

HIER KOMT
JOUW LOGO

Gedragsanalyse

Voorbeeldrapportage Pro

04-04-2023

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	8
Basis- en responsstijl	9
Basis- en responsstijl	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 jouw 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, veranderingen en op welke wijze je anderen overtuigt van jouw ideeën.

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, 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'.

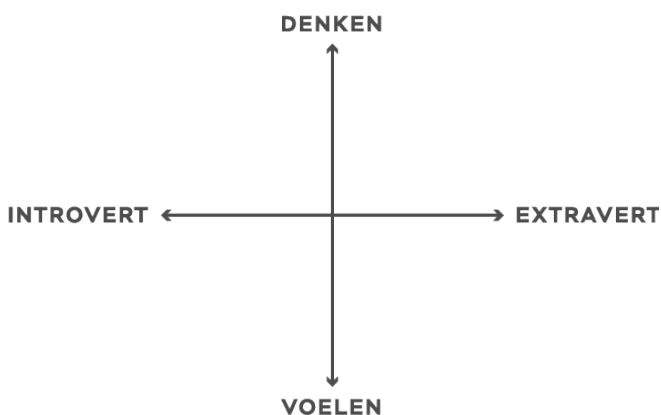
Hoe kan DISC jou helpen?

- Het DISC-model zorgt voor inzicht in jouw gedragstijlen en die van anderen.
- Het biedt mogelijkheden om beter in te spelen op de gedragstijlen 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.

Opbouw DISC-model

Het DISC-model kenmerkt zich door twee assen.



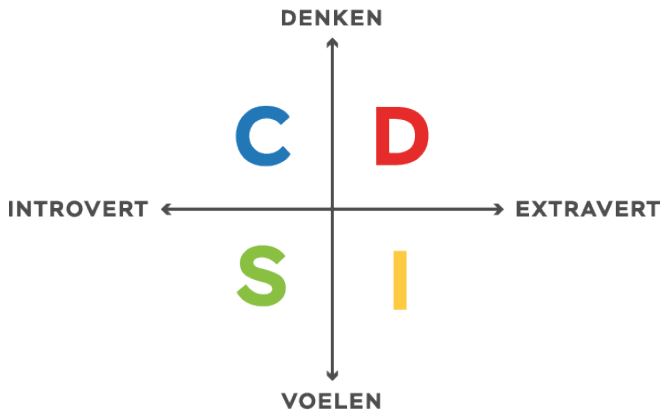
De verticale as (van boven naar beneden) gaat om denken versus voelen.

- De **denkers** nemen beslissingen met hun hoofd en zijn vooral taakgericht. Zij nemen besluiten op basis van logisch redeneren. Emoties spelen hierin geen rol.
- 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. Ook hebben zij behoefte aan momenten voor zichzelf. Energie halen ze uit één op één contact.
- **Extraverte** mensen zijn gericht op de buitenwereld. Zij halen energie uit het contact met anderen en zijn graag onder de mensen. Ze hebben een hoog tempo in doen en laten. Ook handelen zij vaak eerst en denken er daarna over na.

Door deze twee assen met elkaar te combineren, krijg je vier kwadranten.



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 maken of achterlaten, taakgerichtheid en daadkracht.

I staat voor **Invloed**. Deze gedragsstijl is een combinatie van extravert en voelen. Het geeft weer op welke wijze mensen met deze gedragsstijl invloed uitoefenen op hun omgeving. Ze 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. Mensen met deze gedragsstijl zijn kalm, evenwichtig, 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 mensen met deze gedragsstijl omgaan met regels en procedures die opgesteld zijn door anderen. Kenmerken van deze gedragsstijl zijn nauwkeurigheid, kritisch en analytisch.

Iedereen heeft alle vier de gedragsstijlen 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. Hierbij is het belangrijk om te weten 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.

Je vindt het belangrijk om goede kwaliteit te leveren. Je verwacht dit ook van de mensen met wie je samenwerkt. Je bent kwaliteitsbewust en erop gericht om je werk zorgvuldig te doen. In conflictsituaties blijf je doorgaans kalm. Je observeert de situatie, zet alle taken op een rij en zal soms daarna alsnog reageren. Doordat je sterk gericht bent op details, kunnen anderen je soms als pietluttig ervaren. 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. Als jij eenmaal aan een project bent begonnen, dan rond je dat het liefst eerst af voor je aan iets nieuws begint. Je bent bereid hard te werken om successen en resultaten te behalen. Je wilt graag winnen en hebt een hekel aan verliezen of falen. Jij durft risico's te nemen. Je wordt door anderen vaak gezien als iemand die lef heeft en problemen niet uit de weg gaat. Je bent georganiseerd en gaat gestructureerd te werk. Hierdoor weet je waar alles staat en kan je informatie snel terugvinden. Vaak denk je twee stappen vooruit. Wanneer anderen jouw tempo niet bij kunnen houden, kan je dat soms storen. Je collega's en leidinggevende(n) waarderen jou vaak om je analytische vermogen en de kwaliteit van je werk. Je werktempo ligt hoog. Hierdoor bestaat het risico dat anderen jouw tempo niet kunnen bijbenen. Je houdt van duidelijkheid en stelt kritische vragen om opheldering te krijgen. Om anderen te overtuigen van jouw zienswijze bekrachtig jij je standpunten met logische redeneringen en onderbouwde feiten. Door anderen word je gezien als initiatiefnemer en een zelfstarter. Anderen hoeven jou niet aan te sporen; je bent proactief ingesteld. Daarbij ben je gericht op het behalen van concrete resultaten. Als jij je zin niet krijgt, kun je drammerig worden en proberen je mening door te duwen. In je doen en laten stel jij je onafhankelijk op. Je durft je eigen koers te varen en hebt een duidelijke eigen mening. Graag neem jij je eigen beslissingen. Je hebt dan ook behoefte aan ruimte om zelfstandig besluiten te kunnen nemen. Je beslist doorgaans snel. Beslissingen nemen alleen gebaseerd op gevoel vind je lastig. Liever bekijk en beoordeel je situaties vanuit de rationele, analytische kant. Je werkt het liefst samen met anderen die een duidelijke mening hebben en ergens voor staan. Wanneer anderen in jouw aanwezigheid om de hete brei heen draaien, kun je soms je geduld verliezen. Om je doelen te bereiken ben je bereid lange dagen te maken. Dit kan ten koste gaan van je vrije tijd of privéafspraken. 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. Je bent doel- en resultaatgericht. Jij laat je niet snel afschrikken door problemen. In je communicatie ben je helder, bondig en duidelijk. Je houdt ervan als andere mensen ook op deze manier met jou communiceren.

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.

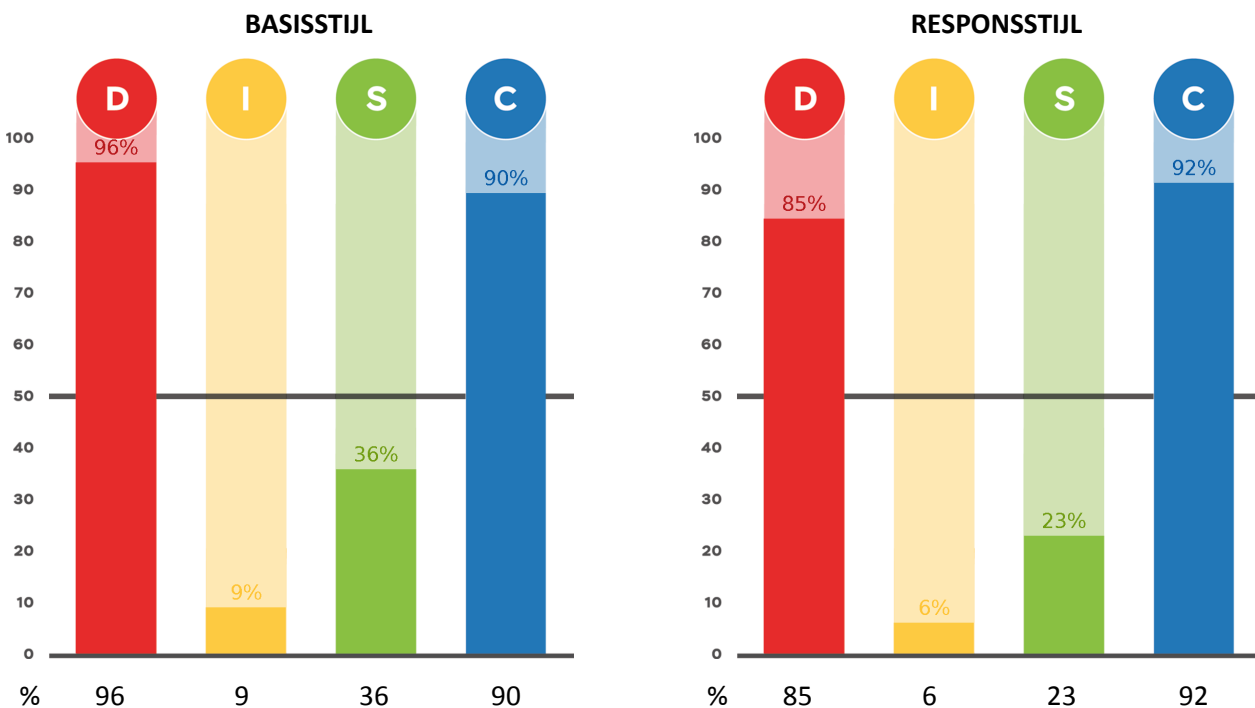
De responsstijl is het gedrag dat je laat zien in je werkomgeving, waarvan je denkt dat de omgeving dit van je vraagt. Deze stijl wordt ook wel je bewuste gedrag genoemd. De DISC-scores lopen van 0% tot 100%.

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 gedragstijl

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



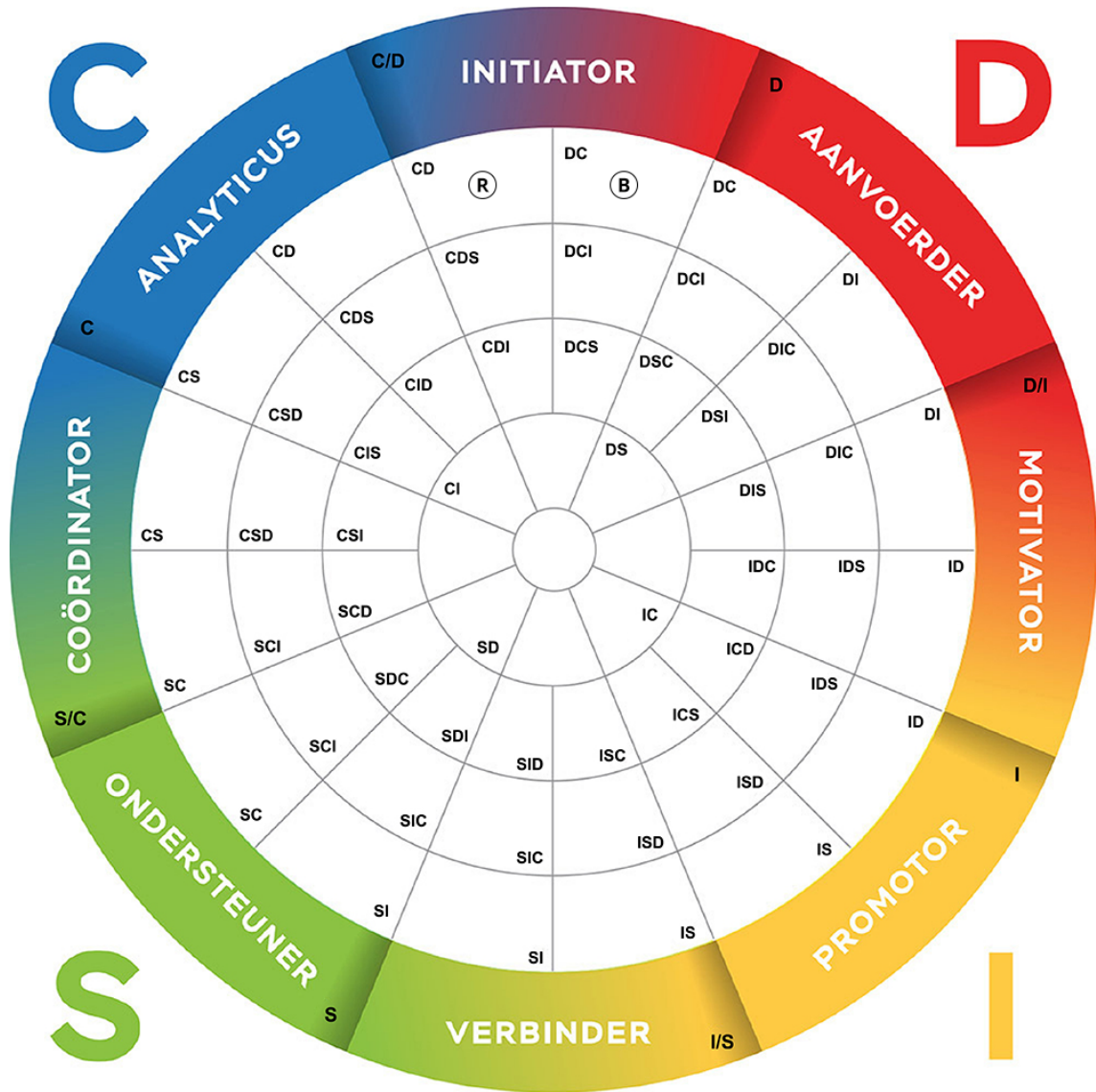
Het DISC-wiel en jouw positie

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

Nu is het zeker onze bedoeling niet om jou of anderen, in hokjes te plaatsen. Wel om je inzicht te geven in 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, 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 uit elkaar liggen, hoe meer energie je dit kost. Je haalt het meeste uit dit rapport door het samen met een gecertificeerde DISC-consultant persoonlijk na te bespreken.

Het DISC-wiel en jouw positie



ⓑ : 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 je gedragstijl aan te passen.



Basisstijl 96%	Responsstijl 85%
Je hebt een zeer ambitieuze en doelgerichte instelling. Wanneer er problemen of uitdagingen op je pad komen, ga je net zo lang door tot deze opgelost zijn.	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 9%	Responsstijl 6%
Je bent van mening dat het overtuigen van anderen het beste kan op basis van feiten, data of objectief onderzoek. Bij het overtuigen van anderen toon je doorgaans geen emoties.	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

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 je gedragstijl aan te passen.



Basisstijl 36%	Responsstijl 23%
Je bent gericht op afwisseling en hebt een goed ontwikkeld gevoel voor deadlines. Je neemt regelmatig het initiatief om veranderingen en verbeteringen door te voeren als je dat nodig vindt.	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 90%	Responsstijl 92%
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. Je omgeving kan je gedrag anders ervaren of interpreteren dan dat jij het bedoeld hebt; 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 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 ontdek 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.

Zelfperceptie:

- Systematisch
- Consciëntieus
- Wilskrachtig
- Energiek
- Kwaliteitsgericht
- Direct

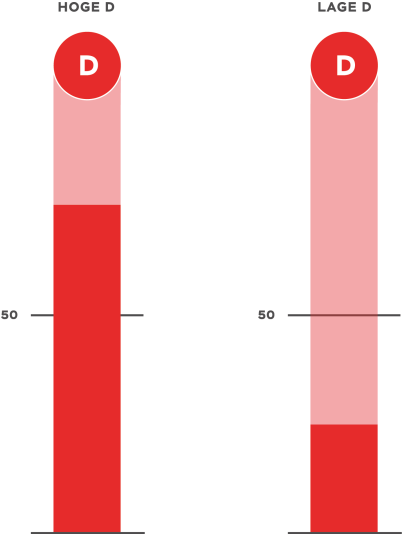
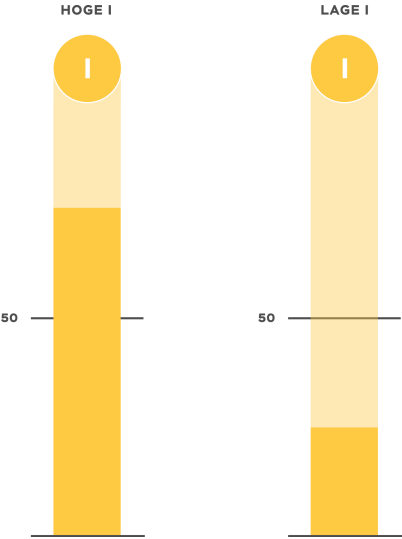
Gedrag onder druk:

- Gejaagd
- Veeleisend
- Koel
- Harteloos
- Compromisloos
- Provocerend

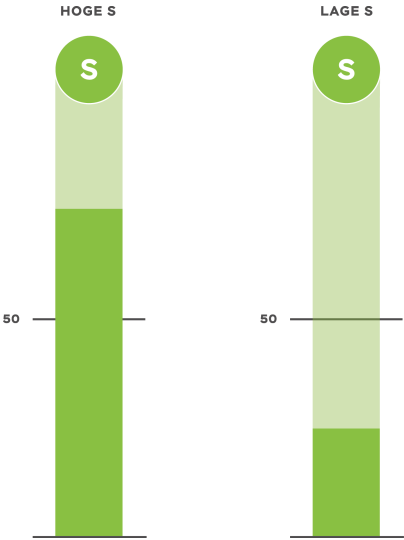
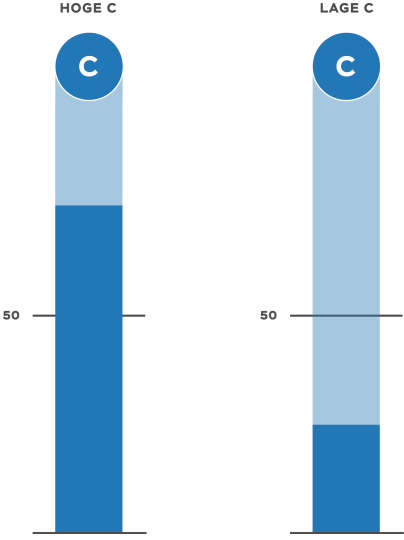
Uitleg hoge en lage scores

Over een hoge en lage score is in algemene zin te zeggen dat een hoge score niet beter is dan een lage score. Elke score, hoog of laag zegt iets over hoe iemand handelt vanuit deze betreffende gedragsstijl.

Er is sprake van een hoge score wanneer 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.

	<p>Hoge D versus lage D</p> <p>Een hoge D:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Een lage D:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
	<p>Hoge I versus lage I</p> <p>Een hoge I:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beïnvloedt anderen vanuit overtuigingskracht. • Heeft een optimistische kijk op het leven. • Reageert enthousiast, hartelijk en uitbundig. • Vertrouwt anderen snel. • Wil aardig gevonden worden. <p>Een lage I:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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

	<p>Hoge S versus lage S</p> <p>Een hoge S:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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. <p>Een lage S:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.
	<p>Hoge C versus lage C</p> <p>Een hoge C:</p> <ul style="list-style-type: none">• Houdt zich graag aan de regels en protocollen.• Is nauwkeurig, gedetailleerd en specifiek.• Heeft een lage bereidheid om risico's te nemen.• Gaat uit van feiten en onderzoek.• Is gestructureerd en geordend. <p>Een lage C:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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

Onderstaande afbeelding geeft de intensiteit van de vier gedragsstijlen weer. 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 jouw 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 Behoedzaam Samenwerkend Terughoudend Aarzelend Mild Bereidwillig Meegaand Bescheiden Dienstbaar Lage D	Aanschouwend Bedachtzaam Feitelijk Sceptisch Argwanend Teruggetrokken Bezorgd Op je hoede Nuchter Serieus Lage I	Bewegelijk Zoekend Rusteloos Ongeduldig Veranderbereid Voortvarend Snel Loslatend Flexibel Actief organiserend Lage S	Gedegen Standvastig Ongebonden Eigenwijs Willekeurig Onsystematisch Last minute Risicobereid Ongeremd Autonoom 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:

- mensen van je af te schrikken door je directe manier van communiceren.
- vooral taakgericht bezig te zijn en daardoor het mensgerichte deel uit het oog te verliezen.
- onder druk ongenueanceerd en fel naar anderen te reageren.
- het lastig te vinden om in nieuwe, onbekende situaties, snel te handelen.
- je te veel te richten op alleen cijfers en feiten.
- te veel vast te houden aan de regels, waardoor je inflexibel op anderen overkomt.

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	
	<ul style="list-style-type: none"> • 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	
	<ul style="list-style-type: none"> • 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 tijdsruimte 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	
	<ul style="list-style-type: none"> • 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	
	<ul style="list-style-type: none"> • 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 welke van deze kwaliteiten jij mogelijk nog beter in zou willen zetten.

Jouw kwaliteiten. Jij...

- bent plichtsgetrouw en betrouwbaar.
- neemt gemakkelijk en snel een beslissing.
- komt afspraken na en gaat door totdat het werk is afgerond.
- gaat niet impulsief of ondoordacht te werk.
- benadert zaken op een nuchtere en objectieve wijze.
- hanteert een hoog werktempo en krijgt veel gedaan.
- bent vastberaden en een doorpakker.
- bent volhardend en geeft niet snel op.

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 don'ts 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:

- Je waardering uitspreken voor risico's die je durft te nemen
- Een verhaal of presentatie goed onderbouwen
- Argumenten onderbouwen met feiten en cijfers
- Geen ruimte laten voor twijfel maar duidelijk aangeven wat wel en niet kan
- Argumenten rationeel en feitelijk onderbouwen

Don'ts in de communicatie.

Wat werkt niet:

- Bij een confrontatie aarzelen of te voorzichtig zijn
- Besluiteloos zijn en projecten voor je uitschuiven
- Concessies verlangen in kwaliteit door kwantiteit voorop te stellen
- Te veel werkzaamheden tegelijk naast elkaar van je verlangen
- Tijd verdoen door niet efficiënt te werken en overbodig veel informatie te geven

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 ontwikkelbehoeftes 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 te leren om ideeën geanimeerder te presenteren, in plaats van me alleen te richten op de inhoud.
- deadlines te stellen wanneer werk afgerond dient te zijn.
- me een bepaalde mate van autonomie en verantwoordelijkheid geven om mijn doelen te bereiken.
- me te leren hoe ik risico's beter kan inschatten door een reëel beeld te schetsen en verantwoorde beslissingen te nemen.
- samen te kijken naar mijn persoonlijke ambities en doelen en op welke wijze we deze vorm kunnen geven.
- me op mijn gezondheid te wijzen als ik te veel van mezelf verg; door gedurende langere tijd te hard en te lang te werken.
- mij vrijheid en ruimte te geven om mijn eigen werk in te richten en doelen te realiseren.
- zijn/haar waardering uit te spreken voor de kwaliteit die ik lever.
- goed voorbereid een gesprek aan te gaan en je aan de agenda te houden
- mij aan te moedigen soms meer risico's te nemen.

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?

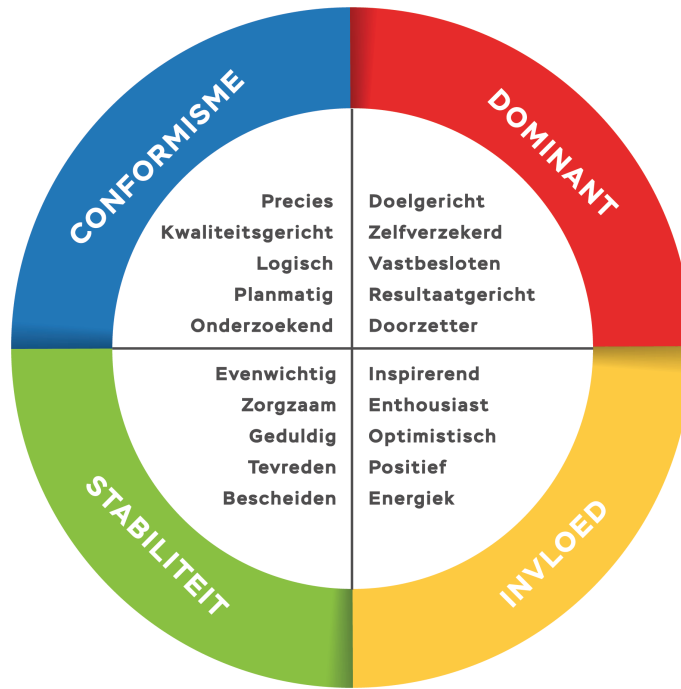
Hieronder zie je de punten beschreven die voor jou van belang zijn. Noteer voor jezelf welke aspecten nu al terugkomen in je werk en welke aspecten je wellicht mist.

Je komt goed tot je recht in een werkomgeving waarin:

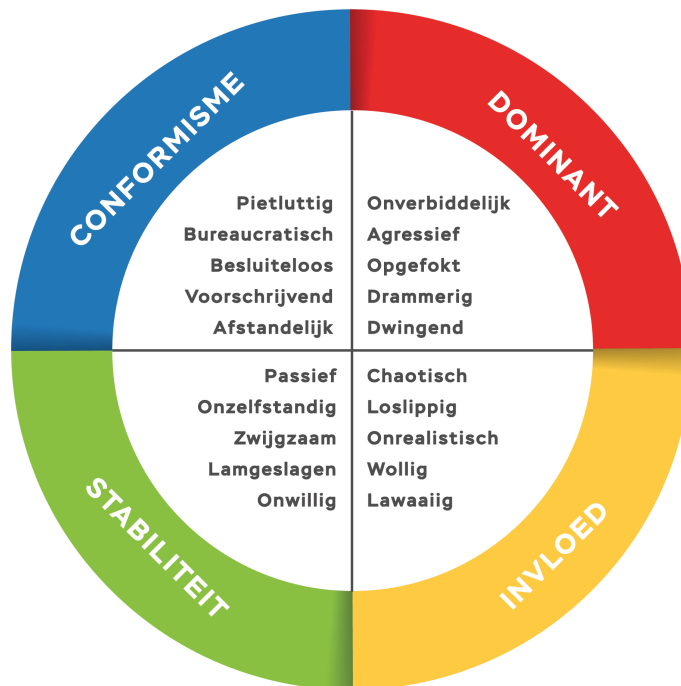
- ruimte en tijd is om werkzaamheden op een zorgvuldige wijze te kunnen volbrengen.
- nauwkeurig werken als meerwaarde wordt gezien.
- je gefaciliteerd wordt met goede spullen om mee te werken.
- je de mogelijkheid krijgt om nieuwe projecten op te starten.
- mensen volgens afgesproken regels en procedures werken.
- er vrijheid is om je werk zelf te plannen en in te delen.
- geleverde prestaties gezien en beloond worden.
- besluiten zorgvuldig worden afgewogen met onderbouwde argumenten.
- vooroordelen en subjectiviteit niet meegenomen worden bij beslissingen.
- er gekeken wordt naar kansen en mogelijkheden.

DISC op een goede en slechte dag

Op een goede dag:



Op een slechte dag:



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? 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. _____