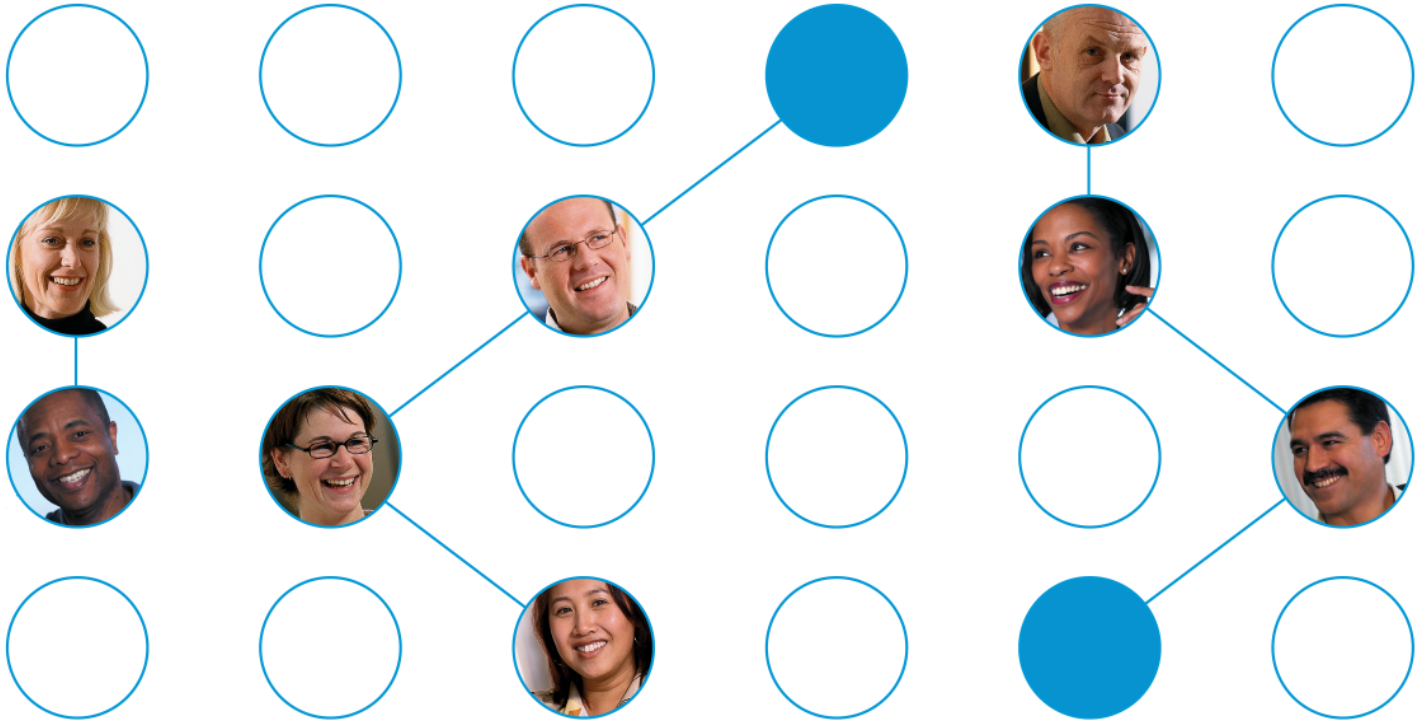




Classic 2.0



Respondent Name
05.12.2017

Dit verslag werd geleverd door:

Freek Zilvold
Zilvold Coaching & Training
Adrianalaan 232
3053 ZH Rotterdam
+31626392583
www.deingenieurscoach.nl
info@zilvold.com



Overzicht

DiSC® Classic 2.0

Welkom! U hebt zojuist de eerste stap van DiSC™ Classic voltooid. U bent nu op weg naar een hoger zelfbewustzijn en grotere persoonlijke effectiviteit.

Uw verslag is ingedeeld in vier delen:

Deel I is geheel toegewijd aan u en uw unieke gedragstijl, gebaseerd op uw antwoorden op *DiSC Classic*. Eerst ziet u de DiSC grafiek, de basis van uw antwoorden. Vervolgens, in Fase 1, leert u wat uw hoogste DiSC Dimensie is en wat uw tendensen, behoeften, voorkeursomgeving en strategieën voor effectiviteit zijn. In Fase 2 gaat u dieper in op de Intensiteitsindex om u bewust te worden van uw mogelijke sterke en zwakke kanten. Fase 3 laat u zien hoe uw D,i, S en C dimensies combineren om uw unieke Klassieke Profiel Patroon te vormen.

Deel II behandelt het DiSC model en de beschrijvingen van de vier DiSC dimensies met de overeenkomende tendensen, behoeften, voorkeursomgeving en effectieve strategieën voor iedere stijl.

Deel III geeft een overzicht van alle 15 Klassieke Profiel Patronen.

Deel IV verschafft de score en de analyse van de gegevens waarop uw verslag is gebaseerd.

Onthoud tijdens het lezen van het verslag dat een bepaalde dimensie of patroon van *DiSC Classic* niet beter of slechter is dan een ander en er zijn geen juiste of onjuiste antwoorden. Het verslag toont uw unieke antwoorden op uw omgeving. U kunt het verslag een keer doorlezen en dan vervolgens met een pen of markeerstift de resultaten aanpassen door de verklaringen weg te strepen die niet van toepassing zijn en hetgene onderstrepen dat wel van toepassing is.

Laten we nu beginnen

Respondent, uw hoogste dimensies -gebaseerd op de antwoorden van uw waarnemingen over de omgeving en de hoeveelheid controle die u meent te hebben in deze omgeving - zijn Dominantie (D) en Consciëntieus (C). Lees de beschrijving van Dominantie en Consciëntieus en zie hoe elk past in de manier waarop u zichzelf ziet. Lees vervolgens meer over de andere dimensies op pagina 14.

Dominantie en Consciëntieus (DC)

Respondent, u hebt zowel een hoge Dominantie als een hoge Consciëntieus zijn dimensie. Dat wil zeggen dat deze dimensies samengaan om uw stijl te vormen. We zullen dit in Fase III van dit verslag bespreken.

Diegenen die een sterke Dominantie (hoge D) hebben, gaan graag tot actie over om de gewenste resultaten te bereiken. Diegenen die sterk Consciëntieus (hoge C) zijn, houden ervan nauwkeurig te zijn en concentreren zich op de belangrijke details terwijl ze graag werken in een omgeving die waardering toont voor kwaliteit en nauwkeurigheid

Hoge D's zoeken mogelijkheden voor promotie en individuele prestaties en ambiëren vaak een machtspositie of autoritaire positie. De belangrijkste doelstellingen voor mensen met een hoge Dominantie zijn meestal controle en resultaten, met de vrijheid om snelle beslissingen te nemen. Hoge C's, echter, zijn meestal nauwkeurig en nemen beslissingen op een analytische manier. Ze willen graag de factoren die hun prestatie beïnvloeden onder controle hebben en zoeken naar mogelijkheden om hun kennis te tonen. Ze worden ook graag erkend voor hun vaardigheden en prestaties.

Mensen met een hoge Dominantie pakken vaak een verscheidenheid aan activiteiten aan en voeren graag een reeks taken uit. Zij presteren vaak het beste wanneer ze moeilijke opdrachten toebedeeld krijgen of wanneer zo nu en dan hun wereldbeeld wordt opgeschrikt.

Hoge C's zijn meestal analytische denkers die genoeg scheppen in de vraag, "Waarom?" Het is waarschijnlijk belangrijk dat ze eerst de omvang van een probleem begrijpen voordat ze ermee aan de slag gaan. Zodra de taak duidelijk is, gebruiken hoge C's een systematische benadering om zich op de belangrijkste details te richten. Ze streven meestal naar het behalen van uitstekende resultaten.

Om zo goed mogelijk te presteren, is het belangrijk voor hoge D's om zich met een groep te identificeren en een gelijkmatig tempo aan te houden. Bazen en collega's kunnen deze mensen aanvullen door hen te helpen een voorspelbare omgeving voor zichzelf op te zetten, indien nodig.

Wanneer ze met anderen werken, zijn diegenen die sterk Consciëntieus zijn meestal diplomatiek en gebruiken een indirecte benadering om conflicten te voorkomen. Ze kunnen doeltreffender worden door een hogere tolerantie voor meningsverschillen te ontwikkelen. Ook kan het goed zijn om collega's te hebben die in staat zijn om discussie's aan te gaan en te begeleiden en controversiële meningen te uiten.

Nogmaals, deze dimensies zijn geen teken van innerlijk conflict. Kenmerken van elke dimensie worden gecombineerd in uw Klassieke Profiel Patroon.

Fase II: Uw Intensiteitsindex

DiSC® Classic 2.0

Elk van ons heeft een aantal sterke kanten die ons uniek en waardevol maken en we willen graag erkend worden voor onze sterke kanten, en ons effectief voelen in onze omgeving. Echter, elke sterke kant, indien overmatig of onjuist toegepast, kan gezien worden als een zwakke kant. Lees de gemarkeerde woorden in de vier koloms hieronder. Dit zijn de woorden die Hoog, Matig en Laag gedrag beschrijven voor elke dimensie. Ga dan naar de volgende pagina om meer te lezen over uw Intensiteitsindex en hoe u zich meer bewust kunt worden van uw potentiële sterke en zwakke kanten.

D	i	S	C
28 egocentrisch	28 enthousiast	28 afwachtend	28 perfectionist
27 direct	27 gezelligheidsmens	27 geduldig	27 accuraat
26 gedurfd	26 overredend	26 loyaal	26 alert op feiten
25 overheersend	25 impulsief	25 voorspelbaar	25 diplomatiek
24 veeleisend	24 emotioneel	24 teamspeler	24 systematisch
23 krachtig	23 kan zichzelf verkopen	23 kalm	23 conventioneel
22 neemt risico's	22 goed van vertrouwen	22 bezitterig	22 hoffelijk
21 avontuurlijk	21 invloedrijk	21 voldaan	21 zorgvuldig
20 besluitvaardig	20 aangenaam	20 passief	20 ingetogen
19 onderzoekend	19 prettig in de omgang	19 ontspannen	19 hoge normen
18 zelfverzekerd	18 edelmoedig	18 weinig opvallend	18 analytisch
17 competitief	17 evenwichtig	17 afgewogen	17 gevoelig
16 snel	16 charmant	16 aardig	16 volwassen
15 zelfstandig	15 vol vertrouwen	15 stabiel	15 ontwijkend
14 doordacht risiconemer	14 overtuigend	14 beweeglijk	14 zelfbewust
13 kritisch voor zichzelf	13 oplettend	13 vlot	13 hoge eigendunk
12 zonder pretenties	12 onderscheidend	12 alert	12 eigenwijs
11 zichzelf wegcijferend	11 beschouwend	11 gretig	11 volhardend
10 realistisch	10 feitelijk	10 kritisch	10 onafhankelijk
9 weegt voors en tegens af	9 logisch	9 ontevreden	9 onbuigzaam
8 zachtmoedig	8 beheerst	8 onrustig	8 vastberaden
7 behoudend	7 niet opdringerig	7 onstuimig	7 koppig
6 vredelievend	6 wantrouwend	6 rusteloos	6 willekeurig
5 mild	5 pessimistisch	5 gericht op verandering	5 opstandig
4 rustig	4 afstandelijk	4 fouten zoeken	4 uitdagend
3 onzeker	3 teruggetrokken	3 spontaan	3 hardnekkig
2 afhankelijk	2 zelfbewust	2 teleurgesteld door status quo	2 weinig tactvol
1 bescheiden	1 zwijgzaam	1 actief/initiërend	1 sarcastisch

Op de volgende vier pagina's wordt de uitleg gegeven van de woorden die uw intensiteitsniveau voor elke DiSC™ dimensie aangegeven.

D Dimensie

Mensen met uw score in de D Dimensie kunnen in het algemeen met de volgende woorden omschreven worden. Omcirkel de woorden die u als uw sterke kant ziet en markeer de woorden die een mogelijk struikelblok aangeven.

Avontuurlijk: We zijn graag in het gezelschap van mensen met deze eigenschap omdat we ons levendiger en energiekeker voelen. Anderen kunnen zelfs hiermee "besmet" worden, waardoor een heel team meer geneigd is om risico's te nemen om een gezamenlijk doel te bereiken. Wanneer u echter te ver gaat met deze eigenschap kunnen anderen moe worden van uw extreme behoefte aan spanning en opwindning.

Besluitvaardig: Besluitvaardige mensen worden vaak als leider beschouwd omdat ze zo zelfverzekerd zijn. Dit kan een voordeel zijn wanneer u met mensen samenwerkt die liever volgen dan leiden. U moet echter voorzichtig zijn om niet over de gevoelens van anderen heen te walsen of koppig te reageren wanneer ze het niet eens zijn met uw handelwijze.

Onderzoekend: Deze eigenschap is een pluspunt wanneer nieuwsgierigheid u motiveert om betere antwoorden of nieuwe methodes te vinden. Het kan een nadeel zijn wanneer uw vragen meedogenloos en indringend zijn.

Zelfverzekerd: Uw vertrouwen in uw eigen capaciteiten kan u in de richting van een leidinggevende rol sturen. Het zelfvertrouwen en de zekerheid die u uitstraalt kunnen uw collega's tot betere resultaten inspireren. Wanneer u echter te veel op deze eigenschap vertrouwt, kunnen anderen u als arrogant of uit de hoogte beschouwen.

Competitief: Streven naar het beste resultaat kan leiden tot superieure prestaties en groot succes. Uw zucht naar overwinning kan belangrijke prestaties opleveren, zelfs wanneer het einddoel niet wordt bereikt. Dit verlangen kan echter ook een obsessie worden wanneer u alleen maar aan winnen denkt, ongeacht de kosten.

Snel: Uw scherpheid in het vatten van gecompliceerde zaken en het snel vormen van een mening is een benijdenswaardig talent dat de vooruitgang van een organisatie kan versnellen. Het is echter belangrijk dat u de neiging om snelle beslissingen te nemen enigszins intoomt zodat u niet als roekeloos of blind voor gevaar overkomt.

Zelfstandig: Deze eigenschap vereist een affiniteit voor onafhankelijk denken en een voorliefde om, indien nodig, er alleen voor te gaan. Deze gewoonten kunnen tot doeltreffende oplossingen leiden en leiderschapsvaardigheden verbeteren. Aan de andere kant kan te veel zelfstandigheid de teamband teniet doen en kameraadschap te gronde richten.

i Dimensie

Mensen met uw score in de i Dimensie kunnen in het algemeen met de volgende woorden omschreven worden. Omcirkel de woorden die u als uw sterke kant ziet en markeer de woorden die een mogelijk struikelblok aangeven.

Oplettend: U wilt vaak zo veel mogelijk informatie opnemen voordat u tot actie overgaat. Het is een pluspunt wanneer u met anderen samenwerkt omdat u hun beslissingen kunt toelichten. Wanneer u echter overmatig observeert en niet genoeg doet, kan het ook opgevat worden als uitstel.

Onderscheidend: Ideeën en plannen wedijveren vaak met elkaar dus het is goed om een specifiek beeld te hebben van de gewenste resultaten. Het vermogen om onderscheid te maken tussen diverse voorstellen zorgt ervoor dat de beste boven komt drijven. Maar wanneer deze eigenschap te ver gaat kan het leiden tot bekrompenheid.

Beschouwend: U kunt deze eigenschap op een positieve manier gebruiken door te leren van uw voorgaande ervaringen. Wanneer u echter te veel op deze eigenschap vertrouwt, kan een beschouwende houding leiden tot een onvermogen om vooruit te komen.

Feitelijk: De uitdrukkingen ‘recht door zee’ en ‘zonder fratsen’ beschrijven u waarschijnlijk goed. Uw collega's waarderen uw feitelijke houding, zeker wanneer hun ideeën soms hoogdravend of ongefundeerd zijn. Deze eigenschap kan echter ook overmatig gebruikt worden en dan loopt u het risico als een betweter of spelbreker afgeschilderd te worden.

Logisch: Vanwege uw gezond verstand en logisch denkvermogen komen anderen u om hulp vragen bij het beslechten van een geschil of het vinden van de beste oplossing voor een probleem. Wanneer u echter altijd logica toepast, kan het een team belemmeren in het proberen van iets nieuws of onbeproefds.

Beheerst: U hebt zelfdiscipline en weet zich in de meeste situaties te gedragen. Met andere woorden, u wordt serieus genomen. Wanneer u echter te gereserveerd bent, mist u nieuwe levensverrijkende ervaringen.

Niet opdringerig: Meestal bescheiden en zonder pretenties, gaat u de aandacht, conflicten en machtsstrijd uit de weg. U werkt het liefst rustig achter de schermen en zal geen wrijving veroorzaken. Het is echter belangrijk om soms ook een vastberaden standpunt in te nemen betreffende kwesties waar u echt om geeft zodat anderen niet over uw gevoelens heen walsen.

S Dimensie

Mensen met uw score in de S Dimensie kunnen in het algemeen met de volgende woorden omschreven worden. Omcirkel de woorden die u als uw sterke kant ziet en markeer de woorden die een mogelijk struikelblok aangeven.

Onrustig: Een onrustige aard gaat vaak gepaard met het uitvoeren van verschillende taken tegelijk. Deze eigenschap kan goed van pas komen wanneer men verschillende projecten tegelijk probeert uit te voeren. Het nadeel van deze houding is dat het soms moeilijk is om zich op één kwestie tegelijk te concentreren.

Onstuimig: Dit wil zeggen dat u vaak snelle beslissingen neemt. In een werkomgeving kan deze besluitvaardigheid positief zijn wanneer men tegenover moeilijke kwesties komt te staan. Het kan echter averechts werken wanneer u een te snelle beslissing neemt, voordat u over de benodigde informatie beschikt.

Rusteloos: Één van de positieve kanten van rusteloosheid is het zoeken naar nieuwe uitdagingen en frisse ideeën. Het zoeken naar een nieuwe horizon kan het hele team helpen door de projecten spannend te houden. In een meer extreme vorm kan een rusteloze aard tot een gevoel van ontevredenheid of bitterheid leiden.

Gericht op verandering: Met deze eigenschap kunt u de valkuil van stagnatie voorkomen, door altijd op zoek te zijn naar nieuwe ideeën en innovatieve oplossingen. Maar zorg ervoor dat u niet zo op veranderingen gericht bent dat u de positieve kanten van tradities uit het oog verliest.

Fouten zoeken: Wanneer u fouten ontdekt of gebreken constateert die anderen misschien over het hoofd hebben gezien, kunt u deze eigenschap op de meest positieve manier gebruiken. De keerzijde is echter dat u het risico loopt een zeurpiet of cynicus te worden, waardoor anderen hun ideeën of werk niet langer met u willen delen.

Spontaan: Uw beste ideeën ontstaan vaak in een uitbarsting van inspiratie en activiteit. Op deze manier houdt u de boel levendig en fris terwijl u geweldige oplossingen creëert voor vervelende problemen. Wanneer u echter binnen een voorspelbare routine of bepaald systeem moet werken, kunt u deze beperkingen erg frustrerend vinden.

Teleurgesteld door status quo: Creatieve ontwikkelingen vloeien vaak voort uit ontevredenheid met de huidige stand van zaken en u bedenkt vaak nieuwe ideeën om oude obstakels uit de weg te gaan. Houd echter uw ergernis onder controle omdat anders uw pogingen tot veranderingen teniet worden gedaan. Dit helpt u om aanvaringen met meerderen te voorkomen.

C Dimensie

Mensen met uw score in de C Dimensie kunnen in het algemeen met de volgende woorden omschreven worden. Omcirkel de woorden die u als uw sterke kant ziet en markeer de woorden die een mogelijk struikelblok aangeven.

Ingetogen: U slikt commentaar meestal in en onthoudt u van het leveren van kritiek. Door mensen niet te veroordelen, kunt u openheid en nieuwe ideeën stimuleren. Wanneer u echter te terughoudend bent, kan dit tot onopgeloste spanningen leiden tussen u en uw collega's.

Hoge normen: U wordt vaak gefrustreerd door slordig werk of halfbakken pogingen, dus u stelt indrukwekkende doelstellingen voor uzelf en voor anderen. Deze inspanningen kunnen uzelf en uw collega's tot betere prestaties inspireren. Echter, het vasthouden aan onrealistisch hoge prestatieverwachtingen kan ook leiden tot stress en animositeit onder teamleden.

Analytisch: U benadert opdrachten met een koele logica die elk detail of mogelijk resultaat berekent. Door gezond verstand te verkiezen boven instinct vermindert u het risico op lukrake oplossingen. Het kan echter een nadeel zijn wanneer het de creativiteit afremt.

Gevoelig: Deze eigenschap is een pluspunt wanneer het u in staat stelt om de fijne kneepjes en nuancerings van een project aan te voelen. Het is echter een zwak punt wanneer u zich van de wijs laat brengen door onbenullige problemen of obstakels.

Volwassen: U gebruikt uw ervaring en wijsheid om complexe problemen op te lossen. Vergeet echter niet dat uw vertrouwen op eigen ervaring averechts kan werken wanneer u niet openstaat voor nieuwe ideeën.

Ontwijkend: U bemoeit zich meestal niet met meningsverschillen of machtsstrijd, wat in uw voordeel uitkomt. Wanneer u echter te vaag bent, kan het de communicatie of uw geloofwaardigheid nadelig beïnvloeden.

Zelfbewust: U komt vaak voor uzelf op en bent zelfverzekerd in het uiten van uw mening. Hoewel dit duidelijk sterke kanten zijn, is het belangrijk om te onthouden dat zelfs de meest onafhankelijke mensen positieve contacten met anderen op het werk nodig hebben.

Fase III: Uw Klassieke Profiel Patroon

DISC® Classic 2.0

De manier waarop iemands vier dimensies van Dominantie, Invloed, Stabiliteit en Consciëntieus combineren creëert een profiel patroon dat anders is voor elke combinatie. Onderzoek heeft vastgesteld dat er 15 unieke patronen zijn die het meeste voorkomen. Verder theoretisch en klinisch onderzoek heeft beschrijvingen ontwikkeld voor elk klassiek patroon zodat mensen hun stijl beter kunnen begrijpen en beschrijven.

Respondent, uw Klassieke Profiel Patroon is Probleemoplosser Patroon. Lees de beschrijving hieronder aandachtig en streep aan wat het meest overeenkomt met de manier waarop u zichzelf ziet.

Probleemoplosser Patroon

Motivatie van Respondent

Als iemand met een Probleemoplosser Patroon, Respondent, bent u op zoek naar unieke prestaties en innovatieve oplossingen. Op het eerste gezicht, lijkt u een tegenstrijdige natuur te hebben. Zo kunt u bijvoorbeeld heel gevoelig zijn maar er niet voor terugschrikken om een agressieve kant te laten zien om uw zin te krijgen.

U probeert vaak de situatie te domineren of controle uit te oefenen op uw omgeving. Dit is niet uit machtshonger of omdat u de baas wilt spelen. Het komt echter door uw verlangen naar een sfeer waarin u uw creatieve oplossingen en gewaagde ideeën kunt testen. U vindt veranderingen geen bedreiging. U vindt het eerder spannend.

Over het algemeen, vertoont u geen emoties. U kunt zelfs koud of afstandelijk zijn in de omgang met anderen. Dit komt omdat u zich bekommert om resultaten en niet om sociaal decorum. Naar alle waarschijnlijkheid, beschouwt u de term “perfectionist” als een enorm compliment.

Werkgewoontes van Respondent

Door het bijdragen van progressieve ideeën voor het oplossen van problemen, kunt u waarschijnlijk de ontwikkeling van organisatorische systemen beïnvloeden. Uw inzicht en antwoorden kunnen soms een grote rol spelen in hoe snel een project wordt uitgevoerd of hoe succesvol een opdracht is. U biedt innovatieve benaderingen die tegen de status-quo indruisen, maar de oplossingen die u creëert of waar u voor pleit zijn waarschijnlijk deugdelijk. U initieert en ontwerpt vaak frisse procedures. U bent ervan overtuigd dat zelfs als verandering opgedrongen moet worden, het een goede zaak is.

Wanneer u met een crisis of een plotselinge verandering in plannen wordt geconfronteerd, kunt u erg snel nadenken en bent u in staat snel te reageren. Uw parate kennis van de feiten kan betekenen dat u dagelijkse beslissingen in een roes van drukte neemt. Besluiteloosheid is zeker geen probleem voor u. Wel hebt u het liefst de tijd om elke keuze te overwegen voordat u het beste antwoord kiest. Belangrijkere beslissingen, betreffende uw carrière of leven, kunnen uiterste voorzichtigheid teweegbrengen.

Gecombineerd met uw talent voor snel denken vertoont u ook vaak een grote vooruitziendheid. Dit is vooral het geval wanneer u zich richt op de vereisten van een bepaalde taak. Wanneer u de aanpak van een project voorbereidt, werkt u vaak alleen. Indien een project routineus of saai blijkt te zijn kunt u zich snel vervelen. Beperkingen op uw creativiteit of tijdsschema kunnen u chagrijnig maken.

Wanneer u uw hoge doelstellingen of indrukwekkende normen niet haalt kunt u gefrustreerd raken. U kunt zich ook ergeren aan collega's die de hoge persoonlijke normen die u meestal stelt niet halen. In dit geval kunt u zelfs pijnlijk bot of minachtend zijn tegen diegenen die achterblijven. U hebt geen moeite met het leveren van kritiek aangezien uw drang naar innovatieve oplossingen en perfectionisme sociale bekommelingen vaak verdringen.

Inzichten voor Respondent

U hecht veel waarde aan de vrijheid om zelf dingen te ontdekken. U bent altijd op zoek naar unieke concepten ter aanvulling van uw sterk verlangen naar perfectie.

In het streven naar kwaliteit kunt u echter persoonlijke contacten negeren. De gevoelens en meningen van anderen spelen vaak geen rol in uw planning. Dit is te zien in uw werkmethodes, die kil overkomen en weinig aandacht besteden aan de behoeften van uw collega's. U staat waarschijnlijk niet bekend als een warm, vriendelijk iemand, maar wanneer u onder druk wordt gezet of iemand u dwarsboomt, kunt u zelfs agressief worden. Hoe dan ook, tactvolle communicatie is meestal te hoog gegrepen voor u.

Een omgeving waarin u zich goed kunt voelen, helpt u al aardig op weg om wat vriendelijker tegenover uw collega's te staan. U bent het liefst in een werkomgeving waar goed gebruik wordt gemaakt van uw indrukwekkende vermogen tot plannen en het opstellen van prioriteiten. Het maakt niet uit of de ideeën en voorstellen van u of van iemand anders zijn, u streeft naar gezag om deze te evalueren en te testen.

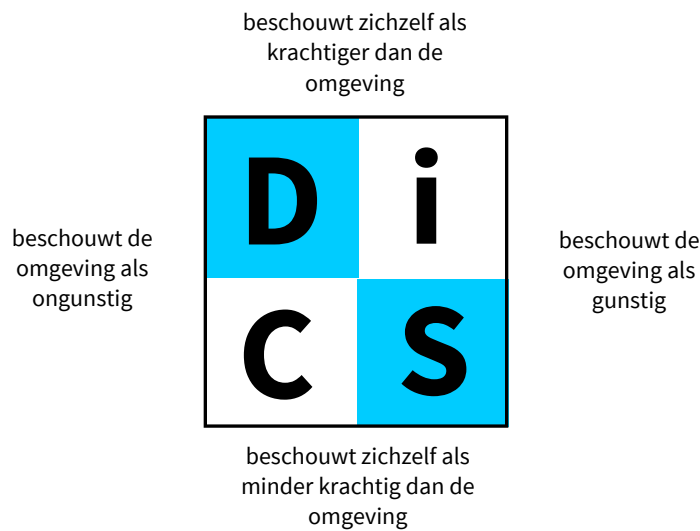
Uw grootste angst is meestal dat u niet voldoende invloed hebt. U kunt deze angst verminderen door de beperkingen van een project, team of organisatie te aanvaarden. En ook al is het moeilijk, u doet er ook goed aan om uw eigen beperkingen te erkennen. Door de beperkingen op uw creatieve impulsen te accepteren, kunt u taken waarschijnlijk met een groter gevoel van tevredenheid afronden.

Een andere manier waarop u uw werkomgeving kunt verbeteren is door productieve samenwerking in teamverband op prijs te stellen. Uw individualistische trekjes en het streven naar perfectie hoeven doeltreffend teamwerk niet uit te sluiten. Realiseert u zich dat uw ambities waarschijnlijk niet wedijveren met de doelstellingen van uw collega's.

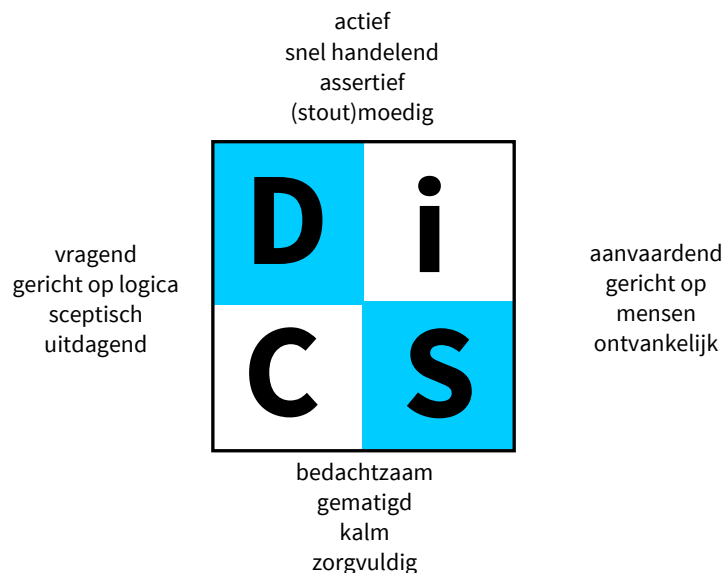
Respondent, u bent een gedreven pionier wiens vermogen om veranderingen te beramen en uit te voeren een grote bijdrage kan leveren aan het succes van een organisatie.

DiSC Classic is gebaseerd op een vier-kwadrant model dat op betrouwbare wijze de vier stijlen van menselijk gedrag beschrijft: Dominantie (D), Invloed (i), Stabiliteit (S) en Consciëntieus zijn (C). Sommige mensen behoren tot één stijl, anderen tot een combinatie van twee en weer anderen vallen onder drie stijlen.

Wat is het verschil tussen uw DiSC stijl en andere DiSC stijlen? Wat heeft u gemeen met andere DiSC stijlen? Het DiSC model leert u deze belangrijke vragen te beantwoorden. In het onderstaande vierkant heeft iedere DiSC stijl iets gemeen met de er naast gelegen stijlen. U kunt zien dat de C en S stijl vinden dat zij zich minder krachtig beschouwen dan hun omgeving. Zij zijn meer geneigd om zich aan hun omgeving aan te passen omdat zij aanvoelen er weinig controle over te hebben. Aan de andere kant merken de D en i stijlen dat zij zich krachtiger voelen dan hun omgeving. Zij zijn assertief omdat zij aannemen dat zij hun omgeving onder controle hebben. Om kort te gaan, de D en C stijlen neigen ertoe hun omgeving als ongunstig (of onwelkom en tegenwerkend) te ervaren, terwijl de i en S stijlen hun omgeving zien als gunstig (of vriendelijk en ondersteunend).



In onderstaande illustratie ziet u het DiSC model uitgewerkt. Het beschrijft de vier stijlen op een meer observerende en gedragsmatige wijze. U zult zien dat, terwijl de C en S stijlen beide bedachtzaam en gematigd zijn, de D en i stijlen actiever en sneller zijn. Om samen te vatten: de D en C stijlen neigen tot vragen stellen en zijn gericht op logica. De i en S stijlen neigen tot accepteren en zijn gericht op mensen.

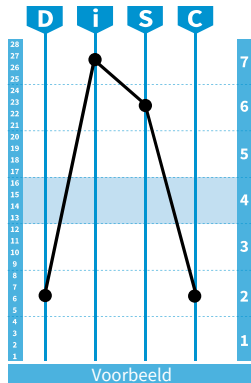


De tabel hieronder geeft een overzicht van alle vier DiSC™ dimensies. Lees alle dimensiebeschrijvingen om zowel degenen die net als u zijn als degenen die anders zijn beter te begrijpen.

D DOMINANTIE		i INVLOED	
De nadruk ligt op het vormen van de omgeving door weerstand te overwinnen voor het bereiken van resultaten.		De nadruk ligt op het vormen van de omgeving door anderen te beïnvloeden of te overtuigen.	
<p>BESCHRIJVING Gedragstendensen van deze persoon:</p> <ul style="list-style-type: none"> • snel resultaten verkrijgen • voor actie zorgen • uitdagingen accepteren • snel beslissingen nemen • vraagtekens bij de status quo zetten • gezag naar zich toetrekken • moeilijke situaties aanpakken • problemen oplossen <p>Deze persoon heeft een omgeving nodig met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • macht en gezag • prestige en uitdaging • gelegenheid tot individuele prestaties • een breed actieveld • directe antwoorden • groeikansen • vrijheid van controle en supervisie • veel nieuwe en gevarieerde activiteiten 	<p>ACTIEPLAN Deze persoon heeft anderen nodig die:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de voors en tegens afwegen • risico's inschatten • voorzichtigheid betrachten • een voorspelbare werkomgeving creëren • feiten onderzoeken • overwegen alvorens te beslissen • de behoefte van anderen onderkennen <p>Vergroting van effectiviteit door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • moeilijke opdrachten • het besef dat hij/zij anderen nodig heeft • technieken gebaseerd op praktische ervaring • af en toe een schokeffect • identificatie met een groep • redenen van conclusies te verwoorden • besef van bestaande sancties • meer tot rust te komen en meer te ontspannen 	<p>BESCHRIJVING Gedragstendensen van deze persoon:</p> <ul style="list-style-type: none"> • contact zoeken met mensen • een gunstige indruk maken • welbespraakt zijn • scheppen van een motiverende omgeving • enthousiasme opwekken • mensen aangenaam onderhouden • mensen en situaties in een optimistisch licht zien • in een groep meedoen <p>Deze persoon heeft een omgeving nodig met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • populariteit, sociale erkenning • openlijke erkenning van capaciteiten • het vrij kunnen uiten van mening • groepsactiviteiten buiten het werk • democratische relaties • vrijheid van controle en detailkwesties • gelegenheid om voorstellen te verwoorden • coaching en ondersteuning • gunstige werkomstandigheden 	<p>ACTIEPLAN Deze persoon heeft anderen nodig die:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zich op de taak concentreren • op zoek zijn naar feiten • zich direct uiten • oprechtheid respecteren • systematische benaderingswijzen ontwikkelen • liever met dingen bezig zijn dan met mensen • een logische benaderingswijze hebben • iets zelf willen voltooien <p>Vergroting van effectiviteit door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • betere tijdscontrole als D of S laag is • objectieve besluitvorming • verantwoordelijkheid te nemen • realistischere beoordeling van anderen • prioriteiten en tijdslimieten • krachtadiger opstelling t.o.v. anderen als D laag is
C CONSCIËNTIEUS ZIJN		S STABILITEIT	
De nadruk ligt op het consciëntieus werken binnen bestaande omstandigheden om kwaliteit en nauwkeurigheid te garanderen.		De nadruk ligt op het samenwerken met anderen om de taak uit te voeren.	
<p>BESCHRIJVING Gedragstendensen van deze persoon:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aandacht voor belangrijke richtlijnen en normen • concentratie op belangrijke details • analytisch denken, de voors en tegens afwegen • diplomatiek omgaan met mensen • het subtiel en indirect benaderen van conflicten • controleren van nauwkeurigheid • prestaties kritisch analyseren • een systematische benadering van situaties of activiteiten <p>Deze persoon heeft een omgeving nodig met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • duidelijk gedefinieerde prestatieverwachtingen • waardering voor kwaliteit en nauwkeurigheid • gereserveerde, zakelijke sfeer • de kans om deskundigheid te tonen • controle over die factoren die hun prestaties beïnvloeden • de kans om 'waarom' vragen te stellen • erkenning voor specifieke kwaliteiten en resultaten 	<p>ACTIEPLAN Deze persoon heeft anderen nodig die:</p> <ul style="list-style-type: none"> • belangrijke taken delegeren • snel beslissingen nemen • beleid slechts als een richtlijn gebruiken • een compromis met de tegenpartij weten te sluiten • impopulaire standpunten durven in te nemen • gesprekken weten te initiëren en te vergemakkelijken • teamwerk aanmoedigen <p>Vergroting van effectiviteit door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de mogelijkheid tot zorgvuldige planning • duidelijke taakbeschrijvingen en prestatiedoelen • regelmatige evaluatie van prestaties • specifieke feedback over prestaties • leren zowel iemands persoonlijke waarde als werkprestaties te respecteren • tolerantie aan de dag te leggen voor/bij conflicten 	<p>BESCHRIJVING Gedragstendensen van deze persoon:</p> <ul style="list-style-type: none"> • werken op een consequente, voorspelbare manier • geduld tonen • ontwikkelen van speciale vaardigheden • de wens om anderen te helpen • loyaliteit tonen • aandachtig luisteren • opgewonden mensen bedaren • een stabiele, harmonieuze werkomgeving creëren <p>Deze persoon heeft een omgeving nodig met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in stand houden van de status quo, tenzij er duidelijke redenen voor verandering zijn • voorspelbare routine • erkenning voor geleverde werkprestatie • minimale inbreuk van het werk op het privéleven • oprechte waardering • identificatie met een groep • standaardwerkwijzen • minimale conflicten 	<p>ACTIEPLAN Deze persoon heeft anderen nodig die:</p> <ul style="list-style-type: none"> • snel reageren op een onverwachte verandering • ingaan op de uitdaging van geaccepteerde taken • betrokken raken bij meer dan één zaak • zichzelf kunnen verkopen • druk op anderen uitoefenen • prettig werken in een onvoorspelbare omgeving • helpen prioriteiten t.a.v. het werk te stellen • soepel in hun werkwijzen zijn <p>Vergroting van effectiviteit door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • actieve aanvaarding van verandering • bevestiging van eigenwaarde • besef van zijn/haar bijdrage aan het geheel • collega's met dezelfde competentie en oprechtheid • kennis van de richtlijnen om de taak uit te voeren • aanmoediging van creativiteit

Op de volgende pagina's staan de beschrijvingen van alle 15 Klassieke Profiel Patronen, waarvan elk het gedrag van mensen weergeeft die een specifieke combinatie van de vier DiSC™ dimensies hebben.

Adviseur Patroon



Emoties: bereikbaar, hartelijk en begripvol

Doel: vriendschap, geluk

Beoordeelt anderen op: positieve acceptatie, het goede in mensen willen zien

Beïnvloedt anderen door: persoonlijke relaties, 'open deur' beleid in praktijk brengen

Waarde voor de organisatie: stabiel, voorspelbaar, vele soorten vriendschappen, goed in luisteren naar anderomans gevoelens

Overmatig gebruik: indirecte aanpak, tolerantie

Onder druk: wordt te flexibel en intiem, vertrouwt te veel zonder onderscheid in mensen te maken

Angsten: mensen onder druk zetten, ervan beschuldigd worden mensen slecht te behandelen

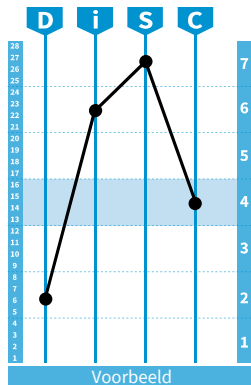
Zou effectiviteit kunnen verhogen door: aandacht voor realistische tijdschema's, initiatief te nemen om taak af te ronden

Adviseurs zijn bijzonder effectief in het oplossen van menselijke problemen. Zij maken indruk op anderen door hun warmte, empathie en begrip. Zij vinden het gemakkelijk om het goede in anderen te zien en hebben een optimistische kijk. Adviseurs geven de voorkeur aan het omgaan met mensen op basis van langdurige relaties. Zij zijn goede luisteraars met een bereidwillig oor voor problemen. Zij geven op vriendelijke en gepaste wijze suggesties en onthouden zich van het opleggen van eigen ideeën aan anderen.

Adviseurs zijn soms te tolerant en geduldig met improductieve mensen. Onder druk hebben zij moeite om prestatieproblemen op een directe manier aan te pakken. Adviseurs kunnen te indirect en daardoor onduidelijk zijn wanneer zij orders geven, eisen stellen of mensen tot de orde roepen. Met een houding van 'mensen zijn belangrijk' leggen Adviseurs minder de nadruk op taakvolbrenging. Zij hebben soms assistentie nodig bij het stellen en behalen van realistische tijdschema's.

Adviseurs vatten kritiek vaak op als een persoonlijke belediging, maar reageren goed op aandacht en complimenten wanneer zij goed werk hebben geleverd. In situaties waar zij de verantwoordelijkheid hebben, letten Adviseurs goed op de kwaliteit van arbeidsomstandigheden en verschaffen adequate erkenning voor leden van hun groep.

Bemiddelaar Patroon



Emoties: aanvaardt genegenheid, verwerpt agressiviteit

Doel: acceptatie door de groep

Beoordeelt anderen op: tolerantie en betrokkenheid

Beïnvloedt anderen door: begrip en vriendschap te bieden

Waarde voor de organisatie: ondersteunt, harmoniseert, toont empathie, servicegericht

Overmatig gebruik: vriendelijkheid

Onder druk: wordt overredend, gebruikt zonodig informatie of belangrijke vriendschappen

Angsten: tweedracht, conflict

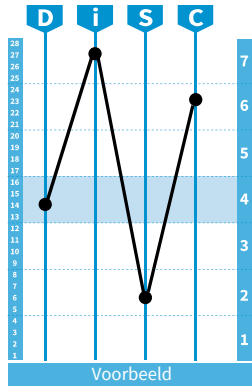
Zou effectiviteit kunnen verhogen door: sterk te geloven in eigen kracht en kunnen, voor zichzelf op te komen, op zijn tijd 'nee' te zeggen

Bemiddelaars hebben oog voor zowel intermenselijke relaties als taakaspecten van het werk. Zij hebben empathie en zijn ondersteunend. Zij zijn goede luisteraars en staan bekend om hun bereidwillig oor. Bemiddelaars geven mensen ook het gevoel gewenst en nodig te zijn, door open te staan voor de behoeften van anderen. Mensen hebben weinig angst afgewezen te worden door Bemiddelaars. Bovendien bieden Bemiddelaars vriendschap en zijn zij bereid anderen van dienst te zijn.

Bemiddelaars hebben ten aanzien van taakaspecten een uitstekend vermogen om werk te organiseren en het effectief uit te voeren. Bemiddelaars zijn met name goed in het uitvoeren van werkzaamheden voor anderen, die zij voor zichzelf moeilijk vinden om te doen. Bemiddelaars staan van nature voor harmonie en teamwork.

Bemiddelaars gaan echter conflicten en onenigheid uit de weg. Hun ondersteunende aanpak kan anderen helpen eerder een situatie te tolereren, dan hen te betrekken bij een actieve oplossing van het probleem. De neiging van de Bemiddelaar om 'low profile' te opereren in plaats van de confrontatie aan te gaan met agressieve personen kan worden uitgelegd als een gebrek aan 'hardheid'. Bemiddelaars zijn redelijk onafhankelijk, ook al houden zij zich bezig met hoe zij in de groep passen.

Beoordelaar Patroon



Emoties: wil graag goed overkomen

Doel: 'winnen' met flair

Beoordeelt anderen op: vermogen activiteiten te initiëren

Beïnvloedt anderen door: competitieve erkenning

Waarde voor de organisatie: bereiken van doelstellingen met het team

Overmatig gebruik: autoriteit; vindingrijkheid

Onder druk: wordt rusteloos, kritisch, ongeduldig

Angsten: 'verliezen' of 'falen', afkeuring door anderen

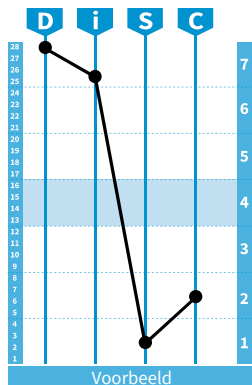
Zou effectiviteit kunnen verhogen door: individuele afwerking tot het einde, empathie te hebben wanneer afkeuring wordt getoond, niet alles tegelijk willen doen, zichzelf niet voorbij te lopen

Beoordelaars hebben creatieve ideeën en gebruiken die voor praktische doeleinden. Zij zijn competitief en gebruiken directe methoden om resultaten te boeken. Anderen zien Beoordelaars echter meer als assertief dan als aanvallend vanwege de consideratie die zij voor anderen tonen. In plaats van het geven van orders of bevelen, betrekken Beoordelaars mensen bij de taak door hen te overtuigen. Zij verkrijgen medewerking van anderen door de reden van de bedoelde activiteiten uit te leggen.

Beoordelaars zijn er goed in de diverse benodigde stappen te visualiseren om tot bepaalde resultaten te komen. Zij spreken vanuit een zelfontwikkeld gedetailleerd actieplan om een geordende voortgang te verzekeren. In hun wil om te winnen kunnen Beoordelaars ongeduldig worden wanneer hun normen niet worden aangehouden of wanneer een grote inzet vereist is.

Beoordelaars zijn goede, kritische denkers en kunnen verbaal nogal wat kritiek uiten. Hun woorden kunnen soms bijtend of sarcastisch zijn. Beoordelaars hebben de situatie beter in de hand wanneer zij ontspannen zijn en zichzelf temperen. Een nuttig axioma voor hen zou kunnen zijn: 'Soms win je, soms verlies je'.

Inspiratieel Patroon



Emoties: Accepteert agressie, neigt ertoe naar buiten hun behoefte aan genegenheid te verbloemen

Doel: controle over hun omgeving of toehoorders

Beoordeelt anderen op: hoe zij innerlijke kracht, karakter en sociale macht tonen

Beïnvloedt anderen door: charme, sturing, intimidatie, gebruik van beloningen

Waarde voor de organisatie: brengt mensen in beweging, initieert, eist, complimenteert, disciplineert

Overmatig gebruik: 'het doel heiligt de middelen' - benadering

Onder druk: manipuleert, ruziemaker, op oorlogspad

Angsten: te zacht zijn, verlies van sociale status

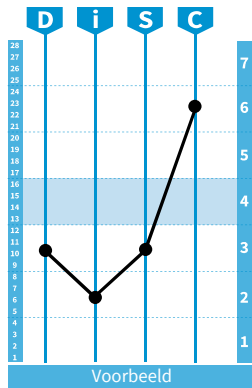
Zou effectiviteit kunnen verhogen door: oprechte gevoeligheid, de wil om anderen te helpen slagen in hun persoonlijke ontwikkeling

Mensen met een Inspiratieel Patroon proberen bewust de gedachten en acties van anderen te beïnvloeden en te veranderen. Zij willen hun omgeving richting kunnen geven. Zij zijn slim in het herkennen en bespelen van de motieven van een ander om het gedrag van die persoon naar een vooraf bepaald doel te sturen.

Inspiratiele mensen weten heel goed wat zij willen, maar zeggen dat niet altijd onmiddellijk. Pas wanneer zij het juiste klimaat hebben gecreëerd, wanneer mensen er ontvankelijk voor zijn, komen zij met de resultaten die zij van hen willen. Zij bieden bv. vriendschap aan mensen die aanvaard willen worden, autoriteit aan hen die meer macht willen en zekerheid voor diegenen die een voorspelbare omgeving wensen.

Inspiratiele mensen kunnen heel charmant zijn in hun contacten met anderen. Zij zijn zeer overtuigend in het verkrijgen van assistentie bij zich herhalende en tijdrovende zaken. Mensen hebben bij Inspiratiele personen vaak het tegenstrijdige gevoel aan de ene kant naar hen toe te worden getrokken en tegelijkertijd raar genoeg op afstand te worden gehouden. Anderen kunnen het gevoel hebben gebruikt te worden. Alhoewel Inspiratiele personen soms angstgevoelens in anderen kunnen opwekken en hun beslissingen terzijde schuiven, worden zij over het algemeen sympathiek gevonden door hun collega's. Dat komt omdat zij hun goede verbale kwaliteiten gebruiken om anderen te overtuigen wanneer dat nodig is. Zij willen hun doelstellingen duidelijk liever bereiken door het werken met anderen dan door hen te domineren.

Objectief Denker Patroon



Emoties: wijst agressie af

Doel: precisie, nauwgezetheid

Beoordeelt anderen op: hun vermogen om logisch te denken

Beïnvloedt anderen door: feitelijke gegevens en logische argumenten

Waarde voor de organisatie: definieert en verduidelijkt; verkrijgt, evalueert en toetst informatie

Overmatig gebruik: analyse

Onder druk: gaat piekeren

Angsten: irrationele acties, spot

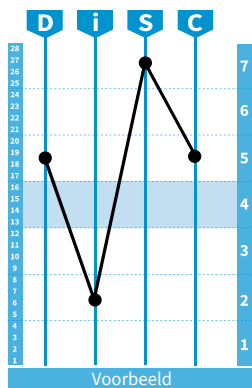
Zou effectiviteit kunnen verhogen door: openheid over zichzelf, inzichten en opinies openlijk met anderen te delen

Objectieve Denkers hebben over het algemeen een hoog ontwikkeld kritisch denkvermogen. Zij benadrukken het belang van feiten bij het trekken van conclusies of het plannen van acties en proberen zo nauwgezet en accuraat mogelijk te werk te gaan in alles wat zij doen. Om hun werk effectief te organiseren, combineren zij intuïtie vaak met de vergaarde feitelijke informatie. Wanneer zij twifelen over een ingeslagen koers, vermijden zij zich belachelijk te maken door alles tot in de puntjes voor te bereiden. Zij zullen zichzelf bijvoorbeeld een bepaalde vaardigheid eigen maken, voordat zij die binnen een groepsactiviteit moeten gebruiken.

Objectieve Denkers werken graag met mensen die, net zoals zij, gebaat zijn bij een rustige werkomgeving. Sommigen zien hen als verlegen, omdat zij hun gevoelens niet makkelijk tonen. Zij voelen zich in het bijzonder bij agressieve mensen niet op hun gemak. Toch hebben zij, ondanks hun goedaardige voorkomen, een sterke behoefte tot controle over hun omgeving. Zij doen dit indirect door mensen zich aan regels en normen te laten houden.

Objectieve Denkers interesseren zich voor het 'juiste' antwoord en kunnen moeite hebben beslissingen te nemen in onduidelijke situaties. Daar zij de neiging hebben zich zorgen te maken, kunnen zij verstrikt raken in een situatie van 'analyseren terwille van de analyse'. Vaak genoeg zullen zij, als ze een fout maken, aarzelen om dit toe te geven. In plaats daarvan doen zij hun uiterste best om die informatie te vinden die hun positie toch nog kan rechtvaardigen.

Onderzoeker Patroon



Emoties: is koel en beheerst, zelfdiscipline

Doel: macht door formele rollen en posities met autoriteit

Beoordeelt anderen op: gebruik van feitelijke informatie

Beïnvloedt anderen door: vastberadenheid, vasthoudendheid

Waarde voor de organisatie: grote inzet, werkt vastbesloten aan taken, alleen of in kleine groepen

Overmatig gebruik: botheid, wantrouwt anderen

Onder druk: binnenvetter, haatdragend

Angsten: betrokkenheid bij de massa's, abstracte ideeën verkopen

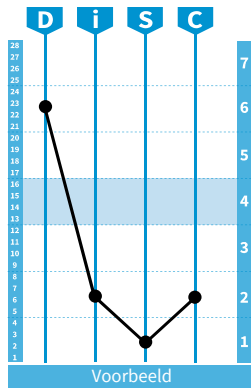
Zou effectiviteit kunnen verhogen door: flexibiliteit, acceptatie van anderen, persoonlijke betrokkenheid bij anderen

Objectief en analytisch als zij zijn, zijn Onderzoekers emotioneel 'ankers van de realiteit'. Over het algemeen zijn zij gereserveerd en volgen zij kalm en vastberaden hun eigen weg naar een vastgesteld doel. Zij zijn succesvol in vele zaken, niet omdat zij zo veelzijdig zijn maar door zich in dat doel vast te bijten totdat het bereikt is. Zij zoeken een duidelijke doelstelling of doel waarvoor zij een methodisch plan kunnen uitwerken en hun activiteiten organiseren. Als zij eenmaal met een project van start zijn gegaan, zullen Onderzoekers fanatiek vechten om hun doelstellingen te bereiken. Soms is interventie nodig om hen van richting te doen veranderen. Bijgevolg kunnen zij als koppig en eigenwijs worden gezien.

Onderzoekers zijn vaak goed in uitdagende opdrachten van technische aard, waar zij gebruik kunnen maken van feitelijke gegevens, de informatie kunnen interpreteren en conclusies kunnen trekken. Zij kunnen eerder met logica dan met emoties uit de voeten. Als zij een idee moeten verkopen of markten, zijn zij met name zeer succesvol als het om een concreet product gaat.

Onderzoekers willen liever alleen werken en zijn er niet op uit mensen te behagen. Zij kunnen als koel, bot en tactloos worden gezien. Zij waarderen hun eigen denkvermogen en beoordelen anderen op basis van hun gebruik van feiten en logica. Zij zouden veel effectiever kunnen zijn in de omgang met mensen als zij hun vermogen zouden ontwikkelen om andere mensen, met hun emoties, beter te begrijpen.

Ontwikkelaar Patroon



Emoties: individualistisch in het bereiken van persoonlijke behoeften

Doel: een nieuwe kans

Beoordeelt anderen op: vermogen om tegemoet te komen aan de normen van de Ontwikkelaar

Beïnvloedt anderen door: oplossingen te vinden voor problemen; een persoonlijk gevoel van macht te tonen

Waarde voor de organisatie: vermijdt om verantwoordelijkheid af te schuiven, zoekt naar nieuwe of innovatieve vormen van probleemoplossingen

Overmatig gebruik: controle over mensen en situaties om eigen resultaten te behalen

Onder druk: wordt een individualist als er dingen gedaan moeten worden, 'op oorlogspad' als individualisme wordt tegengewerkt of als de uitdaging verdwijnt

Angsten: verveling, verlies van controle

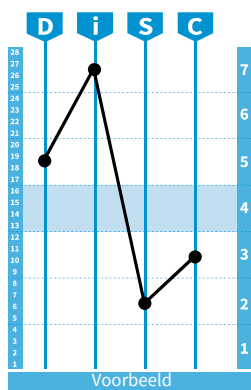
Zou effectiviteit kunnen verhogen door: geduld, empathie, participatie en samenwerking met anderen, vasthoudendheid en aandacht voor het belang van kwaliteitscontrole

Ontwikkelaars hebben de neiging om sterke individualisten te zijn, die continu op zoek zijn naar een nieuwe horizon. Daar zij onafhankelijk in hun denken zijn en zichzelf richting geven, geven zij er de voorkeur aan hun eigen oplossingen te vinden. Over het algemeen trekken zij zich weinig aan van de beperkende invloed van de groep. Ontwikkelaars zijn in staat om regels te omzeilen en komen vaak met innovatieve oplossingen.

Terwijl zij vaak direct en krachtig gedrag gebruiken, zijn zij ook perfect in staat tot het berekenend manipuleren van mensen en situaties. De ontwikkelaars willen taken graag alléén volbrengen. Gaan op 'oorlogspad' als hun individualisme wordt bedreigd of als de uitdagende kansen verdwijnen. Zij zijn erg doortastend in het najagen van de resultaten die zij voor ogen hebben, ongeacht de obstakels die zij op hun weg tegenkomen. Zij hebben grote verwachtingen van anderen en kunnen kritisch zijn wanneer er niet naar hun normen wordt gewerkt.

Ontwikkelaars zijn meestal uit op het behalen van hun eigen doelstellingen. Ruimte voor vooruitgang en uitdaging zijn belangrijk voor hen. Zij zijn zo gefixeerd op resultaten dat zij vaak een gebrek aan empathie tonen en ongevoelig lijken.

Overreder Patroon



Emoties: vertrouwt anderen, enthousiast

Doel: autoriteit en prestige, statussymbolen

Beoordeelt anderen op: vermogen zich te uiten, flexibiliteit

Beïnvloedt anderen door: vriendelijke manier van doen, openheid, verbale begaafdheid

Waarde voor de organisatie: verkoper, afsluiter, delegeert verantwoordelijkheid, is evenwichtig en vol zelfvertrouwen

Overmatig gebruik: enthousiasme, 'verkopen', optimisme

Onder druk: wordt besluiteloos en is te makkelijk te overreden; wordt georganiseerd om goed over te komen

Angsten: een statische omgeving, complexe relaties

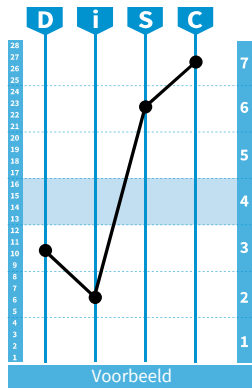
Zou effectiviteit kunnen verhogen door: interessante opdrachten, aandacht voor taakgerichte dienstverlening en essentiële details, objectieve analyse van gegevens

Overreders werken met en door middel van mensen. Zij streven ernaar op een prettige manier zaken te doen terwijl zij ondertussen hun eigen doelstellingen najagen. Overreders zijn van nature extravert, geïnteresseerd in mensen en zijn in staat om het vertrouwen en respect van verschillende soorten mensen te verkrijgen. Overreders hebben het vermogen mensen van hun standpunt te overtuigen, niet alleen om mensen naar zich toe te trekken, maar ze tegelijkertijd als klanten of vrienden te behouden. Deze vaardigheid en het vermogen hun ideeën en zichzelf te verkopen, komt bijzonder goed van pas bij het verwerven van posities met gezag.

Het werken met mensen, interessante opdrachten, gevarieerd werk en activiteiten die mobiliteit vereisen, verschaffen de meest gunstige omgeving voor Overreders. Zij zoeken bovendien werkopdrachten waarbij zij de mogelijkheid hebben een goede indruk te maken. Als gevolg van hun van nature positieve instelling kunnen Overreders te optimistisch zijn over de te verwachten resultaten van projecten of het potentieel van mensen. Overreders neigen er eveneens toe hun vermogen om het gedrag van anderen te kunnen veranderen, te overschatten.

Hoewel Overreders afkerig zijn van routine en discipline, hebben zij er behoefte aan om op systematische basis te worden voorzien van analytische gegevens. Wanneer hun aandacht gevestigd wordt op het belang van de 'kleine dingen', kunnen zij ook de situatie realistischer inschatten, hetgeen een goed tegenwicht vormt voor hun enthousiasme.

Perfectionistisch Patroon



Emoties: competent om dingen op de juiste manier te doen, beheerst, voorzichtig

Doel: stabiel, voorspelbare resultaten

Beoordeelt anderen op: precieze normen

Beïnvloedt anderen door: aandacht voor detail en nauwkeurigheid

Waarde voor de organisatie: consciëntieus, normgericht, kwaliteitscontrole

Overmatig gebruik: procedures en dubbele controle, overafhankelijk van mensen, producten en processen die in het verleden succesvol zijn geweest

Onder druk: wordt tactvol en diplomatiek

Angsten: strijd, vijandschap

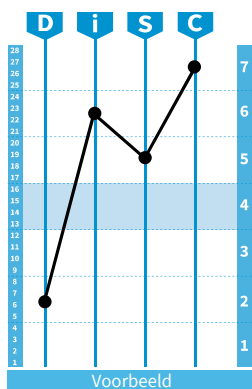
Zou effectiviteit kunnen verhogen door: rolflexibiliteit, onafhankelijkheid en onderlinge afhankelijkheid, geloof in zichzelf als waardevol mens met een eigen persoonlijkheid

Perfectionisten zijn systematische, precieze denkers en werkers die ertoe neigen volgens procedures te werk te gaan in zowel hun privé en professioneel leven. Extreem consciëntieus als zij zijn, zijn zij op hun best met werk dat veel aandacht en precisie behoeft. Perfectionisten zijn het meest op hun gemak in een stabiele, duidelijk bepaalde werkomgeving met voorspelbare activiteiten. Zij hebben specifieke details nodig over wat er van hen wordt verwacht, hoeveel tijd daarvoor nodig is en hoe het werk geëvalueerd zal worden.

Perfectionisten kunnen zich in de details van het besluitvormingsproces verliezen. Zij kunnen weliswaar uiterst belangrijke beslissingen nemen, maar kunnen kritiek te verduren krijgen over de hoeveelheid tijd die zij nodig hebben voor het verzamelen en analyseren van de informatie. Alhoewel zij graag kennis nemen van de mening van hun managers, durven zij wel risico's te nemen als zij feiten hebben die zij kunnen interpreteren en gebruiken om conclusies te trekken.

Perfectionisten evalueren zichzelf en anderen met behulp van precieze normen voor het behalen van concrete resultaten, terwijl zij zich houden aan standaardwerkwijzen. Deze consciëntieuze aandacht voor normen en kwaliteit is waardevol voor de organisatie; Perfectionisten meten hun waarde echter te veel af aan wat zij doen in plaats van hoe zij zijn als mensen, met het gevolg dat zij op persoonlijke complimenten reageren met de gedachte 'Ik ben benieuwd wat deze persoon van mij wil'. Acceptatie van oprechte waardering voor wie zij zijn kan hun zelfvertrouwen vergroten.

Praktijkgericht Patroon



Emoties: wil niet voor anderen onderdoen in inzet en technische prestaties

Doel: grote ambities tot persoonlijke groei

Beoordeelt anderen op: zelfdiscipline, hun positie en vooruitgang

Beïnvloedt anderen door: vertrouwen in hun vermogen om nieuwe vaardigheden te leren; het ontwikkelen en volgen van de 'juiste' procedures en acties

Waarde voor de organisatie: vaardig in het oplossen van technische en menselijke problemen; specialist op eigen vakgebied

Overmatig gebruik: te veel aandacht voor persoonlijke doelstellingen; ietwat onrealistische verwachtingen van anderen

Onder druk: houdt zich op de achtergrond, gevoelig voor kritiek

Angsten: té voorspelbaar te zijn, niet als expert te worden erkend

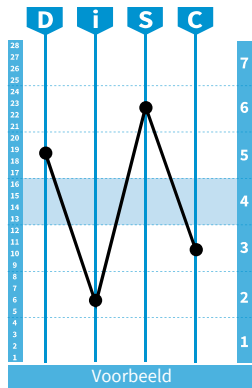
Zou effectiviteit kunnen verhogen door: samenwerking voor een gemeenschappelijk doel, delegeren van belangrijke taken

Praktijkgerichte mensen waarderen bekwaamheid op gespecialiseerde gebieden. Gedreven door het verlangen 'goed in iets' te willen zijn, houden zij hun eigen werkprestaties nauwlettend in de gaten. Alhoewel het hun doel is dé expert op een gebied te zijn, geven Praktijkgerichte mensen vaak de indruk kennis op vele gebieden te hebben. Dit imago is met name sterk wanneer zij de kennis die zij over verschillende onderwerpen bezitten, verbaal uiten.

Als zij met anderen werken, komen zij vaak ontspannen, diplomatiek en vlot over. Dit kan snel veranderen, wanneer zij zich binnen hun eigen werkgebied te sterk richten op het realiseren van hoge prestatienormen. Zij hechten grote waarde aan zelfdiscipline en beoordelen anderen op basis van hun vermogen zich te concentreren op hun dagelijkse prestaties. Zij hebben hoge verwachtingen van zichzelf en anderen en uiten hun teleurstelling dan ook openlijk als daar niet aan wordt voldaan.

Terwijl zij zich van nature concentreren op het ontwikkelen van een geordende aanpak van hun werk en op verbeteringen van hun eigen vaardigheden, hebben zij een grote behoefte anderen te helpen hun vaardigheden te vergroten. Aansluitend zouden zij meer waardering moeten krijgen voor diegenen die een bijdrage aan het werk leveren, ook al doen zij dat niet op wat een Praktijkgericht iemand 'de juiste manier' zou noemen.

Presteerder Patroon



Emoties: ijverig, vlijtig, laat frustratie zien

Doel: persoonlijke doelstellingen bereiken, soms ten koste van die van de groep

Beoordeelt anderen op: concreet behaalde resultaten

Beïnvloedt anderen door: verantwoordelijkheid voor eigen werk

Waarde voor de organisatie: stelt voor zichzelf te behalen resultaten vast en werkt totdat deze zijn behaald

Overmatig gebruik: te veel zelfvertrouwen, volledig in de taak opgaan

Onder druk: raakt gefrustreerd en ongeduldig, doet meer zelf en delegeert minder

Angsten: dat anderen met concurrerende of lagere werknormen resultaten zullen beïnvloeden

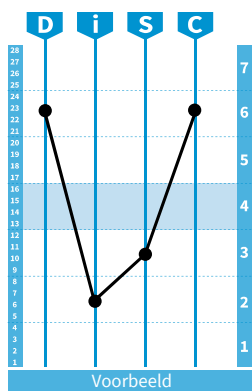
Zou effectiviteit kunnen verhogen door: vermindering van 'of-of' denken, helderheid bij taakprioriteiten en optionele benaderingen, de wil tot het sluiten van compromissen op korte termijn om lange termijnresultaten te kunnen halen

De motivatie van Presteeders is grotendeels intrinsiek en komt voort uit diepliggende persoonlijke doelstellingen. Deze primaire toewijding aan hun eigen doelstellingen belet een automatische acceptatie van de groepsdoelstellingen. Presteeders hebben er behoefte aan te zien hoe zij hun eigen doelstellingen kunnen vermengen met die van de organisatie. Door de hoofdrichting van hun leven zelf te bepalen en daaraan vast te houden, hebben Presteeders een sterk gevoel van verantwoordelijkheid ontwikkeld.

Presteeders tonen een levendige interesse in hun werk en een onophoudelijk, krachtig streven naar resultaat. Zij hebben een hoge dunk van hun werk en doen het werk vaak zelf zodat zij er zeker van kunnen zijn dat het goed gebeurt. Zij zijn harde werkers en worden onder druk eerder 'doeners' dan 'delegeerders'. Als zij al delegeren, hebben zij de neiging om de taak weer terug te nemen als het één en ander niet gaat zoals zij willen. Hun motto is: 'Als ik slaag, wil ik de eer en als ik faal, neem ik de blaam op me'.

Meer met anderen communiceren zou ertoe bijdragen het of-of denken van de Presteeder te helpen vermijden zoals 'Ik moet het zelf doen' of 'Ik wil alle eer krijgen'. Zij zouden hulp kunnen gebruiken bij het overwegen van andere benaderingswijzen om die resultaten te verkrijgen die zij wensen. Presteeders weten dat zij superefficiënt werken en zij verwachten de erkenning die overeenkomt met hun inzet en bijdragen aan de organisatie.

Probleemoplosser Patroon



Emoties: accepteert agressie, kan moeite hebben om zich te uiten

Doel: dominantie, unieke prestaties

Beoordeelt anderen op: persoonlijke normen, progressieve ideeën om dingen gedaan te krijgen

Beïnvloedt anderen door: voorop te staan bij ontwikkeling van systemen en innovatieve aanpakken

Waarde voor de organisatie: initiator of ontwerper van veranderingen

Overmatig gebruik: botheid, kritische of minachtende houding

Onder druk: gemakkelijk verveeld bij routinewerk, bakkig wanneer door anderen tegengehouden, handelt onafhankelijk

Angsten: geen invloed hebben, niet in staat zijn volgens eigen normen te presteren

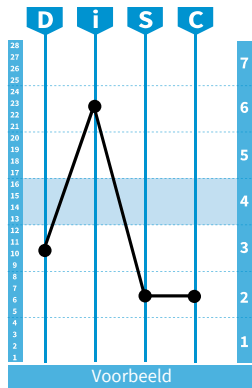
Zou effectiviteit kunnen verhogen door: warmte, tactvolle communicatie, effectieve teamsamenwerking, te beseffen dat sancties bestaan

Mensen met een Probleemoplosser Patroon tonen twee tegengestelde krachten in hun gedrag. Een verlangen naar tastbare resultaten is even sterk als hun drang naar perfectie. Agressiviteit wordt gematigd door gevoeligheid. Snelheid van denken en reageren wordt in toom gehouden door de wens alle mogelijke oplossingen te onderzoeken alvorens te beslissen.

Probleemoplossers hebben, als zij zich op projecten richten, vaak een sterk vooruitziende blik en brengen veranderingen teweeg. Door hun drang naar perfectie en hun vermogen goed te kunnen plannen zijn de veranderingen die zij teweeg brengen solide, alhoewel de gebruikte methode gekenmerkt zou kunnen worden door gebrek aan aandacht voor interpersoonlijke relaties.

Probleemoplossers willen vrijheid om te onderzoeken en autoriteit om de bevindingen van die onderzoeken te toetsen. Zij kunnen in hun dagelijks werk snel beslissen, maar kunnen heel voorzichtig zijn bij belangrijke beslissingen als 'Moet ik die promotie accepteren?' of 'Moet ik gaan verhuizen?'. In hun streven naar resultaten en perfectie zullen zij zich doorgaans niet bekommeren om de sociale kant van de zaak. Zij kunnen als koud, afstandelijk en bot overkomen.

Promotor Patroon



Emoties: bereid anderen te accepteren

Doel: goedkeuring, populariteit

Beoordeelt anderen op: de mate van welbespraaktheid

Beïnvloedt anderen door: lof, kansen, gunsten

Waarde voor de organisatie: vermindert spanning, promoot projecten en mensen, inclusief zichzelf

Overmatig gebruik: lof, optimisme

Onder druk: wordt onverschillig en sentimenteel, ongeorganiseerd wanneer zaken voor elkaar gekregen moeten worden

Angsten: verlies van sociale acceptatie en eigenwaarde

Zou effectiviteit kunnen verhogen door: tijdscontrole, objectiviteit, gevoel van noodzaak, controle over emoties, zich te houden aan beloften en voltooiing van werk

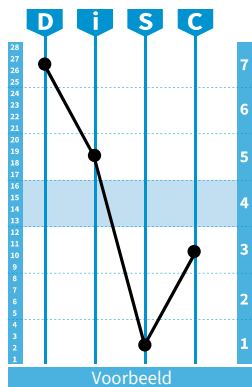
Promotors hebben een enorm netwerk aan contacten.

Gezelligheidsmensen en sociaal vaardig als zij zijn, maken zij gemakkelijk vrienden. Zij zullen zelden opzettelijk iemand tegen zich in het harnas jagen. Promotors zoeken een gunstig sociaal klimaat waarin zij hun contacten kunnen ontwikkelen en onderhouden. Door hun verbale begaafdheid zijn zij goed in het promoten van hun eigen ideeën en het opwekken van enthousiasme voor de projecten van anderen. Dankzij hun uitgebreid netwerk hebben Promotors toegang tot mensen die hen kunnen helpen.

Zij nemen graag deel aan activiteiten waarbij mensen zijn betrokken en zouden hierdoor wel eens minder geïnteresseerd kunnen zijn in het voltooiën van een taak. Zij zijn continu op zoek naar sociale situaties waarbij mensen zijn betrokken, zelfs als hun werk van hen verlangt dat zij meer activiteiten alleen ontplooiën. Zij gedijen bij vergaderingen, commissies en conferenties.

Over het algemeen optimistisch gestemd, hebben Promotors de neiging de vaardigheden van anderen te overschatten. Zij trekken vaak voorbarige optimistische conclusies zonder alle feiten te hebben overwogen. Coaching en sturing helpen Promotors objectiviteit te ontwikkelen en de nadruk op resultaat te leggen. Tijd plannen en effectief gebruiken is een uitdaging voor Promotors. Door bij gesprekken een tijdslimiet te stellen, voelen zij de noodzaak om de taak af te sluiten en te voltooiën.

Resultaatgericht Patroon



Emoties: sterk ego, verbaal goed, vertoont sterk individualistisch gedrag

Doel: dominantie en onafhankelijkheid

Beoordeelt anderen op: vermogen taken snel uit te voeren

Beïnvloedt anderen door: kracht van karakter, doorzettingsvermogen

Waarde voor de organisatie: gedreven, hardnekkig vasthoudend

Overmatig gebruik: ongeduld, win-verlies competitie

Onder druk: kritisch, vitterig, verzet zich tegen teamdeelname, kan zijn boekje te buiten gaan.

Angsten: dat anderen misbruik van hen zullen maken, dat ze te langzaam werken, dat ze over zich heen laten lopen.

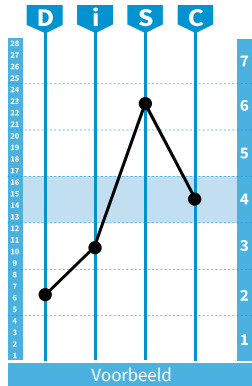
Zou effectiviteit kunnen verhogen door: beslissingen uit te leggen, andere gezichtspunten en ideeën bij probleemoplossing te zoeken, oprecht met anderen begaan te zijn, geduld en bescheidenheid

Resultaatgerichte mensen leggen zelfvertrouwen aan de dag, dat sommigen als arrogantie zouden kunnen uitleggen. Zij zijn actief op zoek naar mogelijkheden om resultaten te bereiken, te toetsen en te ontwikkelen. Resultaatgerichte mensen houden van moeilijke taken, competitieve situaties, unieke opdrachten en 'belangrijke posities'. Zij nemen verantwoordelijkheden op zich met een air van 'dat doe ik wel even' en wanneer zij dat hebben afgerond 'ik zei toch dat het me zou lukken'.

Resultaatgerichte mensen hebben de neiging om beperkende factoren als directe controle, tijdrovende details en routinematig werk te mijden. Krachtig en direct als zij zijn, kunnen zij makkelijk in aanvaring met anderen komen. Zij stellen hun onafhankelijkheid uitermate op prijs en worden rusteloos als zij betrokken worden bij groepsactiviteiten of bij het werken in commissies. Alhoewel Resultaatgerichte mensen over het algemeen graag alleen werken, zouden zij anderen kunnen overhalen om hun pogingen te ondersteunen, met name in het afmaken van routinematig werk.

Resultaatgerichte mensen zijn snel in hun denken en handelen. Zij zijn ongeduldig en vitterig tegen anderen die zó niet zijn en beoordelen anderen op hun vermogen om resultaten te verkrijgen. Zij zijn vastbesloten en vasthoudend, zelfs bij tegenslag. Zij nemen de leiding wanneer de situatie dat in hun ogen vereist, ook al hebben zij deze hiërarchisch gezien niet. In hun compromisloze zucht naar resultaten kunnen zij vaak bot en ongevoelig lijken.

Specialist Patroon



Emoties: berekende gematigdheid, past zich aan andere aan

Doel: status quo behouden, gecontroleerde omgeving

Beoordeelt anderen op: persoonlijke normen en waarden, competentie

Beïnvloedt anderen door: consequente prestaties; inschikkelijkheid met anderen

Waarde voor de organisatie: korte termijnplanner, voorspelbaar, consistent, gestaag tempo

Overmatig gebruik: bescheidenheid, weinig risico, passieve weerstand ten opzichte van vernieuwing

Onder druk: past zich gemakkelijk aan diegenen aan die het gezag hebben en aan 'groepsdenken'

Angsten: verandering, ongeorganiseerdheid

Zou effectiviteit kunnen verhogen door: hun ideeën te delen, zelfvertrouwen op basis van feedback, tijdbesparende methoden

Specialisten liggen goed bij anderen. Met hun gematigde, gecontroleerde houding en bescheiden voorkomen, zijn zij in staat om goed te werken met nogal wat verschillende gedragsstijlen. Specialisten zijn bedachtzaam en bezorgd, geduldig en altijd bereid om hen die zij als vrienden zien, te helpen. Zij knopen dan ook maar met een relatief beperkt aantal collega's op het werk nauwe banden aan.

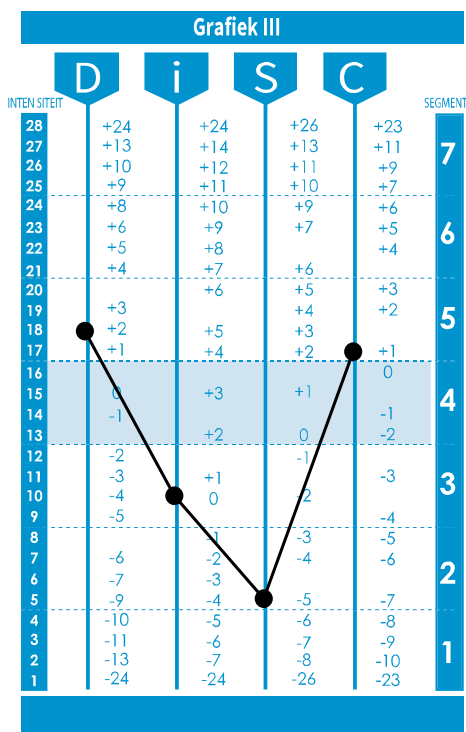
Hun inspanningen richten zich op het vasthouden van bekende en voorspelbare patronen. Zij zijn het meest effectief op gespecialiseerde gebieden. Specialisten plannen hun werk volgens voorgeschreven richtlijnen en behalen uitzonderlijk consequente prestaties. Waardering van anderen helpt hen om dat niveau te behouden.

Specialisten passen zich moeilijk aan verandering aan. Hen er van tevoren op voorbereiden geeft hen de tijd hun manier van werken te veranderen en toch een constant prestatieniveau te behouden. Zij kunnen ook hulp nodig hebben bij het opstarten van nieuwe projecten en bij de ontwikkeling van kortere werkmethode om deadlines te halen. Projecten die klaar zijn worden vaak opzij gelegd om op een later tijdstip nog te verbeteren. Een goed advies: gooi die oude bestanden uit het archief eens weg!

Dit is een samenvatting die laat zien hoe uw persoonlijk verslag is samengesteld. Grafiek III is het resultaat van de combinatie van uw keuzes voor 'meest' en 'minst' en is gebruikt om uw hoogste DiSC dimensie, de score van uw Intensiteitsindex en uw Klassieke Profiel Patroon te bepalen. Mocht u meer informatie willen hebben over hoe uw persoonlijk verslag werd samengesteld, neem dan contact op met uw trainer.

Naam: Respondent Name

Datum: 29.01.2014



SAMENVATTING VAN DE INTERPRETATIE

Hoogste DiSC Dimensie: Dominantie en Consciëntieus (DC)

Klassiek Patroon: Probleemoplosser Patroon

Segment Nummers: 5325