

DISC gedragsanalyse



Gepersonaliseerd rapport voor:
Ron Sample
16-11-2023



Inhoudsopgave

- 3** Introductie van de DISC gedragsanalyse

Deel I: Jezelf begrijpen

- 4** Algemene kenmerken
- 6** Je sterke punten
- 7** Je motivaties – Wensen en behoeften
- 8** Communicatietips
- 9** Communicatieplan
- 11** Potentiële gebieden voor ontwikkeling
- 12** Woordschets Responsstijl
- 13** Woordschets Basisstijl
- 14** DISC grafieken van Ron Sample

Introductie van de DISC gedragsanalyse

Beste Ron, velen van ons zijn opgegroeid met de leefregel dat je anderen moet behandelen zoals je zelf behandeld wilt worden; ook wel de Gulden regel genoemd. Er is echter een nog betere leefregel, die we de Platinum regel® noemen: Behandel anderen zoals ZIJ behandeld willen worden.

Dit gepersonaliseerde en uitgebreide DISC rapport helpt je om je gedrag te verbeteren, zodat je je professioneler en productiever kunt opstellen. Je leert hoe je je sterke kanten kunt ontwikkelen en beter kunt benutten, je leert omgaan met je beperkingen en je valkuilen herkennen. Dit rapport geeft geen oordelen. Het geeft juist inzicht in de factoren die je gedrag beïnvloeden.

Onze DISC gedragsanalyse richt zich op waarneembaar gedrag. Dit gedrag wordt getoetst op basis van vier stijlen: extravert-introvert en taakgericht-mensgericht. Omdat deze zogeheten DISC stijlen zichtbaar zijn, wordt het veel makkelijker om mensen te 'lezen'. Ons model is simpel, praktisch en gemakkelijk te onthouden en toe te passen. In 'Het overzicht van de vier basis DISC stijlen' op pagina 24 van dit rapport vind je een samenvatting van deze stijlen.

Gedragsstijlen

Uit historisch en hedendaags onderzoek zijn meer dan tien verschillende modellen van gedragstypen voortgekomen. Veel van deze modellen hebben één ding gemeen: ze delen het gedrag in vier basiscategorieën in. Zie het overzicht hiernaast.



Hoe je dit rapport kunt gebruiken

Dit DISC rapport is in twee delen opgesplitst.

Dit rapport richt zich op het begrijpen van je DISC stijl kenmerken. Hou in gedachten dat er geen 'beste' stijl is. Elke stijl heeft zijn eigen unieke, sterke punten en mogelijkheden om te groeien. De gedragsbeschrijvingen die in dit rapport worden vermeld zijn gedragskenmerken die bij jouw stijl horen. Op basis van de antwoorden die je hebt ingevuld kunnen we voorspellen welke gedragskenmerken zichtbaar zijn bij je.

Aanpassingsvermogen

Dit rapport biedt inzicht in jouw persoonlijke stijl. Je leert hoe je de sterke punten van je stijl kunt benutten en de zwakke punten van je stijl kunt aanpassen. Zo stem je jezelf af op een specifieke klant of relatie. Dit heet aanpassingsvermogen. Sociale wetenschappers noemen het 'sociale intelligentie.' Er wordt tegenwoordig vaak gesteld dat sociale intelligentie net zo belangrijk is als het Intelligentie Quotiënt (IQ), wanneer je in de hedendaagse maatschappij succesvol wilt zijn. In sommige gevallen is sociale intelligentie zelfs belangrijker dan IQ.

Jezelf begrijpen

Algemene kenmerken

Onderstaande informatie dient als een algemeen overzicht van jouw gedragstendensen. De omschrijving hieronder is tot stand gekomen op basis van de antwoorden die je hebt gegeven. Het is de aanzet voor het rapport dat er op volgt en biedt een kader voor het begrijpen van en reflecteren op je gedragsanalyse. Hier en daar verstrekken we enkele ideeën, zodat je je sterke punten waar mogelijk kunt gebruiken om je persoonlijke succes te maximaliseren.

- » Je bent erg competent op het vlak van je competenties en je streeft steeds naar verbetering van je vaardigheden en kennis. Deze eigenschap komt voort uit enkele bronnen: je sterke interesse in de controle van de kwaliteit, je natuurlijke nieuwsgierigheid en je geduld bij het leren en uitvoeren van je taken op de juiste manier. Wanneer je slaagt in een job of project heb je de neiging om de lat hoger te leggen en dus om te verbeteren. Dit maakt je tot een excellent voorbeeld voor de anderen in het team.
- » Je bent vriendelijk en gemakkelijk in de omgang met anderen terwijl je veel gevoel voor humor toont. Dit kan erg ontwapenend zijn in mogelijk gespannen situaties. Je bent in staat de spanning in een moeilijke situatie te breken met een grapje of een leuke opmerking. In een positief klimaat behoudt je je eigenheid door te teren op je energie en je oprechte interesse in anderen.
- » Je stelt hoge persoonlijke eisen aan jezelf en je overtuigt anderen door bekwaamheid te tonen. Dit zijn sterke eigenschappen die waardevol kunnen zijn voor het team, omdat jij de leiding neemt door te doen, niet door te delegeren. Jij stroopt de mouwen op en laat zien hoe het werk gedaan moet worden. Je vraagt niet iets van anderen, als je het zelf niet wilt doen. Je verdient respect van je teamleden voor jouw manier van leiding geven.
- » Jouw score past bij die van mensen die vaak meer bescheiden dan egocentrisch zijn, maar die ook zelfbewust kunnen zijn wanneer het nodig is bij de communicatie of om nadruk te leggen op iets. Dit betekent dat je mensen kunt verrassen, wanneer je een duidelijke mening hebt bij een probleem, terwijl je eerst erg open-minded was. Als je ziet dat de kwaliteit vermindert vanwege een bepaalde beslissing of richting, neem jij een stevige en zelfbewuste positie in om aan te dringen op betere kwaliteitscontrole.

Algemene kenmerken (vervolg)

- » Je houdt ervan om onafhankelijk te werken maar je hebt de capaciteit om met een hoge werkdruk om te gaan en om verantwoordelijkheden te delegeren waar nodig. Je veelzijdige operationele stijl levert je succes op in verschillende situaties. Je interesse in mensen dwingt je om betrokken te zijn bij anderen en je stevige portie geduld helpt je om de details van een project goed op te volgen. Bovendien stel je hoge eisen aan kwaliteitscontrole en pas je zo nodig je werkstijl aan zodat het werk correct wordt uitgevoerd.
- » Je antwoordpatroon toont aan dat je geduldig bent met anderen, hoewel je wel hoge verwachtingen van ze hebt. Deze eigenschap vloeit voort uit een combinatie van jouw oprechtheid en streven naar kwaliteit. Je presteert elke dag maximaal en verwacht niet anders van de anderen in je team. Wanneer ze niet voldoen aan de eisen, ben je misschien teleurgesteld. In plaats van klagen bij anderen, kan een meer proactieve reactie leiden tot betere resultaten van deze collega's.
- » Ron, je bent vaak optimistisch en stimulerend naar anderen. Dit vloeit niet alleen voort uit je aangeboren positieve geest, maar ook uit je enorme oprechtheid. In combinatie zorgen deze eigenschappen ervoor dat je een positieve houding behoudt, zelfs in tijden van stress en negativiteit op de werkplek. Deze houding kan een positief effect hebben op het team.
- » Ron, je antwoordpatroon duidt op het feit dat jij goed kunt luisteren en dat je met verschillende mensen overweg kunt in verschillende situaties. Dit is een sterke eigenschap die je ondersteunen kan op de werkplek en in je privéleven. Deze eigenschap vloeit voort uit je enthousiasme en je oprechte interesse voor anderen. Je bent in staat je vast te houden aan hoge eisen en tegelijkertijd flexibel te zijn wanneer nodig.



Je sterke punten

Wat neem je mee naar de organisatie?

Het is erg waarschijnlijk dat je jouw sterke kenmerken vrij consistent vertoont. Meestal versterken deze kwaliteiten je effectiviteit binnen jouw organisatie. Werkstijl voorkeuren bieden nuttige inzichten wanneer je je werk doet of wanneer je samenwerkt in een team of project. Dit zijn de talenten en tendensen die je naar je werk meeneemt. **Bekijk je twee belangrijkste sterke punten en je twee belangrijkste werkstijl tendensen en zet ze op de pagina 'Samenvatting van je stijl'.**

Sterke punten van Ron

- Je opmerkelijke consistentie zorgt dat je een stabiel en voorspelbaar tempo aan kunt houden bij het afronden van complexe projecten. Je laat een onuitputtelijke werklust zien bij het verrichten van een taak.
- Door je stabiele en oprechte benadering ben je goed in staat om mensen die boos of overstuur zijn te kalmeren.
- Je kunt worden beschouwd als de spil van het team, altijd in het midden van vele activiteiten.
- Dankzij je combinatie van sociale vaardigheden, geduld en objectiviteit, kan je mensen goed motiveren om mee te werken, in plaats van hun medewerking te eisen.
- Je bent een reflectieve, kritische denker, in staat om complexe of abstracte systemen te begrijpen, oplossingen aan te dragen, en anderen mee te krijgen met het project.
- Je bent erg bekwaam in het omgaan met details (exacte regels, data en de kleine lettertjes), op een heel nauwkeurige en zelfverzekerde manier.
- Men kan erop vertrouwen dat je je beloften nakomt.

De werkstijl tendensen die Ron meeneemt naar het werk

- Je hebt de neiging om mondig te zijn bij anderen wanneer er verantwoordelijkheden gedelegeerd moeten worden.
- Je hebt een optimistische instelling - je hebt hoge persoonlijke standaarden en stelt hoge eisen aan jezelf.
- Je bent vriendelijk en makkelijk in de omgang met anderen.
- Je hebt de neiging om in pieken van hoge productiviteit te werken, gevolgd door periodes van stille reflectie. Deze werkwijze kan verwarrend zijn voor anderen die wellicht de voorkeur geven aan een wat meer consistente benadering.
- Je beschikt over het vermogen om je eigen vaardigheden en talenten te ontwikkelen, terwijl je tegelijkertijd anderen in het team ondersteunt bij het ontwikkelen van hun vaardigheden.
- Je bent in staat om je gevoel voor humor te uiten en tegelijkertijd serieus te blijven over werkgerelateerde taken en projecten, met name wanneer het nodig is om een hoge mate van kwaliteitscontrole in stand te houden.
- Je hebt een brede kennis en een onverzadigbare drang om meer te leren, en zoekt naar expertise in gespecialiseerde onderwerpen.



Je motivaties Wensen en behoeften

*Wat motiveert je? Mensen worden gemotiveerd door wat ze willen. Wat wil je echt? Ons gedrag wordt gedreven door onze behoeften. Elke stijl heeft andere behoeften. De ene persoon heeft tijd voor zichzelf nodig; de ander heeft juist de behoefte om onder de mensen te zijn. Iedereen is anders en voorziet simpelweg in zijn eigen behoeften. Hoe beter in onze behoeften wordt voorzien, hoe makkelijker het is om optimaal te functioneren. **Bekijk hier je twee belangrijkste drijfveren (wensen) en je twee belangrijkste behoeften.***

Ron heeft de tendens om gemotiveerd te worden door

- Een systeem dat ondersteuning biedt bij informatieverstrekking en projectuitvoer.
- Acceptatie als een belangrijk lid van een groep of team.
- Hooggespecialiseerde werkprojecten die inspelen op je natuurlijke nieuwsgierigheid en je aandacht voor detail, waarmee je je vaardigheden en bekwaamheid kan bewijzen.
- Een sterke, zichtbare groep of organisatie om je mee te identificeren en om trots op te zijn.
- Voldoende tijd om te wennen aan veranderingen, zodat er geen systemen of processen verstoord worden.
- Opdrachten die communicatie toestaan met verschillende contacten.
- Interessante activiteiten buiten de werkomgeving. Sommigen, met vergelijkbare scores, willen graag bij vrijwilligerswerk en maatschappelijke activiteiten worden betrokken.

Mensen met patronen zoals die van Ron hebben behoefte aan

- Een verhoogd gevoel voor urgentie om dingen doelmatig gedaan te krijgen.
- Opdrachten die een hoge mate van precisie en nauwkeurigheid vereisen, om optimaal te profiteren van je oog voor detail.
- Mogelijkheden voor het verhogen van de efficiëntie van bepaalde methodes of procedures.
- De zekerheid dat de vele uren die je aan projecten besteedt bijdragen aan een succesvolle uitkomst.
- Meer bevoegdheid om routinetaken en -procedures te kunnen delegeren.
- Zekerheid bij het nemen van gepaste en berekende beslissingen.
- Vertrouwen hebben in het project, het product, de doelstellingen en het leiderschap.



Communicatietips

De onderstaande suggesties kunnen anderen die met jou omgaan helpen om te begrijpen wat jouw voorkeuren zijn als ze met jou communiceren. Om deze informatie effectief te gebruiken, kun je het met anderen delen en ook hun voorkeuren bespreken.

Bepaal de twee belangrijkste ideeën voor wanneer anderen met jou communiceren (do's & don'ts).

WEL DOEN

wanneer je communiceert met Ron:

- Ron zal zijn afspraken nakomen. Zorg dat je ook jouw afspraken nakomt.
- Verstrek referenties van mensen die hij als belangrijk en prominent beschouwt.
- Doe je huiswerk, want Ron zal het deel van hem al hebben gedaan.
- Zorg ervoor dat je de communicatie eindigt met de werkwijze en specifieke instructies voor de volgende stap.
- Wees onbevangen, openhartig en geduldig.
- Breek het ijs met een korte persoonlijke opmerking.
- Wees nauwkeurig en realistisch; blaas ideeën of resultaten niet op.

NIET DOEN

wanneer je communiceert met Ron:

- Vaag zijn over wat er van de groep verwacht wordt.
- Onrealistisch zijn met deadlines.
- Beloften doen die je niet na kunt komen.
- Teveel druk op de ketel zetten.
- Laat het idee of plan los zonder back-up.
- Het besluitvormingsproces overhaasten

Communicatieplan voor de DOMINANTE STIJL

KARAKTERISTIEKEN

- Streeft ernaar de #1 te zijn
- Denkt logisch na
- Wil feiten en highlights
- Streeft naar resultaten

- Maakt graag zelf keuzes
- Houdt van verandering
- Geeft voorkeur aan delegeren

- Wil erkenning van anderen
- Wil de leiding hebben

- Heeft neiging om conflicten te veroorzaken

DUS JIJ...

- » Laat hen zien hoe ze kunnen winnen, nieuwe kansen
- » Beredeneert helder
- » Overlegt beknopte data
- » Stemt in met doelen en grenzen en biedt ondersteuning of laat ze hun gang gaan
- » Staat toe dat ze 'hun eigen ding doen', binnen grenzen
- » Varieert in de routine
- » Gaat op zoek naar kansen om de focus van de werklust te verleggen
- » Complimenteert hen met wat ze hebben gedaan
- » Laat hen de leiding nemen als dit gepast is, maar geeft hen wel parameters mee
- » Beargumenteert als het nodig is met overtuiging de punten waarover je het oneens bent, benoemt feiten en betoogt niet op een 'persoonlijke' basis

Communicatieplan voor de INVLOED STIJL

KARAKTERISTIEKEN

- Wil goedkeuring en goed overkomen vindt
- Zoekt enthousiaste mensen en situaties
- Denkt met emotie
- Wil de algemene verwachtingen weten
- Heeft betrokkenheid en menselijk contact nodig
- Houdt van verandering en innovatie

- Wil dat anderen HEN opmerken
- Heeft vaak hulp nodig om te organiseren
- Is op zoek naar actie en stimulatie
- Omgeeft zichzelf met optimisme

- Wil feedback dat ze het 'goed doen'

DUS JIJ...

- » Laat weten dat ze gewaardeerd zijn en dat je hen aardig vindt
- » Gedraagt je optimistisch en schept een enthousiaste sfeer
- » Biedt steun aan hun gevoelens waar mogelijk
- » Vermijdt details, concentreert je op het grote plaatje
- » Toont interactie en verleent medewerking

- » Wijzigt de routine, vermijdt repeterend werk op de lange termijn voor hen
- » Geeft hen vaak persoonlijke complimenten
- » Doet het samen
- » Zorgt voor een snel, levendig tempo
- » Geeft steun aan hun ideeën, geeft geen kritiek op details en laat hen je positieve kant zien
- » Benoemt de prestaties, voortgang en toont welgemeende Waardering

Communicatieplan voor de STABIELE STIJL

KARAKTERISTIEKEN

DUS JIJ...

- Streeft naar stabiliteit
 - Denkt logisch na
 - Wil documentatie en feiten
 - Vindt persoonlijke betrokkenheid fijn
 - Wil een stap-voor-stap aanpak instructies en loopt deze persoonlijk met hen door
 - Wil dat anderen zijn geduldige vasthoudendheid zien
 - Vermijdt risico en verandering
 - Vindt conflicten onprettig

 - Helpt graag anderen

 - Op zoek naar rust en vrede
 - Geniet van teamwerk
 - Wil oprechte feedback en waardering ontvangen
- » Laat zien hoe je risico's minimaliseert
 - » Beredeneert helder
 - » Voorziet in data en feiten
 - » Toont interesse in hen
 - » Voorziet in een ruwe schets en/of één-twee-drie
 - » Complimenteert hen met hun volharding

 - » Biedt hen persoonlijke zekerheden
 - » Handelt niet agressief, focust op gemeenschappelijk belang of benodigde hulp
 - » Staat toe dat ze service of hulp aan anderen kunnen bieden
 - » Voorziet in een relaxte, vriendelijke sfeer
 - » Plaatst hen in een groep die meewerkt
 - » Erkent hun spontaniteit en hulpvolle inspanningen, wanneer dit in de situatie past

Communicatieplan voor de CONFORMISTISCHE STIJL

KARAKTERISTIEKEN

DUS JIJ...

- Houdt niet van een agressieve benadering
 - Denkt logisch na
 - Zoekt informatie
 - Moet het proces kennen
 - Betracht voorzichtigheid

 - Doet het graag zelf

 - Wil dat anderen hun nauwkeurigheid zien

 - Legt nadruk op kwaliteitscontrole

 - Vermijdt conflicten

 - Wil in het gelijk gesteld worden

 - Vindt het fijn om te overpeinzen
- » Benadert hen op een indirecte, niet bedreigende manier
 - » Beredeneert helder
 - » Geeft informatie zwart op wit
 - » Geeft uitleg en motivering
 - » Biedt ruimte om na te denken, vragen te stellen en te controleren voordat ze beslissingen nemen
 - » Laat een delegerende hoge C procedures, voortgang en prestaties controleren voordat ze beslissingen nemen
 - » Complimenteert hen voor hun grondigheid en correctheid als het passend is
 - » Laat hen inschattingen maken en betrokkenheid tonen in het proces als dit mogelijk is
 - » Vraagt om opheldering op een tactvolle manier en biedt assistentie waar nodig
 - » Geeft hen tijd om het beste of 'correcte' antwoord te vinden binnen bepaalde grenzen
 - » Vertelt hen 'waarom' en 'hoe'



Potentiële gebieden voor ontwikkeling

Iedereen heeft zijn gedragsvalkuilen, beperkingen en zwaktes. Als iemand op zijn sterke punten doorschiet, kan zijn kracht echter makkelijk een zwakte worden. De directheid van iemand kan in bepaalde situaties een kracht zijn, maar wanneer dit gedrag te ver doorschiet, kan het bazig worden.

*Hieronder staan de potentiële gebieden waarop jij je kan ontwikkelen. **Vink de twee belangrijkste gebieden aan die je graag wilt verbeteren.***

Potentiële gebieden voor ontwikkeling

- » Je houdt wellicht te sterk vast aan oude tradities in procedures en processen, en wilt daarom een complete uitleg van details voordat er veranderingen worden doorgevoerd.
- » Wanneer je onder druk staat of geconfronteerd wordt met plotselinge veranderingen, kun je besluiteloos worden.
- » Je wordt wellicht verbaal agressief wanneer het klimaat ongunstig wordt.
- » Je kunt wellicht wat hulp gebruiken bij het stellen van prioriteiten. Onder druk kun je alle taken als de belangrijkste beschouwen.
- » Je vertrouwt mensen een beetje te veel en kunt als gevolg daarvan wat tegenslagen te verwerken krijgen.
- » Je hebt soms onredelijke verwachtingen van de bekwaamheid of de capaciteiten van anderen.
- » Je hebt de neiging om meer te beloven dan je kunt waarmaken en doet vervolgens een beroep op anderen om te helpen.

Woordschets Responsstijl

DISC is een motivatie-observeringsinstrument gebaseerd op het idee dat emoties en gedrag niet 'goed' of 'slecht' zijn. Integendeel, gedrag laat juist zien waar iemand behoefte aan heeft. Als je iemands gedrag nauwkeurig observeert, is het makkelijker iemand te 'lezen' en in te spelen op wat iemand nodig heeft en motiveert. Dit geeft ons de mogelijkheid om te voorspellen wat iemand wel of niet blij maakt, wat de relatie verbetert en wat zorgt voor een meer harmonieuze en productieve werkomgeving! Op basis van jouw antwoorden laat deze tabel je respons **DISC** zien als een 'Woordschets'. Gebruik het in verschillende situaties om te beschrijven waarom je doet wat je doet en wat belangrijk voor je is als het gaat om **(D)**ominantie bij problemen, **(I)**nvloed van andere mensen, **(S)**tandvastigheid van het tempo, of **(C)**onformistisch gedrag bij het volgen van procedures en regels. Ontdek de specifieke behoeften die jou (misschien onbewust) motiveren in elk FOCUS gebied. Zit je DISC punt bij level 1 en 2? Dan zijn je emoties en behoeften exact tegenovergesteld aan die van degenen die bij level 5 en 6 in dat gebied zitten.

	D	I	S	C
DISC focus	Problemen/taken	Mensen	Tempo van de omgeving	Procedures
Benodigdheden	Uitdagingen/autoriteit	Sociale relaties Vriendelijke omgeving	Systemen, teams, stabiele omgeving	Regels, data om te analyseren
Emoties	Beslist, neemt risico's	Optimistisch, vertrouwd anderen	Geduld, uit zich niet	Voorzichtig, behoedzame beslisser
Angsten	Gebruikt worden/ controle verliezen	Buiten gesloten worden/ verlies van sociale goedkeuring	Plotselinge verandering/ verlies van stabiliteit en veiligheid	Kritiek krijgen/ verlies van precisie en kwaliteit

6	betogend uitdagend veeleisend besluitvaardig dominerend egocentrisch	emotioneel enthousiast gezellig impulsief optimistisch overtuigend	kalmerend loyaal geduldig vredig sereen team player	accuraat conservatief veeleisend feit-vinder precies systematisch
5	avontuurlijk risico-nemer direct krachtig	charmant invloedrijk gezellig betrouwbaar	consistent coöperatief bezitterig ontspannend	consciëntieus beleefd geconcentreerd hoge standaarden
4	assertief competitief vastberaden zelfstandig	zelfverzekerd vriendelijk gul in balans	kalm doelbewust stabiel gestaag	analytisch netjes gevoelig tactvol
3	gecalculeerde risico's bescheiden vragend onprettentius	gecontroleerd oordeelkundig rationeel reflectief	alert gedreven flexibel mobiel	eigen persoon zelfverzekerd eigenzinnig volhardend
2	mild zoekt overeenstemming onopvallend weegt voordelen/nadelen af	beschouwend feitelijk logisch ingetogen	ontevreden energiek ongedurig onstuimig	autonoom onafhankelijk standvastig koppig
1	instemmend voorzichtig conservatief beschouwend bescheiden terughoudend	zelfbeschouwend pessimistisch stil nadenkend terughoudend achterdochtig	actief verandering-georiënteerd fouten-opsporend ongeduldig rusteloos spontaan	willekeurig tartend onverschrokken halsstarrig rebels sarcastisch

Woordschets Basisstijl

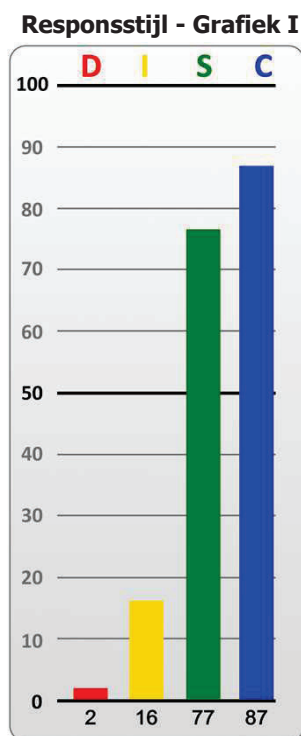
DISC is een motivatie-observeringsinstrument gebaseerd op het idee dat emoties en gedrag niet 'goed' of 'slecht' zijn. Integendeel, gedrag laat juist zien waar iemand behoefte aan heeft. Als je iemands gedrag nauwkeurig observeert, is het makkelijker iemand te 'lezen' en in te spelen op wat iemand nodig heeft en motiveert. Dit geeft ons de mogelijkheid om te voorspellen wat iemand wel of niet blij maakt, wat de relatie verbetert en wat zorgt voor een meer harmonieuze en productieve werkomgeving! Op basis van jouw antwoorden laat deze tabel je basis DISC zien als een 'Woordschets'. Gebruik het in verschillende situaties om te beschrijven waarom je doet wat je doet en wat belangrijk voor je is als het gaat om **(D)**ominantie bij problemen, **(I)**nvloed van andere mensen, **(S)**tandvastigheid van het tempo, of **(C)**onformistisch gedrag bij het volgen van procedures en regels. Ontdek de specifieke behoeften die jou (misschien onbewust) motiveren in elk **FOCUS** gebied. Zit je DISC punt bij level 1 en 2? Dan zijn je emoties en benodigdheden exact tegenovergesteld aan die van degenen die bij level 5 en 6 in dat gebied zitten.

	D	I	S	C
DISC focus	Problemen/taken	Mensen	Tempo van de omgeving	Procedures
Benodigdheden	Uitdagingen/autoriteit	Sociale relaties Vriendelijke omgeving	Systemen, teams, stabiele omgeving	Regels, data om te analyseren
Emoties	Beslist, neemt risico's	Optimistisch, vertrouwd anderen	Geduld, uit zich niet	Voorzichtig, behoedzame beslisser
Angsten	Gebruikt worden/ controle verliezen	Buiten gesloten worden/ verlies van sociale goedkeuring	Plotselinge verandering/ verlies van stabiliteit en veiligheid	Kritiek krijgen/ verlies van precisie en kwaliteit

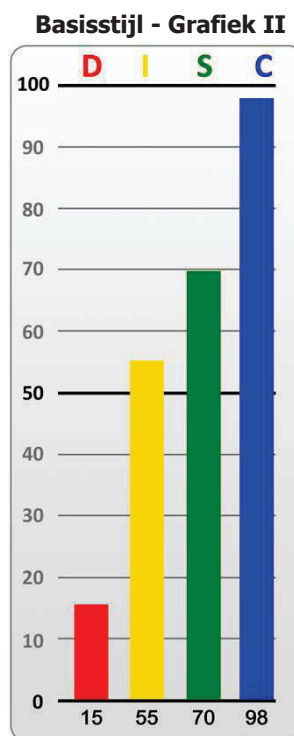
6	betogend uitdagend veeleisend besluitvaardig dominerend egocentrisch	emotioneel enthousiast gezellig impulsief optimistisch overtuigend	kalmerend loyaal geduldig vredig sereen team player	accuraat conservatief veeleisend feit-vinder precies systematisch
5	avontuurlijk risico-nemer direct krachtig	charmant invloedrijk gezellig betrouwbaar	consistent coöperatief bezitterig ontspannend	consciëntieus beleefd geconcentreerd hoge standaarden
4	assertief competitief vastberaden zelfstandig	zelfverzekerd vriendelijk gul in balans	kalm doelbewust stabiel gestaag	analytisch netjes gevoelig tactvol
3	gecalculeerde risico's bescheiden vragend onprettentius	gecontroleerd oordeelkundig rationeel reflectief	alert gedreven flexibel mobiel	eigen persoon zelfverzekerd eigenzinnig volhardend
2	mild zoekt overeenstemming onopvallend weegt voordelen/nadelen af	beschouwend feitelijk logisch ingetogen	ontevreden energiek ongedurig onstuimig	autonoom onafhankelijk standvastig koppig
1	instemmend voorzichtig conservatief beschouwend bescheiden terughoudend	zelfbeschouwend pessimistisch stil nadenkend terughoudend achterdochtig	actief verandering-georiënteerd fouten-opsporend ongeduldig rusteloos spontaan	willekeurig tartend onverschrokken halsstarrig rebels sarcastisch

DISC grafieken van Ron Sample

Je **responsstijl** is links weergegeven. Dit is het gedrag dat je vertoont, omdat je denkt dat dit wenselijk is in je geselecteerde aandachtsgebied (werk, sociaal, familie). Deze grafiek zou kunnen veranderen als je van rol wijzigt of in een andere situatie belandt. De grafiek aan de rechterkant is je **basisstijl** en laat je instinctieve, natuurlijke gedrag en motivatie zien. Het is vaak een betere indicatie van wie je echt bent en hoe je automatisch en instinctief reageert.



Patroon: CS (1156)



Patroon: CSi (1456)

Als de grafieken vergelijkbaar zijn, betekent dit dat je basisgedrag dicht bij je responsgedrag in de geselecteerde omgeving ligt. Als je responsstijl sterk verschilt van je basisstijl, dan kan dit stress opleveren op langere termijn. Je vertoont dan gedrag waarbij je je niet comfortabel voelt en dat ver van je basisgedrag af ligt.

De viercijferige getallen (onder de grafiek patroon:) zijn de segmentnummers in DISC volgorde en verwijzen naar de genummerde bijvoeglijke naamwoorden in de indeling op de 'Woordschets' pagina.

Hoe hoger of lager elk D, I, S, C punt is in je grafieken, des te groter of kleiner is de invloed van je neiging om je behoeftes na te streven op je werk en de mensen om je heen. Als je je hier eenmaal van bewust bent, kun je je gedrag aanpassen.

Deze rapportage is samengesteld door Assessments 24x7 Nederland.