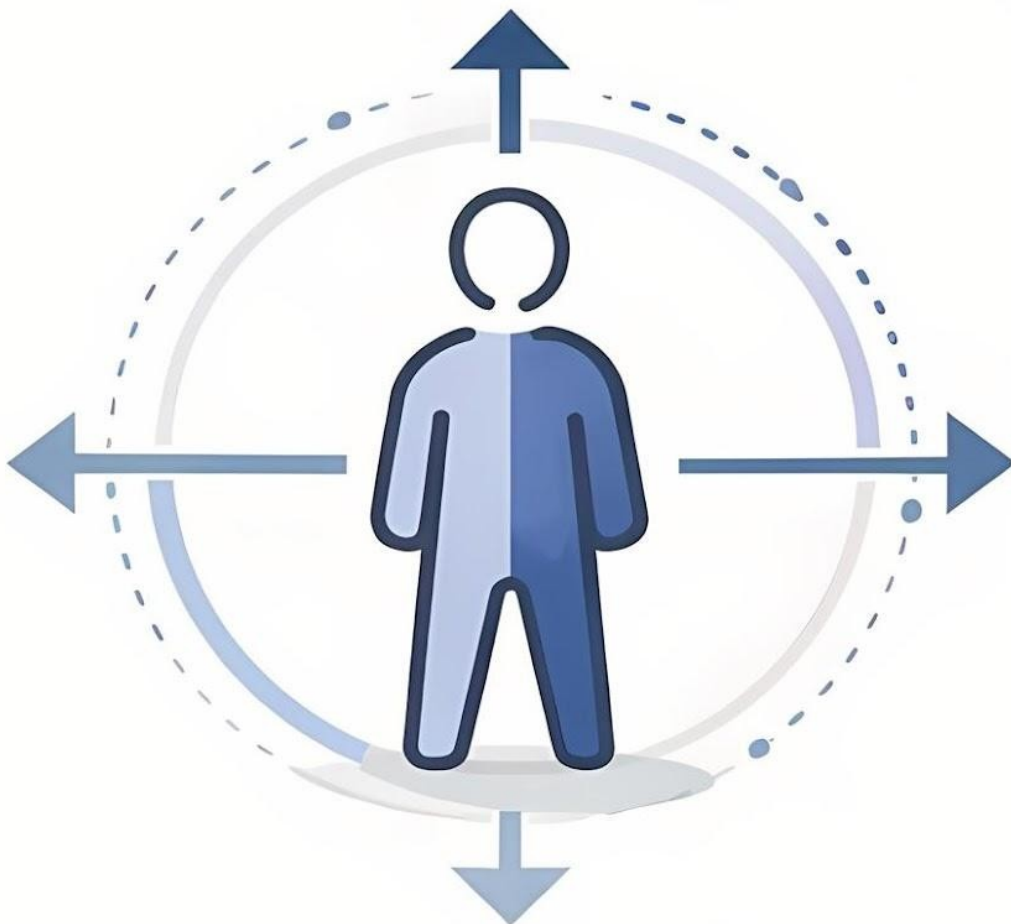


Rapport voor: **Jan de Vries**
Datum: **02-04-2026**
Rapportversie: **v1.0**
Afgenomen via: **Newid Assessments**

DISC

Ontdek jouw gedragsstijl



Beste Jan,

Dit rapport beschrijft jouw **gedragsvoorkeuren**: hoe jij meestal communiceert, samenwerkt en keuzes maakt. Je krijgt twee profielen: jouw **basisstijl** (wat vanzelf gaat) en jouw **responsstijl** (hoe je je vaak gedraagt in jouw huidige context).

Het doel is dat je:

- Jezelf beter begrijpt in concrete situaties
- Woorden krijgt voor wat je nodig hebt om goed te werken
- Bewuster kunt schakelen tussen stijlen, zonder jezelf te forceren

Hoe lees je dit rapport?

Lees dit rapport in drie lagen.

- 1) Theorie: je leert de 'taal' van DISC en herkent gedrag in situaties.
- 2) Jouw profiel: basisstijl, responsstijl en wat dat concreet betekent.
- 3) Toepassing: samenwerken, communicatie, stress en een 90-dagen ontwikkelpad.

Tip: markeer zinnen waar je denkt 'dit ben ik precies' én waar je denkt 'dit klopt minder'. Dat laatste is geen probleem: het maakt de coaching scherper.

Leesroute (aanrader):

- Pagina 2: introductie en leeswijzer (hoe je dit rapport leest)
- Pagina 3-6: wat DISC is, wat het wel en niet meet, en hoe scores tot stand komen
- Pagina 7-11: de theorie met herkenbare situaties en praktische vertalingen
- Pagina 12-20: jouw profiel, jouw verschuivingen en jouw energie-indicaties
- Pagina 21-30: jouw teamhandleiding, ontwikkelpad, reflectievragen en slot

DISC is geen diagnose en geen oordeel. Het is taal voor gedrag en samenwerking.

Veel leesplezier,

Newid Assessments

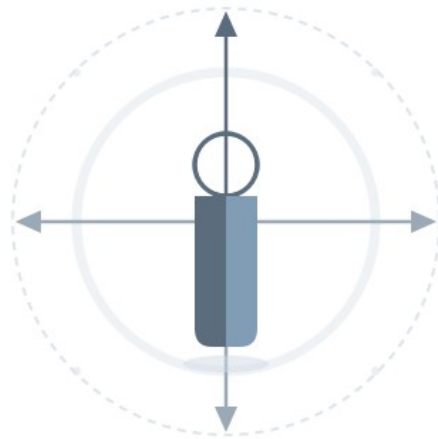

NEWID
ASSESSMENTS



Ontdek **jezelf** en
verbeter je samenwerking

HET DISC MODEL

De uitleg



Wat je met DISC wel en niet kunt

DISC is een gedragsmodel dat vier stijlen beschrijft die je bij mensen kunt herkennen in **tempo, focus, directheid en detailniveau**. Het model is populair omdat het snel helder maakt waarom samenwerking soms stroef loopt terwijl de intenties goed zijn.

DISC gaat over jouw **hoe**:

- Hoe jij tempo maakt of juist vertraagt
- Hoe jij focust (taak en resultaat of mens en afstemming)
- Hoe direct je communiceert
- Hoe jij keuzes maakt en afspraken borgt

Wat meet dit rapport wel?

- jouw **voorkeursgedrag** in communicatie en samenwerking
- jouw voorkeur voor tempo en voorkeur voor focus
- jouw **basisstijl** en **responsstijl** (adaptatie in context)
- Praktische aanknopingspunten voor ontwikkeling, teamwork en coaching

Wat meet dit rapport niet?

- Jouw waarden of drijfveren (waarom je iets belangrijk vindt)
- Jouw competenties of geschiktheid
- Persoonlijkheid als geheel
- "Goed" of "fout" gedrag

Belangrijk: een lage score betekent meestal "minder voorkeur", niet "minder vermogen".

Hoe jouw scores tot stand komen en hoe zeker je ze kunt lezen

Je beantwoorde vragen waarin je gedragsopties ten opzichte van elkaar koos. Dit is een gedwongen-keuze aanpak. Het voordeel is dat je profiel scherper wordt: je moet kiezen wat het meest en minst bij je past. Het betekent ook: je meet vooral **relatieve voorkeur** (wat jij vaker kiest ten opzichte van andere opties).

Basisstijl en responsstijl

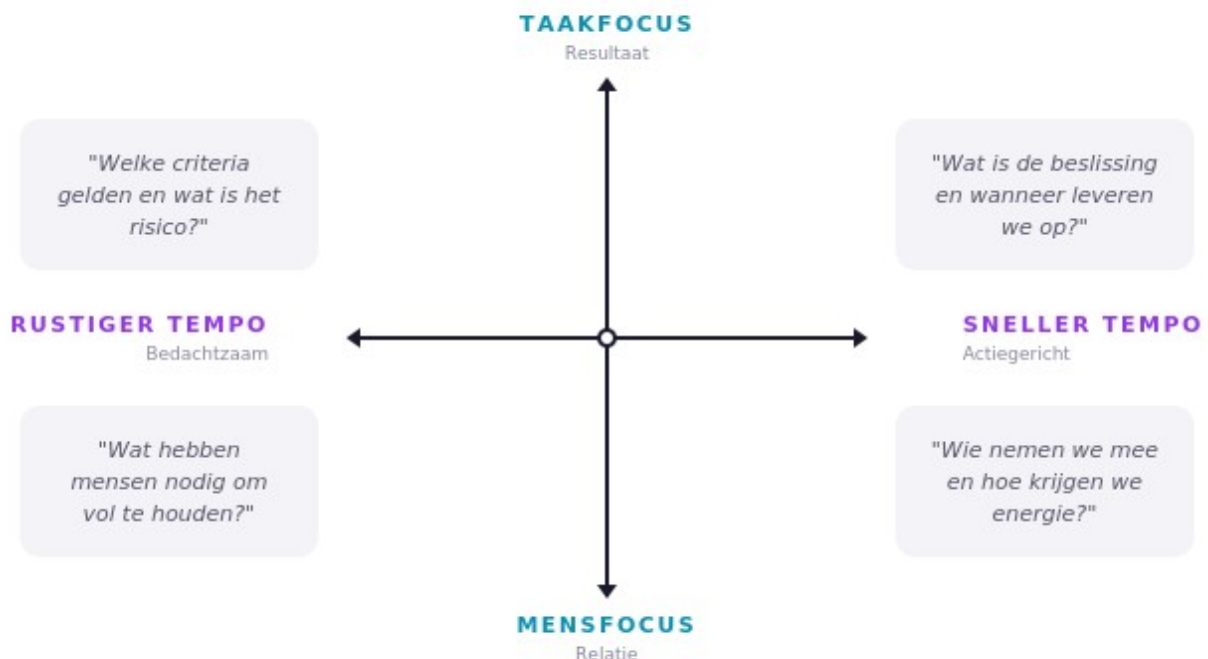
Je krijgt twee profielen:

- **basisstijl:** wat vanzelf gaat als je relatief vrij bent in je aanpak
- **responsstijl:** hoe je je vaak gedraagt in jouw huidige context (rol, team, druk, verwachtingen)

De kracht van deze opzet is dat het onderscheid maakt tussen gedrag dat je **natuurlijk** inzet en gedrag dat je **inzet omdat de situatie het vraagt**.

De motor achter de DISC theorie.

DISC wordt helder wanneer je het terugbrengt naar twee fundamentele assen: **tempo** en **focus**. Deze dimensies verklaren waarom mensen in dezelfde situatie heel anders reageren.



HERKENNING IN SITUATIES

- **Vage opdracht:** Snel richting kiezen of eerst afbakenen?
- **Spanning in team:** Naar oplossing of eerst afstemming?
- **In overleg:** "Wat beslissen we?" of "Wat bedoelen we?"
- **Bij feedback:** Focus op resultaat of op samenwerking?

Dimensie 1: tempo gaat dus over hoe snel je reageert en besluiten benadert.

- **sneller tempo:** je wilt vooruit, je maakt keuzes, je houdt van vaart
- **rustiger tempo:** je verwerkt, je weegt af, je landt eerst

Dimensie 2: focus gaat over waar je aandacht naar uitgaat.

- **taakfocus:** doel, resultaat, inhoud, kwaliteit, voortgang
- **mensfocus:** relatie, draagvlak, afstemming, sfeer, betrokkenheid

Die assen verklaren een groot deel van miscommunicatie in teams.

Herkenning in de praktijk

- Hoog tempo + taakfocus: wat is de beslissing en wanneer leveren we op
- Hoog tempo + mensfocus: wie nemen we mee en hoe krijgen we energie
- Lager tempo + mensfocus: wat hebben mensen nodig om dit vol te houden
- Lager tempo + taakfocus: welke criteria gelden, en wat is het risico

De vier stijlen, zonder labels te worden

De kleuren zijn geheugensteun. De echte waarde zit in de gedragslogica. De vier stijlen zijn combinaties van tempo en focus:

- **Rood (D):** sneller tempo + taakfocus
- **Geel (I):** sneller tempo + mensfocus
- **Groen (S):** rustiger tempo + mensfocus
- **Blauw (C):** rustiger tempo + taakfocus

Iedereen heeft alle kleuren. De top van je profiel zegt vooral: waar je vanzelf mee start.

Belangrijk om te onthouden:

1. Iedereen heeft alle stijlen, het gaat om voorkeur
2. Je stijl zegt niets over intentie, alleen over je automatische aanpak
3. Effectief samenwerken gaat over **schakelen**, niet over "de juiste kleur zijn"

Onderstaand worden de verschillende stijlen rood (hoe we omgaan met problemen en uitdagingen), geel (hoe we invloed uitoefenen op onze omgeving), groen (hoe we omgaan met tempowisselingen) en blauw (hoe we omgaan met regels en kaders).

Rood (D van Dominantie), resultaat en regie



GOED IN:
Het stuur in handen nemen, knopen doorhakken en zorgen dat doelen worden behaald.

MOEITE MET:
Eentonig werk, tactvol communiceren en het delen van persoonlijke zaken.

HEB AANDACHT VOOR:
Wat zij willen bereiken.

GEMOTIVEERD DOOR:
Winnen, autonomie, nieuwe mogelijkheden en grip op de situatie.

HOUDT VAN:
Obstakels overwinnen, eigen koers varen en aan het roer staan.

ANGST OM:
Niet serieus genomen te worden, kwetsbaar over te komen of de regie kwijt te raken.

ZOEKT ANDEREN DIE:
De uitvoering oppakken en zich bezighouden met de dagelijkse details.

VALKUIL:
Kan dominant overkomen, ongeduldig zijn en te veel willen bepalen.

VERBORGEN VRAAG:
Kun jij mijn tempo bijhouden?

D-gedrag gaat over richting, tempo en keuzes.

Dit herken je vaak bij jezelf als D hoog is

- Je wordt rustig als het doel helder is en er beweging komt
- Je hebt graag duidelijke rollen, verantwoordelijkheid en deadlines
- Je houdt van een directe route: doel, keuze, actie

Dit kan jouw omgeving als prettig ervaren

- Je maakt vaagheid concreet
- Je zorgt dat er besluiten komen
- Je houdt voortgang zichtbaar

Schakelen zonder jezelf te verliezen

Als de situatie draagvlak vraagt: voeg één stap toe. Vraag: “Wie moet mee en wat hebben ze nodig om te kunnen uitvoeren”.

Wanneer het kan schuren (neutraal)

D kan sneller gaan dan de landingssnelheid van anderen. De oplossing is vaak: kort landen met één checkvraag, dan door.

Praktische zin die vaak werkt:

“Wat is de beslissing die we vandaag willen nemen en wat is het criterium”

Geel (I van Invloed), energie, verbinding en overtuiging



INVLOED
energiek | optimistisch
inspirerend | sociaal vaardig

GOED IN:
Anderen enthousiasmeren, out-of-the-box denken en een positieve sfeer creëren.

MOEITE MET:
Plannen omzetten in actie, werken binnen strakke kaders en administratie bijhouden.

HEB AANDACHT VOOR:
De visies en ideeën die zij hebben.

GEMOTIVEERD DOOR:
Waardering krijgen, brainstormen met anderen en in de spotlights staan.

HOUDT VAN:
Gezelligheid, nieuwe mensen ontmoeten en een luchtige aanpak.

ANGST OM:
Genegeerd te worden, buiten de groep te vallen of impopulair te zijn.

ZOekt anderen die:
Structuur aanbrengen, zaken afronden en de voortgang bewaken.

VALKUIL:
Raakt snel afgeleid en laat details liggen.

VERBORGEN VRAAG:
Waardeer je mij en vind je me leuk?

I-gedrag draait om interactie en overtuiging. I denkt vaak hardop: praten is een manier om richting te vinden. I ziet kansen en verbindt mensen.

Dit herken je vaak bij jezelf als I hoog is

- Je denkt graag hardop en scherpt ideeën in gesprek aan
- Je krijgt energie van sparren, verbinden, mensen meenemen
- Je maakt dingen begrijpelijk met voorbeelden en verhalen

Dit kan jouw omgeving als prettig ervaren

- Je brengt energie en optimisme.
Daarmee maak je samenwerking makkelijk en toegankelijk
- Je ziet kansen en creëert momentum

Schakelen zonder jezelf te verliezen

Als de situatie afronding vraagt: zet één anker. Vraag: "Wie doet wat wanneer" en "Wat is klaar genoeg".

Wanneer het kan schuren (neutraal)

I kan sneller in mogelijkheden zitten dan in afronding. De upgrade is: energie + afsluiting (besluit, eigenaar, datum).

Praktische zin die vaak werkt:

"Wat is de eerstvolgende stap die we vandaag echt vastleggen"

Groen (S van Stabiliteit), rust, samenwerking en ritme



STABILITEIT

behulpzaam | bedachtzaam
loyaal | betrouwbaar

GOED IN:

Oprecht luisteren, de groep bij elkaar houden en constructief samenwerken.

MOEITE MET:

Plotselinge koerswijzigingen, onderlinge strijd en een onvriendelijke werkomgeving.

HEB AANDACHT VOOR:

Hoe zij zich voelen bij een situatie.

GEMOTIVEERD DOOR:

Oprechte erkenning, verbondenheid en betekenisvolle contacten.

HOUDT VAN:

Echte waardering, helder weten wat verwacht wordt en een prettige werksfeer.

ANGST OM:

De zekerheid te verliezen en gedwongen worden tot confrontaties.

ZOEKT ANDEREN DIE:

Verantwoordelijkheden toewijzen en bijspringen wanneer het lastig wordt.

VALKUIL:

Te lang wachten met handelen en moeite met aanpassen aan het nieuwe.

VERBORGEN VRAAG:

Ben je oprecht en kan ik op je bouwen?

S-gedrag gaat over stabiliteit, samenwerking en het laten landen van afspraken.

Dit herken je vaak bij jezelf als S hoog is

- Je bouwt liever stap voor stap dan met grote sprongen
- Je let op haalbaarheid en op wat mensen nodig hebben
- Je bent betrouwbaar in opvolging en consistentie

Dit kan jouw omgeving als prettig ervaren

- Je brengt rust en voorspelbaarheid
- Je voorkomt dat mensen afhaken
- Je maakt samenwerking duurzaam

Schakelen zonder jezelf te verliezen

Als de situatie snelheid vraagt: maak afstemming tijdgebonden. Vraag: "We stemmen nu 5 minuten af, dan kiezen we".

Wanneer het kan schuren (neutraal)

S kan spanning voelen bij plotselinge koerswijzigingen of onduidelijke prioriteiten. Wat helpt is voorspelbaarheid: wat verandert wel, wat niet, wanneer evalueren we?

Praktische zin die vaak werkt:

"Wat is de kleinste haalbare stap waarmee iedereen mee kan"

Blauw (C van conformisme), criteria, kwaliteit en precisie



CONFORMISME

zorgvuldig | systematisch
precies | kwaliteitsgericht

GOED IN:

Grondig voorbereiden, systematisch te werk gaan en weloverwogen conclusies trekken.

MOEITE MET:

Grillige situaties, zich blootgeven en functioneren in groepsverband.

HEB AANDACHT VOOR:

De redenering achter hun standpunt.

GEMOTIVEERD DOOR:

Erkenning voor expertise, hoge standaarden en onderbouwde argumenten.

HOUDT VAN:

Feiten onderzoeken, excellente kwaliteit leveren en werken volgens bewezen methodes.

ANGST OM:

Fouten te maken en concessies te doen aan kwaliteitseisen.

ZOEKT ANDEREN DIE:

Grondigheid waarderen en daadkrachtig knopen doorhakken.

VALKUIL:

Besluiteloos worden door overanalyse en moeite met loslaten.

VERBORGEN VRAAG:

Werk jij even nauwgezet als ik?

C-gedrag draait om kwaliteit en controleerbaarheid. C wil weten: klopt het, wat zijn de criteria, en hoe beperken we risico? C-gedrag gaat dus over structuur, logica, kwaliteit en risico's beheersen.

Dit herken je vaak bij jezelf als C hoog is

- Je wil begrijpen wat precies bedoeld wordt
- Je let op definities, criteria en onderbouwing
- Je werkt graag met heldere scope en een plan dat klopt

Dit kan jouw omgeving als prettig ervaren

- Je verhoogt kwaliteit en voorkomt fouten
- Je maakt aannames expliciet, daarmee breng je structuur en duidelijkheid

Schakelen zonder jezelf te verliezen

Als de situatie tempo vraagt: begrensd detailniveau. Vraag: "Wat zijn de 5 kritische checks en wat laten we los".

Wanneer het kan schuren (neutraal)

C kan in dynamiek spanning voelen als er te weinig informatie is. Wat helpt is minimale zekerheid: 2 tot 3 criteria en één reviewmoment.

Praktische zin die vaak werkt:

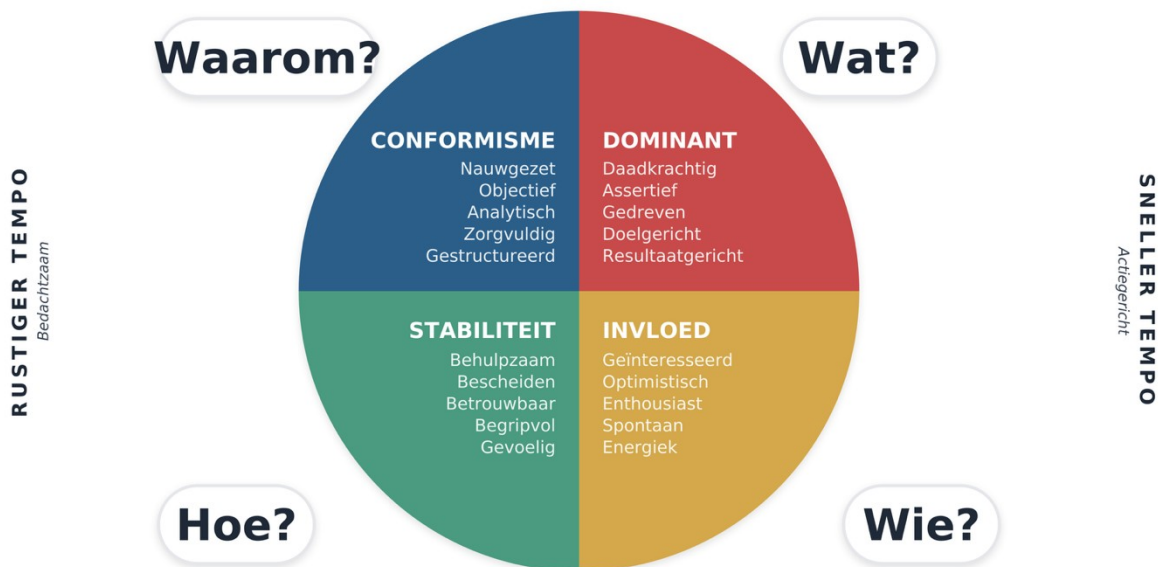
"Welke criteria moeten kloppen en wat is bijzaak in deze fase"

DISC Model

De vier gedragsstijlen en hun kenmerken

<p>VALKUILEN Conformisme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perfectionistisch • Gereserveerd • Sceptisch 	<p>COMMUNICATIE Conformisme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feitelijk & precies • Vraagt door • Wil bewijs zien 	<p>COMMUNICATIE Dominant</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direct & to the point • Resultaatgericht • Weinig small talk 	<p>VALKUILEN Dominant</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opdringerig • Ongeduldig • Tactloos
--	--	--	--

TAAKGERICHT *Focus op resultaat*



MENSGERICHT *Focus op relatie*

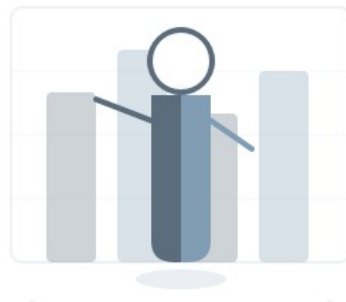
<p>VALKUILEN Stabiliteit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Besluiteloos • Overgevoelig • Te voorzichtig 	<p>COMMUNICATIE Stabiliteit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rustig & geduldig • Luistert goed • Zoekt harmonie 	<p>COMMUNICATIE Invloed</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enthousiast & open • Verhalend • Veel interactie 	<p>VALKUILEN Invloed</p> <ul style="list-style-type: none"> • Overdreven • Onrealistisch • Ongeorganiseerd
--	---	---	--

Wat kleuren vaak nodig hebben om goed te functioneren

- **D**: ruimte om te kiezen, duidelijke doelen, mandaat
- **I**: interactie, erkenning, ruimte voor ideeën
- **S**: voorspelbaarheid, tijd om te landen, duidelijke verwachtingen
- **C**: heldere criteria, definities, tijd voor check en kwaliteit

JOUW PROFIEL

Wat zeggen de scores over jou?



Basisstijl versus responsstijl, wat het echt betekent

Dit is het hart van het rapport.

Basisstijl is jouw automatische startpunt.

Responsstijl is jouw veelgebruikte “werkmodus” in context.

Een verschuiving kan drie dingen betekenen:

1. Adaptatie die werkt en energie geeft
2. Adaptatie die werkt maar energie kost
3. Adaptatie die weinig werkt en een signaal is

In coaching gebruiken we daarom niet alleen het profiel, maar ook:

- Jouw energie-indicaties (tegenstellingvragen)
- Jouw voorbeelden uit echte situaties
- Jouw herstel en grenzen



Vertaling naar jouw profiel

Met een hoge score op rood (Dominant, 90%) en geel (Invloed, 68%) ben je een energieke aanjager die vaart maken combineert met mensen meenemen. Deze combinatie betekent dat je van nature geneigd bent om richting te geven met enthousiasme en anderen te inspireren om in beweging te komen.

In de praktijk betekent dit dat je snel kansen ziet en actie onderneemt. Je bent iemand die graag de leiding neemt en anderen weet te motiveren om een gezamenlijk doel te bereiken. Je hebt een scherpe radar voor mogelijkheden en bent niet bang om risico's te nemen. Je bent resultaatgericht en houdt ervan om de voortgang te bewaken.

Je laagste score is op blauw (Conformistisch, 20%). Dit betekent dat je van nature weinig voorkeur hebt voor gedetailleerd analyseren, criteria expliciteren en kwaliteit minutieus borgen. Dit wil niet zeggen dat je geen oog hebt voor kwaliteit, maar dat je er minder energie van krijgt om je te verdiepen in details en procedures.

Een communicatiestijl die bij je past is kort, direct en to the point.

In je responsstijl zie je een lichte stijging van je rood (Dominant) van 90% naar 92% (+2 pp) en een significante daling van je geel (Invloed) van 68% naar 54% (-14 pp). Je groen (Stabiel) daalt licht van 22% naar 18% (-4 pp) en je blauw (Conformistisch) stijgt van 20% naar 36% (+16 pp). Dit patroon suggereert dat je in je huidige context de behoefte voelt om meer controle te houden en minder te vertrouwen op je overtuigingskracht.

Een logische verklaring hiervoor is dat je in een omgeving werkt waar meer structuur en detail nodig zijn. Het lijkt erop dat je je aanpast aan een rol waarin je minder ruimte hebt om te enthousiasmeren en meer focus moet leggen op het bewaken van kwaliteit en het volgen van procedures.

Als we kijken naar de energieanalyse, dan zien we dat zowel in je basis- als responsstijl rood (Dominant) en geel (Invloed) je energie geven. Groen (Stabiel) en blauw (Conformistisch) kosten je energie. Het is belangrijk om te realiseren dat je blauw (Conformistisch) weliswaar stijgt in je responsstijl, maar nog steeds onder de 50% blijft. Dit betekent dat het inzetten van blauw (Conformistisch) gedrag een bewuste inspanning is en geen energiebron.

Het risico bij dit profiel is dat je te snel door mensen heen gaat en te weinig landt voor afronding en borging. Je enthousiasme en drive kunnen doorslaan in ongeduld en het overhaast nemen van beslissingen. Je kracht, je vermogen om snel te schakelen en anderen te motiveren, kan dan omslaan in een valkuil, waarbij je draagvlak mist en details over het hoofd ziet.

De sleutel voor jouw effectiviteit is: je energie en daadkracht slim inzetten, en op tijd pas op de plaats maken om te borgen en af te stemmen.

Jouw profiel in één minuut

Met een hoge score op rood (Dominant, 90%) en geel (Invloed, 68%) ben je een energieke leider die graag de touwtjes in handen neemt en anderen weet te inspireren. Je krijgt energie van het bereiken van resultaten en het overtuigen van mensen om je visie te volgen.

Van nature heb je minder affiniteit met gedetailleerde analyses en het bewaken van procedures (blauw, Conformistisch, 20%). Je communiceert het liefst kort, direct en to the point.

In je responsstijl zien we een verschuiving waarbij je geel (Invloed) daalt naar 54% (-14 pp) en blauw (Conformistisch) stijgt naar 36% (+16 pp). Dit suggereert dat je in je huidige werkomgeving meer nadruk legt op structuur en kwaliteit, en minder op enthousiasme en overtuiging.

De kern: je bent een daadkrachtige leider met een sterke visie. Je bent het meest effectief als je je energie en enthousiasme combineert met een gezonde dosis realisme en oog voor detail.

Jouw individuele scores

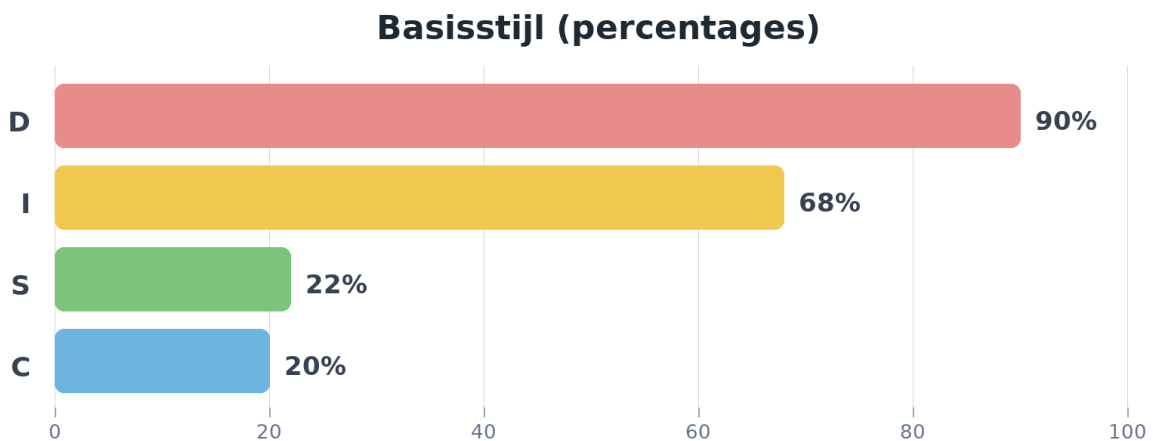
Onderstaande tabel vat je basisstijl, responsstijl en verschil samen.

Dimensie	Basisstijl	Responsstijl	Vershil
D	90%	92%	+2 pp
I	68%	54%	-14 pp
S	22%	18%	-4 pp
C	20%	36%	+16 pp

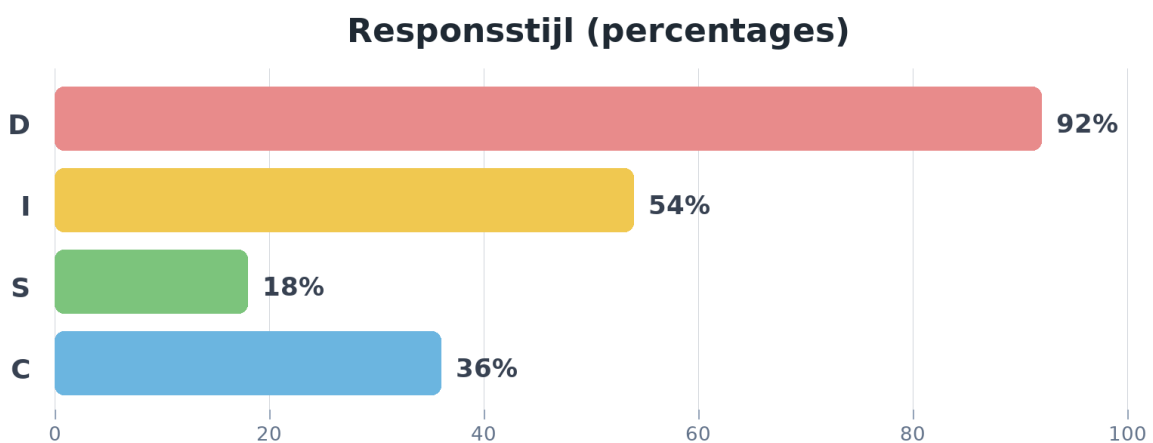
Visualisaties: basisstijl en responsstijl

Hier zie je jouw scores per gedragsstijl, weergegeven in de DISC-kleuren.

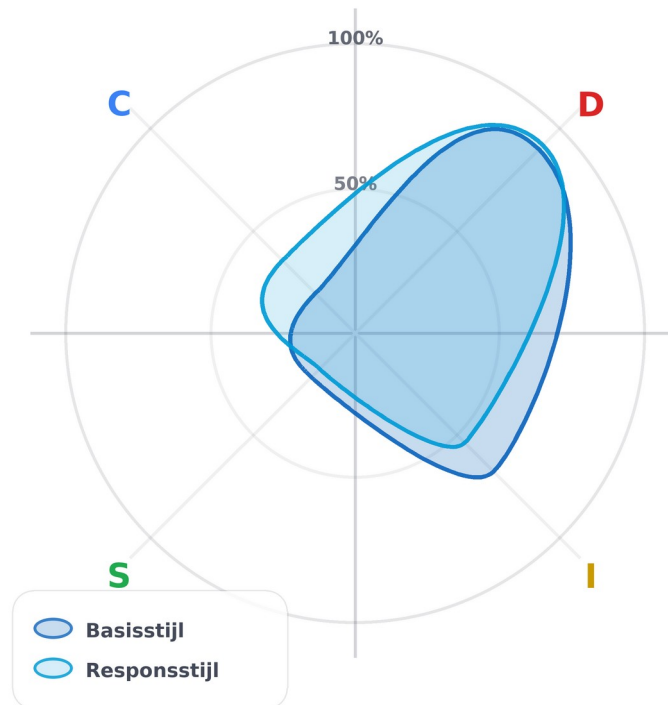
Basisstijl



Responsstijl



Twee stijlen, één profiel



De blob laat jouw DISC-profiel als geheel zien over de assen D, I, S en C: hoe verder de vorm richting een hoek, hoe sterker dat kenmerk. **Basisstijl** is je natuurlijke voorkeur, **Responsstijl** laat zien hoe je je aanpast aan je omgeving. Waar de blobs overlappen ben je consistent; waar ze uiteenlopen zie je het grootste **verschil in gedrag**.

Wat betekent een verschil?

Drie mogelijke verklaringen



1

Rolgedrag

Je rol vraagt iets van je — bijvoorbeeld meer structuur of meer tempo dan je van nature hebt.

 Kan passend zijn bij je functie



2

Ontwikkeling

Je hebt nieuw gedrag aangeleerd dat je nu bewust en effectief inzet.

 Positieve groei



3

Overadaptatie

Je past je structureel aan op een manier die veel energie kost.

 Let op: kost energie

Zo werk jij meestal op je best

Je bent op je best in een omgeving waar je de ruimte krijgt om beslissingen te nemen en actie te ondernemen. Met je hoge scores op rood (Dominant, 90%) en geel (Invloed, 68%) floreer je in rollen waarin je de leiding kunt nemen, anderen kunt inspireren en resultaten kunt boeken. Dit kan bijvoorbeeld in een salesfunctie, een managementpositie of een projectleidersrol.

Je doet er goed aan om taken die veel detail en precisie vereisen te delegeren of te automatiseren, omdat je daar minder energie van krijgt (blauw, Conformistisch, 20%). Je communiceert het liefst direct en to the point, zonder veel omhaal.

Zo kom jij vaak over in samenwerking

- Je komt daadkrachtig over, met duidelijke beslissingen en een hoog tempo.
- Je komt enthousiast over, waardoor je anderen makkelijk meekrijgt in je plannen.
- Je komt ongeduldig over, omdat je snel resultaat wilt zien en weinig tijd hebt voor afstemming.
- Je komt direct over, waardoor je soms bot kunt overkomen op mensen die meer afstemming nodig hebben.

Waar jij meestal energie van krijgt

- Je krijgt energie van het bereiken van concrete resultaten en het overtreffen van verwachtingen.
- Je krijgt energie van het leiden van projecten en het aansturen van teams.
- Je krijgt energie van het presenteren van je ideeën en het overtuigen van anderen.
- Je krijgt energie van het oplossen van problemen en het vinden van creatieve oplossingen.

Wat jou meestal energie kost

- Je verliest energie van langdurige vergaderingen zonder concrete actiepunten.
- Je verliest energie van het werken volgens strikte procedures en regels.
- Je verliest energie van het omgaan met mensen die traag zijn en weinig initiatief tonen.
- Je verliest energie van het analyseren van details en het controleren van data.

Jouw micro-schakels (klein, direct effect)

- Maak beslismomenten expliciet: "Wanneer hakken we de knoop door?".
- Benoem je aannames: "Wat zijn de criteria waarop we dit beoordelen?".
- Vraag feedback op je tempo: "Ga ik te snel voor je?".
- Delegeer detailwerk: "Wie kan dit controleren en borgen?".

Jouw responsstijl, jouw aanpassing in context

Wat jij in je huidige context vaker inzet

In je responsstijl zie je een daling van je geel (Invloed) van 68% naar 54% (-14 pp) en een stijging van je blauw (Conformistisch) van 20% naar 36% (+16 pp). Je rood (Dominant) stijgt licht van 90% naar 92% (+2 pp) en je groen (Stabiel) daalt licht van 22% naar 18% (-4 pp). Dit betekent dat je in je huidige context meer nadruk legt op structuur, kwaliteit en controle, en minder op enthousiasme en overtuiging.

In de praktijk betekent dit dat je minder snel geneigd bent om je ideeën te delen en anderen te enthousiasmeren. Je bent meer gefocust op het bewaken van kwaliteit en het volgen van procedures. Je neemt minder risico's en bent voorzichtiger in je besluitvorming. Het inzetten van blauw (Conformistisch) is een bewuste inspanning, geen energiebron.

Hypothese en waarom (op basis van je shifts)

Een logische verklaring is dat je in een omgeving werkt waar minder ruimte is voor creativiteit en innovatie. Het lijkt erop dat je je aanpast aan een rol waarin je meer verantwoordelijkheid draagt voor het bewaken van kwaliteit en het volgen van procedures. Waarschijnlijk is er behoefte aan meer structuur en detail.

Energie-indicaties uit tegenstellingvragen

- Je raakt meer voldaan van werk dat goed doordacht is en weinig correcties oplevert.
- Je merkt dat je beter functioneert als je de tijd neemt om analyses te maken en risico's in kaart te brengen.
- Je verliest energie van onduidelijke procedures en vage kwaliteitsnormen.
- Je verliest energie van het overtuigen van mensen die niet openstaan voor nieuwe ideeën.

Je bent zeer resultaatgericht en neemt graag de leiding. De tegenstellingsvragen bevestigen dit: je kiest consistent voor de snelle, directe aanpak. Dit betekent dat je van nature geneigd bent om snel beslissingen te nemen en actie te ondernemen.

Je bent van nature enthousiast en overtuigend. De tegenstellingsvragen bevestigen dit: je kiest consistent voor de mensgerichte, expressieve aanpak. Dit betekent dat je van nature geneigd bent om anderen te inspireren en te motiveren.

Praktische tips om dit vol te houden zonder jezelf te forceren

- Definieer vooraf één criterium dat "klaar" bepaalt, zodat je niet overborgt.
- Delegeer taken die veel detail vereisen aan anderen.
- Vraag feedback op je analyses: "Mis ik nog iets?".
- Bewaak de balans tussen snelheid en kwaliteit.
- Plan bewust momenten in om te ontspannen en op te laden.

Jouw teamhandleiding

Deze pagina mag je letterlijk delen met je team of leidinggevende.

Wat ik nodig heb om goed te werken

- Ik heb beslisruimte nodig om tempo te maken zonder ruis.
- Ik heb duidelijke doelen nodig om mijn energie op te richten.
- Ik werk het best als ik mijn ideeën direct kan testen.
- Ik heb snelle terugkoppeling nodig om bij te sturen.

Wat je van mij kunt verwachten

- Je kunt van mij verwachten dat ik snel beslissingen neem.
- Je kunt van mij verwachten dat ik kansen en mogelijkheden zie.
- Je kunt van mij verwachten dat ik anderen motiveer en inspireer.
- Je kunt van mij verwachten dat ik resultaatgericht ben.

Waar het vaak misgaat als we het niet afspreken

- Het gaat mis als we blijven praten zonder besluitmoment.
- Het gaat mis als doelen vaag zijn en iedereen iets anders bedoelt.
- Het gaat mis als er geen ruimte is voor initiatief en creativiteit.
- Het gaat mis als er te veel regels en procedures zijn.

Korte zinnen die samenwerking makkelijker maken

- "Wanneer nemen we het besluit, zodat dit niet blijft hangen?"
- "Wat zijn de criteria waarop we dit beoordelen?"
- "Wie kan dit controleren en borgen?"
- "Ga ik te snel voor je, of is dit helder?"

OKAY, WAT KUN JE ER NU MEE?

Met communicatie, samenwerking en feedback?



Communicatie, zo voorkom je ruis

Dezelfde boodschap kan compleet anders landen door tempo, directheid en detail.

Wat vaak werkt per stijl:

- **D**: doel, keuze, consequentie, deadline
- **I**: bedoeling, energie, ruimte voor uitwisseling, dan afspraak
- **S**: rust, haalbaarheid, impact op mensen, stap voor stap
- **C**: feiten, criteria, logica, tijd om te beoordelen

Premium toepasbaar kader (werkt in elk overleg):

1. Bedoeling: wat willen we bereiken
2. Besluit: wat moeten we kiezen of afspreken
3. Borging: wie doet wat wanneer
4. Detailniveau: wat is kritisch, wat is bijzaak



Conflict GEEN RUZIE, MAAR EEN BOTSING

Conflict is vaak een botsing van tempo of focus. DISC helpt om het te vertalen naar een oplosbaar gesprek:

1 Wat is de behoefte?

2 Wat is het risico?

3 Wat is de afspraak?

Samenwerking, waar het vaak schuurt

Veel “gedoe” in teams is een verschil in tempo en focus dat niet benoemd wordt.

Typische spanningslijnen:

- D ⇌ S: tempo en regie versus landen en afstemmen
- I ⇌ C: energie en spontaniteit versus precisie en onderbouwing
- D ⇌ C: vaart versus zekerheid
- I ⇌ S: wisseling en prikkels versus rust en ritme

Teamafspraken die veel oplost:

“Bij deze taak kiezen we tempo, detailniveau en besluitmoment expliciet.”



"Laten we tempo, detailniveau en besluitmoment expliciet afspreken."

Schakelen, de echte winst van DISC. Het is pas waardevol als je het gebruikt als keuze-tool:

1. Wat vraagt de situatie: tempo, draagvlak, rust of kwaliteit
2. Wat heeft de ander nodig om mee te kunnen
3. Welke actie kunnen we hieraan koppelen?

Voorbeelden van één actie die samenwerking en communicatie kan bevorderen:

- D-actie: “we kiezen nu A of B, op basis van criterium X”
- I-actie: “ik check even: wat is voor jou de gewenste uitkomst”
- S-actie: “we maken dit haalbaar, stap 1 is voldoende voor nu”
- C-actie: “we definiëren 3 criteria, dan kunnen we door”

Feedback en conflict, maak het concreet

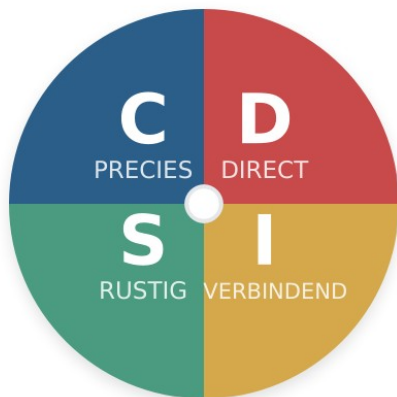
Elke DISC-stijl heeft een eigen manier om feedback te ontvangen. Feedback werkt het best als het over gedrag gaat en eindigt in een afspraak.

Vier stijlen, vier landingsbanen:

- **D**: kort, direct, impact en resultaat
- **I**: verbindend, dialoog, erkenning, samen vooruit
- **S**: rustig, veilig, haalbaar, relatie blijft intact
- **C**: precies, voorbeelden, criteria, logische stap

Hoe elke stijl feedback ontvangt en wat conflict signaleert

Elke DISC-stijl heeft een eigen manier om feedback te ontvangen. Als je de stijl herkent, kun je je boodschap laten landen.



D **Kort en direct.** Focus op impact en resultaat. Geen omwegen.

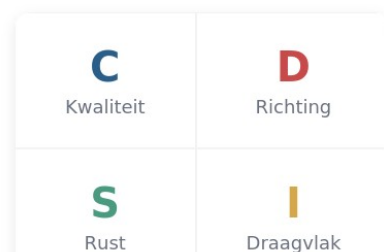
I **Verbindend en in dialoog.** Erkenning geven, samen vooruit kijken.

S **Rustig en veilig.** Haalbaar maken, relatie blijft intact.

C **Precies met voorbeelden.** Criteria helder, logische vervolgstap.

CONFLICT ALS SIGNAAL

Conflict ontstaat vaak als één van vier dingen ontbreekt in de samenwerking.



Als je weet welke behoefte niet vervuld wordt, kun je het gesprek daarop richten en samen een afspraak maken.

Gedrag onder druk en herstel

Onder druk wordt je voorkeursstijl sterker. Dat is logisch. Het is ook precies waar samenwerking soms vastloopt.

Onder druk zie je vaak:

- **D**: versnelt richting keuze en actie
- **I**: zoekt meer interactie en beïnvloeding
- **S**: zoekt stabiliteit en zekerheid
- **C**: zoekt meer controle via checken en structuur

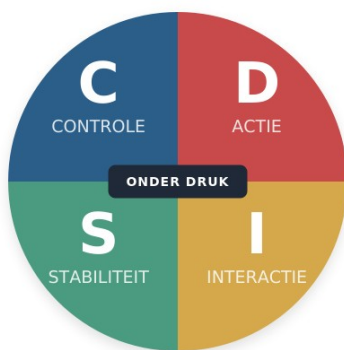
Jouw meest effectieve herstelvraag is:

“Wat probeer ik nu te beschermen, resultaat, relatie, rust of kwaliteit”

Daarna kies je één concrete actie: vertragen, samenvatten, afbakenen of besluiten.

Herkennen, begrijpen en herstellen

Onder druk wordt je voorkeursstijl **sterker**. Dat is logisch, het is ook precies waar samenwerking soms vastloopt.



D **Versnelt richting** keuze en actie

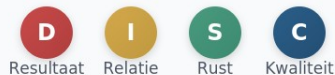
I **Zoekt meer interactie** en beïnvloeding

S **Zoekt stabiliteit** en zekerheid

C **Zoekt controle** via checken en structuur

HERSTEL BEGINT MET ÉÉN VRAAG

“Wat probeer ik nu te beschermen?”



Daarna kies je één concrete actie:

Vertragen
Tempo aanpassen

Samenvatten
Begrip checken

Afbakenen
Scope helder

Besluiten
Knoop doorhakken

DISC Gedragsstijlen

Ontdek jouw gedragsstijl en verbeter je samenwerking

DOMINANT



daadkrachtig | doelgericht | zelfverzekerd | to the point

GOED IN: Het stuur in handen nemen, knopen doorhakken en zorgen dat doelen worden behaald.

MOEITE MET: Fentonig werk, tactvol communiceren en het delen van persoonlijke zaken.

HEB AANDACHT VOOR: Wat zij willen bereiken.

GEMOTIVEERD DOOR: Winnen, autonomie, nieuwe mogelijkheden en grip op de situatie.

HOUDT VAN: Obstakels overwinnen, eigen koers varen en aan het roer staan.

ANGST OM: Niet serieus genomen te worden, kwetsbaar over te komen of de regie kwijt te raken.

ZOEKT ANDEREN DIE: De uitvoering oppakken en zich bezighouden met de dagelijkse details.

VALKUIL: Kan dominant overkomen, ongeduldig zijn en te veel willen bepalen.

VERBORGEN VRAAG: Kun jij mijn tempo bijhouden?

INVLOED



energiek | optimistisch | inspirerend | sociaal vaardig

GOED IN: Anderen enthousiasmeren, out-of-the-box denken en een positieve sfeer creëren.

MOEITE MET: Plannen omzetten in actie, werken binnen strakke kaders en administratie bijhouden.

HEB AANDACHT VOOR: De visies en ideeën die zij hebben.

GEMOTIVEERD DOOR: Waardering krijgen, brainstormen met anderen en in de spotlights staan.

HOUDT VAN: Gezelligheid, nieuwe mensen ontmoeten en een luchtige aanpak.

ANGST OM: Genegeerd te worden, buiten de groep te vallen of impopulair te zijn.

ZOEKT ANDEREN DIE: Structuur aanbrengen, zaken afronden en de voortgang bewaken.

VALKUIL: Raakt snel afgeleid en laat details liggen.

VERBORGEN VRAAG: Waardeer je mij en vind je me leuk?

STABILITEIT



behulpzaam | bedachtzaam | loyaal | betrouwbaar

GOED IN: Oprecht luisteren, de groep bij elkaar houden en constructief samenwerken.

MOEITE MET: Pletselinge koerswijzigingen, onderlinge strijd en een onvrindelijke werkomgeving.

HEB AANDACHT VOOR: Hoe zij zich voelen bij een situatie.

GEMOTIVEERD DOOR: Oprechte erkenning, verbondenheid en betekenisvolle contacten.

HOUDT VAN: Echte waardering, helder weten wat verwacht wordt en een prettige werksfeer.

ANGST OM: De zekerheid te verliezen en gedwongen worden tot confrontaties.

ZOEKT ANDEREN DIE: Verantwoordelijkheden toewijzen en bijspelingen wanneer het lastig wordt.

VALKUIL: Te lang wachten met handelen en moeite met aanpassen aan het nieuwe.

VERBORGEN VRAAG: Ben je oprecht en kan ik op je bouwen?

CONFORMISME



zorgvuldig | systematisch | precies | kwaliteitsgericht

GOED IN: Grondig voorbereiden, systematisch te werk gaan en weloverwogen conclusies trekken.

MOEITE MET: Grillige situaties, zich blootgeven en functioneren in groepsverband.

HEB AANDACHT VOOR: De redenering achter hun standpunt.

GEMOTIVEERD DOOR: Erkenning voor expertise, hoge standaarden en onderbouwde argumenten.

HOUDT VAN: Feiten onderzoeken, excellente kwaliteit leveren en werken volgens bewezen methodes.

ANGST OM: Fouten te maken en concessies te doen aan kwaliteitseisen.

ZOEKT ANDEREN DIE: Grondigheid waarderen en daadkrachtig knopen doorhakken.

VALKUIL: Besluiteloos worden door overanalyse en moeite met loslaten.

VERBORGEN VRAAG: Werk jij even nauwgezet als ik?

90-Dagen ontwikkelpad

Je hoeft niet "anders" te worden. Je wordt effectiever door bewuster te kiezen.

Fase 1 (week 1–2): herkennen

- Observeer 3 situaties: overleg, deadline, feedback.
- Noteer: tempo, focus, detailniveau, directheid.
- Kies 1 patroon dat je wilt verbeteren: te snel door mensen heen gaan.

Fase 2 (week 3–6): oefenen

Experimentenblok:

- Maak beslismomenten expliciet: "Wanneer hakken we de knoop door?".
- Benoem je aannames: "Wat zijn de criteria waarop we dit beoordelen?".
- Vraag feedback op je tempo: "Ga ik te snel voor je?".
- Delegeer detailwerk: "Wie kan dit controleren en borgen?".
- Spreek af: "Laten we dit kort en bondig houden".

Meetbaar maken (simpel):

- Wat wil ik vaker zien: snelle beslissingen en concrete actiepunten
- Wat wil ik minder voelen: frustratie over trage voortgang
- Welke afspraak helpt hierbij: expliciete beslismomenten + korte overleggen

Fase 3 (week 7–12): borgen

- Spreek af om per overleg een beslistmoment te benoemen.
- "Wat is de impact van mijn tempo op jouw werk?".
- Neem een korte pauze na een intensieve vergadering.

Jouw borgingsafpraak: Ik spreek per project één kwaliteitsanker en één besluitmoment af.

Slotwoord

De waarde van dit rapport zit in toepassing. Als je jouw voorkeursgedrag kent, kun je jezelf beter sturen, je samenwerking beter organiseren en sneller herstellen als druk oploopt. In coaching gebruiken we dit rapport om je sterke kanten bewuster in te zetten en adaptatie die energie kost slimmer te begrenzen.

Verantwoording

DISC is een gedragsmodel met oorsprong in het werk van William Moulton Marston (1928). In de praktijk bestaan meerdere DISC-instrumenten met verschillende vraagvormen en normeringen. Daarom is het belangrijk om uitslagen altijd te verbinden aan concrete situaties en waar nodig te toetsen in gesprek.