van de intensiteit van de vier gedragsstijlen. Hoe hoger je bij een bepaalde gedragsstijl uitkomt, hoe intenser de woorden zijn die daarbij horen. Hieronder zie je jouw uitkomsten weergegeven. Het betreft hier het gearceerde gedeelte met de dikgedrukte woorden.

Dit zijn de hoogtes van jouw scores op de verschillende gedragsstijlen, zoals je ze ook kunt terugvinden in de grafiek van je basisstijl.

D geeft weer hoe je omgaat met problemen en uitdagingen

I geeft weer op welke wijze je met anderen omgaat en hen overtuigt

S geeft weer hoe je omgaat met veranderingen

C geeft weer op welke wijze je omgaat met voorgeschreven regels en procedures

DOMINANT	INVLOED	STABILITEIT	CONFORMISME
Problemen Hoe ga je om met problemen en uitdagingen	Beïnvloeden Hoe beïnvloed je anderen van jouw zienswijze	Tempo Hoe reageer je op tempowisselingen en veranderingen	Procedures Hoe ga je om met regels en procedures?
Hoge D Uitdagend Waaghals Kieskeurig Streber Pionier Durfal Vastbesloten Wilskrachtig Zelfstartend Benieuwd	Hoge I Inspirerend Uitbundig Uitgelaten Prikkelend Innemend Voor zich winnend Invloedrijk Boeiend Positief Gezellig	Hoge S Reactief Relaxed Verdraagzaam Voorspelbaar Afgestemd Constant Uitgebalanceerd Getrouw Beheerst Evenwichtig	Hoge C Perfectionistisch Behoudend Risicomijdend Kritisch Systematisch Objectief Zorgvuldig Tactvol Logisch Netjes
D	I	S	C
Verstandig Onopvallend Samenwerkend Terughoudend Aarzelend Mild Bereidwillig Meegaand Bescheiden Dienstbaar Lage D	Aanschouwend Behoedzaam Feitelijk Sceptisch Argwanend Stil Teruggetrokken Op je hoede Nuchter Serieus Lage I	Bewegelijk Zoekend Onrustig Oplettend Veranderbereid Voortvarend Snel Loslatend Flexibel Actief organiserend Lage S	Gedegen Ongebonden Eigenwijs Dwars Willekeurig Onverschillig Last minute Nonchalant Ongeremd Spottend Lage C

Aandachtspunten voor ontwikkeling

In dit overzicht zie je een lijst met mogelijke aandachtspunten die de effectiviteit van jouw gedrag kunnen beperken. Deze aandachtspunten voor ontwikkeling horen bij jouw persoonlijke gedragsstijl. Elke gedragsstijl heeft namelijk zo haar eigen kwaliteiten en valkuilen. Door je bewust te zijn van je persoonlijke aandachtspunten kun je hiermee rekening houden in de omgang met anderen.

Hierdoor kun je de communicatie en samenwerking met anderen verbeteren en tevens je doelen gemakkelijker bereiken. Onderstaande adviezen hoeven niet allemaal op jou van toepassing te zijn. Lees welke aandachtspunten voor ontwikkeling je herkent en welke het meeste effect hebben op jouw functioneren.

Noteer voor jezelf aan welk van deze aandachtspunten je wilt werken.

Je kunt de neiging hebben om:

- in de weerstand te schieten bij grote veranderingen of ontwikkelingen.
- niet stil te staan bij de gevoelens en beleving van anderen, waardoor je afstandelijk overkomt.
- bij een discussie gemakkelijk toe te geven om conflicten te vermijden.
- je te veel te richten op wat niet mogelijk is en wat eventuele risico's zijn.
- onder druk besluiteloos te worden.
- binnen de kaders te blijven en minder out of the box te denken.

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

Kwaliteiten

De combinatie van jouw gedragsstijlen levert bepaalde kwaliteiten op. Gedragsaspecten die positief kenmerkend zijn voor de manier waarop jij overkomt op de omgeving en omgaat met anderen. Door je hiervan bewust te zijn, kun je ze gericht inzetten en in je voordeel laten werken. Hieronder lees je een opsomming van een aantal van jouw kwaliteiten. Neem ze in je op en kijk welk van deze kwaliteiten jij mogelijk nog beter in zou willen zetten.

Jouw kwaliteiten. Jij...

- accepteert en respecteert autoriteiten en de geldende bedrijfscultuur.
- bent plichtsgetrouw en betrouwbaar.
- brengt je mening op een onderbouwde en vriendelijke wijze.
- staat voor anderen klaar; je wilt graag helpen.
- laat je niet door emoties beïnvloeden.
- beschikt over een kritische houding en neemt niet zomaar iets voor waar aan.
- maakt tijd vrij om naar anderen te luisteren.
- bent iemand van wie anderen op aan kunnen, ze kunnen op je rekenen.

Do's & don'ts in communicatie

Elke gedragstijl kenmerkt zich door een bepaalde manier van communiceren. Effectieve communicatie vereist doorgaans dan ook aansluiting op de communicatiestijl van de ander.

Dat geldt ook voor de manier van aansluiting op jouw gedragstijl wanneer anderen met jou communiceren. Hieronder vind je twee overzichten, namelijk de Do's en Dont's in de communicatie met jou als persoon. In het eerste gedeelte lees je wat wel bij jou werkt en het tweede gedeelte gaat om wat niet bij je werkt.

Do's in de communicatie.

Wat werkt wel:

- Afstand bewaren en niet te amicaal worden in je gesprekken
- Respecteren dat jij risico's tot een minimum wil beperken
- Je op je gemak stellen door belangstelling te tonen voor hoe het met je gaat
- De tijd geven om werk op een zorgvuldige en rustige manier te volbrengen
- Zekerheid bieden in wat er van je verwacht wordt

Dont's in de communicatie.

Wat werkt niet:

- Je niet houden aan gemaakte afspraken
- Jou opjagen en onder tijdsdruk zetten om werk gedaan te krijgen
- Voor een amicale benadering kiezen en fysiek dichtbij komen
- Snel en druk praten in het gesprek
- Dominant of sturend optreden

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:

- mij aan te moedigen soms meer risico's te nemen.
- bij veranderingen mij mee te nemen in het proces en me het nut ervan in te laten zien.
- consequent te zijn in zijn/haar handelen en beloftes niet te verbreken.
- me uit te dagen om meer stil te staan bij de emoties van anderen.
- aan te geven dat er ook fouten gemaakt mogen worden.
- voor een werkomgeving te zorgen waarbij collega's elkaar op een rustige en respectvolle manier benaderen, zonder te veel conflicten.
- me niet te veel onder tijdsdruk te zetten of me op te jagen.
- mij de ruimte te geven om over lastige kwesties na te denken en me niet onder druk te zetten door direct een reactie te verlangen.
- geen toezeggingen te doen die hij/zij niet kan waarmaken.
- een veilige en vriendelijke werksfeer te creëren.

Een werkomgeving die stimuleert

Over het algemeen functioneren mensen het beste in een werkomgeving die bij hen past. In dit onderdeel staat beschreven wat voor jou belangrijk is in je werk. Welke elementen in je werkomgeving zorgen ervoor dat jij met plezier en succes jouw werk kunt uitvoeren?

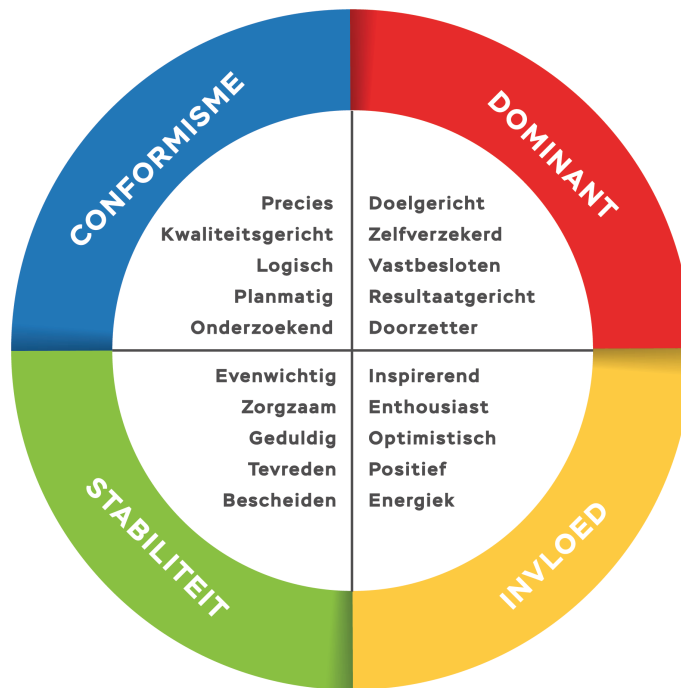
Hieronder zie je de punten beschreven die voor jou van belang zijn. Noteer voor jezelf welke aspecten nu al terugkomen in je werk en welke aspecten je wellicht mist.

Je komt goed tot je recht in een werkomgeving waarin:

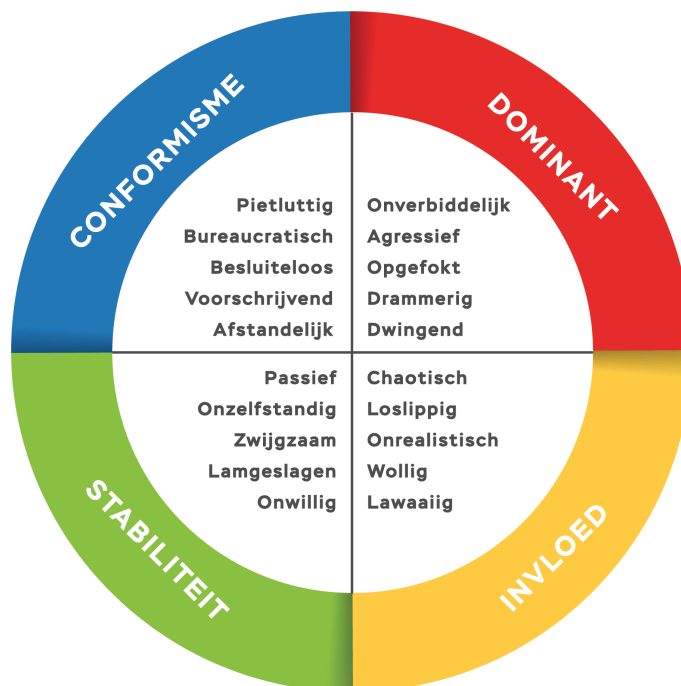
- de emotionele kant van de situatie zoveel mogelijk buiten beschouwing wordt gelaten.
- je wordt meegenomen en betrokken bij veranderingen.
- gemaakte afspraken nagekomen worden en waarin mensen het werk serieus nemen.
- doorzettingsvermogen en toewijding gewaardeerd worden.
- taken en projecten op een gestructureerde, overzichtelijke wijze worden opgepakt.
- de werksfeer ontspannen, harmonieus en veilig is.
- er oprechte belangstelling voor elkaar is.
- je kritische en onderzoekende houding wordt gewaardeerd.
- conclusies zoveel mogelijk worden getrokken op basis van feiten en cijfers.
- de mogelijkheid is om samen te werken en gezamenlijk doelen te behalen.

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:	Datum bereikt:
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____

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. _____