



DISC FACTOR

inspirerend motiverend

Dirk Driedee

Stijl: Pleitbezorger (ID)

3D Analyse

maandag 30 januari 2017

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

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

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

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

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

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

Dit is de D stijl

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

Deze mensen zijn optimistisch, vriendelijk en praten graag.

Dit is de I stijl

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

Deze mensen zijn stabiel, geduldig, loyaal en praktisch.

Dit is de S stijl

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

Deze mensen zijn nauwkeurig, gevoelig en analytisch.

Dit is de C stijl

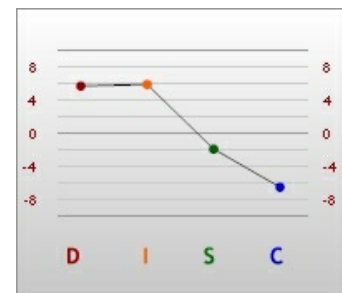
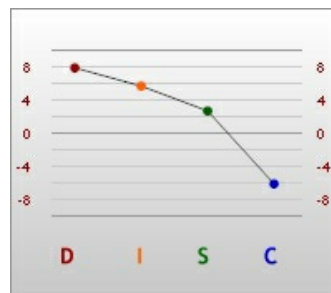
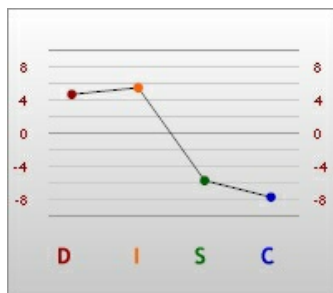


De onderstaande tabel plaatst de vier gedragsdimensies in perspectief.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Uw stijl begrijpen

De DISC stijlbeschrijving van Dirk is een combinatie van de I en de D boven de middenlijn en komt overeen met de beschrijving die hoort bij het kernwoord **Pleitbezorger**. Hieronder volgt de beschrijving van uw stijl.

Pleitbezorgers zijn naar buiten gericht, geïnteresseerd in mensen, en weten het respect van een zeer gevarieerde groep mensen voor zich te winnen. Ze doen hun zaken op een vriendschappelijke manier, terwijl ze anderen ook proberen over te halen tot hun zienswijze. Pleitbezorgers verkiezen vrijheid boven routine en zoeken niet alleen prestigieuze maar ook gezaghebbende posities. Ze hebben een breed scala aan activiteiten nodig en werken het meest efficiënt, wanneer anderen analytische gegevens aandragen.

Pleitbezorgers hebben uitdagingen nodig die om mobiliteit en flexibiliteit vragen. Ze zijn vaak druk met allerlei activiteiten, waardoor ze nerveus overkomen op anderen. Het is belangrijk voor Pleitbezorgers te weten dat ze niet altijd het voortouw hoeven te nemen, en dat ze ook uitdaging in ondersteunende rollen kunnen vinden. Ze hebben behoefte aan anderen om hen heen die effectief en efficiënt kunnen communiceren. Soms komen Pleitbezorgers over als zeer zelfverzekerd. Hierdoor lijken ze soms aanvallend of dwingend; terwijl dit gedrag eerder een manier is om hun angst voor afwijzing het hoofd te bieden. Ze zijn over het geheel genomen optimistisch en motiverend ingesteld. Pleitbezorgers weten met behulp van anderen resultaten te halen!

Deze persoon is vastberaden, wil in alles uitmunten en is erg competitief. Dirk is niet bang om eigen wensen of doelen 'na te jagen' en is bereid de nodige moeite te doen om succes te boeken. Dit is iemand die niet bang is om anderen uit te dagen in de jacht naar beoogde einddoelen. Dirk respecteert andermans positie en autoriteit en is niet onnodig confronterend.

Relaties spelen een sleutelrol in het leven van Dirk. Deze persoon is al snel goed van vertrouwen en knoopt graag nieuwe vriendschappen en relaties aan. Dit is iemand die vaak bij meerdere dingen tegelijk betrokken is en dol is op sociale gelegenheden. Dirk moedigt anderen graag aan en mensen zien deze persoon als iemand die anderen inspireert.

Anderen zien Dirk als een veelzijdig persoon die eentonige of standaard situaties gegarandeerd kan doorbreken. Deze persoon doet dingen soms liever buiten het team om en is meestal individualistisch ingesteld. Dit is iemand die kan overkomen als rusteloos en snel kan overstappen van het ene op het andere.

Dirk heeft een voorkeur om zaken innovatief aan te pakken en kan daarin mogelijk weinig rekening houden met gestelde verwachtingen. Bij het nemen van beslissingen of het vinden van de beste benadering voor een oplossing volgt deze persoon het buikgevoel en vertrouwt op intuïtie. Dit is iemand die door anderen soms als controversieel wordt gezien vanwege de neiging om rigoureuze of onorthodoxe methoden te gebruiken om doelen te bereiken. Dirk is niet erg op details gericht, waardoor het voorkomt dat anderen de gaten moeten dichten bij de uiteindelijke afronding van zaken.

Enthousiast en vernieuwend
Vertrouwend en optimistisch
Overtuigend, praat graag
Wedijveren om erkenning

Beschrijvende Kenmerken

Vleierij, complimenten, populariteit, en acceptatie
Beloningen en erkenning
Vrij zijn van regels en te volgen procedures
Anderen die details voor hun rekening nemen

Gemotiveerd door

Leiderschapsrol
Regelmatig complimenten voor behaalde resultaten
Vrij zijn van controle en details
Een plek om ideeën uit te wisselen

Mijn ideale omgeving

Communiceren

met de Pleitbezorger (ID) stijl

Deze zaken zijn voor u belangrijke motivatoren

- Sociaal aanzien en acceptatie, vrijheid van details en controle, mensen om mee te praten, positieve werkomstandigheden, erkenning van capaciteiten, de kans om anderen te motiveren en inspireren.

Grootste angst

- Afwijzing en invloed kwijtraken

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

- Dat u de leiding in het gesprek heeft en men oog heeft voor uw gezag
- De gelegenheid om zelf te spreken, uw mening te geven en mee te denken in oplossingen
- Belangrijke details voor het gesprek op schrift
- Dat anderen later dingen voor u uitwerken
- Aanmoediging die aanzetten tot het voltooien van taken
- Zaken bespreken vanuit verschillende zienswijzen
- Een goede, vriendelijke en sociale sfeer

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

- Als uw sociale status wordt genegeerd
- Als anderen teveel praten of u uitdagen
- Het negeren van uw ideeën en behaalde resultaten
- Dat men u zegt / oplegt wat u moet doen

Bij het krijgen van informatie of bij nieuwe taken kunt u

- Te veel aan het woord zijn in plaats van goed luisteren
- Belangrijke feiten en details over het hoofd zien
- Degene die iets uitlegt interrumperen
- Op creatieve wijze problemen oplossen

Persoonlijke kenmerken

- **KENMERKENDE DRIJFVEREN:** vriendschappen onderhouden, autoriteit en aanzien verkrijgen
- **BEOORDEELT ANDEREN OP:** of anderen u en uw ideeën accepteren
- **BEÏNVLOEDT ANDEREN DOOR:** persoonlijke relaties, zich aan te passen
- **WAARDE VOOR HET TEAM:** bouwt vertrouwensrelatie op, positief en optimistische instelling, verantwoordelijk, herkent urgentie
- **VALKUILEN:** te veel aan het woord zijn, realisme legt het af tegen optimisme
- **GEDRAG ONDER DRUK:** overheersend, niet naar anderen luisteren, egoïstisch, opjagend
- **GROOTSTE ANGSTEN:** afwijzing, onrechtvaardig behandeld worden
- **EFFECTIVITEIT VERHOGEN DOOR:** realistischer zijn, het minder belangrijk vinden om door iedereen aardig gevonden te worden, minder praten, meer luisteren



Knowledge comes, but wisdom lingers.

- Alfred Lord Tennyson

Communiceren

met de Pleitbezorger (ID) stijl

Dirk's talenten in een team / organisatie

- Creatieve probleemoplosser
- Goede leider en overtuigend woordvoerder
- Motiveert anderen tot presteren
- Bemiddelt tijdens conflicten door het nemen van positieve actie

U kunt in teamverband de volgende talenten inzetten of ontwikkelen

- Makkelijk en rap dingen verwoorden
- Leidinggeven door samen op te trekken en het inspireren en motiveren van anderen
- Spontaniteit en snel denken
- Goed en flexibel omgaan met onverwachte situaties
- Verantwoordelijkheid nemen om een goede sfeer te scheppen
- Enthousiasmeren
- Richting en leiderschap bieden, het voortouw nemen
- Ideeën en eigen mening goed verwoorden
- Kunnen goed in teams samenwerken, mogelijk op managementniveau
- Goede woordvoerder
- Een positieve 'dat kunnen we' houding verspreiden
- Doelen bereiken door anderen in te schatten en in te schakelen
- Goed gevoel voor humor
- Sterk tijdens brainstorm sessies

Uw groeigebieden in effectiviteit in de stijl van Pleitbezorger

- Weeg de voors en tegens af voor u een beslissing neemt; Wees minder impulsief
- Wees meer op details gericht
- Verlaag uw tempo naar andere teamleden
- Praat minder, luister meer en oefen geduld
- Neem (ook) de inbreng van andere teamleden in overweging
- Richt u op het afmaken van zaken



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

- Lee Iacocca

omgaan met anderen

INTENSITEITSINDEX

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

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

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

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

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

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



U kunt alleen veranderen door uw inzicht te veranderen.

- Anthony De Mello

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 I, de gele kleur. Dit betekent dat u graag informatie ontvangt (en zelf geeft) die gaat over (gedeelde) ervaringen, nieuwe ideeën en gevoelens. Om beter te communiceren met anderen heeft uw boodschap soms een vertaalslag nodig. De een wil graag de precieze feiten weten, een ander hoort graag het eindresultaat en weer een ander wat er concreet van het team verwacht wordt. Veel woorden gebruiken betekent niet altijd dat uw boodschap ook overkomt.

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: van 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 I stijl, de gele kleur. In uw communicatie neigt u er sterk naar om veel woorden te gebruiken en dat u wat minder gericht bent op resultaten en details als sommige anderen.

Hoe uw stijl aansluit op andere stijlen

I-D De I en de D kunnen over het algemeen goed met elkaar overweg. Dit komt doordat de D stijl de I stijl als aanmoedigend ervaart. In werk gerelateerde taken kan de I de D soms ervaren als dominerend en te taakgericht. En de D ervaart de I soms als te veel 'bla bla'.

I-I Twee I's bij elkaar is twee handen op een buik. Ze zijn beide heel sociaal ingesteld en vinden het heerlijk om nieuwe ervaringen op te doen. Wanneer twee I's samenwerken, bestaat het gevaar dat deadlines niet gehaald worden en taken op detailniveau niet goed afgerond worden.

I-S In de werkomgeving kunnen de I en de S goed samenwerken. De S draagt er veelal zorg voor dat de uit te voeren taken ook samen gedaan worden. Relationeel zal de I meer gericht zijn op het algemeen sociale gedeelte (aanmoedigen, praatje hier en daar en motiveren) terwijl de S meer gericht is op de één op één relaties en de kwaliteit van die relaties bij een beperkter aantal mensen (persoonlijke aandacht, luisterend oor, oprecht meeleven).

I-C De I en de C 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).



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

- Publilius Syros

Interactie verbeteren

Hoe de I (geel) de interactie met elke stijl kan verbeteren

I met D

Op slechte momenten kunt u de D zien als twistziek, dictatoriaal, arrogant, dominerend, nerveus en gehaast. U houdt er niet van verteld te worden wat te moeten doen door de D. U kunt gefrustreerd raken als uw goede ideeën onopgemerkt blijven. U gebruikt uw verbale vermogens om zich ergens in of uit te praten en zal tot uw verbazing merken dat uw charmes niet het gewenste effect hebben op de Hoge D.

Relatietip: Om een effectieve relatie te hebben dienen geschillen direct uitgesproken te worden. Hoe langer zaken blijven liggen hoe hoger frustraties kunnen oplopen. Afspraken en doelen moeten op een gelijkwaardige basis worden besproken. U moet zich naar de D richten op taken en concrete zaken, niet op allerlei mensen, gevoelens en persoonlijkheden. Wees specifiek in het benoemen van behaalde resultaten naar de D.

I met I

Relaties tussen twee I's gaan doorgaans ontzettend goed. Zij zien elkaar als inspirerend, charismatisch, gezellig en optimistisch. Ze hebben snel een relatie opgebouwd en begrijpen elkaar goed. Beiden neigen om werk en vrije tijdszaken door elkaar te laten lopen, wedijveren om erkenning en proberen elkaar te imponeren.

Relatietip: Het optimaliseren van de relatie van twee I stijlen is niet moeilijk, maar het kan wel een uitdaging zijn om het in de hand te houden. Wees vriendelijk, complimenteus en erken elkaars prestaties. Luister meer en beter in plaats van al te bedenken wat u terug wilt gaan zeggen.

I met S

Bij tijd en wijle kunt u de S zien als passief, nonchalant, onverschillig, berustend, afschermend en gesloten. Maar u zult merken dat ze ook inschikkelijk en bereid tot relaties zijn als u uw tempo iets kunt verlagen, ook al raakt u soms gefrustreerd als een S zijn/haar gedachten en gevoelens niet op de door u gewenste manier uitdrukt. U kunt fungeren als motivator en aanmoediger van S'en.

Relatietip: Doe het wat rustiger aan, wees gemakkelijker en meer ontspannen. Toon uw oprechte waardering. U zult zien dat vriendschappen met S'en zeer lonend zijn en dat ze achter u staan. Wees vooral niet te opdringerig.

I met C

Op wat mindere dagen kunt u de C zien als overmatig afhankelijk, ontwijkend, defensief, teveel gericht op details, te voorzichtig en te bezorgd. Interactie tussen u en de C stijl kan behoorlijk stroef verlopen en vraagt inzet van beide partijen. U richt zich op mensen en gevoelens – zij op feiten en taken. U bent optimistisch – zij zijn meer kritisch of pessimistisch. U richt zich op het hele plaatje – zij zien vooral details. U wilt snel tot een besluit komen – zij willen eerst meer onderzoek en informatie.

Relatietip: Presenteer uw feiten duidelijk, zonder details of cijfers te overdrijven. Bereidt u voor op een discussie met een C. Weet dat ze twijfels hebben en tijd willen om de gegevens te beoordelen voordat ze een beslissing nemen. Neem mogelijke bedreigingen uit de weg, zodat ze gemakkelijk een beslissing kunnen nemen. Schrijf af en toe een korte notitie over de ontwikkelingen.



Communicatie werkt voor degenen die eraan werken.

- John Powell

Werkblad met communicatietips

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

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

Veranderingen in D:

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

Veranderingen in I:

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

Verandering in S:

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

Veranderingen in C:

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

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

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

Inleiding op uw Denkstijlen rapport

Uw Denkstijlen tonen uw werk- en taakvoorkeuren. Het toont hoe u informatie filtert en verwerkt in de praktijk. Het toont u van welke manier van werken u energie krijgt en hoe u optimaal functioneert. Uit onderzoek blijkt dat er vijf belangrijke benaderingen zijn van een taak om tot resultaten te komen. Vanuit het acronym TEAMS worden deze benaderingen beschreven. Dit staat in het Engels voor: Theorist, Executer, Analyst, Manager en Strategist. Hieronder leest u waar elke Denkstijl voor staat.

- **T = Creatieve en nieuwe ideeën bedenken**
- **E = Praktisch maken en uitvoeren**
- **A = Analyseren en optimaliseren**
- **M = Balans bewaren en mensen verbinden**
- **S = Snelste weg naar probleemoplossing bedenken**

De Denkstijlenanalyse meet geen bekwaamheid, maar de voorkeur hoe een taak uit te voeren. Zoals een mens denkt, zo handelt hij. Als mensen worden geplaatst in hun voorkeursgebied, zullen de productiviteit en taaktevredenheid stijgen en zal de stress worden beperkt. De slogan "Together Everyone Achieves More" is niet alleen waar, maar ook voorwaarde voor teamontwikkeling. De vijf Denkstijlen vullen elkaar aan. Om tot uitmuntende resultaten te komen is elke Denkstijl nodig.

Denkstijlenoverzicht

Theoreticus

- Creatieveling
- Unieke inzichten
- Bron van ideeën

Executer

- Doordenkt elke stap
- Implementeert
- Maakt het werkbaar

Analist

- Grondig
- Ordent
- Optimaliseert processen

Manager

- Brengt balans
- Bouwt eenheid
- Stimuleert interactie

Strateeg

- Stelt doelen
- Ontwikkelt het plan
- Probleemoplosser

Kenmerken van elke Denkstijl

Theoreticus

- Creatieve probleemoplosser
- Denkt out-of-the-box om doelen, processen en tijdlijnen te creëren
- Het teamlid dat ideeën, modellen en nieuwe mogelijkheden aandraagt

Executer

- De zaken uitvoeren zoals is afgesproken en ze ook heel goed doen
- Gewaardeerd om actiegerichtheid, georganiseerd en je kunt er van op aan
- Het teamlid dat ideeën, programma's en oplossingen implementeert die ontwikkeld zijn door het team

Analist

- Nauwkeurig, kwaliteitscontrole, analytisch
- Stelt hoge normen en weegt het risico af tegen de potentiële opbrengst
- Het teamlid dat altijd denkt aan de kwaliteit en verbetering van het proces of het programma

Manager

- Diplomatisch, zorgvuldige benadering in probleemoplossing
- In staat om een project te bekijken vanuit alle verschillende gezichtspunten van de teamleden
- Het teamlid dat voorziet in de behoeften van collega's en daarin balans brengt

Strateeg

- Vereenvoudigen en praktisch maken van concepten, het leveren van oplossingen
- Manieren vinden om ideeën door te voeren en obstakels te overwinnen
- Het teamlid dat de meest bruikbare ideeën benoemt, vereenvoudigt, een strategie vormt en anderen overtuigt van de juistheid ervan.

Potentiële beperkingen van elke Denkstijl

Theoreticus

- Hoe hoger de Theoreticusstijl (creatieve en nieuwe ideeën bedenken) hoe groter de kans is op het blijven genereren van nieuwe ideeën in plaats van de focus te richten op het voltooien van taken.

Executer

- Hoe hoger de Executersstijl (praktisch maken en uitvoeren) hoe groter de behoefte aan duidelijk gedefinieerde processen en doelen om effectief te zijn.

Analist

- Hoe hoger de Analiststijl (analyseren en optimaliseren) hoe groter de kans dat men verzandt in de details van een project en het doel uit het oog verliest.

Manager

- Hoe hoger de Managerstijl (balans bewaren en mensen verbinden) hoe groter de kans dat de verschillende behoeften niet gelijkwaardig aandacht krijgen en het zicht op prioriteiten die nodig zijn om de doelen te behalen verloren wordt.

Strateeg

- Hoe hoger de Strateegstijl (snelste weg naar probleemoplossing bedenken) hoe groter de kans is op te hoog gespannen verwachtingen van anderen of het presenteren van een te rooskleurig plaatje van voordelen / oplossingen.

Dirk's Denkstijl voorkeuren

Hoogste stijl: Strategie

De Denkstijl 'Strategie' staat voor: de snelste weg naar probleemoplossing bedenken

De Strategie is het teamlid dat nieuwe concepten en ideeën in een vroeg stadium identificeert en de implementatiestrategie ontwikkelt. Strategen weten intuïtief hoe men concepten het beste kan vermarkten, hoe men een breed publiek aan kan spreken, hoe ze een concept strategisch het beste kunnen plaatsen om het grootst mogelijke eindresultaat te behalen. Een Strategie is zeer taakgericht en houdt ook van het omgaan met mensen. Ze zijn meestal goed in het werven van mensen omdat ze vriendelijk en open zijn. Een Strategie ziet ook graag dat de taken goed worden uitgevoerd. Ze beïnvloeden anderen met behulp van hun uitstekende mensenkennis en logische denkwijze. Strategen zijn niet bang om op te treden en in te grijpen wanneer dat nodig is. Het zijn geen mensen die aan de zijlijn staan maar zijn steeds betrokken bij verschillende aspecten van een project. Een Strategie combineert zijn/haar ervaring met mensenkennis en is op die manier in staat om op creatieve wijze het maximale uit een project of concept te halen. De belangrijkste kracht van een Strategie ligt in het vermogen een idee of een proces te vereenvoudigen. Ze kunnen goed samenwerken met Theoretici, Managers en Analisten tijdens het ontwikkelen van hun plannen.

Rol in het team

De Strategie is een creatief probleemoplosser. Tevens is hij/zij in staat een aantal mogelijkheden naast elkaar te leggen en het lange termijn effect van iedere mogelijkheid in te schatten. Strategen zijn meestal effectieve sprekers en leiders. Ze moedigen anderen graag aan en weten mensen te motiveren. Zodoende halen ze het beste uit ieder teamlid. Strategen kunnen duidelijk uitleggen waardoor ze vaak als woordvoerder worden uitgekozen. Omdat ze situaties op waarde weten te schatten en goed kunnen onderhandelen zijn Strategen onmisbaar tijdens overleg.

Belangrijkste kracht

Strategen worden door anderen gezien als welbespraakte, besluitvaardige leiders. Op natuurlijke wijze weten ze respect en waardering van anderen te winnen. Anderen volgen hen vanwege hun charisma en enthousiasme. Hoewel ze soms enigszins overdonderend overkomen, voert hun redelijkheid en mensgerichtheid toch de boventoon.

Mogelijke beperkingen

De Strategie kan dominant en afstandelijk overkomen, omdat hij/zij soms té taakgericht is. Hoewel ze anderen graag betrekken in hun werk, hebben ze soms weinig oog voor wat anderen willen. Een Strategie moet leren luisteren en zich leren inleven in wat anderen willen. Ze kunnen soms inconsequent en oppervlakkig overkomen omdat ze zich snel tussen diverse concepten verplaatsen. Juist hierdoor hebben ze goed overzicht over de gang van zaken. De Strategie moet leren luisteren in plaats van te snel met een antwoord klaar staan.



Goed samengestelde teams leveren gewenste resultaten en bruisen van ideeën en energie.

Om een team optimaal te laten functioneren en taken daadwerkelijk uitgevoerd te krijgen, is het essentieel om teamleden in de juiste positie te plaatsen.



Op een na hoogste stijl: Theoreticus

De Denkstijl 'Theoreticus' staat voor: creatieve en nieuwe ideeën bedenken

De Theoreticus is het teamlid dat ideeën, modellen en hypothesen aandraagt. Ze hebben de capaciteit om sterk taakgericht te zijn en tegelijkertijd gevoelig te blijven voor problemen. Theoretici hebben een aangeboren bekwaamheid om problemen en situaties vanuit verschillende hoeken te bekijken en daarbij met ideeën en oplossingen te komen waar anderen simpelweg niet aan gedacht hadden. Ze zijn creatief, gefocust en analytisch in hun aanpak om te komen tot een effectieve probleemoplossing. Daarin zijn ze niet te paaien voor snelle en tijdelijke oplossingen. De Theoreticus initieert veranderingen en verbeteringen. Ze zijn vastberaden en ook vaak zeer sociaal. Dit zijn de mensen die uitblinken in 'out-of-the-box' denken. Als ze daarbij ook beschikken over goede interpersoonlijke communicatievaardigheden, kunnen ze met gemak mensen zo ver krijgen om hun ideeën te implementeren. Theoretici zijn een bron van vernieuwend denken, innovatieve concepten, originele voorstellen, inventieve en unieke manieren van aanpak. Als ideeën eenmaal vastgelegd zijn, kunnen Theoretici, in samenwerking met Strategen en Analisten, tot een plan van aanpak komen.

Rol in het team

Theoretici worden gewaardeerd om de vaardige wijze waarop ze een team bewegen om nieuwe wegen in te slaan en te blijven zoeken naar nieuwe oplossingen. Ze denken niet terug voor het onbekende of unieke en zijn snel in het doorlopen van verschillende scenario's en benaderingen om een project of concept voortgang te laten boeken.

Belangrijkste kracht

Theoretici zijn creatieve probleemoplossers. Hun primaire kracht binnen een team is hun bekwaamheid om problemen vanuit een nieuw perspectief te bekijken. Theoretici zien oplossingen waar anderen in het duister tasten. Hun concepten zijn uniek en origineel, en liggen niet in de lijn der verwachting. Theoretici kunnen bestaande situaties nauwkeurig inschatten en de noodzakelijke te volgen stappen zetten. Ze kunnen goed samenwerken met Strategen. Een Theoreticus is grondig in zijn/haar probleemanalyse, en laat meestal tal van mogelijke oplossingen de revue passeren alvorens tot een conclusie te komen. De meeste Theoretici beschikken over goede communicatieve vaardigheden. Conflicten worden op positieve wijze benaderd, waarbij alle mogelijke opties om tot een oplossing te komen, worden overwogen.

Mogelijke beperkingen

De Theoreticus houdt van nieuwe ideeën en kan de neiging hebben zich hier teveel op te richten, waardoor lopende zaken niet afgerond worden. Ze hebben deadlines nodig, alsook de interactie met andere teamleden zodat ze zich op lopende zaken blijven richten. Soms dient hun creatieve energie op het afmaken van projecten gericht te worden, in plaats van op het aandragen van nieuwe ideeën.



Goed samengestelde teams leveren gewenste resultaten en bruisen van ideeën en energie.

Om een team optimaal te laten functioneren en taken daadwerkelijk uitgevoerd te krijgen, is het essentieel om teamleden in de juiste positie te plaatsen.



Inleiding op uw Drijfverenrapport

Uw Drijfveren zijn een weergave van uw intrinsieke motivatoren en verborgen waarden. Zij hebben grote invloed op uw overtuigingen van hoe een taak uitgevoerd dient te worden, omgangsvormen en daarmee uw integriteitsgevoel. Deze Analyse kijkt naar deze onderliggende en niet direct zichtbare behoeften en mindset. Persoonlijkheidsstijlen (DISC) zijn zichtbaar en botsingen tussen deze stijlen kunnen worden opgelost door elkaars gedragstaal te leren spreken. Drijfveren zijn diepgeworteld in ons onderbewuste. Deze Analyse geeft u inzicht in wat uw intrinsieke motivatie is, uw mindset. Iedereen heeft in verschillende mate en intensiteit een bepaalde mix van de volgende vier Drijfveren: (Engels) Loyalty, Equality, Personal Freedom en Justice. In het Nederlands:

- **L = Loyaliteit - Ordelijkheid - Hiërarchie**
- **E = Gelijkwaardigheid - Groeimogelijkheden - Wederzijds begrip**
- **P = Persoonlijke Vrijheid - Competitie - Ruimte nemend**
- **J = Rechtvaardigheid - Win/win - Co-creatie**

Het kennen van de Drijfveren geeft inzicht in het perspectief van waaruit iemand handelt. Wat zijn ten diepste de intenties van de persoon? Dat heeft invloed op de taakopvatting en -uitvoering. Daarbij helpt het mensen om zich toleranter op te kunnen stellen naar elkaar. Conflicten kunnen hierdoor hanteerbaar worden en begrip kan groter worden. Het behouden of werven van goed personeel dat past bij de bedrijfswaarden en -cultuur kan onder meer bereikt worden door het taakveld van een personeelslid of sollicitant af te stemmen op zijn/haar persoonlijke Drijfveer. Dit is vaak van onschatbare waarde gebleken in personele beslissingen.

Overzicht van de vier Drijfveren

Loyaliteit

- Doen wat gangbaar en algemeen aanvaard is
- Verantwoord omgaan met relaties
- Dienstbare houding
- Hoog verantwoordelijkheidsgevoel

Gelijkwaardigheid

- Respectvol naar iedereen
- Tolerantie - Begrip tonen voor elkaar
- Individualiteit - Iedereen is uniek
- Redelijkheid - ieder z'n eigen bewegingsvrijheid

Persoonlijke Vrijheid

- Nieuwe kansen en mogelijkheden zoeken
- Persoonlijke ambities verwezenlijken
- Grenzen opzoeken - speelveld uitbreiden
- Persoonlijke 'vingerafdruk' kunnen nalaten

Rechtvaardigheid

- Oprechte interesse in elkaars vraagstukken
- De ander tot z'n recht doen komen
- Wederzijdse betrokkenheid op doelen
- Win-win situaties nastreven



Overzicht van de Drijfveren

	Loyaliteit	Gelijkwaardigheid	Persoonlijke Vrijheid	Rechtvaardigheid
Gericht op	Doen wat gangbaar en algemeen aanvaard is	Zelfexpressie en tolerantie	Persoonlijke ambities verwezenlijken	Integriteit en win-win
Zoekt	De juiste opstelling in gezagsverhoudingen	Vriendschappelijke relaties	Persoonlijke doelen en ambities	Gemeenschappelijk belang
Manier van doen	Hoog verantwoordelijkheidsgevoel	Zichzelf zijn en eigen mening uiten	Voldoening uit eigen prestaties	Meedenkend, oordeel mijdend
Angst	Afwijken van afspraken of groepsnorm	Intolerantie / ongelijkwaardigheid	Verlies van goed gevoel over zichzelf	Gebrek aan betrokkenheid en harmonie met anderen
Manier van werken	Ordelijk, systematisch met gepaste distantie	Sociaal acceptabel	Eigen 'vingerafdruk' nalaten	Persoonlijk en betrokken

Potentiële beperkingen van elke stijl

Loyaliteit

- Hoe hoger de Drijfveer Loyaliteit - Ordelijkheid - Hiërarchie, hoe groter de kans dat men vast komt te zitten in een star denkstramien. Alles moet gedaan worden op een manier zoals het hoort en niet anders.

Gelijkwaardigheid

- Hoe hoger de Drijfveer Gelijkwaardigheid - Groeimogelijkheden - Wederzijds begrip, hoe groter de kans dat men het zicht op de dagelijkse verantwoordelijkheden verliest. Alles wordt alles gelijkwaardig behandeld waardoor het moeilijk wordt om te prioriteiten te stellen

Persoonlijke Vrijheid

- Hoe hoger de Drijfveer Persoonlijke Vrijheid - Competitie - Ruimte nemend, hoe groter de kans is dat win/verlies-situaties ontstaan. Vrijheid gaat dan boven alles.

Rechtvaardigheid

- Hoe hoger de Drijfveer Rechtvaardigheid - Win/win - Co-creatie, hoe groter de kans is op het overvragen van persoonlijke energie en persoonlijke middelen. Voor iedereen het beste beentje voor zetten tot hij er bij neervalt.



Een ijsberg is een goede metafoor om de Drijfveren te omschrijven en hoe ze de gedrag- of persoonlijkheidsstijl sturen. Persoonlijkheid en gedrag zijn de gebieden van de ijsberg die zichtbaar zijn. Drijfveren zijn daarentegen niet zichtbaar en bevinden zich onder het wateroppervlak. Ze bepalen onze manier van besluiten nemen en ons handelen.

Kenmerken Innerlijke Drijfveren

Verborgen Drijfveren van Dirk

Hoogste stijl: Persoonlijke vrijheid

Kenmerken van Persoonlijke Vrijheid = |P| Competitie - Ruimte nemend

- Het aanvechten en ter discussie stellen van bestaande systemen, regels, standaarden en procedures teneinde de ruimte voor persoonlijke vrijheid te vergroten.
- Zoeken naar behoud van eigen vrijheid en voldoening door het nastreven en bereiken van persoonlijke doelen.
- Vermijden van verlies van persoonlijk welbevinden.
- Zich uiten door creatieve, niet-geteste en onconventionele ideeën.

Gericht op: Zelfontplooiing

Denkfilter: Zoekt persoonlijke doelen en ambities

Doel: Voldoening verkrijgen uit eigen prestaties

Angst: Verlies van goed gevoel over zichzelf en eigen prestaties

Manier van werken: Het eigene van zichzelf kunnen neerzetten

Valkuil

Hoe meer energie naar de drijfveer Persoonlijke vrijheid gaat, hoe groter de kans is dat er win/verliesituaties ontstaan.

Mogelijke uitspraken

- Ik onderneem actie om me emotioneel en psychisch goed te voelen.
- Ik wil graag voldoende controle hebben over situaties, zodat ik dingen 'op mijn manier' kan doen.
- Sommige mensen vinden me eigenzinnig.
- Ik zet liever de trend dan er één te volgen.
- Ik vind het niet erg om discussies aan te gaan over zaken waar ik het niet mee eens ben.
- Ik heb de neiging om ervaring op te willen doen op veel verschillende gebieden van het leven.

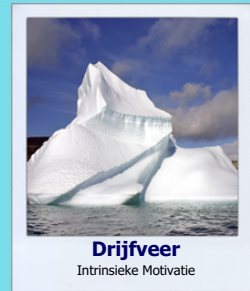
Doel

Iemand met de drijfveer Persoonlijke vrijheid heeft als doel behoud van eigen vrijheid en persoonlijk comfort. Hij probeert aan deze doelen te voldoen door persoonlijke belangen voorop te stellen. Ze raken soms betrokken bij win-verlies- of zelfs verlies-verlies-situaties.

Effectiever worden door

Iemand met de drijfveer Persoonlijke vrijheid kan effectiever worden door TOLERANTIE NAAR ANDEREN te ontwikkelen en te werken aan BETROKKENHEID bij GEMEENSCHAPPELIJKE DOELSTELLINGEN. Ze kunnen dit doen door zichzelf de volgende vragen te stellen:

- Wat kan ik voorstellen waardoor dingen voor mijzelf beter worden zonder dingen erger te maken voor anderen?
- Op welke manier passen mijn doelen binnen de missie of het project?



Een ijsberg is een goede metafoor om de Drijfveren te omschrijven en hoe ze de gedrag- of persoonlijkheidsstijl sturen. Persoonlijkheid en gedrag zijn de gebieden van de ijsberg die zichtbaar zijn. Drijfveren zijn daarentegen niet zichtbaar en bevinden zich onder het wateroppervlak. Ze bepalen onze manier van besluiten nemen en ons handelen.

Op een na hoogste stijl: Rechtvaardigheid

Kenmerken van Rechtvaardigheid = |J| Win/win - Co-creatie

- Halen voldoening uit inhoudsvolle relaties en het zoeken naar geschikte en werkbare oplossingen.
- Halen het beste uit een omgeving of situatie voor het algemeen belang, zelfs ten koste van zichzelf, zolang dit iedereen ten goede komt.
- Vermijden situaties die onrechtvaardig zijn voor anderen of conflicteren met hun gevoel van innerlijke oprechtheid.
- Verbeteren van leef- en werkkwaliteit van anderen, zelfs als hierdoor persoonlijke voordelen worden beperkt.

Gericht op: Innerlijke oprechtheid

Denkfilter: Zoekt naar persoonlijke acceptatie bij anderen voor het algemeen belang

Doel: Acceptatie in de groep

Angst: Gebrek aan harmonie met anderen en onrechtvaardigheid

Manier van werken: Persoonlijke betrokkenheid

Valkuil

Hoe meer energie naar de drijfveer Rechtvaardigheid gaat, hoe groter de kans is op het overvragen van persoonlijke energie en persoonlijke middelen.

Mogelijke uitspraken

- Situaties waar beide partijen beter van worden (win-win) zijn belangrijker dan dat alles gelijkwaardig zou zijn.
- 'Hoe je leeft' en 'hoe je ontspant' vind ik belangrijker dan winnen.
- Het is essentieel voor mij dat ik een positieve impact kan hebben op de wereld om mij heen.
- Ik neem mijn verantwoordelijkheden heel serieus.
- Ik word voornamelijk door mijn geweten aangezet tot handelen.
- Ik vind het prettig om anderen te helpen en ik ben er sterk van overtuigd dat iedereen op zijn of haar manier winst kan behalen.

Doel

Iemand met de drijfveer Rechtvaardigheid heeft als doel geaccepteerd te worden door anderen. Ze stellen soms teveel eisen aan zichzelf en wat er binnen een gegeven tijd en beschikbare middelen mogelijk is.

Efectiever worden door

Iemand met de drijfveer Rechtvaardigheid kan effectiever worden door het ontwikkelen van ZELFTOLERANTIE en SELECTIEVER WORDEN IN welke PROJECTEN hij/zij op zich neemt. Dit kunnen ze doen door zichzelf de volgende vragen te stellen:

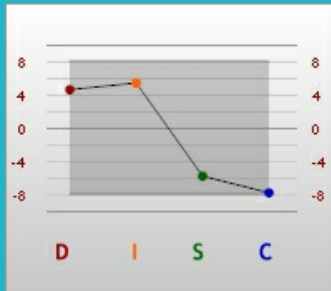
- Wat kan ik zeggen / inbrengen dat iedereen aanmoedigt zijn/haar deel te doen en waar iedereen profijt van heeft?
- Hoe kunnen wij dit doel bereiken zonder dat we het commitment naar elkaar uit het oog verliezen?



Een ijsberg is een goede metafoor om de Drijfveren te omschrijven en hoe ze de gedrag- of persoonlijkheidsstijl sturen. Persoonlijkheid en gedrag zijn de gebieden van de ijsberg die zichtbaar zijn. Drijfveren zijn daarentegen niet zichtbaar en bevinden zich onder het wateroppervlak. Ze bepalen onze manier van besluiten nemen en ons handelen.

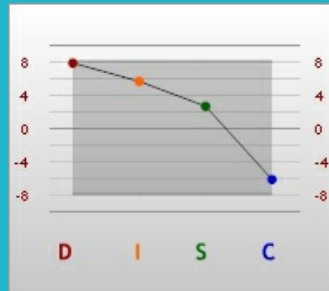
Karakter Grafiek (DISC)

Publieke Perceptie



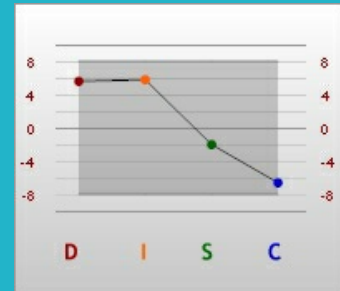
D=4.67, I=5.4, S=-5.86, C=-7.76

Stress Perceptie



D=7.87, I=5.53, S=2.69, C=-6.26

Zelf Perceptie



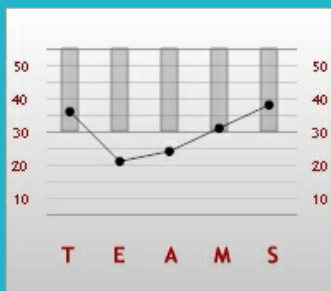
D=5.55, I=5.81, S=-2.02, C=-6.7

Grafiek Scores D=13, I=8, S=0, C=0

Grafiek Scores D=0, I=1, S=4, C=12

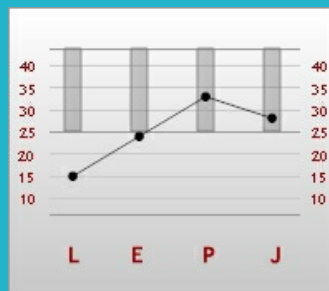
Grafiek Scores D=13, I=7, S=-4, C=-12

Teamrol Denkstijlen



T=36, E=21, A=24, M=31, S=38

Drijfveren



L=15, E=24, P=33, J=28

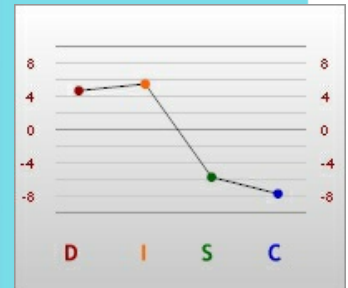
Elk van de drie grafieken geeft een andere invalshoek op gedrag, afhankelijk van de voorwaarden die de omgeving stelt. Binnen de gekozen omgeving toont grafiek 1 'Publieke Perceptie', grafiek 2 'Stress Perceptie', en grafiek 3 'Zelf Perceptie'.

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

Grafiek 1 - Masker, Publieke Perceptie

Gedrag verwacht door anderen

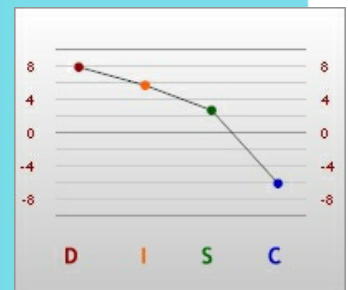
Mensen gedragen zich op zo'n manier als zij denken dat een omgeving van hen verwacht. Dit gedrag is de 'Publieke Perceptie', de persoon zoals die naar anderen toe wordt 'gepresenteerd', een masker. Soms is er geen verschil tussen de werkelijke persoon van binnen (grafiek 2) en hoe de persoon zich presenteert. 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

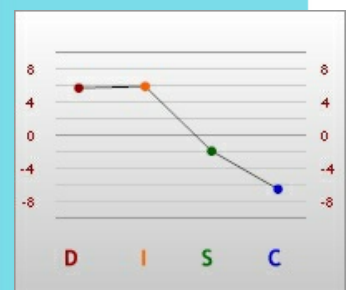
Iedereen heeft reacties vanuit het verleden aangeleerd. Dit zijn veelal ingesleten gedragingen die vertrouwd aanvoelen. Onder druk of spanning komen deze gedragingen naar voren. Deze grafiek is gebaseerd op uw 'Minste' keuzes en heeft het minste potentieel voor verandering, omdat de gedragingen oude 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

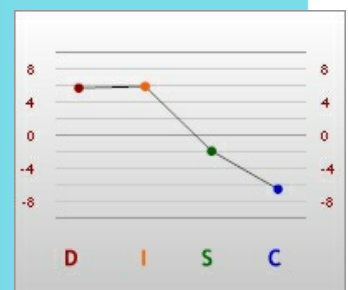
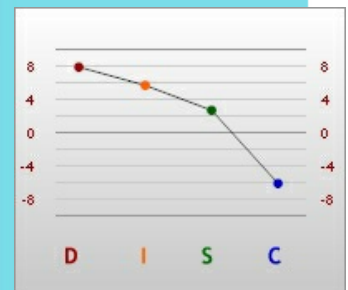
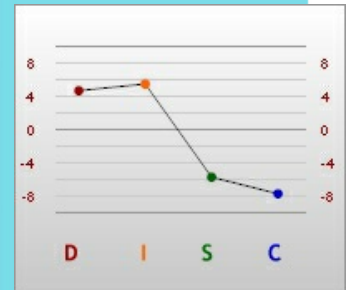
- Als Grafiek 1 verschilt van Grafiek 2, dan dwingen de omgevingseisen gedrag af dat niet in overeenstemming is met de oude reactiepatronen. In zo'n situatie zal een persoon zijn/haar gedrag aanpassen om aan de omgevingseisen te kunnen voldoen. Dit veroorzaakt in veel gevallen stress.
- Als Grafiek 1 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:

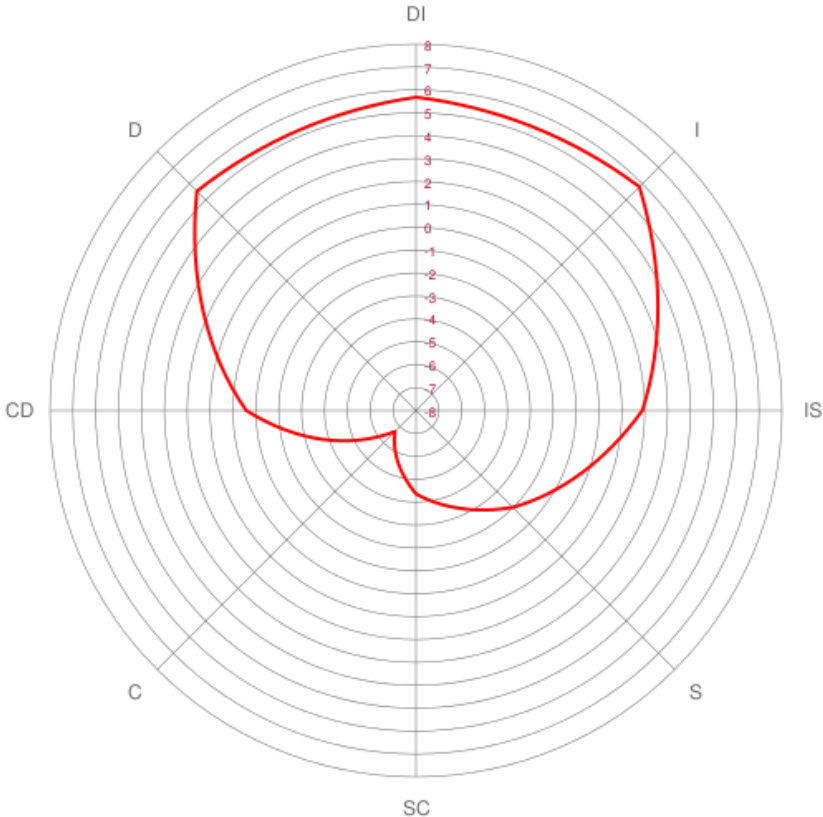
- Het gedrag dat gevraagd wordt in de huidige omgeving, verschilt niet van de eisen die er in het verleden gesteld werden.
- De persoon bepaalt zelf wat er van hem/haar verwacht wordt.
- Het gedrag dat verlangd wordt door de omgeving verschilt ten opzichte van eisen aan gedrag in het verleden. In plaats 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 'Pleitbezorger (ID)(ID)'.

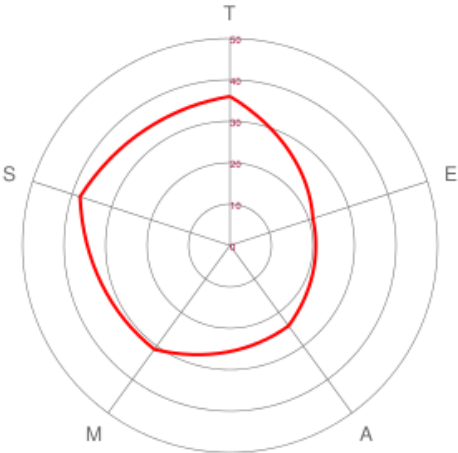


Radar Graph

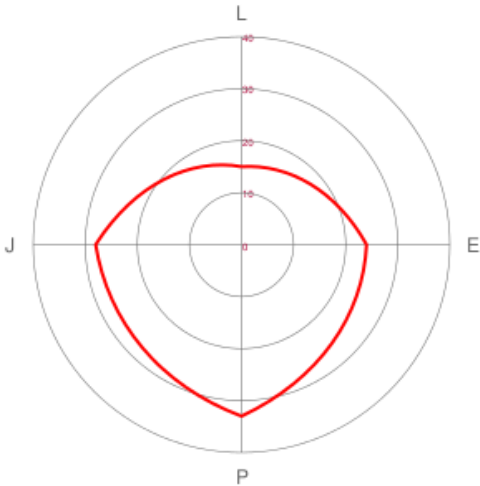
DISC



TEAMS



Waarden



Plan van aanpak

Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

Plan van aanpak van Dirk

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.

Maakt ondoordachte besluiten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Overziet het grote geheel	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Intolerant jegens fouten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Doel / resultaatgericht	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Interesseert zich niet voor details	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Kan goed organiseren	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Zoekt praktische oplossingen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Gaat snel over tot handelen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Is vaak abrupt / zeer direct	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Kan goed delegeren	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Stelt vaak hoge eisen aan anderen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Bloeit op door tegenstand	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Biedt zich vrijwillig aan of neemt initiatief bij projecten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Door te veel praten komt werk in gedrang	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Goede presentatie / voorkomen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Maakt dingen vaak niet af	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Past goed in het team en stabiel	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Stelt vaak de verkeerde prioriteiten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Overmatig afhankelijk van gevoelens	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Snel afgeleid	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



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:

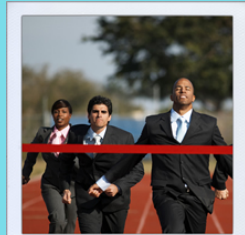
- Specifieke resultaten die ik wil bereiken

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