



Voorbeeld leiderschapsrapportage 2020

Stijl: Doorzetter (DCS)

DISC Leiderschapsrapportage

woensdag 15 januari 2020

Inleiding

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

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

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

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

- Kent u iemand die assertief is, direct en die vooral geïnteresseerd is in hoofdlijnen?
- Deze mensen zijn daadkrachtig, direct en bezitten een sterke wil.

Dit is de D stijl

- Heeft u vrienden die gemakkelijk praten en vriendelijk zijn tegen iedereen die ze tegen komen?
- Deze mensen zijn optimistisch, vriendelijk en praten graag.

Dit is de I stijl

- Heeft u collega's die goede luisteraars en goede teamspelers zijn?
- Deze mensen zijn stabiel, geduldig, loyaal en praktisch.

Dit is de S stijl

- Heeft u ooit samengewerkt met iemand die het leuk vindt om feiten en details te verzamelen en die grondig is in alle activiteiten?
- Deze mensen zijn nauwkeurig, gevoelig en analytisch.

Dit is de C stijl

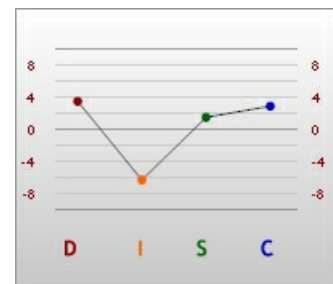
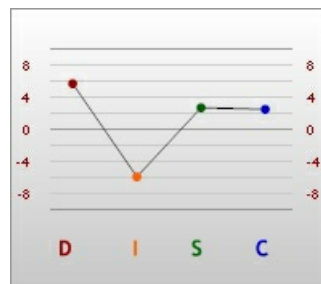
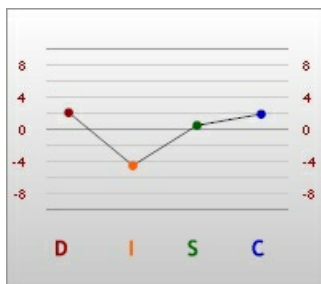


De onderstaande tabel plaatst de vier gedragsdimensies in perspectief.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Beschrijving

Uw stijl begrijpen

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

Doorzetters tonen een doelgerichte en analytische stijl. Ze kunnen zich zeer onafhankelijk opstellen, maar ook genieten van teamwerk. Doorzetters zijn meestal intrinsiek gemotiveerde mensen. De innerlijke drang een taak af te krijgen, en de 'winnaar' of 'rechtvaardige' gevonden te worden, zijn persoonlijke doelen die een Doorzetter motiveren. Door hun taakgerichtheid gaan ze vaak voorbij aan anderen, waardoor doorzetters soms onverschillig en afstandelijk lijken. Wanneer relationele verhoudingen niet goed zijn, zal dit bij een Doorzetter enige interne opschudding veroorzaken. Ze tonen aanhoudende vastberadenheid, en zijn vaak succesvol in de dingen die ze doen.

Doorzetters zijn goede leiders door hun kalme, gelijkmatige handelwijze. Deze eigenschap verschaft hen de mogelijkheid hun werk te plannen, en uit te voeren volgens hún plan. De vastberadenheid, die Doorzetters bezitten, draagt bij aan hun succes, ook wanneer ze met tegenslag geconfronteerd worden. Doorzetters richten zich meer op het doel, dan met wie ze dat doel behalen. Gelet op het feit dat Doorzetters niet snel opgeven en 'een lange adem hebben' dienen ze gesteund te worden in het op waarde schatten van relaties – niet alleen gericht te zijn op het behalen van een doel.

De grafiek van een Doorzetter heeft de D en de S kenmerken boven de middenlijn. Het I of het C kenmerk kan ook boven de middenlijn liggen. De positie van de D en S ten opzichte van elkaar bepaalt in welke mate een persoon meer taakgericht (hogere D) of teamgericht is (hogere S).

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

Voorbeeld is een meer teruggetrokken persoon die niet in de schijnwerpers wil staan en is geneigd zich terug te trekken of te zwijgen bij conflicten. U gaat het liefst om met mensen met vergelijkbare overtuigingen en die voorzichtig zijn bij het aangaan van nauwere banden. U bent geneigd om optimistische visies op situaties of toekomstige mogelijkheden in twijfel te trekken.

Voorbeeld onderkent de waarde van een goede relatie en is geduldig en zorgzaam in de omgang met anderen. U blijft meestal kalm, rustig en evenwichtig, zelfs in situaties waarin anderen van slag kunnen raken. U voelt zich thuis in de rol van vreedstichter en vertrouwt bij het oplossen van problemen op eerder bewezen succesvolle strategieën.

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

Gelijkmatig en doorzettende houding
Gedreven om zaken voor elkaar te krijgen
Loyaal aan een visie
Maakt gebruik van beproefde werkwijzen

Beschrijvende Kenmerken

Het bereiken van teamdoelstellingen
Kunnen vertrouwen op beproefde methodes
Loyaliteit en ondersteuning om doelstellingen te bereiken

Gemotiveerd door

Team omgeving waar weinig conflict is
Open houding voor nieuwe ideeën
Nauw samenwerken met anderen
Behapbare en afrondbare projecten

Mijn ideale omgeving

Communiceren

met de Doorzetter (DCS) stijl

Deze zaken zijn voor u belangrijke motivatoren

- Resultaten van het team, een omgeving zonder onderlinge conflicten, ondersteuning om uw visie te bereiken, positieve werkomstandigheden, sterke loyaliteit binnen relaties

Grootste angst

- Geforceerd worden om buiten uw comfort zone te gaan en gecontroleerd worden

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

- Een gunstige en vriendelijke benadering
- De mogelijkheid om uw kijk op de zaak uit te spreken
- Het horen over ervaringen van anderen met betrekking tot de ideeën die zijn voorgesteld
- Ruimte ervaren voor onafhankelijkheid
- Een benadering op basis van gelijkwaardigheid
- Van tijd tot tijd gemotiveerd worden tot het leveren van resultaten en kwaliteit

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

- Het gevoel van pushen buiten uw comfortzone
- Als anderen te veel beloven en beloftes niet nakomen
- Het in twijfel trekken van uw motieven of integriteit
- Een aanvallende houding of confrontaties

Bij het krijgen van informatie of bij nieuwe taken kunt u

- Een goede luisteraar zijn; komen met een plan van aanpak
- Gebruik maken van beproefde methodes
- Snel de hoofdlijnen en doelstellingen begrijpen
- behoefte hebben om de situatie met anderen bespreken

Persoonlijke kenmerken

- **KENMERKENDE DRIJFVEREN:** persoonlijk behaalde resultaten en prestaties
- **BEOORDEELT ANDEREN OP:** bewezen resultaten
- **BEÏNVLOEDT ANDEREN DOOR:** vastberadenheid, verantwoordelijkheid, accountability
- **WAARDE VOOR HET TEAM:** begripvolheid, objectiviteit, grondigheid, creativiteit, logica
- **VALKUILEN:** te veel zelfvertrouwen en te veel vertrouwen in systemen
- **GEDRAG ONDER DRUK:** koppig, gefrustreerd, introvert
- **GROOTSTE ANGSTEN:** mensen met andere of minderwaardige werknormen
- **EFFECTIVITEIT VERHOGEN DOOR:** meer flexibiliteit en compromis bereidheid, duidelijke prioriteiten in het werk stellen, enthousiasme tonen



Knowledge comes, but wisdom lingers.

- Alfred Lord Tennyson

Communiceren

met de Doorzetter (DCS) stijl

Voorbeeld's talenten in een team / organisatie

- Evenwichtig en intrinsiek gemotiveerd
- Neemt verantwoordelijkheid om doelen te bereiken
- Hoog werktempo en hoge kwaliteitsstandaard
- Vasthoudend in het behalen van de overeengekomen doelstellingen

U kunt in teamverband de volgende talenten inzetten of ontwikkelen

- Betrouwbare en stabiele leider in tijden van crisis
- Heeft het totaaloverzicht van een project en houdt rekening met de diverse onderdelen
- Kan goed het proces managen alsook mensen leiden in projecten
- Het team motiveren door persoonlijke betrokkenheid
- Gedreven, stabiel en betrouwbaar
- Sterk zelfvertrouwen, doorzettingsvermogen en vastberadenheid
- Werkt vanuit en vertrouwt op bewezen en beproefde methodes
- Schept een positieve werksfeer
- Steunen van de leidinggevende(n) die boven u gesteld is/zijn
- Goed met anderen samenwerken
- Sterk in het afronden van zaken met hoge kwaliteit
- Doelen bereiken door anderen in te schakelen
- Voorzien in rust en stabiliteit voor anderen
- Leider die relaties binnen een groep opbouwt
- Trouw aan de doelstellingen van het team, en trouw aan anderen
- Schroomt niet om minder leuke taken uit te voeren

Uw groeigebieden in effectiviteit in de stijl van Doorzetter

- Vermijd de valkuil van micro-management
- Probeer nieuwe methoden en ideeën uit
- Beheers uw woorden, emoties en acties (wees er van bewust dat u soms afstandelijk over kunt komen)
- Delegeer meer naar anderen en laat het bij de ander
- Overweeg en evalueer de inbreng van andere teamleden
- Stel uw doelen niet boven de visie/missie van het team



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

- Lee Iacocca

omgaan met anderen

INTENSITEITSINDEX

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

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

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

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

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

	IN DAADKRACHT BENT U	IN DE INTERACTIE BENT U	IN STABIEL / SAMEN ZIJN BENT U	IN CONSCIENTIEUS ZIJN BENT U
8	EGOCENTRISCH DIRECTIEF OVERMOEDIG DOMINEREND EISEND KRACHTIG RISICONEMER AVONTUURLIJK BESLUITVAARDIG ONDERZOEKEND ZELFVERZEKERD COMPETITIEF SCHERP RESOLUUT BEREKENEND RI- SICONEMER	HARTSTOCHTELIJK UITBUNDIG VLAMMEND ONBEZONNEN EMOTIONEEL SNEL GELIEFD VERTROUWEND INVLOEDRIJK INNEMEND SOCIABEL RUIMHARTIG ONTSPANNEN CHARMEREND ZELFVERZEKERD	PASSIEF TOEGEVEND STATISCH VOORSPELBAAR TEAMSPELER KALM BESCHERMEND TEVREDEN GEMOEDELIJK ONTSPANNEN BEHOUDEND BEHOEDZAAM AARDIG	PERFECTIONISTISCH STIPT PIETLUTTIG DIPLOMATIEK SYSTEMATISCH CONVENTIONEEL WELGEMANIERS CONSCIENTIEUS BEHEERST HOGE STANDAARD ANALYTISCH GEVOELIG WELOVERWOGEN ONTWIJKEND AUTONOOM
0	ZELFKRITISCH BEDACHTZAAM CIJFERT ZICHZELF WEG REALISTISCH WEEGT VOORS EN TEGENS INSCHIKKELIJK BEHOUDEND VREEDZAAM ZACHTAARDIG	OVERTUIGEND OBSERVEREND OPMERKZAAM BEHEERST TERUGHOUDEND ARGWANEND PESSIMISTISCH	STABIEL VLOT GEINTERESSEERD LEVENDIG GEESTDRIFTIG KRITISCH WREVELIG ONGEDURIG ONSTUIMIG WOELIG STORMACHTIG VITTERIG ONBEZONNEN WERVELWIND OVERACTIEF	ZELFRECHTVAARDIGEND EIGENZINNIG KOPPIG EIGENWIJS STUG FERM HARDNEKKIG WILLEKEURIG REBELS
-6	RUSTIG ONZEKER GEDWEE ONDERDANIG	AFZIJDIG TERUGGETROKKEN ZELFBEWUST ZWIJGZAAM		STOKEND RECALCITRANT GENADELOOS SARCASTISCH
-8				



Communicatietips
omgaan met anderen

U kunt alleen veranderen door uw inzicht te veranderen.

- Anthony De Mello

hoe u met anderen communiceert

Hoe u met anderen communiceert

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

Uw hoogste stijl is een D, de rode kleur. Dit betekent dat u graag informatie ontvangt (en zelf geeft) die gaat over resultaten, hoofdlijnen, doelen en mogelijkheden. Om beter te communiceren met anderen heeft uw boodschap soms een vertaalslag nodig. De een wil graag de precieze feiten weten, een ander hoe ze een onderdeel kunnen zijn van de oplossing en weer een ander wat er concreet van het team verwacht wordt.

Net zoals u bepaalde voorkeuren heeft in communicatie, hebben anderen dat ook. De meeste mensen hebben de neiging om alleen te communiceren vanuit hun eigen stijl en behoeften in plaats van af te stemmen op de behoeften van de ander. Als u de stijlen ziet als een soort taal, dan heeft u voorkeur voor een bepaalde taal: uw hoogste stijl. Laten we dit de 'moedertaal' noemen. Daarnaast is het mogelijk dat u ook een beetje een andere taal spreekt en begrijpt: uw tweede of zelfs derde stijl boven de middenlijn. Sommige 'talen' zijn voor u echt 'vreemde talen'. U moet moeite doen om te begrijpen wat een ander bedoelt, hoewel over hetzelfde onderwerp wordt gesproken. Dit gedeelte geeft u inzicht in hoe u in communicatie beter kunt aansluiten op anderen.

Het onderstaand gedeelte is vooral nuttig voor de D stijl, de rode kleur. In uw communicatie bent u bijzonder recht toe recht aan en to-the-point. Anderen hebben daar soms moeite mee.

Hoe uw stijl aansluit op andere stijlen

D-D Twee D stijlen spreken elkaars taal. Daarin is het belangrijk dat ze elkaar ruimte geven en elkaar respecteren. Ze moeten erop gericht zijn om samen een bepaald doel te bereiken zonder te vervallen in (sterke) competitie of het 'domineren' van de ander.

D-I De D kan over het algemeen goed overweg met de I. Dit komt doordat de I van nature een aanmoediger is. In de ogen van de D kan de I soms te weinig taakgericht zijn in een werksituatie. Dit kan wellicht gecompenseerd worden als de D zijn/haar blik richt op hoe de I resultaten boekt door de positieve manier van mensen beïnvloeden.

D-S Een D en een S werken normaal gesproken goed samen. Dit komt doordat de S geen 'bedreiging' vormt voor de D en doordat de S over het algemeen hard werkt om gewenste doelen te bereiken. Soms kan de relatie verstoort raken doordat de D te taakgericht en te gedreven over komt.

D-C De D en C zijn qua snelheid tegenovergestelde stijlen wat kan leiden tot fricties. De D moet daarom oppassen niet te opdringerig en gehaast over te komen en de C moet oppassen niet te veel in details te verzanden. Toch heeft de D de detailgerichtheid van de C hard nodig. De D heeft soms moeite om deze behoefte goed te communiceren.



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

- Publilius Syros

Interactie verbeteren

Hoe de D (rood) de interactie met elke stijl kan verbeteren

D met D

Als er wederzijds respect is, beschouwt u elkaar als gedreven, visionair, doortastend, competitief, en optimistisch. Zolang u het samen eens bent over het te behalen resultaat, kunt u heel efficiënt zijn. Bij gebrek aan wederzijds respect kunnen er behoorlijke spanningen ontstaan. U kunt elkaar dan zien als twistziek, dictatoriaal, arrogant, dominant, nerveus en gejaagd.

Relatietip: Blijven werken aan wederzijds respect en goede communicatie is nodig ter voorkoming van conflicten. Dit als doel stellen is al een grote stap in de juiste richting. Beide partijen moeten elkaars denkwereld en gezagsgrenzen begrijpen en respecteren.

D met I

Bij tijd en wijle kunt u de I zien als te veel op zichzelf gericht, oppervlakkig, te optimistisch, onnadenkend, te zelfverzekerd en onoplettend. U wordt niet graag 'overgehaald' of 'gepaaid' door een I. Doordat u sterk taakgerichtheid bent, kunt u geïrriteerd raken door nietszeggende generalisaties van de I.

Relatietip: Benader de I op een vriendelijke wijze want de I waardeert persoonlijke relaties. Wees waar mogelijk complimenteus. Luister naar hun ideeën (u hoeft er niet meteen mee aan de slag!) en erken hun prestaties met complimenten.

D met S

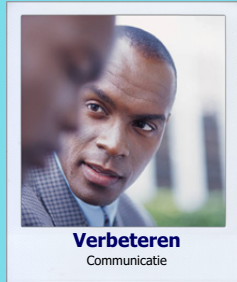
Op slechte momenten kunt u de S zien als passief, nonchalant, onverschillig, afschermend, berustend en gesloten. D's vinden soms dat S'en moeilijk vooruit te branden zijn, het tempo is in de beleving van de D te traag. Confrontatie en een directe aanpak overweldigen de S. Het hoge handelings- en denktempo van de D kunnen een extreem passieve reactie teweeg brengen bij de S.

Relatietip: Voorkom het gevoel van opdringerigheid bij de S door uw tempo te verlagen. Toon oprechte erkenning en waardering voor het goede werk van de S. U doet er goed aan uw uiterste best te doen om vriendelijk en gemakkelijk in de omgang te zijn. S'en zijn heel relatiegericht! Door te zorgen voor een gelijkmatig rustig tempo zal onnodige frictie in de relatie voorkomen kunnen worden.

D met C

Op wat mindere dagen bent u geneigd om de C te zien als te afhankelijk, ontwijkend, defensief, teveel gericht op details, te voorzichtig en te bezorgd. D's hebben vaak het gevoel dat de C te veel analyseert en vastloopt op details.

Relatietip: Verlaag uw tempo in hoge mate. Geef de C zoveel mogelijk heldere details en informatie als maar mogelijk is. Wees voorbereid op twijfels, bezorgdheden en vragen over de details en blijf vriendelijk en rustig. Toon oprechte erkenning voor het goede werk van de C. Geef de C tijd om rustig na te denken over zaken en details alvorens een beslissing van hen te verlangen.



Communicatie werkt voor degenen die eraan werken.

- John Powell

Werkblad met communicatietips

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

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

Veranderingen in D:

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

Veranderingen in I:

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

Verandering in S:

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

Veranderingen in C:

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

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

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

Toelichting PowerDISC

Wat betekenen de zeven PowerDISC eigenschappen?

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

Mensgericht leiderschap

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

Aansturen

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

Implementeren

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

Informatie Analyse

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

Creativiteit

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

Doorzettingsvermogen

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

Interpersoonlijke Relaties

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

Afhankelijk van uw DISC stijl scoort u hoger of lager op ieder kenmerk. Dit wordt weergegeven op een schaal van 1 tot en met 10. Het gebied rond 05/06 geeft de middenlijn aan van de grafiek rechtsboven van de volgende bladzijde.

10 – Extreem hoog		Pas op voor valkuilen.
09 – Zeer hoog		
08 – Bijzonder effectief		Deze eigenschap gaat u makkelijk af en heeft uw voorkeur.
07 – Sterk ontwikkeld		
06 – Bovengemiddeld		U bent goed op dit gebied maar niet overmatig.
05 – Goed		
04 – Toereikend		U zult hier bewust op moeten sturen om effectief te zijn.
03 – Redelijk		
02 – Gering		U heeft anderen naast u nodig op dit gebied.
01 – Minimaal		

uw sterke punten op het gebied van leiderschap

**MENSGERICHT LEIDERSCHAP** - Goed ontwikkeld

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

AANSTUREN - Bijzonder effectief

U bent sterk in het op tijd afronden van zaken en dat met oog voor hoge kwaliteit. U krijgt dingen gedaan, dat is wat u kenmerkt. Om effectief te blijven is het nodig om persoonlijk contact te onderhouden met belangrijke mensen. Als u in of met een team werkt, zien ook zij graag uw persoonlijke, menselijkere kant. Dit kan er wel eens bij inschieten. Meer aandacht voor de relationele kant en gevoelens zullen u helpen om uw doelen soepeler te bereiken.

IMPLEMENTEREN - Sterk ontwikkeld

U bent graag betrokken bij uw werk, heeft een lange adem en levert een sterk eindproduct af. Anderen kunnen er van op aan dat u een systeem of team laat werken zoals het bedoeld is. U vindt het soms lastig te delegeren, maar bent hiertoe bereid als het werk u boven het hoofd uitgroeit. Anderen zien u als trouw en zorgzaam en als een echte teamspeler.

INFORMATIEANALYSE - Bijzonder effectief

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

CREATIVITEIT - Toereikend

U houdt u vast aan hetgeen waarvan u weet dat het werkt en u begeeft zich niet snel op nieuw terrein. Probeer u open te stellen voor andermans ideeën en pak die kleine dingen op die anderen een goed gevoel geven over de samenwerking met u.

DOORZETTINGSVERMOGEN - Bijzonder effectief

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

INTERPERSOONLIJKE RELATIES - Toereikend

Het kost u soms moeite om een gesprek betekenisvol te laten zijn en u laat anderen niet veel persoonlijke dingen over uzelf weten. De meeste gesprekken gaan over algemene dingen, koetjes en kalfjes. U laat een enkeling wel toe tot uw persoon.

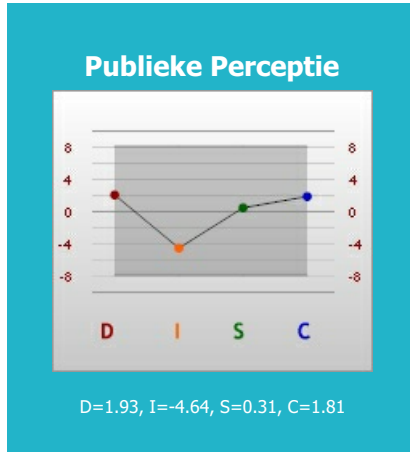
Het ontwikkelen van uitstekende communicatievaardigheden is cruciaal voor effectief leiderschap. Een leider moet in staat zijn om kennis en ideeën te delen om zo een gevoel van noodzaak en enthousiasme op anderen over te brengen. Als een leider zijn/haar boodschap niet duidelijk kan overbrengen en anderen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

- Gilbert Amelio

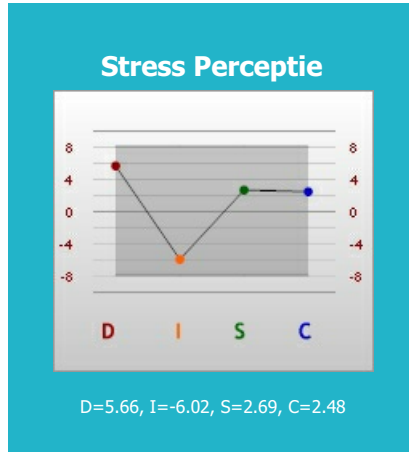
Persoonlijkheidsanalyses gegevens

pagina met grafieken

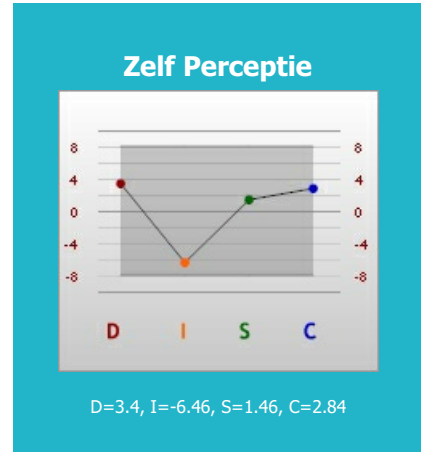
Karakter Grafiek (DISC)



Grafiek Scores D=9, I=1, S=5, C=5



Grafiek Scores D=1, I=10, S=4, C=4



Grafiek Scores D=8, I=-9, S=1, C=1

Uitleg betekenis grafieken

Voorbeeld leiderschapsrapportage 2020

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

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

Grafiek 1 -

Masker, Publieke Perceptie

Gedrag verwacht door anderen

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

Grafiek 2 -

Stress Perceptie

Automatische reactie op stress

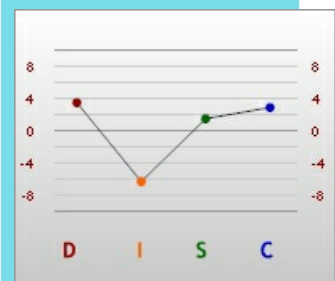
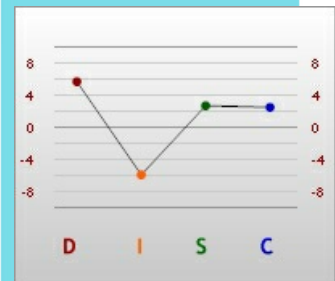
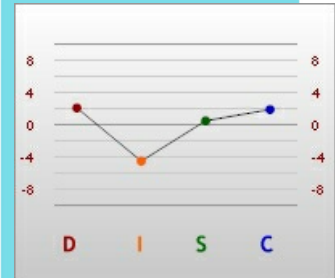
Iedereen heeft reacties vanuit het verleden aangeleerd. Dit zijn veelal ingesleten gedragingen die vertrouwd aanvoelen. Onder druk of spanning komen deze gedragingen naar voren. Deze grafiek is gebaseerd op uw 'Minste' keuzes en heeft het minste potentieel voor verandering, omdat de gedragingen oude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

Grafiek 3 -

Zelf Perceptie

Zelfbeeld, identiteit

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



Uitleg betekenis grafieken

Vervolg

Verschillen tussen de grafieken geven verandering of transitie aan

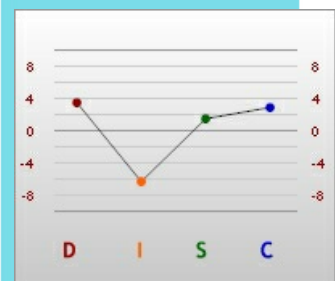
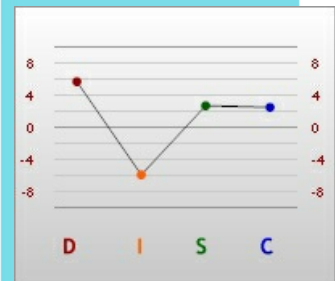
- Als Grafiek 1 verschilt van Grafiek 2, dan dwingen de omgevingseisen gedrag af dat niet in overeenstemming is met de oude reactiepatronen. In zo'n situatie zal een persoon zijn/haar gedrag aanpassen om aan de omgevingseisen te kunnen voldoen. Dit veroorzaakt in veel gevallen stress.
- Als Grafiek 1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

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

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

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

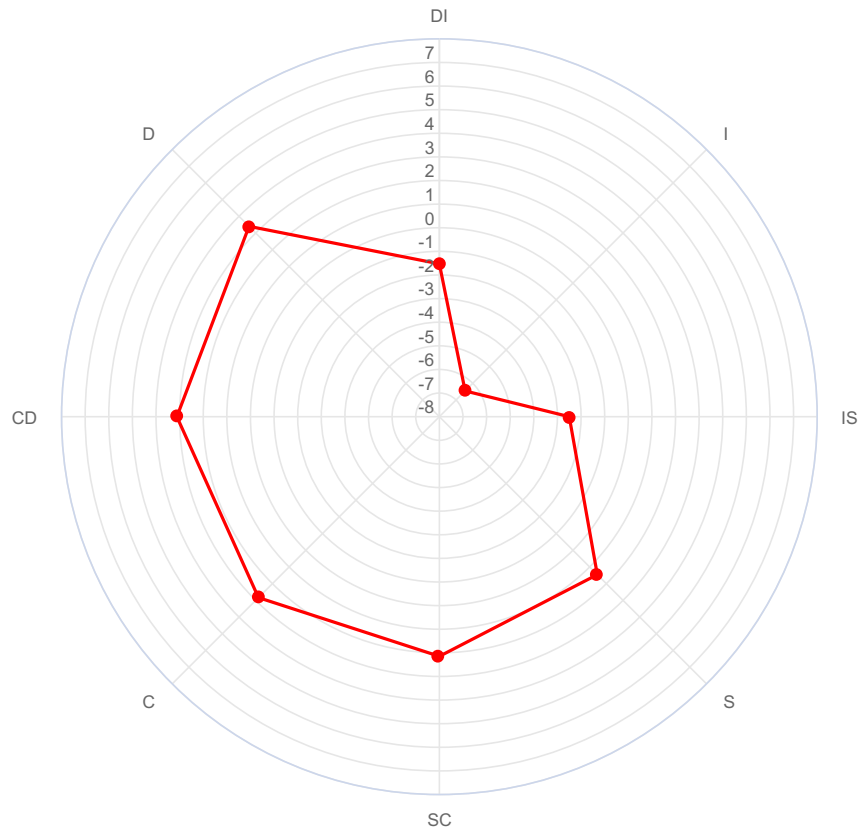
Deze rapportage is gebaseerd op Grafiek 3 en heeft de stijlbeschrijving met het sleutelwoord 'Doorzetter (DCS)(DCS)'.



Stijlanalyse

Radar Graph

DISC



Plan van aanpak

Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

Plan van aanpak van Voorbeeld

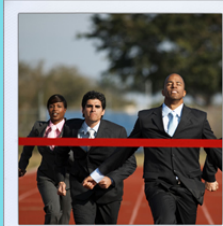
Deze werkbladen helpen u om toe te werken naar een betere communicatie tussen u en anderen. Het doel is om uw sterke kanten te maximaliseren en het effect van uw minder sterke kanten te minimaliseren in communicatie en gedragingen. U richt zich met deze oefening op algemene en werkgerelateerde uitingen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

U kunt dit gedeelte doornemen met uw werkgever, coach, collega, vriend(in), partner, etc. om zo van hen feedback te ontvangen op uw functioneren. U kunt hen voor dit doel deze pagina's (of het hele rapport) laten lezen. Natuurlijk kunt u het ook alleen invullen hoewel de feedback van anderen u juist verder kan helpen.

Instructies:

Stap 1: Hieronder staan korte statements waarover iemand anders over u kan reflecteren. Vraag de ander elk statement te lezen en er over na te denken in hoeverre dit op u van toepassing is. Achter elk statement kunt u aangeven of dit wel of niet herkend wordt. Door open te staan wat de ander over u te vertellen heeft, kunt u zich bewust worden van uw sterke en minder sterke kanten en uw eventuele blinde vlekken zoals dat door de ander beleefd wordt. Een open dialoog bevordert vertrouwen. Dialoog betekent dat twee mensen met elkaar in gesprek gaan, dus geen eenrichtingsverkeer. We willen u aanmoedigen om op elkaar te reflecteren.

Zoekt praktische oplossingen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Maakt ondoordachte besluiten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Overziet het grote geheel	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Past goed in het team en stabiel	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Niet gericht op doelen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Heeft af en toe aansporing nodig	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Beschikt over goede administratieve vaardigheden	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Heeft moeite ergens aan te beginnen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Vermijdt conflicten / confrontatie	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ziet de problemen / vindt oplossingen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Is soms slordig of inefficiënt	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Door te veel analyseren komt werk in gedrang	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Functioneert goed onder druk	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ontmoedigt ideeën van anderen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Observeert eerder dan participeren	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Neemt leiderschapsrollen op zich	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Volhardend en grondig	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Besluiteloos in het opstarten van nieuwe projecten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Buitensporig veel tijd nodig voor planning	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Vaak vindingrijk en inventief	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



Plan van aanpak
Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

Een mens is enkel een product van zijn gedachten. Hij wordt wat hij denkt.

- Mahatma Gandhi

Plan van aanpak

Vervolg

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

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

- Revisiedatum:

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

- Specifieke resultaten die ik wil bereiken

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

- Revisiedatum:

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

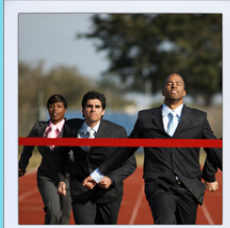
- Specifieke resultaten die ik wil bereiken

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

- Revisiedatum:

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

- Specifieke resultaten die ik wil bereiken



Plan van aanpak

Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

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

- Louis Hoyack