WORKPLACE PROFIEL

EVERYTHING DiSC® WORKPLACE®

Tea Meerkerk

11.09.2026

Dit verslag werd geleverd door:

discprofiles.eu
hello@discprofiles.eu

disc profiles.

SAMPLE

WILEY

DiSC® - EEN INTRODUCTIE

Tea, heb jij je ooit afgevraagd waarom je met sommige mensen makkelijker een klik hebt dan met anderen?

Misschien is je opgevallen dat jij je prettiger voelt bij collega's die zich concentreren op betrouwbare en nauwkeurige resultaten.

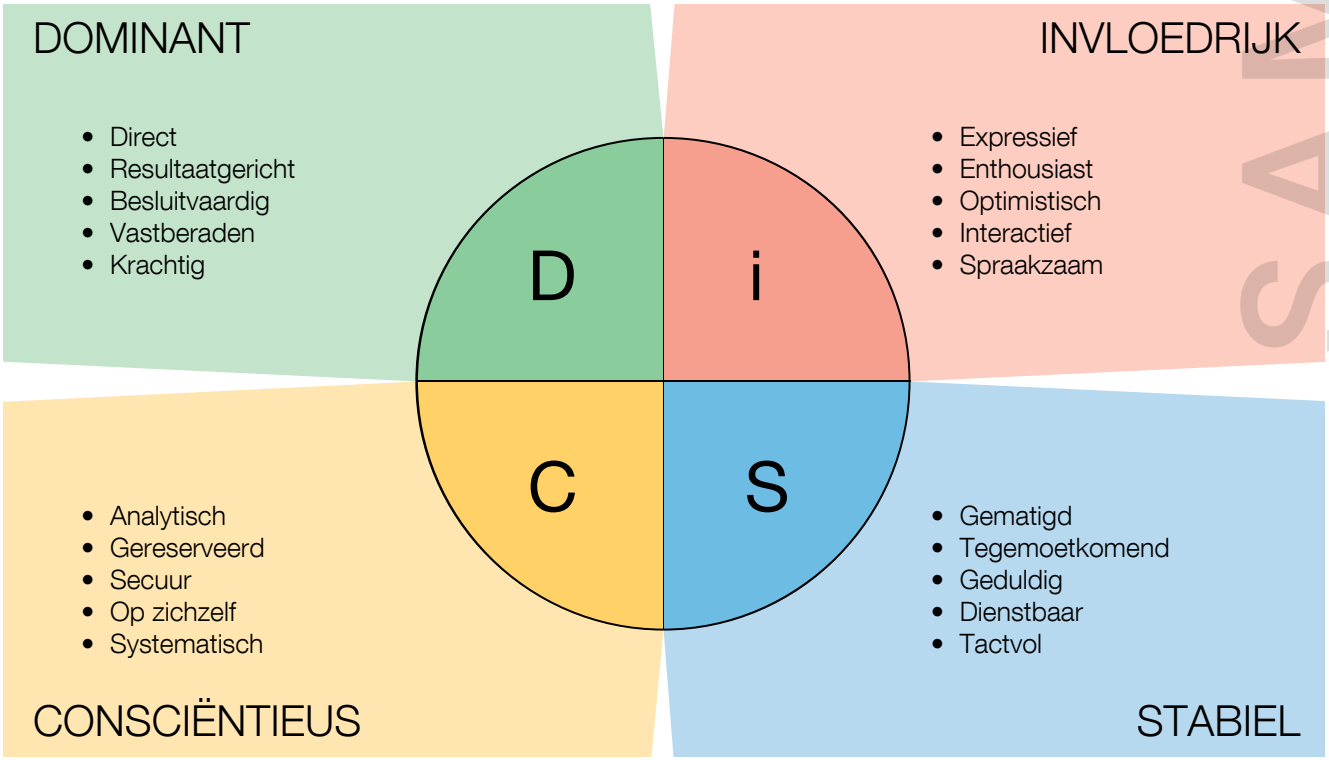
Of misschien voel jij je juist comfortabeler bij mensen die energiek en doortastend zijn in plaats van mensen die op een gelijkmatig tempo werken.

En dan kan het ook nog zijn dat jij liever mensen om je heen hebt die tolerant zijn in plaats van sceptisch.

Welkom bij *Everything DiSC Workplace®*. Het DiSC® model is een eenvoudig instrument dat al meer dan dertig jaar mensen helpt om beter aansluiting te vinden. Dit profiel gebruikt jouw persoonlijke assessment gegevens en zet die om in een schat aan informatie over jouw prioriteiten en voorkeuren op jouw werk. Het geeft je inzicht hoe jij beter aansluiting kunt vinden bij collega's die andere voorkeuren en prioriteiten hebben dan jij.

Everything DiSC Workplace® basisprincipes

- Alle stijlen en prioriteiten van DiSC zijn **even waardevol** en iedereen is een mix van de vier stijlen.
- Jouw manier van werken, wordt ook beïnvloed door **andere factoren** zoals persoonlijke (levens)ervaringen, opleiding en volwassenheid.
- **Jezelf** beter begrijpen is de eerste stap richting effectiever werken met anderen.
- Inzicht verwerven in **de DiSC stijlen van anderen** kan jou helpen om hun prioriteiten te begrijpen en hoe deze zich verhouden ten opzichte van de jouwe.
- Jij kunt de kwaliteit van jouw werkomgeving verbeteren door DiSC te gebruiken bij het opbouwen van **effectieve relaties**.



SAMPLE

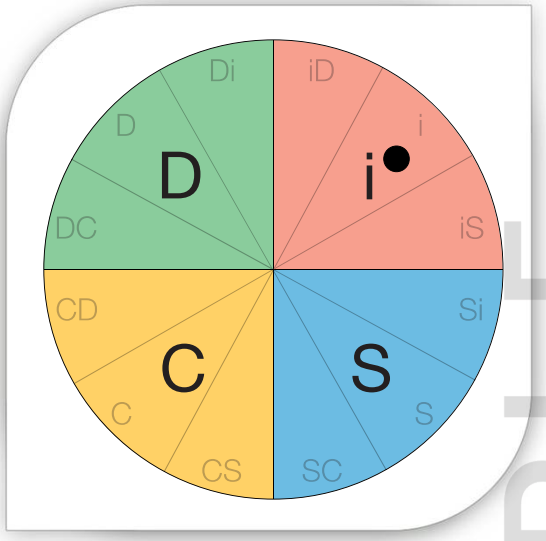
© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.

Hoe is jouw persoonlijke profiel tot stand gekomen, Tea?

Om het meest uit jouw *Everything DiSC Workplace® Profiel* te halen, leggen we je uit, hoe jij dit het beste kan lezen.

Jouw puntplaatsing

Zoals je op de vorige pagina hebt gezien, bestaat het Everything DiSC® model uit vier basisstijlen: D, i, S en C. Elke stijl is verdeeld is drie substijlen. De illustratie rechts laat zien waar iemand's punt kan staan ten opzichte van de 12 verschillende substijlen.



Jouw DiSC® stijl: i

Jouw puntplaatsing toont jouw DiSC stijl. Omdat jouw punt in het midden van het i-kwadrant staat, heb jij een i-stijl.

Weet dat ieder mens een mix van de vier stijlen heeft. Echter, de meeste mensen hebben een sterke voorkeur voor één of twee stijlen. Of jouw punt nu in het midden staat, of op de grens van twee stijlen, **elke puntplaatsing is goed en nooit beter of slechter dan een andere.** Alle DiSC® stijlen zijn gelijk en gelijkwaardig.

Dichtbij de rand of dichtbij het midden?

De afstand **van een puntplaatsing tot de rand** van de cirkel geeft aan wat jouw DiSC stijl is: karakteristiek of gematigder. Een punt aan de rand van de cirkel geeft aan dat je zeer geneigd bent tot de karakteristieken van de stijl waar jouw punt zich bevindt. Een punt tussen de rand en het midden van de cirkel geven een gemiddelde neiging aan. En een punt vlakbij het midden van de cirkel geeft minder neiging tot die stijl aan. Nogmaals - een punt in het midden van de cirkel is niet beter dan eentje aan de rand, en vice versa. Jouw puntplaatsing staat aan de rand van de cirkel, dus jij hebt **een sterke neiging tot de karakteristieken van de stijl waar jouw punt zich bevindt** en je zult jezelf waarschijnlijk goed herkennen in de kenmerken die horen bij de i-stijl.

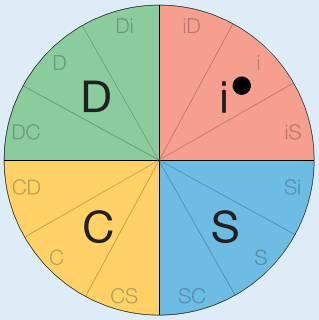
Nu je meer weet over het personaliseren van jouw Everything DiSC Workplace profiel, kun je gaan lezen over wat jouw puntplaatsing over jou zegt. Vervolgens leer je over jouw gekleurde vlak en prioriteiten en ontdek je hoe dit jouw voorkeuren beïnvloedt. Daarna maak je kennis met de basisprincipes van de andere DiSC stijlen en hoe je deze informatie kunt gebruiken om beter aansluiting te vinden met de mensen in jouw werkomgeving.

SAMPLE

© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.

Jouw punt vertelt een verhaal

Jouw DiSC stijl is: i



Omdat je een i-stijl hebt, Tea, vind jij het leuk om relaties aan te gaan met anderen. Je hebt waarschijnlijk een vrij groot netwerk van vrienden en collega's en je ziet een ruimte vol onbekenden als een mooie gelegenheid om nieuwe connecties te maken. Tegelijkertijd vind je het oprecht leuk als jij mensen aan elkaar kunt voorstellen die elkaar anders nooit waren tegengekomen.

Omdat jij optimistisch en enthousiast bent, vind je het makkelijk om anderen te enthousiasmeren voor jouw doelen en ideeën. Als je aan het woord bent, dan verkondig jij jouw mening vol passie. Veel mensen vinden jouw enthousiasme aanstekelijk. Maar mensen die wat sceptischer zijn, vinden jou soms iets te optimistisch.

Jouw communicatie is expressief. Wanneer je de aandacht van mensen probeert te trekken, gaat jouw volume omhoog, evenals je gebaren. In vergelijking tot de meeste andere mensen ben jij meer genegen om je gevoelens te uiten door ze te verwoorden. Soms betekent dit dat je zo graag en veel praat dat jij de enige bent die aan het woord is, zeker als er mensen bij zijn die bedachtzamer zijn.

Jij vindt het oprecht leuk om onder de mensen te zijn en daarom voel jij je aangetrokken tot projecten waarin je kunt samenwerken. In een groep ben jij degene die mensen verbindt. Brainstormsessies met een team brengt jou een wereld aan mogelijkheden en je vraagt actief naar de mening en ideeën van anderen. Echter, omdat het voor jou natuurlijk is om je met anderen te verbinden en samen te werken, realiseer jij je soms niet dat anderen meer ruimte nodig hebben.

Net als anderen met de i-stijl zul jij je gevoel van eigenwaarde verbinden aan je sociale kring. Je grijpt nagenoeg elke gelegenheid aan om een goede indruk te maken en je vindt het prettig om in de belangstelling te staan. Sterker nog, je vindt het leuk om verhalen te vertellen en anderen te entertainen op jouw eigen levendige en innemende manier.

Je bent tolerant jegens nieuwe mensen en ideeën. Het gevolg hiervan is dat je het lastig vindt om negatieve feedback te geven op andermans mening; zij zouden je kunnen zien als 'negatief'. Soms leidt jouw optimisme ertoe dat jij je eigen vaardigheden overschat of dat je de zwaarte van een taak niet goed inschat. Maar daar staat tegenover dat jouw positieve kijk op zaken een inspiratie voor anderen is.

In conflicten heb je de neiging om de onplezierige kant van de zaak zo lang mogelijk te negeren. Maar als jouw boosheid, frustratie of pijn er uit komt, kun je dingen zeggen waar je later spijt van hebt. Voor jou is het tonen van je emoties als een therapeutisch proces, maar anderen kunnen zich hier enorm oncomfortabel bij voelen.

Om te voorkomen dat het werk te routineus wordt, vind je het leuk om diverse taken tegelijkertijd te doen. Daarom initieer je graag actie en neem je beslissingen op basis van jouw intuïtie. Hoewel je enthousiast wordt van een nieuw te starten project, ga je soms te snel over tot actie zonder adequate planning of bezetting. Omdat je vertrouwt op jouw improvisatievermogen, vind je het prettig om zaken op hun beloop te laten.

Tea, net als anderen met de i-stijl zijn jouw vermogen om enthousiasme te genereren, jouw grote hoeveelheid energie en jouw wens om mensen samen te brengen, de belangrijkste bijdragen aan je werkomgeving. Sterker nog, dit zijn de kwaliteiten die anderen in jou het meest bewonderen.

SAMPLE

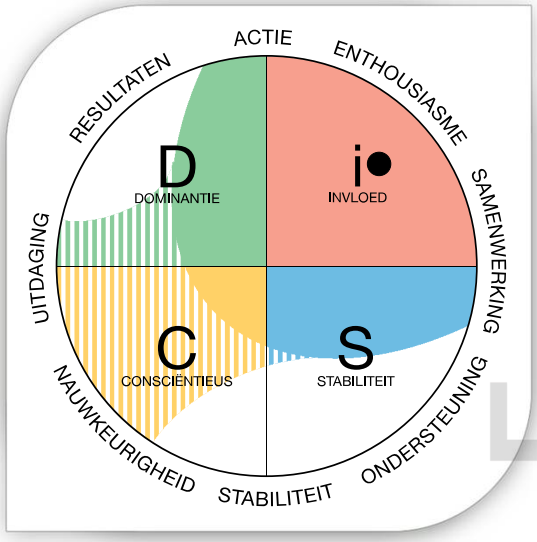
© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.

Het gekleurde vlak breidt het verhaal uit

Tea, naast jouw puntplaatsing en DiSC® stijl, zegt ook het **gekleurde vlak** veel over je gedrag.

De acht woorden om de Everything DiSC cirkel zijn wat wij noemen **prioriteiten**, oftewel de primaire gebieden waar mensen hun energie op richten. Hoe dichter jouw gekleurde vlak bij een prioriteit komt, hoe meer jij geneigd bent om je energie te richten op dat gebied. Iedereen heeft minimaal drie prioriteiten, sommige mensen hebben er vier of vijf. **Vijf prioriteiten hebben is niet beter of slechter dan drie en andersom.**

Mensen met de i-stijl hebben vaak een gekleurd vlak dat Enthousiasme, Actie en Samenwerking bestrijkt. Jouw gekleurde vlak voegt Nauwkeurigheid en Uitdaging toe aan jouw prioriteiten en dat is niet kenmerkend voor de i-stijl.



Welke prioriteiten beïnvloeden jou in jouw werkomgeving?

► Enthousiasmeren
Tea, jij hebt een optimistische, opgewekte houding. Jij gaat uit van het goede in de mens en ziet de positieve kanten van moeilijke situaties. Daarnaast ben je uitbundig, energiek, open en expressief bij het uiten van jouw mening en je emoties. Omdat jij graag de teamgeest hoog houdt, richt jij je op het creëren van enthousiasme.

► Actie ondernemen
Mensen met jouw i-stijl houden van opwinding en willen de vaart erin houden. Je krijgt energie van innovatieve, grensverleggende oplossingen en je begint graag en snel aan nieuwe projecten. Het kan zijn dat jouw tempo te hoog is voor anderen. Maar in plaats van vaart te minderen zul jij eerder anderen stimuleren om jou bij te houden. Jouw bereidheid om snel actie te ondernemen kan de groep vooruitgang laten boeken.

► Waarde hechten aan Samenwerking
Net als anderen met de i-stijl ben je vriendelijk en expressief en vind je het leuk om met anderen te werken. Je vindt het leuk om nieuwe mensen te ontmoeten en mogelijkheden te vinden om contact op te doen. Je vindt het lastig te begrijpen dat er mensen zijn die liever zelfstandig werken. Jij hecht waarde aan samenwerking omdat jij gelooft dat dat niet alleen betere resultaten oplevert, maar ook meer plezier.

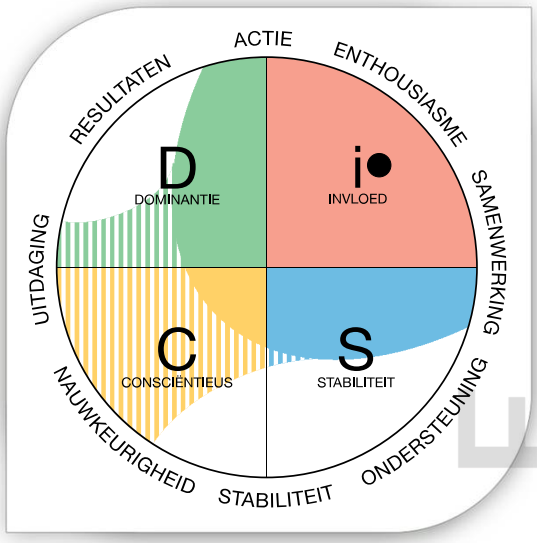
► Nauwkeurigheid Garanderen & Uitdaging Bieden
Naast jouw drie prioriteiten heb je er nog twee extra die a-typisch zijn voor iemand met de i-stijl. Nauwkeurigheid en precisie zijn essentieel voor jou en dus weeg jij je opties zorgvuldig af om er zeker van te zijn dat de zaken op de juiste wijze worden afgehandeld. Omdat jij deskundigheid verwacht, zul jij onvolkomenheden zien en aannames ter discussie stellen wanneer gehanteerde methodes volgens jou niet gebaseerd zijn op logica of gezond verstand.

SAMPLE

© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.

Wat motiveert jou?

Mensen verschillen en vinden verschillende aspecten van hun werk motiverend. Net als andere mensen met de i-stijl, vind je het leuk om te werken met gepassioneerde mensen aan een gemeenschappelijk doel. Je werkt graag in een omgeving met veel energie waar iedereen zichzelf kan uiten. Omdat jij graag in beweging bent, ga je op zoek naar gelegenheden om nieuwe mensen te ontmoeten en aan verschillende taken te werken. Tegelijkertijd hecht jij waarde aan exactheid dus ben jij blij met gelegenheden om je te richten op precisie. Ook waardeer jij een omgeving waarin jij wordt gestimuleerd om lastige vragen te stellen en aannames ter discussie te stellen.



Wat zeggen jouw prioriteiten over jouw drijfveren en stressoren?

Waarschijnlijk zal je veel van de hieronder genoemde aspecten van je werk leuk vinden:

DRIJFVEREN

- Nieuwe mensen ontmoeten
- Het middelpunt van de belangstelling zijn
- Anderen inspireren hun best te doen
- Interessante projecten
- In de buurt van levendige en charismatische mensen zijn
- Nauwkeurigheid en precisie benadrukken
- Fouten of onvolkomenheden ontdekken in ontwerpen of documenten
- Werken met mensen die een hoge norm hanteren
- Problemen rationeel oplossen

Wat kost jou meer energie?

En dan zijn er aspecten van je werk die je meer energie kosten of jou stress kunnen bezorgen. Omdat je actief en levendig bent, kost zeer routineus werk jou waarschijnlijk veel energie. Hierdoor ben je eerder geïnteresseerd in het opstarten van nieuwe projecten dan de oude afronden. Ook heb je een hekel aan een saaie omgeving en of een omgeving waar jij je niet mag uiten. Daar komt bij dat het stressvol kan zijn als je het gevoel hebt niet de expertise in huis te hebben om de juiste zaken op het juiste moment voor elkaar te krijgen. Soms zijn er situaties waarin jij wordt geacht om zaken te accepteren zoals ze zijn en dat kan jou behoorlijk wat stress opleveren.

Waarschijnlijk herken je de hieronder genoemde aspecten als stressoren:

STRESSOREN

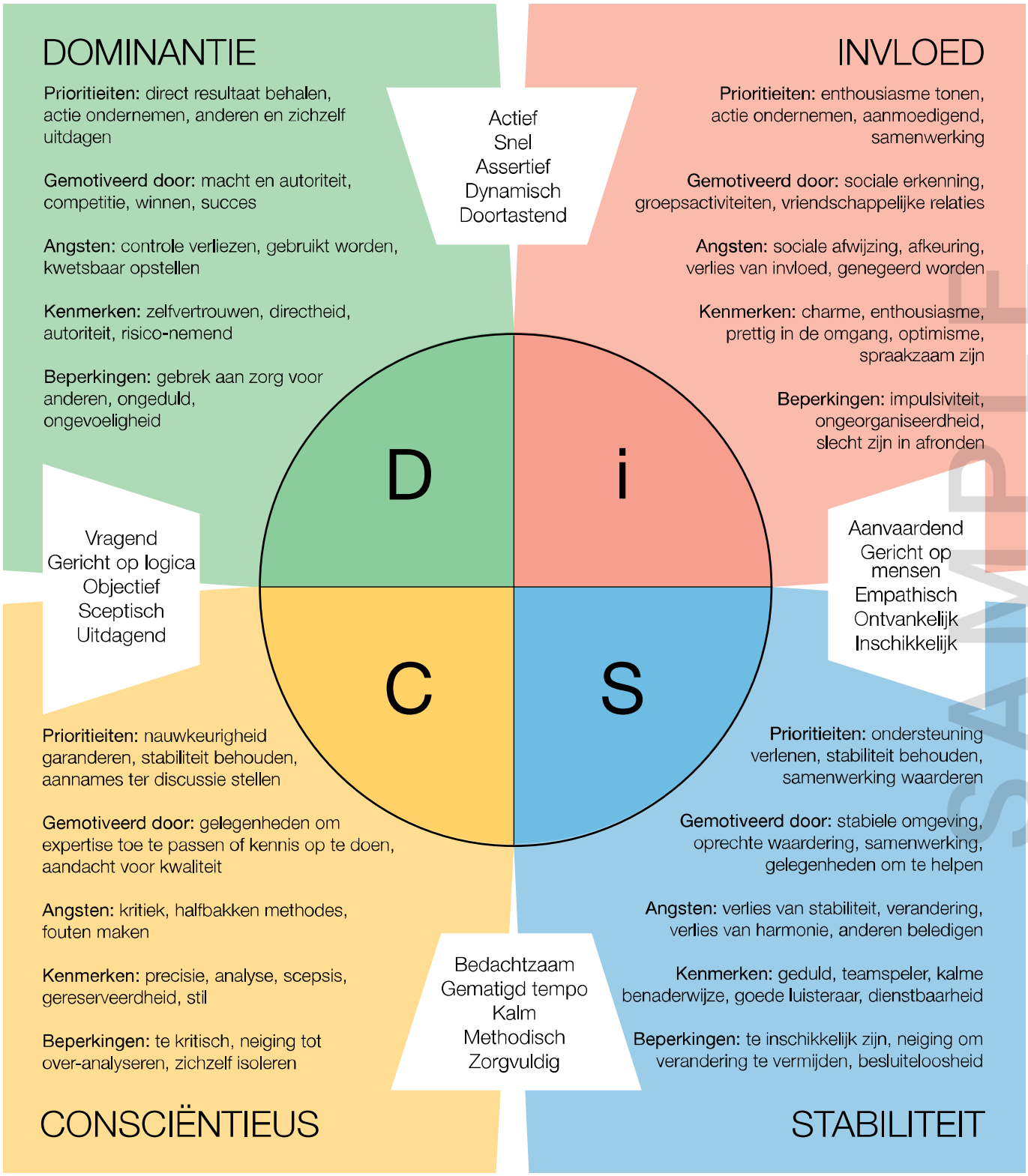
- Mensen onplezierige feedback geven
- Autoritair en indringend naar anderen moeten zijn
- Lang op jezelf zijn
- Gestaag, stapsgewijs werken richting lange-termijn doelstellingen
- In een saaie of niet-sociale omgeving zijn
- Beslissingen nemen zonder tijd voor analyse
- Fouten maken of onvoorbereid zijn
- Omgaan met mensen die niet aan jouw normen voldoen
- Je mening voor je moeten houden

SAMPLE

© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.

OVERZICHT VAN DE DiSC® STIJLEN

Het schema hieronder geeft je een overzicht van de vier basisstijlen van het DiSC® model.



SAMPLE

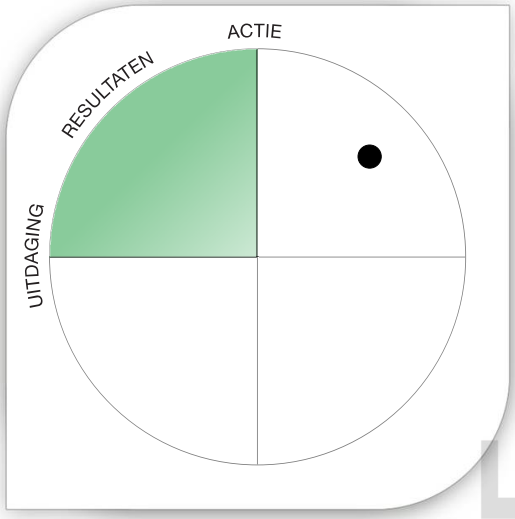
© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.

BEGRIJPEN HOE JIJ REAGEERT OP DE D-STIJL

Stel je eens voor dat jij regelmatig in aanraking komt met iemand met een D-stijl. Zij wordt alom gerespecteerd en de organisatie ziet haar als een ambitieus persoon die haar beloftes nakomt. Hoewel jij waarde hecht aan haar vastberadenheid, kun jij je moeilijk vinden in haar nauwe focus op het resultaat.

Net als jij, hecht deze collega waarde aan actie en gedrevenheid en jij waardeert het feit dat zij hooggestemde doelstellingen heeft en nastreeft. Zij is zelfverzekerd en vastberaden en zij deelt jouw actiebereidheid om alles aan te pakken. Omdat jij ook graag werkt in een dynamische omgeving, vind je haar intensiteit en hoge tempo prettig.

Verder kun jij je vereenzelvigen met haar kritische aard omdat jullie beiden de neiging hebben om ideeën ter discussie te stellen met haar - een nogal onverwacht kenmerk voor iemand met de i-stijl. Hierdoor waardeer je haar gezonde gevoel voor scepsis. Maar dit kan ook de reden zijn dat jullie af en toe een conflict hebben en jij vindt het moeilijk om het eens te worden over een oplossing.



Mensen met de D-stijl komen op jou over als:	✓ Gedreven ✓ Bot ✓ Uitgesproken ✓ Krachtig

Wat is de motivatie voor hun gedrag?

Zoals je kunt zien rond de cirkel hebben mensen met de D-stijl Resultaten, Actie en Uitdaging als prioriteit. Omdat zij deze drie prioriteiten hoog in het vaandel hebben staan, zal dit waarschijnlijk jullie werkrelatie beïnvloeden.

Resultaten

Mensen met de D-stijl zijn vastberaden individuen met **Resultaten** als hoogste prioriteit. Omdat zij zo gedreven zijn, zijn ze constant op zoek naar kansen en nieuwe uitdagingen. Zij streven naar succes en geven niet op omdat er toevallig wat obstakels op de weg liggen. Je vindt het lastig om je te vereenzelvigen met hun competitiviteit maar zij grijpen nou eenmaal elke kans aan om zichzelf te testen en uit te blinken.

Actie

Daarnaast hebben zij **Actie** als prioriteit en daarmee zijn zij gericht op het behalen van hun doelstellingen en dat doen ze snel en daadkrachtig. Een behoedzame en voorspelbare omgeving vinden zij saai en dit maakt hun opstandig. Zij worden ongeduldig wanneer in hun ogen anderen veel tijd besteden aan het analyseren van ideeën in plaats van ze uit te voeren. Omdat jij ook graag snel tot je doelstellingen komt, kun jij je vereenzelvigen met hun verlangen naar een hoog tempo.

Uitdaging

Verder hebben mensen met de D-stijl ook **Uitdaging** als prioriteit. Omdat zij controle willen hebben over de uitkomsten, zijn ze vaak vragend en kritisch en stellen zich graag onafhankelijk op. Zij kunnen zaken niet snel accepteren wanneer ze het er niet mee eens zijn of er niet zeker van zijn. In zo'n situatie aarzelen zij dan ook niet om die zaken direct ter discussie te stellen. Omdat jij ook neigt naar de status quo ter discussie te stellen, kun je je goed vereenzelvigen met deze manier van aanpakken, hoewel je het af en toe oneens bent met hen.

SAMPLE

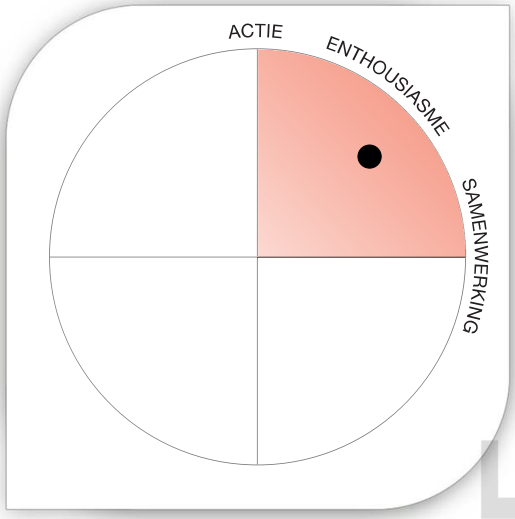
© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.

BEGRIJPEN HOE JIJ REAGEERT OP DE i-STIJL

Stel je nu eens voor dat je ook werkt met iemand die een i-stijl heeft. Net als jij is hij enthousiast en opgewekt en jij waardeert zijn open houding voor nieuwe ideeën. Het lijkt wel of hij iedereen bij de voornaam kent en hij kan je altijd het laatste nieuws vertellen over wat er speelt binnen de organisatie.

Omdat jullie beiden actie en een hoog tempo als prioriteit hebben, bewonder jij zijn spontaniteit en flexibiliteit. En waarschijnlijk deel jij zijn energieke benadering en hang naar verandering. Jullie kunnen je echter zo verliezen in nieuwe ideeën dat jullie routinetaken dreigen te vergeten.

Bovendien deel jij zijn interesse in samenwerking en teamwerk, dus werken jullie graag samen aan projecten. Hij komt op jou over als iemand die zich prettig voelt om in het middelpunt van de belangstelling te staan en omdat jullie beiden plezier beleven aan de sociale aspecten van het werk, kun jij zijn grappige, expressieve aard wel waarderen.



Net als jij lijken mensen met de i-stijl:	✓ Vol passie ✓ Met gevoel voor humor ✓ Avontuurlijk ✓ Aanstekelijk

Wat is de motivatie voor hun gedrag?

Zoals je kunt zien rond de cirkel hebben mensen met de i-stijl Enthousiasme, Actie en Samenwerking als prioriteiten. Omdat zij deze drie prioriteiten hoog in het vaandel hebben staan, zal dit waarschijnlijk jullie werkrelatie beïnvloeden.

Enthousiasme

Mensen met de i-stijl met **Enthousiasme** als prioriteit zijn meestal opgewekt. Ze worden vaak snel enthousiast van nieuwe mogelijkheden en praten dan ook graag en expressief over hun ideeën. Omdat jij hun optimistisch standpunt deelt, zullen jullie positief reageren op elkaars energie en samen een levendige sfeer helpen creëren.

Actie

Daarna hebben zij **Actie** als prioriteit, dus zijn zij gericht op snel vooruitgang boeken in de richting van opwindende oplossingen. Omdat zij een hoog tempo hebben, zullen zij graag zaken in gang zetten zonder al teveel tijd te besteden aan de gevolgen. Omdat jij ook graag snel in actie komt, kun jij hun spontane aanpak waarderen.

Samenwerking

Bovendien hebben mensen met de i-stijl ook **Samenwerking** als prioriteit. Ze vinden het leuk om nieuwe mensen te ontmoeten en hebben een talent om iedereen te betrekken en teamgeest te creëren. Ze waarderen teamwerk en krijgen de groep bijeen om samen aan projecten te werken. Omdat jij hun nadruk op werken met anderen deelt, zul jij ook zoeken naar mogelijkheden om samen te werken.

SAMPLE

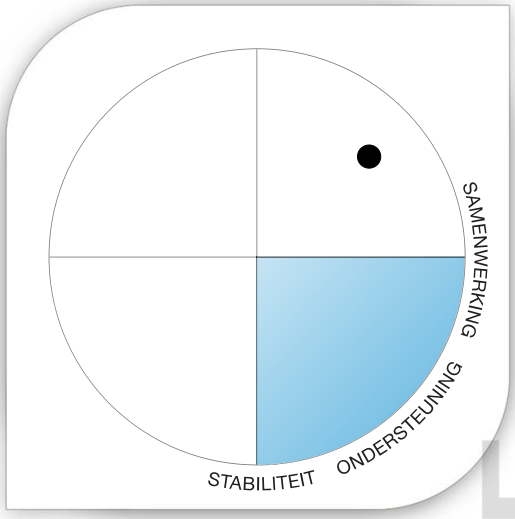
© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.

BEGRIJPEN HOE JIJ REAGEERT OP DE S-STIJL

Stel je nu eens voor dat jij regelmatig werkt met iemand met een S-stijl. Hij komt op jou over als behulpzaam en tolerant en als je hem iets vraagt, is hij altijd geduldig en helpt graag. Maar je kunt gefrustreerd raken als hij te gericht is op het mensen naar de zin maken waardoor hij andere belangrijke factoren over het hoofd ziet.

Iedereen vindt hem aardig en rekent op hem om zijn werk consistent te doen. Op kantoor staat hij bekend om zijn betrouwbaarheid en jij waardeert zijn neiging om taken te volbrengen. Maar omdat jij niet zijn behoefte voor stabiliteit deelt, vind je hem soms te behoedzaam en besluiteloos.

Omdat jij zijn interesse deelt in het bouwen van goede werkrelaties, is het voor jou eenvoudig om je te vereenzelvigen met zijn teamgerichte houding en zorg voor anderen. Bovendien vind jij het prettig dat hij zich geen zorgen maakt over wie de credits krijgt en jullie samenwerking voelt niet als een wedstrijd.



Mensen met de S-stijl komen op jou over als:	✓ Bedachtzaam ✓ Behoedzaam ✓ Geduldig ✓ Bescheiden

Wat is de motivatie voor hun gedrag?

Zoals je kunt zien rond de cirkel hebben mensen met de S-stijl Ondersteuning, Stabiliteit en Samenwerking als prioriteiten. Omdat zij deze drie prioriteiten hoog in het vaandel hebben staan, zal dit waarschijnlijk jullie werkrelatie beïnvloeden.

Ondersteuning

Mensen met de S-stijl hebben **Ondersteuning** geven vaak als hoogste prioriteit. Zij zijn goede luisteraars en daardoor worden zij gezien als geduldig en inschikkelijk. Zij zullen niet aarzelen om te helpen waar ze kunnen en ze waarderen een relaxte omgeving. Hoewel jij hun vriendelijke aanpak kunt waarderen, vind je dat ze teveel hun best doen om in ieders behoeften te voorzien.

Stabiliteit

Daarnaast hebben zij **Stabiliteit** als een hoge prioriteit. Zij zijn dus gericht op het in stand houden van een voorspelbare, overzichtelijke omgeving. Omdat ze behoedzaam zijn, werken ze methodisch en proberen ze snelle verandering daar waar mogelijk te voorkomen. Omdat jij eerder bereid bent snel te komen tot gewaagde ideeën, vind jij het lastig om hun behoedzaamheid en behoefte aan stabiliteit op waarde te schatten.

Samenwerking

Verder hebben mensen met de S-stijl ook **Samenwerking** als prioriteit. Zij vinden het leuk om samen te werken in een vertrouwde, prettige omgeving en zij zullen er alles aan doen om anderen het gevoel te geven dat zij erbij horen en geaccepteerd zijn. Zij houden ervan om op een vriendschappelijke manier samen te werken en jij deelt hun focus op teamwerk. Daarom werken jullie twee graag samen aan een open, ontvankelijke werkomgeving.

SAMPLE

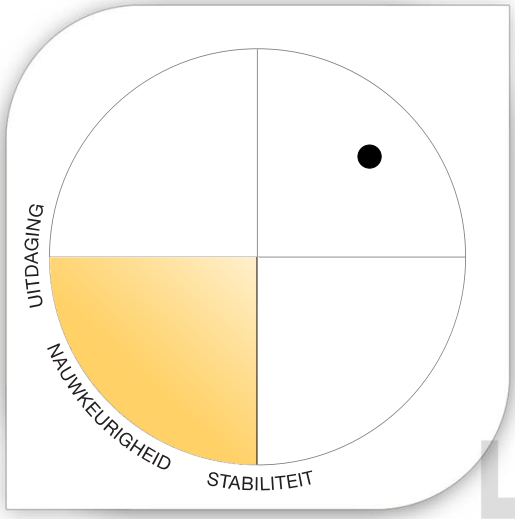
© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.

BEGRIJPEN HOE JIJ REAGEERT OP DE C-STIJL

Stel je eens voor dat je regelmatig werkt met iemand met een C-stijl. In tegenstelling tot anderen met de i-stijl, deel jij haar prioriteit voor nauwkeurigheid, dus jij waardeert haar toewijding om zaken goed te doen. Hoewel ze minder sociaal is en soms niet zo makkelijk in de omgang, staat ze erop om onvermoeibaar te werken totdat haar taak tot haar tevredenheid is volbracht. Omdat jij dezelfde hoge normen hanteert, respecteer je deze aandacht voor kwaliteit.

In jouw ogen is deze collega te behoedzaam en methodisch. Ze geeft de voorkeur aan een meer voorspelbare omgeving waarin zij haar werk het beste kan uitvoeren en jij vindt dat zij teveel tijd besteedt aan het over-analyseren van beslissingen. Maar jij waardeert het dat als zij zich ergens voor inzet, zij de klus klaart.

Verder, terwijl dit niet kenmerkend is voor iemand met de i-stijl, zijn jullie beiden bereid ideeën ter discussie te stellen. Net als jij benoemt zij fouten en vraagt veel, vaak sceptische vragen. Maar jij vind dat ze koppig en onverzettelijk overkomt als jullie verschillen van mening.



Mensen met de C-stijl, komen op jou over als:	✓ Sceptisch ✓ Secuur ✓ Emotieloos ✓ Afstandelijk

Wat is de motivatie voor hun gedrag?

Zoals je kunt zien rond de cirkel, hebben mensen met de C-stijl Nauwkeurigheid, Stabiliteit en Uitdaging als prioriteiten. Omdat zij deze drie prioriteiten hoog in het vaandel hebben staan, zal dit waarschijnlijk jullie werkrelatie beïnvloeden.

Nauwkeurigheid

Mensen met de C-stijl hebben **Nauwkeurigheid** vaak als hoogste prioriteit. Omdat zij superieure resultaten willen garanderen, analyseren zij opties rationeel en scheiden feiten en emoties. Zij hechten waarde aan accuratesse en hierdoor stellen zij vaak diepgaande of soms sceptische vragen. Omdat jullie beiden een rationele aanpak hebben, kun jij je vereenzelvigen met hun nadruk op het creëren van een gedegen oplossing.

Stabiliteit

Daarnaast hebben zij **Stabiliteit** als prioriteit. Omdat zij graag de klus klaren en zelfbeheersing waarderen, voelen zij zich niet prettig bij snelle of risicovolle beslissingen en geven er de voorkeur aan om de tijd te nemen om weloverwogen keuzes te maken. Zij analyseren alle opties en nemen vaak beslissingen waarvan de uitkomst betrouwbaar en voorspelbaar is. Omdat jij meer geïnteresseerd bent in grootse ideeën en snelle vooruitgang, raak jij soms gefrustreerd door hun behoedzame aanpak.

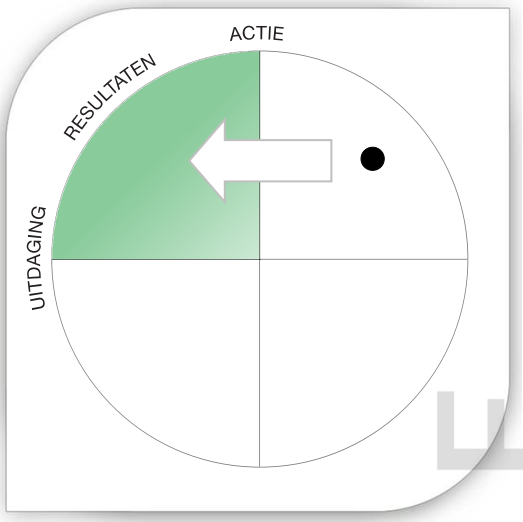
Uitdaging

Verder hebben mensen met de C-stijl ook **Uitdaging** als prioriteit. In hun zoektocht naar de meest efficiënte of productieve methode om hun taken te volbrengen, zullen ze openlijk ideeën ter discussie stellen of onvolkomenheden benoemen die anderen hebben gemist. Omdat jij hun neiging om aannames ter discussie te stellen deelt, vind jij het makkelijk om je te vereenzelvigen met hun sceptische aanpak.

SAMPLE

© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.

Wanneer je in contact komt



Tea, mensen met de D-stijl komen graag meteen ter zake en dit kan gevolgen hebben voor de manier waarop jullie met elkaar omgaan. Zij zijn bereid om recht voor z'n raap of zelfs bot te worden als dat betekent dat dingen worden gedaan. Daar staat tegenover dat jij meer gericht bent op het bouwen van een relatie en iedereen betrokken wilt krijgen. Hierdoor raken zij gefrustreerd als jij, in hun ogen, te veel tijd besteedt en jouw charme inzet om hen te overtuigen, terwijl jij hun aanpak te openhartig en soms neerbuigend vindt.

Als je probeert om aansluiting te vinden met mensen die de D-stijl hebben, neem dan de volgende strategieën in overweging:

- Beperk "koetjes en kalfjes" en kom direct ter zake.
- Neem hun botheid niet persoonlijk op.
- Praat met hen over jouw ideeën en hoe deze kunnen leiden tot meetbare resultaten.

Als er problemen opgelost dienen te worden

Mensen met de D-stijl nemen snelle, duidelijke beslissingen om de voortgang erin te houden en in beweging te blijven. Hoewel jij hun behoefte om snel problemen op te lossen kunt waarderen, kies jij minder snel voor een agressieve of impopulaire aanpak. Wanneer jouw neiging om iedereen aan boord te krijgen het proces om te komen tot een snelle conclusie in hun ogen lijkt te vertragen, kunnen zij gefrustreerd raken. Jij ziet hun focus op directe antwoorden boven alle andere factoren als erg kortzichtig.

Als je probeert om problemen op te lossen met mensen die de D-stijl hebben, neem dan de volgende strategieën in overweging:

- Vermijd het nadruk leggen op de gevoelens van anderen ten koste van het vinden van werkbare antwoorden.
- Wees bereid om stelling te nemen als jij vindt dat hun oplossing belangrijke emotionele overwegingen over het hoofd ziet.
- Zorg ervoor dat ze jou niet dwingen om mee te doen met plannen waar jij je niet comfortabel bij voelt.

Als de sfeer gespannen is

Hoewel niet kenmerkend voor iemand met de i-stijl, deel jij met je D-collega's de neiging om ideeën ter discussie te stellen dus zijn jullie beiden bereid om conflicten te adresseren. Echter, zij kunnen nogal competitief en overheersend worden tijdens een conflict, terwijl jij je bij een confrontatie terugtrekt of je zelfbeheersing verliest. Bovendien denken zij dat jouw poging tot het sluiten van een compromis hun openhartige discussie ondermijnt terwijl die nodig is om tot een oplossing te komen.

Dus als de sfeer gespannen wordt met mensen die de D-stijl hebben, neem dan de volgende strategieën in overweging:

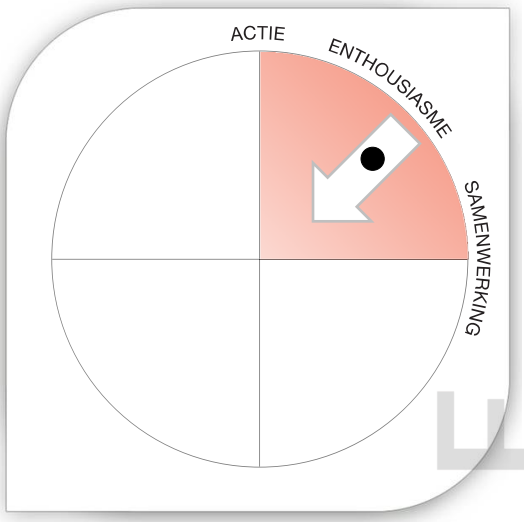
- Neem hun directheid niet op als een persoonlijke aanval.
- Leg jouw punten objectief op tafel zonder emotioneel te worden.
- Wees je ervan bewust dat zij de tegenaanval inzetten als jij ze uitdaagt en zij kunnen nog overheersender zijn.

SAMPLE

© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.

STRATEGIEËN OM JE EFFECTIVITEIT MET DE i-STIJL TE VERHOGEN

Wanneer je in contact komt



Omdat mensen met de i-stijl vaak meer expressief zijn, Tea, zijn zij voor jou waarschijnlijk prettig in de omgang en delen zij jouw prioriteit om samen te werken. Ze zijn levenslustig en gesprekken tussen jullie twee zijn vriendschappelijk en optimistisch. Maar hoewel jullie graag samenwerken, betekent hun opgewekte aard dat jullie soms afdwalen in discussies en belangrijke taken dreigen te verwaarlozen.

Als je probeert om verbinding te maken met mensen die de i-stijl hebben, neem dan de volgende strategieën in overweging:

- Laat zien dat jij jullie werkrelatie waardeert door zoveel mogelijk gelegenheden te vinden om samen te werken.
- Geniet van de sociale aspecten van jouw werk terwijl je gefocust blijft op je taken.
- Vraag naar hun ideeën en spreek je zorgen uit.

Als er problemen opgelost dienen te worden

Mensen met de i-stijl beginnen graag gelijk en komen snel in beweging wanneer zij tegen een probleem aanlopen en jij waardeert hun wens om obstakels snel uit de weg te ruimen. Net als zij, geef jij de voorkeur aan een positieve houding op weg naar de oplossing. Echter, door jullie gemeenschappelijke enthousiasme om een antwoord te vinden, zien jullie wellicht belangrijke details over het hoofd of doen jullie onrealistische aannames, die uitgaan van de meest positieve scenario's.

Als je probeert om problemen op te lossen met mensen die de i-stijl hebben, neem dan de volgende strategieën in overweging:

- Deel jouw enthousiasme voor creatieve oplossingen.
- Matig jullie optimisme door alle mogelijke opties in overweging te nemen.
- Moedig elkaar aan om eventuele twijfels te delen.

Als de sfeer gespannen is

Omdat mensen met de i-stijl goede relaties willen behouden, zullen zij in eerste instantie problemen liever negeren en gespannen situaties vermijden. Maar zelfexpressie is erg belangrijk voor hen dus willen zij per se worden gehoord in confrontaties, zelfs als dat betekent dat ze emotioneel worden en soms hun zelfbeheersing verliezen. Omdat jij ook expressief kan zijn tijdens een conflict, kunnen jullie soms harde woorden uiten tegen elkaar die je moeilijk kunt terugnemen en dit kan de situatie verergeren.

Dus als de sfeer gespannen wordt met mensen die de i-stijl hebben, neem dan de volgende strategieën in overweging:

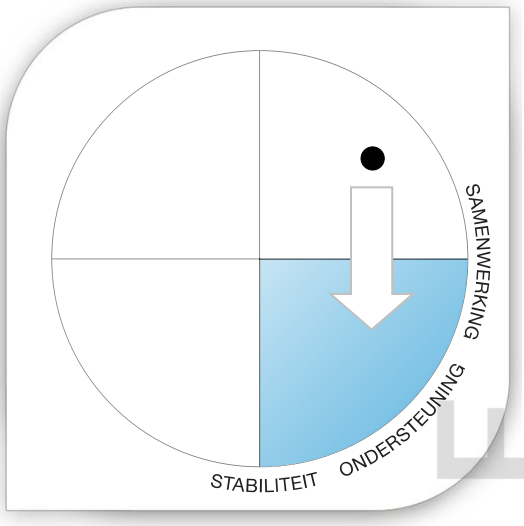
- Gun ze de tijd om hen hun zegje te doen en probeer een escalatie in een oplopende discussie te vermijden
- Spreek de wens uit om het conflict snel maar grondig op te lossen.
- Laat zien dat jij ook interesse hebt in het behouden van een goede relatie.

SAMPLE

© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.

STRATEGIEËN OM JE EFFECTIVITEIT MET DE S-STIJL TE VERHOGEN

Wanneer je in contact komt



Tea, mensen met de S-stijl waarderen samenwerking en een gemoedelijke en spontane omgang met mensen en dit heeft gevolgen voor de manier waarop jullie met elkaar omgaan. Ook jij vindt samenwerking een prioriteit en wil graag iedereen betrekken. Maar jij bent expressiever en daardoor kan het gebeuren dat jij soms onbedoeld gesprekken met hen domineert. En omdat jullie beiden liever uitgaan van een positief scenario kan dat soms betekenen dat jullie, door je minder kritische houding de eventuele uitdagingen die je kan tegen komen, onderschatten.

Als je probeert om verbinding te maken met mensen die de S-stijl hebben, neem dan de volgende strategieën in overweging:

- Gebruik jouw opgewekte aanpak om hen aan te moedigen hun ideeën te delen.
- Vergeet niet elkaar te bekritiseren en uit te dagen om pittige kwesties direct onder ogen te zien.
- Werk nauw samen met hen, maar zorg ervoor dat jullie openheid en vertrouwen er niet toe leidt dat jullie mogelijke problemen over het hoofd zien.

Als er problemen opgelost dienen te worden

In vergelijking met mensen met de S-stijl, zul jij sneller beslissingen nemen als er problemen op te lossen zijn. Terwijl zij snelle, radicale veranderingen liever zullen vermijden, sta jij juist open voor niet-geteste of in hun ogen zelfs gewaagde oplossingen. Hierdoor komt hun behoedzame aanpak op jou besluiteloos over terwijl jouw bereidheid om snel van koers te veranderen op hun te risicovol overkomt.

Als je probeert om problemen op te lossen met mensen die de S-stijl hebben, neem dan de volgende strategieën in overweging:

- Respecteer hun behoedzame tempo, maar werk samen om efficiënter beslissingen te nemen.
- Overweeg om een gemeenschappelijk overeengekomen deadline vast te leggen om zo spanning, die kan ontstaan in het besluitvormingsproces, te vermijden.
- Zoek een balans tussen jouw meer gedurfde en hun voorzichtigere aanpak.

Als de sfeer gespannen is

Omdat mensen met de S-stijl graag anderen willen ondersteunen, zullen zij geen problemen willen veroorzaken of de mensen om hen heen van hun stuk willen brengen. Jullie hebben er beiden een hekel aan een conflict direct aan te pakken en dus minimaliseren of negeren jullie soms onenigheid. Tegelijkertijd zullen zij hun ware gevoelens verbergen om de harmonie snel te herstellen terwijl jij eerder je zelfbeheersing kan verliezen wanneer jij je gedwongen voelt iets te moeten doen. Als dit gebeurt, zullen zij zich nog verder terugtrekken.

Dus als de sfeer gespannen wordt met mensen die de S-stijl hebben, neem dan de volgende strategieën in overweging:

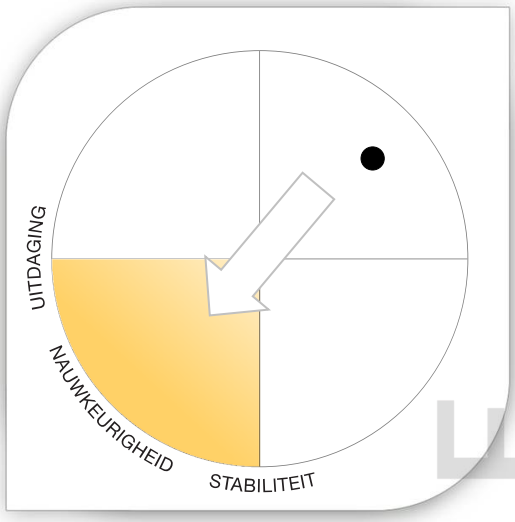
- Toon jouw zorg voor hun gevoelens en spreek de wens uit om het conflict snel en kalm op te lossen.
- Benoem de situatie gelijk vanaf het begin in plaats van de verschillen van mening uit de weg te gaan.
- Veeg een conflict pas van tafel als je zeker weet dat het is opgelost.

SAMPLE

© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.

STRATEGIEËN OM JE EFFECTIVITEIT MET DE C-STIJL TE VERHOGEN

Wanneer je in contact komt



Tea, mensen met de C-stijl zijn meer gericht op feiten dan gevoelens en dit heeft gevolgen voor de manier waarop jullie met elkaar omgaan. Hoewel het onverwacht is voor iemand met de i-stijl, heb jij ook nauwkeurigheid als prioriteit en zij waarderen jouw focus op precisie. Maar jouw enthousiaste acceptatie van nieuwe mensen en ideeën kan conflicteren met hun meer behoedzame, gereserveerde aanpak.

Als je probeert om verbinding te maken met mensen die de C-stijl hebben, neem dan de volgende strategieën in overweging:

- Vat hun scepsis niet persoonlijk op.
- Verwacht niet dat zij meteen zullen reageren op jouw open, vriendelijke benadering maar laat hen zelf daarin het tempo bepalen.
- Benadruk jullie wens voor nauwkeurigheid door te focussen op de feiten.

Als er problemen opgelost dienen te worden

Als er een probleem moet worden opgelost, willen mensen met de C-stijl grondig alle gevolgen in overweging nemen voordat zij een plan kiezen. Jij bent daarentegen eerder bereid risico's te nemen en van richting te veranderen. Hierdoor kun jij gefrustreerd raken als zij hun twijfel uitspreken over jouw ideeën tijdens het oplossen van het probleem. Zij vinden op hun beurt jouw streven naar snelle beslissingen, overhaast en roekeloos.

Als je probeert om een probleem op te lossen met mensen die de C-stijl hebben, neem dan de volgende strategieën in overweging:

- Respecteer hun behoefte om alle opties te overwegen en onthoud dat dit kan leiden tot een oplossing met meer impact.
- Toon waardering voor hun manier van beredeneren door jouw standpunt met logica en feiten te onderbouwen.
- Zoek een balans tussen jouw snelle stijl en hun behoedzaamheid.

Als de sfeer gespannen is

Omdat mensen met de C-stijl een conflict vaak zien als een onenigheid over wie gelijk heeft, zullen zij directe agressie vermijden en zich richten op het bekritiseren van de redenering achter een ruzie. Hoewel het ongebruikelijk is voor iemand met de i-stijl, heb jij uitdaging ook als prioriteit. Dus benaderen jullie een conflict op dezelfde, kritische manier. Maar in tegenstelling tot hen kun jij nog wel eens emotioneel worden tijdens een confrontatie en daarbij voelen zij zich nogal ongemakkelijk. Hierdoor proberen jullie een conflict te vermijden, wat leidt tot de ontwikkeling van verontwaardigde of negatieve gevoelens.

Dus als de sfeer gespannen wordt met mensen die de C-stijl hebben, neem dan de volgende strategieën in overweging:

- Maak jouw positie feitelijk en objectief en geef hen de tijd om hun kant te laten zien.
- Doe geen emotioneel beroep op hen want dan zullen zij zich terugtrekken.
- Gebruik jullie gedeelde aanpak om ideeën te bekritiseren om het conflict zichtbaar te houden en zo te kunnen werken aan een oplossing.

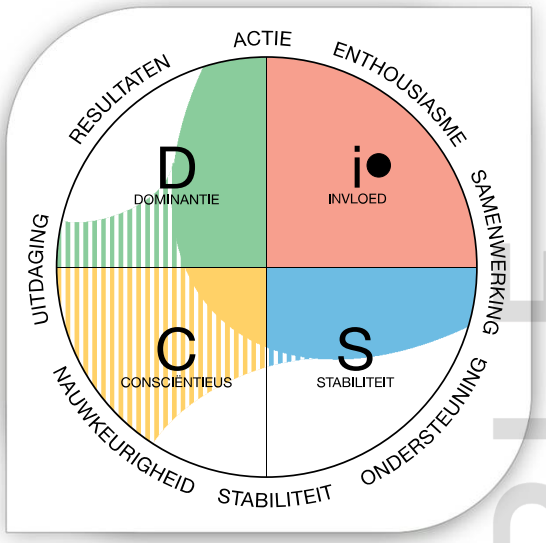
SAMPLE

© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.

SAMENVATTING: JOUW EFFECTIVITEIT OP DE WERKVLOER VERHOGEN

Tea, na het lezen van jouw profiel heb je veel geleerd over en herkend van jouw eigen stijl. Hierna volgen nog **drie belangrijke strategieën** die jou kunnen helpen om effectiever te werken met de mensen in jouw werkomgeving.

1 Matig je tempo en neem de tijd om naar anderen te luisteren



Omdat jij zeer energiek bent, vind je het waarschijnlijk leuk om spontaan te zijn en informatie snel te verwerken. Maar jouw hoge tempo kan anderen in het team overweldigen. Omdat sommige mensen niet in staat zijn hun ideeën zo snel te presenteren als jij beslissingen kunt nemen, kan het verstandig zijn om jezelf iets af te remmen. Hierdoor geef je hen genoeg tijd om zaken te verwerken en voelt het wat minder chaotisch aan.

- Laat af en toe een stilte vallen om anderen de tijd te geven hun gedachten te ordenen.
- Doe eens een stap terug en toon geduld - veel mensen delen hun zorgen niet als iemand anders snel het heft in handen neemt.

2 Probeer gesprekken niet te overheersen of te monopoliseren

Omdat jij jouw mening en ideeën makkelijk deelt, heb jij de neiging om anderen die minder expressief zijn te overschaduwen. Soms ben je zo enthousiast dat je andere mensen zelfs afkapt. Dus hoewel jij graag aansluiting zoekt bij mensen, kun jij ze ook aan de kant schuiven als je niet aandachtig luistert en hen niet de ruimte geeft om hun perspectief te delen.

- Als anderen aan het woord zijn, luister dan met geduld en interesse in plaats van je eigen antwoord te gaan formuleren.
- Moedig andere die minder uitgesproken zijn aan om hun zegje te doen door hen prikkelende vragen te stellen.

3 Wees resoluut en houd voet bij stuk

Misschien vind je het lastig om voet bij stuk te houden als jij je onder druk gezet voelt om een andere richting op te gaan. Zoals je waarschijnlijk hebt ontdekt, zijn veel mensen bereid om hun plannen door te drukken als ze denken dat mensen zullen toegeven. Als jij steeds je eigen ideeën te makkelijk loslaat, gaan mensen ervan uit dat het jou niets uitmaakt bent en zij zullen dan minder rekening houden met jouw voorkeuren.

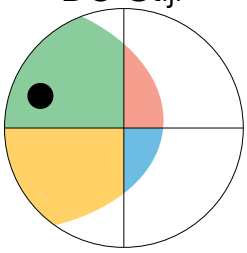
- Houd goed voor ogen dat de ideeën van anderen niet beter zijn omdat zij zelfverzekerd zijn.
- Overweeg de consequenties op lange termijn als jouw ideeën in de kiem worden gesmoord.

SAMPLE

© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.

GEPERSONALISEERDE STIJLINDEX: DE D-STIJLEN

DC-Stijl



Uitdaging
Resultaten
Nauwkeurigheid

Doelen: zelfstandigheid, persoonlijke prestatie

Beoordeelt anderen op basis van: deskundigheid, boerenverstand

Beïnvloedt anderen door: hoge normen, vastberadenheid

Maakt teveel gebruik van: botheid, sarcasme of neerbuigende houding

Onder druk: wordt te kritisch

Angsten: niet hun normen kunnen halen

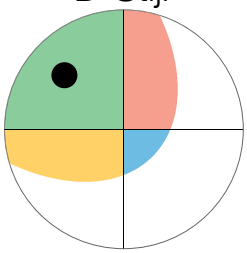
Kan effectiviteit verhogen door: warmte, tactvolle communicatie

Tea, mensen met de DC-stijl hebben Uitdaging als prioriteit dus willen zij alle mogelijkheden onderzoeken om zo er zeker van te zijn dat de best mogelijke methodes worden gebruikt. Hierdoor zijn zij zeer kritisch en sceptisch over de ideeën van anderen. Jij kunt je hiermee makkelijk vereenzelvigen omdat jij niet bang bent om meningen ter discussie te stellen en vragen te stellen.

Daarnaast hebben zij ook Resultaten als prioriteit dus zijn zij vaak erg direct en recht voor z'n raap. Als zij gefocust zijn op de bottom-line, kunnen zij de gevoelens van anderen uit het oog verliezen. Jij hebt moeite om je te vereenzelvigen met wat jij ziet als overmatige gedrevenheid voor resultaten.

Tenslotte hebben mensen met de DC-stijl ook Nauwkeurigheid als prioriteit. Omdat zij de kwaliteit van hun werk willen beheersen, werken zij bij voorkeur zelfstandig en leggen zij de focus op het scheiden van emoties en feiten. Omdat jij er ook hoge normen op nahoudt, kun jij je vereenzelvigen met hun objectieve, analytische aanpak.

D-Stijl



Resultaten
Actie
Uitdaging

Doelen: bottom-line resultaten, overwinning

Beoordeelt anderen op basis van: vermogen om resultaten te behalen

Beïnvloedt anderen door: assertiviteit, volharding, competitie

Maakt teveel gebruik van: de behoefte om te winnen die eindigt in win/verlies-situaties

Onder druk: wordt ongeduldig en veeleisend

Angsten: te worden gebruikt, zwak overkomen

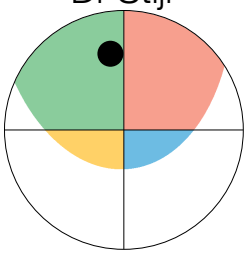
Kan effectiviteit verhogen door: geduld, empathie

Mensen met de D-stijl zijn vastberaden individuen met Resultaten als prioriteit. Omdat zij hun stempel willen drukken, zijn ze constant op zoek naar nieuwe uitdagingen en kansen. Je vindt het lastig om je te vereenzelvigen met hun competitiviteit maar zij grijpen nou eenmaal elke kans aan om zichzelf te testen en uit te blinken.

Daarnaast hebben zij ook Actie als prioriteit dus zijn zij vaak gericht op het snel en voortvarend behalen van doelstellingen. Omdat zij een zeer hoog tempo hebben, vinden zij het prettig als mensen meteen zeggen waar het op staat. Omdat jij ook graag snel tot je doelstellingen komt, kun jij je vereenzelvigen met hun verlangen naar een hoog tempo.

Verder hebben mensen met de D-stijl ook Uitdaging als prioriteit. Omdat zij de uitkomsten willen beheersen, zijn ze vaak kritisch en hebben ze een vrije geest. Omdat jij ook neigt naar de status quo ter discussie te stellen, kun je je goed vereenzelvigen met deze manier van aanpakken, hoewel je het af en toe oneens bent met hen.

Di-Stijl



Actie
Resultaten
Enthousiasme

Doelen: snelle actie, nieuwe mogelijkheden zoeken

Beoordeelt anderen op basis van: zelfvertrouwen, invloed

Beïnvloedt anderen door: charme, duidelijke actie

Maakt teveel gebruik van: ongeduld, egoïsme, manipulatie

Onder druk: wordt overheersend, overweldigt anderen

Angsten: verlies van macht

Kan effectiviteit verhogen door: geduld, bescheidenheid, andermans ideeën in overweging nemen

Mensen met de Di-stijl hebben Actie als prioriteit en zij komen vaak avontuurlijk en daadkrachtig over. Omdat zij snel verveeld zijn, zijn deze individuen vaak op zoek naar unieke opdrachten en leiderschapsposities. Omdat jij er ook een hoog tempo op nahoudt, kun jij je goed vereenzelvigen met hun energieke aanpak van het werk.

Daar komt bij dat zij ook Resultaten als prioriteit hebben dus werken zij vaak snel om hun doelstellingen te halen. Hoewel zij competitief zijn, gebruiken zij ook hun charme om anderen te overtuigen hen te laten slagen. Jij denkt dat zij te gericht zijn op resultaat.

Tenslotte hebben mensen met de Di-stijl ook Enthousiasme als prioriteit dus kunnen zij als charmant en grappig overkomen door hun hoge mate van energie. Zij gebruiken hun eigen opwinding om anderen te inspireren en om een levendige omgeving te creëren. Omdat jij ook positief en expressief bent, kun jij hun dynamische aanpak waarderen.

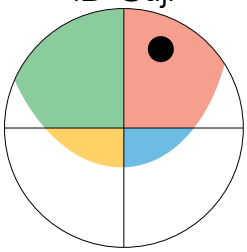
SAMPLE

© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.

GEPERSONALISEERDE STIJLINDEX: DE i-STIJLEN

EVERYTHING DiSC WORKPLACE®

iD-Stijl



Actie
Enthousiasme
Resultaten

Doelen: spannende doorbraken

Beoordeelt anderen op basis van: vermogen om creatief te denken, charisma

Beïnvloedt anderen door: lef, passie

Maakt teveel gebruik van: impulsiviteit, uitgesprokenheid

Onder druk: wordt impulsief, haalt uit naar anderen

Angsten: starre omgevingen, geen goedkeuring of aandacht meer

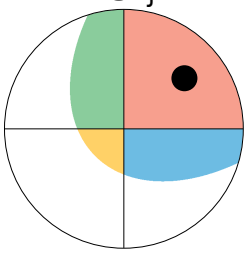
Kan effectiviteit verhogen door: focus op de details, geduld, luisteren naar anderen

Tea, mensen met de iD-stijl hebben Actie als prioriteit dus focussen zij zich op snelle voortgang naar hun doelstellingen. Ze houden er een hoog tempo op na en zij nemen graag al doende beslissingen. Omdat jij ook een actief tempo hebt, zul je met hen samen momentum creëren.

Daar komt bij dat zij ook Enthousiasme als prioriteit hebben en zij kunnen overkomen als mensen met zeer veel energie die anderen bijeen brengen voor een gemeenschappelijk doel. Zij zijn vaak opgewekt en oprecht optimistisch. Jij kunt jezelf ook goed uiten en positief blijven dus kun jij hun neiging om mensen te enthousiasmeren over ideeën wel waarderen.

Bovendien hebben mensen met de iD-stijl ook Resultaten als prioriteit dus kunnen zij ambitieus en doelgericht overkomen. Zij vinden het leuk om relaties optimaal te benutten om zo nieuwe resultaten te behalen. Op jou komt het over dat hun zoektocht naar resultaten, andere belangrijke factoren over het hoofd ziet.

i-Stijl



Enthousiasme
Actie
Samenwerking

Doelen: populariteit, goedkeuring, opwinding

Beoordeelt anderen op basis van: openheid, sociale vaardigheden, enthousiasme

Beïnvloedt anderen door: charme, optimisme, energie

Maakt teveel gebruik van: optimisme, complimenten

Onder druk: wordt ongeorganiseerd, overmatig expressief

Angsten: afwijzing, niet gehoord worden

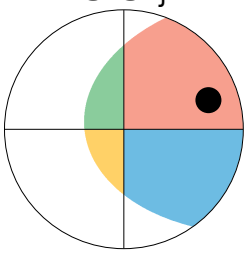
Kan effectiviteit verhogen door: objectiever zijn, taken doorpakken en afmaken

Mensen met de i-stijl hebben Enthousiasme als hoge prioriteit en zijn opgewekt. Zij worden snel enthousiast over nieuwe mogelijkheden en zijn zeer expressief als zij hun ideeën overbrengen. Omdat jij hun optimistisch standpunt deelt, zullen jullie positief reageren op elkaars energie en samen een levendige sfeer helpen creëren.

Daar komt bij dat zij Actie als prioriteit hebben dus zijn zij vaak gericht op het boeken van snelle vooruitgang richting een interessante oplossing. Omdat zij een hoog tempo hebben, willen zij graag doorgaan zonder veel tijd te besteden aan het overwegen van de consequenties. Omdat jij ook graag snel in actie komt, kun jij hun spontane aanpak waarderen.

Bovendien waarderen mensen met de i-stijl ook Samenwerking. Zij vinden het over het algemeen leuk om nieuwe mensen te ontmoeten en zij hebben een talent om iedereen betrokken te krijgen en teamgeest te creëren. Omdat jij hun nadruk op werken met anderen deelt, zul jij ook zoeken naar mogelijkheden om samen te werken.

iS-Stijl



Samenwerking
Enthousiasme
Ondersteuning

Doelen: vriendschap

Beoordeelt anderen op basis van: het vermogen het goede in anderen te zien, warmte

Beïnvloedt anderen door: inschikkelijkheid, empathie

Maakt teveel gebruik van: geduld met anderen, indirecte aanpak

Onder druk: neemt kritiek persoonlijk, vermijdt conflicten

Angsten: anderen onder druk zetten, onaardig gevonden worden

Kan effectiviteit verhogen door: gebreken van anderen erkennen, problemen aanpakken

Mensen met de iS-stijl hebben Samenwerking als prioriteit dus vinden zij het leuk om zo vaak mogelijk met anderen een team te vormen. Omdat zij graag willen dat iedereen erbij hoort, besteden zij tijd en energie aan mensen erbij betrekken. Omdat jij hun wens met anderen te werken deelt, ben jij net zo gedreven om taken om te zetten in groepsprojecten.

Daar komt bij dat zij ook Enthousiasme als prioriteit hebben en zij een positieve houding hebben in hun werk en hun relaties. Ze zijn luchtig, stimulerend en vinden het leuk om hun optimisme op anderen over te brengen. Omdat jij hun positieve kijk deelt, kun jij je makkelijk vereenzelvigen met hun onbekommerde aanpak.

Bovendien zullen mensen met de iS-stijl Ondersteuning ook waarderen, dus zijn het flexibele mensen die willen wat het beste is voor de groep. Als anderen het moeilijk hebben, zullen zij medeleven tonen en kritiekloze ondersteuning bieden. Jij vindt hun tolerante aanpak te zachtmoedig.

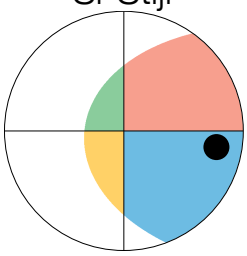
SAMPLE

© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.

GEPERSONALISEERDE STIJLINDEX: DE S-STIJLEN

EVERYTHING DiSC WORKPLACE®

Si-Stijl



Samenwerking
Ondersteuning
Enthousiasme

Doelen: acceptatie, hechte relaties

Beoordeelt anderen op basis van: ontvankelijkheid, benaderbaarheid

Beïnvloedt anderen door: empathie tonen, geduldig zijn

Maakt teveel gebruik van: aardig zijn, persoonlijke verbindingen

Onder druk: vermijd conflict, wil het iedereen naar de zin maken

Angsten: anderen onder druk te moeten zetten, omgaan met agressie

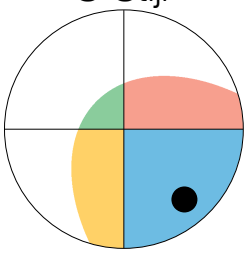
Kan effectiviteit verhogen door: nee zeggen als dat nodig is, kwesties oppakken

Tea, mensen met de Si-stijl hebben Samenwerking als prioriteit en zij vinden het leuk om anderen te betrekken bij het beslissingsproces. Zij proberen teamgeest te creëren en zijn minder bezig met individuele prestaties. Omdat jij hun voorkeur tot samenwerking deelt, kun jij hun wens voor eenheid binnen het team wel waarderen.

Daar komt bij dat zij ook Ondersteuning als prioriteit hebben dus vinden zij de behoeften van anderen zeer belangrijk. Omdat zij inschikkelijk van aard zijn, zijn zij vaak bereid hun eigen mening en behoeften te laten varen om anderen te helpen. Jij vindt het moeilijk om je te vereenzelvigen met hun tolerante aanpak die jij soms contra-productief vindt.

Daar komt bij dat mensen met de Si-stijl ook Enthousiasme waarderen en zij komen vaak vrolijk over. Zij zien het positieve in de meeste situaties en zij zijn stimulerend over de ideeën van anderen. Jij kunt je goed vinden in hun opgewekte aanpak.

S-Stijl



Ondersteuning
Stabiliteit
Samenwerking

Doelen: harmonie, stabiliteit

Beoordeelt anderen op basis van: betrouwbaarheid, oprechtheid

Beïnvloedt anderen door middel van: inschikkelijk zijn, consistente prestatie

Maakt teveel gebruik van: bescheidenheid, passieve weerstand, compromissen sluiten

Onder druk: toegeven, laat eigen mening achterwege

Angsten: mensen teleurstellen, snelle verandering

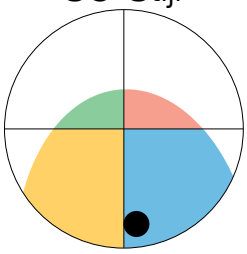
Kan effectiviteit verhogen door: zelfvertrouwen uitstralen, ware gevoelens tonen

Mensen met de S-stijl hechten veel waarde aan het verlenen van Ondersteuning. Zij zijn goede luisteraars en hierdoor worden zij vaak gezien als geduldig en tolerant. Hoewel jij hun vriendelijke aanpak kunt waarderen, vind je dat ze teveel hun best doen om in ieders behoeften te voorzien.

Daar komt bij dat zij ook Stabiliteit als prioriteit hebben dus zijn zij gericht op het behouden van een voorspelbare, overzichtelijke omgeving. Omdat zij behoedzaam zijn, zullen zij liever zaken stapsgewijs aanpakken en snelle verandering daar waar mogelijk vermijden. Omdat jij eerder bereid bent snel te komen tot gewaagde ideeën, vind jij het lastig om hun behoedzaamheid en behoefte aan stabiliteit op waarde te schatten.

Verder hebben mensen met de S-stijl Samenwerking als prioriteit. Omdat zij waarden hechten aan een vertrouwde, vriendelijke omgeving, doen zij hun uiterste best om ervoor te zorgen dat mensen zich betrokken en geaccepteerd voelen. Zij houden ervan om op een vriendschappelijke manier samen te werken en jij deelt hun focus op teamwerk. Daarom werken jullie twee graag samen aan een open, ontvankelijke werkomgeving.

SC-Stijl



Stabiliteit
Ondersteuning
Nauwkeurigheid

Doelen: rustige omgeving, vastgestelde doelstellingen, gestage voortgang

Beoordeelt anderen op basis van: betrouwbaarheid, realistische kijk, gelijkmatig humeur

Beïnvloedt anderen door: diplomatie, zelfbeheersing, consistentie

Maakt teveel gebruik van: bereidheid om anderen te laten leiden, bescheidenheid

Onder druk: wordt star, belemmert spontaniteit, doet wat hoort

Angsten: tijdsdruk, onzekerheid, chaos

Kan effectiviteit verhogen door: verandering initiëren, zich uitspreken

Mensen met de SC-stijl hechten veel waarde aan Stabiliteit en het realiseren van consistente uitkomsten. Omdat zij behoedzaam zijn, werken ze liever in een voorspelbare omgeving zonder al teveel verrassingen. Omdat jij bereid bent risico's te nemen, vind jij het moeilijk om je te vereenzelvigen met hun focus op veilige, betrouwbare uitkomsten.

Daar komt bij dat zij Ondersteuning als prioriteit hebben en dus tolerant zijn en bereid hun eigen behoeftes en voorkeuren te laten varen als dat nodig is. Zij zijn vaak geduldig en diplomatiek en zullen niet over-emotioneel worden als zij onder druk worden gezet. Jij vindt het moeilijk om je te vereenzelvigen met hun geduldige, attente aanpak.

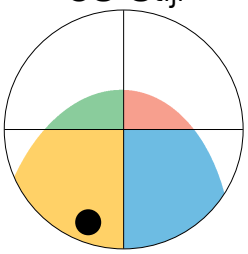
Daar komt bij dat mensen met de SC-stijl ook Nauwkeurigheid waarderen. Zij werken systematisch aan kwaliteit en effectieve oplossingen en kunnen vrij analytisch zijn. Jij kunt je goed vinden in hun het belangrijk vinden om solide, en foutloos werk te leveren.

SAMPLE

© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.

GEPERSONALISEERDE STIJL-INDEX: DE C-STIJLEN

CS-Stijl



Stabiliteit
Nauwkeurigheid
Ondersteuning

Doelen: stabiliteit, betrouwbare uitkomsten

Beoordeelt anderen op basis van: hoge standaard, georganiseerde werkwijze

Beïnvloedt anderen door: nauwkeurigheid, aandacht voor detail

Maakt teveel gebruik van: traditionele methodes, gevoel voor behoedzaamheid

Onder druk: trekt zich terug, begint te aarzelen, wordt terughoudend

Angsten: emotioneel beladen situaties, onduidelijkheid

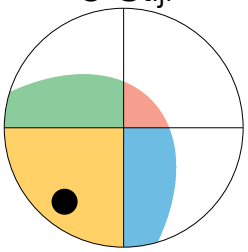
Kan effectiviteit verhogen door: flexibiliteit te tonen, besluitvaardig zijn, noodzaak tonen

Tea, mensen met de CS-stijl hebben Stabiliteit als prioriteit dus komen zij over als geordend en precies. Omdat zij graag goed voorbereid zijn, vermijden ze risico's of snelle veranderingen. Omdat jij avontuurlijker bent dan zij, kun jij je moeilijk vereenzelvigen met hun behoedzame aanpak.

Daar komt bij dat zij Nauwkeurigheid als hoge prioriteit hebben dus besteden zij tijd aan het verfijnen van hun ideeën alvorens verder te gaan. Zij vertrouwen op data voordat ze een beslissing nemen en kiezen voor een objectieve aanpak. Omdat jij ook de neiging hebt om nauwkeurige uitkomsten te waarderen, stel jij hun behoedzame, methodische aanpak wel op prijs.

Bovendien hebben mensen met de CS-stijl Ondersteuning als prioriteit en zijn zij vaak bereid om hun deskundigheid in te zetten als dit nodig is. Zij zijn ook gematigd en geduldig met zowel mensen als moeilijke situaties. Jij vindt het moeilijk om je te vereenzelvigen met hun tolerante aanpak.

C-Stijl



Nauwkeurigheid
Stabiliteit
Uitdaging

Doelen: nauwkeurigheid, objectieve processen

Beoordeelt anderen op basis van: expertise, systematische processen

Beïnvloedt anderen door: logica, veeleisende of strenge normen

Maakt teveel gebruik van: analyse, terughoudendheid

Onder druk: overweldigt anderen met logica, wordt rigide en star

Angsten: fouten maken, heftige emoties uiten

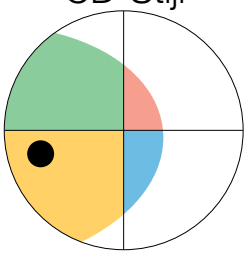
Kan effectiviteit verhogen door: gevoelens van anderen erkennen, verder kijken dan de informatie en data

Mensen met de C-stijl hebben Nauwkeurigheid als hoge prioriteit. Omdat zij superieure resultaten willen garanderen, analyseren zij opties rationeel en scheiden emoties van feiten. Omdat jullie beiden een rationele aanpak hebben, kun jij je vereenzelvigen met hun nadruk op het creëren van een gedegen oplossing.

Daar komt bij dat zij ook Stabiliteit als prioriteit hebben. Ze vinden het prettig om hun afspraken na te komen en hebben een wat meer ingetogen houding. Daarbij voelen zij zich minder prettig bij snelle of risicovolle beslissingen en nemen liever de tijd om goed doordachte keuzes te maken. Omdat jij meer geïnteresseerd bent in grootse ideeën en snelle vooruitgang, raak jij soms gefrustreerd door hun behoedzame aanpak.

Bovendien hebben mensen met de C-stijl Uitdaging als prioriteit. In hun zoektocht naar de meest gestroomlijnde, productieve methode om hun taken te volbrengen, zullen zij openlijk ideeën ter discussie stellen en onvolkomenheden die anderen hebben gemist, aanwijzen. Omdat jij hun neiging om aannames ter discussie te stellen deelt, vind jij het makkelijk om je te vereenzelvigen met hun sceptische aanpak.

CD-Stijl



Uitdaging
Nauwkeurigheid
Resultaten

Doelen: efficiënte resultaten, rationele beslissingen

Beoordeelt anderen op basis van: vaardigheden, gebruik van logica

Beïnvloedt anderen door: strikte normen, vastberaden aanpak

Maakt teveel gebruik van: botheid, kritische houding

Onder druk: negeert gevoelens van anderen, gaat zelfstandig door

Angsten: fouten maken, gebrek aan controle

Kan effectiviteit verhogen door: Samenwerking, aandacht besteden aan de behoeften van anderen

Mensen met de CD-stijl hebben Uitdaging als prioriteit en kunnen overkomen als sceptisch en vastbesloten. Zij zullen geen ideeën aannemen zonder dat zij veel vragen hebben gesteld en zij ontdekken graag fouten of onvolkomenheden in ontwerpen of documenten die de resultaten kunnen beïnvloeden. Jij deelt hun neiging om nieuwe ideeën ter discussie te stellen, dus vind je het makkelijk om je te vereenzelvigen met hun kritische aanpak.

Daar komt bij dat zij ook Nauwkeurigheid als prioriteit hebben en zij zich focussen op logisch denken om zo de beste oplossing te creëren. Zij zorgen ervoor dat emoties hen niet in de weg zitten bij het nemen van rationele beslissingen. Omdat jij ook een analytische aanpak hebt, vind jij het makkelijk om je te vereenzelvigen met hun nadruk op objectiviteit en logica.

Bovendien waarderen mensen met de CD-stijl ook Resultaten en zijn vastbesloten om kwalitatieve uitkomsten efficiënt te realiseren. Zij zijn ook bereid om de leiding te nemen in projecten als dat nodig is en kun je op hen rekenen om zaken op de rails te houden. Jij vindt hun vastbeslotenheid om resultaten te boeken soms koppig of ongeduldig.

SAMPLE

© 2018 door John Wiley & Sons, Inc. Alle rechten voorbehouden. Elke vorm van reproductie, geheel of gedeeltelijk, is verboden.