



DISC Styles™

DISC & DRIJFVEREN
COMBINATIE



EEN ANALYSE
VAN JOUW GEDRAG
& DRIJFVEREN

Communicatie versie

Jan DEMO
12-3-2021



The colours of leadership



Assessments 24x7 Netherlands by COACHING AND TOOLS
0031-6-39234824
www.coachingandtools.eu

Inhoudsopgave

Introductie van het gecombineerde rapport DISC Styles™ en drijfveren.....	3
---	---

DEEL 1: de DISC-stijlen en de drijfveren begrijpen

Het DISC-model.....	4
De drijfveren	7

DEEL 2: Je DISC-profiel en drijfveren begrijpen

Je DISC- en drijfveren-profiel in grafiekvorm	8
Je algemene DISC-karaktereigenschappen	10
De woordschets: natuurlijke stijl en aangepaste stijl	12
Je natuurlijke stijl en aangepaste DISC-stijl.....	14
Jouw gedragspatroon in beeld.....	15
Advies voor degene die met jou communiceert.....	16
Je motivatie (wensen) en je behoeften	17
Je drijfveren en wat je bijdraagt aan de organisatie	18
Je gedrag en je behoeften in stresssituaties	19
Je potentiële verbeterpunten	20
Waarneembaar gedrag en de 12 geïntegreerde relaties - Samenvatting.....	21
Een samenvatting van je stijl	26
Je drijfveren	27
De scores van de zeven drijfveren	28
Je drijfveren in detail	29
De woordschets: met betrekking tot je drijfveren.....	30
Je esthetische dimensie	31
Je economische dimensie	32
Je individualistische dimensie	33
Je politieke dimensie.....	34
Je altruïstische dimensie	35
Je traditionalistische dimensie	36
Je theoretische dimensie	37
Mijn drijfveren samengevat.....	38
En hoe verder	39

Introductie van het gecombineerde rapport DISC Stijlen™ en drijfveren

Onderzoek naar menselijk gedrag toont aan dat succesvolle mensen een goed niveau van zelfbewustzijn hebben. Ze schatten snel in hoe effectief te reageren op eigen gedrag en dat van anderen. Met dit gecombineerde DISC- en drijfveren-rapport beschik je over een tool die je met jouw persoonlijke ontwikkeling kan ondersteunen.

Opmerking: de beschrijvingen in dit rapport gaan over jou en zijn gebaseerd op mensen met dezelfde gedragsstijl als die van jou en kunnen daarom, niet altijd specifiek op jou van toepassing zijn.

Onthoud dat de DISC-analyse gaat over waarneembaar gedrag en emoties. En dat de drijfveren-analyse beschrijft wat ons beweegt om de dingen op een bepaalde manier te voelen en te doen.

Wanneer de DISC-resultaten en de drijfveren met elkaar overeenkomen of elkaar aanvullen, is de kans het grootst dat je innerlijk in balans bent en dat je gedrag en drijfveren op een lijn liggen. Omgekeerd, wanneer onze DISC-resultaten en onze drijfveren niet overeenkomen, ontstaan er innerlijk conflicten en ervaren we spanningen.

Hoe dit rapport te gebruiken

Het rapport bestaat uit 2 onderdelen:

- **Deel I** richt zich op het DISC-model zelf, daarnaast geeft het uitleg van de verschillende DISC kleuren en profielen en geeft aan welk gedrag typerend is voor elk profiel. Je vindt hier ook uitleg over de zeven drijfveren die ons gedrag beïnvloeden.
- **Deel II** laat zien wat jou uniek maakt. Hier vind je jouw DISC-profiel, jouw gedragsvoorkeuren en jouw drijfveren.

DEEL I - DE DISC-STIJLEN EN DE DRIJFVEREN BEGRIJPEN

HET DISC-MODEL

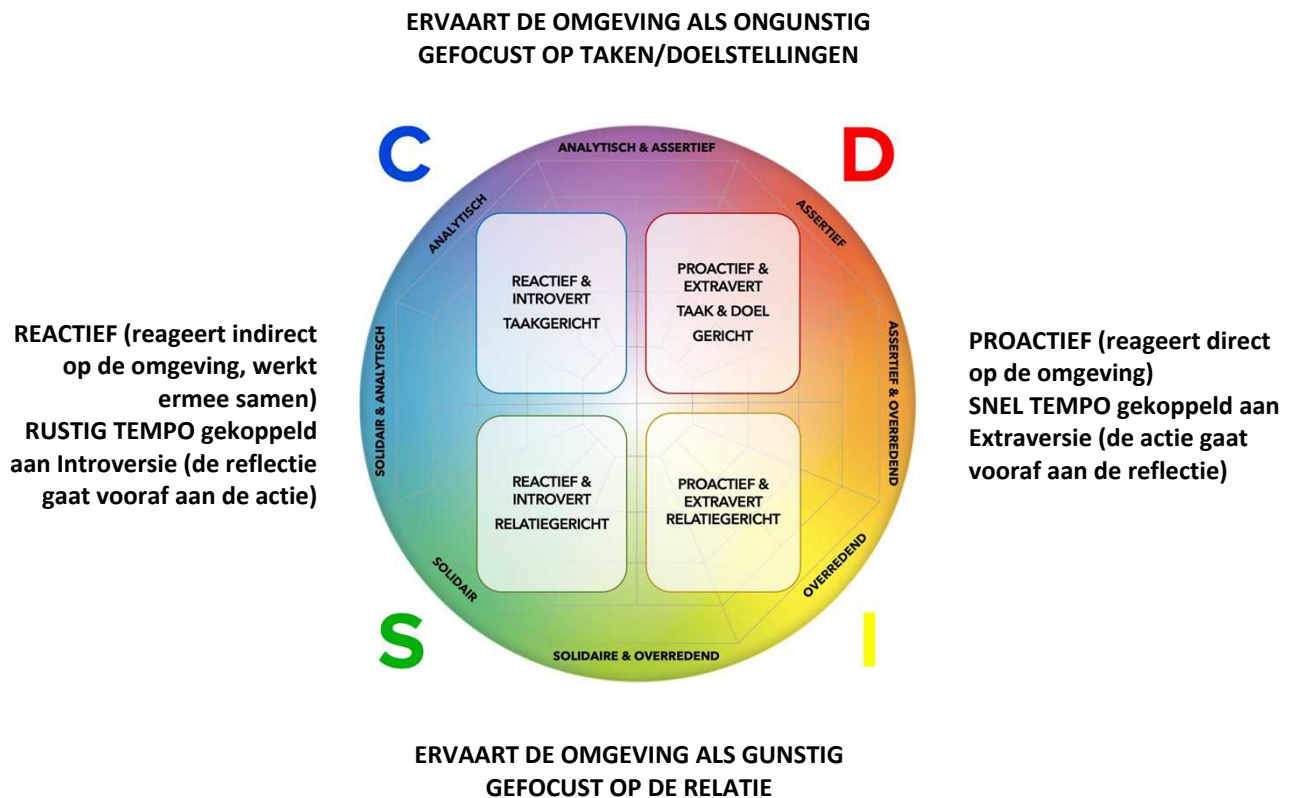
Het DISC-model is eenvoudig, praktisch, gemakkelijk te onthouden en universeel toepasbaar. Gebaseerd op het werk van W.M. Marston en C. G. Jung. Het model richt zich op individuele patronen van zichtbaar, waarneembaar gedrag en meet de intensiteit van karakteristieken, gebruikmakend van de mate van directheid en openheid in ieder van de vier stijlen: Dominantie, Invloed, Stabiliteit en Conformiteit.

STIJL	
DOMINANTIE	Neigt direct en waakzaam te zijn
INVLOED	Neigt direct en open te zijn
STABILITEIT	Neigt indirect en open te zijn
CONFORMITEIT	Neigt indirect en waakzaam te zijn

Met behulp van het DISC-model is het eenvoudig om onze eigen stijl te identificeren en te begrijpen, maar ook om verschillende andere stijlen te herkennen en ons hieraan aan te passen om effectiever met anderen te communiceren. Houd het volgende voor ogen wanneer je start met het verkennen van de DISC-stijlen en wanneer je deze binnen je relaties identificeert:

DOMINANTIE	INVLOED	STABILITEIT	CONFORMITEIT
Doortastend	Charmant	Begripvol	Nauwkeurig
Concurrerend	Verzekerd	Vriendelijk	Precies
Dapper	Overtuigend	Kan goed luisteren	Analytisch
Direct	Enthousiast	Geduldig	Conformistisch
Innoverend	Inspirerend	Ontspannen	Beleefd
Vasthoudend	Optimistisch	Oprecht	Diplomatiek
Avontuurlijk	Met overredingskracht	Stabiel	Let op details
Houdt van het oplossen van problemen	Sociaal	Voorspelbaar	Feitelijk
Resultaatgericht	Zelfverzekerd	Teamplayer	Objectief

TEMPO EN PRIORITEIT: DE TWEE BELANGRIJKSTE SPANNINGSBRONNEN TUSSEN STIJLEN



De spanningen tussen de stijlen

TEMPO EN PRIORITEIT vertegenwoordigen twee van de belangrijkste spanningsbronnen tussen de verschillende stijlen.

- D&I en S&C hebben een ander **TEMPO**: D en I werken graag in een hoog tempo (hierbij gaat het om extraversie), terwijl S en C de voorkeur geven aan een langzamer tempo (hierbij gaat het om introversie).
- D&C en I&S hebben andere **PRIORITEITEN**: D en C zijn gericht op het volbrengen van taken, terwijl I en S gericht zijn op het ontwikkelen of versterken van interpersoonlijke relaties.
- D&S en I&C hebben diagonaal tegenovergestelde voorkeuren, zowel in termen van **TEMPO** als **PRIORITEITEN**.

Spanning binnen de stijlen

Potentiële spanningen

Dubbele spanningen bij geduld versus urgentie en mensen versus taak:

De hoge S'en prefereren geduld en een rustig tempo met als voornaamste focus mensen in plaats van resultaten en taken. Zij kunnen in conflict komen met het gevoel van urgentie en de focus op taken en resultaten en het nu die kenmerkend zijn voor de hoge D's.

Voorbeelden



Hoge S + Hoge D

(Beneden linker versus boven rechter kwadrant)

Dubbele spanningen bij geduld versus urgentie en mensen versus taak:

Het gebrek aan urgentie en een primaire focus op taken en resultaten die kenmerkend zijn voor hoge C's kunnen in conflict komen met de hogere urgentie en een primaire focus op mensen van de hoge I's.



Hoge C + Hoge I

(Boven linker versus beneden rechter kwadrant)

Geduld versus urgentie spanningen:

Het aangeboren geduld van de hoge S'en kan in conflict komen met het gevoel van urgentie van de hoge I's.



Hoge S + Hoge I

(Beneden linker versus beneden rechter kwadrant)

Geduld versus urgentie spanningen:

De focus van hoge C's op het uitvoeren van geduld om nauwkeurigheid te verzekeren en fouten te vermijden, kan in conflict komen met de focus op resultaten, de directe oplossingen en onmiddellijke actie van de hoge D's.



Hoge C + Hoge D

(Boven linker versus boven rechter kwadrant)

Mensen versus taken spanningen:

De focus op resultaten, taken en actie van de hoge D's kan in conflict komen met de focus op mensen, gevoelens en politieke correctheid van de hoge I's.



Hoge D + Hoge I

(Boven rechter versus beneden rechter kwadrant)

Mensen versus taken spanningen:

De focus op data, analyse, nauwkeurigheid en precisie van de hoge C's kan in conflict komen met de focus op mensen, teamwork, persoonlijke connectie en het saamhorigheidsgevoel van de hoge S'en.



Hoge C + Hoge S

(Boven linker versus beneden linker kwadrant).

DE DRIJFVEREN

Met betrekking tot de drijfveren

Uit meerdere studies is gebleken dat de meest succesvolle mensen een gemeenschappelijke eigenschap delen: zelfbewustzijn. Zij weten situaties te herkennen waarin zij succesvol kunnen zijn en dit helpt hen de beste strategie te vinden om doelstellingen te bereiken die resoneren met hun drijfveren. Ze kennen ook hun beperkingen, datgene waar ze weinig bedreven in zijn. Dit helpt hen te begrijpen wat of wie hen niet inspireert of motiveert om te slagen. Personen die goed begrijpen wat hun natuurlijke drijfveren zijn, zullen simpelweg vaker de juiste situaties opzoeken en de resultaten behalen die ze voor ogen hebben dan iemand anders.

Drijfveren beïnvloeden ons gedrag en onze activiteiten. Als we onze drijfveren goed kennen, raken we geïnspireerd, is de kans het grootst dat we goede prestaties leveren en handelen we met passie.

De analyse van je drijfveren is geïnspireerd op het werk van Dr. Eduard Spranger en Gordon Allport over 'wat een individu motiveert'. Drijfveren laten zien wat een individu ertoe aanzet de eigen talenten te gebruiken. Deze pagina's helpen je je motivaties en drijfveren te begrijpen en bieden je een duidelijk inzicht in hoe je de eigen prestaties kunt verbeteren door je gedrag en acties meer af te stemmen op je passies.

De zeven dimensies:

Deze motivatie-index is uniek omdat het zeven onafhankelijke dimensies onderzoekt. Bij vergelijkbare analyses worden slechts zes dimensies onderzocht, waarbij individualisme en politiek (ook wel invloed) zijn samengevoegd. Door te werken met de oorspronkelijke zeven, zijn wij trouw aan het oorspronkelijke werk en de modellen van twee van de belangrijkste onderzoekers op dit gebied.

De zeven dimensies waarlangs drijfveren worden gemeten zijn:



Esthetisch – weerspiegelt het verlangen naar evenwicht, harmonie, persoonlijke ontwikkeling, zonder het praktische of nuttige aspect van de dingen uit het oog te verliezen.



Economisch – weerspiegelt de wens naar rendement of haalbaarheid.



Individualistisch – weerspiegelt het verlangen naar autonomie en authenticiteit.



Politiek (Macht/Invloed) – weerspiegelt de wens om de omgeving te beheersen of er invloed op uit te oefenen.



Altruïstisch – drukt de wens uit om anderen op een altruïstische (onbaatzuchtige) manier te helpen.



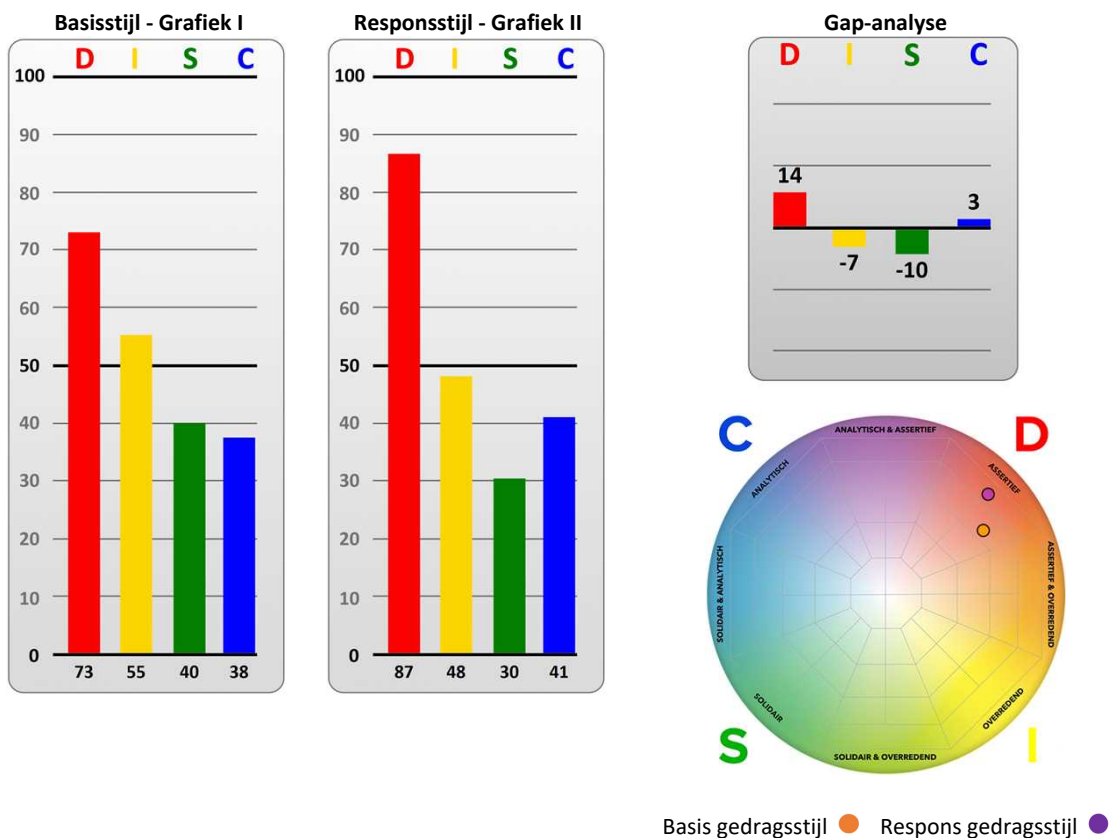
Traditionalistisch – weerspiegelt het verlangen naar orde en discipline.



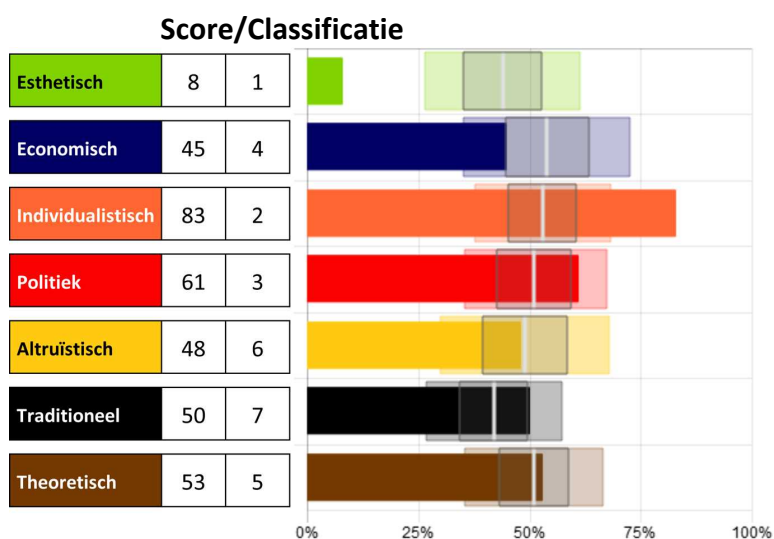
Theoretisch – weerspiegelt de wens om kennis te ontwikkelen, te leren en te begrijpen, en ook om de wereld te begrijpen door middel van een intellectuele benadering en in de vorm van systemen.

DEEL 2 - JE DISC-PROFIEL EN DRIJFVEREN BEGRIJPEN

Je DISC-profiel en drijfveren in de vorm van grafieken

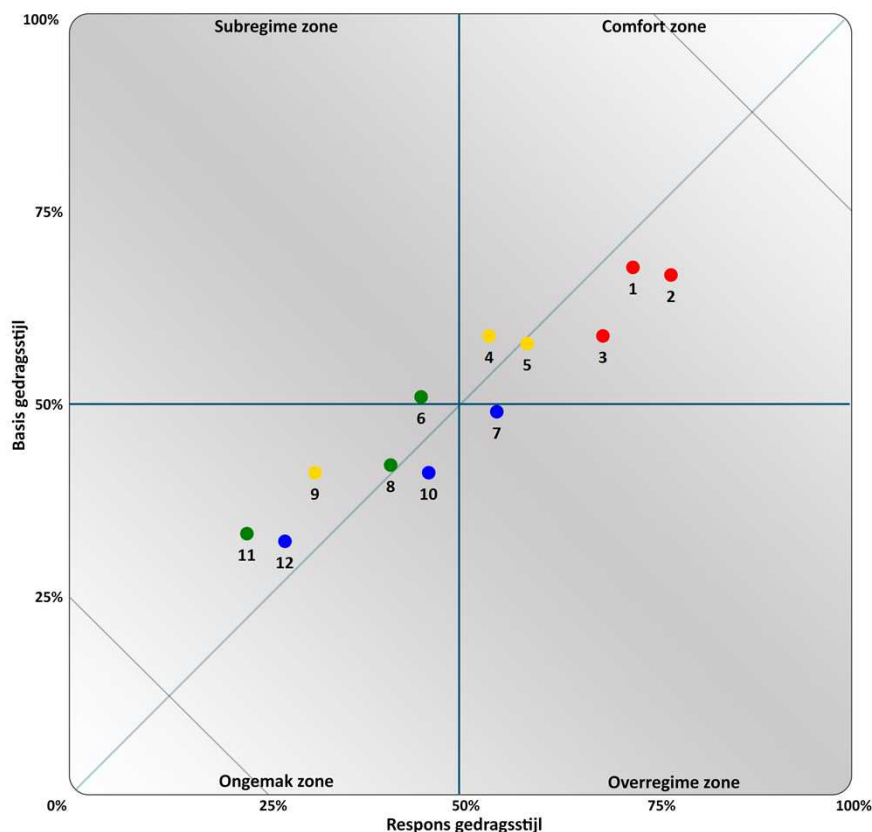


Het **DISC**-model beschrijft waarneembaar gedrag van jou dat anderen inzicht kan geven in jouw communicatievoorkeuren en in hoe je met hen communiceert.



De **DRIJFVEREN** beschrijven jouw waarden en overtuigingen. Als je je drijfveren begrijpt, begrijp je waarom je op een bepaalde manier te werk gaat. Het vervullen van je drijfveren aan de hand van wat je onderneemt, maakt het mogelijk dat je beter presteert in dat wat je onderneemt.

Je twaalf geïntegreerde DISC-stijl relaties in grafische vorm



- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1. Individualistisch Gedrag (D/C) | 7. Oplettend Gedrag (C/S) |
| 2. Vastberadenheid (D/S) | 8. Beschouwend Gedrag (S/I) |
| 3. Directheid (D/I) | 9. Het sociaal gedrag (I/D) |
| 4. Zelfverzekerd Gedrag (I/C) | 10. Het team-ondersteuningsgedrag (C/I) |
| 5. Dynamisch Gedrag (I/S) | 11. Tempo en Inschikkelijk Gedrag (S/D) |
| 6. Volhardend Gedrag (S/C) | 12. Regels vs. Resultatengedrag (C/D) |

Comfort zone: deze zone groepeerde de gemakkelijk in te zetten gedragingen, zowel in het natuurlijke profiel als in het aangepaste profiel.

Subregime: dit zijn gedragingen die je weinig gebruikt en meer zou kunnen gebruiken. Deze gedragingen gebruik je in je natuurlijke stijl en je zou ze kunnen gebruiken in je aangepaste stijl.

Ongemak zone: dit gebied groepeerde gedragingen die moeilijk zijn uit te voeren, zowel in het natuurlijke profiel als in het aangepaste profiel.

Overregime: dit zijn gedragingen die je veel gebruikt in je aangepaste stijl en die je energie kosten. Het gebruik van deze stijl zou op de lange termijn kunnen resulteren in stress.

De gedragstendensen rechts bovenin de grafiek worden het meest ingezet, zowel in het aangepaste profiel als in het natuurlijke profiel. Gedragstendensen links onderin de grafiek zijn degenen die het minst ingezet worden, zowel in het natuurlijke profiel als in het aangepaste profiel.

Je algemene gedragsspatronen

Hieronder tref je een algemeen overzicht aan van jouw gedragstendensen. Het dient als inleiding voor het rapport en biedt een kader om jouw resultaten beter te begrijpen. We geven hier en daar enkele tips om je te helpen je sterke punten optimaal te benutten.

Jan, het patroon van je antwoorden geeft aan dat je wordt gezien als iemand die zeer vindingrijk en invloedrijk is, en een goed netwerk heeft. Jouw sociale vaardigheden bewijzen dat je verbaal sterk bent, en je bereidheid risico's te nemen betekent dat je veel invloed en energie inbrengt in projecten. Dankzij jouw gevoel voor urgentie bij het volbrengen van taken creëer je een actief en efficiënt werkklimaat.

Je kan het grote plaatje zien, het geheel, en dit aan anderen duidelijk communiceren. Je snelle inzicht, snelle analyses en vloeiende verbale vaardigheden vormen samen een zeldzame kracht die je helpt op een beknopte en samenhangende manier, complexe ideeën te verwoorden. Dit helpt bij het helder en ondubbelzinnig communiceren met grote groepen.

Je lijkt te groeien in posities van macht, gezag en verantwoordelijkheid. Je hebt de neiging meer werk te aanvaarden dan je schijnbaar aankunt en het toch afmaken. Als je gezag krijgt, ga je de uitdaging aan en levert. Wie scoren zoals jij hebben eenzelfde organisatie-klacht: dat de organisatie veel verantwoordelijkheid geeft, maar niet de bijbehorende bevoegdheden om de gewenste veranderingen uit te voeren. Als deel van de coaching, raden we je aan je er altijd van te verzekeren dat je de autoriteit krijgt die past bij de verantwoordelijkheid met betrekking tot een specifieke functie of project.

Je hebt het vermogen om een onduidelijk idee te veranderen in een praktische oplossing en dat in een hoog tempo. Je vermogen om snel een onsamenhangend idee te analyseren en om te vormen tot een helder plan is een zeldzame vaardigheid. Dit is een kracht die door het team of de organisatie versterkt zou mogen worden. Je brengt unieke probleemoplossende vaardigheden in.

Jan, Je reacties tonen dat je een doorzetter bent, ook bij tegenslag. Deze eigenschap heeft je in het verleden geholpen om daar te slagen waar anderen het zouden opgeven. Je vermogen om snel en uitgebreid problemen op te lossen stelt je in staat strategieën voor een plan te bedenken en deze aan te passen als het plan zich ontwikkelt. Wanneer je een team leidt, is je strategische vermogen duidelijk zichtbaar anderen, hoewel waarschijnlijk slechts weinigen je methodes kunnen dupliceren.

Je score toont dat anderen je zien als flexibel, veelzijdig, positief in alle omgevingen. Verschillende eigenschappen zijn hiervoor verantwoordelijk. Je snelle denken en besluitvaardigheid, je sociale vaardigheden en je gevoel voor urgentie ondersteunen je spontane handelwijze op het werk. Dit kan van grote waarde zijn voor het team, vooral tijdens presentaties en onderhandelingen.

Anderen zien jou als de ondernemende innovator die inspringt om de competitie aan te gaan met de besten. Je prestatiedrang voedt je bereidheid om nieuwe en moeilijke opdrachten uit te proberen. Voor de organisatie kan dit als model voor leiderschap dienen. Je hebt het vermogen om anderen te beïnvloeden, om samen aan een project te werken en het tempo te bepalen voor wat gedaan moet worden. Je hebt de kwaliteit om bepaalde taken in snel tempo te delegeren. Onze coaching geeft aan hoe je taken kan delegeren die veel gedetailleerd werk vragen, zodat jij de aandacht op de het grotere plaatje van het project kan focussen.

Je staat bekend als een zelfstarter: iemand die niet wacht tot dingen gebeuren, maar ze zelf laat gebeuren. Je scoort als mensen die men "opportunisten" zou kunnen noemen. Die zien een taak die uitgevoerd moet worden, of een systeem dat moet worden veranderd, en nemen het initiatief om de juiste oplossing te bewerkstelligen. Dit is een kracht die een enorm positieve invloed kan hebben binnen een organisatie, zolang tijd en aandacht worden besteed aan het voorkomen van negatieve gevolgen. Omdat er mensen zijn die niet zo snel als jij een verandering kunnen omarmen, zorg dat je de plannen duidelijk communiceert met diegene in het team die een voorkeur hebben voor de huidige situatie.

Je gedragsstijl: Resultaatgericht

De resultaat-gerichte stijl laat een sterk zelfvertrouwen zien dat soms ervaren wordt als arrogantie. Zij zullen kansen pakken die hen uitdagen om doelen te bereiken. Ze houden van moeilijke taken, unieke kansen en streven naar leidinggevende posities. Ze vermijden beperkingen. Regels worden ervaren als flexibele richtlijnen. Ze handelen snel en zijn soms ongeduldig en kritisch tussen meer methodisch en analytische mensen. In het uiterste geval kunnen ze koud en ruw overkomen.

Hieronder tref je enkele belangrijke gedragskenmerken die je voor ogen kunt houden en die je met anderen kunt delen om de kwaliteit van je relaties te versterken.

- **Je gedrag en emotionele karaktereigenschappen:** Sterk ego en uitgesproken.
- **Je doelstellingen:** Winnen, het bereiken van controle en een gebrek aan beperkingen.
- **De wijze waarop je anderen bekijkt:** Door het vermogen om taken snel te kunnen uitvoeren en gelijke pas te houden.
- **De wijze waarop je op het team reageert:** Assertiviteit en doorzettingsvermogen om te winnen.
- **Welke bijdrage je levert aan de organisatie:** Zorgt dat het gedaan wordt.
- **Je waakzaamheid:** Kan te ongeduldig worden en zoeken naar het "ik win - jij verliest" scenario.
- **Als je onder druk staat:** Kritisch en foutzoekend; kan over de grenzen heen gaan en niet volledig bijdragen aan de teamrichting als deze anders is dan die van henzelf.
- **Je angsten:** Dat een ander er voordeel uit haalt, lijkt te toegeeflijk of te traag om te handelen.

Woordschets natuurlijke stijl

DISC is een gedrag-observeringsinstrument gebaseerd op het idee dat emoties en gedrag niet 'goed' of 'slecht' zijn. Integendeel, gedrag onthult de behoefte die ons gedrag beïnvloedt. Als je iemands gedrag nauwkeurig observeert, is het makkelijker iemand te 'lezen' en in te spelen op wat iemand waarschijnlijk nodig heeft en motiveert. Dit geeft ons de mogelijkheid om te voorspellen wat iemand wel of niet blij maakt, wat de relatie verbetert en wat zorgt voor een meer harmonieuze en productieve werkomgeving!

Deze tabel toont jouw NATUURLIJKE DISC GRAFIEK in een 'woordschets'. Gebruik het in verschillende situaties om te beschrijven waarom je doet wat je doet en wat belangrijk voor jou is als het gaat om **Dominantie bij problemen**, **Invloed op andere mensen**, **Standvastigheid van tempo**, of **Conformistisch gedrag bij procedures en regels**. Deel meer over specifieke behoeftes (nu misschien gewoontes) die jou in ieder van de focusgebieden tot actie aanzetten. Zit je DISC punt bij level 1 en 2? Dan zijn je emoties en behoeften tegenovergesteld aan die van degene die bij level 5 en 6 in dat gebied zitten.

	D	I	S	C
DISC focus →	Problemen/taken	Mensen	Tempo van de omgeving	Procedures
Benodigheden →	Uitdagingen, autoriteit	Sociale relaties, vriendelijke omgeving	Systemen, teams, stabiele omgeving	Regels, data om te analyseren
Emoties →	Beslist, neemt risico's	Optimistisch, vertrouwt anderen	Geduld, uit zich niet	Voorzichtig, behoedzame beslisser
Angsten →	Gebruikt worden/ controle verliezen	Buitengesloten worden/ verlies van sociale goedkeuring	Plotselinge verandering/ verlies van stabiliteit en veiligheid	Kritiek krijgen/ verlies van precisie en kwaliteit
6	betogend uitdagend veeleisend besluitvaardig dominerend egocentrisch	emotioneel enthousiast gezellig impulsief optimistisch overtuigend	kalmerend loyaal geduldig vredig sereen team player	accuraat conservatief veeleisend feit-vinder precies systematisch
5	avontuurlijk risico-nemer direct krachtig	charmant invloedrijk gezellig betrouwbaar	consistent coöperatief bezitterig ontspannend	consciëntieus beleefd geconcentreerd hoge standaarden
4	assertief competitief vastberaden zelfstandig	zelfverzekerd vriendelijk gul in balans	kalm doelbewust stabiel gestaag	analytisch netjes gevoelig tactvol
3	gecalculeerde risico's bescheiden vragend onpretentius	gecontroleerd oordeelkundig rationeel reflectief	alert gedreven flexibel mobiel	eigen persoon zelfverzekerd eigenzinnig volhardend
2	mild zoekt overeenstemming onopvallend weegt voordelen/nadelen af	beschouwend feitelijk logisch ingetogen	ontevreden energiek ongedurig onstuimig	autonoom onafhankelijk standvastig koppig
1	instemmend voorzichtig conservatief beschouwend bescheiden terughoudend	zelfbeschouwend pessimistisch stil nadenkend terughoudend achterdochtig	actief verandering-georiënteerd fouten-opsporend ongeduldig rusteloos spontaan	willekeurig tartend onverschrokken halsstarrig rebels sarcastisch

Woordschets responsstijl

DISC is een gedrag-observeringsinstrument gebaseerd op het idee dat emoties en gedrag niet 'goed' of 'slecht' zijn. **Integendeel, gedrag onthult de behoefte die ons gedrag beïnvloedt.** Als je iemands gedrag nauwkeurig observeert, is het makkelijker iemand te 'lezen' en in te spelen op wat iemand waarschijnlijk nodig heeft en motiveert. Dit geeft ons de mogelijkheid om te voorspellen wat iemand wel of niet blij maakt, wat de relatie verbetert en wat zorgt voor een meer harmonieuze en productieve werkomgeving!

Deze tabel toont jouw RESPONSSTIJL DISC GRAFIEK in een 'woordschets'. Gebruik het in verschillende situaties om te beschrijven waarom je doet wat je doet en wat belangrijk voor jou is als het gaat om **Dominantie bij problemen, Invloed op andere mensen, Standvastigheid van tempo, of Conformistisch gedrag bij procedures en regels.** Deel meer over specifieke behoeftes (nu misschien gewoontes) die jou in ieder van de focusgebieden tot actie aanzetten. Zit je DISC punt bij level 1 en 2? Dan zijn je emoties en behoeftes tegenovergesteld aan die van degene die bij level 5 en 6 in dat gebied zitten.

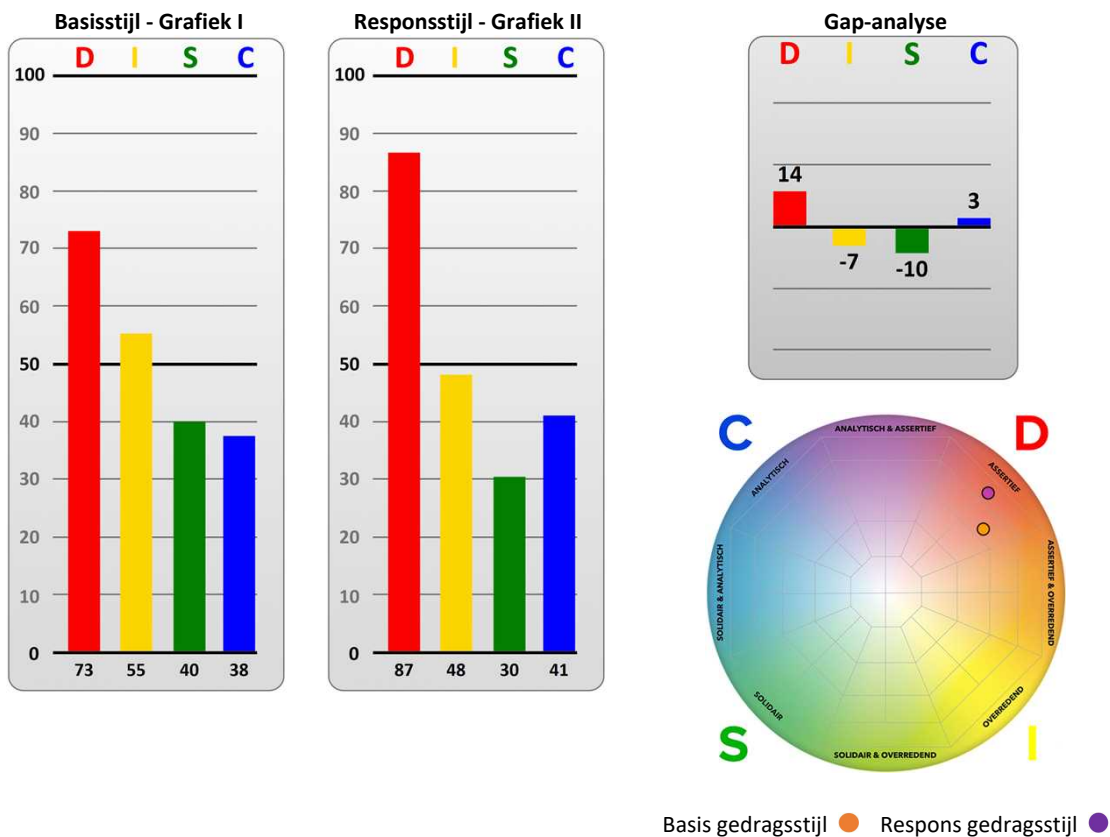
	D	I	S	C
DISC focus →	Problemen/taken	Mensen	Tempo van de omgeving	Procedures
Benodigheden →	Uitdagingen, autoriteit	Sociale relaties, vriendelijke omgeving	Systemen, teams, stabiele omgeving	Regels, data om te analyseren
Emoties →	Beslist, neemt risico's	Optimistisch, vertrouwt anderen	Geduld, uit zich niet	Voorzichtig, behoedzame beslisser
Angsten →	Gebruikt worden/ controle verliezen	Buitengesloten worden/ verlies van sociale goedkeuring	Plotselinge verandering/ verlies van stabiliteit en veiligheid	Kritiek krijgen/ verlies van precisie en kwaliteit
6	betogend uitdagend veeleisend besluitvaardig dominerend egocentrisch	emotioneel enthousiast gezellig impulsief optimistisch overtuigend	kalmerend loyaal geduldig vredig sereen team player	accuraat conservatief veeleisend feit-vinder precies systematisch
5	avontuurlijk risico-nemer direct krachtig	charmant invloedrijk gezellig betrouwbaar	consistent coöperatief bezitterig ontspannend	consciëntieus beleefd geconcentreerd hoge standaarden
4	assertief competitief vastberaden zelfstandig	zelfverzekerd vriendelijk gul in balans	kalm doelbewust stabiel gestaag	analytisch netjes gevoelig tactvol
3	gecalculeerde risico's bescheiden vragend onprettentius	gecontroleerd oordeelkundig rationeel reflectief	alert gedreven flexibel mobiel	eigen persoon zelfverzekerd eigenzinnig volhardend
2	mild zoekt overeenstemming onopvallend weegt voordelen/nadelen af	beschouwend feitelijk logisch ingetogen	ontevreden energiek ongedurig onstuimig	autonoom onafhankelijk standvastig koppig
1	instemmend voorzichtig conservatief beschouwend bescheiden terughoudend	zelfbeschouwend pessimistisch stil nadenkend terughoudend achterdochtig	actief verandering-georiënteerd fouten-opsporend ongeduldig rusteloos spontaan	willekeurig tartend onverschrokken halstarrig rebels sarcastisch

Je natuurlijke en aangepaste DISC-stijl

Je natuurlijke stijl geeft aan dat je van nature de neiging hebt de gedragskenmerken van de **Di** stijl te gebruiken.
Je aangepaste stijl geeft aan dat je de neiging hebt om de gedragskenmerken van de **D** stijl te gebruiken

Je **natuurlijke/basisstijl** komt overeen met het gedrag dat je bijna automatisch vertoont in bekende situaties waarin zich geen bijzondere beperkingen voordoen. Het is redelijk gelijkmatig en weerspiegelt je motivaties. Het is vaak de beste indicatie van 'wie je werkelijk bent'.

Je **aangepaste stijl/responsstijl** komt overeen met het gedrag waarvan je denkt dat je het moet aanwenden om te reageren op een situatie waarin zich beperkingen voordoen. Je aangepaste profiel kan veranderen zodra je voor een nieuwe situatie komt te staan.



Als de twee grafieken vergelijkbaar zijn, betekent dit dat je de neiging hebt om hetzelfde natuurlijke gedrag aan te wenden, ongeacht de omstandigheden. Als je aangepaste stijl anders is dan je natuurlijke stijl, betekent dit dat je je probeert aan te passen als reactie op een stresssituatie door ander gedrag aan te nemen.

Hoe hoger je niveau van D-, I-, S-, C- eigenschappen is, hoe meer je gedrag impact zal hebben op je omgeving en op degenen met wie je werkt. Als je je eenmaal bewust bent van dit verschijnsel, kun je je stijl aanpassen. Om gedrag op een bestendige manier te veranderen, is het belangrijk dat je je bewust bent van de noodzaak van deze verandering en dit vergt oefening.

Jouw gedragspatroon in beeld

Het geheel aan gedragspatronen bestaat uit acht gedragszones. Elke zone omvat verschillende gedragstrekken. De omschrijvingen aan de buitenranden beschrijven hoe anderen iemand zien die jouw stijl vertoont. De vakken aan de buitenste randen van de diamant tonen welke factor (DISC) de andere drie domineert. Als je richting het midden van de diamant beweegt, zie je twee en uiteindelijk drie karaktertrekken gecombineerd die de intensiteit van je omschreven gedragsstijl matigen binnen een specifieke gedragszone.

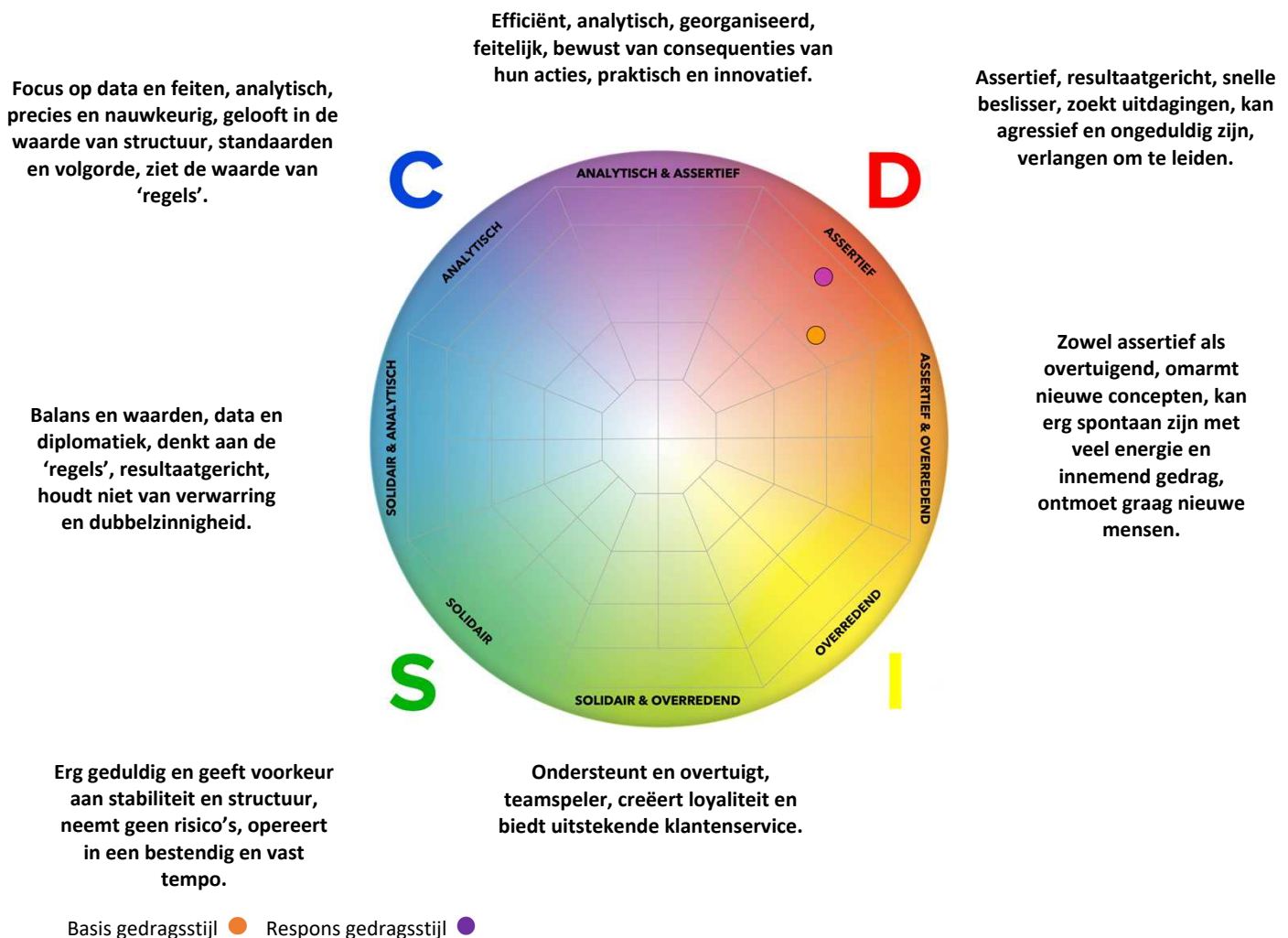
LEGENDA

D= Dominantie: hoe je omgaat met problemen

I = Invloed: hoe je omgaat met andere mensen

S = Stabiliteit: hoe je omgaat met het tempo van je omgeving

C = Conformistisch: hoe je omgaat met de 'regels van de organisatie' en ook de focus op details, nauwkeurigheid en precisie



Erg spontaan en overtuigend, sterk op mensen gericht, heeft een positieve blik, sterke communicatievaardigheden, houdt van variatie gedurende de dag

MEER INFORMATIE OVER JOUW DISC-STIJL

In dit deel van het rapport leer je meer over de gedragstendensen en emoties zoals die beschreven zijn in je DISC-stijl. Deze informatie kan nuttig zijn om je te helpen je gedrag te begrijpen en om je te helpen het gedrag van anderen beter te leren kennen en te begrijpen.

Advies voor diegenen die met je willen communiceren

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

Bepaal de twee belangrijkste adviezen voor anderen wanneer die met jou communiceren (do's & don'ts) en zet ze op de pagina 'Samenvatting van je stijl'.

WEL DOEN wanneer je communiceert met Jan:

- Plan bewust tijd in om te praten en sociaal contact te maken maar laat Jan het voortouw nemen, en wees niet verbaast wanneer het socializen abrupt stopt.
- Zet de details op papier, maar bespreek ze niet uitvoerig.
- Wees specifiek over wat er nodig is, en wie het gaat doen.
- Wees efficiënt: Bespreek eerst de belangrijke punten.
- Wees bereid om met wat bezwaren om te gaan.
- Vind de aansluiting, en praat positief over mensen en hun doelen.
- Kom snel ter zake en dwaal niet af.

NIET DOEN wanneer je communiceert met Jan:

- Rhetorische of nutteloze vragen stellen.
- Zaken vergeten of kwijt raken die essentieel zijn voor de meeting of het project.
- Speculeer erop los zonder feitelijke onderbouwing.
- Beslissingen in de lucht laten hangen. Verzeker je ervan dat genomen besluiten afgerond zijn en in actieplannen zijn omgezet.
- Het gesprek met Jan laten verzanden in dromen omdat je daarmee tijd verliest.
- Wees slordig of ongeorganiseerd.
- Verstrikt raken in feiten, cijfers of concepten.

Je motivaties

Wensen en behoeften

Motivatie is het enthousiasme of het verlangen iets te doen. Iedereen is gemotiveerd; echter, alle mensen zijn gemotiveerd door hun eigen beweegredenen en niet door die van iemand anders.

Eenvoudig gezegd: mensen worden gemotiveerd door wat zij willen. Iedereen realiseert behoeften op eigen wijze. Hoe vollediger aan behoeften voldaan wordt, des te gemakkelijker presteert men optimaal.

Kies de twee belangrijkste drijfveren (behoeften) en noteer die op de pagina 'Samenvatting van je stijl'.

Jan heeft de tendens om gemotiveerd te worden door:

- Een klimaat dat communicatie met nieuwe mensen toelaat.
- Een omgeving die voorziet in een snelle doorstroming naar posities met meer verantwoordelijkheid.
- De macht te hebben om je eigen carrière te bepalen, de keuzes te maken die daarvoor nodig zijn en beslissingen te nemen om je doel te bereiken.
- De bevoegdheden hebben die passen bij de verantwoordelijkheden die je hebt gekregen.
- Erkenning van de vaardigheden, het inzicht en de oplossingen die je dagelijks ten toon spreidt.
- Nieuwe problemen om op te lossen en nieuwe uitdagingen om aan te pakken.
- Het bestaan van een verscheidenheid aan uitdagingen en doelen die jou de mogelijkheid bieden om je vaardigheden en capaciteiten te bewijzen.

Mensen met patronen zoals die van Jan hebben behoefte aan:

- Een organisatie waarin participerend leiderschap wordt toegepast.
- Het enigszins verzachten van het ego, met name bij degenen die niet over dezelfde mate van eigendunk en optimisme beschikken.
- Een team van competente mensen die begrip hebben voor de urgentie van belangrijke vereisten.
- Een duidelijke functiebeschrijving, op papier.
- Je realiseren dat je niet altijd de leider van elk team of elke werkgroep kunt zijn.
- Overeenstemmingen met anderen bereiken in een face-to-face situatie, in plaats van gebruik te maken van elektronische middelen.
- Sterk ondersteunend personeel dat zich met details bezig kan houden.

Wat breng je de organisatie?

Hieronder tref je een beschrijving aan van je talenten en gedragstendensen zoals je die je laat zien in een professionele of privéomgeving. Wanneer je werkt in een omgeving die je de ruimte biedt optimaal effectief te zijn, ben je intrinsiek gemotiveerd en lever je goede prestaties. Mogelijk verkeer je niet altijd in de omstandigheden die het beste in jou naar boven halen. Mocht het nodig zijn dan zou je (met je leidinggevende) in gesprek kunnen gaan om te onderzoeken wat er in de huidige omstandigheden aangepast kan worden om je motivatie op peil te houden.

Benoem de twee belangrijkste drijfveren met betrekking tot jouw werkstijl en twee belangrijke omgevingsfactoren en noteer die in de 'Samenvatting van je stijl'.

Je sterke punten:

- Met je optimistische houding en zelfverzekerde manier van delegeren, weet je anderen goed te motiveren en te managen.
- Je benadert uitdagingen op een daadkrachtige, directe en resultaatgerichte manier
- Je bent in staat efficiënt te werken en controle te houden over verschillende projecten die tegelijk lopen.
- Je hebt de kwaliteit zelfstandig gedurfde en nieuwe aanpakken te ontwikkelen, zonder anderen voor het hoofd te stoten.
- Je bent in staat om anderen te leiden en te motiveren, terwijl je oog hebt voor hun behoeften en belangen.
- Je bent erg gedreven als het aankomt op oplossingen en succes, en vindt het leuk om anderen mee te nemen op je reis.
- Je bent sociaal bekwaam en zelfverzekerd, en in staat om op een overtuigende manier zowel kleine als grote groepen mensen aan te spreken.

Je profiel op het werk:

- Je bloeit op in functies met macht, autoriteit en verantwoordelijkheid.
- Je uitermate assertieve en overtuigende natuur zet de toon voor de projecten en activiteiten waar je bij betrokken bent.
- Je bent gemotiveerd en actief betrokken bij alles wat je doet.
- Je bent zelfverzekerd en zoekt actief naar uitdagende projecten.
- Je wilt door anderen worden gezien als flexibel, veelzijdig en positief, in alle omgevingen.
- Je hebt een vooruitziende blik en sterke organisatorische vaardigheden bij het plannen van het "grote plaatje."
- Je verwacht van anderen dat ze bijblijven en een snel tempo aanhouden.

Jan is vermoedelijk het meest effectief in omgevingen die voorzien in:

- Niet-routinematige opdrachten.
- Opdrachten waarbij je anderen kunt leiden en motiveren.
- Een hoge mate van contact met mensen, en een overvloed aan problemen om op te lossen.
- Een management dat zich flexibel opstelt met betrekking tot je behoefte aan activiteit en verandering.
- Mogelijkheden om directe resultaten te zien.
- Vrij van alledaagse en herhalende details.
- Een klimaat dat innovatieve ideeën stimuleert.

Je gedrag en je behoeften in stresssituaties

Stress is onvermijdelijk. De waarneming van ons gedrag kan een behoorlijke impact hebben op onze effectiviteit: zowel in hoe we onszelf waarnemen als in hoe anderen ons waarnemen. De manier waarop we ons gedragen in stressvolle omstandigheden kan leiden tot gedrag dat niet overeenkomt met onze intenties. Hierna lees je beschrijvingen van je gedrag zoals anderen dat omschreven hebben. Dat kan extreem klinken, vooral wanneer het gedrag betreft dat te veel van het goede is of te veel van een zwakte. Naarmate je de beleving van anderen beter begrijpt, ben je meer in staat je gedrag aan te passen en je eigen effectiviteit te vergroten en je intenties zichtbaarder te maken. Identificeer je twee meest typische kenmerken van jouw gedraging en behoeften onder stress en zet ze op de pagina 'Samenvatting van je stijl'.

Onder stress:

- Nieuwsgierig en opdringerig
- Agressief
- Onrustig
- Prikkelbaar
- Opdringerig

Onder stress heb je behoefte aan:

- Controle over de situatie en jezelf
- Tastbaar bewijs van vooruitgang
- Prestaties

Je gedrag tijdens conflicten:

- Aangezien je de neiging hebt om op eigen resultaten gericht te zijn, handel je soms bazig om je zin te krijgen.
- Je passie om te winnen kan leiden tot win/verlies situaties waardoor het voor anderen moeilijk of onprettig is om met je samen te werken.
- Je woede richt zich op de situatie en op het gebrek aan gewenste resultaten, niet op iemand persoonlijk. Toch kunnen je uitbarstingen op een persoonlijke aanval lijken. Door je neiging impulsief te reageren kies je je woorden niet altijd even zorgvuldig.

Strategieën om conflicten te reduceren en de harmonie te verhogen:

- Neem de tijd om je ideeën en instructies volledig en duidelijk uit te drukken en vragen te stellen om ervoor te zorgen dat iedereen het begrijpt. De tijd die je besteedt aan het vooraf ophelderen van je boodschap zal later leiden tot een efficiëntere uitvoering.
- Besef dat anderen zich niet altijd gemakkelijk voelen bij een conflict of woede uitbarsting. Daarom kan een reactie met jouw 'normale gedrag' contraproductief werken waardoor het behalen van gewenste resultaten belemmerd wordt.
- Voorkom dat je tegenstelling creëert of onrust om zaken interessant te maken. Dit geeft jou misschien nieuwe energie, maar kan ernstige negatieve effecten hebben op de anderen.

Je potentiële verbeterpunten

Iedereen heeft weleens het gevoel zijn grenzen bijna te hebben bereikt en geconfronteerd te worden met zijn zwakheden. Vaak is een zwakheid een teveel van een kwaliteit. Bijvoorbeeld: bij hoge dominantie verandert directheid in bepaalde omgevingen van kracht in zwakte, doordat iemand als autoritair ervaren wordt.

Wanneer je je inzet om effectiever te communiceren, adviseren we je je aandacht op maximaal twee kwaliteiten te richten en daarmee te oefenen tot je ze enigszins geautomatiseerd hebt voordat je de aandacht naar andere kwaliteiten of ander gedrag verlegt. Kies twee van de belangrijkste aspecten waaraan je wilt werken en noteer die op de pagina: Samenvatting van je stijl.

Potentiële gebieden voor ontwikkeling:

- Je krijgt wellicht betere resultaten van je team door meer geduld te hebben.
- Je sterke ego kan ervoor zorgen dat je bot en overdreven kritisch overkomt op anderen die niet hetzelfde persoonlijkheidstype hebben. Je zou meer positieve reacties krijgen door je benadering te verzachten en je ego opzij te zetten.
- Een combinatie van ego en optimisme kan ertoe leiden dat je soms wat te impulsief reageert.
- Je kunt ongeduldig worden wanneer anderen je niet voldoende aandacht en erkenning geven.
- In plaats van het positieve te benadrukken, kun je soms te kritisch zijn met betrekking tot de resultaten van je team.
- Je hebt de neiging om een selectieve luisteraar te zijn en alleen te horen wat je wilt horen.
- Je bent mogelijk zo gefocust op het grote plaatje dat je belangrijke details negeert.

Waarneembaar gedrag en de 12 geïntegreerde relaties - Samenvatting

In ons gedrag zie je niet alleen de primaire of dominante stijl, ook de andere drie stijlen hebben invloed op je gedrag. Je gedrag is niet zomaar één van deze stijlen; je gedrag is het resultaat van alle vier stijlen en hoe ze elkaar beïnvloeden. De volgende gedragstendensen worden gescoord op basis van de manier waarop je DISC-stijlen combineren en elkaar beïnvloeden. Op deze pagina zie je alle 12 gedragstendensen in samenvatting, en op de volgende pagina's gaan we in op de details van deze metingen.

Gedrag	Natuurlijk	Aangepast
Geven van instructies <i>Hoe deze persoon de richting en verwachtingen bepaalt.</i>	Directief & Dwangmatig	Directief & Dwangmatig
Persoonlijke drijf <i>Hoe de eigen doelen van deze persoon de zaken vooruithelpen.</i>	Zelf gedreven	Zelf gedreven
Zelfvertrouwen <i>Hoe deze persoon werkt binnen een team.</i>	Situatie afhankelijk	Directief
Communicatiewijze <i>Hoe deze persoon zich het beste kan uitdrukken.</i>	Situatie afhankelijk	Situatie afhankelijk
Interactie met klanten en teams <i>Hoe deze persoon omgaat met klanten en belanghebbenden, intern en extern.</i>	Situatie afhankelijk	Situatie afhankelijk
Uitlijning van het werkproces <i>Hoe deze persoon zich concentreert op het proces dat hij/zij moet volgen op het werk.</i>	Situatie afhankelijk	Situatie afhankelijk
Nauwkeurigheid <i>Hoe deze persoon zich richt op juistheid en nauwkeurigheid.</i>	Situatieafhankelijk	Situatieafhankelijk
Zorgvuldige Besluitvorming <i>Hoe deze persoon beslissingen en acties benadert.</i>	situatie afhankelijk	situatie afhankelijk
Mensgericht <i>Hoe deze persoon zich focust in de omgang met anderen.</i>	Situatie afhankelijk	Resultaatgericht
Redenering <i>Hoe deze persoon bewijsmateriaal gebruikt om problemen door te denken en op te lossen.</i>	Situatie afhankelijk	Situatie afhankelijk
Weerstand tegen verandering <i>Hoe deze persoon zich tegen verandering verzet.</i>	Stimuleert verandering	Stimuleert verandering
Prioriteiten stellen <i>Hoe deze persoon de volgorde bepaalt voor het aanpakken van punten of taken op basis van vastgestelde regels en structuur.</i>	Resultaten	Resultaten

Waarneembaar gedrag en de 12 geïntegreerde relaties- Details en grafieken

Voor elk van de 12 geïntegreerde relaties zie je een grafiek en een gepersonaliseerde verklaring voor je natuurlijke en aangepaste stijl. Deze scores en verklaringen onthullen welke gedragsstijl combinaties het meest waarneembaar zijn en beschrijven hoe je die tendens tot uitdrukking brengt.

Interpretatie opmerkingen:

Waargenomen frequentie: De gedragsneigingen worden gepresenteerd in de volgorde van Meest Voorkomende tot Minst Vaak waargenomen.

HI - Duidelijk waargenomen in de meeste situaties, vaker gezien

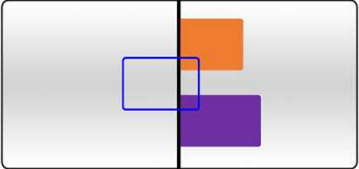
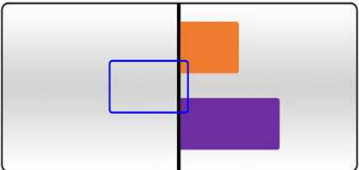
HM - (High Moderate) - Vaak waargenomen in veel situaties

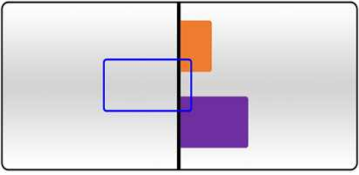
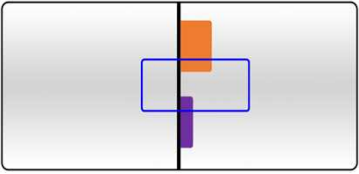
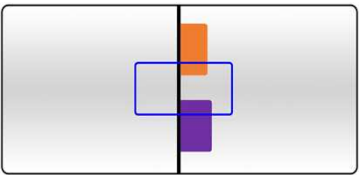
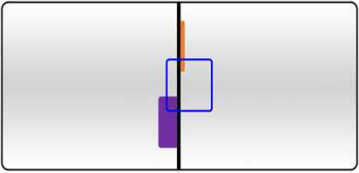
MOD - Kan wel of niet worden nageleefd, afhankelijk van de situatie

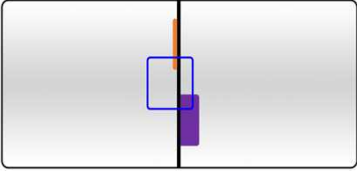
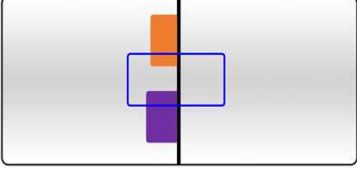
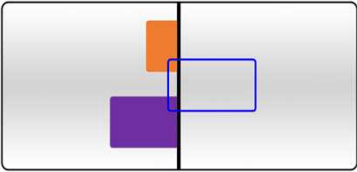
LM - Soms waargenomen in bepaalde situaties

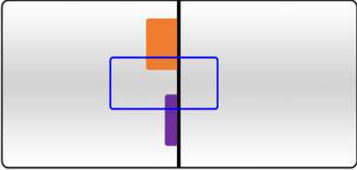
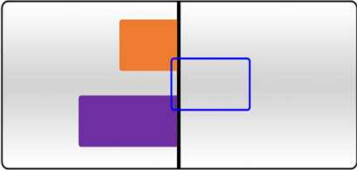
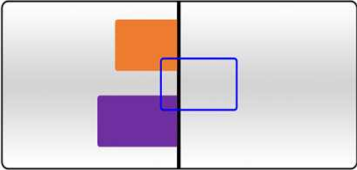
LAAG - Afwezigheid van het gedrag in de meeste situaties

1. **Richting van uw score** - Als de grafiek naar rechts of links beweegt, laat het zien hoe je waarschijnlijk zult reageren. Als de grafieken zich in de buurt van het midden bevinden, is het resultaat een gebalanceerd gedragseffect, dat inspeelt op de situatie.
2. **Algemene populatie vergelijking** - Het **blauwe blok** vertegenwoordigt de algemene populatie in deze gedragstendens. Ongeveer 68% van de mensen scoort in dit bereik.

Gedragstendensen	Voorkeuren
Geven van instructies Natuurlijk (HM): Je bent vrij direct en resultaatgericht, en je zal er de voorkeur aan geven om de koers te bepalen en anderen te sturen, in plaats van de verwachtingen te volgen. Het betrekken van anderen voor aanvullende gedachten en perspectieven kan leiden tot betere resultaten. Aangepast (HM): In overeenstemming met de basis stijl	Gereserveerd & Precies Directief & Dwangmatig 
Persoonlijke drijf Natuurlijk (HM): Je bent enigszins onafhankelijk, vaak gericht op het nemen van acties die resultaten en doelen bereiken. Je wordt waarschijnlijk gedreven tot actie op basis van je eigen behoeften en motivaties en bent waarschijnlijk een zelfstarter. Wees je ervan bewust dat het zinvol kan zijn om anderen ook te ondersteunen en te helpen. Aangepast (HM): In overeenstemming met de basis stijl	Door anderen gedreven Zelf gedreven 

Gedragstendensen	Voorkeuren
Zelfvertrouwen Natuurlijk (MOD): Je brengt resultaten en interactie in balans, je krijgt dingen efficiënt gedaan, maar je betreft anderen er ook bij om dit zo effectief mogelijk te bereiken. Je bent waarschijnlijk productief en efficiënt, of je nu zelfstandig of in samenwerking met anderen werkt, afhankelijk van de omstandigheden en variabelen van het werk. Aangepast (HM): Je bent vrij resultaatgericht, gefocust op het snel behalen van doelen en zult dit waarschijnlijk onafhankelijk en richtinggevend doen voor de efficiëntie. Je zult waarschijnlijk het beste werken als je je productiviteit en efficiëntie autonoom kunt beheren. Zorg ervoor dat je niet te veel afstand neemt.	Samenwerking Directief 
Communicatiewijze Natuurlijk (MOD): Je zult je waarschijnlijk in evenwicht voelen als je de gelegenheid hebt om met anderen te discussiëren en persoonlijke contacten op kan bouwen, terwijl je toch de nadruk blijft leggen op structuur, detail en nauwkeurigheid. Je kunt moeite hebben met het handhaven van een consistent tempo of focus. Je kunt vertrouwen hebben in zowel je sociale interactievaardigheden als in het verstrekken van informatie om jouw perspectief te ondersteunen. Aangepast (MOD): In overeenstemming met de basis stijl	Gestructureerd Sociaal 
Interactie met klanten en teams Natuurlijk (MOD): Je kunt betrokken en overtuigend zijn en tegelijkertijd ondersteuning en stabiliteit bieden in je interacties met anderen. Je bent waarschijnlijk in staat om de behoeften van anderen in evenwicht te brengen, een relatie te creëren en ervoor te zorgen dat aan hun behoeften wordt voldaan. Dit kan effectief leiden tot loyale en betrouwbare relaties. Aangepast (MOD): In overeenstemming met de basis stijl	Ondersteunen Innemend 
Uitlijning van het werkproces Natuurlijk (MOD): Jouw proces en aanpak is de afweging tussen zaken methodisch en stabiel houden en het handhaven van kwaliteitsnormen om er voor te zorgen dat wat je doet nauwkeurig en accuraat is. Je hebt het vermogen om informatie te verwerken op basis van een evenwichtige balans tussen nauwkeurigheid en consistentie. Deze twee, wanneer ze in balans zijn, zorgen voor geweldige resultaten. Aangepast (MOD): In overeenstemming met de basis stijl	Nauwkeurigheid Consistentie 

Gedragstendensen	Voorkeuren
Nauwkeurigheid Natuurlijk (MOD): Je streeft naar een combinatie van zorgvuldig overleg om de kwaliteit van je plannen te waarborgen en systemen en processen op te zetten die het mogelijk maken om vooruitgang te boeken in een stabiele omgeving. Je bent je waarschijnlijk bewust van zowel voorspelbaarheid als precisie bij het maken van plannen. Je zult waarschijnlijk positievere resultaten hebben bij het gebruik van een evenwichtige planningsmethode. Aangepast (MOD): In overeenstemming met de basis stijl	Voorspelbaarheid Precisie 
Zorgvuldige Besluitvorming Natuurlijk (MOD): Je houdt rekening met risico's, maar je kunt ook impulsiever handelen, in overeenstemming met je gevoel en intuïtie. Je beslissingen zijn gebaseerd op een evenwichtige benadering van logica en emotie, waarbij je doet wat goed voelt en ook wat zinvol is. Aangepast (MOD): In overeenstemming met de basis stijl	Impulsief Zorgvuldig 
Mensgericht Natuurlijk (MOD): Je interacties worden gedreven door zowel de wens om een sociale band met anderen op te bouwen, als om het werk gedaan te krijgen en resultaten te bereiken. Als je beide tegelijk kunt doen, is dat geweldig! Aangepast (LM): Je bent nogal resultaatgericht in je interacties, waarbij je er de voorkeur aan geeft om geen sociale contacten te leggen, tenzij er een specifiek resultaat of doel is. Je bent meer geneigd je te richten op resultaten met de wens om een doel te bereiken of een taak te voltooien, dan je te verbinden met anderen aan te gaan of een relatie op te bouwen. Vergeet niet dat anderen je misschien meer willen leren kennen als ze gaan samenwerken.	Resultaatgericht Gericht op relaties 

Gedragstendensen	Voorkeuren
Redenering Natuurlijk (MOD): Je zult wellicht enigszins vertrouwen op je gevoelens en interacties met anderen om beslissingen te nemen en te kiezen wat waarschijnlijk aanvaardbaar wordt geacht. Je zult echter wel proberen je oordeel te onderbouwen met bewijs en verificatie. Wanneer je redeneert, vertrouw je waarschijnlijk op een evenwichtige benadering van logica en emotie, en kijk je naar de omstandigheden met een logisch perspectief en besteed je ook aandacht aan wat goed voelt. Aangepast (MOD): In overeenstemming met de basis stijl	Intuïtie-gebaseerd Bewijs-gebaseerd 
Weerstand tegen verandering Natuurlijk (LM): In tijden van verandering ben je waarschijnlijk standvastig en geef je de voorkeur aan het leiden en sturen van activiteiten gericht op resultaten en oplossingen. Je reageert waarschijnlijk in een veranderingsproces door actie te stimuleren en de confrontatie met de realiteit aan te gaan. Misschien wilt je zelfs dingen veranderen om te zien hoe het anders kan. Soms is het ook goed om de consistentie te handhaven. Aangepast (LM): In overeenstemming met de basis stijl	Stimuleert verandering Reluctief tot verandering 
Prioriteiten stellen Natuurlijk (LM): Je richt je vaak specifiek en direct op het behalen van resultaten en onderneemt acties die gericht zijn op onmiddellijke verwezenlijking, en je bent minder betrokken bij de vastgestelde richtlijnen. Je zal waarschijnlijk prioriteiten stellen en je focussen op de resultaten en de bottom line. Hoewel het eindresultaat zeker een belangrijk onderdeel is wat prioriteit moet krijgen, moet je er ook rekening mee houden dat je je bewust bent van de regels en beperkingen van je situatie. Aangepast (LM): In overeenstemming met de basis stijl	Resultaten Regels 

Samenvatting van je stijl

Communicatie is een proces van tweerichtingsverkeer. Door met collega's, familie en vrienden te praten over je voorkeuren, behoeften en verlangens, kun je relaties versterken. En misschien zelfs een oorspronkelijk stressvolle relatie omzetten in een effectieve relatie door de DISC en drijfveren informatie te begrijpen en toe te passen.

Vul het onderstaande werkblad in met behulp van de vorige pagina's van dit rapport

JE STERKTES: WAT JIJ DE ORGANISATIE BRENGT

JE WERKSTIJL

JE MOTIVATIE

WAT JE NODIG HEBT

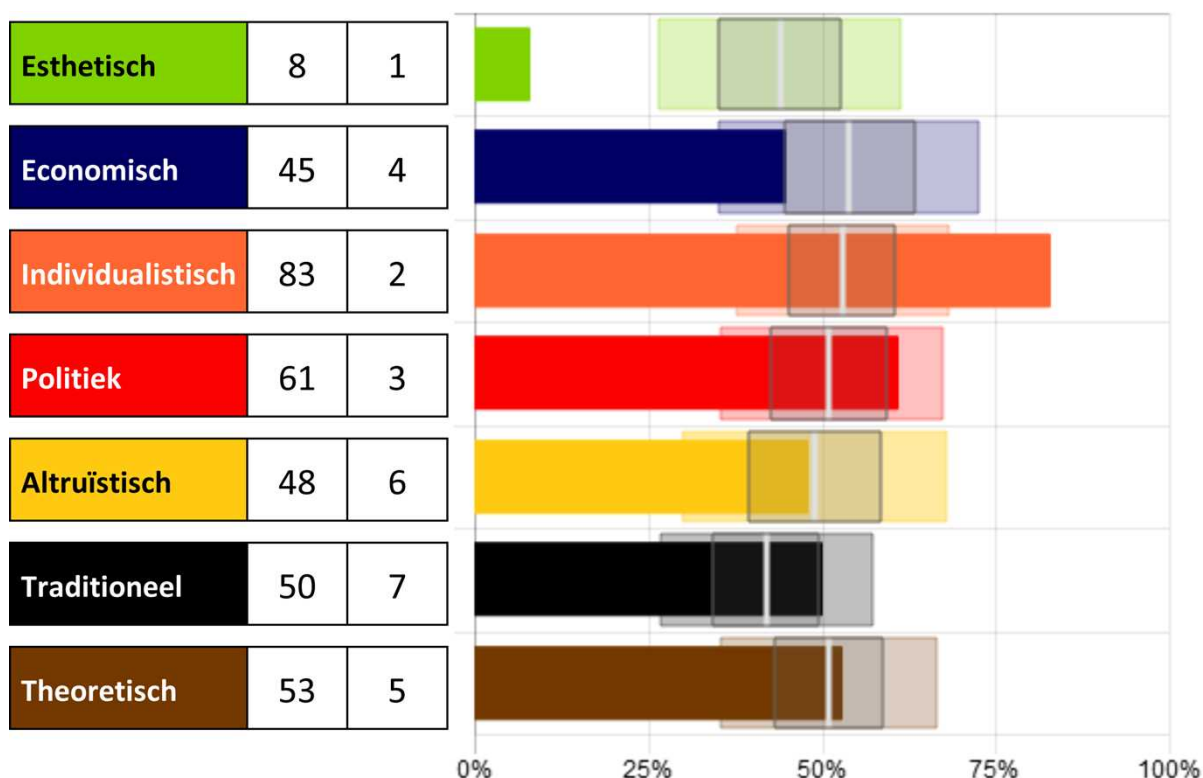
JE IDEALE WERKOMGEVING

COMMUNICATIE: DO'S & DON'T S

POTENTIËLE GEBIEDEN VOOR ONTWIKKELING

Je drijfveren

SCORE/CLASSIFICATIE



1. Het lichtgekleurde, gearceerde gebied weerspiegelt de meerderheid van de populatiescores voor elke drijfveer. Dit betekent dat als je een gewoon drijfverenprofiel neemt en de scores van 1-100 toepast, je mag verwachten dat de meerderheid van de scores binnen dat gearceerde gebied valt. Vertoon jij overeenkomsten met die van de meeste anderen?
2. Het 'grijze vak' vertegenwoordigt de gemiddelde score. De score binnen dit vak vertegenwoordigt de score van mensen die overeenkomen met de meeste anderen, wat daarom als normaal gezien wordt. Als jouw score binnen het norm-vak valt, is het situationeel: je hebt consistent gereageerd op beide dimensies, hoog en laag.
3. De lijn in het midden van het 'grijze vak' vertegenwoordigt de mediaanscore. Deze 'mediaan' verdeelt het scorebereik in twee gelijke helften. 50% van de scores ligt boven de mediaanlijn en 50% van de scores ligt onder de mediaanlijn.
4. De gekleurde balk is afgestemd op jouw score van 1-10. Dit geeft weer in welke mate deze drijfveer van belang is voor jou. Hogere getallen betekenen dat je deze drijfveer consistent als belangrijker hebt gewaardeerd en lagere getallen als minder belangrijk. De getallen geven ook informatie over de plaatsing in 'zeer laag, laag, gemiddeld, hoog en zeer hoog'.
5. De classificatie van jouw drijfveren toont de mate van invloed die de drijfveer op je gedrag en je beslissingen heeft. Houd in gedachten dat sommige drijfveren elkaar versterken. De ranking maakt zichtbaar welke op individueel niveau de meeste invloed hebben.

De scores van de zeven drijfveren

Elke beschrijving hieronder onthult jouw gedragsvoorkeuren en beschrijft jouw persoonlijke dynamiek.

Drijfveer	Lage score krijgt energie van	Hoge score krijgt energie van
Esthetisch	Geground Pragmatische en toepasbare benaderingen die leiden tot concrete en betrouwbare resultaten.	Originaliteit Verwezenlijkt evenwicht en harmonie tussen de buitenwereld en zichzelf.
Economisch	Tevredenheid Weinig verlangen zich te bewijzen en tevreden met wat hij heeft.	Rendement Zoekt naar ROI, return on investment. Streeft naar concreet rendement en voordelen voor elke geleverde inspanning.
Individualistisch	Verbinding Bescheiden, houdt ideeën voor zichzelf en gunt anderen het podium.	Autonomie Autonoom, onafhankelijke denker
Politiek	Meegaand Ondersteunt de inspanningen van anderen, is oprecht (je krijgt wat je ziet).	Gezag Dirigeert en controleert mensen en omgevingen
Altruïstisch	Ego-centrisch Gericht op eigen persoonlijke wensen en behoeften, op haar hoede.	Behulpzaam/Opofferen Verlicht pijn en het lijden van anderen, soms ten koste van zichzelf.
Traditionalistisch	Vrijgevochten Neemt eigen verantwoordelijkheid en hanteert eigen waarden en normen.	Conservatief Conformeert zich, behoudende opvattingen.
Theoretisch	Praktisch Nuchter, intuïtief, ambachtelijk	Theoreticus Verdiept zich grondig, wil weten en begrijpen

Je drijfveren in detail



Esthetisch - Heel laag

Je houdt van een realistische benadering met beide benen op de grond. Mensen met hun hoofd in de wolken zijn in jouw ogen inefficiënt.



Economisch - Gemiddelde

Je vindt balans tussen tevreden zijn met wat je hebt en de behoefte aan meer.



Individualistisch - Heel hoog

Je hebt een hang naar onafhankelijkheid, vrijheid en een autonome positie waar je je argumenten vrijelijk uiteen kunt zetten.



Politiek (Invloed) - Hoog

Je neemt hoogstwaarschijnlijk de taken en verantwoordelijkheden op je die onder jouw leiderschap en bestuur vallen.



Altruïstisch - Gemiddelde

Je voorziet zowel in je eigen behoeften als in die van de anderen in je team.



Traditionalistisch - Hoog

Je gelooft dat er maar één weg is om het doel te bereiken en doet je best om binnen de vastgestelde grenzen te werken.



Theoretisch - Gemiddelde

Je vertrouwt zowel op nieuwe informatie als op dat wat je eerder heeft geholpen bij het nemen van besluiten.

Je drijfveren in de vorm van een woordschets

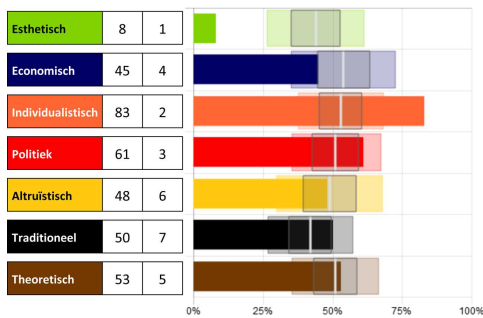
Excentriek	Vastberaden	Sterke vrije wil	Slagvaardig	Ten dienste van anderen	Black & White/ Streng	Erudiet
Weinig realistisch	Rendement is belangrijk	Onafhankelijk	Vastberaden	Zichzelf opofferen	Stijf/Star	Houdt van onderzoeken
Niet-conventioneel	Houdt van competitie en winnen	Autonoom	Autoritair	Onbaatzuchtig	Methodisch	Houdt van leren
Origineel	Houdt van uitdaging	Creatief	Houdt van controle	Inschikkelijk	Geordend	« Waarom » begrijpen
Fantasierijk	Praktisch	Evenwichtig	Strategisch	Geven/ helpen	Discipline	Nieuwsgierig
Zinnig	Weloverwogen	Teamplayer	Goed stakeholder management	Steunend	Oplossingsgericht	Reflecteert
Realistisch	Ontspannen	Meegaand	Helpt graag	Assertief	Meegaand/Soepel	Slim
Praktisch	Winst is ondergeschikt aan idealen/ bijdrage	Gericht op relatie	Soepel	Weinig afstemming	Onafhankelijk	Intuitief
Nuchter	Tevreden met wat je hebt	Geduldig	Weinig behoefte aan erkenning	Mededogenloos	Spontaan	Superficiel
Efficiënt	Idealistisch	Tolerant	Geen behoefte aan macht	Ten dienste van zichzelf	Onconventioneel	Ervaringsgericht leren
ESTHETISCH	ECONOMISCH	INDIVIDUALISTISCH	POLITIEK (INVLOED)	ALTRUIÏSTISCH	TRADITIONALISTISCH	THEORETISCH

Afhankelijk van hun intensiteit weerspiegelt de woordschets van jouw drijfveren je numerieke score met een beschrijving in de vorm van woorden of uitdrukkingen.

Door je score met een woord te kwalificeren, kun je de manier waarop jouw drijfveren worden uitgedrukt beter begrijpen.



Je esthetische dimensie



De Esthetische dimensie: De belangrijkste motivatie is de noodzaak om evenwicht, harmonie en welzijn te bereiken. Het esthetische gevoel is belangrijker dan de praktische aspecten. Mensen die door deze drijfveer worden geleid, waarderen omgevingen die hun creativiteit of intellectuele ontwikkeling bevorderen.



Algemene kenmerken:

- Je 'goed voelen' is in jouw ogen op de werkvloer vermoedelijk geen primaire maar een secundaire drijfveer.
- Je bent waarschijnlijk een sterke voorstander van productiviteit en functionaliteit en wilt geen middelen verspelen aan zaken die niet bijdragen aan een beter eindresultaat.
- Emotioneel of beroepshalve zul je vermoedelijk niet veel op hebben met onpraktische ideeën.
- Je vindt waarschijnlijk dat creatieve mensen tijd verspillen en teveel focussen op niet-essentiële zaken.



Je sterke punten:

- Je bent waarschijnlijk een realistische denker en zult knokken als je moet onderhandelen of winnen.
- Je bent sterk gericht op zakelijkheid en functionaliteit; dit zou anderen misschien kunnen afschrikken.
- Je kunt met je voeten op de grond blijven staan en verstandig handelen.
- Je pragmatische benadering kan onconventionele denkers evenwicht brengen.



Inzicht in je motivatie en suggesties:

- Om goed gemotiveerd te blijven, zou je moeten voorkomen dat je wordt betrokken bij emotionele zaken en drama's.
- Je bent waarschijnlijk geen voorstander van esthetische verbeteringen als deze geen praktisch nut hebben of garanties bieden.
- Je associeert een betere functie vermoedelijk met succes.
- Jij vindt rationele doelen met productief resultaat waarschijnlijk het allerbelangrijkst.



Je efficiënte manieren van leren:

- Je hebt bruikbare oplossingen nodig en bent in staat deze toe te passen.
- Je koppelt leren in de praktijk doorgaans aan dat wat je tijdens trainingen hebt geleerd.
- Je wordt waarschijnlijk niet gedreven door emoties; je bent zeer praktisch ingesteld.
- Je leert/doceert waarschijnlijk zeer pragmatisch en houdt niet van opleidingen die je tijd kosten zonder dat je daar veel voor terug krijgt.

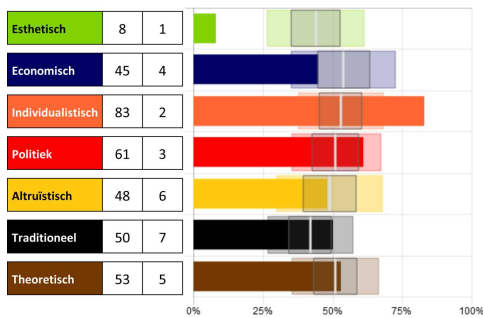


Suggesties voor verbetering:

- Creatief zijn is niet altijd tijdverspilling.
- Probeer de waarde die mensen hechten aan milieu, natuur en creatieve ideeën te waarderen.
- Je zou kunnen proberen om iets meer geduld te hebben met fantasierijke personen.
- Probeer er op te letten dat je de creatieve keuzes van anderen respecteert.



Je economische dimensie



De Economische dimensie: Kenmerkend voor deze drijfveer is het belang van rendement. Degenen die gevoelig zijn voor de economische dimensie richten zich op het rendement op investering, of dat nu geld of tijd betreft. Deze drijfveer versterkt bij sommige individuen hun resultaatgerichtheid.



Algemene kenmerken:

- Je scoort zoals mensen die niet veel belangstelling hebben voor materiële rijkdom.
- Je lage zakelijke drijfveer wijst uit dat je geld waarschijnlijk alleen ziet als middel om dingen te kopen.
- Je wordt waarschijnlijk niet gedreven door financiële beloningen en competitie.
- Omdat je niet wordt gedreven door geld, ben je waarschijnlijk gevoelig voor ongelijkheid en onrechtvaardigheid; je wilt niet het slachtoffer worden van andermans eisen.



Je sterke punten:

- Je bent waarschijnlijk niet op jezelf gericht, maar leeft mee met anderen.
- Je bent waarschijnlijk gevoelig en ontvankelijk voor de 'mensenkant' van je werk.
- Je bent snel tevreden en bent er waarschijnlijk niet op uit om alle anderen te overtreffen.
- Voor jou is een financiële beloning wellicht niet waar het om draait. Je zoekt naar hogere waarden die aansluiten bij jouw passies.



Inzicht in je motivatie en suggesties:

- Probeer je prestaties niet alleen te beoordelen op basis van je plezier in het werk.
- Je hebt waarschijnlijk behoefte aan waardering voor innovatief en creatief werk, niet alleen voor het verrichten van de taken die je zijn opgedragen.
- Prijs anderen zo nu en dan voor het werk dat ze verrichten, als je wilt kan dat ook zonder veel vertoon.
- Geef anderen verschillende projecten of taken om aan te werken.



Jouw efficiënte manieren van leren:

- Het lijkt erop dat je liever werkt in een team dan in je eentje.
- Je komt waarschijnlijk naar een training of cursus zonder je af te vragen wat er voor jou in zit.
- Je vermaakt anderen waarschijnlijk liever dan dat je met hen concurreert.
- Je scoort zoals mensen die meer van samenwerking dan van competitie houden.

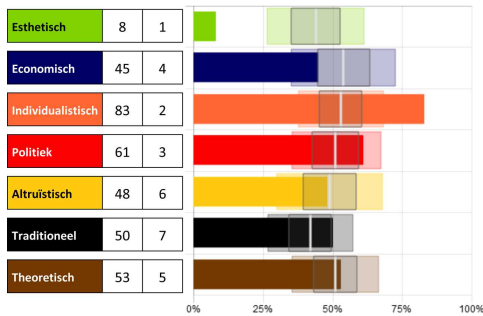


Suggesties voor verbetering:

- Je verwacht 'niet kunnen' misschien met 'niet willen'. Je bent bang om nee te zeggen, omdat je geen slechte beurt wilt maken.
- Je gaat lastige beslissingen en mogelijke conflicten die een negatieve impact op anderen in het team kunnen hebben waarschijnlijk het liefst uit de weg.
- Je zet je misschien teveel in zowel op het werk als daarbuiten, bijvoorbeeld voor een vereniging of voor een vriend in nood.
- Verdeel je zelf niet teveel door taken op je schouders te nemen die iemand anders ook kan doen.



Je individualistische dimensie



De Individualistische dimensie: deze dimensie ligt in de behoefte om als uniek, onafhankelijk en als bijzonder te worden gezien. Het drukt de behoefte uit om sociaal onafhankelijk te zijn en om zich vrij te kunnen uiten.



Algemene kenmerken:

- Je neemt waarschijnlijk de nodige risico's omdat je graag in het diepe duikt en onderweg wel leert hoe je moet zwemmen.
- Als je een cent in een pot met 500 centen was, zou je vermoedelijk die ene rode willen zijn.
- Je bent weliswaar anders, maar bruist niet altijd van de creatieve ideeën.
- Je denkt waarschijnlijk buiten het kader en wilt je ideeën graag delen.



Je sterke punten:

- Je hebt meestal een groot aantal opzienbarende ideeën paraat.
- Dankzij je energie en sterke intuïtie ben je waarschijnlijk bijzonder vindingrijk.
- Je bent waarschijnlijk onverschrokken als je de risico's vooraf hebt ingeschat.
- Je ideeën leg je waarschijnlijk voor tot aan de voorste gelederen, want je wordt graag als uniek gezien.



Inzicht in je motivatie en suggesties:

- Besef dat de ideeën die je hebt ontwikkeld mogelijk onopgemerkt blijven tenzij jij ze onder ieders aandacht brengt.
- Je hebt waarschijnlijk vrijheid en autonomie nodig om je ideeën uit te voeren.
- Wees je ervan bewust dat je de dingen niet op de gebruikelijke traditionele manier doet.
- Je denkt vaak buiten het kader, maar houdt je ideeën misschien voor je als je rustig van aard bent.



Jouw efficiënte manieren van leren:

- Je hebt vermoedelijk veel flexibiliteit en vrijheid nodig om creatief te zijn als je nieuwe dingen leert.
- Je hebt vast flink wat creatieve ruimte nodig als je binnen een team werkt.
- Je hebt waarschijnlijk graag de keuze uit veel verschillende opties.
- Met de kennis die je opdoet en je eigen kracht kun je nieuwe wegen vinden om de dingen te doen.

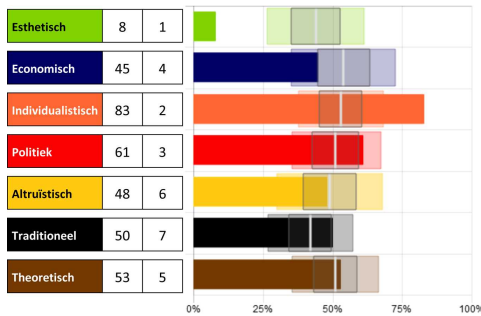


Suggesties voor verbetering:

- Soms is je uitzonderlijke manier van werken misschien niet de meest effectieve of efficiënte weg om een doel te bereiken.
- Je kunt misschien ongewild in de situatie belanden dat je jezelf verkoopt in plaats van je idee.
- Besef dat je anders-zijn misschien te belangrijk voor je is en dat dit sommige menstypen kan afschrikken.
- Innovatie is niet altijd het antwoord; soms ontstaan bestaande processen.



Je politieke dimensie (Invloed)



De Politieke dimensie (invloed): deze drijfveer komt tot uiting in de behoefte om als leider te worden gezien en invloed en controle te hebben over iemands omgeving of succes. Zich competitief tonen is vaak een kenmerk dat geassocieerd wordt met mensen met een hoge Politieke drijfveer.



Algemene kenmerken:

- Je voelt je waarschijnlijk op je gemak als je ideeën worden erkend en omarmd.
- Je gaat waarschijnlijk alleen banden aan om je eigen positie ten opzichte van je collega's te verbeteren.
- Je vindt dat anderen moeten weten dat jij de leiding hebt en zoekt daarom waarschijnlijk naar manieren om dit aan hen duidelijk te maken.
- Je bent waarschijnlijk degene die zaken regelt en oplost.



Je sterke punten:

- Je neemt waarschijnlijk de verantwoordelijkheid voor zowel successen als mislukkingen.
- Je wordt waarschijnlijk snel boos of geïrriteerd door langzame mensen en spoort hen aan tot actie.
- Je hebt waarschijnlijk geen hulp nodig bij alles wat je doet.
- Je erkent je taken op de werkplek vermoedelijk en handelt alles wat daarbij komt kijken af.



Inzicht in je motivatie en suggesties:

- Het is goed om te beseffen dat sommigen jou als controlerend beschouwen.
- Het is goed om in te zien dat het niet altijd slecht is om je positie prijs te geven.
- Het is belangrijk om te weten dat niet iedereen veel verantwoordelijkheden wil.
- Je zou misschien meer bereid moeten zijn informatie met anderen te delen als dit nodig is.



Jouw efficiënte manieren van leren:

- Wees je ervan bewust wanneer je moet meedoen, het initiatief moet nemen en wanneer je je beter kunt aanpassen.
- Je wilt waarschijnlijk af en toe wat vrijheid om je eigen agenda af te werken.
- Als je werkt in een groep, zul je misschien verlangen naar meer ruimte voor jezelf.
- Je denkt waarschijnlijk graag voor jezelf als je nieuwe dingen leert.

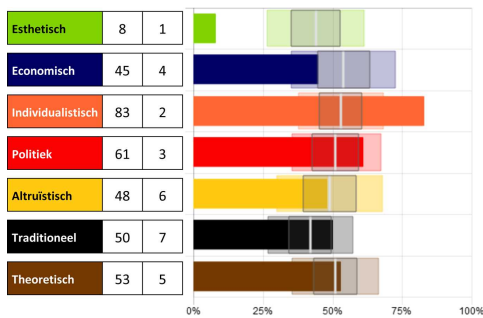


Suggesties voor verbetering:

- Het gebeurt misschien dat je mensen overweldigt die moeilijk beslissingen nemen.
- Soms zou je moeten checken of je anderen niet teveel pusht.
- Je kunt misschien ongewild in de situatie belanden dat je jezelf verkoopt in plaats van je idee.
- Je zou misschien even tijd moeten nemen om de dingen te overdenken voordat je in actie komt.



Je altruïstische dimensie



De altruïstische dimensie: deze drijfveer drukt de behoefte en het verlangen uit om zichzelf nuttig te maken voor anderen. De geboden hulp is oprecht en onbaatzuchtig. Mensen die door deze dimensie worden gemotiveerd, kunnen soms hun persoonlijke belang opofferen als het in strijd is met het collectieve belang of een specifiek persoon.



Algemene kenmerken:

- Je kunt zowel helpen als afwachten. Je kunt goed onderscheid maken tussen echte behoefte en simpelweg klagen.
- Je brengt balans tussen mensen die en bijdragen leveren en mensen die voor zichzelf gaan.
- Je denkt waarschijnlijk helder, logisch en genuanceerd over de behoeften van anderen en die van jezelf.
- Je begrijpt waarschijnlijk zowel de armen als de rijken, zonder hard te oordelen over een van beide categorieën.



Je sterke punten:

- Je maakt waarschijnlijk een vuist bij ongerechtigheid, maar je kunt ogenschijnlijk onrechtvaardige situaties ook op hun beloop laten.
- Je weet wanneer hulp een belemmering wordt voor succes op lange termijn.
- Je hebt waarschijnlijk een genuanceerde visie als je mensen assisteert die mogelijk de boel oplichten.
- Je waardeert een helpende hand en je houdt ook van hard werken. Je maakt duidelijk onderscheid tussen deze twee.



Inzicht in je motivatie en suggesties:

- Je geeft en neemt vermoedelijk met mate en met een genuanceerd oordeel.
- Je hebt een gemiddelde waardering voor anderen vergeleken met de mening van andere werkende mensen.
- Je bent wellicht pragmatisch als je anderen hulp biedt.
- Je voelt je waarschijnlijk onprettig bij mensen die alleen op zichzelf gericht zijn.



Jouw efficiënte manieren van leren:

- Je vermogen om anderen te steunen in plaats van alle touwtjes in handen te willen houden, komt je ten goede als je in een team werkt.
- Je kunt in teamverband leren, maar ook individueel en onafhankelijk.
- Je kunt een neutrale speler zijn en helpt anderen; je hoeft niet de leider van het team en de doelstelling te zijn.
- Bij trainingen en ontwikkelingsprogramma's kun je zowel leiden als je laten leiden.

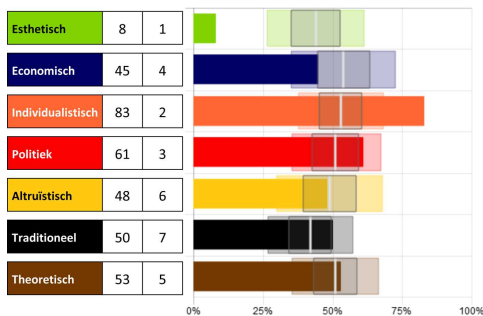


Suggesties voor verbetering:

- In sommige situaties zou je misschien meer de leiding moeten nemen en niet neutraal blijven.
- Je moet bij machtsstrijd misschien meer de baas zijn en niet afwachten tot iemand anders de leiding neemt.
- Onthoud dat anderen helpen slagen kan leiden tot belangrijke zakelijke successen.
- Probeer mensen die op zichzelf gefocust lijken te respecteren en zie hen niet altijd als egoïstisch.



Je traditionalistische dimensie



De Traditionalistische dimensie: deze dimensie komt tot uiting in de wens tot ordenen, tot structuur. Mensen die gevoelig zijn voor deze drijfveer waarderen het werken in een omgeving met gevestigde regels, waarbij ze de gemeenschappelijke waarden aanhangen. Ze geven de voorkeur aan traditionele en betrouwbare benaderingen.



Algemene kenmerken:

- Je legt anderen waarschijnlijk jouw maatstaven op en kunt wraakzuchtig worden als mensen jouw regels breken.
- Als je een morele regel breekt, zul je jezelf waarschijnlijk rechtvaardigen.
- In jouw familie word je waarschijnlijk gezien als streng.
- Je bent waarschijnlijk heel hard voor jezelf en anderen.



Je sterke punten:

- Je neemt je taken waarschijnlijk serieus terwijl anderen er de kantjes van af lopen.
- Als je hebt besloten, dan staat je besluit waarschijnlijk vast.
- Je legt jezelf en anderen mogelijk hoge normen op.
- Je ideeën zijn waarschijnlijk bewezen betrouwbaar.



Inzicht in je motivatie en suggesties:

- Je gelooft dat degene die weet 'hoe' de baan krijgt en dat degene die weet 'waarom' de baas is.
- Belangrijke veranderingen voer je waarschijnlijk alleen door als je vindt dat het de moeite waard is.
- Je hebt genoeg tijd nodig om de noodzakelijke veranderingen door te voeren.
- Je gelooft dat degene die weet 'hoe' de baan krijgt en dat degene die weet 'waarom' de baas is.



Jouw efficiënte manieren van leren:

- Je training en ontwikkeling zouden betrouwbare informatie moeten bevatten die effectief is.
- In leerprocessen ben je waarschijnlijk eerder een volger dan een afdwaler.
- Je leerontwikkeling moet als het aan jou ligt plaatsvinden in een traditionele setting.
- Je leerontwikkeling zou jou met je 'binnen-het-kader denkwijze' moeten koppelen aan leiders die buiten het kader denken.

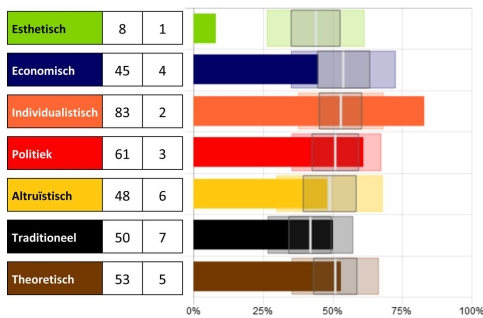


Suggesties voor verbetering:

- Denk eens na of je nieuwe wegen zou kunnen uitproberen.
- Niet alles hoeft op schrift te worden vastgelegd.
- Je zou misschien open kunnen staan voor meerdere wegen dan slechts één of twee.
- Je zou misschien meer risico's moeten nemen en meer moeten uitproberen.



Je theoretische dimensie



De Theoretische dimensie: deze dimensie komt overeen met de behoefte om 'de waarheid' te begrijpen, te leren of te ontdekken. Deze motivatie kan er vaak toe leiden dat individuen leren om te leren. Rationeel denken, redeneringsvermogen en interesse in probleemoplossing zijn belangrijke eigenschappen van deze dimensie.



Algemene kenmerken:

- Je bent waarschijnlijk in staat dingen tot op de bodem uit te zoeken zonder dat je daar veel studie aan moet wijden.
- Je bent waarschijnlijk meer iemand van de grote lijnen dan van de details als je moet uitzoeken waarom.
- Je leert waarschijnlijk alleen wat je moet leren om de volgende stap te kunnen zetten.
- Je technische bekwaamheid beperkt zich waarschijnlijk tot de zaken waar je van houdt.



Je sterke punten:

- Je bent waarschijnlijk nieuwsgierig tot op zekere hoogte.
- Je kunt waarschijnlijk zowel pragmatisch als theoretisch zijn, afhankelijk van het onderwerp.
- Je toont waarschijnlijk oplettendheid binnen je expertisegebied.
- Je doet de dingen vast niet zomaar blindelings zonder tenminste wat onderzoek te hebben verricht.



Inzicht in je motivatie en suggesties:

- Je hebt waarschijnlijk een evenwichtige visie op technische zaken en wil niet te diep duiken in zaken die buiten je expertise liggen.
- Je hebt vermoedelijk een evenwichtig gezichtspunt en bent in staat beide kanten van een zaak af te wegen.
- Je nieuwsgierigheid kan misschien buitensporig zijn als iets je interesseert.
- Je brengt waarschijnlijk continuïteit en structuur in groepen als er nagedacht moet worden zonder teveel afleiding.



Jouw efficiënte manieren van leren:

- Het kenmerkt jou dat je kiest voor wegen die bewezen en beproefd zijn.
- Je wilt waarschijnlijk niet teveel informatie als je nieuwe dingen leert.
- Je staat waarschijnlijk achter ideeën die in jouw ogen zinnig zijn.
- Je staat hoogstwaarschijnlijk achter programma's die leuk zijn en die gaan over dat wat jij al weet.



Suggesties voor verbetering:

- Je moet misschien meer ervaring opdoen op sommige terreinen om van meer waarde te zijn.
- Je blijft waarschijnlijk neutraal als het gaat om zaken die buiten jouw begrip vallen.
- Je leest sommige dingen, maar waarschijnlijk niet alles.
- Je bent misschien klaar met eindeloos studeren en wilt misschien liever leren door ervaringen op te doen.

Mijn drijfveren samengevat

DE MEEST INVLOEDRIJKE DRIJFVEREN

1

2

3

4

5

6

7

DE BEHOEFTE ACHTER DRIJFVEREN (Scores > 85)

1

2

DE RISICO'S VERBONDEN AAN DRIJFVEREN (Scores < 10)

1

2

BELANGRIJKE ASPECTEN AANGAANDE DE COMBINATIE VAN MIJN DRIJFVEREN

.....

.....

.....

.....

.....

En hoe verder?

Dit rapport bevat veel informatie over je gedrag en je drijfveren en over de interactie van jouw stijl met die van anderen. Het geeft ook inzicht in hoe je hierin vooruitgang kunt boeken.

Ga over tot actie en begin met de voorgestelde tips en ideeën om vooruitgang te boeken. Uit jarenlange ervaring blijkt dat de meeste vooruitgang wordt geboekt als de tips en ideeën uit dit rapport ook daadwerkelijk worden toegepast en uitgetoetst in de praktijk. Herlees het rapport regelmatig, zodat de informatie weer actueel wordt. Je zult steeds meer herkennen, steeds makkelijker gebruik van de tips en ideeën kunnen maken en daardoor groeien in je persoonlijke ontwikkeling.

Denk aan de Platinum Rule® - “Behandel anderen zoals zij behandeld willen worden.”

How to Assure Assessment Accuracy? Independent & Qualified Testing at Standards Set by the [APA](#) and [EEOC](#).

“...this DISC assessment has one of the highest Cronbach scores in the DISC marketplace.”

“...we applaud your efforts at making Motivators reliable and valid..”

- Assessment Standards Institute

The Assessment Industry’s Past and Present

Assessments have been used since the mid-20th century, initially relied upon by Fortune 500s, calculated by highly skilled PhDs and produced by only a handful of trusted developers. With the advent of the internet in the 1990s, the ability to produce, market, and sell assessments became exponentially easier and less expensive. Since then, it has developed into a kind of “global cottage industry” with hundreds of new assessment developers, producing thousands of different assessments. Each developer purporting its assessments to be scientifically accurate instruments - sold, resold and used by individuals and organizations of all kinds; including many of our largest institutions like Fortune 500s, major universities, world governments, and even military. Frighteningly, this “global cottage industry,” which produces data relied upon by millions, is entirely unregulated with nothing to ensure its consumers are receiving what they are being told and sold. There are zero requirements, safeguards, laws or regulations ensuring the consumer receives a scientifically accurate instrument - or even what the developers and sellers claim.

The Solution? Independent & Verifiable Testing by a Qualified Institution

The *Assessment Standards Institute (ASI)* provides our assessments with verifiably objective testing and reporting that meet standards set by the [American Psychological Association \(APA\)](#) and the [Equal Employment Opportunity Commission \(EEOC\)](#). This battery of tests is both voluntary and verifiably transparent. Our goal? To ensure this assessment’s professional merit and scientific accuracy for you, the user. These reports are readily available upon request and include:

Construct Validity ([APA Standards](#)) [[DISC](#) & [Motivators](#)]

Construct validity is one of the most central concepts in psychology. It is the degree to which a test measures what it claims, or purports to be measuring. Researchers generally establish the construct validity of a measure by correlating it with a number of other measures and arguing from the pattern of correlations that the measure is associated with these variables in theoretically predictable ways.

Reliability - Cronbach’s alpha ([APA Standards](#)) [[DISC](#)]

This technique is regarded as one of the most robust measures of reliability and presents the highest 'bar' from which to compare. The readers should note that Cronbach's alpha is the method selected for this instrument, because of its high standards. The reader is encouraged to compare reliability coefficients presented herein to other vendors, and also to ask those vendors which reliability formulas they used to compute their reliability coefficients. Cronbach’s alpha is a measure used to assess the reliability, or internal consistency, of a set of scale or test items. In other words, the reliability of any given measurement refers to the extent to which it is a consistent measure of a concept, and Cronbach’s alpha is one way of measuring the strength of that consistency.

External Data Reliability ([APA Standards](#)) [[Motivators](#)]

The term reliability in psychological research refers to the consistency of a testing or assessment method. In this case we are measuring the reliability or consistency of assessment measures over time. External Reliability measures the extent to which assessment measure varies from one use to another. In this analysis we are measuring reliability from the use of a test at one time as compared to another time. The comparison is using a mean variance measure referred to as the mean value ratio. The mean value ratio measures the external or time consistency of an assessment.

Disparate Impact ([EEOC Guidelines](#)) [[DISC](#) & [Motivators](#)]

Employers often use tests and other selection procedures to screen applicants for hire and employees for promotion. The use of tests and other selection procedures can be a very effective means of determining which applicants or employees are most qualified for a job. However, use of these tools can also violate the EEOC Guidelines if they disproportionately exclude people in a protected group by class, race, sex, or another covered basis. Importantly, the law does allow for selection procedures to select the best candidates based on job related requirements. If the selection procedure has a disparate impact based on race, color, religion, sex, or national origin, the employer is required to show that the selection procedure is job related and consistent with business necessity. If discrimination exists, the challenged policy or practice should therefore be associated with the skills needed to perform the job successfully.

Issue date: January 1, 2020. Renewal date: January 1, 2025.

Why is Independently Tested Accuracy of this Assessment Important?



A recent review revealed **a significant majority of assessments available today were absent the studies & reporting to confirm their accuracy.** Of the small minority which claimed reporting, the significant majority of those were conducted privately; oftentimes by the assessment provider itself, rather than an objective and scientifically qualified third party. However, we are leading by example in this otherwise unregulated industry. How are we doing this? By submitting our assessments to an objective, independently conducted battery of tests: Construct Validity, Reliability, and Disparate Impact - all by a qualified scientific authority (*Assessment Standards Institute*). Our goal? Ensuring the trust and confidence of our users by producing the industry's most accurate and class protected assessments. Please turn to the last page of this report to learn more on this topic, and the steps we've taken to safeguard the scientific accuracy of this assessment.