



DISC Styles™

DISC Team Dynamiek

EEN EVALUATIE VAN DE TEAM DISC STIJLEN



DISC & Drijfveren - Communicatie-
NL

28 April, 2021



The colours of leadership

Assessments 24x7 Netherlands by COACHING AND TOOLS

0031-6-39234824

www.coachingandtools.eu

Het Team Dynamiek-rapport

Dit Team Dynamiek Rapport helpt je om beter te begrijpen hoe goed je team functioneert en presteert. Het geeft een overzicht van de combinatie van verschillende gedragsstijlen binnen het team en is gemaakt op basis van de individuele DISC gedragsprofielen. Deze profielen meten tendensen van waarneembaar gedrag en emotie, gebaseerd op het DISC model van directheid/indirectheid en bedachtzaamheid/openheid.

De vier gedragsstijlen die door het DISC model worden gemeten zijn:

D = Dominantie

Hoe mensen **problemen** en **uitdagingen** aanpakken.

I = Invloed

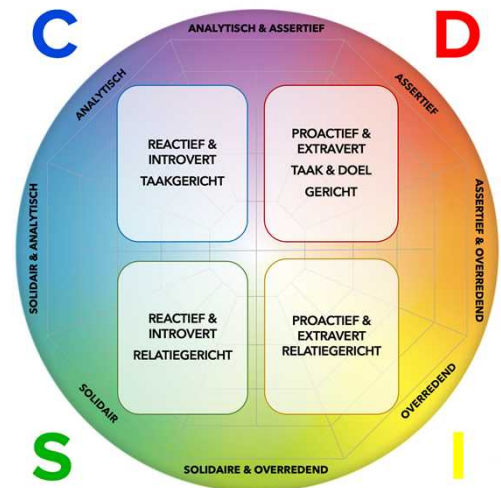
Hoe mensen omgaan met **situaties** waarbij **mensen** betrokken zijn

S = Stabiliteit

Hoe mensen **tempo** en **stabiliteit** manifesteren.

C = Conformiteit

Hoe mensen reageren op **procedures** and **restricties**.



Tevens wordt in dit verslag verwezen naar zowel het patroon van de **aangepaste stijl** als dat van de **basis stijl**:

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.

De resultaten van TeamDynamiek in dit verslag zijn afhankelijk van interpretatie; bespreek deze resultaten met je trainer/coach voor meer informatie.

Aan het eind van dit rapport is er ook een sectie met informatie over communicatie en aanpassingsvermogen voor de 4 DISC stijlen voor jouw naslag en toepassing.

'NATUURLIJKE' Team Dynamiek Resultaten

Natuurlijke Stijlen binnen het DISC-model met vier kwadranten - schets van primaire resultaten

De onderstaande grafiek toont ieders primaire natuurlijke stijl binnen het DISC model met vier kwadranten. Naast de naam van elke persoon staat zijn primaire en secundaire DISC voorkeur.



Bekijk de verschillende percentages van je team in elk kwadrant om:

- Inventariseer potentiële voordelen en uitdagingen van samenwerking in verband met de analyse van de natuurlijke stijl van dit team.
- Ga na hoe verschillende mensen binnen het team samenwerken (positief en negatief). Wat aan de hand van de individuele natuurlijke DISC stijlen kan verantwoordelijk zijn voor de toename in samenwerking of wat belemmert het team ?

AANGEPASTE STIJL - Team Dynamiek Resultaten

De onderstaande grafieken tonen ieders primaire aangepaste stijl binnen de vier kwadranten van het DISC model. Naast de naam van elke persoon staat zijn primaire en secundaire DISC voorkeur.



Bestudeer hoe het bovenstaande verschilt van de overeenkomstige natuurlijke grafiek. Bekijk:

- Waar zie je verandering van stijlen?
- Passen een paar mensen zich aan of meerdere?
- Is er een gemeenschappelijk patroon?
- Wat is waarschijnlijk de drijfveer achter deze aanpassingen?
- Wat zijn de waarschijnlijke gevolgen van deze aanpassingen?

Natuurlijk

Vergelijk de natuurlijke stijl van dit team met de aangepaste stijl hieronder:

Elk kwadrant heeft een overkoepelende stijl die bestaat uit een proactieve of reactieve stijl EN een open of taakgerichte stijl.

Proactieve stijl = enthousiast, competitief en resultaatgericht

Reactieve stijl = terughoudend, coöperatief en geduldig

Open stijl = wil graag een brug slaan en zich met anderen verbinden

Taakgerichte stijl = een meer persoonlijke, specifieke, logische en analytische stijl

Past het team zich aan de groepsdoelstelling(en) aan?

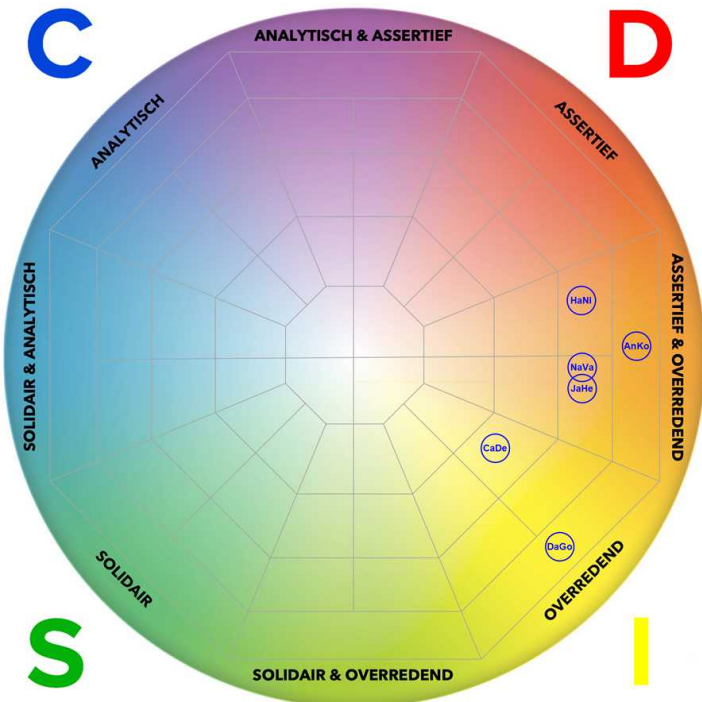
Is de aanpassing zowel noodzakelijk als doeltreffend?

Past het team zich aan of wijkt het af van de Leider?

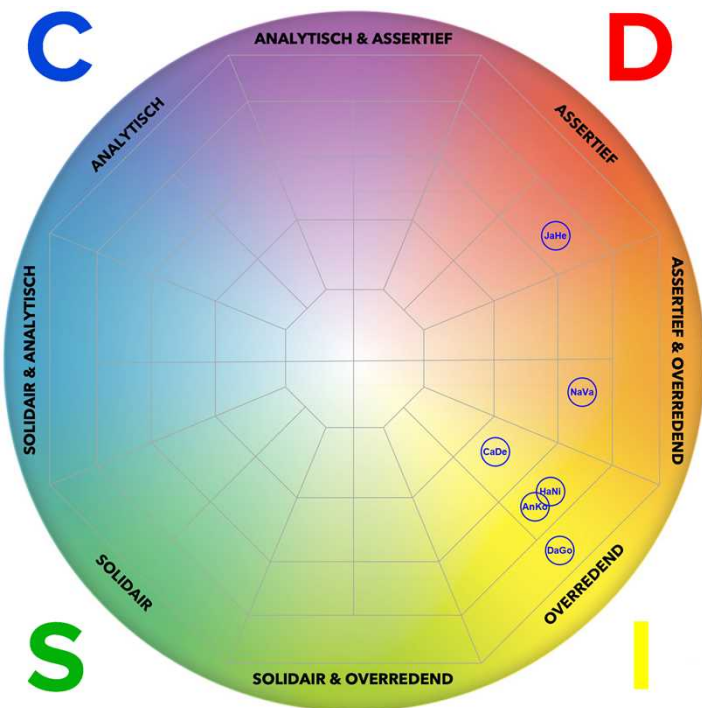
Is er een dominantie of een onder-representatie van een bepaalde DISC stijl? Zo ja, wat zijn de waarschijnlijke gevolgen?

Op welke gebieden moet de aandacht worden toegespitst om een doeltreffender samenwerking tot stand te brengen??

Init.	Name	Adapt	Style	Nat	Style
CaDe	Catherine XXX	34	Ids	34	Ids
DaGo	David XXX	31	I	31	I
JoHe	John XXX	13	Di	23	Id
AnKo	Anna XXX	32	Id	21	ID
HeNi	Henry XXX	32	ID	22	DI
NaVa	Nathalie XXX	23	ID	23	ID

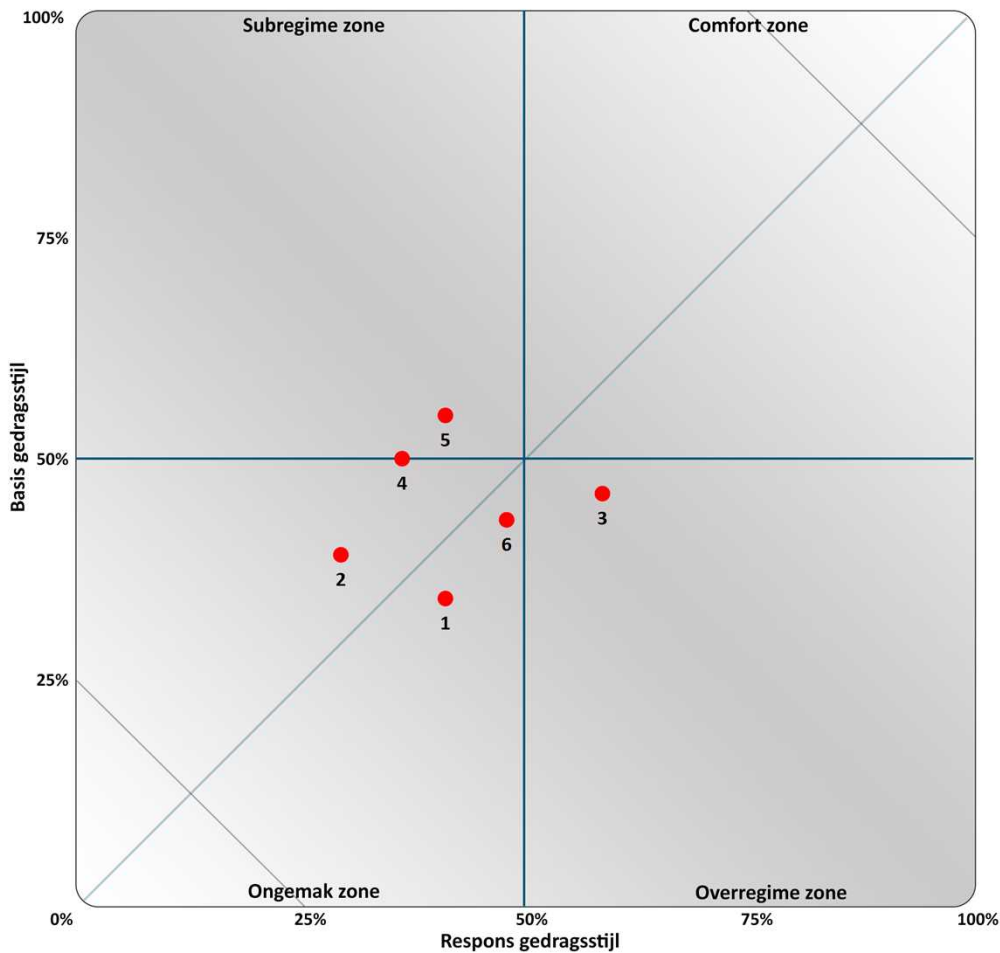


Aangepast



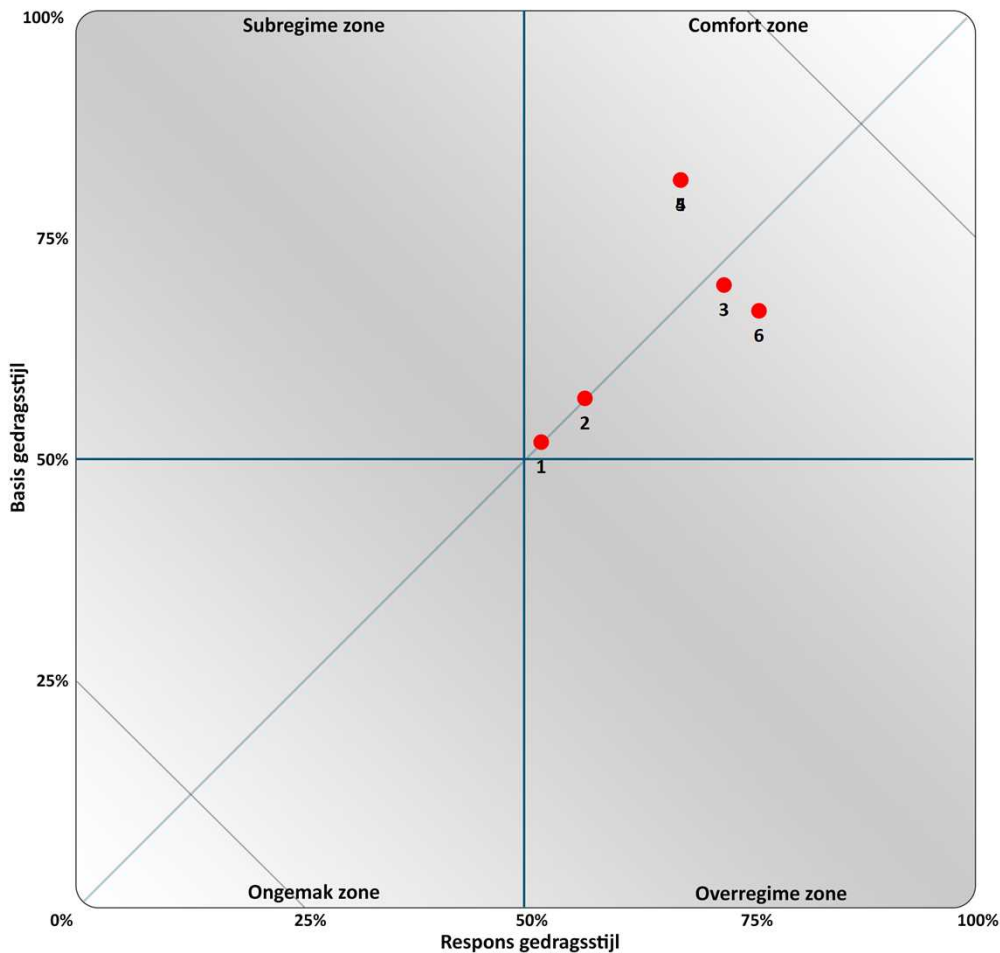
De 12 twaalf geïntegreerde DISC-stijl relaties van het team in grafische vorm

1. DIRECTHEID (D/I) - De Directheid score meet de graad waarin iemand een directe en rechtlijnige aanpak toepast om resultaten te bereiken. Wie hoog scoort op Directheid, geeft prioriteit aan het uitvoeren van taken boven het onderhouden van relationele contacten. Hoge scores duiden op het vermogen snel en besluitvaardig moeilijke beslissingen te nemen. Een lage score duidt op de neiging minder direct te zijn en te focussen op sociale interactie.



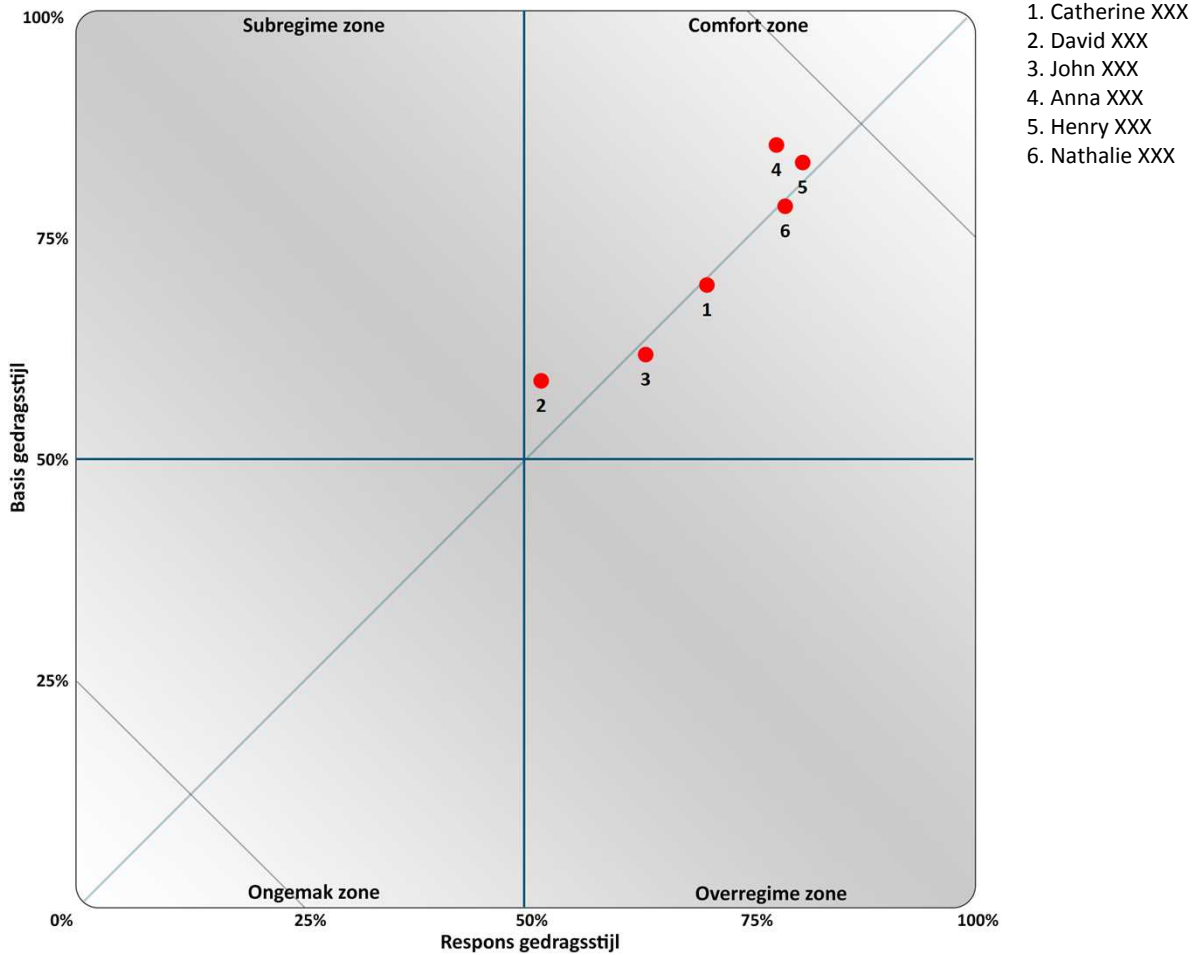
- 1. Catherine XXX
- 2. David XXX
- 3. John XXX
- 4. Anna XXX
- 5. Henry XXX
- 6. Nathalie XXX

2. VASTBERADENHEID (D/S) - De Vastberadenheids-score laat zien in hoeverre iemand resultaat- en actiegericht is. Deze stijl combineert de drijfveer van een zelfstarter met een duidelijke drang om actie te ondernemen ten overstaan van problemen, uitdagingen en kansen. Hoge scores duiden op een consistente voortgang richting het doel, zonder veel geduld met degenen die qua planning niet op schema zitten. Bij lage scores toont men minder gevoel voor urgentie en neemt men de tijd om zorgvuldig plannen en acties te overleggen alvorens te handelen.

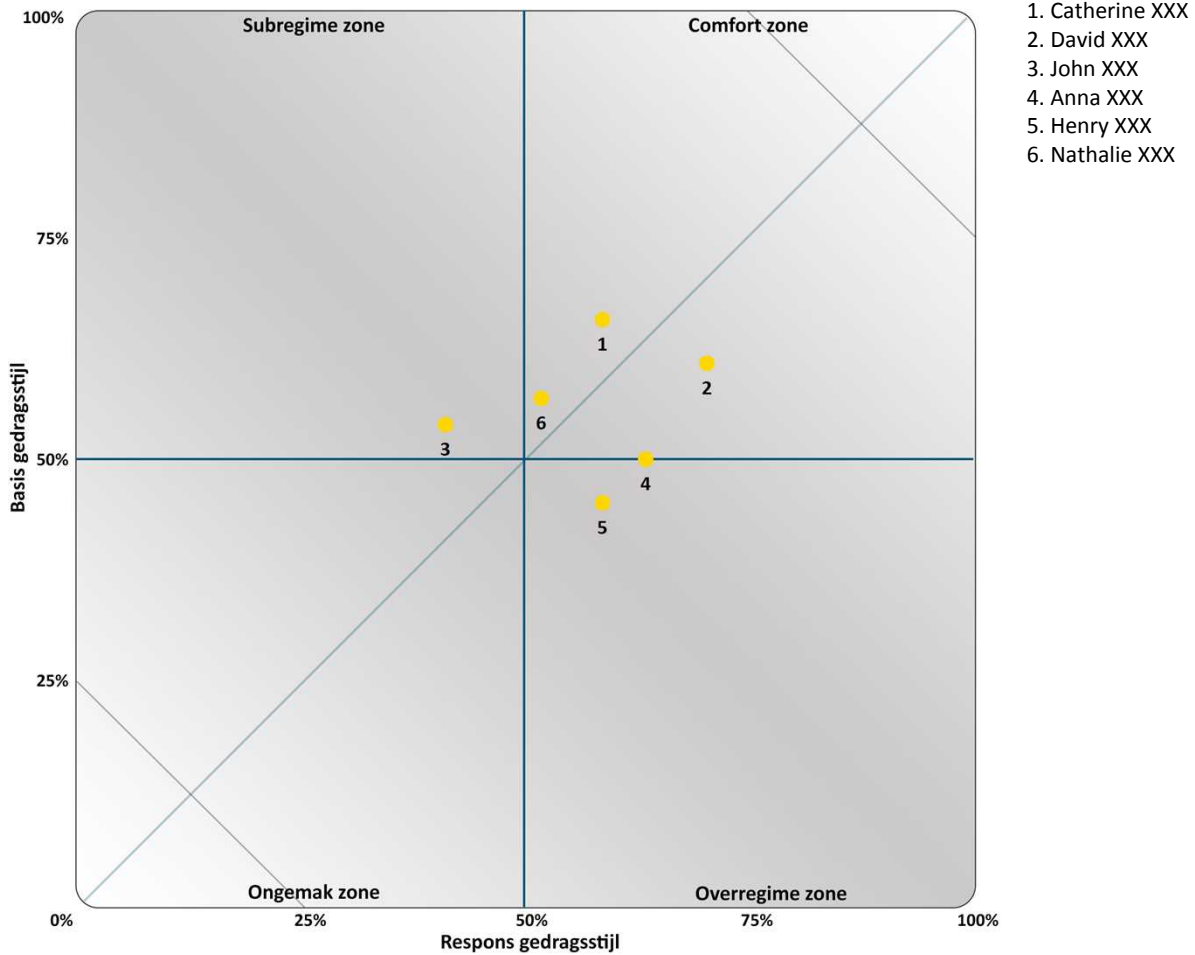


- 1. Catherine XXX
- 2. David XXX
- 3. John XXX
- 4. Anna XXX
- 5. Henry XXX
- 6. Nathalie XXX

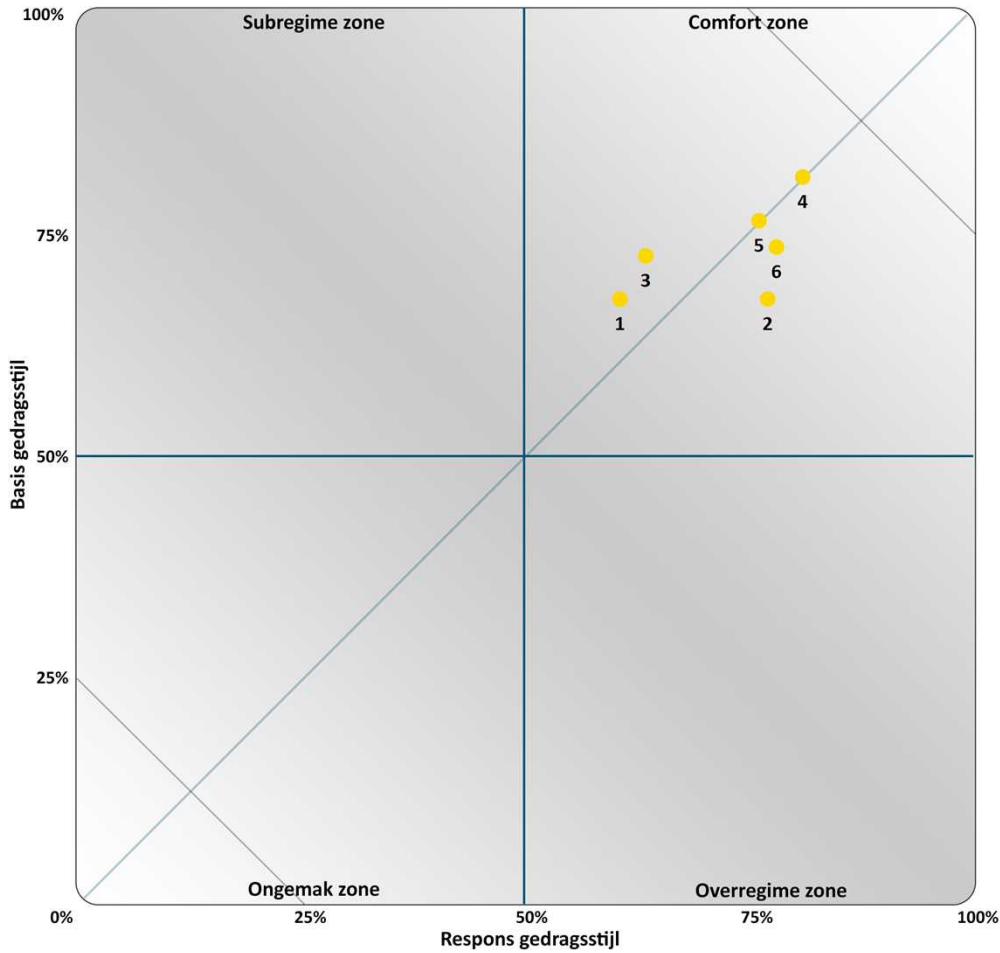
3. INDIVIDUALISTISCH GEDRAG (D/C) - De Individualistische score meet de graad van assertiviteit en onafhankelijkheid bij het omgaan met problemen, uitdagingen en kansen zonder supervisie of controle. Bij hoge scores voelt men zich, bij het nastreven van de eigen doelstellingen, gehinderd door controles en standaard procedures. Bij lage scores respecteert men het liefst de regels en conventionele procedures.



4. HET SOCIAAL GEDRAG (I/D) - De Onderhoudende score meet de graad van de relatie tussen het verbale en non-verbale gedrag van een persoon en de mate van directheid. De score weerspiegelt de bereidheid om anderen van dienst te zijn, te ondersteunen en te helpen en geeft de belangstelling weer om anderen te helpen bij het bereiken van zijn of haar doelstellingen. Hoge scores duiden op een voorkeur voor sociale interactie boven routinetaken. Lage scores duiden op de bereidheid om moeilijke beslissingen te nemen, en doelgericht te blijven focussen op het bereiken van resultaten

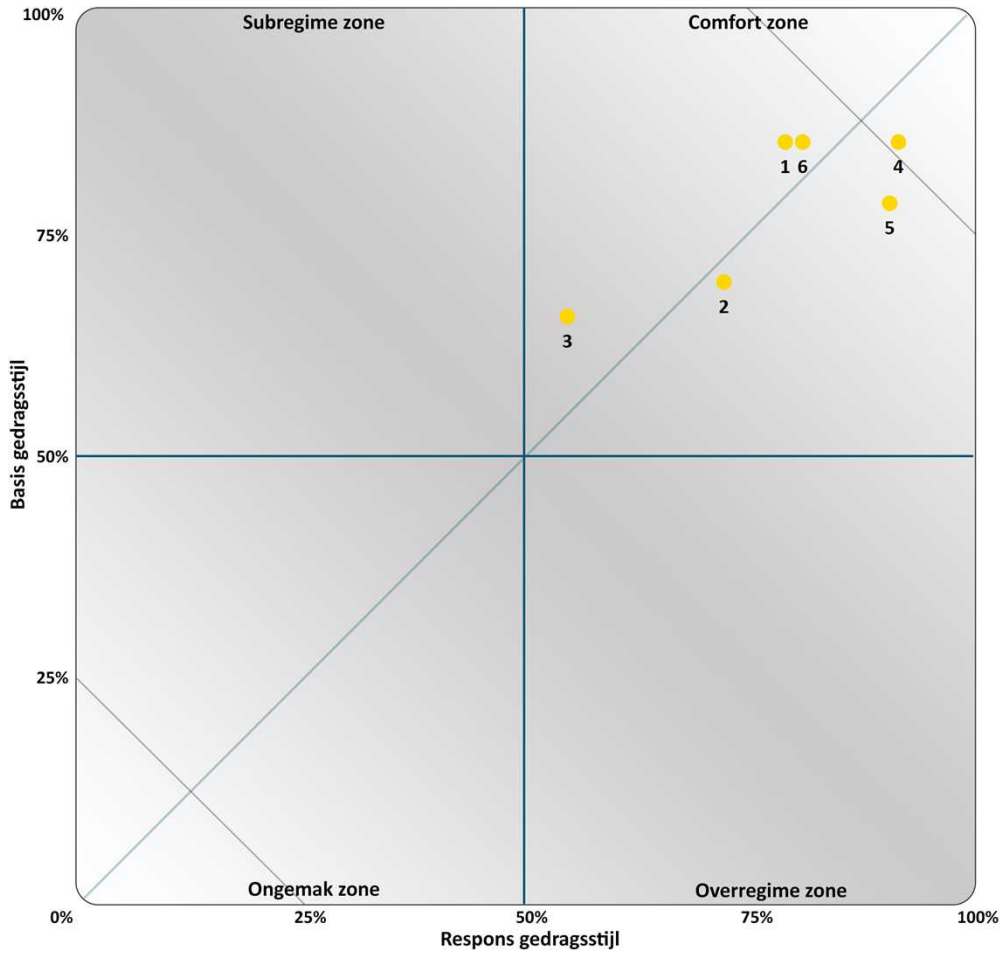


5. DYNAMISCH GEDRAG (I/S) - De Dynamische score meet de samenhang tussen het gebruik van een expressieve stijl in de omgang met mensen en de energie en urgentie waarmee iemand taken verricht. Hoge scores duiden op zelfverzekerd, vrij en innemend handelen en op belangstelling voor nieuwe ideeën en onderwerpen. Deze belangstelling wordt duidelijk geuit, wat invloed heeft op anderen. Lage scores duiden op bedachtzaamheid en behoedzaam handelen in woord en daad waarbij zorgvuldig en gestaag naar een doel wordt toegewerkt.



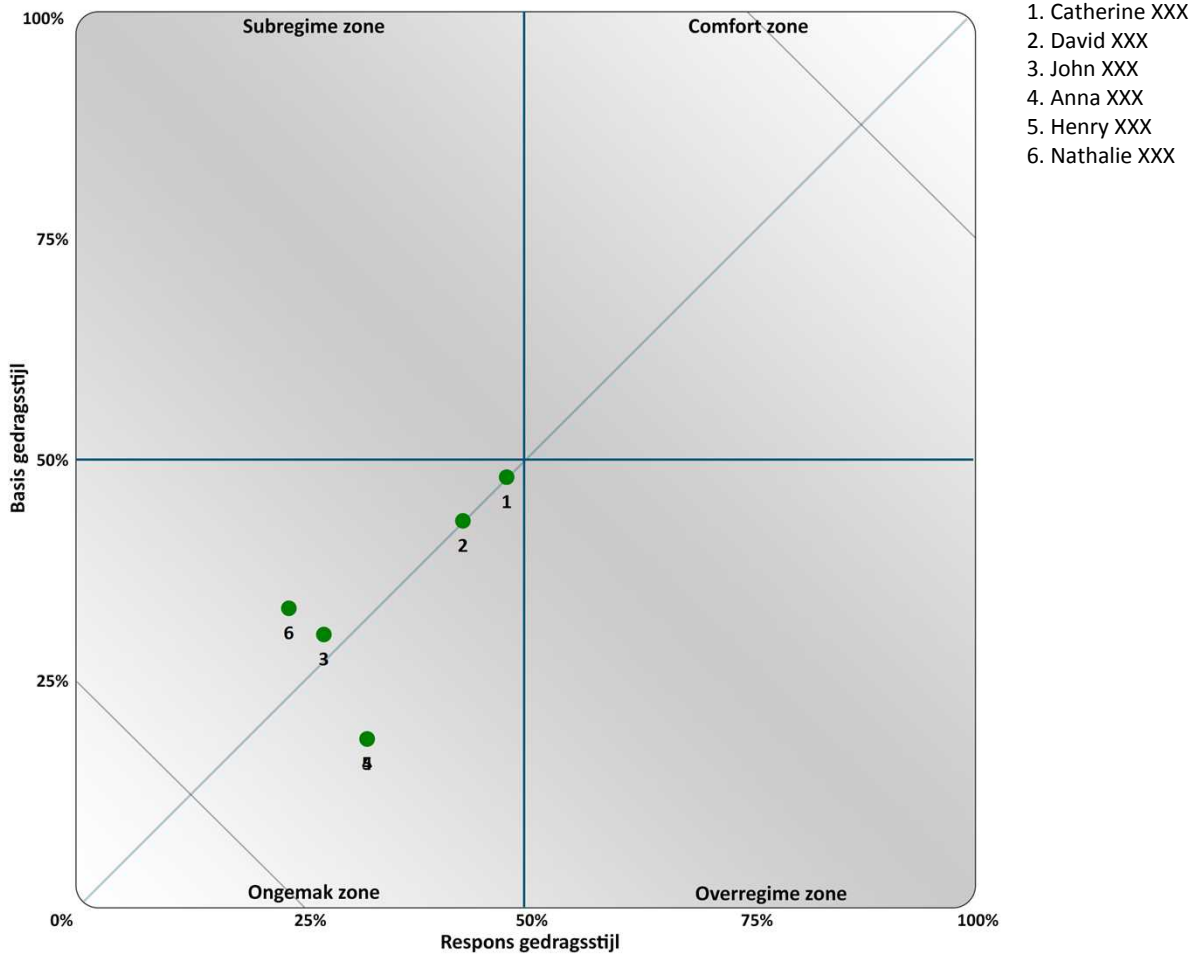
- 1. Catherine XXX
- 2. David XXX
- 3. John XXX
- 4. Anna XXX
- 5. Henry XXX
- 6. Nathalie XXX

6. ZELFVERZEKERD GEDRAG (I/C) - De Zelfverzekerdheids-score meet de mate waarin iemand zich zelfverzekerd opstelt in verschillende sociale situaties en in hoeverre iemand zich houdt aan sociale grenzen, regels en richtlijnen. Hoge scores duiden soms op te veel zelfverzekerdheid en de neiging om te improviseren en spontaan te reageren zonder degelijke voorbereiding. Lage scores duiden op een behoedzame en bewuste aanpak, op de neiging om alleen actie te ondernemen op basis van bewezen feiten en relevante gegevens.

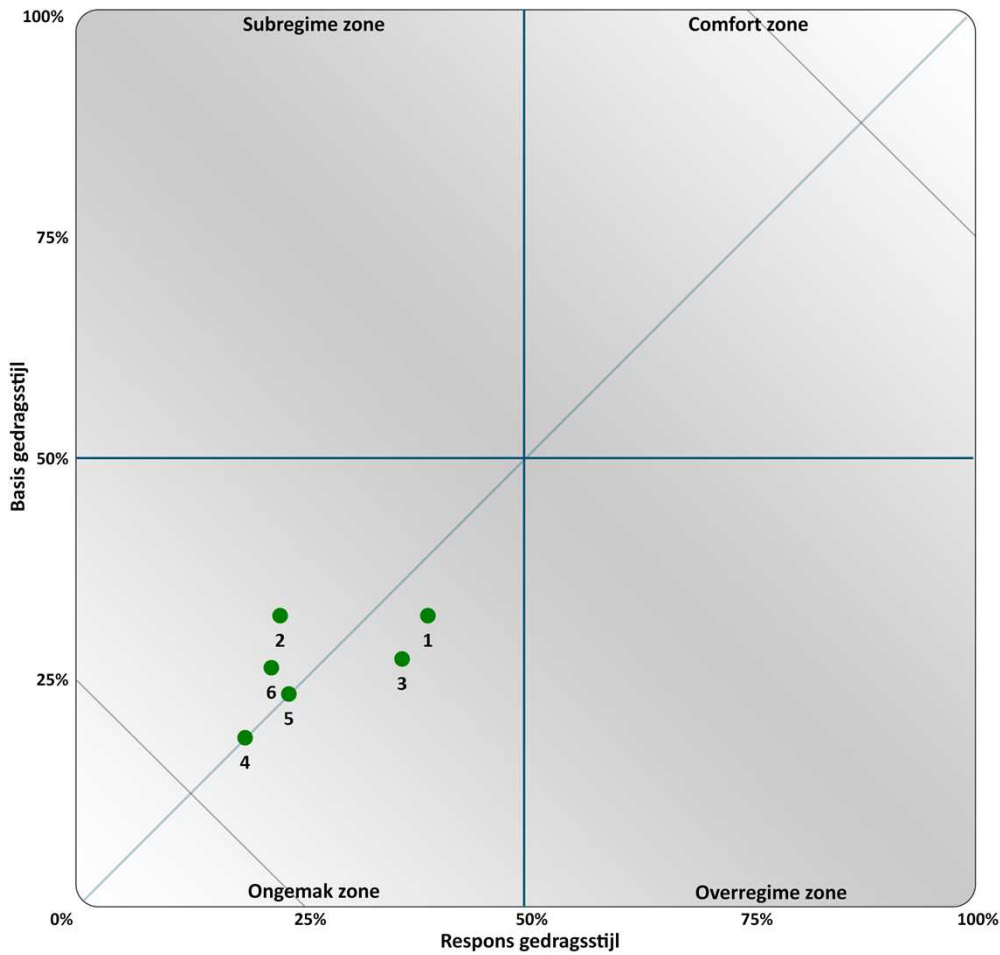


- 1. Catherine XXX
- 2. David XXX
- 3. John XXX
- 4. Anna XXX
- 5. Henry XXX
- 6. Nathalie XXX

7. TEMPO & INSCHIKKELIJK GEDRAG (S/D) - De Tempo- en Inschikkelijkheids-score meet hoe gelijkmatig en kalm iemand werkt en hoe iemand omgaat met lastige en ongewone situaties. Hoge scores duiden op het vermogen om alternatieve oplossingen te bedenken in de samenwerking met anderen. Lage scores duiden op een lagere inschikkelijkheid en op een duidelijke drang om vooruitgang en directe resultaten te boeken.

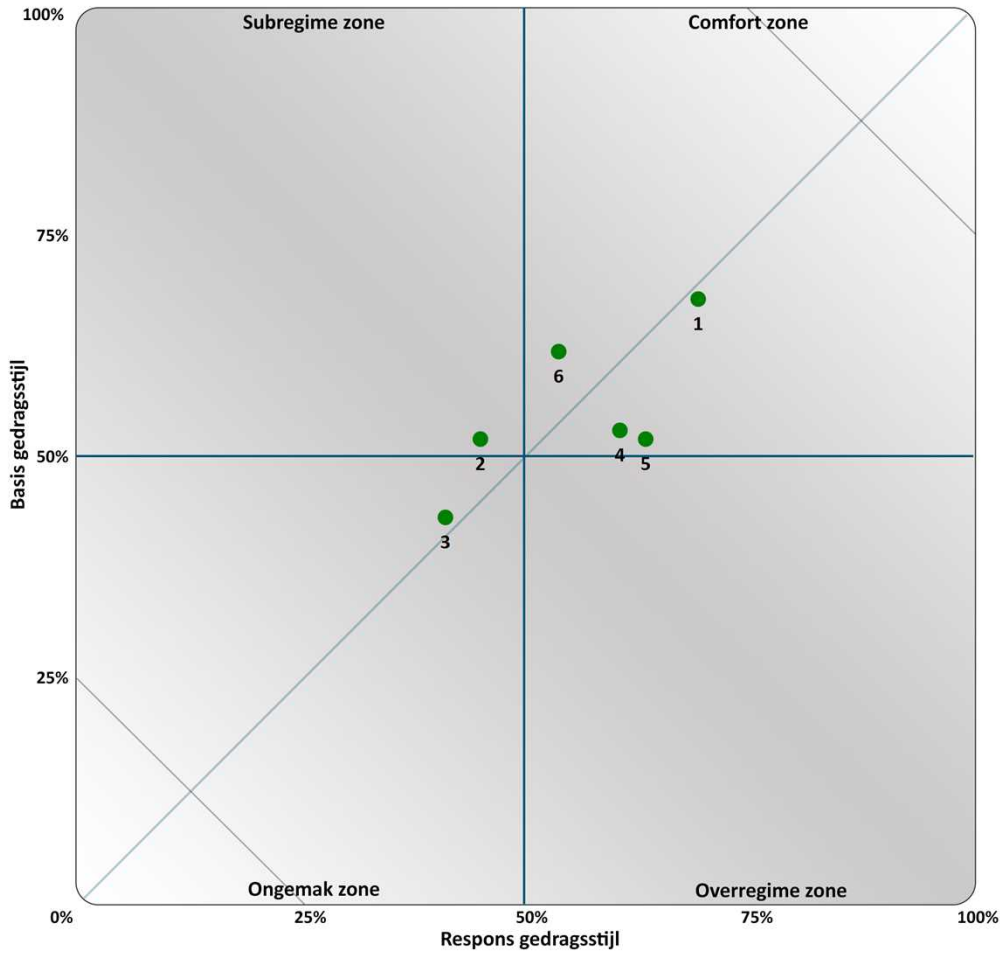


8. BESCHOUWEND GEDRAG (S/I) - De Beschouwende score meet de mate waarin iemand zorgvuldig zijn woorden en daden afweegt in de omgang met anderen en laat zien in hoeverre men communiceert met logica, gegevens en feitelijke analyses. Deze score geeft aan in hoeverre iemand de tijd neemt om plannen en acties zorgvuldig te overdenken alvorens ze uit te voeren. Hoge scores duiden op een grote aandacht en bedachtzaamheid bij het formuleren van en bij het ondernemen van actie. Lage scores duiden op een vrije houding en de overtuiging dat de meeste, zo niet alle, sociale interactie 'vanzelf' gaat.



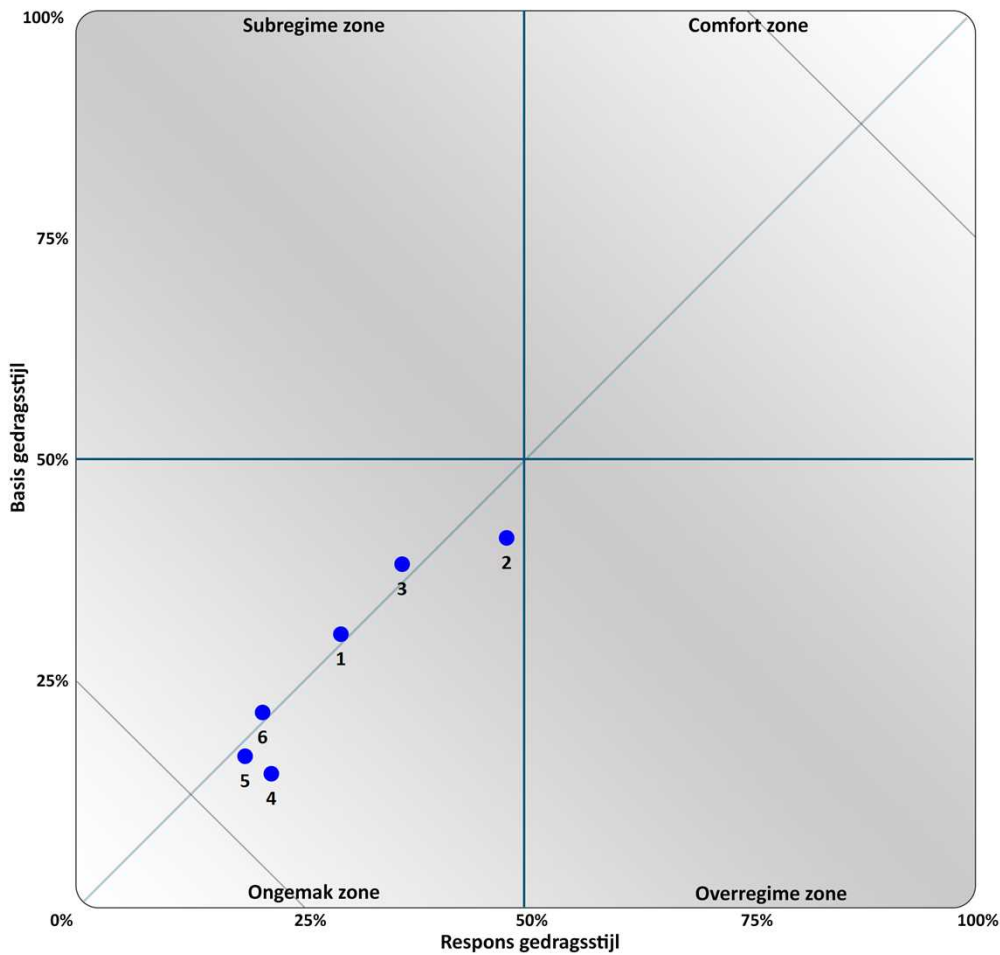
- 1. Catherine XXX
- 2. David XXX
- 3. John XXX
- 4. Anna XXX
- 5. Henry XXX
- 6. Nathalie XXX

9. VOLHARDEND GEDRAG (S/C) - De Volhardings-score meet de mate waarin men voorspelbare patronen laat zien gericht op het uitvoeren van taken en het volgen van procedures. Deze score geeft aan in hoeverre iemand streeft naar een correcte handelwijze, accuratesse en een degelijke voorbereiding. Bij hoge scores focust men vooral op de teamgeest en de samenwerking en op een zorgvuldige planning. Lage scores duiden op een sterke behoefte aan duidelijke richtlijnen en vaste regels.



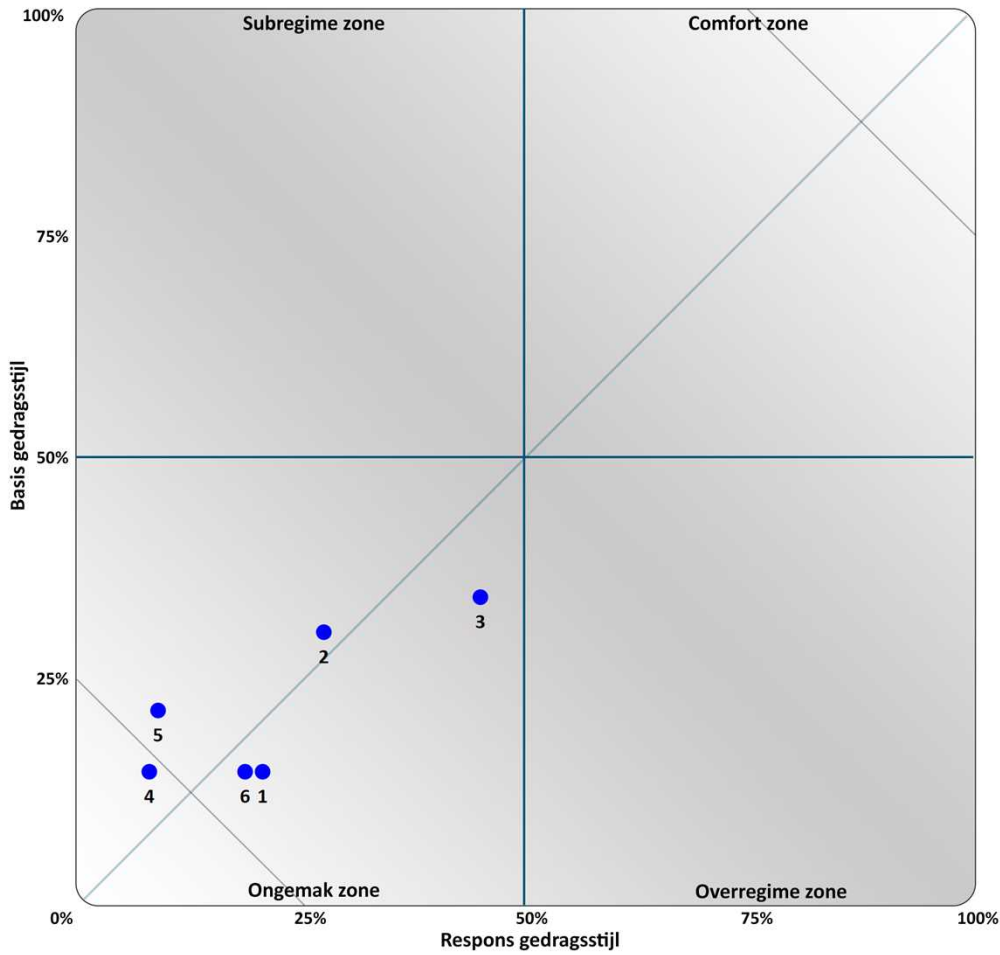
- 1. Catherine XXX
- 2. David XXX
- 3. John XXX
- 4. Anna XXX
- 5. Henry XXX
- 6. Nathalie XXX

10. REGELS VS. RESULTATEN GEDRAG (C/D) - De Samenwerkings-score toont in hoeverre iemand zich houdt aan geldende procedures en vaste regels bij het uitvoeren van de eigen taken en in welke mate iemand vooruitgang wil boeken en resultaten wil bereiken. Hoge scores duiden op een conventionele werkwijze en geven aan dat iemand zich aan de regels houdt, confrontaties vermijdt en oplossingen zoekt waar iedereen achter staat. Lage scores geven aan dat iemand meer regie en vrijheid wil hebben en streeft naar vooruitgang zonder gehinderd te worden door vaste richtlijnen en regels.



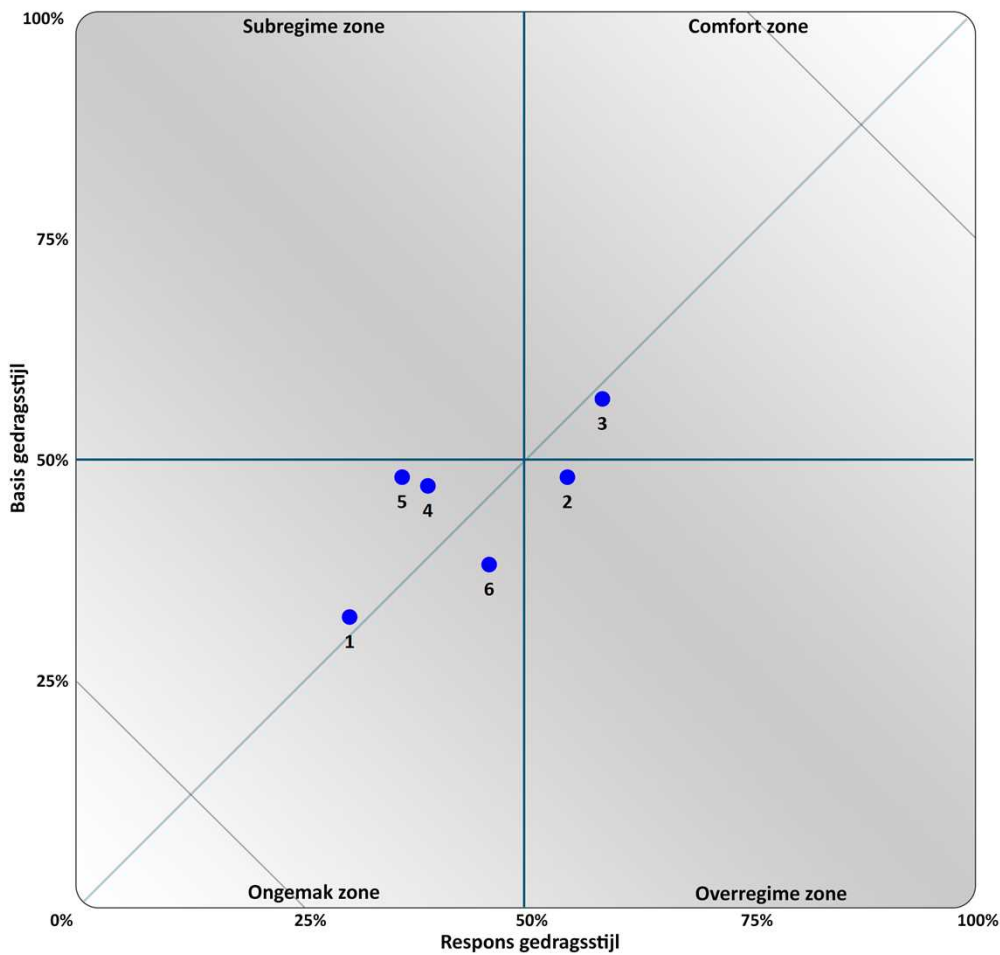
- 1. Catherine XXX
- 2. David XXX
- 3. John XXX
- 4. Anna XXX
- 5. Henry XXX
- 6. Nathalie XXX

11. HET TEAM ONDERSTEUNINGSGEDRAG (C/I) - De Correctheid score meet de graad waarin iemand wil werken in een vaste structuur met procedures, systemen en regels. Deze score bepaalt ook de behoefte aan contact met mensen en het aangaan en onderhouden van persoonlijke relaties. Wie hoog scoort heeft een hang naar logische feiten en vaste gegevens en protocollen. Bij lage scores is er een voorkeur voor minder strakke protocollen en meer oog voor de emotionele invloed en overtuigingskracht van anderen.



- 1. Catherine XXX
- 2. David XXX
- 3. John XXX
- 4. Anna XXX
- 5. Henry XXX
- 6. Nathalie XXX

12. OPLETTEND GEDRAG (C/S) - De Oplettendheids-score toont de mate waarin men binnen een gevestigde structuur met procedures, systemen en regels, urgente problemen, uitdagingen en kansen tegemoet treedt. Het geeft weer in welke mate iemand zich bewust is van situaties die zich voordoen. Hoge scores wijzen op de wens om te streven naar een situatie waarin fouten worden voorkomen door middel van accuratesse en grondige voorbereiding. Lage scores wijzen op een sterke drang om vast te houden aan bestaande procedures en processen.

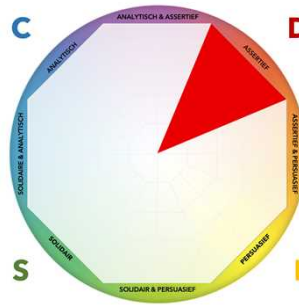


- 1. Catherine XXX
- 2. David XXX
- 3. John XXX
- 4. Anna XXX
- 5. Henry XXX
- 6. Nathalie XXX

D - Zeer Assertief

Sterke punten:

- Is toekomstgericht en concurrerend
- Problemen oplossen
- Is positief en houdt van confrontatie
- Houdt van macht en autoriteit
- Wordt gemotiveerd door directe antwoorden
- Houdt van uitdagende opdrachten
- Heeft een sterke drang naar resultaten
- Is positief en houdt van confrontatie



Natuurlijk: 0, 0%
Geadapteerd: 1, 17%

Beperkingen:

- Overschrijdt autoriteit binnen het team
- Gebruikt angst als motivator
- Heeft een sterk ego
- Is een slechte of selectieve luisteraar
- Heeft een gebrek aan tact en diplomatie
- Heeft een hekel aan routinewerk
- Kan te veel delegeren en te weinig instrueren
- Neemt beslissingen zonder alle feiten te kennen

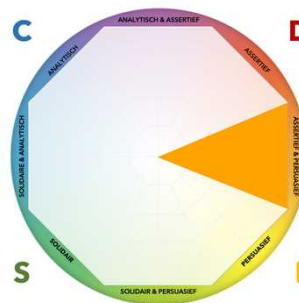
Gebruik deze woorden en zinnen

- Bevordering
- Maak gebruik van kansen
- Een zeer zichtbare positie innemen
- Uitdagend
- Blijf resultaten behalen
- Uw mening telt
- Zorg dat mensen gaan luisteren
- Geen onderbrekingen
- Betrokken zijn bij alle grote beslissingen

DI – Assertief & Overtuigend

Sterke punten:

- Resultaten verkregen door andere mensen
- Houdt van verandering - promoot anderen
- Intuïtief - vertrouwt op zijn gevoel
- Uitdagingen maken hen strijdlustig en besluitvaardig
- Neemt niet alleen het initiatief, maar overtuigt anderen om het initiatief te nemen
- Optimistisch over de verwachtingen en prestaties van het team
- Kan zeer onafhankelijk zijn



Natuurlijk: 4, 67%
Geadapteerd: 1, 17%

Beperkingen:

- Emoties beïnvloeden beslissingen
- Weinig tolerantie voor interne team conflicten
- Kan eigen tijd of die van anderen niet beheren
- Kan aanstekelijk en te enthousiast zijn
- Maakt zelden dingen af die ze beginnen
- Slechte opvolging en dus beperkte follow-up
- Kan misbruik maken van zijn positie binnen het team
- Deadlines worden slecht beheerd
- Neemt te veel verantwoordelijkheden en taken op zich en haalt prioriteiten door elkaar

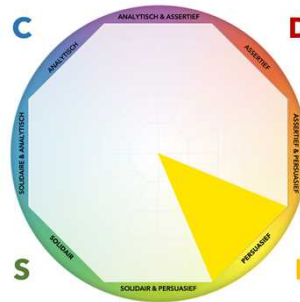
Gebruik deze woorden en zinnen:

- Laten we van deze gelegenheid gebruik maken
- Het succes van ons bedrijf hangt af van jou
- We accepteren wie je bent en wat je doet
- Run het bedrijf op je eigen manier
- Bepaal je eigen beslissingen
- Je wordt gerespecteerd voor wat je inbrengt in het team
- Je levert belangrijk werk
- We respecteren je omdat je je eigen persoon bent
- Je gaat goed met verandering om
- Mensen hebben behoefte aan beloningen

I - Zeer overtuigend

Sterke punten:

- Maakt gebruik van sociale en verbale vaardigheden
- Brengt samenhang in het team
- Gebruikt zowel verbale als sociale vaardigheden om het team te promoten
- Staat achter nieuwe concepten, processen & producten
- Verdeelt spanningen met het team
- Ziet het grote plaatje en is vervolgens goed in het promoten daarvan



Natuurlijk: 2,33%
Geadapteerd: 4,67%

Beperkingen:

- Ongeorganiseerd en rommelig
- Emotioneel en handelt impulsief
- Onrealistisch optimistisch over het team
- Inefficiënt
- Legt te veel nadruk op plezier
- Verzamelt niet alle feiten voordat hij/zij
- Luistert slechts naar een deel van de teamleden

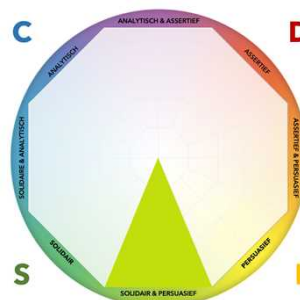
Gebruik deze woorden en zinnen:

- Nieuw, uniek, respect verdienen.
- Erkenning
- Creëer het juiste imago
- Blijf niet in het midden hangen
- Pas het aan jouw doel aan
- Breng jouw belangrijkste punt over
- Doelen en taken zijn redelijk
- We zijn allemaal toegewijd aan een teamaanpak

IS – Overtuigend

Sterke punten:

- Empathisch en begripvol om anderen te helpen
- Loyaal aan het team, teamspeler
- Creëert een omgeving waarin mensen zich belangrijk voelen
- Promotor en uitvoerder van team ideeën
- Helpt anderen doelen te bereiken
- Waardeert zowel mensen als taken
- Sensitief voor gevoelens van anderen
- Is begripvol en vriendelijk
- Kan goed luisteren en communiceert goed
- Heeft aandacht voor gevoelens



Natuurlijk: 0,0%
Geadapteerd: 0,0%

Beperkingen:

- Zal confrontaties binnen het team vermijden
- Mist een gevoel van urgentie
- Daagt de status quo niet uit
- Soms passief, besluiteloos
- Trekt nooit een lijn met teamspelers
- Koestert wrok
- Trekt zich terug onder stress

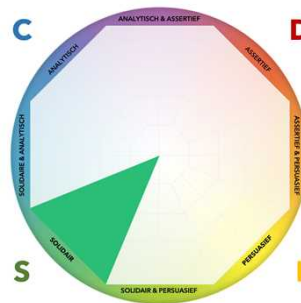
Gebruik deze woorden en zinnen:

- Relatie
- Verkrijgen van consensus
- Geen verstoring tijdens integratie
- Solide basis
- Zekerheid van weten
- Dingen liggen op schema
- Bewezen betrouwbaarheid
- Geen afhankelijkheid van de "menselijke factor"
- Het is beter te weten dan te gissen
- Er zal geen radicale verandering zijn
- Alles kwantificeren en testen

S – Zeer ondersteunend

Sterke punten:

- Houdt van de team omgeving, de leden, en is loyaal
- Uitstekende luisteraar
- Begripvol
- Geduldig en troostend
- Focus ligt op teamactiviteiten
- Loyaal aan een team waarmee ze zich identificeren
- Gemotiveerd om procedures te volgen



Natuurlijk: 0, 0%
Geadapteerd: 0, 0%

Beperkingen:

- Kan passief en besluiteloos zijn
- Verzet zich tegen veranderingen
- Doet mogelijk zelf het werk, in plaats van te delegeren
- Kan aarzelen in plaats van vooruit te gaan
- Mist urgentie
- Wil status quo handhaven
- Trekt zich terug en wordt bezitterig onder stress
- Koestert wrok

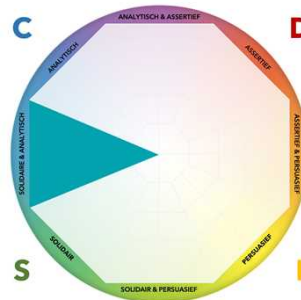
Gebruik deze woorden en zinnen:

- Geen controverses
- Consistent zijn
- Houdt mensen uit jouw buurt
- Voorspelbaarheid in handelingen
- Wijd en zijd geaccepteerde protocollen
- Kwaliteit is belangrijk
- Je krijgt geen "credit" voor alles wat je doet
- Aandacht besteden aan de zorgen van elk teamlid
- Geweldige teamspelers

SC – Ondersteunend & Analytisch

Sterke punten:

- Werkt voor een leider en een doel
- Voldoet aan hoge normen in werk en gedrag
- Alert en gevoelig voor problemen, regels, fouten en procedures
- Kan moeilijke beslissingen nemen zonder emotioneel te worden
- Concentreert zich op de noodzaak van kwaliteit
- Zelfdiscipline
- Kan plannen uitvoeren en bijstellen
- Blijft gefocust tot aan de voltooiing op projecten



Natuurlijk: 0, 0%
Geadapteerd: 0, 0%

Beperkingen:

- Verzet zich tegen verandering
- Toont gebrek aan vertrouwen in het team
- Kan onder stress meer weerstand bieden
- Kan zorgen en gevoelens niet bespreken
- Kan ware gevoelens verbergen
- Organisatorische procedures kunnen overmatig worden gebruikt

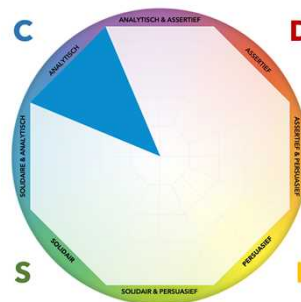
Gebruik deze woorden en zinnen:

- Spreid het risico
- Weet hoe de dingen moeten worden gedaan
- Houd alles op een veilige koers, geen haast
- Geen chaos meer. Geen conflicten
- No-nonsense
- Niets ingewikkelds aan
- Bewezen, getest en eenvoudig te gebruiken
- Prettig samenwerken
- Vechten lost nooit iets op

C – Zeer Analytisch

Sterke punten:

- Kritische denker
- Zeer nauwkeurig en precies
- Discipline
- Stelt hoge eisen aan zichzelf en aan directe medewerkers
- Juiste manier van handelen is motiverend
- Gebruikt feiten en gegevens ter ondersteuning van meningen
- Problemen oplossen voornamelijk gebaseerd op feiten en gegevens



Natuurlijk: 0, 0%
Geadapteerd: 0, 0%

Beperkingen:

- Leunt zwaar op teamleider
- Niet delegeren, het werk oppotten
- Gebonden aan procedures, nooit buiten de lijntjes kleuren
- Analyseverlamming; soms overanalyseren
- Vermijdt controversie door toe te geven
- Kwalificeert eigen ideeën
- Moeite om gevoelens te verwoorden

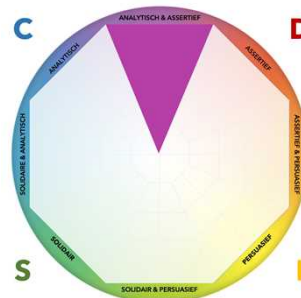
Gebruik deze woorden en zinnen:

- Bewezen nauwkeurigheid
- Bewezen door onderzoekers
- Minimaliseer risico
- Voorspelbaar
- Goed doordacht
- Voldoet aan alle normen
- Menselijke fouten voorkomen
- Wij respecteren jouw privacy

CD – Analytisch & Assertief

Sterke punten:

- Creatieve ideeën
- Trage start, maar snelle finish
- Zal moeilijke beslissingen nemen met inzicht, vertrouwend op feiten
- Zet zich in om de juiste en acceptabele oplossing te vinden
- Daagt het team uit tot hogere prestatienormen
- Is zich bewust van de impact van fouten op de bottom line
- Maakt structureel goed gebruik van de tijd van het team



Natuurlijk: 0, 0%
Geadapteerd: 0, 0%

Beperkingen:

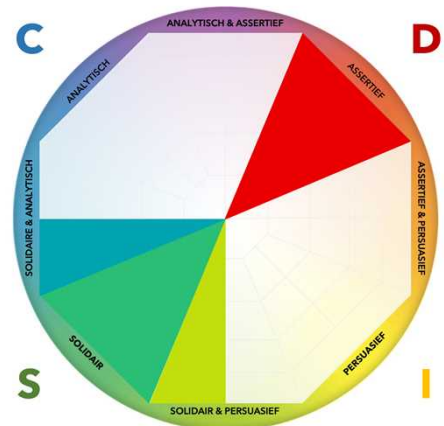
- Neemt te veel hooi op zijn vork
- Overdreven gebruik van feiten en gegevens
- Kan te bot en kritisch zijn
- Ongevoelig voor gevoelens van anderen
- Kan veeleisend zijn onder stress
- Onderschat de bijdrage van andere teamleden

Gebruik deze woorden en zinnen:

- We hebben gedacht aan zowel financiën als bedrijfsvoering
- Je zult controle hebben over het project
- Je zult controle hebben over de resultaten
- Je houdt controle over wat voor jou belangrijk is

Combineren van team stijlen

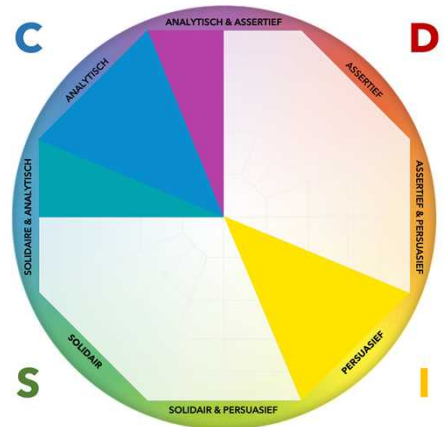
D <i>(Zeer Assertief)</i>	S, SI, SC <i>(Ondersteunend, Ondersteunend Overtuigend/Analytisch)</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Snel • Extravert • Ongeduldig • Gaat conflicten aan • Reageert met boosheid • Hoge urgentie • Neemt risico's 	<ul style="list-style-type: none"> • Langzaam • Introvert • Geduldig • Conflict vermijdend • Niet expressief • Lage urgentie • Risicomijdend



Tips voor deze mix

- D moet werken aan het opbouwen van een vertrouwensrelatie met S
- D moet zich bewust zijn van luistervaardigheden; nodig S uit om te delen
- S moet niet alle kritiek of conflicten persoonlijk opvatten, en erkennen dat conflicten productief kunnen zijn
- S moet misschien het tempo en de urgentie opvoeren en proberen gericht te blijven op het resultaat om de D te ondersteunen

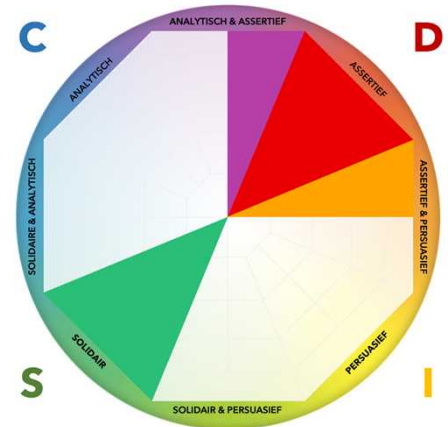
I <i>(Zeer overtuigend)</i>	C, CD, CS <i>(Analytisch, Analytisch Assertief/ Ondersteunend)</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Optimistisch • Extravert • Gevoelens • Mensen Focus • Heeft relevante gegevens nodig • Neemt risico's 	<ul style="list-style-type: none"> • Pessimistisch (of Realistisch) • Introvert • Feiten gericht • Taak gerichtheid • Heeft veel gegevens nodig • Risicomijdend



Tips voor deze mix

- I moet afremmen en emotionele expressie controleren
- I moet minder gebaren maken en me bewust zijn van de persoonlijke ruimte van C
- C zal het tempo moeten verhogen en meer betrokken moeten zijn
- C en I hebben zowel verschillen in tempo als in prioriteit (langzaam/snel, taak/mensen)

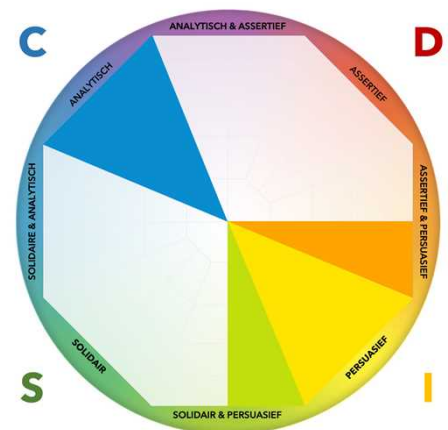
S <i>(Zeer Ondersteunend)</i>	D, DC, DI <i>(Analytisch, Analytisch Assertief/ Overtuigend)</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Voorzichtig met beslissingen • Traag tempo • Mensgericht • Niet expressief • Geduldig • Lage urgentie 	<ul style="list-style-type: none"> • Snelle beslissingen • Snel tempo • Direct • Taak Focus • Reageert in woede • Ongeduldig • Hoge urgentie



Tips voor deze mix

- S moeten zich uitspreken wanneer zij het niet eens zijn; zij zullen liever meegaan om de vrede te bewaren
- S moet vragen stellen om de verwachtingen en agenda van D beter te begrijpen
- D moet het rustiger aan doen en denken aan het opbouwen van vertrouwen alvorens verder te gaan
- D moet tijd uittrekken voor interactie met S voordat hij zich te veel op de taken concentreert

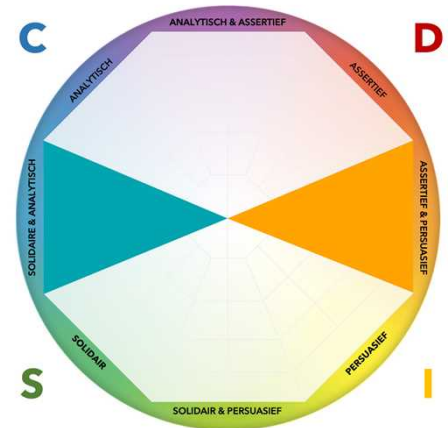
C <i>(Zeer Analytisch)</i>	I, ID, IS <i>(Overtuigend, Overtuigend Assertief/Ondersteunend)</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Pessimistisch (Realistisch) • Voorzichtig met beslissingen • Introvert • Langzaam tempo • Risicomijdend • Taakgericht 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimistisch • Snelle Beslissingen • Extravert • Snel tempo • Neemt risico's • Gericht op mensen



Tips voor deze mix

- C moet vragen gebruiken om het gesprek naar een gewenste conclusie te leiden
- C zal zich sneller en met meer energie moeten engageren
- Ik zal emoties en gebaren onder controle moeten houden, en lichamelijk contact beperken
- I moet meer tijd uittrekken voor het verwerken en reageren, en proberen niet zijn belangstelling te verliezen of afgeleid te worden

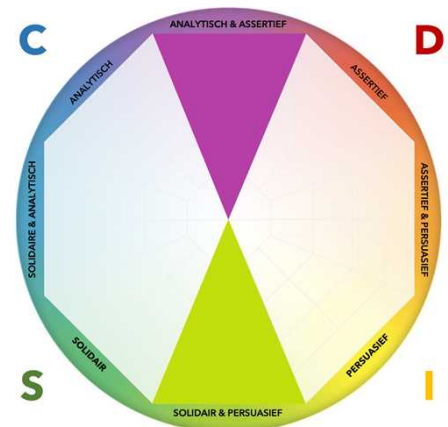
DI <i>(Assertief Overtuigend)</i>	SC <i>(Ondersteunend en Analytisch)</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Omarmt verandering • Gaat conflicten aan • Extrovert • Levendig • Actiegericht • Neemt risico's 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermijdt overhaaste verandering • Vermijdt conflicten • Introvert • Gereserveerd • Georiënteerd denken • Risicomijdend



Tips voor deze mix

- DI moet verwachtingen en resultaten/doelstellingen duidelijk uiteenzetten aan SC, indien mogelijk schriftelijk
- DI zal moeten proberen duidelijkheid te verschaffen over stappen en procedures, niet alleen over concepten op hoog niveau
- SC kan gefrustreerd raken door het gebrek aan voltooiing en afsluiting; kan zich genoodzaakt zien om DI om de nodige steun te vragen
- SC moet zorgen en/of meningsverschillen rechtstreeks en kort (maar grondig) uitdrukken

CD <i>(Analytisch en Assertief)</i>	SI <i>(Supportive and Persuasive)</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Direct • Sceptisch / Vertrouwt niet snel • Taakgericht • Presteerders • Doen en denken 	<ul style="list-style-type: none"> • Indirect • Open en vertrouwend • Gericht op mensen • Betrekkers • Voelen



Tips voor deze mix

- CD moet proberen meer rekening te houden met en respect te hebben voor de gevoelens en perspectieven van anderen
- CD moet opener zijn en inspanningen van anderen erkennen, minder dwingend en uitdagend zijn
- SI moet proberen minder gereserveerd/ terughoudend te zijn en na te denken en zich zorgen te maken
- SI moet onthouden dat conflicten en kritiek niet persoonlijk zijn; ze kunnen productief en noodzakelijk zijn

Coachen van het team

Het coachen van een team kan een uitdaging zijn, vooral wanneer je te maken hebt met een mix van stijlen en verschillende achtergronden en waarden. Voor de meeste groepen is het niet "know-how" of "know-why" dat mensen ervan weerhoudt effectief samen te werken. Ook niet het vermogen om in te spelen op ongeplande gebeurtenissen, het niet hebben van tijd en middelen. Het is het gebrek aan vermogen om de sterke punten van de groep te identificeren, te begrijpen en te benutten en effectief te werken met individuele pijnpunten.

Het doel is de krachten van eenieder te optimaliseren om de groep zo goed mogelijk te ondersteunen en de verwachte resultaten te bereiken.

Door iedereen samen te brengen om meer te weten te komen over de groepsleden, krijgt iedereen een goed begrip van waarom samenwerking nuttig zou zijn. Als de groep inziet dat samenwerking waardevol is en begrijpt hoe zij zo effectief mogelijk kunnen samenwerken, kan de groep tot de best mogelijke besluiten komen en actie ondernemen binnen een passend tijdsbestek.

Suggesties om teamwerk te creëren, op te bouwen, te doen groeien en te verbeteren:

- Bekijk het team dynamiek rapport voor overeenkomsten en verschillen in gedragsstijlen.
- Houd rekening met de natuurlijke en aangepaste sterke punten en uitdagingen voor elk teamlid, èn het team.
- Bied groepsleden de gelegenheid om zich te verbinden met andere groepsleden die sterk zijn op de gebieden die zij moeten ontwikkelen. Vertrouw op de sterke punten en vaardigheden van elk teamlid om de andere leden te helpen groeien en ontwikkelen.
- Evalueer de mogelijkheden voor de groep om de samenwerking en interactie te verbeteren:
 - Worden de stemmen van alle teamleden gehoord tijdens vergaderingen/planning sessies?
 - Worden alle perspectieven omarmd als waardevolle inzichten door het team als geheel?
 - Zijn er consequent teamleden die zich niet uitspreken en geen inbreng hebben?
 - Zijn alle leden duidelijk over de verwachtingen en begrijpen ze hun rol in het team?
 - Zijn er conflicten, wrokgevoelens of miscommunicatie die moeten worden aangepakt?

Een succesvol team samenstellen: het DISC POWER TEAM

Zou het niet mooi zijn om een team te hebben waar alle leden in hun kracht staan en waar elke uitdaging wordt gedragen door de meest competente persoon

Rekening houdend met de sterke punten en het gedrag in een professionele omgeving die specifiek is voor elke stijl, wie zou dan een ideaal lid zijn van het DISC POWER TEAM?

	DOMINANTE STIJL	BEÏNVLOEDENDE STIJL	STABIELE STIJL	CONFORMISTISCHE STIJL
STERKE PUNTEN	Administratief Leiderschap Pioniersgeest	Overredingskracht Capaciteit om te motiveren Animatie	Luisteren Teamgeest Monitoring	Planning Systematische aanpak Organisatie
PROFESSIONEEL GEDRAG	Effectief Bezig zijn Gestructureerd	Interactief Bezig zijn Persoonlijk	Vriendelijk Functioneel Persoonlijk	Formeel Functioneel Gestructureerd
LEDEN VAN HET TEAM				

Overweeg voor een toekomstig project hoe jouw "DISC POWER TEAM" zou kunnen slagen

- Wijs verantwoordelijkheden toe volgens ieders sterke punten
- Bepaal welke kansen of uitdagingen er zijn of kunnen ontstaan
- Geef elk teamlid de gelegenheid zijn vaardigheden en ervaring te tonen
- Kom er regelmatig op terug en bespreek als team hoe het werkt
- Geef feedback over ieders rollen, sterke punten, behoeften en welke aanvullende ondersteuning ze nodig hebben

Aanvullende DISC-hulpmiddelen

De vier gedragsstijlen die door het DISC model worden gemeten zijn:

Dominantie

Dominantie (D-stijl) meet en identificeert, hoe assertief een individu verkiest, om te gaan met de PROBLEMEN die hij tegenkomt. Iemand met een "hoge D" zal problemen actief nastreven en aanpakken, terwijl iemand met een "lage D" meer gereserveerd en behoudend zal zijn in het aanpakken van moeilijke, problematische en confronterende kwesties. Personen die in het kwadrant rechtsboven "D" Dominant van de gedragsdiamant staan, vertonen doorgaans een meer assertieve, directe, op hun hoede zijnde en resultaatgerichte gedragsstijl.

Invloed

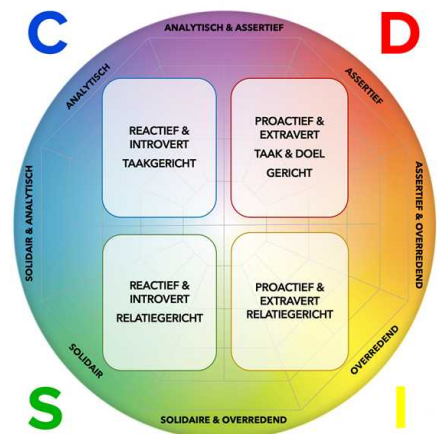
Invloed (I-stijl) meet en identificeert, hoe een individu verkiest, om te gaan met de MENSEN die hij ontmoet. Iemand met een "hoge I" zal extrovert zijn, persoonlijke contacten zoeken en genieten van frequente interacties met anderen, terwijl iemand met een "lage I" meer introvert zal zijn, meer gereserveerd en minder geneigd om nieuwe persoonlijke contacten en interacties met anderen te initiëren. Personen die in het kwadrant rechtsonder "I" Invloed/Extroversie van de gedragsdiamant staan, vertonen doorgaans een meer mensgerichte, directe maar open gedragsstijl.

Stabiliteit

Stabiliteit (S-stijl) meet en identificeert, hoe een individu verkiest, om te gaan met het tempo van zijn dagelijkse activiteiten. Iemand met een "hoge S" zal veel geduld hebben en de voorkeur geven aan een stabiele, gerichte en consistente werklust, zonder vaak te hoeven schakelen en halverwege van richting te veranderen. Iemand met een "lage S" vertoont een sterke urgentie of weinig geduld en geeft de voorkeur aan een snelle, doelgerichte agenda met veel verschillende taken die actieve, veranderende en spontane opties biedt. Personen die zich in het kwadrant linksonder "S" Stabiliteit van de gedragsdiamant bevinden, vertonen doorgaans een meer indirecte maar open, geduldige en teamgerichte gedragsstijl.

Conformistisch

Conformistisch (C-stijl) meet en identificeert, hoe een individu verkiest, om te gaan met de REGELS, aandacht voor detail, nauwkeurigheid en gegevens. Iemand met een "hoge C" zal aandringen op nauwkeurigheid, betrouwbare feiten, precisie en hoge normen. Iemand met een "lage C" heeft de neiging de regels in twijfel te trekken, kan vrij onafhankelijk en eigenzinnig zijn en kan emotionele overtuiging verkiezen boven logische gegevens. Personen die in het kwadrant linksboven "C" Conformistisch zitten, vertonen doorgaans een meer indirecte en op hun hoede zijnde, op gegevens gerichte, gedetailleerde en analytische gedragsstijl.



Gedragspatroon in beeld

Het geheel aan gedragspatronen bestaat uit acht gedragzones. 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 gedragzone.

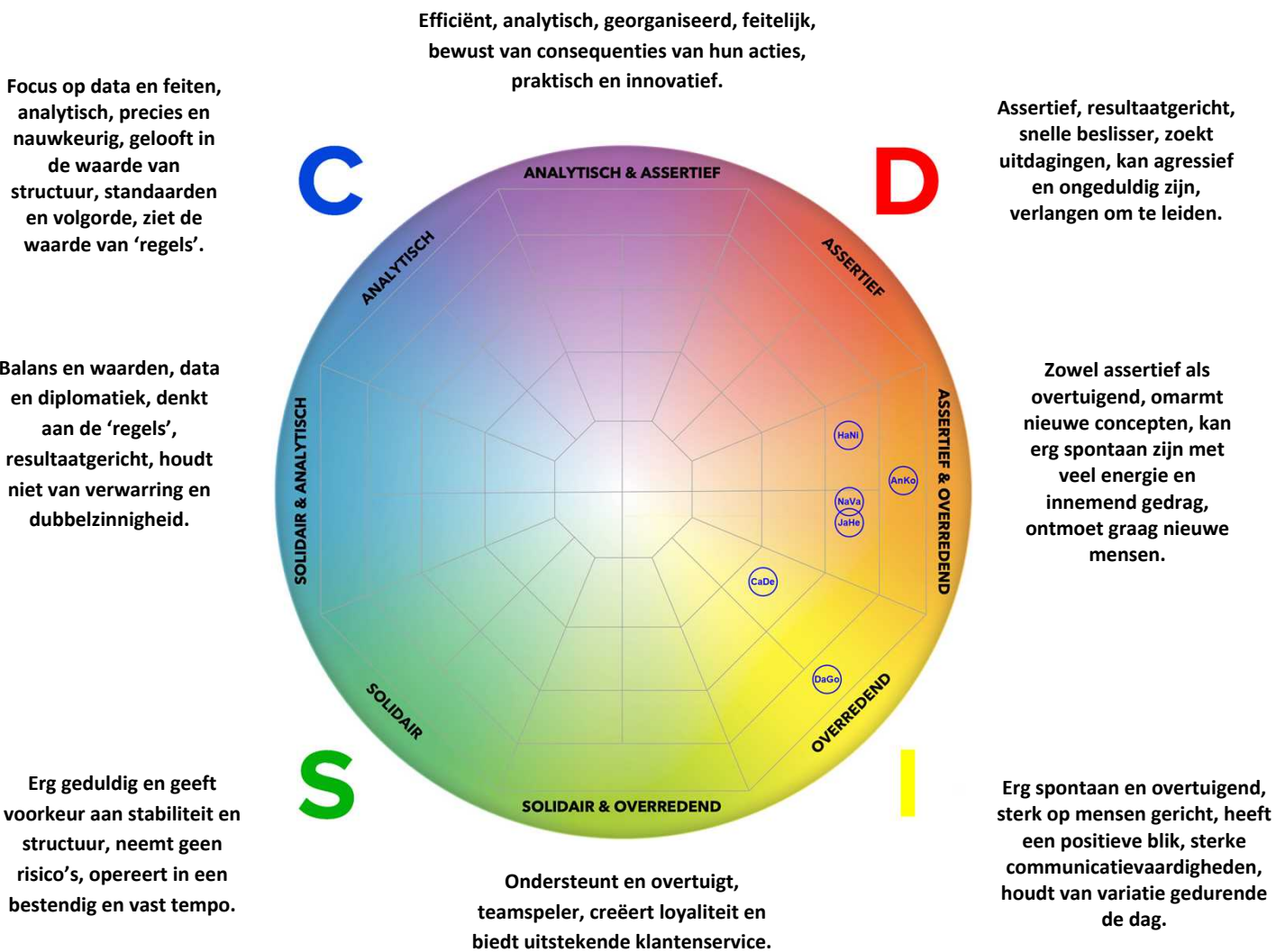
LEGENDA

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




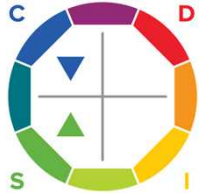
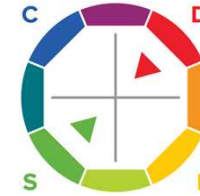

C = Conformistisch: hoe je omgaat met de 'regels van de organisatie' en ook de focus op details, nauwkeurigheid en precisie



De spanningen tussen de stijlen

TEMPO & 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**.

<p>TEMPO</p> <p><i>Proactief, Snel tempo</i> vs. <i>Reactief, Rustig tempo</i></p>	<p>PRIORITEIT</p> <p><i>Gefocust op taken</i> vs. <i>Open, Gefocust op de relatie</i></p>	<p>TEMPO & PRIORITEIT</p> <p><i>Proactief, Snel tempo, Gefocust op taken</i> vs. <i>Reactief, Rustig tempo, Open, Gefocust op de relatie</i></p>
 <p>Hoge S + Hoge I (Beneden linker versus beneden rechter kwadrant)</p>  <p>Hoge C + Hoge D (Boven linker versus boven rechter kwadrant)</p>	 <p>Hoge D + Hoge I (Boven rechter versus beneden rechter kwadrant)</p>  <p>Hoge C + Hoge S (Boven linker versus beneden linker kwadrant)</p>	 <p>Hoge S + Hoge D (Beneden linker versus boven rechter kwadrant)</p>  <p>Hoge C + Hoge I (Boven linker versus beneden rechter kwadrant)</p>

Communiceren met de **DOMINANTE** stijl

D KARAKTERISTIEKEN:	DUS JIJ...
Nummer 1 willen zijn	Laat zien hoe te winnen, waar nieuwe kansen liggen
Logisch denken	Laat je redenering horen
Willen feiten en highlights	Overlegt beknopte data
Streven naar resultaten	Stemt in met doelen en grenzen en biedt hieraan ondersteuning
Maken graag zelf keuzes	Staat toe dat anderen 'hun eigen ding doen', binnen grenzen
Houden van verandering	Varieert in de routines
Geven de voorkeur aan delegeren	Gaat op zoek naar kansen om werkdruk te verlagen
Willen erkenning van anderen	Complimenteert anderen met wat ze hebben gedaan
Hebben de behoefte de leiding te hebben	Laat hen de leiding nemen als dit gepast is, maar geeft wel richting
Hebben de neiging conflicten te veroorzaken	Beargumenteert met overtuiging de punten waarover je het oneens bent, gebaseerd op feiten zonder persoonlijk te worden.

Communiceren met de **INVLOED** Stijl

I KARAKTERISTIEKEN:	DUS JIJ...
Willen goed overkomen en goedkeuring	Laat blijken dat je iemand aardig vindt en waardeert
Zoeken enthousiaste mensen en situaties	Gedraagt je optimistisch en scheidt een enthousiaste sfeer
Denken met emotie	Biedt erkenning van hun gevoelens waar mogelijk
Willen de algemene verwachtingen kennen	Vermijdt details, concentreert je op het grote plaatje
Hebben betrokkenheid en menselijk contact nodig	Bent sociaal en doet mee
Houden van verandering en innovatie	Verandert routine, vermijdt repeterend werk te vragen
Willen dat anderen hen opmerken	Geeft vaak persoonlijke complimenten
Hebben vaak hulp nodig om te organiseren	Doet het samen
Zijn op zoek naar actie en stimulatie	Zorgt voor een snel en levendig tempo
Omringen zichzelf met optimisme	Geeft steun aan andermans ideeën, geeft geen kritiek op details en laat anderen hun positieve kant zien
Willen feedback dat ze het 'goed doen'	Benoemt de prestaties, de voortgang en je toont welgemeende waardering

Communiceren met de **STABIELE Stijl**

S KARAKTERISTIEKEN:	DUS JIJ...
Streven naar stabiliteit	Laat zien hoe jouw idee risico's minimaliseert
Logisch nadenken	Deelt je overwegingen
Willen documentatie en feiten	Voorziet in data en bewijzen
Waarderen persoonlijke betrokkenheid	Toont interesse in de ander
Hebben behoefte aan een stap-voor-stap aanpak	Voorziet in een plan van aanpak en/of nauwkeurige instructies die je persoonlijk met de ander doorneemt
Willen dat anderen hun geduldige vasthoudendheid zien	Complimenteert een ander met hun betrouwbare opvolging
Vermijden risico en verandering	Biedt een ander persoonlijke zekerheden
Vinden conflicten onprettig	Handelt niet intimiderend, focust op gemeenschappelijk belang of voorziet een ander van benodigde hulp
Helpen anderen graag	Staat toe dat een ander service of hulp aanbiedt
Zijn op zoek naar rust en vrede	Voorziet in een relaxte, vriendelijke sfeer
Genieten van teamwork	Plaatst een ander in een groep die meewerkt
Willen oprechte feedback en waardering ontvangen	Erkent spontaniteit en behulpzame inspanningen van een ander, wanneer de situatie zich daartoe leent

Communiceren met de **CONFORMISTISCHE Stijl**

C KARAKTERISTIEKEN:	DUS JIJ...
Houden niet van een aanvallende benadering	Benadert een ander op een indirecte, niet bedreigende manier
Denken logisch na	Deelt je overwegingen
Verzamelen informatie	Verstrekt gegevens zwart op wit
Moeten het proces kennen	Geeft uitleg en de rationale daarachter
Betrachten voorzichtigheid	Biedt ruimte om na te denken, vragen te stellen en te controleren voordat er beslissingen genomen worden
Doen het graag zelf	Wanneer je delegeert, laat je anderen procedures, voortgang en prestaties controleren voordat ze beslissingen nemen
Willen erkenning voor hun nauwkeurigheid	Complimenteert de ander met grondigheid en correctheid als dat passend is
Leggen nadruk op kwaliteitscontrole	Laat hen inschattingen maken en betrokkenheid tonen in het proces waar dit mogelijk is
Vermijden conflicten	Vraagt tactvol om opheldering en de steun die jij nodig hebt
Willen in het gelijk gesteld worden	Geeft de ander tijd om het beste of 'correcte' antwoord te vinden binnen bepaalde grenzen
Houden van 'overpeinzen'	Vertelt hen het "hoe en waarom"

OP HET WERK

DOMINANTE STIJL

OP HET WERK HELP JE HEN DOOR :

- Risico's op een realistische manier in te schatten
- Voorzichtiger en doelbewuster te zijn voorafgaand aan besluiten
- Expliciete regels en regelementen te volgen en aan verwachtingen te voldoen
- Om bijdragen van anderen te vragen en ze te erkennen
- De redenen achter beslissingen te vertellen
- Meer aandacht/responsiviteit voor emoties te ontwikkelen

INVLOED STIJL

OP HET WERK HELP JE HEN DOOR:

- Prioriteiten te stellen en te organiseren
- Taken tot voltooiing brengen
- Mensen en taken objectiever te bekijken
- Vermijd te veel advies te vragen en te krijgen
- Dingen op te schrijven

STABIELE STIJL

OP HET WERK HELP JE HEN DOOR:

- Kortere wegen te benoemen en onnodige stappen uit te sluiten
- Te vermijden om dingen op dezelfde manier te doen
- Hen te laten realiseren dat er meerdere manieren zijn om taken uit te voeren
- Meer open te staan voor risico's en veranderingen
- Zich oprecht gewaardeerd te voelen
- Zicht houden op persoonlijke ontwikkeling
- Hun mond open te doen en hun gedachten en gevoelens te uiten

CONFORMISTISCHE STIJL

OP HET WERK HELP JE HEN DOOR:

- Voor zichzelf op te komen bij de mensen die ze liever vermijden
- Hun kennis en expertise met anderen te delen
- Realistische deadlines op te stellen
- Mensen en taken minder serieus te nemen en minder kritisch te zijn
- Niet alles een hoge prioriteit te geven
- Te focussen op het werk dat gedaan moet worden en minder op het controleren van het werk

SALES EN SERVICE STRATEGIEËN

DOMINANTE STIJL

- Wees voorbereid, georganiseerd en altijd to-the-point
- Ga op een professionele en zakelijke manier met hen om
- Bestudeer hun doelen – wat willen ze bereiken, wat motiveert hen, en wat willen ze graag veranderen
- Geef suggesties voor oplossingen met duidelijk gedefinieerde en overeengekomen consequenties en beloningen die relateren aan hun doelen
- Kom ter zake
- Kom met voorstellen en laat hen, wanneer dat mogelijk is, de beslissing nemen

INVLOED STIJL

- Laat zien dat je interesse in hen hebt, laat hen praten en laat je enthousiasme zien
- Neem het initiatief door jezelf op een vriendelijke en informele manier voor te stellen en sta open voor nieuwe onderwerpen waar zij interesse in hebben
- Steun hun dromen en doelen
- Illustreer je ideeën met verhalen en emotionele beschrijvingen die zij kunnen relateren aan hun doelen of interesses
- Maak een heldere opsomming van details en relateer deze aan overeengekomen doelstellingen en stappen
- Spoor hen aan zodat ze sneller beslissingen kunnen nemen

STABIELE STIJL

- Leer hen persoonlijk kennen en benader hen op een niet intimiderende, plezierige, vriendelijke en professionele manier
- Ontwikkel vertrouwen, vriendschap en geloofwaardigheid op een relatief rustig tempo
- Vraag hen om hun eigen emotionele behoeften te identificeren, evenals hun zakelijke verwachtingen
- Betrek hen door te focussen op het menselijke element, dus hoe dingen hen en hun relaties met anderen beïnvloeden
- Jaag hen niet op en bied persoonlijke, concrete verzekeringen wanneer dit van toepassing is
- Communiceer op een consistente manier met hen

CONFORMISTISCHE STIJL

- Bereid je goed voor zodat je zoveel mogelijk vragen kunt beantwoorden
- Groet hen beleefd, maar ga snel over tot de orde van de dag; begin niet met het praten over persoonlijke zaken of over koetjes en kalfjes
- Stel vragen die een duidelijke richting aangeven en in het totaalplaatje passen
- Documenteer hoe en waarom iets van toepassing is
- Geef hen tijd om te denken; dwing hen niet tot een haastige beslissing
- Informeer hen over de voor- en de nadelen
- Zorg voor een goede opvolging van gemaakte afspraken en kom deze ook na

BIJ SOCIALE GELEGENHEDEN

DOMINANTE STIJL

- Laat weten dat je niet van plan bent hun tijd te verspillen
- Straal openheid en acceptatie uit
- Luister naar hun suggesties
- Som hun prestaties op
- Geef hun je tijd en je onverdeelde aandacht
- Waardeer en erken hen wanneer mogelijk

INVLOED STIJL

- Richt je op een positieve, warme benadering
- Luister naar hun persoonlijke gevoelens en ervaringen
- Reageer op een open en sympathieke manier
- Vermijd negatieve of rommelige probleem discussies
- Doe suggesties die hen beter doen overkomen
- Vraag niet om veel details of lange-termijn verbintenissen
- Geef hun je aandacht, tijd en aanwezigheid

STABIELE STIJL

- Focus op een rustige, sociale benadering
- Vermijd argumenten en conflicten
- Reageer op een gevoelige en verstandige manier
- Erken hen met specifieke, geloofwaardige complimenten
- Vraag hen om concrete taken af te maken
- Laat hen stap-voor-stap procedures zien
- Gedraag je op een plezierige, optimistische manier
- Geef hun stabiliteit en minimale verandering

CONFORMISTISCHE STIJL

- Kom je beloftes na
- Gebruik een logische benadering
- Luister naar hun zorgen, redeneringen en suggesties
- Reageer op een formele en beleefde manier
- Negatieve discussies zijn oké, zolang ze niet persoonlijk zijn
- Richt je op hoe blij je bent met hun procedures
- Vraag naar hun inzichten en suggesties
- Geef hen aandacht door wat je doet, niet door wat je zegt

Aanpassen in verschillende situaties: IN LEEROMGEVINGEN

DOMINANTE STIJL

- Houdt van snel leren; kan gefrustreerd raken van een trager tempo
- Heeft zijn eigen interne motivatie-klok, leert om zijn eigen redenen, niet om die van iemand anders
- Houdt er misschien van zijn eigen leerontwerp te organiseren
- Kan overweg met onafhankelijke zelfstudie
- Bepaalt eigen doelen
- Kan een korte aandachtsspanne hebben

INVLOED STIJL

- Houdt van leren in groepen
- Spart vaak met anderen
- Reageert op complimenten, lof en aanmoediging
- Heeft behoefte aan structuur van de begeleider; kan de tijd uit het oog verliezen
- Heeft "wat te doen" en "wanneer te doen" nodig
- Kan deadlines overschrijden als het aan zichzelf wordt overgelaten en het leren kan te laat worden afgerond

STABIELE STIJL

- Accepteert een evenwicht tussen individueel en groepswerk
- Toont geduld met gedetailleerde of technische processen
- Houdt van notuleren en follow-up
- Geeft de voorkeur aan expliciete instructies
- Wil weten wat de resultaten en verwachtingen zijn
- Kan hulp nodig hebben bij het stellen van prioriteiten bij een lange opdracht; kan kritiek persoonlijk opvatten

CONFORMISTISCHE STIJL

- Geeft de voorkeur aan individueel werk boven groepsinteractie
- Accepteert meer onpersoonlijke training, zoals op afstand of online
- Heeft hoge verwachtingen van zijn eigen prestaties
- Zal zijn eigen activiteiten alleen structureren als expliciete doelen en resultaten zijn vastgesteld
- Legt de nadruk op details, diep denken en theoretische grondslagen voor het leren
- Kan te veel verzanden in details, vooral als er in de leersituatie druk op hem/haar wordt uitgeoefend

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.