

LEEUWENMOED

Voorbeeld Rapportage 2019

Stijl: Beschouwer (CSD)

DISC Leiderschapsrapportage

dinsdag 29 mei 2018

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

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

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

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

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

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

Dit is de D stijl

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

Deze mensen zijn optimistisch, vriendelijk en praten graag.

Dit is de I stijl

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

Deze mensen zijn stabiel, geduldig, loyaal en praktisch.

Dit is de S stijl

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

Deze mensen zijn nauwkeurig, gevoelig en analytisch.

Dit is de C stijl

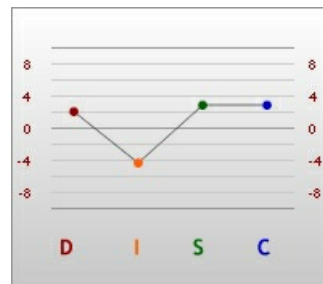
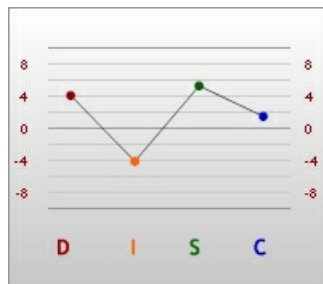
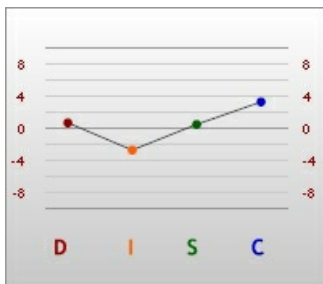


De onderstaande tabel plaatst de vier gedragsdimensies in perspectief.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Beschouwers tonen vastberadenheid in de kwaliteit en uitvoering van taken. Het zijn analytische en logische denkers die detailgericht en zeer secuur te werk gaan. Ze hanteren voor zichzelf en anderen een hoge kwaliteitsnorm. Beschouwers richten zich op de klus die geklaard moet worden en zijn in het uitvoeren ervan zowel evenwichtig als betrouwbaar. Ze zijn selectief en analytisch in hun omgang met anderen, in hun besluitvorming en in werksituaties. Zoals al genoemd werken Beschouwers secuur, dus als ze ergens aan beginnen, zullen ze eerst de feiten en cijfers nauwkeurig bestuderen en dan pas een weloverwogen besluit maken. Ze kunnen daarentegen ook met een snelheid werken als ware het een competitie wanneer een taak afgemaakt moet worden.

Omdat Beschouwers bang zijn voor kritiek en vernedering, zijn ze gevoelig voor mensen om hen heen en zullen ze hun uiterste best doen. Wanneer een Beschouwer bij een project betrokken wordt, zal het werk nooit stilstaan en uiterst grondig uitgevoerd worden. Het persoonlijke element in het karakter van een Beschouwer kenmerkt zich door zorg en waardering voor interpersoonlijke relaties. Beschouwers zijn kundige vreedstichters; Ze hebben het vermogen een situatie logisch te analyseren (eigenschap "C"), ze weten een relatie op waarde te schatten en te koesteren (eigenschap "S"), en ze bezitten de besluitvaardigheid die nodig is in het herstellen van relaties (eigenschap "D").

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

Voorbeeld wil doorgaans niet in het middelpunt van de belangstelling staan. U kiest vrienden en met welke collega's u omgaat zorgvuldig uit. U bent meestal afwachtend en niet al te 'open' naar vreemden. Voorbeeld kan soms sceptisch lijken over wat anderen beloven te doen, maar als iemand eenmaal heeft bewezen betrouwbaar te zijn, is hij/zij bereid om meer tijd en vertrouwen in de relatie te steken.

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

Voorbeeld werkt systematisch en gedetailleerd en richt zich op processen. Anderen zien u als praktisch en logisch. U bent gevoelig voor kritiek, maar houdt uw emoties liever voor zich dan deze te tonen. U maakt graag heldere afspraken voordat aan nieuwe projecten wordt begonnen om er vervolgens ijverig aan te werken en aan gemaakte afspraken goed te voldoen.

Analytisch; Methodisch
Sterk ego; Stelt doelen
Probleem oplosser;
Competitief
Rustig; Taakgericht;
Sterke wil

Beschrijvende Kenmerken

Werk- en taakafroning
Gezag en autoriteit om
oplossingen ontwikkelen
en implementeren
Hulp in het bereiken van
doelstellingen
Juist 'gereedschap'
krijgen voor resultaat

Gemotiveerd door

Ideeën kunnen
ontwikkelen en
uitwerken
Uitdagende taken en
activiteiten die afgerond
kunnen worden
Tijd om alleen te werken
en denken

Mijn ideale omgeving

Communiceren

met de Beschouwer (CSD) stijl

Deze zaken zijn voor u belangrijke motivatoren

- Gezag, taken die tot groei leiden, aanpak gericht op de kern, doelstellingen kunnen bereiken, de mogelijkheid om leiding en richting te geven

Grootste angst

- Zekerheden die onder druk komen staan, afwijzing of kritiek

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

- Informatie die uitspraken ondersteunen
- Oprechte waardering voor uw inspanning
- Gericht zijn op het gespreksonderwerp; daarin bent u op de resultaten gericht
- Dat anderen loyaal zijn
- U ontvangt graag alle informatie die u nodig denkt te hebben
- U krijgt graag tijd en ruimte om te reageren
- Erkenning van de door uw geleverde hoogwaardige kwaliteit

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

- Veelheid van woorden en dat u weinig spreektijd krijgt
- Als anderen alleen maar problemen zien
- Directe kritiek en aanval op persoonlijk gericht
- Generalisaties en uitspraken zonder onderbouwing

Bij het krijgen van informatie of bij nieuwe taken kunt u

- Alleen, of met één of twee bevriende collega's willen werken
- De menselijke factor veronachtzamen, en besluiten te veel op feiten baseren
- Afhaken als informatie wordt achtergehouden die bij u wel bekend is
- Vernieuwende systemen en ideeën aandragen

Persoonlijke kenmerken

- **KENMERKENDE DRIJFVEREN:** nieuwe processen leiden, de gewenste resultaten behalen
- **BEOORDEELT ANDEREN OP:** accurate communicatie, of opdrachten correct en nauwkeurig voltooid worden
- **BEÏNVLOEDT ANDEREN DOOR:** kwalitatieve opdrachten te voltooien
- **WAARDE VOOR HET TEAM:** uitstekend vermogen om problemen op te lossen, analytisch, assertief bij het voltooien van opdrachten
- **VALKUILEN:** komt bot over, kritisch
- **GEDRAG ONDER DRUK:** te analytisch, koud, ongevoelig
- **GROOTSTE ANGSTEN:** belachelijk gemaakt worden, kritiek
- **EFFECTIVITEIT VERHOGEN DOOR:** gevoeliger zijn, minder defensief zijn, vriendelijker zijn



Knowledge comes, but
wisdom lingers.

- Alfred Lord Tennyson

Communiceren

met de Beschouwer (CSD) stijl

Voorbeeld's talenten in een team / organisatie

- Prefereert werken in een team om resultaten te behalen
- Evenwichtig; Niet impulsief
- Staat voor hoge kwaliteitsstandaard en goede resultaten
- U zet door totdat iets af is

U kunt in teamverband de volgende talenten inzetten of ontwikkelen

- Sterk leiderschap
- Goed luisteraar
- Zelfstandig
- Vernieuwend in het behalen van resultaten
- Het doel voor ogen houdend
- Kan goed met hindernissen omgaan
- Biedt richting en leiderschap
- U test uw concepten voordat u verder gaat
- U brengt balans en evenwicht
- Levert werk van hoge kwaliteit
- Gaat uitdagingen zonder angst aan
- Leiderschap door handen uit de mouwen steken

Uw groeigebieden in effectiviteit in de stijl van Beschouwer

- Vind manieren om anderen te bemoedigen en aan te moedigen
- Toon vaker uw (meelevende) gevoelens
- Geef controle meer uit handen en wees minder directief
- Ontwikkel een hogere waardering voor de meningen, gevoelens en verlangens van anderen
- Laat anderen voelen dat ze onderdeel zijn van het team
- Deel informatie met anderen



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

- Lee Iacocca

Communicatietips

omgaan met anderen

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.

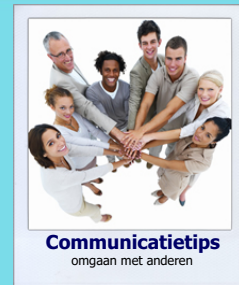
D - meet hoe besluitvaardig, daadkrachtig en gedreven u doorgaans bent.

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	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	nadelen af Inschikkelijk Behoudend Vreedzaam			
-6	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

Communicatietips

hoe u met anderen communiceert

Hoe u met anderen communiceert

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

Uw hoogste stijl is een 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 bedoelt, hoewel over hetzelfde onderwerp wordt gesproken. Dit gedeelte geeft u inzicht in hoe u in communicatie beter kunt aansluiten op anderen.

Het onderstaand gedeelte is vooral nuttig voor de 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 taken' 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 complimenteus 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 ervaert 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?

Toelichting PowerDISC

Wat betekenen de zeven PowerDISC eigenschappen?

Goed leidinggeven is een hele kunst en vraagt bepaalde vaardigheden en eigenschappen. De PowerDISC destilleert uit uw DISC Analyse zeven belangrijke eigenschappen voor het leidinggevend spectrum. U bent het meest effectief als u op drie á vier eigenschappen een 6 of hoger scoort. Als u op meer eigenschappen hoog scoort, vraagt u waarschijnlijk (te) veel van uzelf.

Mensgericht leiderschap

Op een stimulerende wijze richting en begeleiding geven aan medewerkers. Stijl en methode van leiding geven aanpassen aan betrokken individuen. Samenwerking stimuleren.

Aansturen

Anderen voorzien van heldere instructies en richtlijnen. Tijdig actie ondernemen in geval van problemen.

Implementeren

Het volgen (en maken) van een proces van het begin tot het einde in goede samenwerking met anderen.

Informatie Analyse

Signaleren en herkennen van belangrijke informatie in een informatierijke omgeving. Verbanden leggen tussen gegevens.

Creativiteit

Met oorspronkelijke oplossingen komen voor problemen die met de functie verband houden. Nieuwe werkwijzen bedenken ter vervanging van oude.

Doorzettingsvermogen

Zich gedurende langere tijd intensief met een taak bezig kunnen houden, ook bij tegenslag. Volharden in een plan totdat het beoogde doel bereikt is, zonder op te geven bij tegenslag of kritiek.

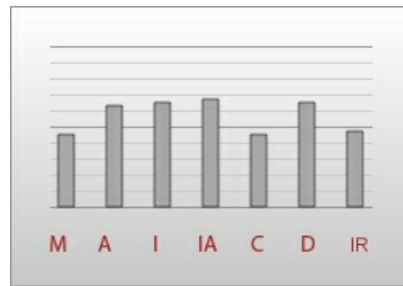
Interpersoonlijke Relaties

Gedrag dat getuigt van het onderkennen van de gevoelens en behoeften van anderen. Zich verplaatsen in anderen en zich bewust tonen van de invloed van het eigen handelen op anderen.

Afhankelijk van uw DISC stijl scoort u hoger of lager op ieder kenmerk. Dit wordt weergegeven op een schaal van 1 tot en met 10. De rode streep geeft de middenlijn aan van de grafiek rechtsboven van de volgende bladzijde.

□

uw sterke punten op het gebied van leiderschap

**MENSGERICHT LEIDERSCHAP** - Goed ontwikkeld

Leidinggeven en het voortouw nemen is iets wat u eerder toedicht aan anderen, maar wanneer niemand zich aanbiedt bent u bereid en vaardig die rol op u te nemen. Leiden of volgen is u om het even. U voelt zich op beide gebieden comfortabel.

AANSTUREN - Sterk ontwikkeld

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

IMPLEMENTEREN - Bijzonder effectief

U bent onmisbaar door uw vermogen een idee om te vormen tot een praktisch werkbaar model. U bent graag betrokken bij uw werk, zet door en maakt taken af waaraan u begonnen bent. U bent een trouwe teamspeler die erkenning met andere teamleden deelt.

INFORMATIEANALYSE - Bijzonder effectief

U wordt gewaardeerd om u nauwkeurigheid en anderen weten dat ze op u kunnen rekenen. Uw lijfspreuk is 'Doe dingen in een keer goed'. Uw kwaliteitsstandaard ligt vaak hoger dan die van anderen. U hanteert niet alleen een hoge standaard, u bent ook een denker die problemen logisch en methodisch oplost.

CREATIVITEIT - Goed ontwikkeld

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

DOORZETTINGSVERMOGEN - Bijzonder effectief

U bent een goede luisteraar en vriendschappelijk. U verdient het respect van anderen door uw vermogen het team naar nieuw hoogtes te brengen. Anderen zien u als iemand met hoogstaande waarden en een hoge persoonlijke standaard.

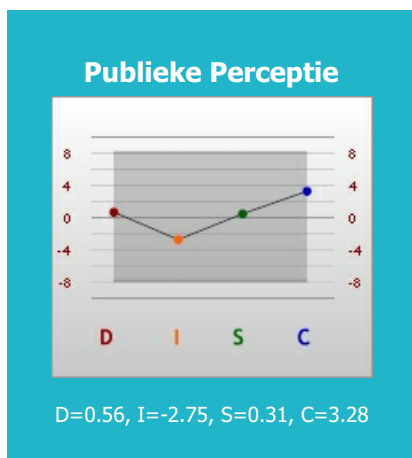
INTERPERSOONLIJKE RELATIES - Goed ontwikkeld

U bent sterk taakgericht, maar weet ook dat mensen en relaties niet genegeerd moeten worden. U kunt zich verliezen in het afkrijgen van taken. U kunt veel winnen en goedmaken door tijd te nemen om relaties te versterken.

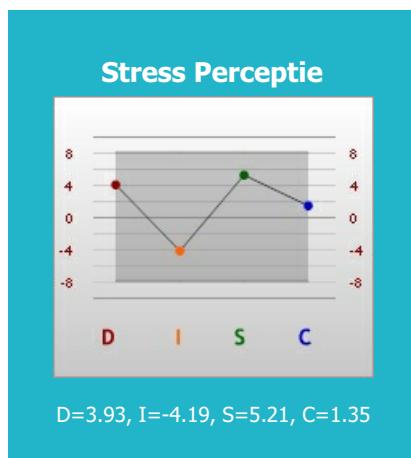
Het ontwikkelen van uitstekende communicatievaardigheden is cruciaal voor effectief leiderschap. Een leider moet in staat zijn om kennis en ideeën te delen om zo een gevoel van noodzaak en enthousiasme op anderen over te brengen. Als een leider zijn/haar boodschap niet duidelijk kan overbrengen en anderen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

- Gilbert Amelio

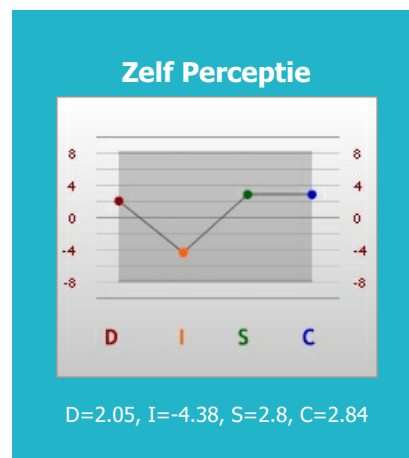
Karakter Grafiek (DISC)



Grafiek Scores D=7, I=2, S=5, C=6



Grafiek Scores D=2, I=8, S=2, C=5



Grafiek Scores D=5, I=-6, S=3, C=1

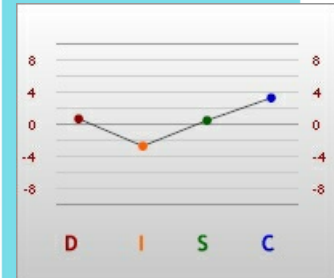
Elk van de drie grafieken geeft een andere invalshoek op gedrag, afhankelijk van de voorwaarden die de omgeving stelt. Binnen de gekozen omgeving toont grafiek 1 'Publieke Perceptie', grafiek 2 'Stress Perceptie', en grafiek 3 'Zelf Perceptie'.

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

Grafiek 1 - Masker, Publieke Perceptie

Gedrag verwacht door anderen

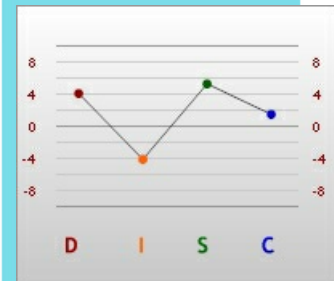
Mensen gedragen zich op zo'n manier als zij denken dat een omgeving van hen verwacht. Dit gedrag is de 'Publieke Perceptie', de persoon zoals die naar anderen toe wordt 'gepresenteerd', een masker. Soms is er geen verschil tussen de werkelijke persoon van binnen (grafiek 2) en hoe de persoon zich presenteert.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



Grafiek 2 - Stress Perceptie

Automatische reactie op stress

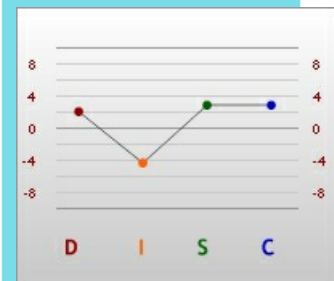
Iedereen heeft reacties vanuit het verleden aangeleerd. Dit zijn veelal ingesleten gedragingen die vertrouwd aanvoelen. Onder druk of spanning komen deze gedragingen naar voren. Deze grafiek is gebaseerd op uw 'Minste' keuzes en heeft het minste potentieel voor verandering, omdat de gedragingen oude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



Grafiek 3 - Zelf Perceptie

Zelfbeeld, identiteit

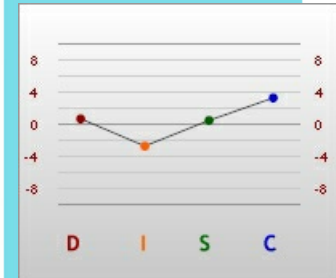
Ieder persoon ziet zichzelf op een bepaalde manier. Grafiek 3 toont het mentale plaatje dat iemand van zichzelf heeft. Dit is het zelfbeeld. Grafiek 3 combineert aangeleerde reacties uit het verleden met het huidige gedrag op basis van verwachtingen uit de omgeving. Verandering in zelfperceptie kan optreden,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



Vervolg

Verschillen tussen de grafieken geven verandering of transitie aan

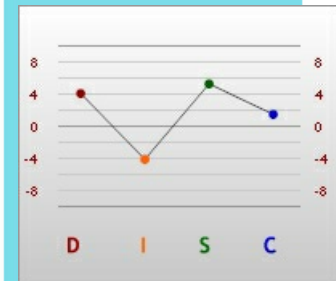
- Als Grafiek 1 verschilt van Grafiek 2, dan dwingen de omgevingseisen gedrag af dat niet in overeenstemming is met de oude reactiepatronen. In zo'n situatie zal een persoon zijn/haar gedrag aanpassen om aan de omgevingseisen te kunnen voldoen. Dit veroorzaakt in veel gevallen stress.
- Als Grafiek 1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



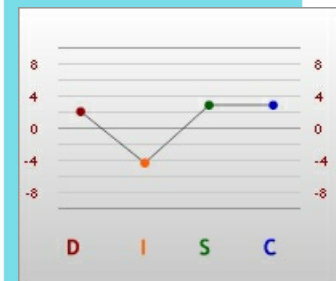
Grafieken die op elkaar lijken, duiden dat er weinig noodzaak is om te veranderen

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

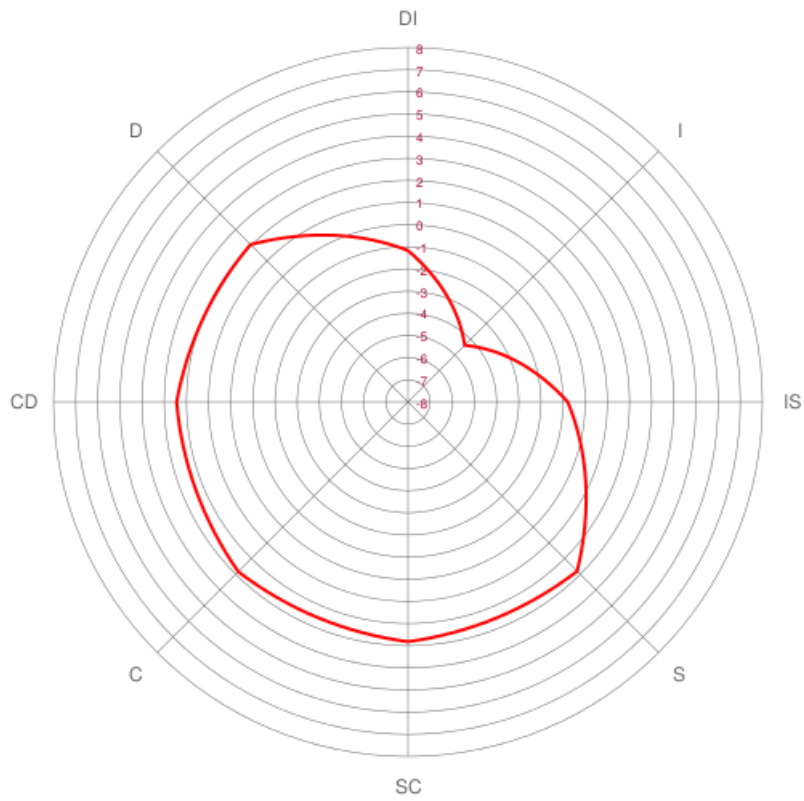
- Het gedrag dat gevraagd wordt in de huidige omgeving, verschilt niet van de eisen die er in het verleden gesteld werden.
- De persoon bepaalt zelf wat er van hem/haar verwacht wordt.
- Het gedrag dat verlangd wordt door de omgeving verschilt ten opzichte van eisen aan gedrag in het verleden. In plaats van het gedrag aan te passen, heeft de persoon er bewust voor gekozen een andere stijl te hanteren. Om deze stijl goed te blijven hanteren, zal de persoon zich moeten omringen met mensen met verschillende aanvullende stijlen om een team te vormen waarin ieder zijn/haar sterke kanten kan tonen.



Deze rapportage is gebaseerd op Grafiek 3 en heeft de stijlbeschrijving met het sleutelwoord 'Beschouwer (CSD)(CSD)'.



DISC



Plan van aanpak

Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

Plan van aanpak van Voorbeeld

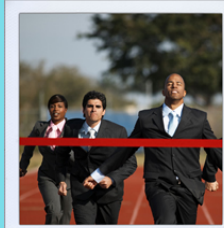
Deze werkbladen helpen u om toe te werken naar een betere communicatie tussen u en anderen. Het doel is om uw sterke kanten te maximaliseren en het effect van uw minder sterke kanten te minimaliseren in communicatie en gedragingen. U richt zich met deze oefening op algemene en werkgerelateerde uitingen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

Geordend en georganiseerd	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Gaat voorbij aan andermans gevoelens	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Hoge standaarden / perfectionist	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Volhardend en grondig	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Besluiteloos in het opstarten van nieuwe projecten	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Buitensporig veel tijd nodig voor planning	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Spaarzaam / efficiënt	<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	Te kritisch op zichzelf	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
		Creatief en vindingrijk	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Moeilijk blij te maken	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Doelgericht	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Intolerant jegens fouten	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Analyseert niet tot in detail	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Kan goed organiseren	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Zoekt praktische oplossingen	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Gaat snel over tot handelen	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Is vaak abrupt / zeer direct	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Vermijdt conflicten / confrontatie	<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

Plan van aanpak

Vervolg

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

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

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

 - Specifieke resultaten die ik wil bereiken

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

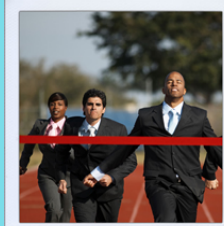
 - Specifieke acties die ik voor dit doel ga ondernemen in de komende 60 à 90 dagen:

 - Specifieke resultaten die ik wil bereiken

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

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

 - Specifieke resultaten die ik wil bereiken



Plan van aanpak

Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

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

- Louis Hoyack