



Begrijp jezelf en anderen.
Gebruik je Godegeven kwaliteiten.

Rapport voor: Sophie De Jong
Persoonlijke stijl: Cs/C
Aangeleverd door: Biblical DISC Support Team
Datum: 11-7-2024

Inhoudsopgave

Biblical DISC® Versie 5.1

Introductie tot het Biblical DISC Assessment	3
Het DISC gedragsmodel begrijpen	4-5
Je natuurlijke en aangepaste stijl begrijpen	6-7
Overzicht van de vier DISC basisstijlen	8
Deel I – Jezelf begrijpen aan de hand van het DISC gedragsmodel	
Algemene eigenschappen	9
Je kracht: Wat neem je mee naar de werkvloer	10
Je motivatie: Wensen en behoeften	11
Je ideale werkomgeving	12
Je gedrag en behoeften onder druk	13
Communicatietips en -plannen voor de ander	14
Potentiële groeigebieden	15
Samenvatting van je eigen stijl	16
Een dieper inzicht in je gedrag - Gedragspatroonwiel	17
Aangepast en Natuurlijk gedragsreeks	18-19
Jouw taak-, communicatie-, conflict- en relatiestijlen	20-23
Drie 'V' voor relaties	24
Deel II – Bijbelse karakters begrijpen met het DISC gedragsmodel	
Bijbels karakters en jouw gecombineerd gedragspatroon	25
Hoge gedragsstijl patronen in de Bijbel	26-29
DISC patronen en Bijbelse karakters	30
Jezus zijn uitspraken, gedragsstijl en aanpassingsvermogen	31-33
Jezus beter leren kennen	34
Persoonlijke Biblical DISC actieplan	35
Deel III – Toepassen van het DISC model om te leiden en liefhebben zoals Jezus	
Wat is aanpassingsvermogen van gedrag?	36
Herkennen van iemands gedragsstijl	37
Aanpassen van directheid, openheid, tempo en prioriteit	38-39
Aanpassen aan, en communiceren met andere stijlen	40-43
DISC actieplan	44
Disclaimer en copyright informatie	45
Vervolgstappen met Lead Like Jesus	46

Inleiding tot het Biblical DISC assessment

Gefeliciteerd met het afleggen van deze Biblical DISC® Assessment. Dit assessment is een handig hulpmiddel om nieuwe inzichten te geven in je eigen gedrag en het gedrag van anderen waar je interacties mee hebt. Het lezen van dit rapport, het maken van opdrachten en het toepassen van de geleerde principes zal leiden tot verbeterde interacties en resultaten. Je zal ontdekken hoe God gedragstijl van mensen in de Bijbel gebruikt om Zijn doel te bereiken. En hoe Jezus model stond voor het perfecte gedrag om effectief te liefhebben en te leiden. Je zult unieke perspectieven krijgen op hoe God jou heeft gemaakt en hoe jij met jouw kwaliteiten en tekortkomingen kan dienen in zijn koninkrijk.

DISC GEDRAG STIJLEN

Het DISC model voor menselijk gedrag geeft een gemeenschappelijke taal om mensen te helpen zichzelf en anderen te begrijpen. Vele decennia van onderzoek hebben aangetoond dat gedrag kan worden ingedeeld in vier hoofdcategorieën, met meerdere patronen die voortkomen uit deze vier stijlen. Dit rapport gebruikt DISC: **D**ominant, **I**nvloed, **S**tabiël en **C**onsciëntieus op deze vier gedragscategorieën te omschrijven. Het Biblical DISC® Assessment focust op patronen van uiterlijk en waarneembaar gedrag dat elke stijl vertoont. Het model is eenvoudig, praktisch en gemakkelijk om te onthouden en eenvoudig toe te passen.



HOE GEBRUIK JE DIT RAPPORT

Dit DISC rapport bestaat uit drie delen en bevat verschillende oefeningen op meerdere pagina's:

Deel I richt zich op het begrijpen van je DISC stijl kenmerken. Elke stijl heeft unieke sterke punten, maar bied ook kansen om te verbeteren en te groeien. De omschrijvingen van het gedrag zoals vermeld in dit rapport zijn tendensen voor jouw stijlgroep. Je mag het rapport personaliseren door te bepalen welke uitspraken wel bij jou van toepassing zijn en welke niet. Verder inzichten in je gedrag zul je opdoen door vragen te stellen aan anderen die jou goed genoeg kennen om inzicht te hebben in jouw 'blinde vlekken'.

Deel II is gericht op de toepassing van DISC op mannen en vrouwen in de Bijbel waarbij er een nadruk ligt op de beslissingen die ze hebben gemaakt en de menselijke motivatie voor hun gedrag. Je zult leren hoe trots en angst een rol hebben gespeeld in hun beslissingen en dat er sprake was van een transformatie nadat zij hun levens aan God hebben gegeven. Je zult ontdekken hoe Jezus het perfecte rolmodel is als het gaat om liefhebben, leven en leiden.

Deel III is gericht op de toepassing van het DISC model in je normale leven. Zowel persoonlijk als professioneel. Je zult ontdekken hoe je de stijl van anderen kunt lezen en hoe jij je gedrag kunt aanpassen om aan te sluiten bij de behoeften van de situatie of van anderen. Er worden strategieën gedeeld voor versterking van communicatie en relaties. In het kort; je zult leren om te liefhebben zoals Jezus liefheeft.

BASIS PRINCIPES VAN HET DISC MODEL

- Er is geen beste stijl: Alle stijlen hebben waarde en iedereen is een mix van de vier stijlen.
- Je gedragstijl wordt beïnvloed door allerlei factoren zoals waarden, ervaringen en volwassenheid.
- Gods Woord heeft altijd het laatste woord over alles wat te maken heeft met mensen en hun gedrag.

Je kunt effectiever worden door:

- Inzicht te krijgen in jezelf en je eigen gedragsvoorkeuren.
- Inzicht te krijgen in de stijl van anderen. Daarmee ook inzicht in hun motivaties en prioriteiten.
- Leren door bewust je gedrag in te kunnen zetten om aan te sluiten bij anderen.

Het DISC model begrijpen

Gedragstijlen

Historisch en modern onderzoek hebben aangetoond dat er tientallen modellen zijn om verschil in gedrag te duiden, maar deze hebben vaak een gemene deler. Ze delen het gedrag in vier basis categorieën. De DISC stijlen zijn **Dominant**, **Invloed**, **Stabiel** en **Consciëntieus**. Er is geen beste stijl. Elke stijl heeft unieke kwaliteiten en biedt kansen voor groei en doorgaande ontwikkeling. Het Biblical DISC assessment onderzoekt uiterlijk en waarneembaar gedrag en kijkt daarbij naar neigingen aan de hand van begrippen als **directheid** en **openheid** die in elke stijl terugkomen.

GEDRAGSBESCHRIJVINGEN PER STIJL

Dominant	Invloed	Stabiel	Consciëntieus
Besluitvaardig	Charmant	Begripvol	Nauwkeurig
Competitief	Zelfverzekerd	Vriendelijk	Precies
Gedurfd	Overtuigend	Aandachtig	Analytisch
Direct	Enthousiast	Geduldig	Meewerkend
Innovatief	Inspirerend	Ontspannen	Beleefd
Doortastend	Optimistisch	Oprecht	Diplomatisch
Avontuurlijk	Overtuigend	Stabiel	Gedetailleerd
Probleemoplosser	Sociaal	Constant	Feitenzoeker
Resultaatgericht	Vertrouwend	Teamspeler	Objectief

Herkennen van Directheid & Openheid, Tempo & Prioriteit per Stijl

DIRECTHEID & OPENHEID PER STIJL

STIJL	NEIGING
DOMINANT	Direct en Behoedzaam
INVLOED	Direct en Open
STABIEL	Indirect en Open
CONSCIËNTIEUS	Indirect en Behoedzaam

TEMPO EN PRIORITEIT PER STIJL

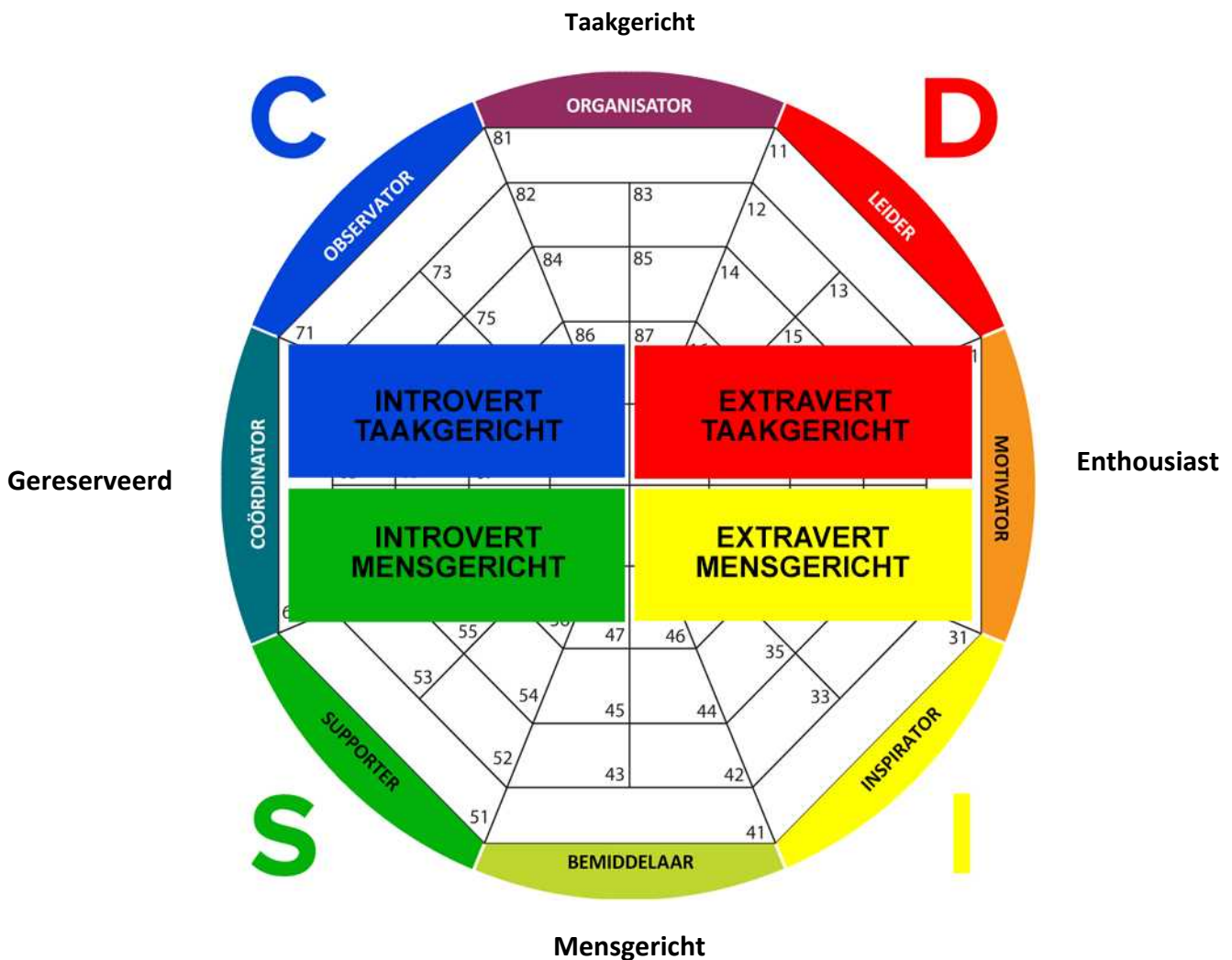
STIJL	NEIGING
DOMINANT	Enthousiast en Taakgericht
INVLOED	Enthousiast en Mensgericht
STABIEL	Gereserveerd en Mensgericht
CONSCIËNTIEUS	Gereserveerd en Taakgericht

Herkennen van de gedragstijlen door tempo en PRIORITEIT

Één van de snelste manier om de stijl van iemand te ‘lezen’ is door te kijken naar het waarneembare gedrag en met name het verschil in tempo en prioriteit. Het onderstaande schema maakt verschil tussen het tempo (gereserveerd vs. enthousiast) en de prioriteit (mensgericht vs. taakgericht), zoals vermeld aan de buitenzijde van het schema.

TEMPO EN PRIORITEIT zijn twee mogelijke oorzaken van spanningen tussen de stijlen.

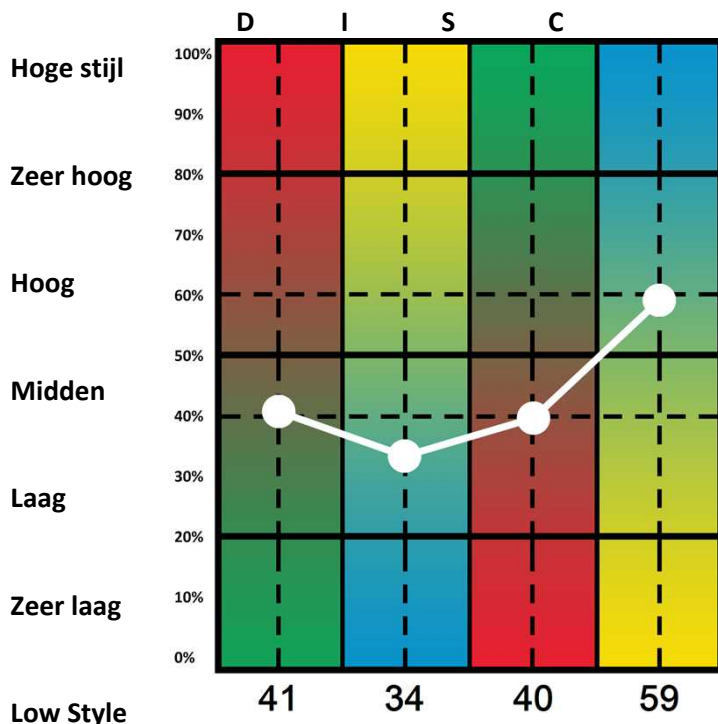
- D en I stijlen hebben een verschillend **TEMPO** in vergelijking met de S en C stijlen. D en I zijn *enthousiaster* terwijl de S en de C wat *gereserveerder* zijn.
- D en C stijlen hebben een andere **PRIORITEIT** dan de I en de S stijlen. D en C zijn *taakgericht* terwijl de I en S *mensgericht* zijn.
- D en S stijlen hebben beide **verschil in TEMPO en PRIORITEIT** dan de I en C stijlen.



*Dit bovenstaande model wordt verder toegelicht op pagina 17.

Jouw natuurlijke stijl begrijpen

Jouw natuurlijke stijl diagram



Herkennen van je DISC gedragsstijl

Het hoogste punt in de diagram is een weergave van je sterkste DISC stijl.

Hoe hoger het punt, hoe meer intensiteit je bij deze stijl vertoont. Omcirkel alle punten (D, I, S, of C) boven de middenlijn.

Je hoogste punt is: _____
Andere punten boven de middenlijn zijn:

Iedereen heeft iets van de vier stijl voorkeuren. De positie van de punten in de diagram geven een patroon wat inzicht kan geven over je eigen gedrag. * Zie pagina 7 voor een overzicht in je natuurlijke en aangepaste gedragsstijlen.

Definiëren van de DISC stijlen

D – Dominante stijlen: Werken richting het bereiken van doelen en resultaten. Zij functioneren best een actieve omgeving met veel uitdaging.

I – Invloed stijlen: Werken richten relaties door gebruik te maken van verbale overtuiging. Zij functioneren het best in een vriendelijke en bevorderlijke omgeving.

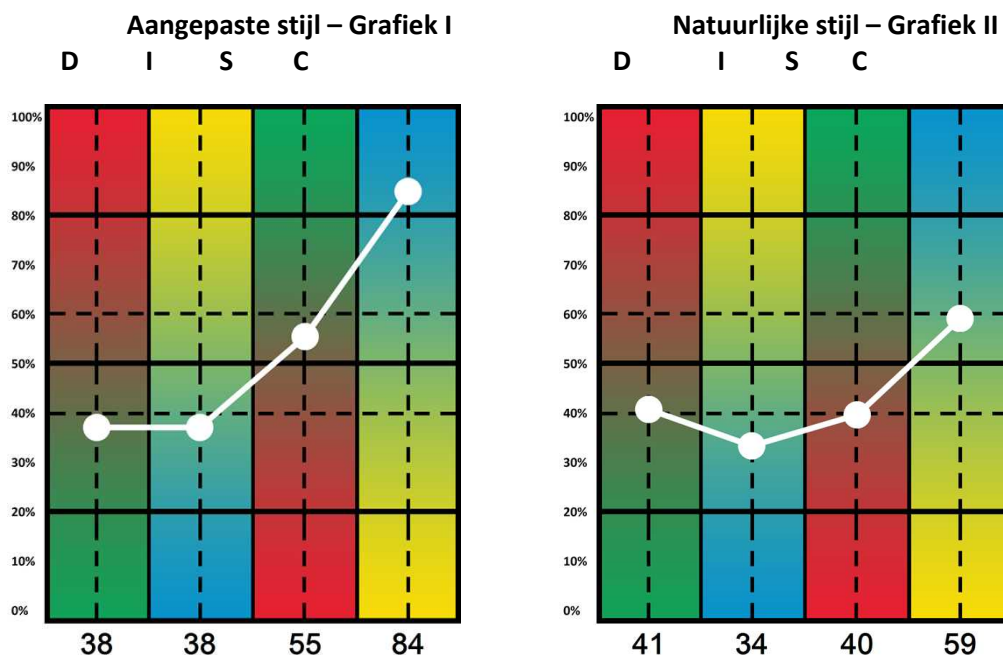
S - Stabiele stijlen: Werken richting ondersteunen van en samenwerken met anderen. Zij functioneren het best in een ondersteunende en harmonieuze omgeving.

C - Consciëntieuze stijlen: Werken richting het goed doen van dingen en hebben daarbij een focus op details. Zij functioneren het best in een gestructureerde en ordelijke omgeving.

*“Het DISC onderzoek bewijs ondersteund de conclusie dat de meest effectieve mensen diegene zijn die zichzelf kennen en hun gedrag kunnen aanpassen aan waar de situatie omvraagt. Zodat ze kunnen aansluiten bij de behoeften van de ander bij elke kans die zich voordoet.”

Je natuurlijke en aangepaste stijl begrijpen

De linker grafiek geeft jouw **aangepaste stijl** (grafiek I) weer. Dit is hoe jij keek naar je gedrag toen jij het assessment aflegde. Het kan veranderen wanneer je in een nieuwe situatie begeeft. Denk bijvoorbeeld aan een nieuwe rol of een nieuwe relatie. De grafiek rechts geeft jouw **natuurlijke stijl** (grafiek II) weer. Dit is jouw instinctieve stijl. Het komt het dichtst bij wie jij echt bent. Deze grafiek laat zie hoe jij reageert in situaties waar jij op je gemak bent. Daarbij geeft het ook inzicht in hoe, en waarom, jij omgaat met verwachtingen, angsten en confrontaties. Grafiek II is de meestal de meest stabiele weergave van jouw gedragsstijl.



Als de punten in beide grafieken vergelijkbaar zijn, laat dat zien dat je waarschijnlijk vergelijkbaar gedrag vertoont in zowel je gekozen rol als in je natuurlijk omgeving. Als ze verschillend zijn kan dat stress en vermoeidheid veroorzaken omdat je voor langere tijd meer energie moet stelen in het aanpassen aan je specifieke rol die je had toen je dit assessment aflegde.

De punten in de grafiek kunnen ook clusters van gedragskenmerken laten zien. Op pagina 18 en 19 zijn deze kenmerken verdeeld onder de betreffende letters D, I, S en C. Het is altijd goed om de uitkomsten daarvan te controleren op accuraatheid voor zowel je natuurlijke als je aangepaste stijl. Als je bewust bent van de verschillen in deze grafieken en de bijpassende gedragskenmerken zul je beter in staat zijn om stress te herkennen en daarmee om te gaan. Het kan je ook helpen om erachter te komen wie een goede aanvulling zou kunnen zijn voor je team of in je leven om te kunnen functioneren in rollen of situaties waarin er veel van je gevraagd.

Toepassing: Vergelijk beide grafieken en kijk naar verschillen van meer dan 20% tussen je punten in de bovenstaande grafieken. Bedenk wat de oorzaak kan zijn van die verschillen en hoe dit stress zou kunnen veroorzaken in je leven. Bedenk manieren om deze stress te verlichten. (Neem contact op met je DISC coach die je dit assessment heeft gegeven als je hierin gecoacht wil worden of als je andere vragen hierover hebt.)

Overzicht van de vier basis DISC stijlen

Hieronder staat een lijst met kenmerken van elk van de vier basis DISC-stijlen. Meer begrip voor de sterke punten, beperkingen, blinde vlekken, angsten en groeigebieden van elke stijl zal leiden tot meer succes in het leven.

	Hoge D Dominant stijl	Hoge I Invloed Stijl	Hoge S Stabiele stijl	Hoge C Consciëntieuze stijl
Primaire motivatie	Onafhankelijkheid	Interactie	Stabiliteit	Correctheid
Voorkeurstaken	Uitdagend	Mens gericht	Gepland	Gestructureerd
Comfortabel	Besluitvorming	Sociale omgeving	Team lid	Orde en planning
Persoonlijke kracht	Problemen oplossen	Aanmoedigen	Ondersteunen	Organiseren
Valkuil	Meer focus op doelen dan mensen	Spreken zonder denken	Uitstelgedrag bij veranderingen	Over analyseren
Beperkingen (te)	Direct en intens	Rommelig en onconventioneel	Besluiteloos en indirect	Gedetailleerd en onpersoonlijk
Voorkeuren	Controle en afwisseling	Goedkeuring en ongestructureerd	Routine en harmonie	Standaarden en logica
Angsten	Verliezen, gebruikt worden	Afwijzing, rigide structuren	Verandering, confrontatie	Kritiek, irrationeel denken
Blinde vlekken	Verantwoordelijk worden genomen	Doorzetten bij verbintenissen	Behoeftte aan verandering omarmen	Besluiten maken zonder analyse
Kan werken aan	Empathie, geduld	Beheersen van emoties	Assertief zijn onder druk	Minder zorgen maken om van alles
Groeidoel	Controle uit handen geven	Objectief omgaan met afwijzing	Voor jezelf opkomen bij confrontatie	Niet defensief worden bij confrontatie

Toepassing: Lees de kolom van je hoogste DISC punt. Markeer de woorden waar je het mee eens bent met een plus teken (+), de woorden waar het niet mee eens bent een min teken(-) en een vraagteken (?) bij de woorden waar je het niet zeker van weet.

Deel je resultaten met iemand en kijk of ze het eens zijn met je markeringen hierboven. Kijk ook eens naar de kwaliteiten in andere kolommen die corresponderen met ander punten boven de middenlijn in de grafiek op pagina 6. Deze kun je vervolgens ook personaliseren met de verschillende tekens(+, -) om zo meer over jezelf te weten te komen.

Deel I: Jezelf begrijpen aan de hand van het DISC gedragsmodel

Algemene kenmerken

Het verhaal hieronder dient als een algemeen overzicht van je gedragsvoorkeuren. Het geeft een opzet voor het rapport dat volgt en een raamwerk om je resultaten te begrijpen en daarop te reflecteren. Soms worden ideeën voor coaching gedeeld om je te helpen je krachten optimaal te benutten.

Sophie, je score geeft aan dat je graag hoge kwaliteitstandaarden hanteert om zo min mogelijk fouten en losse eindjes te hebben. Dit is een kracht voor ieder team, zolang je het gewenste resultaat voor ogen houdt. De hoogste kwaliteitcontrole kent wel een riskant kostenplaatje. Terwijl meer tijd nemen het aantal fouten zeker tot een minimum beperkt, kan het ook de kosten vergroten. Zorg dat je voldoende tijd vraagt voor de kwaliteitscontrole van een project.

Je hebt de gave om zowel je intuïtie als objectiviteit te gebruiken bij het nemen van beslissingen. Je luistert naar je intuïtie en neemt een diepgaande analyse mee in je wegging van de data. Waar anderen misschien zonder analyse keuzes maken, of geen keuze kunnen meer maken, weet jij de juiste balans te vinden.

Je scoort als mensen die dingen graag direct de eerste keer goed willen doen. Hierdoor heb je soms meer tijd nodig op de korte termijn, zodat er op de lange termijn geen fouten in zitten. Sommige mensen in het team begrijpen niet dat nog een controle van de procedures of nog een laatste lezing van de copy voordat het ter perse gaat, de ultieme garantie is ter voorkoming van verspilde moeite. (Laat dit stuk van de paragraaf aan collega's zien die hebben geklaagd dat je er te lang over hebt gedaan.)

Je scoort als iemand die weet wat de gevaren zijn van overhaaste beslissingen. Mensen die ad hoc beslissingen nemen, ervaren je misschien als een vertragende factor, maar je zorgvuldige analyse zal ervoor zorgen dat er op lange termijn minder problemen zijn.

Hoewel je begrijpt dat het nodig is om snel voortgang te boeken, hecht je veel betekenis aan het analyseren van feiten en gegevens voorafgaand aan een beslissing. Dit is een kracht, de valkuil is die van "analysis-paralysis", zorg dat je die vermijdt. Een situatie waarin geen enkel besluit meer genomen wordt, omdat er altijd op nieuwe informatie wordt gewacht.

Je bent sceptisch over veranderen om de verandering, vooral wanneer het alternatief onbekend of onbewezen is. Nieuw betekent niet altijd beter, zoals je in veel situaties hebt geleerd. Deze voorzichtige houding Sophie komt vooral voort uit je kracht om kwaliteit te controleren, je behoefte om besluiten te nemen op basis van analyse. Je geeft er de voorkeur aan het correcte besluit te nemen en trekt daarom geen conclusies zonder zorgvuldige overdenking.

Je kwaliteiten: Wat je meeneemt naar de organisatie

Het is erg waarschijnlijk dat je jouw gedragskenmerken vrij consistent vertoont. Je kwaliteiten zijn onmisbaar als het gaat om je effectiviteit binnen de organisatie. Je onderstaande werkstijl voorkeuren bieden nuttige inzichten voor op je werk. Of je nu alleen werkt of samen in een team of aan een project. Deze onderstaande kenmerken zijn de talenten en tendensen die je naar je werk meeneemt.

Toepassing: Markeer de twee belangrijkste kwaliteiten en je twee belangrijkste werk stijl kenmerken. Schrijf deze daarna in de **samenvatting van je stijl** op pagina 16.

Je kwaliteiten:

- Je benadert systemen, toepassingen en procedures vanuit een hoge kwaliteitsstandaard.
- Anderen in het team komen vaak naar jou toe om gedetailleerde of procesgerichte vragen te stellen.
- Je bent je scherp bewust van de brede impact van belangrijke beslissingen.
- Je wordt regelmatig door anderen beschouwd als een expert in jouw verantwoordelijkheidsgebied.
- Wanneer je de verantwoordelijkheid krijgt om hoge standaarden te behouden, dan zul je daar ook in slagen.
- Je bent je bewust van deadlines en beschikt over uitstekende vaardigheden op het gebied van timemanagement.
- Je bent een uitstekende kritische denker, en stelt regelmatig de vraag "Waarom?"

Jouw werkstijl kenmerken die je meeneemt naar het werk:

- Je beschikt over een breed besef van politieke en economische gevolgen van iedere beslissing die genomen wordt door de organisatie.
- Je bewustzijn van kwaliteitscontrole is van zeer hoog niveau.
- Je bent een overpeinzer (in positieve zin) en denkt ook na over projecten als je niet aan het werk bent. Je kunt na een weekend op het werk komen en een ideale oplossing hebben.
- Je bent waarschijnlijk het meest effectief in een werkomgeving met zo min mogelijk conflicten.
- Je zorgt dat je je hebt verdiept in het onderwerp en je bent vaak goed voorbereid op vergaderingen en afspraken.
- Je bent waarschijnlijk een van de weinige projectleden in het team die alle kleine lettertjes heeft gelezen in het beleid en de procedures.
- Je houdt van timemanagement en vindt het fijn als vergaderingen op tijd beginnen en eindigen.

Je motivaties: Wensen en behoeften

Wat motiveert je? Mensen worden gemotiveerd door wat ze willen. Wat wil je echt? Ons gedrag wordt gedreven door onze behoeften. Elke stijl heeft andere behoeften. De ene persoon heeft tijd voor zichzelf nodig; de ander heeft juist de behoefte om onder de mensen te zijn. Iedereen is anders en voorziet simpelweg in zijn eigen behoeften. Hoe beter in onze behoeften wordt voorzien, hoe makkelijker het is om optimaal te functioneren.

Toepassing: Markeer hier je twee belangrijkste drijfveren (wensen) en je twee belangrijkste behoeften en zet ze in de 'Samenvatting van je stijl' op pagina 16.

Je hebt de tendens om gemotiveerd te worden door:

- Voldoende tijd hebben om alle opties in overweging te nemen voor het nemen van een uiteindelijke beslissing.
- Volledige uitleg van systemen en processen die je werkomgeving beïnvloeden.
- Een werkomgeving waarbij sprake is van minimale vijandigheid en druk.
- Standaard werkprocedures die een kwalitatief hoogwaardig initiatief kunnen ondersteunen zonder al te drastisch te worden veranderd.
- De wetenschap dat de producten en diensten die worden aangeboden van de beste kwaliteit zijn.
- Bij sociale activiteiten opgenomen worden als lid van de groep.
- Kwaliteitsstandaarden die door alle leden van de organisatie worden gerespecteerd, en niet slechts door een paar mensen.

Mensen met patronen zoals die van jou hebben de behoefte aan:

- Voldoende tijd om effectief te plannen.
- Om minder tijd te besteden aan details, en meer aandacht aan het grote plaatje.
- Meer vertrouwen in je eigen vermogen om beslissingen te nemen.
- Meer urgentie bij het nemen van beslissingen.
- Een grotere participatie bij teamgebonden inspanningen en activiteiten.
- Volledige uitleg van de processen en de gebruikte interne systemen.
- Functie beschrijvingen die glashelder gepresenteerd worden, zonder onduidelijkheden.

Je ideale werkomgeving

Iedereen is gemotiveerd... Let wel: iedereen wordt gemotiveerd door zijn eigen beweegredenen, niet door die van anderen. Door je motivaties te begrijpen, kun je een omgeving creëren waarin je het beste gemotiveerd wordt. Hieronder vind je wat jij prettig en leuk vindt vanuit jouw gedragsvoorkeuren.

Toepassing: Markeer de twee belangrijkste omgevingsfactoren en zet ze in de 'Samenvatting van je stijl' op pagina 16.

Je bent geneigd om het meest effectief te zijn in omgevingen die voorzien in:

- Een werkomgeving met een voorspelbaar activiteitenpatroon, zodat je kwaliteitsprocessen kunt monitoren.
- Standaard geaccepteerde werkprocedures die complexe processen ondersteunen.
- Ondersteuning van je kritisch denkvermogen.
- Volledige uitleg over verantwoordelijkheden en toezicht.
- Complete informatie, details en voorbeelden, zonder onvolledigheden of verrassingen.
- De aanmoediging om beslissingen te nemen op basis van logica in plaats van emotie.
- Tijd om te reflecteren en na te denken over de voor- en nadelen ten behoeve van oplossingen.

De C stijl;

Gedrag en behoeften onder stress

Stress is onvermijdelijk. De manier waarop we ons gedragen onder stress kunnen een beeld creëren van ons die we niet willen zijn. Ze kunnen onze effectiviteit en onze interactie met anderen beïnvloeden. We hebben mogelijk extra ondersteuning nodig gedurende perioden van stress. Door te weten hoe we ons gedragen onder stress en te weten welke ondersteuning nuttig kan zijn bij stress, kunnen we ons beter voorbereiden op hoe we ons gedragen bij conflicten. Hierdoor zijn we in staat om strategieën te bedenken hoe we conflicten kunnen verminderen. Op basis van je hoogste stijl D,I,S of C zijn onderstaande omschrijvingen tot stand gekomen.

Toepassing: Markeer de twee belangrijkste strategieën om conflicten te reduceren en de harmonie te verhogen en zet ze in de **'Samenvatting van je stijl'** op pagina 16.

Onder stress lijk je:

- Langzame starter
- Teruggetrokken
- Weerstand tegen verandering
- Te afhankelijk van gegevens en documentatie
- Niet fantasierijk

Onder stress heb je behoefte aan:

- Een rustig tempo om informatie te verwerken
- Begrip van principes en details
- Nauwkeurigheid

Je gedrag tijdens conflicten:

- Je neemt vaak je toevlucht tot indirecte technieken om de omgeving te manipuleren om een, voor jou, gunstiger situatie te verkrijgen. Je zet kleine, onbekende regels en procedures in als redmiddel; neemt regels heel letterlijk, zet comités/instellingen in en andere indirecte aanpakken.
- Je houdt conflicten of botsende meningen voor je, ondertussen op zoek naar bewijs voor jouw opvatting of naar een zodanige kijk op de zaak dat beide standpunten naast elkaar kunnen staan.
- Aangezien jij je richt op kwaliteit en je eigen hoge standaarden, eis je van anderen vergelijkbaar hoge standaarden.

Strategieën om conflicten te reduceren en de harmonie te verhogen:

- Kom op voor jezelf bij je leidinggevende, vrienden en collega's in plaats van hen te ontlopen of te doen alsof je met hen instemt.
- Betrek alle mensen in een project bij het besluitvormende proces. Vraag naar hun suggesties en naar hun data.
- Aanvaard dat anderen minder moeite hebben dan jij met een conflict, boosheid of agressie. Boze uitlatingen of scherp gedrag van anderen zijn niet perse een persoonlijke aanval op jou.

Communicatie tips en plannen voor anderen

De onderstaande suggesties kunnen anderen die met jou omgaan helpen om te begrijpen wat jouw voorkeuren zijn als ze met jou communiceren. Om deze informatie effectief te gebruiken, kun je het met anderen delen en ook hun voorkeuren bespreken.

Toepassing: Bepaal de twee belangrijkste ideeën voor wanneer anderen met jou communiceren (do's & don'ts) en zet ze in de 'Samenvatting van je stijl' op pagina 16.

- **WEL DOEN** wanneer je communiceert met Sophie:

- Verstrek logisch en praktisch bewijsmateriaal.
- Houd je aan de zakelijke agenda.
- Geef haar de tijd om kwesties en potentiële resultaten te verifiëren.
- Benader kwesties op een eenvoudige, directe en feitelijke manier.
- Beschrijf de voor- en nadelen van de suggesties die je doet.
- Verzeker Sophie ervan dat er geen verrassingen zullen zijn.
- Neem je tijd; wees precies en grondig.

- **NIET DOEN** wanneer je communiceert met Sophie:

- Wees onverschillig, informeel of luidruchtig.
- Wees onrealistisch met deadlines.
- Gebruik onbetrouwbare bronnen of onbetrouwbaar bewijsmateriaal.
- Vaag zijn over wat er van de groep verwacht wordt.
- Ongeorganiseerd zijn of slordig.
- Je spoedig de gewoonte eigen maken om ideeën te manipuleren.
- Het besluitvormingsproces opjagen.

Groeigebieden: Potentiële gebieden voor ontwikkeling

Iedereen heeft zijn gedragsvalkuilen, beperkingen en zwaktes. Als iemand op zijn sterke punten doorschiet, kan zijn kracht echter makkelijk een zwakte worden. De directheid van iemand kan in bepaalde situaties een kracht zijn, maar wanneer dit gedrag te ver doorschiet, kan het bazig worden.

Toepassing: Hieronder staan de potentiële gebieden waarop jij je kan ontwikkelen. Vink de twee belangrijkste gebieden aan die je graag wilt verbeteren en noteer ze in de **'Samenvatting van je stijl'** op pagina 16.

Mogelijke gebieden om in te groeien:

- Je bent misschien te defensief over je positie, met name wanneer je geconfronteerd wordt met verandering of bedreigingen.
- Onder intense aarzel je soms om de juiste beslissing te nemen.
- Je laat liever geen stof opwaaien en bent daardoor niet altijd even mondig als het aankomt op het uiten van je gevoelens en meningen, met name wanneer deze tegen de opinie van de groep ingaan.
- Je kunt misschien wat assertiever zijn tijdens team meetings zodat ook jouw mening meegewogen wordt.
- Je raakt soms verstrikt in de details, vooral wanneer de spanning oploopt.
- Bij het vormen van teams neig je om mensen te kiezen die op jou lijken.
- Je hebt de neiging je ideeën in te trekken om controversie te vermijden.

Samenvatting van de stijl van Sophie De Jong

Communicatie is tweerichtingsverkeer. Spoor anderen aan om hun eigen DISC gedragsanalyse in te vullen en deel dan de samenvattingspagina met elkaar. Door voorkeuren, motivaties en wensen te bespreken met de mensen waarmee je werkt, kun je de communicatie beter op elkaar afstemmen en kun je deze relaties verbeteren. Zo verander je een mogelijk stressvolle relatie in een effectieve relatie, als je de DISC stijlen eenmaal begrijpt en toepast. Vul het gehele werkblad in aan de hand van de vorige pagina's van dit rapport.

Je kwaliteiten (p. 10)

Je motivatie (eisen) en je ideale werkomgeving (p. 11-12)

Strategieën om conflicten te reduceren en harmonie te vergroten (p. 13)

Communicatie tips en plannen voor anderen (p. 14)

Groei gebieden: Potentiële gebieden voor ontwikkeling (p. 15)

Een diepere kijk in je gedrag: Overzicht van het gedragspatroon

Het overzicht gedragspatroon bestaat uit acht gedragszones. Elke zone omvat verschillende gedragstrekken. De omschrijvingen aan de buitenkant beschrijven hoe anderen normaal gesproken iemand definiëren die jouw gedragsstijl vertoont. De vakken aan de buitenste randen van de diamant tonen welke factor (DISC) van je stijl de andere drie domineert. Als je richting het midden van de diamant kijkt, zie je twee en uiteindelijk drie karaktertrekken gecombineerd die de intensiteit van je omschreven gedragsstijl matigen binnen een specifieke gedragszone.

De legenda van de scores

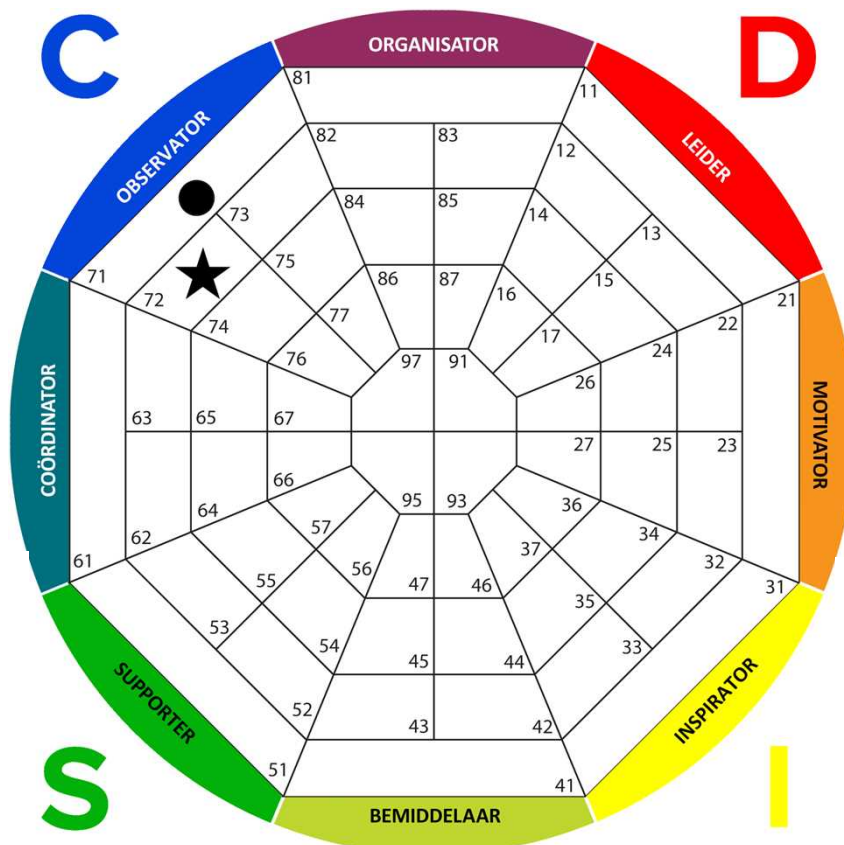
- D = Dominantie:** hoe je omgaat met problemen
- I = Invloed:** hoe je omgaat met andere mensen
- S = Stabiliteit:** hoe je omgaat met het tempo van je omgeving
- C = Consciëntieus:** hoe je omgaat met regels en grenzen

Efficiënt, analytisch, georganiseerd, feitelijk,
 bewust van consequenties van hun acties,
 praktisch en innovatief.

Focus op data en feiten,
 analytisch, precies en
 nauwkeurig, gelooft in de
 waarde van structuur,
 standaarden en volgorde,
 ziet de waarde

Assertief, resultaatgericht, snelle
 beslisser, zoekt uitdagingen, kan
 agressief en ongeduldig zijn,
 verlangen om te leiden.

Balans en waarden, data
 en diplomatiek, denkt
 aan de 'regels',
 resultaatgericht, houdt
 niet van verwarring en
 dubbelzinnigheid.



Zowel assertief als
 overtuigend, omarmt
 nieuwe concepten, kan erg
 spontaan zijn met veel
 energie en innemende
 inspanning, ontmoet graag
 nieuwe mensen.

Erg geduldig en geeft
 voorkeur aan stabiliteit en
 structuur, neemt geen
 risico's, opereert in een
 bestendig en vast tempo.

Erg spontaan en overtuigend,
 sterk op mensen gericht, heeft
 een positieve blik, sterke
 communicatievaardigheden,
 houdt van variatie gedurende de
 dag.

Ondersteunt en overtuigt,
 teamspeler, creëert loyaliteit en biedt
 uitstekende klantenservice.

● = **Basis** gedragsstijl

★ = **Respons** gedragsstijl

Aangepaste stijl Continuüm

De gemarkeerde eigenschappen hier beneden laten zien met welke intensiteit je het gedrag van je aangepaste stijl laat zien. De eigenschappen zijn passend bij de letters van elk van de DISC stijlen.

Toepassing: Vergroot je zelf kennis door te benadrukken of te markeren welk eigenschappen het best passen bij je gedrag.

DISC Focus	D Problemen/Taken	I Mensen/Contacten	S Tempo/Consistentie	C Procedures
Benodigheden	Uitdagingen, Autoriteit	Sociale relaties, Vriendelijk omgeving	Systemen, teams, stabiele omgeving	Regels, Data om te analyseren
Emoties	Beslist, neemt risico's	Optimistisch, vertrouwd anderen	Geduldig, uit zich niet	Voorzichtig, behoedzame beslisser
Angsten	Gebruikt worden, controle verliezen	Buitengesloten worden, verlies van sociale goedkeuring	Plotselinge veranderingen, verlies van stabiliteit en goedkeuring	Kritiek krijgen, verlies van precisie en kwaliteit
6	betogend uitdagend veeleisend besluitvaardig dominerend egocentrisch	emotioneel enthousiast gezellig impulsief optimistisch overtuigend	kalmerend loyaal geduldig vredig sereen team player	accuraat conservatief veeleisend feit-vinder precies systematisch
5	avontuurlijk risico-nemer direct krachtig	charmant invloedrijk gezellig betrouwbaar	consistent coöperatief bezogterig ontspannend	consciëntieus beleefd geconcentreerd hoge standaarden
4	assertief competitief vastberaden zelfstandig	zelfverzekerd vriendelijk gul in balans	kalm doelbewust stabiel gestaag	analytisch netjes gevoelig tactvol
3	gecalculeerde risico's bescheiden vragend onpretentius	gecontroleerd oordeelkundig rationeel reflectief	alert gedreven flexibel mobiel	eigen persoon zelfverzekerd eigenzinnig volhardend
2	mild zoekt overeenstemming onopvallend weegt voordelen/nadelen af	beschouwend feitelijk logisch ingetogen	ontevreden energiek ongedurig onstuimig	autonoom onafhankelijk standvastig koppig
1	instemmend voorzichtig conservatief beschouwend bescheiden terughoudend	zelfbeschouwend pessimistisch stil nadenkend terughoudend achterdochtig	actief verandering-georiënteerd fouten-opsporend ongeduldig rusteloos spontaan	willekeurig tartend onverschrokken halsstarrig rebels sarcastisch

Natuurlijke stijl Continuüm

De gemarkeerde eigenschappen hier beneden laten zien met welke intensiteit je het gedrag van je natuurlijke stijl laat zien. De eigenschappen zijn passend bij de letters van elk van de DISC stijlen.

Toepassing: Vergroot je zelf kennis door te benadrukken of te markeren welk eigenschappen het best passen bij je gedrag.

	D	I	S	C
DISC Focus	Problemen/Taken	Mensen/Contacten	Tempo/Consistentie	Procedures
Benodigdheden	Uitdagingen, Autoriteit	Sociale relaties, Vriendelijk omgeving	Systemen, teams, stabiele omgeving	Regels, Data om te analyseren
Emoties	Beslist, neemt risico's	Optimistisch, vertrouwd anderen	Geduldig, uit zich niet	Voorzichtig, behoedzame beslisser
Angsten	Gebruikt worden, controle verliezen	Buitengesloten worden, verlies van sociale goedkeuring	Plotselinge veranderingen, verlies van stabiliteit en goedkeuring	Kritiek krijgen, verlies van precisie en kwaliteit
6	betogend uitdagend veeleisend besluitvaardig dominerend egocentrisch	emotioneel enthousiast gezellig impulsief optimistisch overtuigend	kalmerend loyaal geduldig vredig sereen team player	accuraat conservatief veeleisend feit-vinder precies systematisch
5	avontuurlijk risico-nemer direct krachtig	charmant invloedrijk gezellig betrouwbaar	consistent coöperatief bezitterig ontspannend	consciëntieus beleefd geconcentreerd hoge standaarden
4	assertief competitief vastberaden zelfstandig	zelfverzekerd vriendelijk gul in balans	kalm doelbewust stabiel gestaag	analytisch netjes gevoelig tactvol
3	gecalculeerde risico's bescheiden vragend onpretentius	gecontroleerd oordeelkundig rationeel reflectief	alert gedreven flexibel mobiel	eigen persoon zelfverzekerd eigenzinnig volhardend
2	mild zoekt overeenstemming onopvallend weegt voordelen/nadelen af	beschouwend feitelijk logisch ingetogen	ontevreden energiek ongedurig onstuimig	autonoom onafhankelijk standvastig koppig
1	instemmend voorzichtig conservatief beschouwend bescheiden terughoudend	zelfbeschouwend pessimistisch stil nadenkend terughoudend achterdochtig	actief verandering-georiënteerd fouten-opsporend ongeduldig rusteloos spontaan	willekeurig tartend onverschrokken halsstarrig rebels sarcastisch

Je taakstijl begrijpen

Omcirkel in de afbeelding hieronder de letters in de *Hoge stijl* en in de *Lage stijl* die overeenkomen met jouw profiel op pagina 6.

Toepassing: Neem een aantal minuten de tijd om eigenschappen in de tabel te bekijken en vul die in op de lege velden van bij de opdracht. Deel daarna deze informatie met een persoon die voor jou belangrijk is.

<i>Hoge stijl</i>	D	I	S	C
Voorkeursaak	Uitdaging	Mensgericht	Gepland	Punctueel
Werkwijze	Besluitvaardig	Interactief	Samenwerkend	Traditioneel
Sterke punten	Probleemoplosser	Aanmoediger	Ondersteuner	Organisator
Beperkingen	Te direct	Ongeorganiseerd	Besluiteloos	Te gedetailleerd
Middenlijn				
Voorkeursaak	Routine	Technisch	Uiteenlopend	Onorthodox
Werkwijze	Participatief	Geordend	Reactief	Instinctief
Sterke punten	Teamspeler	Logisch denken	Energiek	Risiconemer
Beperkingen	Te indirect	Te onpersoonlijk	Te intens	Te onconventioneel
<i>Lage stijl</i>	D	I	S	C

Je taakstijl begrijpen

Voorbeeld: “Als iemand met een hoge D/C en lage I/S mix, geef ik de **voorkeur aan taken** die uitdaging, gedetailleerd en divers zijn. Mijn **werkwijze** neigt ernaar om besluitvaardig en gestructureerd te zijn. **Mijn sterke punten** zijn dat ik een probleemoplosser ben, een organisator en een logisch denker. Wat mijn **beperkingen** betreft, heb ik de neiging om te direct, onpersoonlijk en intens te zijn. Daarom heb ik iemand nodig met een hoge I en lage D in mijn team of in mijn leven.

Opdracht: Je taakstijl definiëren

Als iemand met een hoge _____ en lage _____ mix, geef ik **voorkeur aan taken** die _____ zijn.

Mijn **werkwijze** neigt ernaar om _____ te zijn. **Mijn sterke punten** zijn _____. Wat mijn

beperkingen betreft, heb ik de neiging om _____ te zijn, daarom heb ik iemand nodig met een

hoge _____, en een lage _____ in mijn team of in mijn leven.”

Je communicatiestijl begrijpen

Omcirkel in de afbeelding hieronder de letters in de *Hoge stijl* en in de *Lage stijl* die overeenkomen met jouw profiel op pagina 6.

Toepassing: Neem een aantal minuten de tijd om eigenschappen in de tabel te bekijken en vul die in op de lege velden van bij de opdracht. Deel daarna deze informatie met een persoon die voor jou belangrijk is.

<i>Hoge stijl</i>	D	I	S	C
Handelen	Assertief	Overtuigend	Geduldig	Beschouwend
Willen	Controle	Goedkeuring	Routine	Standaarden
Angst	Verliezen	Afwijzing	Verandering	Fout zitten
Angstreactie	Woede	Beschuldiging	Buitensluiting	Kritiek
Middenlijn				
Handelen	Samenwerkend	Emotieloos	Reactief	Vrijgeestig
Willen	Harmonie	Onderbouwing	Variatie	Ongestructureerd
Angst	Confrontatie	Onlogisch	Status Quo	Conformiteit
Angstreactie	Onverschillig	Argwaan	Fysieke actie	Emotie
<i>Lage stijl</i>	D	I	S	C

Je communicatiestijl begrijpen

Voorbeeld: "Als iemand met een hoge *D/C* en lage *I/S* voorkeur, **handel** ik van nature *assertief* en *responsief* omdat ik *controle* en *logica* wil. Als ik het gevoel heb dat ik te maken kan krijgen met (angst voor) *verlies* of *onlogische acties*, kan ik **reageren** met *woede* of *argwaan*."

Opdracht: Je communicatiestijl omschrijven

Als iemand met een hoge _____ en lage _____ mix, **Handel** ik van nature _____.

Dat doe ik omdat ik _____ wil. Als ik het gevoel heb dat ik te maken kan krijgen met

(angst voor) _____, kan ik **reageren** met _____.

Je onderhandelingsstijl begrijpen bij het oplossen van conflicten

Omcirkel in de afbeelding hieronder de letters in de *Hoge stijl* en in de *Lage stijl* die overeenkomen met jouw profiel op pagina 6.

Toepassing: Neem een aantal minuten de tijd om eigenschappen in de tabel te bekijken en vul die in op de lege velden van bij de opdracht. Deel daarna deze informatie met een persoon die voor jou belangrijk is.

<i>Hoge stijl</i>	D	I	S	C
Comfortabel	Besluitvaardig	Enthousiast	Ondersteunend	Gestructureerd
Angst	Verliezen	Afwijzing	Verandering	Fout zitten
Spanning	Actie Eisen	Aanvallen	Gehoorzamen	Conflict mijden
Conflict	Contact vermijden	Schuld afschuiven	Passief/Agressief	Details eisen
Middenlijn				
Comfortabel	Teamspeler	Afstandelijk	Spontaan	Ongeordend
Angst	Confrontatie	Onlogisch handelen	Status Quo	Conformiteit
Spanning	Stil worden	Rustig blijven	Anderen uitdagen	Onverschilligheid
Conflict	Gevoel opkroppen	Rustig blijven	Strafmaatregelen	Ontkenning
<i>Lage stijl</i>	D	I	S	C

Je onderhandelingsstijl begrijpen bij het oplossen van conflicten.

Voorbeeld: "Als iemand met een hoge *I/S* en lage *D/C* mix, voel ik me het meest **comfortabel** om **enthousiast** en **ondersteunend** te zijn bij het omgaan met conflicten. Wanneer ik geconfronteerd word met **angst** voor **confrontatie en afwijzing**, veroorzaakt dit spanning voor mij. Onder **spanning** kan ik **stil worden en gehoorzamen**. Als dit het **conflict** verergert, kan ik **de schuld afschuiven of ontkennen**".

Opdracht: Je onderhandelingsstijl in conflicten definiëren

Als iemand met een hoge _____ en lage _____ mix, voel ik mij het meest **comfortabel** om _____ te zijn. Wanneer ik geconfronteerd word met **angst** voor _____ veroorzaakt dit spanning voor mij. Onder **spanning** kan ik _____

Als het **conflict** verergert kan ik _____ of _____.

Je relatiestijl begrijpen

Omcirkel in de afbeelding hieronder de letters in de *Hoge stijl* en in de *Lage stijl* die overeenkomen met jouw profiel op pagina 6.

Toepassing: Neem een aantal minuten de tijd om eigenschappen in de tabel te bekijken en vul die in op de lege velden van bij de opdracht. Deel daarna deze informatie met een persoon die voor jou belangrijk is.

Hoge stijl	D	I	S	C
Reageer	Direct	Vriendelijk	Niet bedreigend	Specifiek
Relateer	Beknopt	Met ruimte voor gevoel	Vriendelijk	Geduldig
Versterk	Kernachtig	Sociale erkenning	Verwerkingstijd te geven	Vrijheid te geven om met derden te checken
Help	Uit de weg te gaan	Met me te praten	Me gerust te stellen	Me met rust te laten
Middenlijn				
Reageer	Geduldig	Logisch	Gericht op actie	Gericht op activiteit
Relateer	Schouderklop	Nauwkeurige gegevens	Afwisseling	Vrijheid van handelen
Versterk	Tijd te geven om te reageren	Te ondersteunen	Controle en verantwoordelijkheid te geven	Aan te moedigen
Help	Een knuffel te geven	Mijn privacy te respecteren	Ruimte te geven voor spontaniteit	Ruimte te geven voor flexibiliteit
Lage stijl	D	I	S	C

Je relatiestijl begrijpen.

Voorbeeld: "Als iemand met een hoge I/S en een lage D/C, is mijn suggestie voor anderen bij het **reageren** naar mij om vriendelijk en niet bedreigend te zijn. **Relateer** aan mij met ruimte om mijn gevoelens uit te drukken. **Versterk** me door me aan te moedigen. Wanneer ik onder stress sta, kun je me **helpen** door met me te praten."

Opdracht: Je relatiestijl definiëren

Als iemand met een hoge ____ en lage ____ mix, is mijn suggestie voor anderen bij het

reageren naar mij om _____ te zijn. **Relateer** met mij door _____

_____, geef mij, om mij te **versterken** _____.

Als ik stress ervaar kan het **helpen** als je _____.

Drie V's van DISC relaties

Consciëntieus

Verwoord naar een hoge C

- Wees specifiek en accuraat
- Geef ruimte aan weerstand
- Geef ruimte om vragen te stellen

Verbind met een hoge C

- Wees geduldig en doortastend
- Accurate data en bevestiging
- Geef tijd om info te valideren

Versterk een hoge C

- Geef een stapsgewijs plan
- Geef bevestiging van ondersteuning.
- Geef ruimte om info te controleren.

Dominant

Verwoord naar een hoge D

- Wees standvastig en direct.
- Richt op actie en doelen.
- Confronteer om aandacht te krijgen.

Verbind met een hoge D

- Wees kort en bondig.
- Geef een logisch actieplan.
- Geef tijd om jouw ideeën te overwegen.

Versterk een hoge D

- Herhaal actieplan. Focus op doel en resultaten.
- Geef kernachtige instructie.
- Ga uit de weg (maak ruimte).

Stabiel

Verwoord naar een hoge S

- Wees niet bedreigend en geduldig.
- Geef verwerkingstijd.
- Houdt rekening met familie of team.

Verbind met een hoge S

- Spreek vriendelijk.
- Geef bevestiging en zekerheid.
- Geef verwerkingstijd

Versterk een hoge S

- Herhaal instructie.
- Geef praktische ondersteuning.
- Wees geduldig.

Invloed

Verwoord naar een hoge I

- Wees vriendelijk en positief.
- Geef ruimte voor informeel gesprek.
- Geef ruimte leuke activiteiten

Verbind met een hoge I

- Spreek vriendelijk.
- Geef ruimte om gevoelens te verwoorden.
- Help van woorden naar daden te komen.

Versterk een hoge I

- Geef positieve stimulans
- Help om een actieplan te maken
- Geef positieve bevestiging

Deel II: Het begrijpen van Bijbelse personages met DISC-gedrag: Je gecombineerd DISC-stijlpatroon.

Tot nu toe heb je vooral gekeken naar je DISC-gedrag door te kijken naar wat je hoog en laag scoort. Dat geeft wel een aardig beeld, maar het vertelt niet het hele verhaal over wie jij bent. Op de volgende vijf pagina's laten we zien hoe jouw D, I, S, en C scores bij elkaar komen om jou als uniek persoon te vormen met je eigen gedragskenmerken. We geven je de naam van jouw patroon, een paragraaf met beschrijvende informatie over jouw gedrag en wat extra eigenschappen in acht verschillende categorieën.

Je aangepaste stijl: Feitenvinder/Factfinder

Fact-finders' hebben een sterk ontwikkeld gevoel voor kwaliteit en beschikken over kritisch denkvermogen. Ze houden van logica en feiten en staan toch open voor intuïtie die ze mengen met de feiten. Voorbereiding is essentieel. Ze mogen verlegen lijken maar kunnen heel goed met anderen werken die evenveel waarde hechten aan hoge kwaliteit. Ze vermijden confronterende situaties en, omdat ze beslist 'het goede' willen doen, stellen ze beslissingen uit.

- **Je doelstellingen:** Veiligheid en prestatie door correctheid.
- **Welke bijdrage je levert aan de organisatie:** Verzamelt de feiten, beoordeelt de bevindingen en brengt analytische duiding in het project.
- **Je gedrag en emotionele karaktereigenschappen:** Vermijdt onveilige of risicovolle ideeën en relaties.
- **De wijze waarop je op het team reageert:** Stimuleert en versterkt de aandacht en focus, en is gericht op de kwaliteit van het bewijs en het analytisch denken.
- **De wijze waarop je anderen bekijkt:** Het vermogen van anderen om effectief gebruik te maken van logica en gegevens.
- **Als je onder druk staat:** Kan te angstig worden in risicovolle of onzekere werksituaties.
- **Je waakzaamheid:** Onderworpen aan een "analyse verlamming"; kan proberen indirect een meer gecontroleerde omgeving af te dwingen.
- **Je angsten:** Grillig gedrag van anderen of geconfronteerd worden met sterke kritiek of schuldgevoelens.

Je natuurlijke stijl: Feitenvinder/Factfinder

Fact-finders' hebben een sterk ontwikkeld gevoel voor kwaliteit en beschikken over kritisch denkvermogen. Ze houden van logica en feiten en staan toch open voor intuïtie die ze mengen met de feiten. Voorbereiding is essentieel. Ze mogen verlegen lijken maar kunnen heel goed met anderen werken die evenveel waarde hechten aan hoge kwaliteit. Ze vermijden confronterende situaties en, omdat ze beslist 'het goede' willen doen, stellen ze beslissingen uit.

- **Je doelstellingen:** Veiligheid en prestatie door correctheid.
- **Welke bijdrage je levert aan de organisatie:** Verzamelt de feiten, beoordeelt de bevindingen en brengt analytische duiding in het project.
- **Je gedrag en emotionele karaktereigenschappen:** Vermijdt onveilige of risicovolle ideeën en relaties.
- **De wijze waarop je op het team reageert:** Stimuleert en versterkt de aandacht en focus, en is gericht op de kwaliteit van het bewijs en het analytisch denken.
- **De wijze waarop je anderen bekijkt:** Het vermogen van anderen om effectief gebruik te maken van logica en gegevens.
- **Als je onder druk staat:** Kan te angstig worden in risicovolle of onzekere werksituaties.
- **Je waakzaamheid:** Onderworpen aan een "analyse verlamming"; kan proberen indirect een meer gecontroleerde omgeving af te dwingen.
- **Je angsten:** Grillig gedrag van anderen of geconfronteerd worden met sterke kritiek of schuldgevoelens.

Let erop dat je Grafiek I en Grafiek II patronen hierboven identiek kunnen zijn, of juist uniek. Verschillende patronen geven aan dat je momenteel je gedrag aanpast in je aangepaste stijl (Grafiek I).

Opdracht:

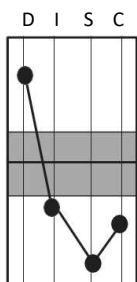
Lees de beschrijvende informatie over jouw patroon zoals hierboven weergegeven. Personaliseer deze informatie met een plus (+) teken, een min (-) teken en een vraagteken (?). Bespreek dit met een vertrouwde vriend of collega. Identificeer vervolgens de Bijbelse personages die geassocieerd worden met jouw gedragspatroon voor elke grafiek. Zoek de bijbehorende bijbelverzen op en noteer hoe de Bijbelse personages steeds dezelfde gedragingen vertonen die geassocieerd werden met dat patroon. Wat heb je geleerd over dat personage? Hoe zie je dat gedrag terug in jouw eigen leven? Wat kun je daarvan leren?

Gedragstijlen met een hoge D

Producent (D)

Salomon, Rachab*

Stijloverzicht



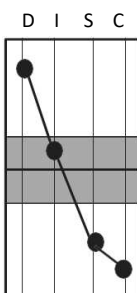
- Drijfveer** Zeer zelfstandig in het oplossen van problemen.
Prediker 2:1-11
- Talenten** Innovatieve probleemoplosser die anderen kan beïnvloeden.
1 Koningen 3:16-28, Jozua 2, 6
- Angsten** Verlies van controle.
1 Koningen 2:13-25
- Blinde vlek** Erkennen van verantwoording aan anderen.
1 Koningen 11:1-13

Producten volgen hun eigen weg bij het zoeken naar nieuwe projecten. Koning Salomo blijft het bijbelse model voor dit klassieke patroon, aangezien hij de eerste tempel plande en bouwde. Terwijl ze nieuwe uitdagingen zoeken, hebben producenten de neiging om zeer onafhankelijk te zijn in hun betrokkenheid. In de eerste twee hoofdstukken van Prediker worden veel van de projecten beschreven die Salomo heeft geprobeerd, waarbij hij het voornaamwoord "ik" 41 keer gebruikt. Producten zijn innovatieve probleemoplossers; Salomons suggestie om een baby in tweeën te snijden om een ruzie tussen moeders op te lossen, kwalificeert als zodanig.

Resultaatgericht (D/I)

Jozua, Sarah*

Stijloverzicht



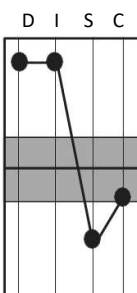
- Drijfveer** Sterk karakter
Jozua 24:1-16,31
- Talenten** Leidinggevend en katalysator bij moeilijke opdrachten.
Jozua 1:1-18
- Angsten** Traagheid, vooral bij het bereiken van een taak of doel
Gen. 16:1-3
- Blinde vlek** Zien waar hun acties bijdragen aan negatieve gevolgen
Gen. 16:1-3

Resultaatgerichte stijlen willen dat doelen tijdig worden voltooid en worden daarom ongeduldig en agressief als plannen te lang duren. Sarah vertoonde deze stijl toen ze een alternatieve oplossing voorstelde om via haar dienstmeid Hagar een zoon van Abraham te krijgen. Toen het plan niet werkte, gaf Sarah Abraham de schuld van de hele affaire. Sarahs grootste getuigenis was echter dat ze ervoor koos om Abraham te eren en te respecteren, en ze werd het model van onderdanigheid in 1 Petrus 3:1-6.

Dynamo (D/I)

Apollos, Stefanus, Laban, Lydia*

Stijloverzicht



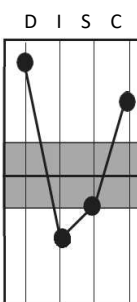
- Drijfveer** Sterke drang om hun omgeving te overtuigen
Hand. 18:24-28, Hand. 16:13-15,40
- Talenten** Begaafd met verbale vaardigheden; kan intimiderend zijn
Hand. 7:2-53, Hand. 7:54-60
- Angsten** Geen autoriteit hebben om gebeurtenissen te controleren; kunnen de feiten verkeerd voorstellen
Gen. 29:15-25, Gen. 29:26-30, Hand. 6:8-14
- Blinde vlek** Agressieve stijl kan anderen aanzetten tot heimelijke acties.
Gen. 31:26-31, Hand. 6:8-14

Dynamos zijn geweldige ondernemers en begaafde overtuigers. Lydia had haar eigen bedrijf in het verkopen van paarse stoffen. Toen Paulus het evangelie predikte, accepteerde ze onmiddellijk Jezus als haar Verlosser. Vervolgens zorgde ze ervoor dat haar hele huishouden gelovigen werden. Later eiste Lydia dat Paulus in haar huis verbleef terwijl hij daar was. Kort daarna werd hij gevangengenomen, maar later vrijgelaten. Paulus ging toen rechtstreeks naar Lydia's huis, waar hij wist dat hij veilig zou zijn.

Ontdekker (D/C)

Paulus, Rachel*, Mikal*

Stijloverzicht



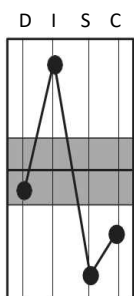
- Drijfveer** zijn pioniers bij het ontwikkelen van nieuwe concepten.
Gal. 1:15-16, Gal. 2:1-10
- Talenten** Instrument zijn om veranderingen aan te brengen om oude systemen te verbeteren.
Gal. 2:15-16, Hand. 15:1-29
- Angsten** Anderen voldoen niet aan hun normen.
Gal. 2:11-14
- Blinde vlek** Inzien dat genade een cruciale factor is bij het implementeren van normen en principes.
Hand. 15:36-40

Ontdekkers vertonen tegenstrijdige gedragingen, waardoor ze in staat zijn de elementen van een bestaand systeem te herschikken tot een andere configuratie die resulteert in een effectievere communicatiestroom. Paulus concludeerde dat een persoon niet gerechtvaardigd wordt door de werken van de wet, maar door eenvoudig geloof in Jezus Christus. Omdat Ontdekkers taakgericht zijn, kunnen ze kritisch zijn op anderen die een missie niet voltooiën. Paulus' meningsverschil over Johannes Marcus veroorzaakte een breuk met Barnabas in Handelingen 15:36-40.

* Er is wel een patroon in het gedrag te herkennen, maar er staat onvoldoende in de bijbel om dit duidelijk te kunnen stellen.

Gedragstijlen met een hoge I

Netwerker (I)



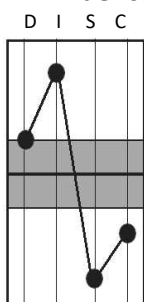
- Drijfveer** Creëren van een gunstige, vriendelijke omgeving
Exodus 4:27-31, Genesis 24:42-46
- Talenten** Spreekt goed; speciaal vermogen om anderen te bevestigen en aan te moedigen, positieve reactie op verandering
Exodus 4:14-16, Genesis 24: 50-58
- Angsten** Sociale afwijzing onder ogen moeten zien
Exodus 24, 32:1-6
- Blinde vlek** Verbinding van toezeggingen met actie bij sociale situaties; neiging om schuld af te schuiven
Exodus 32:21-24

Aaron, Rebekka*

Stijloverzicht

Netwerkers voelen zich op hun gemak bij het benaderen van vreemden. Toen Rebekka voor het eerst de dienaar van Abraham zag, haalde ze water voor hem en zijn tien kamelen. Netwerkers omarmen verandering vaak met optimistisch enthousiasme. Toen Eleazar het idee voorstelde om haar familie te verlaten om met Isaak te trouwen, zei ze snel: "Ja!" Uit gemak kunnen netwerkers emotionele beslissingen nemen met negatieve gevolgen. Rebekka beraamde met Jakob een plan om Ezau van zijn zegen te beroven, waardoor Jakob moest vluchten voor zijn leven.

Influencer (I/D)



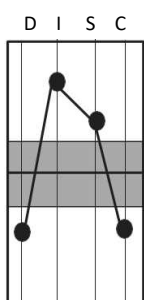
- Drijfveer** Contact leggen met vreemden.
 Oprecht verlangen om anderen te helpen
Exodus 4:27-31, Genesis 24:42-46
- Talenten** Anderen beïnvloeden met verbale overtuiging; welbespraakt spreker
Handelingen 3:12-26, 4:4, Handelingen 4:7-12
- Angsten** Afgewezen worden door vrienden
Galaten 2:11-12
- Blinde vlek** Lastig vasthouden aan eerdere toezeggingen
Mattheüs 26:31-35, Lucas 22:54-62

Petrus, Rebekka*

Stijloverzicht

Influencers genieten van posities van gezag, wat Jezus erkende door Petrus de leider van de apostelen te maken. Echter, Influencers kunnen te optimistisch zijn en geloven dat ze anderen meer kunnen beïnvloeden dan ze kunnen, door gedurfde beloften te maken die ze snel breken. Uiteraard kwalificeren de drie ontkenningen van Petrus hiervoor. Influencers zijn begaafde overtuigers die anderen uitdagen om een bepaald standpunt in te nemen. Nadat hij gebroken en door de geest beheerst was, werd Petrus de grootste evangelist van het Nieuwe Testament.

Coach (I/S)



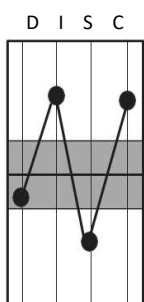
- Drijfveer** Bemoedigen, vrede en harmonie bewaren
Handelingen 4:36-37, I Samuël 25:13-35
- Talenten** Ziet potentie in mensen ondanks hun gebreken
Handelingen 9:26-27, Handelingen 15:36-39
- Angsten** Vrienden teleurstellen; voortdurend disharmonie ervaren
Galaten 2:13, Handelingen 15:38-39
- Blinde vlek** Weten wanneer een situatie ernstig genoeg is om in te grijpen of te confronteren
I Samuël 25:2-3, 19, 36

Barnabas, Abigaïl

Stijloverzicht

Coaches zijn bedreven in het oplossen van "mensenproblemen". Toen Abigaïl hoorde dat haar man enkele van Davids mannen had afgewezen, wist ze dat er slechte dingen stonden te gebeuren. Ze regelde snel een enorme picknick voor de hele groep van David, die van plan was om Nabal en alle mannen in zijn huishouden te doden. Abigaïl smeekte ook dat David van gedachten zou veranderen over zijn voorgenomen missie. Dat deed hij. Coaches kunnen soms te mild zijn bij het geven van correcties. Abigaïl vertelde haar man pas veel later wat ze had gedaan.

Assessor (I/C)



- Drijfveer** Creatieve innovaties
I Samuël 17:26-54, I Samuël 18:20-30
- Talenten** Werken met mensen en plezier hebben
I Koningen 2:8-9
- Angsten** Onderworpen worden aan publieke kritiek; er slecht uitzien voor collega's
II Samuël 11:1-27
- Blinde vlek** Rationeel zijn onder emotionele druk
Psalm 32

David, Mirjam*

Stijloverzicht

Assessoren hebben het vermogen om anderen te inspireren voor een zaak en lijken mensen mee te trekken om hun plannen te steunen. David riep zijn volgelingen op om zijn missie te steunen om 200 Filistijnse voorhuiden te verkrijgen om te voldoen aan de bruidsschat die koning Saul eiste voor het huwelijk met zijn dochter. Beoordelaars hebben van nature incongruente neigingen tussen hoge I- en hoge C-punten, wat kan leiden tot enkele emotioneel irrationele beslissingen. Zijn affaire met Batseba is een goed voorbeeld. Psalm 32 beschrijft Davids goddelijke correctieve reactie.

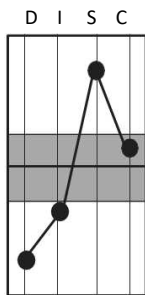
* Er is wel een patroon in het gedrag te herkennen, maar er staat onvoldoende in de bijbel om dit duidelijk te kunnen stellen.

Gedragstijlen met een hoge S

Planner (S)

Isaak, Anna*

Stijloverzicht



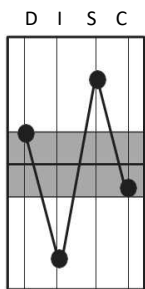
- Drijfveer** Gecontroleerde, veilige omgeving
Genesis 24:63-67, Genesis 22:1-9, Lucas 2:34-38
- Talenten** Eerbied voor gezagsdragers
Genesis 28:1-5
- Angsten** Sterk zijn; anderen confronteren
Genesis 26:7-23
- Blinde vlek** Zelfverzekerd zijn in het kennen van hun sterke kanten
Genesis 26:26-33

Planners zijn het toonbeeld van consistente prestaties met een gestaag tempo. Anna, een profetes, eerder slechts zeven jaar getrouwd en nu 84, verliet nooit de tempel en diende dag en nacht met vasten en gebeden. Op hun gemak in dienstverlening achter de schermen, zijn planners doorgaans zeer meegaand in het ondersteunen van anderen. Anna was getuige van de opdracht van de baby Jezus door de zegenboodschap van Simeon te bevestigen en te ondersteunen.

Voltooier (S/D)

Nehemia, Jozef, Martha*

Stijloverzicht



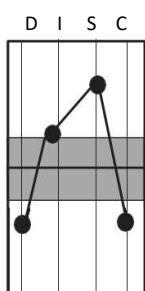
- Drijfveer** Zorgvuldigheid in het nemen van verantwoordelijkheid voor taken; vlijtig
Nehemia 2:5-10
- Talenten** Doorzetten en voltooien van taken zoals administratieve plichten
Nehemia 6:15, Genesis 39:1-6
- Angsten** Niet-naleving van normen
Nehemia 13:10-25
- Blinde vlek** Besef dat relaties even belangrijk zijn als het voltooien van taken
Lucas 10:38-42, Johannes 11:20-28

Voltooiers hebben een sterk gevoel van persoonlijke verantwoordelijkheid en resultaatgerichtheid. Ze zullen waarschijnlijk veel interesse tonen in de kwaliteit van het werk dat wordt gedaan. Nehemia, een schenker van een Perzische koning, vroeg toestemming om de muren rond Jeruzalem te herbouwen. Zijn verzoek werd ingewilligd en hij volbracht deze taak met grote vaardigheid, organisatie en vasthoudendheid in 52 dagen. Voltooiers leggen ook sterke verantwoordingsplicht op aan anderen. Nehemia ging snel en streng om met degenen die zijn instructies niet opvolgden.

Vredestichter (S/I)

Abraham, Hannah *

Stijloverzicht



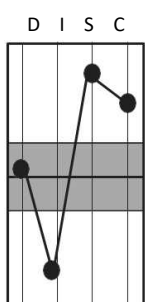
- Drijfveer** Veiligheid van het gezin, vrede en harmonie bewaren
Genesis 14, Genesis 18:22-33
- Talenten** Gastvrij zijn, loyaal naar vrienden en vriendelijk zijn.
Genesis 14, Genesis 18:22-33
- Angsten** Onenigheid en conflicten
Genesis 13:7-9
- Blinde vlek** Vasthouden aan 'veiligheden'
Genesis 11:31; 12:1-5

Vredestichters haten conflicten. Als die aanhouden, krijgen ze vaak last van maagproblemen. Hanna was onvruchtbaar en haar man had een tweede vrouw die meerdere kinderen had. De tweede vrouw deed er alles aan om haar zo te tergen dat Hanna huilde en niet kon eten. Net als Abraham bad Hanna om een zoon. Als ze zo gezegend zou zijn, beloofde ze hem terug te geven om de Heer te dienen. Het resultaat was de geboorte van Samuël, die de eerste profeet van Israël werd. De Heer vergat Hanna niet en zij schonk daarnaast het leven aan nog drie zonen en twee dochters.

Onderzoeker (S/D/C)

Jacob, Jakobus(hand 15), Dorkas*

Stijloverzicht



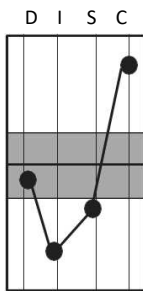
- Drijfveer** Vastberadenheid en volharding
Genesis 32:24-30, Genesis 30:25-43
- Talenten** Aanhoudend werken aan complexe problemen
Genesis 31:1-7
- Angsten** Het openbaar moeten opnemen tegen sterke persoonlijkheden bij het verkopen van ideeën
Genesis 31:26-31
- Blinde vlek** Te veel zorgen maken
Genesis 33:1-4

Onderzoekers zijn succesvol door hun sterke volharding in het nastreven van hun doelen. Jakob werd verliefd op Rachel, de dochter van Laban. Laban maakte gebruik van Jakob door hem 14 jaar gratis te laten werken voordat hij met haar mocht trouwen. Jakob deed het! Onderzoekers beschikken over een ongelooflijke vasthoudendheid om te slagen. Jakob worstelde ooit een hele nacht met de engel van God en liet niet los totdat hij gezegend was. Als gevolg daarvan werd Jakobs naam veranderd in Israël.

* Er is wel een patroon in het gedrag te herkennen, maar er staat onvoldoende in de bijbel om dit duidelijk te kunnen stellen.

Gedragstijlen met een hoge C

Feitenzoeker (C)



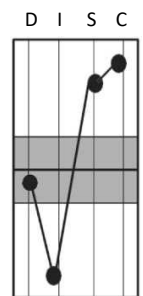
- Drijfveer** Voorzichtig zijn, instructies volgen
Ester 2:15-22, Lucas 1:1-4, Lucas 1:26-38, Lucas 1:39-56
- Talenten** Aandacht voor details, validatie, loyaal, volgt de regels, diplomatiek
Ester 4:15-16; 5:1-4
- Angsten** Het onbekende of niet-gedefinieerde
Ester 4:10-17
- Blinde vlek** Te voorzichtig zijn en bezorgd over details
Ester 5:5-8, Ester 7:1-10

Lukas, Esther*

Stijloverzicht

Feitenzoekers zijn detailgericht en valideren alle feiten voordat ze hun conclusies presenteren. Lucas begint zijn evangelie met: "het leek mij...alles vanaf het begin zorgvuldig te hebben onderzocht, om het voor u in opeenvolgende volgorde op te schrijven...zodat u de exacte waarheid zou kennen." Feitenzoekers geven er meestal de voorkeur aan op de achtergrond te blijven. Lucas werd geïdentificeerd als de auteur van zijn evangelie en het boek Handelingen door zijn gebruik van het voornaamwoord "wij" in Handelingen 16:10.

Formalist (C/S/d)



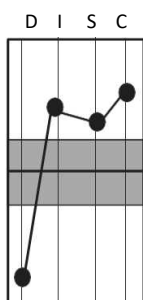
- Drijfveer** Dingen goed doen, nauwkeurig zijn
Exodus 24:1-18, Deut. 1:3; 4:1
- Talenten** Standvastigheid bij het voltooien van de toegewezen taak
Deut. 5:1; 6:1; 8:1, Numeri 11:10-15
- Angsten** Kritiek gericht op hen
Exodus 3:7-22; 4:1-13
- Blinde vlek** Onrealistische verwachtingen zorgen ervoor dat ze veelbelovende kansen afwijzen
Johannes 20:24-29

Mozes, Thomas*, Naomi*

Stijloverzicht

Formalisten zijn geneigd zich te schikken zolang ze begrijpen "waarom" iets gedaan moet worden. Ze hebben ook de vrijheid nodig om vervolgvragen te stellen. Toen de Heer het idee presenteerde van Mozes als leider van de Hebreeënen om hen uit Egypte te leiden, stelde Mozes een reeks vragen. De Heer beantwoordde elk daarvan met details en geruststellingen. Mozes' eerste reactie was "stuur iemand anders". Om verantwoordelijkheid te nemen hebben Formalisten tijd nodig om te verwerken en te valideren met een derde partij. Mozes sprak met Jethro en besloot de opdracht te aanvaarden.

Techneut (C/I/S)



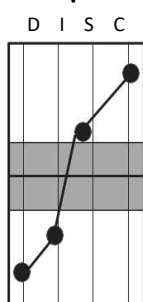
- Drijfveer** Intens verlangen om kwaliteit en toezeggingen te handhaven
I Koningen 18:1-19, I Koningen 18:21-40, Ruth 1:14-18
- Talenten** Gewetensvol in het opvolgen van instructies
Richteren 4, 5, Ruth 3:1-18
- Angsten** Kritiek op persoonlijke inspanningen of werk
I Koningen 19:2-4
- Blinde vlek** Conflict tussen emotie en logisch denken Hierdoor moeilijk beslissingen te nemen
I Koningen 19:9-14

Elia, Debora*, Ruth*

Stijloverzicht

Techneuten zijn gemakkelijk om mee samen te werken, maar kunnen koppig worden zodra ze eenmaal hun besluit hebben genomen. Nadat haar man was overleden, besloot Naomi om terug te keren naar Juda vanuit Moab. Ze moedigde haar weduwe schoondochters aan om bij hun heidense familieleden te blijven. Met extreme vastberadenheid zei Ruth: "Waar jij heen gaat ... zal ik gaan ... jouw volk zal mijn volk zijn, en jouw God, mijn God ... alleen de dood zal ons scheiden." Ruth trouwde met Boaz en is een van slechts vier vrouwen die in de stamboom van Jezus worden genoemd.

Diplomaat (C/S)



- Drijfveer** Meegaand, samenwerkend
Lucas 1:26-38, Lucas 1:39-56
- Talenten** Teamspeler, goed in het afmaken van taken, betrouwbaar en gewetensvol
Johannes 19:26-27
- Angsten** Verrassingen en onlogisch denken
Lucas 1:28-34
- Blinde vlek** Bezorgdheid om elke ervaring logisch op te lossen
Lucas 2:7-19

Johannes, Maria (Moeder van Jezus)*

Stijloverzicht

Diplomaten nemen beslissingen meestal op basis van feiten en logica. Wanneer ze geconfronteerd worden met onlogische feiten, stellen ze meestal "hoe" of "waarom" vragen. Toen de engel Gabriel aan Maria vertelde dat ze zwanger zou worden en een zoon zou baren, stelde ze een logische vraag: "Hoe kan dit gebeuren, aangezien ik nog maagd ben?" Diplomaten hebben tijd nodig om de feiten te verwerken en te valideren. Gabriel vertelde Maria ook dat Elizabeth, een familielid, nu 6 maanden zwanger was. Maria bezocht Elizabeth en bleef drie maanden.

* Er is wel een patroon in het gedrag te herkennen, maar er staat onvoldoende in de bijbel om dit duidelijk te kunnen stellen.

DISC combinaties en Bijbelse personages

Je gemengde patroon boven de middellijn op de Bijbelse DISC® Assessment grafiek op pagina 6 is _____. Bekijk de onderstaande lijsten en omcirkel het gemengde patroon en Bijbelse personage dat het beste jouw stijl vertegenwoordigt.

Stijl	Profiel	Bijbelse karakters
D	Producent	Salomon, Rachab*
D/I	Resultaatgericht	Jozua, Sarah*
D/I	Dynamo	Apollos, Stefanus, Laban, Lydia*
D/C	Ontdekker	Paulus, Rachel*, Mikal*
I	Netwerker	Aaron, Rebekka*
I/D	Influencer	Petrus, Rebekka*
I/S	Coach	Barnabas, Abigail
I/C	Assessor	David, Mirjam*
S – S/C	Planner	Isaak, Anna*
S/D	Voltooier	Nehemia, Jozef, Martha*
S/I	Vredestichter	Abraham, Hannah *
S/C/D	Onderzoeker	Jacob, Jakobus(hand 15), Dorkas*
C – C/S	Feitenzoeker	Lukas, Esther*
C/S/d	Formalist	Mozes, Thomas*, Naomi*
C/I/S	Techneut	Elia, Debora*, Ruth*
C/S	Diplomaat	Johannes, Maria (Moeder van Jezus)*

Toepassing: Lees over het Bijbelse personage dat het meest overeenkomt met jouw DISC-stijl (zie verzen op de vorige pagina's). Identificeer de DISC angsten of blinde vlekken die ervoor zorgden dat dat personage God niet op de eerste plaats zette. Bestudeer de bijbehorende verzen om te zien wat die persoon deed om zich over te geven aan de Heilige Geest en zich op God te richten. Schrijf hier actiestappen op hoe God jou kan gebruiken om Zijn Koninkrijk uit te breiden en jouw levensdoel te vervullen. Hoe kun jij hiermee God dienen?

Wie was Jezus?

"...Hij [Jezus] bestond in de gestalte van God en hield eraan vast gelijk aan God te zijn. Maar Hij deed Zichzelf tekort en nam de gestalte aan van een slaaf en werd gelijk aan de mensen. En in menselijke gedaante als mens bevonden, heeft Hij Zichzelf vernederd en is gehoorzaam geworden tot de dood, ja, tot de dood aan een kruis. Daarom heeft God Hem hoog verheven en Hem de Naam geschonken die elke naam te boven gaat, opdat in de naam van Jezus elke knie zich zou buigen, in de hemel, op de aarde en onder de aarde, en elke tong zou belijden: Jezus Christus is Heer, tot eer van God de Vader."

Filippenzen 2:6-11 (NBV21)

Wat de tekst laat zien:

1. Jezus was 100% God.
2. Gedurende de ruim 30 jaar op aarde was Jezus ook 100% mens, maar bleef toch zondeloos.
3. Jezus heeft dus alle eigenschappen van menselijk gedrag ervaren.
4. Jezus begrijpt ons volledig en voorziet in onze behoeften met agapé-liefde.

Wat maakt het ideale gedragspatroon?

"Het DISC onderzoek ondersteunt de conclusie dat de meest effectieve mensen degenen zijn die zichzelf kennen, de eisen van de situatie herkennen en hun gedrag aanpassen of veranderen om zo de beste kans te hebben om te voldoen aan de behoeften van elke gegeven kans."

Jezus deed dit perfect!

Wat was het gedrag van Jezus?

Als ons perfecte rolmodel was Jezus in staat om zijn gedrag aan te passen aan de behoeften van elke situatie. De onderstaande tabel maakt gebruik van verschillende Bijbelverzen om Jezus' brede scala aan gedragingen te illustreren, van kenmerken van hoge D, I, S en C tot kenmerken van lage D, I, S en C.

Hoge D	Hoge I	Hoge S	Hoge C
Dominant Comfortabel met onafhankelijkheid	Invloed Comfortabel met werken met mensen	Stabiel Comfortabel met routinematig werken	Consciëntieus Comfortabel met werken in een vastomlijnd systeem
Dominant <i>Luk8:27-35, Mark5:1-13</i> Veeleisend <i>Mat23:1-33, Luk4:41</i> Besluitvaardig <i>Luk 8:23-25</i> Neemt kansen <i>Luk11:37-53</i> Zelfverzekerd <i>Mark 11:27-33, Mark12: 28-32</i> Vol vertrouwen <i>Mat22:23-33</i>	Interactief <i>Mat14:13-21</i> Spontaan en overtuigend <i>Joh8:1-9</i> Vol vertrouwen <i>Joh 17:1-26</i> Behulpzaam <i>Luk11:37, Luk15:1-2</i> Sociaal <i>Luk19:1-10</i> Vrijgevig <i>Mark8:1-9, Mat19:1-2</i>	Geduldig <i>Mark14:26-31, Luk22:31-34</i> Teamspeler <i>Mat26:39</i> Samenwerkend <i>Joh 2:3-11, Joh21:3-6</i> Aardig <i>John 21:9-13</i> Goede Luisteraar <i>Joh21:15-17</i> Bewust vriendelijk <i>Mat19:13-15</i>	Meewerkend <i>Mat26:39-44</i> Precies <i>Luk4:3-5,5-8</i> Grondig <i>Luk9:14-17</i> Ingetogen <i>Mat6:50-56, Mat27:12-14, Mark 14:55-61, John 19:7-11</i> Gevoelig <i>Joh11:32-35, Mark6:34</i>
Calculeert risico's <i>Mat12:13-16, Mark5:35-43</i> Zelfopoffering <i>Joh12:23-28</i> Niet veeleisend <i>Luk18:31-34</i> Gewillig, vredig <i>Joh8:10-12</i> Nederig Bang Onderdanig <i>Mat26:36-39, Mat26:47-56</i>	Overtuigend, Flexibel <i>Joh4:1-42</i> Reflectief <i>Luke 9:43-44</i> feitelijk <i>Luke 10:25-37</i> beheerst <i>Mark 15:3-5</i> Teruggetrokken Afstandelijk <i>Luk22:41-42, Mat14:22-23, Mark 6:45</i>	Rondtrekkend <i>Mat15:29-30, Mat19:1-2</i> <i>Luk13:22, Mat23:1-39</i> Kritisch naar anderen <i>Luk13:22, Mat23:1-39</i> <i>Luk11:38-44</i> Ongeduldig <i>Luk11:45-54</i> <i>Mat7:1-13</i> Intens Confronterend Agressieve actie <i>Mark 11:15-18</i> <i>John 2:14-17</i>	Autonoom <i>Luk14:2-4, Luk15:1-10</i> Onafhankelijk Onconventioneel <i>Mat16:1-4, Mat12:1-8</i> <i>Luk19:45-48</i> Vastberaden <i>Luke 4:42-43</i> Onbevreesd <i>Matthew 9:9-13</i> Opstandig, Uitdagend <i>Mark 3:1-6</i>
Comfortabel met werken in teamverband Dominant	Comfortabel met zelfstandig werken Invloed	Comfortabel met werken zonder structuur Stabiel	Comfortabel met werken zonder systeem Consciëntieus
Lage D	Lage I	Lage S	Lage C

Het gedrag van Jezus op het DISC Continuüm

Hoge D kenmerken - Totale dominantie:

Onbepaalde en volledige controle bij het uitoefenen van autoriteit over situaties en individuen.

Lees Lucas 8:27-35: Zo krachtig als de demonen waren tegen de man in de passage, hoe veranderde hun gedrag toen ze Jezus ontmoetten? Op een schaal van één tot tien, hoe zou u de dominantiefactor van Jezus rangschikken?

Lage D kenmerken – Totale onderwerping:

Het volledig opgeven van controle om iemands anders plan, verlangens of wensen te vervullen

Lees Mattheüs 26:47-56: Als Jezus ervoor had gekozen om 72.000 engelen op te roepen om Hem te verdedigen, wat denkt u dat het resultaat zou zijn met de groep die Hem wilde arresteren? Welke score zou u Hem geven voor terughoudendheid?

Hoge I-kenmerken - Sociaal interactief

Het vermogen om de behoeften van anderen te begrijpen, niet alleen door verbale bevestiging en aanmoediging, maar ook door te streven naar het vervullen van hun fysieke, emotionele en spirituele behoeften.

Lees Mattheüs 14:13-21: Hoe zou u Jezus' reactie op de behoeften van de menigte mensen in de passage beoordelen?

Lage I-kenmerken - Extreem isolement zoeken

Tijd nemen om alleen te zijn om op te laden, te reflecteren en de eigen energieën te richten op het aangaan van strategische uitdagingen.

Lees Johannes 6:14-15a; Marcus 6:45: Verbaasde de positieve reactie van de mensen op Jezus' handelingen u? Dreigde het uit de hand te lopen? De juiste reactie was om de situatie onder controle te krijgen. Maar gezien de neiging van een hoge I om positieve sociale druk te accepteren en omarmen, zou dit erg moeilijk zijn geweest om te doen. Hoe goed handelde Jezus hierin?

Hoge S-kenmerken - Ongeduld zonder reden

Het tonen van onvoorwaardelijke liefde aan iemand die een leermoment heeft dat niet aanspreekbaar is

Lees Marcus 14:27-29; Lucas 22:31-34: Hoe zelfverzekerd was Petrus bij het uiten van zijn trotse toewijding aan Jezus? Hoe zou u het geduld van Jezus rangschikken? Aangezien het Jezus niet lukte om door te dringen tot Petrus, waarop ging Hij uiteindelijk over?

Lage S-kenmerken - Intense confrontatie

Agressieve actie ondernemen tegen een beleid dat volledig in strijd is met morele en religieuze principes

Lees Marcus 11:15-18: Hoe geduldig was Jezus met de geldwisselaars? Wie en wat verdedigde Jezus? Was het gerechtvaardigd en had het gevolgen?

Hoge C-kenmerken - Opstandig, uitdagend

Openbaar actie ondernemen om beleid uit te dagen, te confronteren en te corrigeren dat verkeerd is en schadelijk voor het welzijn van een individu of cultuur

Lees Marcus 3:1-6: Waar, wat en hoe koos Jezus ervoor om de religieuze leiders uit te dagen? Hoe zou u Jezus' emotionele intensiteit rangschikken? Hadden zijn acties gevolgen en was Jezus bereid deze te accepteren?

Hoge C-kenmerken - Opofferende gehoorzaamheid aan een plan

Het opgeven van iemands ultieme rechten ten behoeve van iemand anders.

Lees Exodus 32:31-32 over Mozes. Lees vervolgens Mattheüs 26:39-44 over Jezus: Wie was het eerste opgetekende voorbeeld van een persoon die bereid was zijn leven te geven voor de zonden van een groep mensen? Wat was de reactie van de Heer? Wie was de tweede persoon die zijn leven gaf voor de zonden van anderen? Wat was Gods reactie op Jezus' bereidheid om te sterven? Wat was het gevolg voor ons?

Toepassing: Denk na over de gestelde vragen. Neem het perfecte voorbeeld van Jezus in je achterhoofd als het gaat om het aanpassen van Zijn gedrag om aan de behoeften van anderen te voldoen. Lees vervolgens de volgende pagina en overweeg uw reactie op Jezus' uitnodiging om meer over Hem te leren en/of Hem persoonlijk te leren kennen

Hoe kun jij vertrouwd raken met Jezus

Jij kunt Jezus persoonlijk kennen

In 2 Petrus 1:3 (BGT) staat, *“De machtige God heeft aan jullie en mij alles gegeven wat nodig is om te leven zoals hij het wil. Hij heeft ons uitgekozen om bij hem te horen, en hij heeft ervoor gezorgd dat wij hem kennen. Daardoor weten we hoe machtig en hoe volmaakt hij is.”*

Als we Jezus kennen, dan vertrouwen we Hem.

We vertrouwen op Hem om ons te vergeven en ons het leven te geven, een vervuld en eeuwig leven.

Net zoals je vertrouwt op een stoel om je te dragen wanneer je erop zit, of zoals je vertrouwt op de piloot van een vliegtuig om je veilig naar je bestemming te brengen, vertrouw je alleen op Jezus om je alles te geven wat je nodig hebt.

Jezus heeft een plan met jouw leven

Efeziërs 1:11 zegt: *“In Hem heeft God ons ook een erfdeel gegeven, wij die daartoe voorbestemd zijn. Alles draagt Hij volgens het plan van Hem die alles regelt zoals Hij het wil.”*

De Bijbel zegt dat wanneer we verbonden zijn met Jezus, God Zijn plan in en door ons vervult, ontwikkeld vóórdát we geboren werden.

In deze Bijbelse DISC® Assessment heb je geleerd over je eigen persoonlijkheidstrekken, hoe je communiceert en omgaat met anderen. Je hebt de unieke eigenschappen gezien die God je heeft gegeven toen Hij je schiep naar Zijn beeld (Genesis 1:27). Jezus was het perfecte voorbeeld van het aanpassen van Zijn stijl aan anderen, waarbij Hij de perfecte balans toonde van liefde, waarheid en rechtvaardigheid in Zijn gedrag.

Jij kunt nu een relatie aangaan met Jezus

Het is eigenlijk heel eenvoudig.

In Mattheüs 7:7-8 zegt de Bijbel: *“Bid en er zal je gegeven worden, zoek en je zult vinden, klop en er zal voor je worden opengedaan. Want ieder die vraagt ontvangt, en wie zoekt vindt, en voor wie klopt zal worden opengedaan.”*

Wanneer je naar Jezus zoekt, zul je Hem vinden. We helpen je graag op deze reis. Als je vragen hebt over wie Jezus is of hoe je kunt groeien in je begrip van Hem, praat dan met je DISC-specialist. Of neem contact met ons op via support@LeadLikeJesus.com. We zouden het een eer vinden om samen met jou een dieper begrip van het geloof in Jezus te verkennen.

Persoonlijk DISC-toepassingsplan

De eerste twee delen van deze Bijbelse DISC®-beoordeling zijn ontworpen om je te helpen ontdekken:

Hoe God je uniek heeft geschapen met specifieke gedragssterktes en beperkingen. Met welk Bijbels personage je het meest nauw verbonden bent in termen van je gedragsstijl. Neem hier even de tijd om je leerervaring samen te vatten en een actieplan te maken. Maak een lijst van 3-5 van je belangrijkste sterke punten en verschillende beperkingen (groeigebieden) van pagina 16:

Schrijf de namen van de twee bijbels karakters op wie jij het meest lijkt

Karakter 1: _____

Karakter 2: _____

Wat zijn een aantal neigingen van dit karakter, zowel goed als niet zo goed, die in de Bijbel staan beschreven. Hoe stond trots of angst ze in de weg om meer van God in hun leven te ervaren?

Hoe vormde God/Jezus/Heilige Geest deze person toen hij/zij zich overgaf aan God?

Wat was het resultaat van hun vrijwillige overgave aan God?

Hoe kun jij deze lessen toepassen in je eigen leven en leiderschap als jij jezelf aan Hem geeft?

Deel III: Toepassen van het DISC model om te leiden en liefhebben zoals Jezus

Het begrijpen van je eigen gedragsstijl is nog maar de eerste stap in het verbeteren van relaties. De volgende stap is om deze kennis toe te passen in daadwerkelijk situaties. Jezus opdracht in Joh 13:34 laat ons goed zien dat het nodig is om, als dat nodig is, ons gedrag aan te passen aan de behoefte van de ander. **“Zoals ik jullie heb liefgehad, zo moeten jullie elkaar liefhebben.”** De kracht van DISC zit in de toepassing van de kennis naar verschillende personen en in verschillende situaties. Mensen willen behandeld worden op een manier die passend is bij hun stijl, niet bij die van jou. Jezus nodigt ons meermaals uit om anderen te behandelen zoals Hij dat gedaan zou hebben.

Dit deel geeft inzicht in:

- Hoe je de stijl van de ander kunt herkennen
- Hoe je directheid, openheid, tempo en prioriteit kunt aanpassen
- Hoe je kunt aanpassen aan de verschillende stijlen
- Een communicatieplan naar de verschillende stijlen
- DISC Actie Plan

Dit deel van het rapport zal je helpen om effectiever te worden in relaties en situaties. Goede relaties kunnen beter worden en lastige relaties kunnen goed worden. Kies na het bekijken van de informatie in dit deel, een relatie die niet

altijd zo soepel verloopt als dat je zou willen. Maak een commitment om het gedrag van de ander te herkennen en neem een paar stappen om je gedrag aan te passen om hem/haar tegemoet te komen.

Wat is gedragsaanpassing? Hoe kan ik dat doen?

Aanpassingsvermogen is je bereidheid en mogelijkheid om je benadering en strategie aan te passen aan de vraag van de situatie of relatie. Jouw mate van aanpassingsvermogen beïnvloedt hoe anderen kijken naar de relatie met jou. Vergroot je aanpassingsvermogen en je betrouwbaarheid neemt toe. Verlaag je aanpassingsvermogen en dit neemt af. Met het aanpassen van je gedrag kun jij anderen behandelen zoals zij behandeld willen worden.

Geen stijl is van nature gemakkelijk aan te passen dan een andere stijl. Aanpassingsvermogen gaat over de manier waarop jij je eigen gedrag aanpast. Je kunt hiermee oefenen door te vertragen voor iemand met een **C** of een **S** stijl, of juist iets sneller te gaan bij een **D** of **I** stijl. Het aanpassen gebeurt wanneer een **D** of een **C** de tijd nemen om een relatie te bouwen met een **I** of **S**. Of als een **I** of **S** focussen op feiten of gelijk tot de kern komen bij mensen met een **D** of **C** stijl. Het gaat om het vermogen je gedrag aan te passen zodat anderen zich meer op hun gemak voelen bij jou. Dit kun je doen door vanuit je eigen identiteit, je openheid, directheid, tempo en prioriteit aan te passen aan de voorkeur van de ander.

Aanpassingsvermogen is belangrijk voor alle succesvolle relaties.

Mensen passen hun gedrag in een professionele setting vaker aan dan dat ze dat doen in hun sociale en persoonlijke leven. Bij mensen die we al beter kennen is er vaak minder noodzaak om het gedrag aan te passen. Niet aanpassen aan anderen kan ervoor zorgen dat we overkomen als rigide of stijfkoppig, omdat we liever ons natuurlijke gedrag vertonen.

Mensen hun gedrag effectief aanpassen – zij die leiden en liefhebben zoals Jezus – komen tegemoet aan de behoefte van zowel de andere en die van zichzelf. Door te oefenen zijn ze in staat om een balans te creëren. Ze zetten hun aanpassingsvermogen strategisch in door situaties te herkennen waarin het nodig is om hun gedrag aan te passen. Een klein beetje of misschien zelfs volledig. Mensen die kunnen aanpassen weten hoe ze in relaties een win-win situatie bereiken. Ze zijn tactvol, redelijk, begripvol en niet veroordelend.

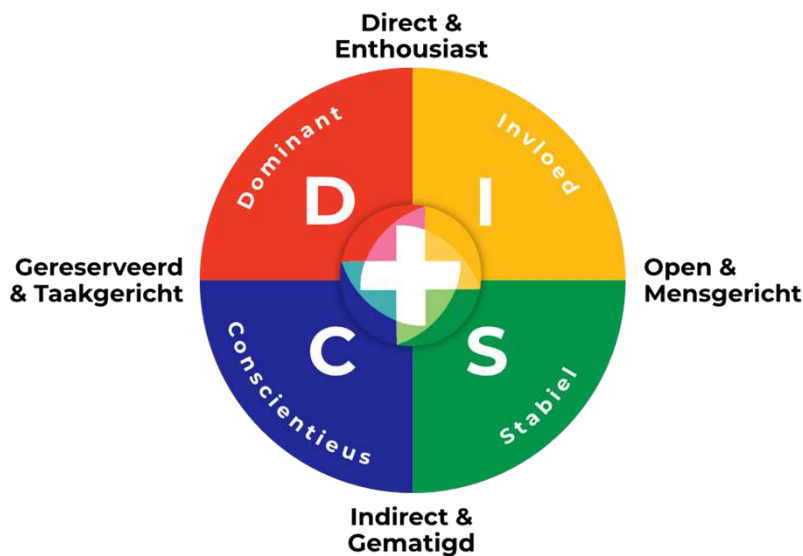
Hoe herken je iemands DISC gedragsstijl?

Hoe kun je nu snel en accuraat iemands primaire DISC stijl herkennen zodat jij je kunt aanpassen? Dit doe je door te kijken naar het waarneembare gedrag van de ander. Om iemands primaire stijl te herkennen kun je de onderstaande vragen beantwoorden.

Is deze persoon: Direct & Enthousiast *of* Indirect & Gematigd

Is deze persoon: Gereserveerd & Taakgericht *of* Open & Mensgericht

Combineer de antwoorden hierboven met het diagram hieronder om iemands primaire stijl vast te stellen*



Wanneer we zowel de natuurlijke neiging van iemand om direct of indirect te zijn integreren met de natuurlijke neiging om behoedzaam of open te zijn, vormt dit de basis voor een van de vier verschillende gedragsstijlen:

- D** = Mensen met direct en gereserveerd gedrag vallen onder de **dominant** stijl
- I** = Mensen met direct en open gedrag vallen onder de **invloed** stijl.
- S** = Mensen met indirect en open gedrag vallen onder de **stabiel** stijl.
- C** = Mensen met indirect en gereserveerd gedrag vallen in de **consciëntieus** stijl

Opdracht: Schrijf de naam op van iemand waarmee jij je relatie wilt verbeteren. Iemand uit je professionele of persoonlijke leven. Beantwoord de vragen om zijn/haar primaire gedragsstijl vast te stellen.

Naam: _____ Gedragsstijl _____ (D-I-S-C)

* Deze pagina mag alleen in combinatie met de Bijbelse DISC-assessment worden gebruikt.

Hoe kun jij je directheid en openheid aanpassen?

De tabel hieronder bevat gepersonaliseerde informatie over hoe jij jezelf vanuit je stijl kunt aanpassen in openheid en directheid. De tabel geeft aan of jij je gedrag moet verminderen, intensiveren of bestendigen en geeft je tips hoe je dat kunt doen.

DIRECT/INDIRECT

Met een D DIRECT	Met een I DIRECT	Met een S INDIRECT	Met een C INDIRECT
Toename Directheid	Toename Directheid	Handhaving Directheid	Handhaving Directheid
<ul style="list-style-type: none"> • Krachtige stem • Directe uitspraken • Openlijk conflicten aangaan • Onverdeelde aandacht 	<ul style="list-style-type: none"> • Sneller beslissingen nemen • Positief, opgewekt, warm zijn • Gesprekken starten • Aanbevelingen geven • Niet botsen met de persoon, maar conflicten openlijk aangaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Langzamer beslissingen nemen • Ruzies en conflicten vermijden • Besluitvorming delen • Aangenaam en stabiel zijn • Gevoelig en verstandig reageren 	<ul style="list-style-type: none"> • Niet onderbreken • Zoek en erken hun meningen • Wees terughoudend in kritiek, uitdagingen of opdringerig gedrag - vooral op persoonlijk vlak

GERESERVEERD/OPEN

Met een D GERESERVEERD	Met een I OPEN	Met een S OPEN	Met een C GERESERVEERD
Handhaving Openheid	Toename Openheid	Toename Openheid	Handhaving Openheid
<ul style="list-style-type: none"> • Focus op het belangrijkste • Houd je aan de agenda • Verspil geen tijd • Gebruik zakelijke taal • Acceptatie overbrengen • Luister naar hun suggesties 	<ul style="list-style-type: none"> • Gevoelens delen, toon meer emotie • Reageren op de uiting van hun gevoelens • Persoonlijke complimenten geven • Bereid zijn om van de agenda af te wijken 	<ul style="list-style-type: none"> • Neem de tijd om de relatie op te bouwen • Communiceer meer, ontspan en sta dichterbij • Gebruik vriendelijke taal • Toon interesse in hen • Bied privé-erkenningen aan 	<ul style="list-style-type: none"> • Behoud een logische, feitelijke oriëntatie • Erken hun denkwijze • Verminder enthousiasme en lichaamsbeweging • Reageer formeel en beleefd

Toepassing: Kies een persoon met een D, I, S of C stijl. Iemand met wie je wil groeien in samenwerkings of waarmee je de relatie wil versterken. Kies verschillende strategieën van de bovenstaande bulletpoint om je directheid en openheid aan te passen aan de stijl van de ander. Noteer deze strategie hieronder.

Hoe kun jij je TEMPO en FOCUS aanpassen.

TEMPO

Met een D VERSNELLEN	Met een I VERSNELLEN	Met een S VERTRAGEN	Met een C VERTRAGEN
Toename Tempo	Toename Tempo	Handhaving Tempo	Handhaving Tempo
<ul style="list-style-type: none"> • Wees voorbereid • Kom snel tot de kern • Spreek & beweeg sneller • Verspil geen tijd • Geef onverdeelde tijd en aandacht • Kijk voor verandering van aandacht en wissel presentatie vorm 	<ul style="list-style-type: none"> • Ga niet te snel naar taken • Wordt samen enthousiast • Spreek & beweeg sneller • Verander het onderwerp • Vat de details krachtig samen • Wees opgewekt en positief • Geef aandacht 	<ul style="list-style-type: none"> • Neem de tijd voor de ontwikkeling van onderling vertrouwen • Spreek & beweeg rustiger • Focus op een stabiele aanpak • Geef tijd voor het uitvoeren van taken • Geef stap voor stap instructies • Wees geduldig 	<ul style="list-style-type: none"> • Wees voorbereid om vragen te beantwoorden • Spreek en beweeg trager • Sla de koetjes en kalfjes over • Geef tijd om na te denken • Voer geen druk uit om overhaaste beslissingen te nemen

FOCUS

Met een D TAAK	Met een I MENSEN	Met een S MENSEN	Met een C TAAK
Handhaving Focus	Aanpassen Focus	Aanpassen Focus	Handhaving Focus
<ul style="list-style-type: none"> • Ga gelijk over naar de taak • Geef opties en laat kiezen • Geef ze de ruimte om doelen te formuleren. • Zorg voor gedegen opvolging 	<ul style="list-style-type: none"> • Maak tijd om te socializen • Neem initiatief tot gesprek • Wees open en vriendelijk • Geef ruimte voor vermaak en enthousiasme • Laat ze praten. Stel vragen. • Verwacht niet te veel opvolging, details of langdurige commitment 	<ul style="list-style-type: none"> • Leer ze persoonlijk kennen • Benader op vriendelijke en professionele wijze • Betrek ze erbij door te focussen op de wijze waarop werk hen en hun relaties beïnvloedt. • Help om taken te prioriteren • Wees voorzichtig met kritiek. Niet op de persoon, specifiek en gericht 	<ul style="list-style-type: none"> • Beargumenteer met logica en uitvoerbaarheid • Volg regels en procedures • Help om realistische te blijven. • Geef voor- en tegenpunten in overwegingen • Geef tijd voor delen van details en data • Wees open voor analyse

Toepassing: Kies een person met een D, I, S of C stijl. Iemand met wie je wil groeien in samenwerkings of waarmee je de relatie wil versterken. Kies verschillende strategieën van de bovenstaande bulletpoint om je Tempo en focus aan te passen aan de stijl van de ander. Noteer deze strategie hieronder.

Hoe je kunt aanpassen aan de **DOMINANTE** stijl

Ze zijn bewust van hun tijd, verspil deze niet. Wees georganiseerd en direct. Geef ze relevante informatie en opties, met daarbij de kans van slagen. Geef ze geschreven details die ze kunnen lezen als het hun uitkomt, passend op één A4tje. Mensen met een dominante stijl zijn doelgericht, spreek hun gevoel voor voldoening aan. Streel hun ego's door hun ideeën te ondersteunen en hun kracht te bevestigen. Laat de D keuzes maken. Argumenteer met feiten, niet met gevoelens. Geef ze een stem in groepen omdat ze graag gehoord willen worden. Wees, zeker met een dominante stijl, efficiënt en competent.

Op het werk, help ze om:

- Risico's realistischer in te schatten
- Bedachtzamer en weloverwogen te werk te gaan
- Regels, verwachtingen en procedures na te leven
- Anderen te vragen voor input. Deze input herkennen en erkennen
- Anderen mee te nemen in de argumentatie achter de besluitvorming
- Meer aandacht en reactie te richten op emoties.

In sociale setting ...

- Te laten weten dat het verspillen van hun tijd niet je intentie is
- Te laten zien dat openheid geaccepteerd is
- Te luisteren naar hun input
- Hun prestaties samen te vatten
- Je tijd en onverdeelde aandacht te geven
- Ze te waarderen en te erkennen waar mogelijk

Hoe je kunt aanpassen aan de **INVLOED** stijl

De Invloed stijl gedijt bij erkenning van de persoon, wees oprecht bij het uitdelen. Ondersteun hun ideeën, doelen, meningen en dromen. Probeer niet tegen hun luchtkasteel bouwende ideeën in te gaan; laat ze je enthousiasmeren. De I-stijlen zijn sociale vlinders, fladder eens met ze mee. Een krachtige aanwezigheid, stimulerende en vermakende gesprekken, grapjes en levendigheid zullen ze. Ze zijn mensgericht, geef ze tijd om te socializen. Vermijd om overhaast naar de taak te gaan. Met de Invloed stijl – wees geïnteresseerd in hun leven.

Op het werk, help ze om:

- Prioriteiten aan te brengen
- Te organiseren
- Taken volledig af te maken
- Mensen en taken objectiever te bekijken
- Vermijd overmatig geven en nemen van advies
- Dingen op te schrijven

In sociale setting ...

- Probeer een positieve, vrolijke en warme aanpak
- Luister naar hun persoonlijke gevoelens en ervaringen
- Reageer open en sympathiek
- Vermijd negatieve of rommelige probleembesprekingen
- Doe suggesties waardoor ze goed uit de verg komen
- Verwacht niet te veel follow-up, details of lange termijn verplichtingen
- Geef ze uw aandacht, tijd en aanwezigheid

Hoe je kunt aanpassen aan de **STABIELE** stijl

Ze zijn relatiegericht en willen warme knusse relaties, neem daarom de tijd om hun vertrouwen te winnen, hun gevoelens te steunen en wees oprecht geïnteresseerd. Spreek in termen van gevoel in plaats van feiten. De S houdt niet van de voorgrond. Ze willen er zeker van zijn dat iedereen hen en hun ideeën goedkeuren. Geef ze tijd om hun collega's om hun mening te vragen. Druk ze niet in een hoek. Het is veel effectiever om warmte toe te passen om deze kip uit het ei te krijgen dan om de schaal met een hamer te kraken. Wees in het algemeen niet-bedreigend en oprecht.

Op het werk, help ze om:

- Gebruik te maken van een kortere weg
- Op de hoogte te blijven van hun voortgang
- Meerdere mogelijkheden te verkennen
- Open te staan voor bepaalde risico's en verandering
- Hun gedachten en gevoelens te verwoorden
- Niet automatisch iets te doen wat een ander zegt.
- Zich oprecht gewaardeerd te voelen, open te staan voor complimenten.

In sociale setting...

- Vertraag een beetje, wees stabiel
- Vermijd conflict en discussie; Wees prettig en optimistisch
- Reageer met gevoel en gevoeligheid
- Geef ze 1 op 1 erkenning met specifieke complimenten
- Laat ze concrete taken uitvoeren met stapsgewijze instructie
- Geef stabiliteit en zo min mogelijk verandering

Hoe je kunt aanpassen aan de **CONSCIENTIEUZE**-stijl

Ze zouden van structuur en tijd, wees daarom gevoelig voor hun agenda's. Ze hebben details nodig, geef ze data. Ze zijn taakgericht, verwacht niet dat je vrienden wordt voordat je met ze gaat werken – vriendschappen komen later wel. Wees systematisch, logisch, voorbereid en precies. Geef ze de tijd om beslissingen te maken en zelfstandig te werken. Geef ze de ruimte om details te bespreken. Verwacht niet dat ze de leiding zullen nemen of hun uitgesproken mening klaar hebben, maar vertrouw op ze voor onderzoek, cijfers verwerken en andersoortig gedetailleerd werk te doen in het belang van de groep. Iemand met een C stijl vindt het prettig om complimenten te krijgen voor zijn denkvermogen. Wees grondig, goed voorbereid, gedetailleerd en geduldig.

Op het werk, help ze om:

- Hun kennis en expertise te delen met anderen
- Voor zichzelf opkomen tegenover mensen die ze liever vermijden
- Naar realistische deadlines en parameters te streven
- Mensen en taken minder serieus te zien
- Balans te vinden tussen taken en interactie
- Op koers te blijven met uitvoeren in plaats van controleren

In sociale setting ...

- Gebruik een logische aanpak
- Luister naar hun bedenkingen, zorgen en suggesties
- Vraag naar hun inzichten en suggesties; Reageer formeel en beleefd
- Negatieve discussie is ok zolang het niet persoonlijk is
- Geef ze 1 op 1 erkenning voor hun gedegen denkwerk
- Benadruk dat je hun procedurele aanpak waardeert
- Laat het zien door wat je doet, niet door wat je zegt

Communicatieplan met een **DOMINANTE** stijl

Eigenschappen	Dus jij...
Wil graag nummer 1 zijn	laat zien hoe ze kunnen winnen – nieuwe kansen
Denkt logisch	Laat je redenering zien
Wil feiten en kernpunten	Geef heldere data
Streeft naar resultaat	Maak afspraken over doel en grenzen of ga uit de weg
Houdt van persoonlijke keuzevrijheid	Laat ze binnen bepaalde grenzen hun ding doen
Houdt van dynamiek en verandering	Wissel de routine af. Varieer
Heeft een voorkeur om te delegeren	Zoek naar mogelijkheden om de focus op hun werklust aan te passen
Will dat anderen prestaties opmerken	Complimenteer met wat ze hebben gedaan en bereikt
Heeft het nodig om leiding te nemen	Laat ze, indien nodig, het voortouw nemen binnen de parameters.
Neigt naar conflict	Als het nodig is, beargumenteer met overtuiging en feiten bij meningsverschillen. Maak geen ruzie op basis van persoonlijkheid

Communicatieplan met een **INVLOED** stijl

Eigenschappen	Dus jij...
Maakt zich druk om bevestiging	Laar zien dat je ze waardeert en leuk vindt
Zoekt opgewekte mensen en situaties	Gedraagt je optimistisch en zoekt naar positieve sfeer
Denkt emotioneel	Ondersteund hun gevoelens
Zoekt naar de algemene verwachting	Vermijd lastige details en focust op het grote plaatje
Behoeft aan betrokkenheid en contact	Interacteer en participeer met hen
Houdt van verandering en innovatie	Varieer de routine; vermijd dat dingen langdurig herhalen
Wil gezien of opgemerkt worden	Complimenteer ze persoonlijk en vaak
Heeft (vaak) hulp nodig bij organiseren	Doe het samen met ze
Zoekt naar uitdaging en stimuli	Neem een snel en levendig tempo aan
Omring zichzelf met optimisme	Ondersteun hun ideeën en bekritiseer hun dromen niet; toon hen je positieve kant
Willen horen dat ze 'er goed uit zien'	Benoemt hun prestaties, vooruitgang en oprechte waardering.

Verwerking: Schrijf de naam en stijl op van iemand met wie je wilt groeien in communicatie.

Persoonlijk of professioneel: _____ Stijl: _____

Noem, Gebaseerd op hun gedragsstijl, verschillende strategieën uit de 'Dus jij...' lijst die je wil toepassen om te groeien in je communicatie:

Communicatieplan met de **STABIELE** stijl

Eigenschappen	Dus jij...
Bezorgd om stabiliteit	Laat zien hoe jouw ideeën risico's minimaliseert
Denkt logisch	Laat logische beredenering zien
Wil documentatie en feiten	Komt met data en feiten
Wil persoonlijk betrokken worden	Toont interesse in hen
Wil een stap voor stap plan horen	Geeft een overzicht en/of stapsgewijze instructie
Wil dat anderen hun geduld zien	Complimenteert hen voor hun doorzetting en geduld
Vermijd risico's en veranderingen	Geeft hen persoonlijke garanties
Vermijd conflict	Reageert niet agressief met focus op gezamenlijkheid
Faciliteert anderen	Staat hun toe anderen te ondersteunen
Zoekt naar kalmte en rust	Biedt een ontspannen en vriendelijke sfeer
Geniet van teamwork	Biedt een meewerkend team
Willen oprechte feedback	Erkent hun gemoedelijkheid en behulpzaamheid

Communicatieplan met de **CONSCIENTIEUZE** Stijl

Eigenschappen	Dus jij...
Bezorgd om agressieve aanpak	Benadert hen in een indirecte en niet bedreigende wijze
Denkt logisch	Laat hen je denkproces zien
Zoekt ondersteunende data	Geeft ze ondersteunende data, het liefst op hardcopy
Wil inzicht in het proces	Geeft rationele en argumentatieve uitleg
Is voorzichtig	Geeft tijd om na te denken en te zoeken naar bevestiging van feiten
Doet het liever zelf	Laat ze, bij delegeren, procedures, voortgang en prestatie checken bij besluitvorming.
Wil erkenning voor accuraatheid	Complimenteert hen passend op basis van doortastendheid en correctheid.
Leunt naar kwaliteitscontrole	Betrekt hen bij het proces wanneer mogelijk.
Vermijd conflicten	Vraagt tactisch om verduidelijking en ondersteuning.
Wil het bij het juiste eind hebben	Geeft ze tijd om het juiste of beste antwoord te zoeken, binnen de beschikbare tijd.
Wil graag bezinnen	Legt het 'hoe' en 'waarom' uit

Verwerking: Schrijf de naam en stijl op van iemand met wie je wilt groeien in communicatie.
 Persoonlijk of professioneel: _____ Stijl: _____

Noem, Gebaseerd op hun gedragsstijl, verschillende strategieën uit de 'Dus jij...' lijst die je wil toepassen om te groeien in je communicatie:

DISC Actieplan

Het doel van het Biblical DISC® Assessment is om je te helpen je hart en gedrag te veranderen om zo meer op Jezus te lijken. Jezus was het perfecte rolmodel als het gaat om het liefhebben van God en anderen – Wat ook de twee grote geboden zijn. De volgende stap in je transformerende reis is om een actieplan te maken. Dit zal je helpen om een focus te houden op het dienen van anderen door je gedrag aan te passen en zodoende tegemoet te komen aan de behoefte van anderen.

Benoem manieren waarop jij je God-gegeven kracht wil gebruiken om God te eren en anderen te dienen: _____

Benoem hoe jij je gedrag wilt aanpassen om effectiever samen te werken met iemand met een: **Hoge D Stijl:** _____

Hoge I Stijl: _____

Hoge S Stijl: _____

Hoge C Stijl: _____

Giftige angst en valse trots worden door Satan gebruikt om ons te laten struikelen, onze effectiviteit te verkleinen en relaties kapot te maken. Benoem verschillende manieren waarop angst en/of trots zich in jouw gedrag laten zien. Benoem daarna verschillende strategieën waarmee je angst omvormt tot op God gebouwd vertrouwen en valse trots omvormt tot nederigheid.

Schrijf een gebed waarin je Jezus vraagt om je te helpen in je transformerende reis van liefhebben, leven en leiden zoals Hem.

Disclaimer

Er zijn geen expliciete of impliciete garanties met betrekking tot de online Biblical DISC® Assessment. U aanvaardt de volledige verantwoordelijkheid en Assessments 24x7 LLC, In His Grace, Inc. en Lead Like Jesus (DE GROEP) zijn niet aansprakelijk voor (i) uw gebruik en toepassing van de Biblical DISC Assessment, (ii) de geschiktheid, nauwkeurigheid, interpretatie of bruikbaarheid van de Biblical DISC Assessment, en (iii) de resultaten of informatie die voortvloeien uit uw gebruik of toepassing van de Biblical DISC Assessment.

U doet afstand van claims of verhaalsrechten op grond van claims tegen DE GROEP, zowel in eigen naam als op grond van claims van derden tegen DE GROEP. U vrijwaart DE GROEP en stelt DE GROEP schadeloos tegen claims, aansprakelijkheden, eisen of rechtszaken van derden.

De voorgaande afstand van recht en vrijwaring is van toepassing op claims, verhaalsrechten, aansprakelijkheid, eis of rechtszaak voor persoonlijk letsel, materiële schade of enige andere schade, verlies of aansprakelijkheid, direct of indirect voortvloeiend uit, resulterend uit of op enigerlei wijze verband houdend met de Biblical DISC Assessment, of het gebruik, de toepassing, geschiktheid, nauwkeurigheid, interpretatie, bruikbaarheid of beheer van de Biblical DISC Assessment, of de resultaten of informatie die voortvloeit uit enig gebruik of toepassing van de Biblical DISC Assessment, ongeacht of deze zijn gebaseerd op contractuele verplichting, onrechtmatige daad (inclusief nalatigheid) of anderszins.

In geen geval zal DE GROEP aansprakelijk zijn voor enig gederfde winst of andere gevolgschade, of voor enige claim tegen u door een derde, zelfs niet indien één of meer van DE GROEP op de hoogte is gesteld van de mogelijkheid van dergelijke schade.

Voor meer informatie neem contact op met:

Biblical DISC Support Team
800-383-6890
www.LeadLikeJesus.com

Op zoek naar een volgende stap?

CEO of docent, voorganger of ouder, winkeleigenaar of student: Als je het verlangen hebt om een impact te maken in het leven van anderen door te leiden zoals Jezus, nodigen we jou van harte uit om onderdeel te worden van de LLJ beweging en daarmee te groeien in je leiderschap. Lead Like Jesus biedt leiderschap ontwikkeling voor zowel tieners en jongvolwassenen als voor de doorgewinterde leidinggevende. Alles met als doel om Gods liefde te laten zien aan de mensen om je heen door ze te helpen te groeien in de manier waarop ze leven, liefhebben en leiden. Bekijk voor meer inspiratie de onderstaande bronnen.

Neem contact op je je Lead Like Jesus DISC practicioner of bezoek LeadLikeJesus.com

LEIDERSCHAPS BLOGS

Lead Like Jesus blogs staan vol praktische en bijbels gebaseerde wijsheid. Deze wijsheid is toepasbaar voor zowel de corporate leiders, alswel voor diegene die werkzaam zijn in non-profit, faith-based organisaties en voor iedereen die invloed heeft op zijn/haar familie en

LEIDERSCHAPS PODCASTS

Lead Like Jesus podcasts brengt de luisteraar unieke perspectieven als het gaat om leiderschap. Door het gesprek aan te gaan met experts uit het veld ontstaan er perspectieven die relevant zijn voor de alle mensen in een positie van invloed. Onderwerpen als; succes, prioriteiten stellen, leidinggeven aan millennials, trots en angsten overwinnen helpen leiders om hun te groeien in hun invloed.

LEIDERSCHAPS OVERDENKINGEN

Ontvang nu drie keer in de week een nieuwe Lead Like Jesus overdenking. Deze korte, maar inzichtrijke en uitdagende reflecties zullen je helpen om nog meer te leiden zoals Jezus. Geef je vandaag nog op via LeadLikeJesus.com. Deze overdenkingen zijn ook beschikbaar in de vorm van een wekelijkse samenvatting

LEIDERSCHAP ENCOUNTER WORKSHOPS

Gevuld met actiegericht onderwijs en wekelijkse online lessen. Encounter is een interactief, deelnemers gestuurd leiderschapontwikkeling workshop die helpt bij het ontdekken van misvattingen over leiderschap en biedt een praktisch model gebaseerd op het grootste rolmodel van alle tijden als het gaat om leiderschap, Jezus.

DISC STIJLEN COACHING

Gekwalificeerde therapeuten, counselors en coaches kunnen je helpen om te groeien je Godgegeven kracht en daarmee gezonde relaties te bewerkstelligen in families, huwelijken of op het werk.

DISC STIJLEN WORKSHOPS

De informatie van DISC Stijlen leent zich uitstekend voor het geven van diverse bijbelse en seculiere workshops of seminars over onderwerpen als; Coaching, Communicatie, Conflictantering, Leiderschap, Management en Teambuilding.

DISC STIJLEN CERTIFICERING

Wordt zelf een gecertificeerd om de DISC stijlen en aanvullende bronnen te gebruiken in je coaching, consulting, counseling of training.

DISC STIJLEN RELATIE STRATEGIEËN: 8-WEEKSE STUDIE

Ontwikkel de liefdevolle relatie die Jezus voor ons had bedacht.

Deze studie is ontworpen om je nieuw inzichten te geven in je eigen gedrag en het gedrag van anderen. Als je dieper graaft in je assessment en deze studie zul je een beter begrijpen hoe je effectiever kunt worden in het creëren van harmonieuze relaties, zowel thuis als op je werk. Deze studie kan zowel individueel als in een kleine groep worden gedaan. Schrijf je in voor deze studie en ontvang toegang tot een studiegids van 50 pagina's en videos op het online platform. Deze studie is GRATIS voor iedereen die een biblical DISC assesment heeft gedaan.

