KERNGROEP
voor team en persoonlijke groei

Gedragsanalyse

Vera Voorbeeld
Supportmedewerker
Voorbeeld Bedrijf

18-08-2026

DISC BOULEVARD

Inhoudsopgave

1. Inleiding 2
2. Persoonlijke stijlomschrijving 3
3. Persoonlijke DISC-grafieken 4
4. Het DISC-wiel en jouw positie 5
5. Basis- en responsstijl 6
6. Stressgedrag 8
7. Aandachtspunten voor ontwikkeling 10
8. Kwaliteiten 11
9. Do's & Don'ts in communicatie 13
10. Effectief samenwerken 14
11. Jouw optimale werkomgeving 15

Bijlagen

1. Wat is DISC precies? 18
2. Uitleg hoge en lage scores 20
3. Effectiever communiceren met andere stijlen in het algemeen 21
4. Persoonlijk actieplan 22
5. Aantekeningen 24

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

1. Inleiding

Deze DISC-gedragsanalyse is samengesteld op basis van de antwoorden op de DISC-vragenlijst van DISC Boulevard. De analyse is opgebouwd vanuit de volgorde waarin stellingen zijn gerangschikt. Iedere stelling is gekoppeld aan observeerbaar gedrag. Op basis hiervan is een persoonlijk gedragsprofiel gegenereerd dat inzicht geeft in voorkeursstijlen in gedrag. De theoretische basis van het DISC-model vindt haar oorsprong in het werk van Carl Gustav Jung, die in 1921 zijn theorie over psychologische typen publiceerde. Deze typologietheorie vormde een belangrijk fundament voor latere gedragsmodellen. William Moulton Marston werkte deze uitgangspunten verder uit tot het DISC-model zoals we dat vandaag kennen, met vier herkenbare gedragsstijlen.

De DISC-analyse richt zich op gedrag: hoe iemand zich laat zien in interactie met de omgeving.

Het gaat daarbij om zichtbaar en waarneembaar gedrag, zowel verbaal als non-verbaal. De analyse doet geen uitspraken over wie iemand is als persoon, maar beschrijft patronen in hoe iemand handelt, communiceert en reageert in verschillende situaties.

In het rapport wordt zichtbaar hoe de vier DISC-stijlen zich in gedrag verhouden. Daarbij wordt onder andere gekeken naar de manier waarop wordt omgegaan met uitdagingen, veranderingen, samenwerking, tempo en besluitvorming. Dit geeft een concreet beeld van gedragsvoorkeuren in de dagelijkse praktijk.

Veel beschrijvingen in de analyse zullen herkenbaar zijn. Tegelijkertijd kan het voorkomen dat bepaalde passages minder aansluiten bij het eigen zelfbeeld. In dat geval kan het waardevol zijn om te toetsen hoe de omgeving dit gedrag ervaart. Wanneer anderen het beschreven gedrag wél herkennen, kan er sprake zijn van een blinde vlek. Wordt het gedrag ook door anderen niet herkend, dan is het aannemelijk dat deze beschrijving minder van toepassing is.

Zie deze analyse niet als een statisch document, maar als een ontwikkelgericht vertrekpunt. Het profiel biedt handvatten om bewuster te reflecteren op gedrag, kwaliteiten gerichter in te zetten en aandachtspunten doelgericht te ontwikkelen. Door het rapport actief te gebruiken, individueel en in samenwerking met anderen, krijg je meer grip op hoe effectief je communiceert en samenwerkt.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

2. Persoonlijke stijlomschrijving

In dit onderdeel worden de kenmerken omschreven van jouw persoonlijke basisstijl. Deze kenmerken zijn gebaseerd op de antwoorden die je hebt gegeven die betrekking hebben op jouw natuurlijke gedrag.

Wanneer gesprekken dreigen te verharden, kies je bewust voor woorden die de sfeer verzachten en het contact werkbaar houden. Je werkt bij voorkeur volgens afspraken, regels en procedures. Het kan je storen als anderen hiervan afwijken of hier flexibel mee omgaan. Door je sterke focus op details kunnen anderen je soms als kritisch of precies ervaren Regels en procedures geven je houvast bij het uitvoeren van je werkzaamheden. Door je behoefte aan duidelijkheid en informatie kunnen anderen je soms als erg kritisch ervaren. Wanneer je twijfelt of je iets goed genoeg kunt uitvoeren, stel je taken soms uit. Je houdt je werkplek netjes en geordend; rommel of wanorde leidt je af. Heldere, logische argumenten en het nakomen van afspraken vergroten de kans dat je met iemand meebeweegt. Je pakt projecten planmatig en gestructureerd aan. Je streven naar perfectie kan ten koste gaan van snelheid in uitvoering en besluitvorming. Wanneer je aan een project begint, werk je het liefst eerst af voordat je aan iets nieuws start.

In contact met anderen kies je vaker voor één op één afstemming, omdat dit je helpt om beter aan te voelen wat er speelt. Bij spanningen in gesprekken kies je bewust voor een harmoniserende toon, waardoor escalatie vaak uitblijft. Je reageert voorspelbaar en gelijkmatig op gebeurtenissen, wat stabiliteit brengt in de samenwerking. Je voelt je verantwoordelijk voor het afronden van taken, waardoor afspraken doorgaans worden nagekomen. In nieuwe groepen observeer je eerst de dynamiek voordat je actief deelneemt. Je zoekt niet actief de aandacht, wat maakt dat je als rustig en toegankelijk wordt ervaren. Wanneer veranderingen worden aangekondigd, wil je eerst begrijpen wat dit betekent voor je werk. Binnen teams draag je bij aan verbondenheid door aandacht te hebben voor onderlinge relaties. Duidelijke structuren helpen je om overzicht te houden in je werk.

DISC BOULEVARD
© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

3. Persoonlijke DISC-grafieken

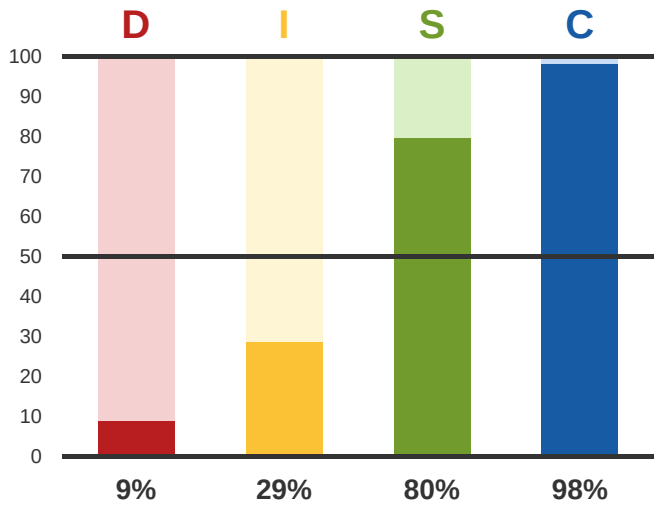
Op deze pagina zie je jouw scores op de vier DISC-gedragsstijlen. Er worden twee grafieken weergegeven: de Basisstijl en de Responsstijl. De Basisstijl laat zien welk gedrag je van nature het meest laat zien onder normale omstandigheden. Dit gedrag verloopt grotendeels automatisch en vraagt relatief weinig bewuste aanpassing.

De Responsstijl laat zien welk gedrag je in je werkomgeving laat zien, afgestemd op wat je denkt dat de omgeving van je verwacht. Dit gedrag is bewuster gekozen en kan per situatie verschillen. De DISC-scores lopen van 0 tot 100%.

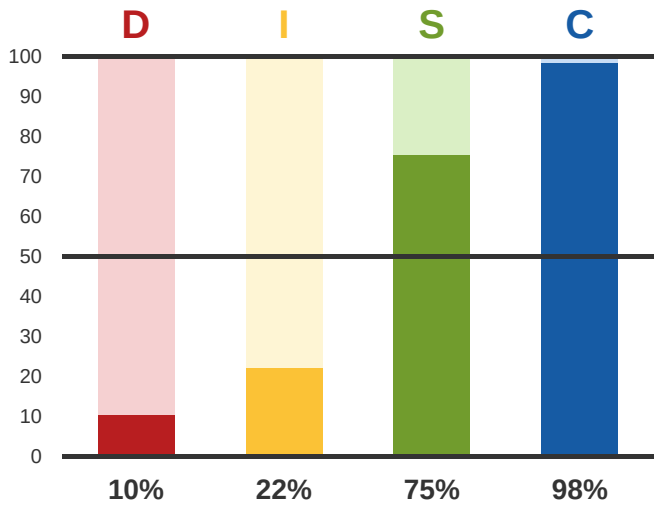
De energielijn
In het midden van de grafiek zie je een vetgedrukte lijn bij 50%. Dit noemen we de energielijn. Gedragsstijlen die boven deze lijn scoren, zijn voor anderen het meest zichtbaar. Gedragsstijlen onder de energielijn zijn doorgaans minder zichtbaar in je gedrag.

Jouw gedragsstijl
Je gedragsstijl is altijd een combinatie van alle vier de DISC-stijlen. Ook de stijlen die onder de energielijn scoren, maken deel uit van je totale gedragsprofiel. Het tonen van gedrag boven de energielijn kost relatief weinig energie. Het aanpassen van gedrag dat lager scoort vraagt meer inspanning. Ook het samenwerken met mensen die sterk gedrag laten zien op stijlen waarop jij lager scoort, kan meer energie kosten.

BASISSTIJL



RESPONSSTIJL



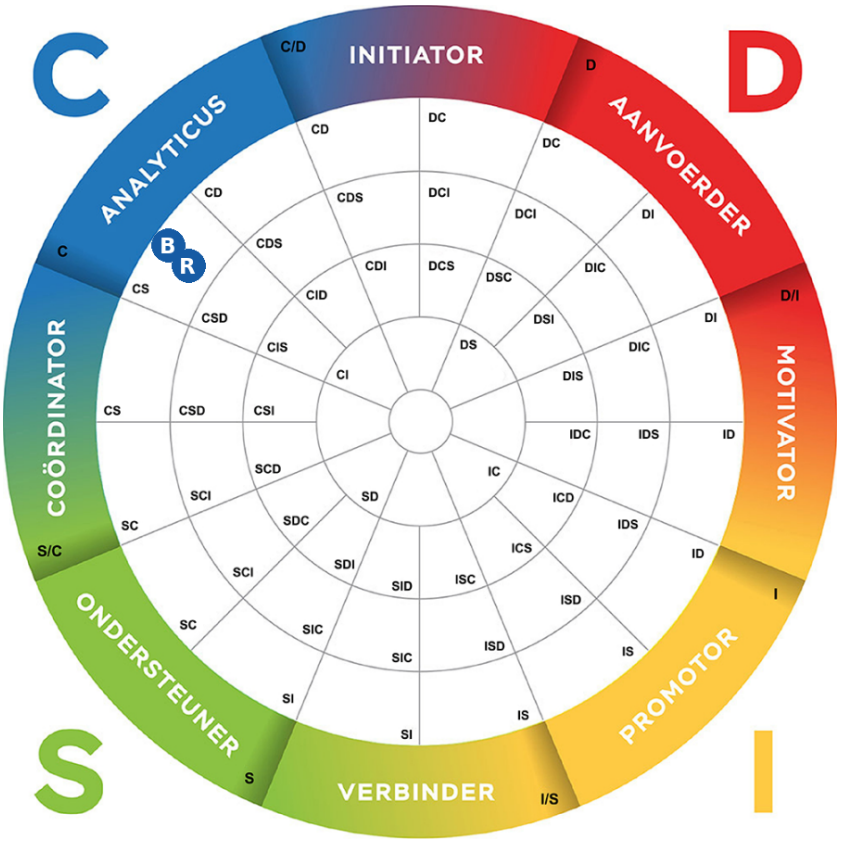
© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

4. Het DISC-wiel en jouw positie

In dit onderdeel van je gedragsanalyse worden je scores op de vier DISC-gedragsstijlen vertaald naar één van de acht teamrollen in het DISC-wiel. Dit wiel is met name relevant voor teamontwikkeling, samenwerkingstrajecten en situaties waarin effectiever communiceren met anderen centraal staat en inzicht in gedragsstijlen van belang is.

Het doel van dit DISC-wiel is nadrukkelijk niet om mensen in hokjes te plaatsen, maar om inzicht te geven in hoe jouw gedragsprofiel zich verhoudt tot dat van anderen. Wanneer ook de scores van collega's of samenwerkingspartners in het DISC-wiel worden geplaatst, ontstaat inzicht in de onderlinge verdeling van gedragsstijlen en wat dit betekent voor communicatie en samenwerking.

Gebruik je deze analyse alleen voor jezelf, dan laat het DISC-wiel zien hoe jouw onbewuste gedrag (Basisstijl) zich verhoudt tot je bewuste gedrag (Responsstijl). Hoe groter het verschil tussen deze stijlen, hoe meer energie dit doorgaans kost. Je haalt het meeste rendement uit dit onderdeel door het persoonlijk na te bespreken met een gecertificeerde DISC-consultant.



B Jouw basisstijl

R Jouw responsstijl

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

5. Basis- en responsstijl

De basisgedragsstijl is het gedrag dat iemand van nature en automatisch laat zien, zonder bewust nadenken. Dit komt niet altijd overeen met het gedrag in de werkomgeving, waar iemand zich bewust aanpast aan wat de situatie vraagt. Dit aangepaste gedrag heet de responsgedragsstijl, ook wel de bewuste gedragsstijl.

Hieronder tref je een weergave van de manier waarop je bewust en onbewust:

- omgaat met problemen en uitdagingen (D)
- anderen beïnvloedt en overtuigt (I)
- omgaat met veranderingen en tempowisselingen (S)
- omgaat met regels en voorschriften die door anderen zijn opgesteld (C)

Onderzoek in welke mate je dit herkent en waarom je geneigd bent je gedragsstijl op onderdelen aan te passen.

	basisstijl	responsstijl	
9%	Bij het omgaan met problemen en uitdagingen neem je eerst de tijd om de situatie te observeren, in plaats van direct in actie te komen.	Bij problemen en uitdagingen zie je geen noodzaak om je aanpak aan te passen. Je handelt vanuit je gebruikelijke stijl en gaat ervan uit dat dit past bij wat de situatie vraagt.	10%

	basisstijl	responsstijl	
29%	Bij het overtuigen van anderen hanteer je een nuchtere en objectieve benadering, waarbij feiten en cijfers centraal staan.	Bij het overtuigen of beïnvloeden van anderen blijf je doorgaans bij je gebruikelijke stijl en pas je je gedrag niet aan de omgeving aan.	22%

	basisstijl	responsstijl	
80%	Je komt het best tot je recht in een stabiele en voorspelbare omgeving. Veranderingen die onzekerheid met zich meebrengen, kun je als lastig ervaren.	In het omgaan met veranderingen en tempowisselingen pas je je gedrag doorgaans niet aan. Je gaat ervan uit dat je huidige stijl aansluit bij wat de omgeving van je vraagt.	75%

	basisstijl	responsstijl	
98%	Je volgt regels en procedures nauwgezet om kwaliteit te borgen en werkt bij voorkeur binnen duidelijke kaders.	In je omgang met regels en voorschriften hanteer je doorgaans je gebruikelijke werkwijze en zie je weinig aanleiding om deze aan te passen.	98%

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

6. Stressgedrag

Stressgedrag ontstaat wanneer de belasting groter wordt dan wat je op dat moment als hanteerbaar ervaart. Dit kan samenhangen met tijdsdruk, conflicten, hoge verwachtingen, onzekerheid of langdurige spanning. Onder dergelijke omstandigheden verandert niet wie je bent, maar wel hoe je reageert.

Iedere gedragsstijl kent een voorkeursmanier van handelen, ook wel de basisstijl of onbewuste stijl genoemd. Naast dit automatische gedrag zijn mensen in staat om hun gedrag bewust aan te passen aan wat de situatie vraagt. Wanneer iemand stress ervaart, wordt er minder bewust afgestemd en meer teruggevallen op het vertrouwde patroon. Mensen reageren dan sneller en minder doordacht. Daardoor wordt vooral het gedrag zichtbaar dat van nature het meest eigen is, en kan dit gedrag versterkt en minder gedoseerd naar voren komen.

Stressgedrag is observeerbaar en zichtbaar in communicatie, besluitvorming, tempo en interactie met anderen. Het zegt niets over intentie of persoonlijkheid, maar laat zien hoe iemand reageert wanneer spanning oploopt. Door deze signalen te herkennen, ontstaat ruimte om bewuster te handelen en effectiever te blijven functioneren onder stress.

Jouw gedrag onder druk:

- laat stiltes vallen zonder het gesprek voort te zetten.
- reageert vertraagd wanneer om een standpunt wordt gevraagd.
- geeft korte, gesloten antwoorden zonder toelichting.
- legt nadruk op wat niet klopt in plaats van op wat werkt.
- vermijdt het actief deelnemen aan discussie.
- zegt weinig wanneer spanning oploopt.
- geeft geen duidelijk standpunt bij verschil van inzicht.
- stelt keuzes uit ondanks herhaalde aansporing.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

7. Aandachtspunten voor ontwikkeling

In dit overzicht vind je een aantal mogelijke aandachtspunten die van invloed kunnen zijn op de effectiviteit van jouw gedrag. Deze aandachtspunten sluiten aan bij jouw persoonlijke gedragsstijl. Elke gedragsstijl kent specifieke kwaliteiten én bijbehorende valkuilen. Door inzicht te krijgen in je eigen aandachtspunten kun je hier bewuster mee omgaan in de samenwerking en communicatie met anderen.

Meer bewustzijn van deze aandachtspunten kan bijdragen aan effectievere communicatie, betere samenwerking en het gemakkelijker realiseren van doelen. De onderstaande aandachtspunten zijn bedoeld als richtinggevend en zullen niet allemaal in dezelfde mate op jou van toepassing zijn. Sta stil bij welke punten je herkent en welke voor jou het meeste effect hebben op je functioneren.

Noteer voor jezelf aan welk van deze aandachtspunten je wilt werken.

Je kunt de neiging hebben om:

- je sterk te richten op wat niet mogelijk is en op mogelijke risico’s.
- binnen bestaande kaders te blijven en minder out of the box te denken.
- weinig aandacht te hebben voor de gevoelens en beleving van anderen, waardoor je afstandelijk kunt overkomen.
- vast te houden aan regels en procedures, waardoor je inflexibel kunt overkomen.
- confrontaties te vermijden en lastige situaties uit de weg te gaan.
- een afwachtende houding aan te nemen en je te afhankelijk op te stellen.
- weerstand te ervaren bij ingrijpende veranderingen of ontwikkelingen.
- in discussies gemakkelijk toe te geven om conflicten te vermijden.

DISC BOULEVARD
© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

8. Kwaliteiten

De combinatie van jouw gedragsstijlen leidt tot specifieke kwaliteiten. Dit zijn gedragsaspecten die kenmerkend zijn voor de manier waarop je overkomt op anderen en hoe je omgaat met je omgeving. Door je bewust te zijn van deze kwaliteiten, kun je ze doelgericht inzetten en versterken. Hieronder vind je een overzicht van jouw kwaliteiten. Neem deze door en bepaal welke kwaliteiten je (nog) bewuster wilt benutten in je werk en samenwerking.

Jouw kwaliteiten. Jij:

- ordent werkzaamheden en creëert overzicht in complexe situaties.
- stelt kritische vragen en toetst informatie op juistheid.
- stuurt op hoge kwaliteit in werk en output.
- houdt overzicht en werkt planmatig.
- gaat zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie.
- geeft feedback op een onderbouwde en respectvolle manier.
- bent consistent en voorspelbaar in gedrag en afspraken.
- stelt het teambelang boven het eigen belang.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

9. Do's & Don'ts in communicatie

Elke gedragsstijl kenmerkt zich door een bepaalde manier van communiceren. Effectieve communicatie vereist doorgaans dan ook aansluiting op de communicatiestijl van de ander.

Dat geldt ook voor de manier van aansluiting op jouw gedragsstijl wanneer anderen met jou communiceren. Hieronder vind je twee overzichten, namelijk de Do's en Don'ts in de communicatie met jou als persoon. In het eerste gedeelte lees je wat wel bij jou werkt en het tweede gedeelte gaat om wat niet bij je werkt.

Wat werkt wel:

- Rekening houden met het zorgvuldig afwegen van risico’s.
- De tijd geven om werk zorgvuldig af te ronden.
- Voldoende informatie delen om verdieping mogelijk te maken.
- Instructies helder en concreet formuleren.
- Tussentijds ruimte bieden voor vragen of verduidelijking.

Wat werkt niet:

- Uitspraken aandikken of overdrijven.
- Een inhoudelijk overleg starten met uitgebreide informele uitwisseling.
- Stellingen poneren zonder onderliggende argumentatie.
- Stilzwijgen interpreteren als instemming.
- Regelmatig wisselen van werkplek of projectgroep.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

10. Effectief samenwerken

In dit hoofdstuk lees je wat in de samenwerking met jou het beste werkt. Dit kan gaan om collega's, projectleiders, leidinggevenden of opdrachtgevers. Wanneer anderen aansluiten bij jouw gedragsstijl, versterkt dit de effectiviteit van de samenwerking. Het gaat hier niet om aansturing, maar om afstemming: hoe kun je elkaar beter begrijpen en benutten? De onderstaande punten maken duidelijk wat voor jou helpend is in de interactie met anderen. Bespreek samen welke punten voor jou het meest relevant zijn en onderzoek hoe je hier in de praktijk invulling aan kunt geven. Dit draagt bij aan duidelijke verwachtingen en een professionelere samenwerking.

Samenwerken met mij werkt het beste wanneer:

- werkinstructies volledig en gestructureerd worden toegelicht.
- verwachtingen expliciet worden vastgelegd.
- structuur wordt aangebracht in overleg en besluitvorming.
- controle- en toetsmomenten vooraf worden afgesproken.
- verwachtingen vooraf duidelijk worden uitgelegd.
- afspraken consistent worden nagekomen.
- er ruimte is om zorgen of twijfels te benoemen.
- samen wordt afgestemd hoe werkzaamheden het beste kunnen worden uitgevoerd.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

11. Jouw optimale werkomgeving

Mensen functioneren het meest effectief in een werkomgeving die aansluit bij hun gedragsstijl. In dit hoofdstuk lees je welke omgevingskenmerken voor jou ondersteunend zijn in het uitvoeren van je werk. Het gaat hierbij om de bredere context: de organisatiecultuur, besluitvormingsstijl, mate van structuur, tempo, prestatienormen en ruimte voor initiatief. Verschillende sectoren en functies kennen van nature een ander werkklimaat. Zo ligt in sommige omgevingen de nadruk meer op zorgvuldigheid en structuur, terwijl in andere dynamiek, commercieel denken of mensgerichtheid sterker aanwezig zijn. Er is geen juiste of onjuiste werkomgeving; wel kan de mate waarin de cultuur aansluit bij jouw gedragsstijl invloed hebben op je energie, effectiviteit en werkplezier.

De onderstaande punten maken zichtbaar onder welke omstandigheden jij het beste tot je recht komt. Reflecteer welke elementen al aanwezig zijn in je huidige werkomgeving en waar mogelijk nog ruimte ligt voor verbetering.

Jij komt het beste tot je recht in een werkomgeving waarin:

- conclusies worden gebaseerd op feiten en verifieerbare gegevens.
- er nauwkeurig kan worden gewerkt zonder verstoringen.
- kwaliteitscriteria vooraf expliciet zijn vastgesteld.
- er heldere normen gelden voor kwaliteit en nauwkeurigheid.
- er duidelijkheid is over de koers en verwachtingen.
- er oprechte belangstelling is voor elkaar.
- er continuïteit is in taken en verantwoordelijkheden.
- er weinig onverwachte risico’s worden genomen.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

KERNGROEP

voor team en persoonlijke groei

Bijlagen

DISC BOULEVARD

Bijlagen

1. Wat is DISC precies? 18
2. Uitleg hoge en lage scores 20
3. Effectiever communiceren met andere stijlen in het algemeen 21
4. Persoonlijk actieplan 22
5. Aantekeningen 24

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

1. Wat is DISC precies?

DISC is een model dat waarneembaar menselijk gedrag in kaart brengt. Onder gedrag verstaan we de verbale en non-verbale communicatie van iemand in interactie met de omgeving.

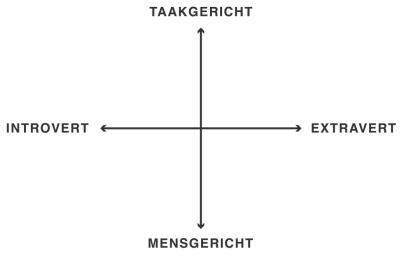
Hoe kan DISC jou helpen?

- Het DISC-model geeft inzicht in jouw gedragsstijlen en die van anderen.
- Het vergroot het vermogen om gedrag van anderen te herkennen en daarop af te stemmen.
- Het zorgt ervoor dat communicatie soepeler en effectiever kan verlopen.
- Het vergroot het begrip voor gedrag dat afwijkt van het eigen voorkeursgedrag.

Het DISC-model bestaat uit vier kwadranten, elk met eigen gedragskenmerken. Het model laat zien hoe gedrag zichtbaar wordt en hoe iemand op anderen overkomt. DISC zegt daarbij niets over wie iemand is, maar richt zich op gedrag. De theorie is gebaseerd op het werk van de Amerikaanse psycholoog Dr. William Moulton Marston.

Opbouw DISC-model

Het DISC-model is opgebouwd uit twee assen:



De verticale as (van boven naar beneden) beschrijft taakgericht versus mensgericht.

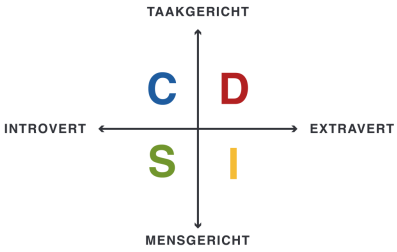
- Aan de taakgerichte kant van de as ligt de aandacht in eerste instantie bij de taak, het doel, de inhoud en het resultaat. In contacten staat het realiseren van de opdracht vaak centraal.
- Aan de mensgerichte kant van de as ligt de aandacht in eerste instantie bij mensen, relaties, samenwerking en de impact op anderen. In contacten staat het behouden of versterken van verbinding vaak centraal.

De horizontale as (van links naar rechts) beschrijft introvert versus extravert gedrag.

- Aan de introverte kant van de as richten mensen hun aandacht meer naar binnen. Zij denken vaak eerst na voordat zij reageren, hebben behoefte aan tijd om informatie te verwerken en laden hun energie op door momenten voor zichzelf of door contact in een kleine, vertrouwde setting.
- Aan de extraverte kant van de as richten mensen hun aandacht meer naar buiten. Zij denken vaak hardop, halen energie uit interactie met anderen en verwerken informatie regelmatig door erover te praten.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

Door deze assen te combineren ontstaan vier kwadranten, die samen de vier DISC-gedragsstijlen vormen. Zie de afbeelding hieronder.



D staat voor Dominantie. Deze gedragsstijl is een combinatie van taakgericht en extravert. Het zegt iets over de mate van doelgerichtheid, de wijze waarop resultaten worden behaald en problemen worden opgepakt. Kenmerken van deze gedragsstijl zijn een zelfverzekerde indruk, taakgerichtheid en daadkracht.

I staat voor Invloed. Deze gedragsstijl is een combinatie van extravert en mensgericht. Het geeft weer op welke wijze invloed wordt uitgeoefend op de omgeving en contact wordt gemaakt met anderen. Kenmerken van deze gedragsstijl zijn zichtbaar enthousiasme, openheid in communicatie en een optimistische benadering.

S staat voor Stabiliteit. Deze gedragsstijl is een combinatie van mensgericht en introvert. Het zegt iets over hoe consequent vaste werkwijzen worden gevolgd en hoe wordt omgegaan met veranderingen en tempo in het werk. Kenmerken van deze gedragsstijl zijn een rustige en gelijkmatige manier van handelen, loyaliteit en een consistente werkwijze in een omgeving met weinig veranderingen.

C staat voor Consciëntieus. Deze gedragsstijl is een combinatie van introvert en taakgericht. Het geeft weer op welke wijze wordt omgegaan met regels en procedures die zijn opgesteld door anderen. Kenmerken van deze gedragsstijl zijn nauwkeurigheid, kritisch beoordelen en analytisch handelen.

Iedereen heeft alle vier de gedragsstijlen in meer of mindere mate in zich. In welke mate deze DISC-stijlen bij jou aanwezig zijn, lees je in dit rapport. Hoe hoger je op een bepaalde gedragsstijl scoort, hoe meer aanwezig en herkenbaar deze gedragsstijl is. Belangrijk om te weten is dat een lage score ook iets zegt over jouw voorkeursgedrag. Het is de andere kant van een bepaalde gedragsstijl. Een hoge score is dan ook niet beter dan een lage score; het zegt alleen iets over waar jij je het prettigst bij voelt.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

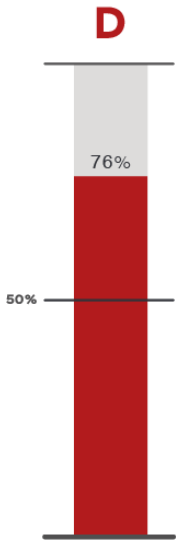
2. Uitleg hoge en lage scores

Hoge en lage scores binnen de vier DISC-stijlen zijn niet te beoordelen als goed of slecht. Een score, hoog of laag, geeft uitsluitend informatie over de mate waarin iemand gedrag laat zien dat kenmerkend is voor een specifieke gedragsstijl.

Van een hogere score is sprake bij een score boven de 50%. Dit betekent dat het bijbehorende gedrag relatief vaak en duidelijk zichtbaar is. Bij een score onder de 50% is sprake van een lagere score; het bijbehorende gedrag is dan minder nadrukkelijk aanwezig.

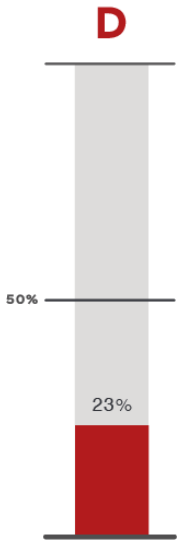
Hieronder lees je van zowel de hoge als de lage score hoe deze overkomt op anderen.

Hoge D versus lage D



Een hoge D

- Neemt regie in besluitvorming.
- Pakt problemen direct aan.
- Spreekt zich duidelijk en stellig uit bij verschil van mening.
- Reageert snel bij oplopende spanning.
- Neemt direct initiatief bij veranderingen.

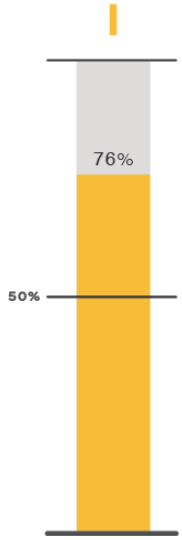


Een lage D

- Stelt zich meegaand op in besluitvorming.
- Aarzelt bij het aanpakken van problemen.
- Spreekt zich minder nadrukkelijk uit.
- Blijft doorgaans beheerst bij spanning.
- Wacht af bij verandering.

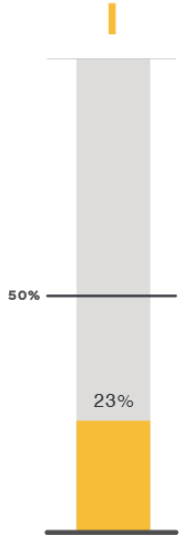
© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

Hoge I versus lage I



Een hoge I

- Brengt ideeën met overtuiging en energie.
- Reageert enthousiast en hartelijk in contact.
- Zoekt actief interactie met anderen.
- Gaat uit van vertrouwen in mensen.
- Zoekt waardering en positieve respons.

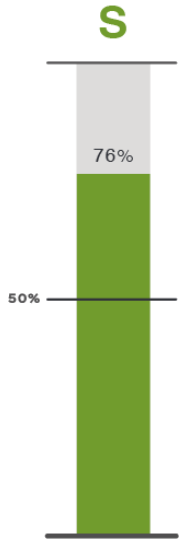


Een lage I

- Communiceert feitelijk en zonder veel emotie.
- Toont zich gereserveerd in contact.
- Stelt zich observerend op in groepen.
- Toont weinig enthousiasme in contact.
- Zoekt weinig sociale erkenning.

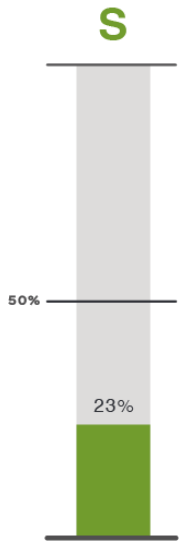
© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

Hoge S versus lage S



Een hoge S

- Houdt vast aan vertrouwde werkwijzen.
- Werkt in een gelijkmatig tempo.
- Reageert terughoudend op veranderingen.
- Stelt zich afwachtend op in nieuwe situaties.
- Zoekt voorspelbaarheid in werkzaamheden.

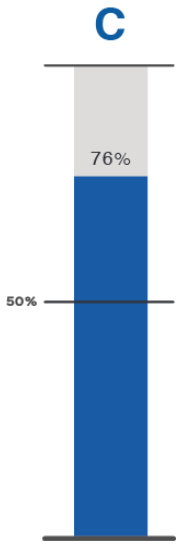


Een lage S

- Zoekt vernieuwing en afwisseling op.
- Werkt in een hoog tempo.
- Beweegt gemakkelijk mee in verandering.
- Neemt initiatief in nieuwe situaties.
- Wisselt graag tussen activiteiten.

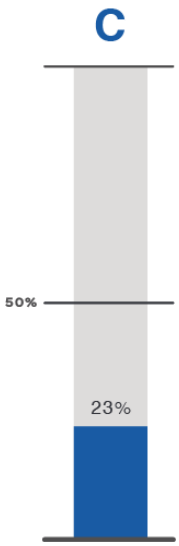
© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

Hoge C versus lage C



Een hoge C

- Houdt zich aan regels en protocollen.
- Werkt detailgericht.
- Vermijdt risico's in besluitvorming.
- Baseert oordelen op feiten en analyse.
- Werkt gestructureerd en geordend.



Een lage C

- Ziet regels als richtlijn.
- Richt zich op de hoofdlijnen.
- Neemt gemakkelijker risico's.
- Reageert eerder subjectief.
- Werkt minder gestructureerd.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

3. Effectiever communiceren met andere stijlen in het algemeen

Elke gedragsstijl kent herkenbare kenmerken in communicatie en samenwerking. Door deze kenmerken bij anderen te leren herkennen en je eigen gedrag hier bewust op af te stemmen, vergroot je de effectiviteit van je communicatie. Je sluit daarmee beter aan bij de manier waarop de ander informatie ontvangt en verwerkt. Wanneer je je communicatiestijl afstemt op die van je gesprekspartner, ontstaat er sneller wederzijds begrip en verbinding. Dit draagt bij aan een open gesprek, vermindert misverstanden en zorgt ervoor dat de communicatie soepeler en constructiever verloopt.

Consciëntieus

- Beperk smalltalk en houd de toon professioneel.
- Stel open vragen en laat stiltes bestaan; vul niet voor de ander in.
- Wees stipt: kom op tijd bij afspraken.
- Laat zien dat je je hebt voorbereid en relevante informatie hebt doorgenomen.
- Geef transparant aan als je iets (nog) niet weet; zoek het uit en kom erop terug.
- Blijf bij feiten en concrete observaties; vermijd aannames en speculatie.
- Formuleer realistische doelen en maak vooraf duidelijk wat haalbaar is.
- Controleer je werk op volledigheid en nauwkeurigheid voordat je het oplevert.

Dominantie

- Maak een zelfverzekerde en standvastige indruk, ook wanneer er tegengas wordt gegeven.
- Richt het gesprek op mogelijkheden en kansen, in plaats van op beperkingen of bezwaren.
- Houd presentaties en toelichtingen kernachtig en resultaatgericht; vermijd uitweidingen.
- Neem zelf initiatief en kom met concrete ideeën of voorstellen.
- Richt gesprekken vooral op de toekomst en gewenste resultaten; een D kijkt minder terug.
- Wees alert op tempo en voortgang en speel in op signalen van ongeduld.
- Ga efficiënt om met de beschikbare tijd en verkort afspraken waar mogelijk.
- Kom snel tot de kern van je boodschap en vermijd omwegen, zodat de aandacht behouden blijft.

Stabiliteit

- Houd er rekening mee dat actief initiatief nemen voor een S meer inspanning kan vragen.
- Neem zelf het initiatief in het gesprek en geef duidelijk richting.
- Wees concreet en specifiek in wat je verwacht, in plaats van te blijven op hoofdlijnen.
- Forceer geen versnelling in gesprekken met een S.
- Toon geduld wanneer je verandering verwacht en geef ruimte voor gewenning.
- Neem de tijd om het waarom en de noodzaak van een verandering zorgvuldig toe te lichten.
- Besef dat een S gericht is op harmonie en confrontaties liever vermijdt.
- Stel open vragen en geef voldoende tijd en ruimte voor een reactie.

Invloed

- Creëer een open, warme en toegankelijke sfeer in het contact.
- Stel je informeel op en sluit aan bij humor en energie, met behoud van professionaliteit.
- Ga mee in het enthousiasme van de ander, met behoud van je eigen positie en grenzen.
- Neem aan het begin van het gesprek tijd voor persoonlijk contact voordat je inhoudelijk wordt.
- Houd er rekening mee dat beslissingen vaak intuïtief en gevoelsmatig tot stand komen.
- Vraag expliciet om concrete antwoorden en bevestig afspraken om duidelijkheid te borgen.
- Plan afspraken met voldoende tijdsruimte en houd rekening met een flexibel tijdsbesef.
- Besef dat erkenning belangrijk is en dat de ander niet altijd direct ongelijk zal toegeven.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

4. Persoonlijk actieplan

Deze analyse geeft inzicht in jouw gedragsstijl en de manier waarop jij in interactie bent met je omgeving. Het maakt zichtbaar welk gedrag voor jou vanzelfsprekend is, waar jouw kracht ligt en waar ruimte is voor verdere ontwikkeling.De analyse is toegepast binnen een specifieke context, bijvoorbeeld individueel of in teamverband. Houd deze context voor ogen bij het interpreteren van de uitkomsten. Gedrag komt immers tot uiting in wisselwerking met de omgeving.

Gebruik deze rapportage als basis voor gerichte reflectie. Benoem concreet welk gedrag je wilt versterken en welk gedrag je wilt aanpassen of uitbreiden. Door je inzichten te vertalen naar duidelijke acties vergroot je de kans op zichtbaar resultaat in je werk en samenwerking. Een analyse krijgt pas waarde wanneer je deze actief toepast. Besteed daarom aandacht aan zowel je kwaliteiten als je ontwikkelpunten. Het bewust inzetten van je sterke kanten en het gericht ontwikkelen van nieuw gedrag dragen bij aan professionele groei.

Onderstaand actieplan helpt je om gestructureerd te werken aan je gedragsdoelen. Formuleer je voornemens zo concreet en observeerbaar mogelijk.

Bepaal bij dit actieplan voor jezelf ook een datum waarop je je doelen bereikt wilt hebben.

De doelen die ik wil bereiken zijn

Doel:

1. _____
2. _____
3. _____

Mijn kwaliteiten

Mijn kernkwaliteiten zijn:

1. _____
2. _____
3. _____

Zo wil ik mijn kwaliteiten bewust inzetten en versterken:

1. _____
2. _____
3. _____

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

Ik ben succesvol als het volgende zichtbaar is:

1. _____
2. _____
3. _____

Mijn ontwikkelpunten

Mijn belangrijkste ontwikkelpunten zijn:

1. _____
2. _____
3. _____

Het werken aan deze ontwikkelpunten is belangrijk voor mij, omdat:

1. _____
2. _____
3. _____

Als ik deze ontwikkelpunten niet ontwikkel, betekent dit:

1. _____
2. _____
3. _____

Zo ga ik met mijn ontwikkelpunten aan de slag:

1. _____
2. _____
3. _____

Het bereiken van deze doelen levert het volgende op voor mij en mijn omgeving:

1. _____
2. _____
3. _____

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

5. Aantekeningen

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden