



Monique Van Wingerden

Stijl: Pleitbezorger (ID)

DISC Leiderschapsrapportage

zondag 11 januari 2026

Inleiding

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

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

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

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

- Kent u iemand die assertief is, direct en die vooral geïnteresseerd is in hoofdlijnen?

Deze mensen zijn daadkrachtig, direct en bezitten een sterke wil.

Dit is de D stijl

- Heeft u vrienden die gemakkelijk praten en vriendelijk zijn tegen iedereen die ze tegen komen?

Deze mensen zijn optimistisch, vriendelijk en praten graag.

Dit is de I stijl

- Heeft u collega's die goede luisteraars en goede teamspelers zijn?

Deze mensen zijn stabiel, geduldig, loyaal en praktisch.

Dit is de S stijl

- Heeft u ooit samengewerkt met iemand die het leuk vindt om feiten en details te verzamelen en die grondig is in alle activiteiten?

Deze mensen zijn nauwkeurig, gevoelig en analytisch.

Dit is de C stijl

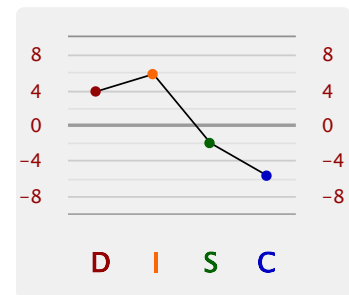
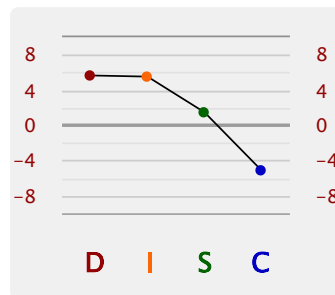
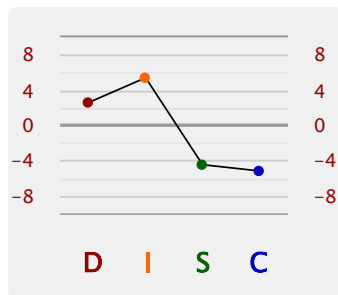


De onderstaande tabel plaatst de vier gedragsdimensies in perspectief.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Beschrijving

Uw stijl begrijpen

De DISC stijlbeschrijving van Monique is een combinatie van de I en de D boven de middenlijn en komt overeen met de beschrijving die hoort bij het kernwoord **Pleitbezorger**. Hieronder volgt de beschrijving van uw stijl.

Pleitbezorgers zijn naar buiten gericht, geïnteresseerd in mensen, en weten het respect van een zeer gevarieerde groep mensen voor zich te winnen. Ze doen hun zaken op een vriendschappelijke manier, terwijl ze anderen ook proberen over te halen tot hun zienswijze. Pleitbezorgers kiezen vrijheid boven routine en zoeken niet alleen prestige maar ook gezaghebbende posities. Ze hebben een breed scala aan activiteiten nodig en werken het meest efficiënt, wanneer anderen analytische gegevens aandragen.

Pleitbezorgers hebben uitdagingen nodig die om mobiliteit en flexibiliteit vragen. Ze zijn vaak druk met allerlei activiteiten, waardoor ze nerveus overkomen op anderen. Het is belangrijk voor Pleitbezorgers te weten dat ze niet altijd het voortouw hoeven te nemen, en dat ze ook uitdaging in ondersteunende rollen kunnen vinden. Ze hebben behoefte aan anderen om hen heen die effectief en efficiënt kunnen communiceren. Soms komen Pleitbezorgers over als zeer zelfverzekerd. Hierdoor lijken ze soms aanvallend of dwingend; terwijl dit gedrag eerder een manier is om hun angst voor afwijzing het hoofd te bieden. Ze zijn over het geheel genomen optimistisch en motiverend ingesteld. Pleitbezorgers weten met behulp van anderen resultaten te halen!

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

Relaties spelen een belangrijke rol in het leven van Monique. U bent al snel goed van vertrouwen en gaat graag nieuwe vriendschappen en relaties aan. U bent vaak bij meerdere dingen tegelijk betrokken en bent dol op sociale gelegenheden. U moedigt anderen graag aan en mensen zien u als iemand die anderen inspireert.

Anderen zien Monique als een veelzijdig persoon die eentonige of standaardsituaties gegarandeerd kan doorbreken. U doet dingen soms liever buiten het team om en bent meestal individualistisch ingesteld. U kunt overkomen als rusteloos en kan snel overstappen van het ene op het andere.

Monique probeert graag nieuwe dingen uit en gaat liever op buikgevoel af dan op alleen de feiten. U bent niet bang voor nieuwe situaties en mogelijkheden en de aanpak is vaak uniek of vernieuwend. U laat de details van diverse activiteiten liever aan anderen over en richt zich het liefst op het creatieve en innovatieve aspect van de taak.

Enthousiast en vernieuwend
Vertrouwend en optimistisch
Overtuigend, praat graag
Wedijveren om erkenning

Beschrijvende Kenmerken

Vleierij, complimenten, populariteit, en acceptatie
Beloningen en erkenning
Vrij zijn van regels en te volgen procedures
Anderen die details voor hun rekening nemen

Gemotiveerd door

Leiderschapsrol
Regelmatig complimenten voor behaalde resultaten
Vrij zijn van controle en details
Een plek om ideeën uit te wisselen

Mijn ideale omgeving

Communiceren

met de Pleitbezorger (ID) stijl

Deze zaken zijn voor u belangrijke motivatoren

- Sociaal aanzien en acceptatie, vrijheid van details en controle, mensen om mee te praten, positieve werkomstandigheden, erkenning van capaciteiten, de kans om anderen te motiveren en inspireren.

Grootste angst

- Afwijzing en invloed kwijtraken

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

- Dat u de leiding in het gesprek heeft en men oog heeft voor uw gezag
- De gelegenheid om zelf te spreken, uw mening te geven en mee te denken in oplossingen
- Belangrijke details voor het gesprek op schrift
- Dat anderen later dingen voor u uitwerken
- Aanmoediging die aanzetten tot het voltooien van taken
- Zaken bespreken vanuit verschillende zienswijzen
- Een goede, vriendelijke en sociale sfeer

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

- Als uw sociale status wordt genegeerd
- Als anderen teveel praten of u uitdagen
- Het negeren van uw ideeën en behaalde resultaten
- Dat men u zegt / oplegt wat u moet doen

Bij het krijgen van informatie of bij nieuwe taken kunt u

- Te veel aan het woord zijn in plaats van goed luisteren
- Belangrijke feiten en details over het hoofd zien
- Degene die iets uitlegt interrumpen
- Op creatieve wijze problemen oplossen

Persoonlijke kenmerken

- **KENMERKENDE DRIJFVEREN:** vriendschappen onderhouden, autoriteit en aanzien verkrijgen
- **BEOORDEELT ANDEREN OP:** of anderen u en uw ideeën accepteren
- **BEÏNVLOEDT ANDEREN DOOR:** persoonlijke relaties, zich aan te passen
- **WAARDE VOOR HET TEAM:** bouwt vertrouwensrelatie op, positief en optimistische instelling, verantwoordelijk, herkent urgentie
- **VALKUILEN:** te veel aan het woord zijn, realisme legt het af tegen optimisme
- **GEDRAG ONDER DRUK:** overheersend, niet naar anderen luisteren, egoïstisch, opjagend
- **GROOTSTE ANGSTEN:** afwijzing, onrechtvaardig behandeld worden
- **EFFECTIVITEIT VERHOGEN DOOR:** realistischer zijn, het minder belangrijk vinden om door iedereen aardig gevonden te worden, minder praten, meer luisteren



Communiceren
met de Pleitbezorger (ID) stijl

Knowledge comes, but
wisdom lingers.

- Alfred Lord Tennyson

Communiceren

met de Pleitbezorger (ID) stijl

Uw talenten in een team / organisatie

- Creatieve probleemoplosser
- Goede leider en overtuigend woordvoerder
- Motiveert anderen tot presteren
- Bemiddelt tijdens conflicten door het nemen van positieve actie

U kunt in teamverband de volgende talenten inzetten of ontwikkelen

- Makkelijk en rap dingen verwoorden
- Leidinggeven door samen op te trekken en het inspireren en motiveren van anderen
- Spontaniteit en snel denken
- Goed en flexibel omgaan met onverwachte situaties
- Verantwoordelijkheid nemen om een goede sfeer te scheppen
- Enthousiasmeren
- Richting en leiderschap bieden, het voortouw nemen
- Ideeën en eigen mening goed verwoorden
- Kunnen goed in teams samenwerken, mogelijk op managementniveau
- Goede woordvoerder
- Een positieve 'dat kunnen we' houding verspreiden
- Doelen bereiken door anderen in te schatten en in te schakelen
- Goed gevoel voor humor
- Sterk tijdens brainstorm sessies

Uw groeigebieden in effectiviteit in de stijl van Pleitbezorger

- Weeg de voors en tegens af voor u een beslissing neemt; Wees minder impulsief
- Wees meer op details gericht
- Verlaag uw tempo naar andere teamleden
- Praat minder, luister meer en oefen geduld
- Neem (ook) de inbreng van andere teamleden in overweging
- Richt u op het afmaken van zaken



Communiceren
met de Pleitbezorger (ID) stijl

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

- Lee Iacocca

Communicatietips

omgaan met anderen

INTENSITEITSINDEX

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

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

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

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

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

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



Communicatietips
omgaan met anderen

U kunt alleen veranderen door uw inzicht te veranderen.

- Anthony De Mello

Communicatietips

hoe u met anderen communiceert

Hoe u met anderen communiceert

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

Uw hoogste stijl is een I, de gele kleur. Dit betekent dat u graag informatie ontvangt (en zelf geeft) die gaat over (gedeelde) ervaringen, nieuwe ideeën en gevoelens. Om beter te communiceren met anderen heeft uw boodschap soms een vertaalslag nodig. De een wil graag de precieze feiten weten, een ander hoort graag het eindresultaat en weer een ander wat er concreet van het team verwacht wordt. Veel woorden gebruiken betekent niet altijd dat uw boodschap ook overkomt.

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

Het onderstaand gedeelte is vooral nuttig voor de I stijl, de gele kleur. In uw communicatie neigt u er sterk naar om veel woorden te gebruiken en dat u wat minder gericht bent op resultaten en details als sommige anderen.

Hoe uw stijl aansluit op andere stijlen

I-D De I en de D kunnen over het algemeen goed met elkaar overweg. Dit komt doordat de D stijl de I stijl als aanmoedigend ervaart. In werk gerelateerde taken kan de I de D soms ervaren als dominerend en te taakgericht. En de D ervaart de I soms als te veel 'bla bla'.

I-I Twee I's bij elkaar is twee handen op een buik. Ze zijn beide heel sociaal ingesteld en vinden het heerlijk om nieuwe ervaringen op te doen. Wanneer twee I's samenwerken, bestaat het gevaar dat deadlines niet gehaald worden en taken op detailniveau niet goed afgerond worden.

I-S In de werkomgeving kunnen de I en de S goed samenwerken. De S draagt er veelal zorg voor dat de uit te voeren taken ook samen gedaan worden. Relationeel zal de I meer gericht zijn op het algemeen sociale gedeelte (aanmoedigen, praatje hier en daar en motiveren) terwijl de S meer gericht is op de één op één relaties en de kwaliteit van die relaties bij een beperkt aantal mensen (persoonlijke aandacht, luisterend oor, oprecht meeleven).

I-C De I en de C kunnen elkaar goed aanvullen vanuit elkaars sterke kanten. Op relationeel gebied kan het botsen omdat de I sterk op het sociale gericht is en impulsief handelt terwijl de C zich voorzichtig en beheerst opstelt. De C heeft in tegenstelling tot de I geen behoefte aan constant betrokken te zijn in nieuwe of veranderende sociale situaties (d.i. bijv. met regelmaat nieuwe mensen die ergens in betrokken zouden kunnen worden).



Communiceren
met anderen

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

- Publilius Syros

Communicatietips

Interactie verbeteren

Hoe de I (geel) de interactie met elke stijl kan verbeteren

I met D

Op slechte momenten kunt u de D zien als twistziek, dictatoriaal, arrogant, dominerend, nerveus en gehaast. U houdt er niet van verteld te worden wat te moeten doen door de D. U kunt gefrustreerd raken als uw goede ideeën onopgemerkt blijven. U gebruikt uw verbale vermogens om zich ergens in of uit te praten en zal tot uw verbazing merken dat uw charmes niet het gewenste effect hebben op de Hoge D.

Relatietip: Om een effectieve relatie te hebben dienen geschillen direct uitgesproken te worden. Hoe langer zaken blijven liggen hoe hoger frustraties kunnen oplopen. Afspraken en doelen moeten op een gelijkwaardige basis worden besproken. U moet zich naar de D richten op taken en concrete zaken, niet op allerlei mensen, gevoelens en persoonlijkheden. Wees specifiek in het benoemen van behaalde resultaten naar de D.

I met I

Relaties tussen twee I's gaan doorgaans ontzettend goed. Zij zien elkaar als inspirerend, charismatisch, gezellig en optimistisch. Ze hebben snel een relatie opgebouwd en begrijpen elkaar goed. Beiden neigen om werk en vrije tijdszaken door elkaar te laten lopen, wedijveren om erkenning en proberen elkaar te imponeren.

Relatietip: Het optimaliseren van de relatie van twee I stijlen is niet moeilijk, maar het kan wel een uitdaging zijn om het in de hand te houden. Wees vriendelijk, complimenteaus en erken elkaars prestaties. Luister meer en beter in plaats van al te bedenken wat u terug wilt gaan zeggen.

I met S

Bij tijd en wijle kunt u de S zien als passief, nonchalant, onverschillig, berustend, afschermend en gesloten. Maar u zult merken dat ze ook inschikkelijk en bereid tot relaties zijn als u uw tempo iets kunt verlagen, ook al raakt u soms gefrustreerd als een S zijn/haar gedachten en gevoelens niet op de door u gewenste manier uitdrukt. U kunt fungeren als motivator en aanmoediger van S'en.

Relatietip: Doe het wat rustiger aan, wees gemakkelijker en meer ontspannen. Toon uw oprechte waardering. U zult zien dat vriendschappen met S'en zeer lonend zijn en dat ze achter u staan. Wees vooral niet te opdringerig.

I met C

Op wat mindere dagen kunt u de C zien als overmatig afhankelijk, ontwijkend, defensief, teveel gericht op details, te voorzichtig en te bezorgd. Interactie tussen u en de C stijl kan behoorlijk stroef verlopen en vraagt inzet van beide partijen. U richt zich op mensen en gevoelens – zij op feiten en taken. U bent optimistisch – zij zijn meer kritisch of pessimistisch. U richt zich op het hele plaatje – zij zien vooral details. U wilt snel tot een besluit komen – zij willen eerst meer onderzoek en informatie.

Relatietip: Presenteer uw feiten duidelijk, zonder details of cijfers te overdrijven. Bereidt u voor op een discussie met een C. Weet dat ze twijfels hebben en tijd willen om de gegevens te beoordelen voordat ze een beslissing nemen. Neem mogelijke bedreigingen uit de weg, zodat ze gemakkelijk een beslissing kunnen nemen. Schrijf af en toe een korte notitie over de ontwikkelingen.



Verbeteren
Communicatie

Communicatie werkt voor degenen die eraan werken.

- John Powell

Communicatie

werkblad

Werkblad met communicatietips

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

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

Veranderingen in D:

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

Veranderingen in I:

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

Verandering in S:

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

Veranderingen in C:

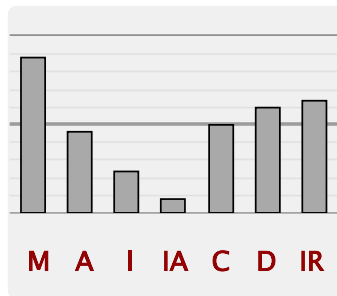
Vergelijk grafiek 1 en 2. Als u naar grafiek 2 kijkt, is uw C dan hoger of lager dan de C in grafiek 1? Kijk hoe hoog of hoe laag het punt bij de C staat. Als het punt hoger staat geeft dit aan dat iemand meer informatie en argumenten wenst voordat hij tot een standpunt komt in stressvolle situaties.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

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

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

PowerDISC™

uw sterke punten op het gebied van leiderschap



MENSGERICHT LEIDERSCHAP -

Zeer hoog 9/10: U bent voornamelijk gericht op het aansturen en overtuigen van anderen. Dat doet u met verve en met een enorme drive. Het kan ook een valkuil zijn/worden en dan kunt u zich afvragen of u niet te veel besluiten wil nemen en te vaak "de lakens uit deelt". Het ontwikkelen van een luisterend oor en het betrekken van anderen bij besluitvorming kan wezenlijk bijdragen aan het optimaliseren van de teameffectiviteit.

AANSTUREN -

Goed 5/10: Taken voor mensen plaatsen kan een valkuil van u zijn. Zeker als u achterloopt met werk of een bepaalde doelstelling zorgt u ervoor dat de vaart erin komt. Uw neiging is te wachten tot het laatste moment en dan het noodzakelijke tempo oppakken. Zo haalt u de deadlines die nodig zijn om succes te behalen.

IMPLEMENTEREN -

Redelijk 3/10: U bent goed in het opzetten en doorlopen van een proces, maar u werkt liever doel- en resultaatgericht. Routines zijn voor u al snel eentonig. U ziet uzelf liever in een meer spontane en afwisselende omgeving.

INFORMATIEANALYSE -

Minimaal 1/10: Dit zou een uitspraak van u kunnen zijn: "Laat het papierwerk maar aan een ander over. Details, die vertragen alleen". U houdt van plezier en spontaniteit en bent liever niet gebonden aan routine. Zorg er wel voor dat u dingen afmaakt. Het werk is niet af tot ook het benodigde administratieve werk in orde is.

CREATIVITEIT -

Bovengemiddeld 6/10: U gebruikt graag uw creativiteit om eenvoudige concepten van andere teamleden te perfectioneren. U kunt zaken overzien en er bij helpen om ruggegraat te tonen waar anderen compromissen zouden sluiten.

DOORZETTINGSVERMOGEN -

Sterk 7/10: U bent iemand die zich door problemen weet heen te werken waar anderen de weg zouden kwijtraken. U heeft de vaardigheid ontwikkeld om zich sterk te concentreren en bent intrinsiek gemotiveerd. U kunt zich volhardend aan een opdracht houden en hebt een doorzettingsvermogen waar anderen slechts van dromen. Neem ook voldoende tijd om anderen te laten merken dat ze er toe doen.

INTERPERSOONLIJKE RELATIES -

Sterk 7/10: U bent van nature vriendelijk, zorgzaam en erg benaderbaar. Anderen voelen zich op hun gemak bij u en vriendschappelijk contact maken gaat u gemakkelijk af. U bent goed om vanuit netwerken met mensen een project af te afronden.

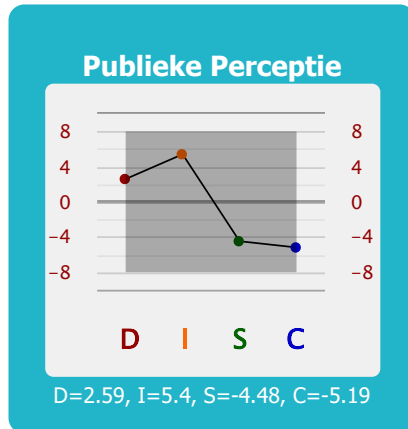
Het ontwikkelen van uitstekende communicatievaardigheden is cruciaal voor effectief leiderschap. Een leider moet in staat zijn om kennis en ideeën te delen om zo een gevoel van noodzaak en enthousiasme op anderen over te brengen. Als een leider zijn/haar boodschap niet duidelijk kan overbrengen en anderen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

- Gilbert Amelio

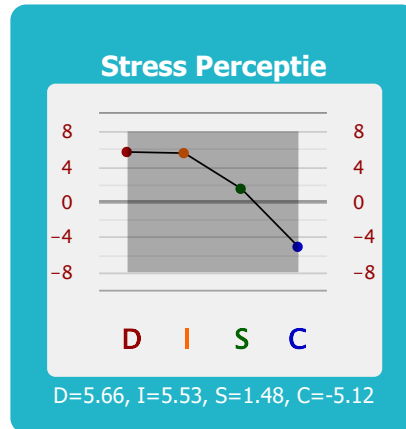
Persoonlijkheidsanalyses gegevens

pagina met grafieken

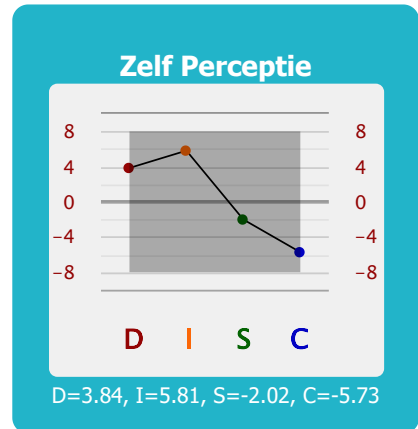
Karakter Grafiek (DISC)



Grafiek Scores D=10, I=8, S=1, C=1



Grafiek Scores D=1, I=1, S=5, C=11



Grafiek Scores D=9, I=7, S=-4, C=-10

Uitleg betekenis grafieken

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

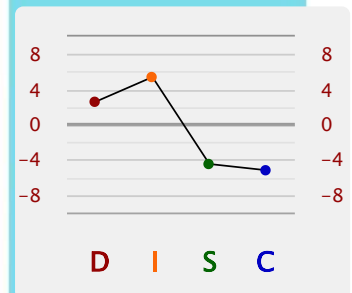
Deze drie grafieken of wel inzichten worden hieronder in nader detail omschreven.

Grafiek 1 -

Masker, Publieke Perceptie

Gedrag verwacht door anderen

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

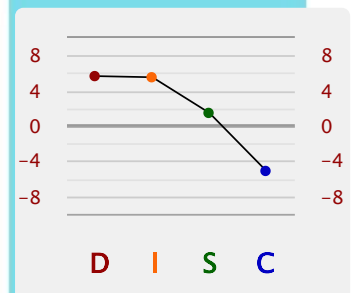


Grafiek 2 -

Stress Perceptie

Automatische reactie op stress

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

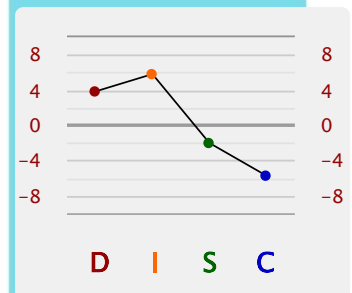


Grafiek 3 -

Zelf Perceptie

Zelfbeeld, identiteit

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

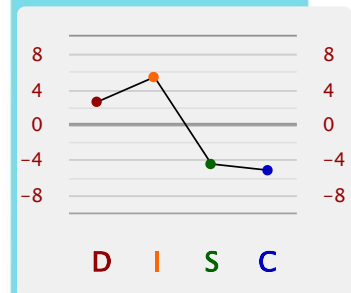


Uitleg betekenis grafieken

Vervolg

Verschillen tussen de grafieken geven verandering of transitie aan

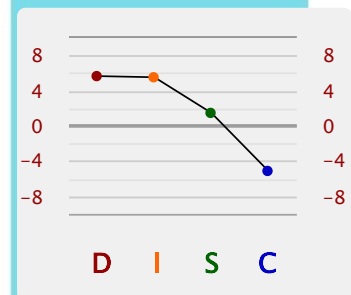
- Als Grafiek 1 verschilt van Grafiek 2, dan dwingen de omgevingseisen gedrag af dat niet in overeenstemming is met de oude reactiepatronen. In zo'n situatie zal een persoon zijn/haar gedrag aanpassen om aan de omgevingseisen te kunnen voldoen. Dit veroorzaakt in veel gevallen stress.
- Als Grafiek 1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



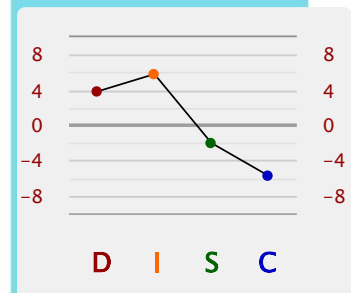
Grafieken die op elkaar lijken, duiden dat er weinig noodzaak is om te veranderen

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

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



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



Stijlanalyse

Radar Graph

DISC



Plan van aanpak

Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

Plan van aanpak van Monique

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

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

Instructies:

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

Maakt ondoordachte besluiten	☐ ☐ ☐	Overziet het grote geheel	☐ ☐ ☐
Intolerant jegens fouten	☐ ☐ ☐	Doel / resultaatgericht	☐ ☐ ☐
Interesseert zich niet voor details	☐ ☐ ☐	Kan goed organiseren	☐ ☐ ☐
Zoekt praktische oplossingen	☐ ☐ ☐	Gaat snel over tot handelen	☐ ☐ ☐
Is vaak abrupt / zeer direct	☐ ☐ ☐	Kan goed delegeren	☐ ☐ ☐
Stelt vaak hoge eisen aan anderen	☐ ☐ ☐	Bloeit op door tegenstand	☐ ☐ ☐
Biedt zich vrijwillig aan of neemt initiatief bij projecten	☐ ☐ ☐	Door te veel praten komt werk in gedrang	☐ ☐ ☐
Goede presentatie / voorkomen	☐ ☐ ☐	Maakt dingen vaak niet af	☐ ☐ ☐
Past goed in het team en stabiel	☐ ☐ ☐	Stelt vaak de verkeerde prioriteiten	☐ ☐ ☐
Overmatig afhankelijk van gevoelens	☐ ☐ ☐	Snel afgeleid	☐ ☐ ☐



Plan van aanpak

Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

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

- Mahatma Gandhi

Plan van aanpak

Vervolg

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

1. Het eerste doel waar ik me op ga richten:
 - Revisiedatum:
 - Specifieke acties die ik voor dit doel ga ondernemen in de komende 60 à 90 dagen:
 - Specifieke resultaten die ik wil bereiken
2. Het tweede doel waar ik me op ga richten:
 - Revisiedatum:
 - Specifieke acties die ik voor dit doel ga ondernemen in de komende 60 à 90 dagen:
 - Specifieke resultaten die ik wil bereiken
3. Het derde doel waar ik me op ga richten:
 - Revisiedatum:
 - Specifieke acties die ik voor dit doel ga ondernemen in de komende 60 à 90 dagen:
 - Specifieke resultaten die ik wil bereiken



Plan van aanpak

Uw interpersoonlijke vaardigheden verbeteren

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

- Louis Hoyaack