



DISC Styles™



EEN ANALYSE
VAN JOUW GEDRAG

Communicatie versie

Jan DEMO
3-12-2020



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 drijfveren3

DEEL 1: de DISC-stijlen en de drijfveren begrijpen

Het DISC-model4
Tempo en prioriteit: twee belangrijkste spanningsbronnen tussen stijlen5
Spanning binnen de stijlen6

DEEL 2: Je DISC-profiel en drijfveren begrijpen

Je natuurlijke stijl en aangepaste DISC-stijl7
Je twaalf geïntegreerde DISC-stijl relaties in grafische vorm8
Je algemene DISC-karaktereigenschappen9
De woordschets: natuurlijke stijl en aangepaste stijl11
Jouw gedragspatroon in beeld13
Advies voor degene die met jou communiceert14
Je motivatie (wensen) en je behoeften15
Je drijfveren en wat je bijdraagt aan de organisatie16
Je gedrag en je behoeften in stresssituaties17
Je potentiële verbeterpunten19
Waarneembaar gedrag en de 12 geïntegreerde relaties - Samenvatting20
Een samenvatting van je stijl24
En hoe verder25

Introductie van het gecombineerde rapport DISC Stijlen™

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 DISC-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.

.

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.
- **Deel II** laat zien wat jou uniek maakt. Hier vind je jouw DISC-profiel, jouw gedragsvoorkeuren.

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.

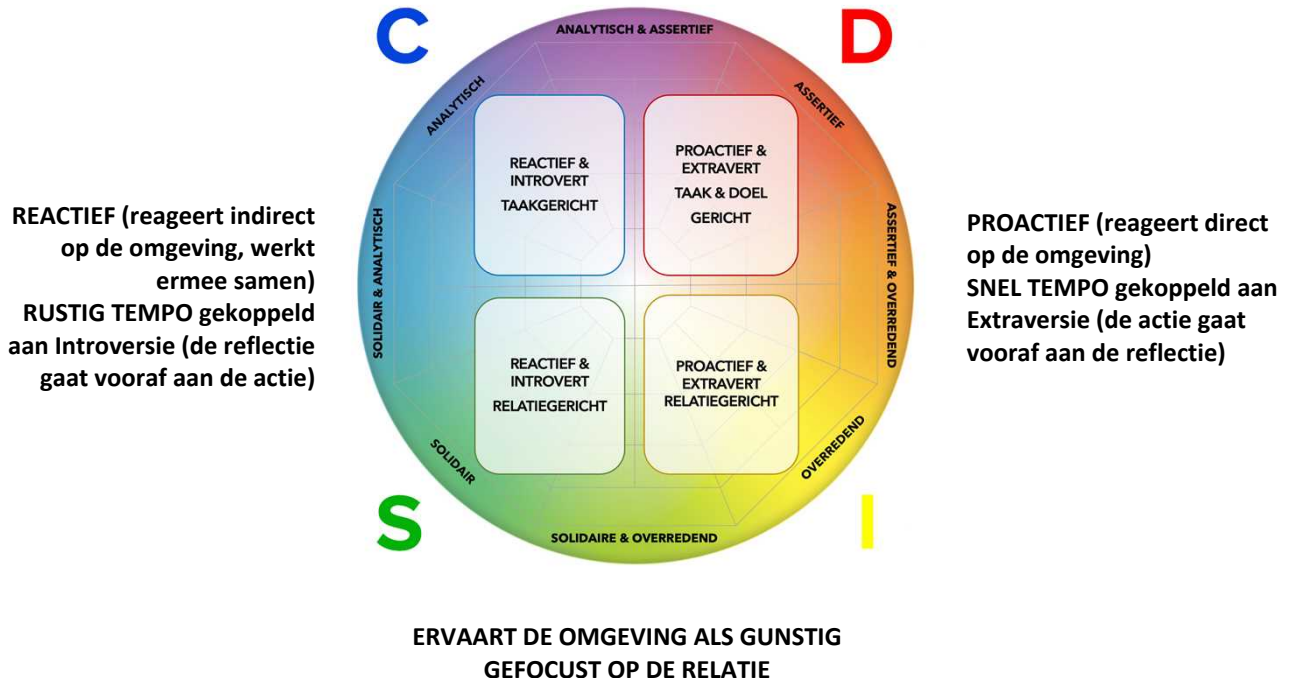
STIJL	
DOMINANTIE	Neigt direct en waakzaam te zijn
INVLOED	Neigt direct en open te zijn
STABILITEIT	Neigt indirect en open te zijn
CONFORMITEIT	Neigt indirect en waakzaam te zijn

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	Teampayer	Objectief

TEMPO EN PRIORITEIT: DE TWEE BELANGRIJKSTE SPANNINGSBRONNEN TUSSEN STIJLEN

ERVAART DE OMGEVING ALS VIJANDIG
GEFOCUST OP TAKEN/DOELSTELLINGEN



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.

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.

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.

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.

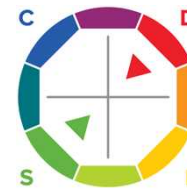
Mensen versus taken spanningen:

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.

Mensen versus taken spanningen:

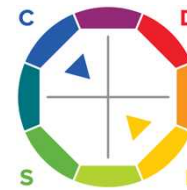
De focus op data, analyse, nauwkeurigheid en precisie van de hoge C's kan in conflict komen met de focus op mensen, teamwork, persoonlijke connectie en het saamhorigheidsgevoel van de hoge S'en.

Voorbeelden



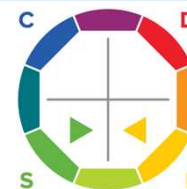
Hoge S + Hoge D

(Beneden linker versus boven rechter kwadrant)



Hoge C + Hoge I

(Boven linker versus beneden rechter kwadrant)



Hoge S + Hoge I

(Beneden linker versus beneden rechter kwadrant)



Hoge C + Hoge D

(Boven linker versus boven rechter kwadrant)



Hoge D + Hoge I

(Boven rechter versus beneden rechter kwadrant)



Hoge C + Hoge S

(Boven linker versus beneden linker kwadrant).

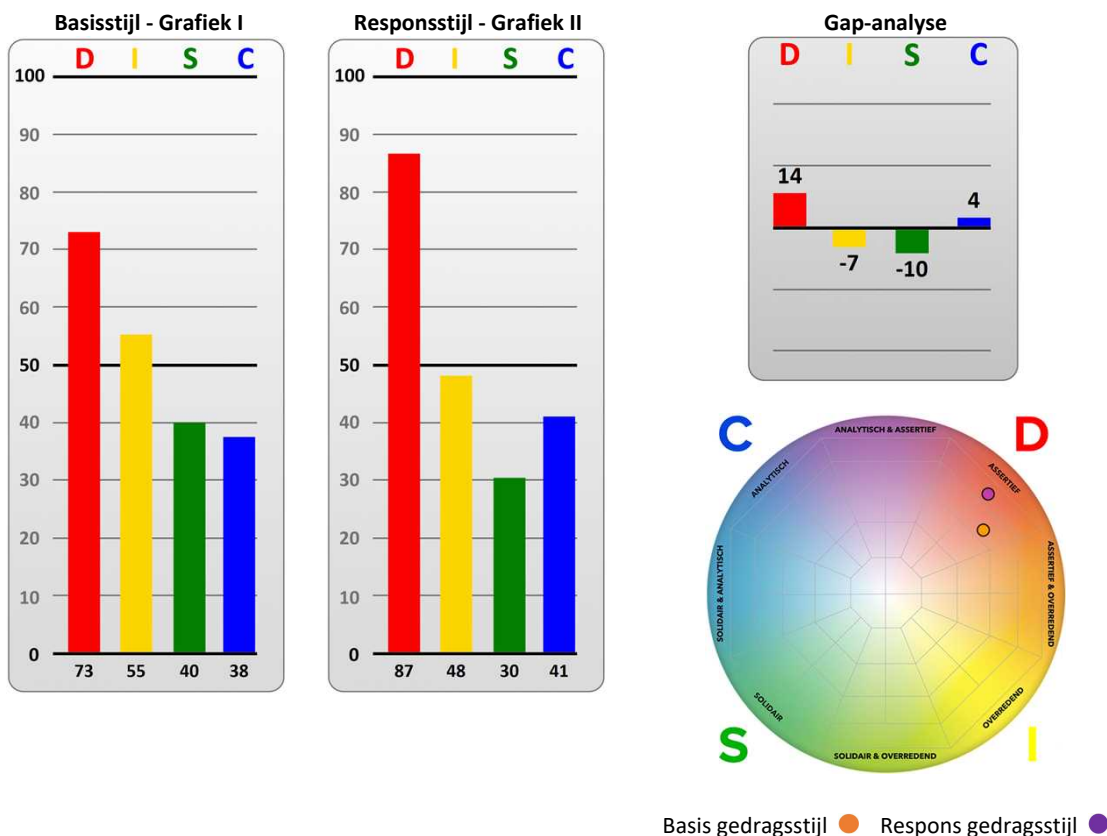
DEEL 2 - JE DISC-PROFIEL BEGRIJPEN

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.

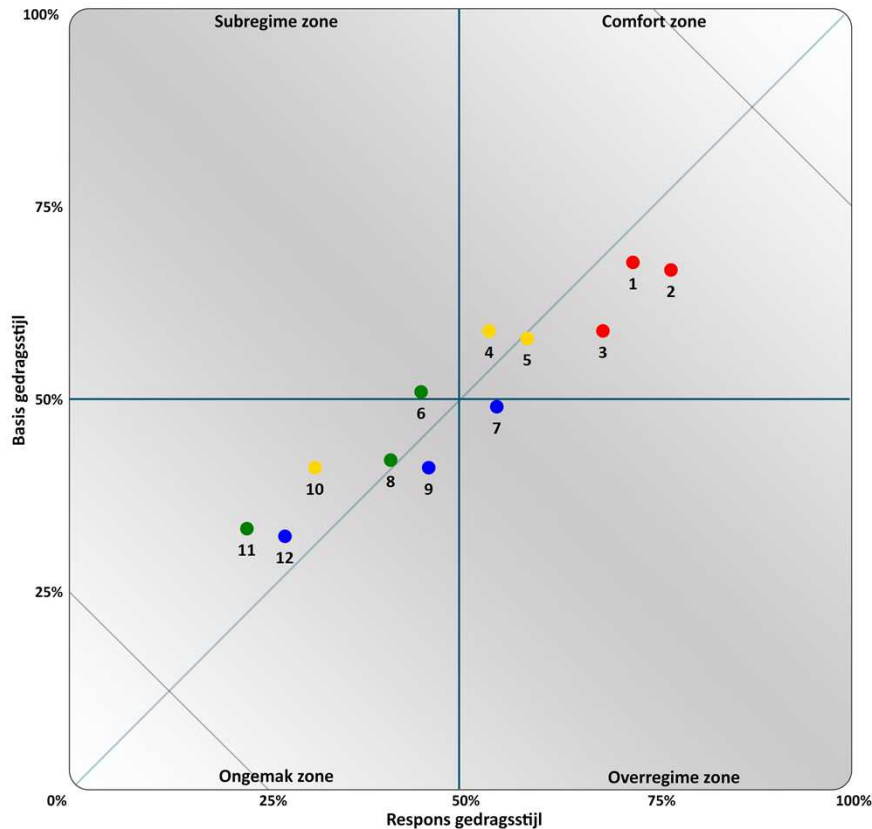


Het **DISC**-model beschrijft waarneembaar gedrag van jou dat anderen inzicht kan geven in jouw communicatievoorkeuren en in hoe je met hen communiceert.

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.

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 team-ondersteuningsgedrag (C/I) |
| 4. Zelfverzekerd Gedrag (I/C) | 10. Het sociaal gedrag (I/D) |
| 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 degene die het minst ingezet worden, zowel in het natuurlijke profiel als in het aangepaste profiel.

Je algemene gedragspatronen

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, dankzij je zelfverzekerde houding en krachtige vastberadenheid slaagt elke uitdaging die je aangaat. Eigenschappen die deze houding aanwakkeren zijn onder andere je hang naar avontuur, realistische optimisme, gevoel voor urgentie en je vermogen om bestaande regels en protocollen uit te dagen. Hierdoor heb je een positieve invloed op de organisatie, op een manier die zowel nieuw als innovatief is. Onze coaching helpt je om je gevoel voor urgentie te bepalen, zodat anderen in het proces niet het gevoel hebben te worden achtergelaten of genegeerd.

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.

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 reactiepatroon toont aan dat je hoge verwachtingen hebt van anderen, met betrekking tot het werktempo. Het feit dat niet iedereen je tempo kan bijhouden kan een bron van teleurstelling zijn. Onze coaching leert je dat iets langzamere mensen nog steeds waardevolle analyses en inzichten kunnen bijdragen aan het team.

Je wordt gevoed door zelfverzekerd optimisme en wordt door anderen gezien als een moedige durfal, vooral door degenen die huiverig zijn voor het nemen van risico's. Dit is iets wat positief kan zijn voor jou en je team, omdat je inbreng het team naar een hoger niveau van prestatie kan tillen. Als individu heb je vastgesteld dat deze drive je succes heeft gebracht bij vorige uitdagingen.

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.

Je laat in ruime mate assertiviteit en overtuigingskracht zien. Dit is een kracht, zolang het bestuurd en gecontroleerd wordt, om anderen die misschien niet zo uitgesproken zijn als jij, niet van je te vervreemden. Mensen die scoren zoals jij worden door sommigen als overdadig agressief ervaren. Wanneer je met mensen werkt die minder assertief zijn, probeer je aanpak een beetje te verzachten en je zal ze eerder bereid vinden om mee te doen met een idee of project.

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 gedragstijl: Resultaatgericht

Mensen met een resultaat-gerichte stijl laten een sterk zelfvertrouwen zien dat soms ervaren wordt als arrogantie. Zij zullen kansen pakken 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 in overleg met methodische en analytische mensen.

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 en uitgesproken ego.
- **Je doelstellingen:** Winnen, controle krijgen en zo min mogelijk 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 het 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, op zoek naar fouten. Kan over grenzen gaan en niet volledig bijdragen aan de teamrichting wanneer die niet aansluit bij de eigen richting.
- **Je angsten:** Dat een ander er voordeel uit haalt, lijkt te toegeeflijk of te traag om in te grijpen.

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 onprettentius	gecontroleerd oordeelkundig rationeel reflectief	alert gedreven flexibel mobiel	eigen persoon zelfverzekerd eigenzinnig volhardend
2	mild zoekt overeenstemming onopvallend weegt voordelen/nadelen af	beschouwend feitelijk logisch ingetogen	ontevreden energiek ongedurig onstuimig	autonoom onafhankelijk standvastig koppig
1	instemmend voorzichtig conservatief beschouwend bescheiden terughoudend	zelfbeschouwend pessimistisch stil nadenkend terughoudend achterdochtig	actief verandering-georiënteerd fouten-opsporend ongeduldig rusteloos spontaan	willekeurig tartend onverschrokken halsstarrig rebels sarcastisch

Woordschets 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 halsstarrig rebels sarcastisch

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

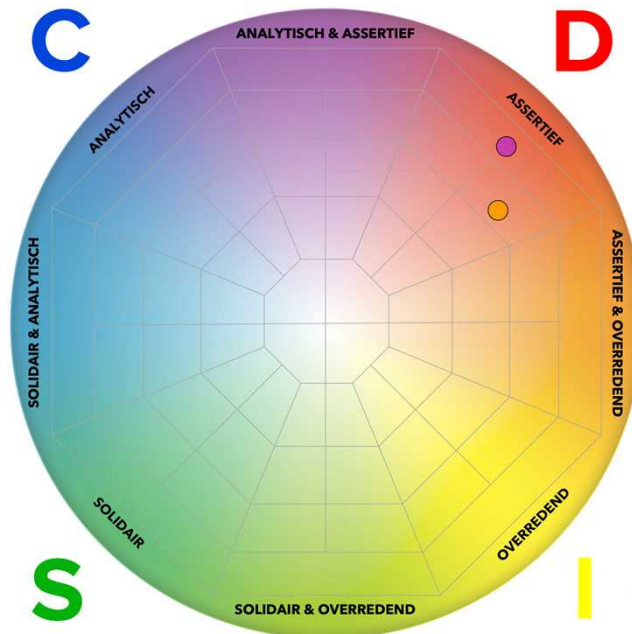
C = Conformistisch: hoe je omgaat met de 'regels van de organisatie' en ook de focus op details, nauwkeurigheid en precisie

Focus op data en feiten, analytisch, precies en nauwkeurig, gelooft in de waarde van structuur, standaarden en volgorde, ziet de waarde van 'regels'.

Efficiënt, analytisch, georganiseerd, feitelijk, bewust van consequenties van hun acties, praktisch en innovatief.

Assertief, resultaatgericht, snelle beslisser, zoekt uitdagingen, kan agressief en ongeduldig zijn, verlangen om te leiden.

Balans en waarden, data en diplomatiek, denkt aan de 'regels', resultaatgericht, houdt niet van verwarring en dubbelzinnigheid.



Zowel assertief als overtuigend, omarmt nieuwe concepten, kan erg spontaan zijn met veel energie en innemend gedrag, ontmoet graag nieuwe mensen.

Erg geduldig en geeft voorkeur aan stabiliteit en structuur, neemt geen risico's, opereert in een bestendig en vast tempo.

Ondersteunt en overtuigt, teamspeler, creëert loyaliteit en biedt uitstekende klantenservice.

Basis gedragsstijl ● Respons gedragsstijl ●

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:

- Geef Jan de kans om zijn mening te uiten en een aantal van de beslissingen te nemen.
- Zorg dat je de conversatie afrondt met enkele werkwijzen en specifieke vervolgstappen voor alle betrokkenen.
- Wees bereid om met wat bezwaren om te gaan.
- Neem de tijd om met Jan te praten over dromen en doelen.
- Motiveer en overtuig Jan door te wijzen op doelstellingen en verwachte resultaten.
- Doe je huiswerk en zorg dat je voorbereid bent met doelstellingen, ondersteunend materiaal, enz., maar gebruik deze niet allemaal. Zorg dat je het bij je hebt ter ondersteuning.
- Wees specifiek over wat er nodig is, en wie het gaat doen.

NIET DOEN wanneer je communiceert met Jan:

- Wees overdreven taakgericht.
- Verstrikt raken in feiten, cijfers of concepten.
- Het gesprek met Jan laten verzanden in dromen omdat je daarmee tijd verliest.
- Speculeer erop los zonder feitelijke onderbouwing.
- Rhetorische of nutteloze vragen stellen.
- Zaken vergeten of kwijt raken die essentieel zijn voor de meeting of het project.
- Laat gebreken of vage kwesties in de lucht hangen.

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.
- Nieuwe problemen om op te lossen en nieuwe uitdagingen om aan te pakken.
- Erkenning van de vaardigheden, het inzicht en de oplossingen die je dagelijks ten toon spreidt.
- 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:

- Het enigszins verzachten van het ego, met name bij degenen die niet over dezelfde mate van eigendunk en optimisme beschikken.
- De grenzen van je bevoegdheden kennen en deze niet overschrijden.
- Je meer bewust worden van je impact op en de benadering van anderen binnen de organisatie.
- Soms je emoties verzachten of verbergen, met name wanneer je te maken hebt met mensen die wat meer introvert zijn.
- Sterk ondersteunend personeel dat zich met details bezig kan houden.
- Je realiseren dat je niet altijd de leider van elk team of elke werkgroep kunt zijn.
- Een team van competente mensen die begrip hebben voor de urgentie van belangrijke vereisten.

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:

- Je bent in staat efficiënt te werken en controle te houden over verschillende projecten die tegelijk lopen.
- Je bent bereid om de volle verantwoordelijkheid voor de resultaten te nemen.
- Je bent in staat om anderen te leiden en te motiveren, terwijl je oog hebt voor hun behoeften en belangen.
- Je bent in staat om in een lopend project te stappen en in het proces mee te gaan, mensen aan boord te krijgen en snel beslissingen te nemen.
- Je bent erg gedreven als het aankomt op oplossingen en succes, en vindt het leuk om anderen mee te nemen op je reis.
- Met je optimistische houding en zelfverzekerde manier van delegeren, weet je anderen goed te motiveren en te managen.
- Je hebt het vermogen om zowel doortastend als vriendelijk te zijn, afhankelijk van wat de situatie vereist.

Je profiel op het werk:

- Je uitermate assertieve en overtuigende natuur zet de toon voor de projecten en activiteiten waar je bij betrokken bent.
- Je hebt een vooruitziende blik en sterke organisatorische vaardigheden bij het plannen van het "grote plaatje."
- Je hebt het vermogen om anderen in het team te motiveren, en om te helpen projecten op tijd gedaan te krijgen zonder het budget te overschrijden.
- Door je vastberadenheid om aan verwachtingen te voldoen of ze te overtreffen, kun je door sommigen als agressief worden beschouwd.
- Je verwacht van anderen dat ze bijblijven en een snel tempo aanhouden.
- Je bent een zeer vindingrijk persoon, invloedrijk met een goed netwerk.
- Je bent gemotiveerd en actief betrokken bij alles wat je doet.

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

- Vrij van alledaagse en herhalende details.
- Mogelijkheden om directe resultaten te zien.
- Uitdagingen met betrekking tot het creëren van nieuwe werkerterreinen of netwerken.
- Een hoge mate van contact met mensen, en een overvloed aan problemen om op te lossen.
- Opdrachten waarbij je anderen kunt leiden en motiveren.
- Een ruime bandbreedte van werkzaamheden en invloed.
- Een management dat zich flexibel opstelt met betrekking tot je behoefte aan activiteit en verandering.

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:

- Onrustig
- Kritisch
- Nieuwsgierig en opdringerig
- Agressief
- Prikkelbaar

Onder stress heb je behoefte aan:

- Prestaties
- In hoog tempo doelen nastreven
- Tastbaar bewijs van vooruitgang

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 hebt weinig problemen met conflicten, agressie en woede. Vaak besef je de impact van je gedrag op anderen niet. En in bepaalde gevallen zet je bewust woede en agressie in als tactisch wapen. In alle gevallen bestaat de kans dat je de agressie zelfs voedt.

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 ophelderend van je boodschap zal later leiden tot een efficiëntere uitvoering.
- Leg het waarom van je beslissingen uit, anders lijken ze willekeurig. Als je gebruikmaakt van iemands suggestie, geef de betreffende persoon dan de erkenning hiervoor.
- Voorkom dat je tegenstelling creert 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:

- Een combinatie van ego en optimisme kan ertoe leiden dat je soms wat te impulsief reageert.
- Tijdens het aansturen van teamprojecten heb je misschien de neiging om persoonlijke betrokkenheid te vermijden.
- Je hebt de neiging om beslissingen te nemen zonder met anderen te overleggen, en zonder informatie te delen nadat de beslissing is genomen.
- Je krijgt wellicht betere resultaten van je team door meer geduld te hebben.
- Je kunt ongeduldig worden wanneer anderen je niet voldoende aandacht en erkenning geven.
- Je gevoel voor urgentie kan ertoe leiden dat je teveel taken tegelijkertijd tracht uit te voeren. Het kan zijn dat je delegeren vermijdt, omdat je denkt dat het makkelijker en sneller is om het zelf te doen.
- 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
Geeft instructies <i>Hoe deze persoon de richting en verwachtingen bepaalt.</i>	Directief (D)	Directief (D)
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
Open <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
Redenering <i>Hoe deze persoon bewijsmateriaal gebruikt om problemen door te denken en op te lossen.</i>	Situatie afhankelijk	Situatie afhankelijk
Mensgericht <i>Hoe deze persoon zich focust in de omgang met anderen.</i>	Situatie afhankelijk	Resultaatgericht
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

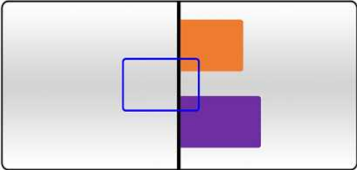
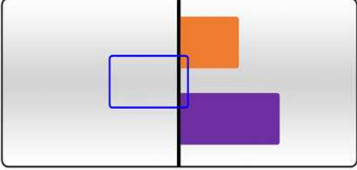
HM - (High Moderate) - Vaak waargenomen in veel situaties

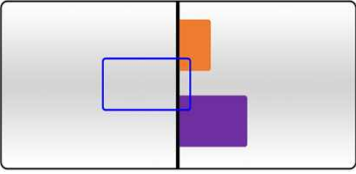
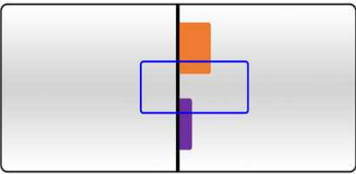
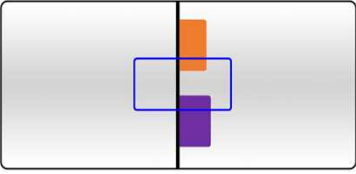
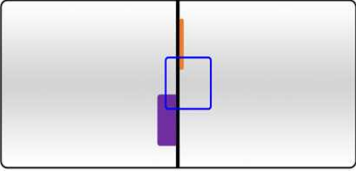
MOD - Kan wel of niet worden nageleefd, afhankelijk van de situatie

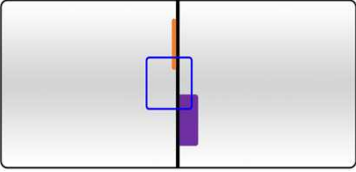
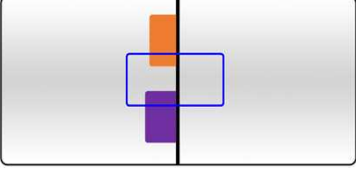
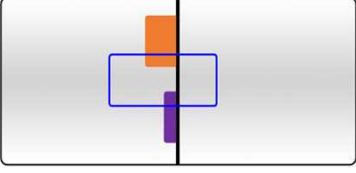
LM - Soms waargenomen in bepaalde situaties

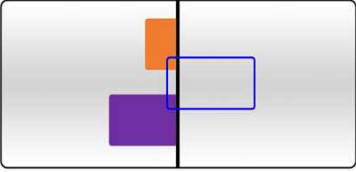
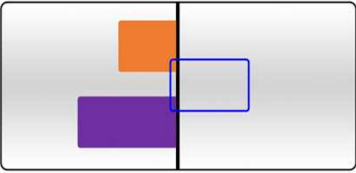
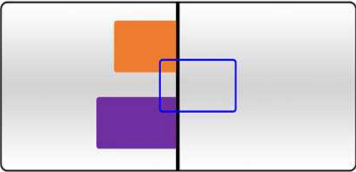
LAAG - Afwezigheid van het gedrag in de meeste situaties

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
<p style="text-align: center;">Geeft instructies</p> <p>Natuurlijk (HM): Je bent vrij direct en resultaatgericht, en geeft er de voorkeur aan de koers te bepalen en anderen te sturen, in plaats van de verwachtingen te volgen. Het betrekken van anderen voor alternatieve gedachten en perspectieven kan leiden tot betere resultaten.</p> <p>Aangepast (HM): In overeenstemming met de basis stijl</p>	<p style="text-align: center;">Gereserveerd en gedetailleerd (C) Directief (D)</p> 
<p style="text-align: center;">Persoonlijke drijf</p> <p>Natuurlijk (HM): Je bent enigzins onafhankelijk, vaak gericht op het nemen van acties om resultaten en doelen te bereiken. Gezien je behoeften en motivaties ben je waarschijnlijk een zelfstarter. Wees je ervan bewust dat het zinvol kan zijn om anderen te ondersteunen en te helpen.</p> <p>Aangepast (HM): In overeenstemming met de basis stijl</p>	<p style="text-align: center;">Door anderen gedreven Zelf gedreven</p> 

Gedragstendensen	Voorkeuren
<p style="text-align: center;">Zelfvertrouwen</p> <p>Natuurlijk (MOD): Je brengt resultaten en interactie in balans, je krijgt dingen efficiënt gedaan, en je betreft anderen erbij om dit zo effectief mogelijk te bereiken. Je werkt meestal productief en efficiënt, of je nu zelfstandig of in samenwerking met anderen werkt.</p> <p>Aangepast (HM): Je bent zeer resultaatgericht, gefocust op het snel behalen van doelen en doet dit waarschijnlijk zelfstandig en directief uit efficiëntie. Je zult waarschijnlijk het beste werken wanneer je autonomie hebt met betrekking tot productiviteit en efficiëntie. Zorg ervoor dat je niet te veel afstand neemt.</p>	<p style="text-align: center;">Samenwerking Directief</p>  <p>The chart shows two bars: an orange bar for 'Samenwerking' and a purple bar for 'Directief'. The orange bar is significantly higher than the purple bar. A blue box highlights the orange bar.</p>
<p style="text-align: center;">Open</p> <p>Natuurlijk (MOD): Je zult je waarschijnlijk op je gemak voelen als je de gelegenheid hebt om met anderen te discussiëren en persoonlijke contacten op kan bouwen, terwijl je ook aandacht besteedt aan structuur, detail en nauwkeurigheid. Je kunt moeite hebben met het handhaven van een consistent tempo of focus. Je kunt vertrouwen op je sociale interactievaardigheden en op je vermogen informatie te verstrekken waarbij jouw perspectief onderbouwd wordt.</p> <p>Aangepast (MOD): In overeenstemming met de basis stijl</p>	<p style="text-align: center;">Gestructureerd Sociaal</p>  <p>The chart shows two bars: an orange bar for 'Gestructureerd' and a purple bar for 'Sociaal'. The orange bar is higher than the purple bar. A blue box highlights the orange bar.</p>
<p style="text-align: center;">Interactie met klanten en teams</p> <p>Natuurlijk (MOD): Je kunt betrokken en overtuigend zijn en tegelijkertijd ondersteuning en stabiliteit bieden in je contacten met anderen. Je bent waarschijnlijk in staat om aan de behoeften van anderen tegemoet te komen en een relatie te creëren. Dit kan leiden tot loyale en betrouwbare relaties.</p> <p>Aangepast (MOD): In overeenstemming met de basis stijl</p>	<p style="text-align: center;">Ondersteunen Innemend</p>  <p>The chart shows two bars: an orange bar for 'Ondersteunen' and a purple bar for 'Innemend'. The orange bar is higher than the purple bar. A blue box highlights the orange bar.</p>
<p style="text-align: center;">Uitlijning van het werkproces</p> <p>Natuurlijk (MOD): Jouw aanpak bestaat uit 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 bent in staat om informatie te verwerken op basis van aandacht voor nauwkeurigheid en voor consistentie. Samen zorgen deze beide voor geweldige resultaten.</p> <p>Aangepast (MOD): In overeenstemming met de basis stijl</p>	<p style="text-align: center;">Nauwkeurigheid Consistentie</p>  <p>The chart shows two bars: an orange bar for 'Nauwkeurigheid' and a purple bar for 'Consistentie'. The orange bar is higher than the purple bar. A blue box highlights the orange bar.</p>

Gedragstendensen	Voorkeuren
<p style="text-align: center;">Nauwkeurigheid</p> <p>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.</p> <p>Aangepast (MOD): In overeenstemming met de basis stijl</p>	<p style="text-align: center;">Voorspelbaarheid Precisie</p> 
<p style="text-align: center;">Zorgvuldige Besluitvorming</p> <p>Natuurlijk (MOD): Je houdt rekening met risico's, maar je kunt ook impulsief 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 wat zinvol is.</p> <p>Aangepast (MOD): In overeenstemming met de basis stijl</p>	<p style="text-align: center;">Impulsief Zorgvuldig</p> 
<p style="text-align: center;">Redenering</p> <p>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, vertrouwt 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.</p> <p>Aangepast (MOD): In overeenstemming met de basis stijl</p>	<p style="text-align: center;">Intuïtie-gebaseerd bewijs-gebaseerd</p> 

Gedragstendensen	Voorkeuren
<p style="text-align: center;">Mensgericht</p> <p>Natuurlijk (MOD): Je interacties worden gedreven door de wens om een sociale band met anderen op te bouwen en om het werk gedaan te krijgen en resultaten te bereiken. Als je beide tegelijk kunt doen, is dat geweldig.</p> <p>Aangepast (LM): Je bent geneigd je meer te richten op resultaten met de wens om een doel te bereiken of een taak te voltooien, dan je te verbinden met anderen. Vergeet niet dat anderen je misschien beter willen leren kennen als je gaat samenwerken.</p>	<p style="text-align: center;">Resultaatgericht Gericht op relaties</p> 
<p style="text-align: center;">Weerstand tegen verandering</p> <p>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 misschien tijdens een veranderingsproces door actie te stimuleren en de confrontatie met de realiteit aan te gaan. Misschien wil je zelfs dingen veranderen om te zien hoe het anders kan. Soms is het ook goed om de consistentie te handhaven.</p> <p>Aangepast (LM): In overeenstemming met de basis stijl</p>	<p style="text-align: center;">Stimuleert verandering Reluctief tot verandering</p> 
<p style="text-align: center;">Prioriteiten stellen</p> <p>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.</p> <p>Aangepast (LM): In overeenstemming met de basis stijl</p>	<p style="text-align: center;">Resultaten Regels</p> 

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

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 uitgeprobeerd 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.” - 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](#))

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](#))

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.

Disparate Impact ([EEOC Guidelines](#))

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.