DISC · GEDRAG EN SAMENWERKING

De motor achter DISC

NEWID
ASSESSMENTS

Twee assen verklaren waarom mensen in dezelfde situatie heel anders reageren.
Dimensie 1 is tempo, dimensie 2 is focus.

TAAKFOCUS
doel · resultaat · inhoud · kwaliteit

RUSTIGER TEMPO + TAAKFOCUS

Welke criteria gelden en wat is het risico?

SNELLER TEMPO + TAAKFOCUS

Wat is de beslissing en wanneer leveren we op?

RUSTIGER TEMPO
verwerken · afwegen · eerst landen

SNELLER TEMPO
vooruit willen · keuzes maken · vaart houden

MENSFOCUS
relatie · draagvlak · afstemming · sfeer

RUSTIGER TEMPO + MENSFOCUS

Wat hebben mensen nodig om dit vol te houden?

SNELLER TEMPO + MENSFOCUS

Wie nemen we mee en hoe krijgen we energie?

HERKENNING IN SITUATIES

In dezelfde situatie stelt iedereen een andere eerste vraag.

Vage opdracht
Snel richting kiezen of eerst afbakenen?

Spanning in het team
Naar oplossing of eerst afstemming?

In overleg
Wat beslissen we, of wat bedoelen we?

Bij feedback
Focus op resultaat of op samenwerking?

DISC · GEDRAG EN SAMENWERKING

De vier gedragsstijlen

NEWID ASSESSMENTS

Tempo en focus maken samen vier startpunten.
Iedereen heeft ze alle vier, alleen niet in dezelfde volgorde.

Conformiteit

RUSTIGER TEMPO + TAAKFOCUS

zorgvuldig · systematisch · precies

VERBORGEN VRAAG

"Werk jij even nauwgezet als ik?"

Dominantie

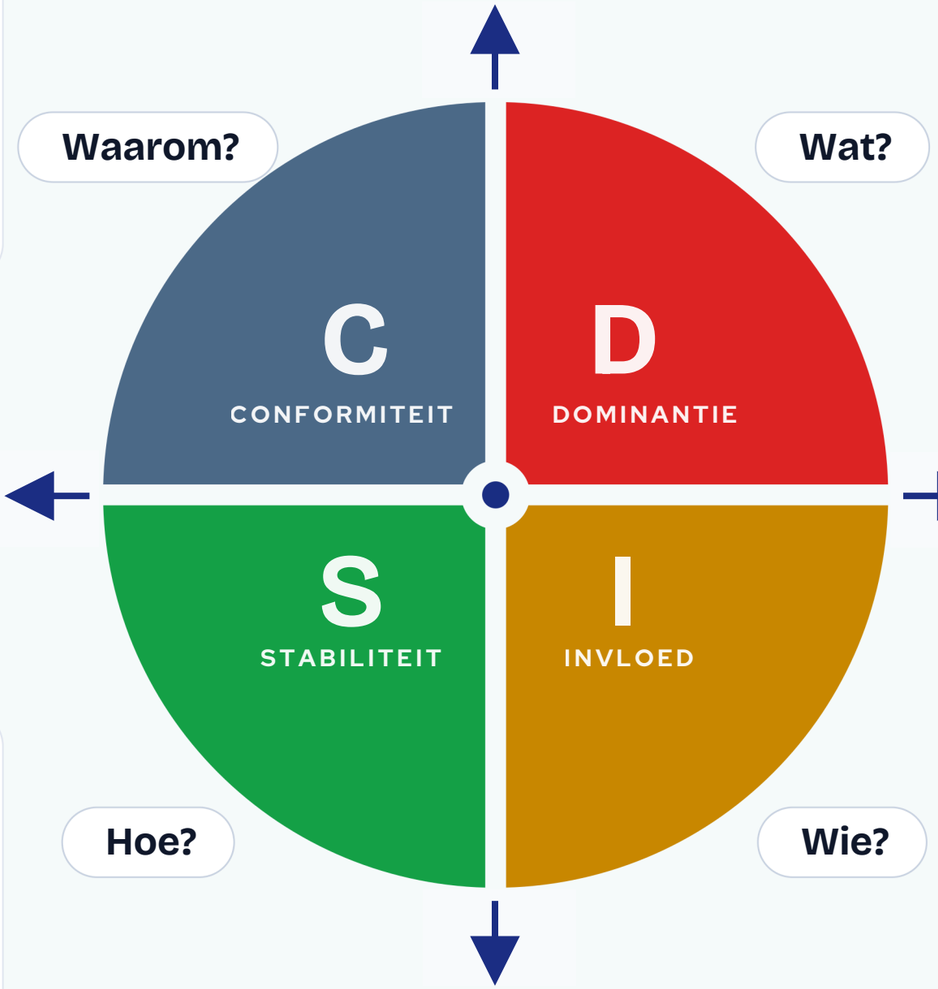
SNELLER TEMPO + TAAKFOCUS

daadkrachtig · doelgericht · to the point

VERBORGEN VRAAG

"Kun jij mijn tempo bijhouden?"

TAAKFOCUS
doel · resultaat · inhoud · kwaliteit



RUSTIGER TEMPO
verwerken · afwegen · eerst landen

SNELLER TEMPO
vooruit willen · keuzes maken · vaart houden

MENSFOCUS
relatie · draagvlak · afstemming · sfeer

Stabiliteit

RUSTIGER TEMPO + MENSFOCUS

behulpzaam · loyaal · bedachtzaam

VERBORGEN VRAAG

"Ben je oprecht en kan ik op je bouwen?"

Invloed

SNELLER TEMPO + MENSFOCUS

energiek · optimistisch · sociaal vaardig

VERBORGEN VRAAG

"Waardeer je mij en vind je me leuk?"

Iedereen heeft alle stijlen. Je top zegt vooral: waar je vanzelf mee start.

DISC · GEDRAG EN SAMENWERKING

Zo herken je gedrag

NEWID ASSESSMENTS

Je ziet geen stijl, je ziet gedrag. Dit is waaraan je het herkent, bij de ander en bij jezelf.

D — DOMINANTIE

ZO ZIE EN HOOR JE HET
- direct en to the point
- resultaatgericht
- weinig small talk

DIT HERKEN JE BIJ JEZELF
- rust als het doel helder is
- duidelijke rollen
- doel, keuze, actie

WAAR HET IN DOORSLAAT
- opdringerig
- ongeduldig
- tactloos

ONDER DRUK

versnelt richting keuze en actie

I — INVLOED

ZO ZIE EN HOOR JE HET
- enthousiast en open
- verhalend
- veel interactie

DIT HERKEN JE BIJ JEZELF
- denkt graag hardop
- energie van sparren
- voorbeelden en verhalen

WAAR HET IN DOORSLAAT
- overdreven
- onrealistisch
- ongeorganiseerd

ONDER DRUK

zoekt meer interactie en beïnvloeding

S — STABILITEIT

ZO ZIE EN HOOR JE HET
- rustig en geduldig
- luistert goed
- zoekt harmonie

DIT HERKEN JE BIJ JEZELF
- stap voor stap
- let op haalbaarheid
- betrouwbaar in opvolging

WAAR HET IN DOORSLAAT
- besluiteloos
- overgevoelig
- te voorzichtig

ONDER DRUK

zoekt stabiliteit en zekerheid

C — CONFORMITEIT

ZO ZIE EN HOOR JE HET
- feitelijk en precies
- vraagt door
- wil bewijs zien

DIT HERKEN JE BIJ JEZELF
- wil precies begrijpen
- let op definities
- heldere scope en plan

WAAR HET IN DOORSLAAT
- perfectionistisch
- gereserveerd
- sceptisch

ONDER DRUK

zoekt controle via checken en structuur

WAAR HET VAAK SCHUURT

Veel gedoe in teams is een verschil in tempo of focus dat niet benoemd wordt.

D ⇄ S
Tempo en regie versus landen en afstemmen

I ⇄ C
Energie en spontaniteit versus precisie en onderbouwing

D ⇄ C
Vaart versus zekerheid

I ⇄ S
Wisseling en prikkels versus rust en ritme

DISC · GEDRAG EN SAMENWERKING

Zo bereik je elkaar

NEWID ASSESSMENTS

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

D
DOMINANTIE

HOORT GRAAG

doel · keuze · consequentie

HEEFT NODIG OM GOED TE WERKEN

- ruimte om te kiezen
- duidelijke doelen
- mandaat

ZO GEEF JE FEEDBACK

kort en concreet, gericht op impact en resultaat

ÉÉN ACTIE DIE WERKT

"We kiezen nu A of B, op basis van criterium X."

I
INVLOED

HOORT GRAAG

bedoeling · energie · gezamenlijk

HEEFT NODIG OM GOED TE WERKEN

- interactie
- erkenning
- ruimte voor ideeën

ZO GEEF JE FEEDBACK

verbindend, met ruimte voor dialoog

ÉÉN ACTIE DIE WERKT

"Ik check even: wat is voor jou de gewenste uitkomst?"

S
STABILITEIT

HOORT GRAAG

rust · haalbaarheid · voorspelbaar

HEEFT NODIG OM GOED TE WERKEN

- voorspelbaarheid
- tijd om te landen
- duidelijke verwachtingen

ZO GEEF JE FEEDBACK

rustig en veilig, met aandacht voor de relatie

ÉÉN ACTIE DIE WERKT

"We maken dit haalbaar, stap 1 is voldoende voor nu."

C
CONFORMITEIT

HOORT GRAAG

feiten · criteria · logica

HEEFT NODIG OM GOED TE WERKEN

- heldere criteria
- definities
- tijd voor check en kwaliteit

ZO GEEF JE FEEDBACK

precies, met voorbeelden en criteria

ÉÉN ACTIE DIE WERKT

"We definiëren 3 criteria, dan kunnen we door."

WERKT IN ELK OVERLEG

Laten we tempo, detailniveau en besluitmoment expliciet afspreken.

1. **Bedoeling** — Wat willen we bereiken
2. **Besluit** — Wat moeten we kiezen of afspreken
3. **Borging** — Wie doet wat wanneer
4. **Detailniveau** — Wat is kritisch, wat is bijzaak

Conflict is vaak een botsing van tempo of focus. Wat is de behoefte? · Wat is het risico? · Wat is de afspraak?

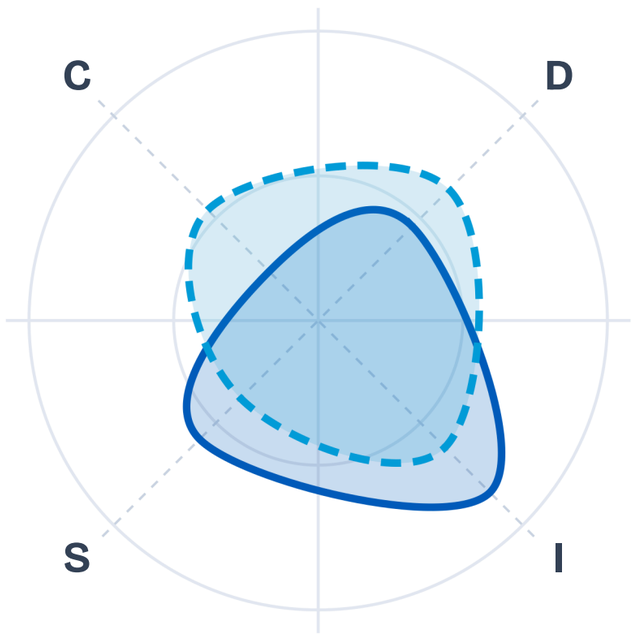
DISC · GEDRAG EN SAMENWERKING

Basisstijl en responsstijl

Basisstijl is jouw automatische startpunt. Responsstijl is jouw werkmodus in de huidige context.

NEWID ASSESSMENTS

VOORBEELDPROFIEL



Basisstijl Responsstijl

Waar de vormen overlappen ben je consistent. Waar ze uiteenlopen zit het grootste verschil in gedrag.

Basis ≈ Respons

Je gedrag is relatief consistent. Dat voelt vaak helder en energie-efficiënt.

Basis ≠ Respons

Er is een verschuiving zichtbaar. Dat kan drie dingen betekenen.

1 **Rolgedrag** — Je rol vraagt iets van je, bijvoorbeeld meer structuur of meer tempo dan je van nature hebt. — Kan passen bij je functie

2 **Ontwikkeling** — Je hebt nieuw gedrag aangeleerd dat je nu bewust en effectief inzet. — Positieve groei

3 **Overadaptatie** — Je past je structureel aan op een manier die veel energie kost. — Let op, kost energie

IN HET GESPREK GEBRUIKEN WE

Een verschil is geen fout. Het is informatie.

- Jouw energie-indicaties
- Jouw voorbeelden uit echte situaties
- Jouw herstel en grenzen

DRIJFVEREN · MOTIVATIE EN BETEKENIS

Wat drijft jou?

NEWID ASSESSMENTS

Zes drijfveren, elk met twee polen.

Kennisdrang

Hoeveel waarde je hecht aan kennis:
om iets te doen of te begrijpen.

Functioneel
praktisch · oplossingsgericht
toegepast

Onderzoekend
geïnteresseerd · leergierig
verdiepend

Resultaatdrang

Hoeveel waarde je hecht aan een doel bereiken
en aan wat je inzet oplevert.

Realisatiegericht
doelgericht · volhardend
prestatiegedreven

Rendementsgericht
bewustbesteden · afwegend
opbrengstgericht

Belevingsdrang

Hoeveel waarde je hecht aan indrukken opdoen
en jezelf uitdrukken.

Receptief
sfeergevoelig · zintuiglijk
intens belevend

Expressief
geïnspireerd · creatief bezig
vormgevend

Verbindingsdrang

Hoeveel waarde je hecht aan betrokkenheid
bij anderen en hun welzijn.

Loyaal
vertrouwd · kringgebonden
toegewijd

Altruïstisch
hulpvaardig · zorgzaam
breed betrokken

Invloedsdrang

Hoeveel waarde je hecht aan de koers:
een initiatief steunen of zelf richting geven.

Ondersteunend
aansluitend · afstemmend
faciliterend

Bepalend
positie nemend · sturend
leiding nemend

Zingevingsdrang

Hoeveel waarde je hecht aan houvast
en betekenis bij je keuzes.

Ontvankelijk
flexibel · open
ruimdenkend

Standvastig
consistent · waardengedreven
principieel