



De Universele Taal van GEDRAG

Voorwoord

ONTDEK HET 'DNA' VAN UW GEDRAG

"Wij zijn allemaal uniek"

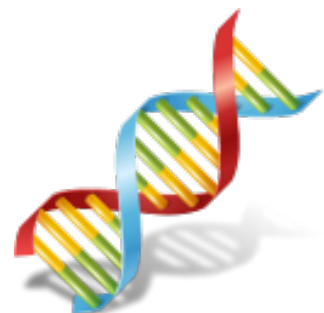
DISC-DNA geeft inzicht in de verschillen tussen mensen, maar vooral ...
inzicht in jezelf.

Wat is je natuurlijke manier van doen?
Hoe ga je met bepaalde situaties onder druk om?
Wat is je stijl van communiceren?
Wat zijn je onbewuste drijfveren?
Waarden kenmerken t.b.v. de 4 stijlen

DISC-DNA vergroot de kennis van je gedrag en dat van je gezinsleden, vrienden of collega's.
Daardoor worden veel conflicten vermeden, communiceert men prettiger en kom je samen tot een beter resultaat. Zowel Zakelijk als Privé.



Gedrag bepaalt in grote mate ons succes, thuis en op het werk.
Kennis en vaardigheden spelen een rol, maar vooral het onbewuste gedrag heeft grote invloed op ons handelen. Als je weet wat je motiveert of remt, kun je van daaruit handelen. Inzicht in gedrag helpt om talenten en kwaliteiten boven water te halen, deze uit te diepen en ten volle te leren gebruiken.



Inhoud

		Bladzijde
1	Voorwoord	2
2	DISC methode	4
3	Team	5
4	D-Stijl kenmerken	6
5	Afstemmen op de D-Stijl	7
6	I-Stijl kenmerken	8
7	Afstemmen op de I-Stijl	9
8	S-Stijl kenmerken	10
9	Afstemmen op de S-Stijl	11
10	C-Stijl kenmerken	12
11	Afstemmen op de C-Stijl	13



***„Om het eerlijk te houden krijgen jullie allemaal dezelfde opdracht:
Klim in deze boom!“***

DISC-DNA methode

Elk individu heeft een eigen DISC voorkeur.

Elk individu in een team heeft een eigen stijl (talent) op het gebied van communiceren. Om achter jouw stijl te komen kun je jezelf twee weloverwogen vragen stellen:

1. Wat is mijn tempo?
2. Wat is mijn prioriteit?

Denk aan tempo als je motor en aan prioriteit als je stuur. Hoeveel gas geef jij en stuur je meer in de richting van Taken of Mensen? Uiteraard kunnen omstandigheden en bepaalde situaties ertoe leiden dat je soms anders reageert, maar wat is je voorkeur?

Je tempo herkennen:

Direct (Snel / Extravert)

Praat snel, loop snel, eet snel, reageer snel en neem snel beslissingen.

Indirect (Bedachtzaam / Introvert)

Praat en loop wat langzamer, neem rustig de tijd om mijn eten op te eten, denk goed na voordat ik een beslissing neem.

Je prioriteit herkennen:

Taakgericht: Je neemt je beslissingen op basis van feiten en argumenten. Je vindt het prettig om te werken met een bepaald DOEL voor ogen.

Mensgericht: Je neemt je beslissingen op basis van gevoel. Over het algemeen vind je het prettig om betrokken te worden in een vriendschap of team door dingen samen te doen en te bereiken. Je tempo en prioriteit hebben je naar een van de vier kwadranten van het DISC model geleid. (zie hieronder)

Misschien denk je nu wel dat je veel complexer bent dan dit - en dan heb je gelijk!

Deze methode helpt je beter begrijpen wat jouw behoeften zijn en in welke volgorde jij communiceert, zodat je deze 'nog' beter kunt samenwerken.

DISC model

Indirect/Taakgericht CONSCIËNTIEUS	Direct/Taakgericht DOELGERICHT
Indirect/Mensgericht STABIEL	Direct/Mensgericht INSPIREREND

TEAM

TEAMS

Leuk die zelfkennis en werken aan je kwaliteiten en valkuilen, maar het wordt pas erg leuk als je het praktisch kunt toepassen. Het is daarom handig om je teamgenoten of gesprekspartners in kaart te brengen. Als iedereen van het team een analyse invult krijg je inzicht in de onderlinge verschillen en kun je snel afstemmen op elkaars behoeftes, door simpelweg je boodschap in de juiste DISC volgorde te verpakken. Elkaar begrijpen en aanvullen is kinderspel geworden. De talenten van de verschillende stijlen komen zo optimaal tot hun recht waardoor de resultaten aanzienlijk zullen worden verbeterd.

disc volgorde

Wie is erbij betrokken?

Wat communiceer ik?

Waarom doe ik wat ik doe?

Hoe pak ik het aan?



Zeven voordelen van DISC voor teams

1. Als leden van een team hun eigen voorkeuren kennen en begrijpen, kunnen ze beter met elkaar kunnen communiceren en productiever samenwerken.
2. Met behulp van DISC kunnen de cultuur en gedragseigenschappen van een team in kaart worden gebracht.
3. Met behulp van DISC kan groepsgedrag verklaard worden. Irritaties en conflicten zijn beter te begrijpen als je weet wat iemands voorkeur is.
4. Als de DISC stijlen van de teamleden bekend zijn, kunnen taken makkelijker toegewezen worden aan teamleden die daar goed in zijn.
5. Het gebruik van DISC kan teamleden het inzicht geven dat ook andere benaderingen en methodes tot een goede probleemoplossing kunnen leiden.
6. De ervaring toont aan dat teams die qua DISC voorkeuren divers zijn samengesteld het over het algemeen beter doen dan teams die eenzijdig zijn samengesteld.
7. Een goed functionerend team waarin ieder werkt vanuit zijn of haar sterke kanten en waar vertrouwen in en begrip voor elkaar hoog is, is onbetaalbaar!

D

DYNAMISCH
DIRECT
DOELGERICHT
DOMINANT

WAAROM HET PRETTIG IS OM EEN D-STIJL TE HEBBEN

- Ik ben in staat de leiding op me te nemen
- Ik ben onafhankelijk en vertrouw op mezelf
- Ik ga graag uitdagingen aan
- Ik heb lef, ben recht door zee en eerlijk
- Ik ondersteun, empower en bescherm hen die mij na staan

Waarom het soms NIET zo prettig is om een D-stijl te hebben:

- Ik loop nogal eens over mensen heen en schrik ze af terwijl dat niet mijn bedoeling is
- Ik ben ongeduldig als anderen niet zo snel zijn als ik
- Ik word boos als men het niet op mijn manier doet
- Ik vind het moeilijk om naar de mening van anderen te luisteren



DIRECT & TAAKGERICHT

OMSCHRIJVING	WAARDE VOOR TEAM	ONDER DRUK
Durver Energiek Pionier Direct Strijdlustig Beslisser Zelfstarter	Innovatief Zet de grote lijnen uit Gaat uitdagingen aan Neemt beslissingen Snel	Agressief Ongeduldig Egoïstisch Commandeert
EMOTIE	IDEALE OMGEVING	MOGELIJKE VALKUILEN
Rationeel Kort lontje	Vrijheid om te kunnen beslissen Geen Routine Uitdaging Competitie	Te snel beslissen OVERRULEN Tactloos Legt de lat te hoog



...My way | *Frank Sinatra*

AFSTEMMEN D-STIJL

Een persoon met een **D-stijl** wordt gemotiveerd door:

- ✓ Uitdaging en macht
- ✓ Onafhankelijkheid
- ✓ Direct meetbare resultaten



DYNAMISCH **D**IRECT **D**OELGERICHT **D**OMINANT

Wat ik het beste kan doen:

- ✓ Kom voor jezelf op
- ✓ Vraag of het uitkomt en vertel hoeveel tijd je in beslag gaat nemen
- ✓ Geef een keuze en laat hem zelf beslissen
- ✓ Toon je zelfvertrouwen en wees sterk en direct
- ✓ Wees helder, kort en duidelijk. Kom 'to the point'
- ✓ Accepteer dat hij snel boos wordt en bedenk dat dit ook zo weer over is.
- ✓ Benadruk de mogelijke voordelen in tijd en de resultaten
- ✓ Beantwoord de **WAT** vraag

Wat ik beter kan laten:

- ✓ Klets niet over hem en schaad zijn vertrouwen niet
- ✓ Vat zijn assertiviteit niet op als een persoonlijke aanval
- ✓ Laat de details in eerste instantie maar achterwege
- ✓ Zijn tijd verspillen met prietpraat.
- ✓ Draai er niet omheen
- ✓ Hem teveel vertellen wat hij allemaal moet doen



INSPIREREND
INVLOEDRIJK
INTERACTIEF
IMPULSIEF

WAAROM HET PRETTIG IS OM EEN I-STIJL TE HEBBEN

- Ik ben optimistisch en problemen krijgen mij niet klein
- Ik ben uitgesproken spontaan en vrij
- Ik ben I en wil de wereld graag verbeteren
- Ik ben niet bang om risico's te nemen en op avontuur te gaan
- Ik heb vele diverse talenten en interesses

Waarom het soms NIET zo prettig is om een I-stijl te hebben:

- Ik heb nooit genoeg tijd om alle dingen die ik wil, te doen
- Ik maak nooit iets echt af
- Ik specialiseer me niet en kan niet echt toegewijd zijn aan een bepaald gebied
- Ik voel me beklemd in een 1 op 1 relatie



DIRECT & MENSGERICHT

OMSCHRIJVING	WAARDE VOOR TEAM	ONDER DRUK
Optimistisch Inspirerend Overtuigend Vriendelijk Vertrouwend Charmant	Teamplayer Bemiddelaar Creatief met problemen Optimistisch Enthousiast	Onrealistisch Veel praten Doelloos
EMOTIE	IDEALE OMGEVING	MOGELIJKE VALKUILEN
Emotioneel Optimistisch	Veel mens contact Vrijheid zonder controle Mee kunnen praten over ideeën	Vertrouwd anderen te snel Luisteren Geen oog voor details



...Don't worry, Be happy | *Bobby McFerrin*

AFSTEMMEN I-STIJL

Een persoon met een I-stijl wordt gemotiveerd door:

- ✓ Erkenning & goedkeuring
- ✓ Vrijheid van meningsuiting
- ✓ Omgang met mensen



INSPIREREND **I**NVLOED **I**NTERACTIEF **I**MPULSIEF

Wat ik het beste kan doen:

- ✓ Geef hem vriendschap en genegenheid
- ✓ Laat hem vrij
- ✓ Entertain hem met stimulerende verhalen en gezelligheid
- ✓ Waardeer zijn wilde fantasie en luister naar zijn anekdotes
- ✓ Wees zelfstandig
- ✓ Zet eerst de sfeer goed neer, voordat je ter zaken komt
- ✓ Laat hem zijn gang gaan als hij dat wil
- ✓ Help hem met het nemen van een beslissing door het hem zo makkelijk mogelijk te maken
- ✓ Praat over kansen

Wat ik beter kan laten:

- ✓ Probeer hem niet te veranderen, accepteer 'm
- ✓ Direct met de deur in huis vallen
- ✓ Maak je niet afhankelijk van hem
- ✓ Laat alle details maar achterwege
- ✓ Hem beperken in zijn creativiteit
- ✓ Hem buiten de groep plaatsen
- ✓ Heel formeel zijn

S

SOCIAAL
STABIEL
SYMPATHIEK
SENSITIEF

WAAROM HET PRETTIG IS OM EEN S-STIJL TE HEBBEN

- Ik ben niet kritisch, accepteer veel
- Ik ben makkelijk in de omgang
- Ik ben erg geduldig en dat waarderen de mensen aan mij met wie ik omga
- Ik kan zaken van vele kanten bekijken en ben een goede intermediair

Waarom het soms NIET zo prettig is om een S-stijl te hebben:

- Ik vind het jammer dat ik zo weinig initiatief neem en niet voortvarend ben
- Ik ben overgevoelig voor kritiek en vat alles als een persoonlijke aanval op
- Ik ben tevreden, maar ook onzeker omtrent hetgeen ik eigenlijk zou willen
- Ik ben bezorgd om hetgeen anderen van mij denken



INDIRECT & MENSGERICHT

OMSCHRIJVING	WAARDE VOOR TEAM	ONDER DRUK
Aanpasbaar Systematisch Logisch Geduldig Rustig & Relaxed Deskundig	Teamplayer Geduldig Betrokken Deskundig Goede luisteraar	Weinig flexibel Twijfelend Ongeconcentreerd Behoedzaam
EMOTIE	IDEALE OMGEVING	MOGELIJKE VALKUILEN
Emotioneel Eentonig	Routine Relatiegericht Duidelijke kaders Conflictloos Steunend	Haast klussen Onaangekondigde veranderingen Veel moeten schakelen



...Just the way you are | *Cleo Lane*

AFSTEMMEN S-STIJL

Een persoon met een **S-stijl** wordt gemotiveerd door:

- ✓ Orde en zekerheden
- ✓ Vaste en stabiele werkplek
- ✓ Oprechte waardering



STABIEL **SYMPATHIEK** **SOCIAAL** **SENSITIEF**

Wat ik het beste kan doen:

- ✓ Benader hem voorzichtig en aardig
- ✓ Zorg voor een logische beredenering
- ✓ Gun hem de tijd zijn projecten af te maken en zijn besluiten te nemen
- ✓ Laat zien dat je hem aardig vindt
- ✓ Richt je op de gezamenlijkheid
- ✓ Laat zien dat je hem waardeert wat hij doet en zegt
- ✓ Toon oprechte belangstelling en luister ECHT
- ✓ Geef hem instructie en neem daar rustig de tijd voor

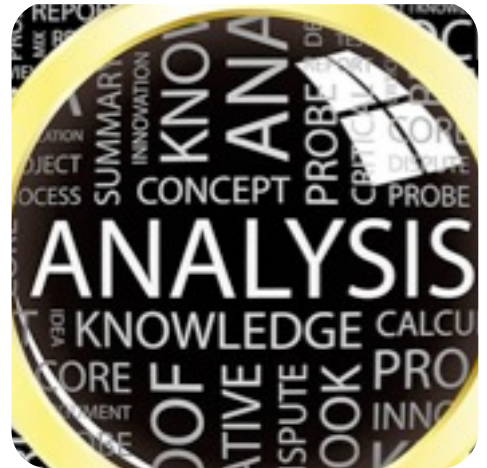
Wat ik beter kan laten:

- ✓ Veel veranderingen doorvoeren
- ✓ Van de hak op de tak springen
- ✓ Maak geen misbruik van zijn goedaardigheid
- ✓ Een beslissing forceren / ongeduldig zijn
- ✓ Hem met mooie praatjes met je meekrijgen
- ✓ Heel directief zijn
- ✓ Hem vergeten

CORRECT
CONSCIËNTIEUS
KRITISCH
CONTROLLEREND

- Ik kan een stapje terug doen en 't leven van een afstand bekijken
- Ik heb m'n eigen gevoel van integriteit en laat me niet snel beïnvloeden
- Ik blijf kalm in een crisissituatie
- Ik reageer rustig en weinig emotioneel

- Ik kan defensief en cynisch reageren
- Ik voel me onder druk staan bij mensen die ik niet goed ken of mag
- Ik zie minder intelligente mensen succesvoller zijn omdat ze bepaalde vaardigheden bezitten
- Ik kan af en toe niet duidelijk maken wat ik bedoel



OMSCHRIJVING	WAARDE VOOR TEAM	ONDER DRUK
Perfectionist Ordenend Precies Diplomatiek Accuraat Nauwkeurig	Objectief Test Hoge kwaliteit Specialist Volgens plan	Over kritisch Pessimistisch Snel aangebrand
EMOTIE	IDEALE OMGEVING	MOGELIJKE VALKUILEN
Rationeel Angst- Rechtvaardigheid	Kritisch kunnen zijn Technisch Kleine groep mensen Eigen plek	Defensief Afstandelijk Wordt stil



...All the answers | Ilse de Lange

AFSTEMMEN C-STIJL

Een persoon met een C-stijl wordt gemotiveerd door:

- ✓ Regels en procedures
- ✓ Opdoen van kennis
- ✓ Heldere structuur



Correct Consciëntieus Kritisch Controlerend

Wat ik het beste kan doen:

- ✓ Gun hem de tijd om alleen te zijn om zijn gedachten te analyseren
- ✓ Spreek eerlijk en oprecht met hem
- ✓ Informeer hem! (liefst op papier)
- ✓ Gun hem zijn privacy
- ✓ Focus op de voordelen
- ✓ Vraag naar zijn mening (“in de verkorte versie graag”)
- ✓ Houdt wat afstand en wees formeel

Wat ik beter kan laten:

- ✓ Ad-hoc dingen laten uitvoeren
- ✓ Onzorgvuldig zijn
- ✓ In de groep kritiek geven
- ✓ Steeds van de planning afwijken
- ✓ Iets met een grapje afdoen (hij neemt je dan niet meer serieus)
- ✓ Stuur hem zo min mogelijk naar recepties met luidruchtige mensen

Doelgericht Coachen

Het is de missie van Doelgericht Coachen / DISC-DNA om gedrag in communicatie inzichtelijk te maken.

Gedrag is bepalend

In ons werk en in ons privéleven is gedrag in grote mate bepalend of we wel of niet succesvol zijn. Kennis en vaardigheden spelen een rol, maar het is vooral een kwestie van gedrag. Het onbewuste heeft grote invloed op ons dagelijks handelen. Ook al weten we dat we iets niet zouden moeten doen, we hebben toch de neiging om dat gedrag te vertonen. Onze voorkeursstijl - ons kernpatroon - is zo sterk, dat het ons gedrag in sterke mate bepaalt. Het is onbewust gedrag.

Inzicht in ons gedrag - in hoe we iets doen en waarom we iets doen - helpt ons om onze talenten en kwaliteiten te benutten. Het maakt ons bewust van het effect van ons gedrag en hoe we effectiever kunnen zijn. Als we weten wat motiveert, kunnen we daar bij aansluiten.

Doelgericht Coachen helpt teams, organisaties, professionals en particulieren die hun kwaliteiten en talenten optimaal willen benutten. De focus ligt op het behalen van resultaten op het gebied van communicatie, persoonlijke effectiviteit, werk/privé balans (energie) en zelfvertrouwen.

Hulpvragen waarmee Doelgericht Coachen je kan helpen zijn:

- Ik wil mijn communicatie verbeteren.
- Hoe ga ik om met mijn teamgenoten & collega's?
- Hoe ga ik om met onzekerheid en hoe krijg ik meer zelfvertrouwen?
- Ik ben vastgelopen in mijn werk of privé, wat nu?
- Hoe haal ik het beste uit mijzelf?
- Ik vind mijn werk niet leuk meer, maar weet niet wat ik wil!
- Ik ben mijn energie kwijt, wat doe ik verkeerd?
- Hoe ga ik beter om met stress en kan ik een burn-out voorkomen?
- Hoe herstel ik mijn balans tussen zakelijk en privé?

Naast coaching organiseert Doelgericht Coachen ook trainingen en workshops. Hierin staat zelfkennis centraal en gaat het vooral over communicatie. Wat laat je zien en welk effect heeft dat op je omgeving. De trainingen en workshops zijn maatwerk en worden altijd in overleg samengesteld.

Maak nu een afspraak voor een gratis kennismakingsgesprek: Bel 06-21 504 930 of stuur een mail aan info@doelgerichtcoachen.nl Kijk ook op www.doelgerichtcoachen.nl en www.disc-dna.nl voor meer informatie.