

U kunt dit document niet uitprinten. Indien u gebruik gaat maken van ons systeem krijgt u:

1. Uw eigen toegang tot het testgedeelte
  2. U kunt de rapportage ophalen wanneer het u uitkomt. U beheert het.
  3. U kunt het zo vaak uitprinten als u wilt.
  4. Ook is het mogelijk om vragen voor een kandidaat op maat te maken.
- Vraag naar de mogelijkheden!

## **PeopleKeys® Rapport**

**Jan Klaassen**

**1-6-2007 4:56**

**DISC Profiel**

*Uitsluitend bestemd voor gebruik door Inspirational Learning Events*



Unlocking human potential

## Inleiding op uw rapport

Dit rapport met de beschrijving van uw persoonlijkheid is samengesteld vanuit de combinatie van antwoorden die u ons heeft gegeven. Wij willen er zeker van zijn dat u dit rapport op een juiste manier kunt interpreteren zodat u het maximale eruit kunt halen.

Deze inleiding legt aan u uit wat een DISC Profiel is en hoe u de grafieken, die op u betrekking hebben, kunt lezen. Het DISC Persoonlijheids Profiel is internationaal een veel gebruikt instrument. Het brengt uw persoonlijke gedragsvoorkeuren in beeld. Dit instrument wordt door veel HR- of wervingsmanagers ingezet om hen te helpen een betere match te maken voor de specifieke behoeften van een bedrijf, of een specifieke vacature/functie binnen een bedrijf.

U kunt dit rapport o.a. op de volgende manieren gebruiken:

- Om meer over uw eigen stijl te leren kennen.
- Om de mensen die u helpen in het vinden van nieuwe carrière mogelijkheden van informatie te voorzien of,
- Als ondersteuning van een sollicitatie die u bij een bedrijf wilt doen bij te voegen.

Na deze uitleg is uw rapport als volgt onderverdeeld:

1. Algemene uitleg – het identificeren van uw stijl
2. Persoonlijheidskenmerken
3. Vragen – (optioneel) deze kunnen u helpen zich voor te bereiden op een eventueel (sollicitatie-) gesprek.
4. Grafieken – hoe u heeft gescoord

## Hoe u het rapport kunt lezen

Uw rapport maakt gebruik van het DISC Persoonlijheids Profiel. Het DISC Persoonlijheids Profiel is een universele taal voor gedrag. Onderzoek heeft aangetoond dat gedragskenmerken kunnen worden gegroepeerd in vier hoofdgroepen die "persoonlijkheidsstijlen" worden genoemd. Mensen met vergelijkbare stijlen hebben de neiging specifieke gedragskenmerken te vertonen die gebruikelijk zijn voor die stijl. Iedereen gedraagt zich in meer of mindere mate van intensiteit in deze vier stijlen. De vier letters DISC vertegenwoordigen de vier persoonlijkheidsstijlen die door de letter wordt gerepresenteerd: **D (Dynamisch, Direct), I (Interactief, Inspirerend), S (Stabiel, Sociaal), en C (Correct, Consciëntieus).**

Kennis van het DISC Persoonlijheids Profiel geeft u de mogelijkheid om u uzelf, zowel als uw gezinsleden, vrienden en collega's op een goede manier te begrijpen. Het begrijpen van de persoonlijkheidsstijlen helpt u om een betere communicator te worden, conflicten te voorkomen of te verminderen, de verschillen in anderen te waarderen, vertrouwen te winnen en anderen positief te beïnvloeden.

In het leven van alledag, kunt u de persoonlijkheidsstijlen in praktijk observeren, dit omdat u dagelijks in meer of mindere mate met iedere stijl in contact bent. Als u nadenkt over uw gezinsleden, vrienden en collega's, ontdekt u hoe de diverse persoonlijkheden voor uw ogen zichtbaar worden.

- Kent u iemand die assertief is, direct is en de 'bottomline' wil? Dit is de **D stijl**. Deze mensen zijn daadkrachtig, direct en bezitten een sterke wil..
- Heeft u bepaalde vrienden die geweldige communicatoren zijn en vriendelijk tegen iedereen die ze tegenkomen? Dit is de **I stijl**. Deze mensen zijn optimistisch, vriendelijk en praatgraag..
- Heeft u bepaalde gezinsleden die goede luisteraars en fantastisch teamspelers zijn? Dit is de **S stijl**. Deze mensen zijn stabiel, geduldig, loyaal en praktisch.
- Heeft u ooit samengewerkt met iemand die er van geniet om feiten en details te verzamelen en die grondig is in alle activiteiten? Dit is de **C stijl**. Deze mensen zijn nauwkeurig, gevoelig en analytisch.

De tabel hieronder helpt u de vier dimensies van de persoonlijkheid in perspectief te plaatsen.

	<b>D = Dynamisch</b>	<b>I = Interactief</b>	<b>S = Stabiel</b>	<b>C = Consciëntieus</b>
<b>Zoekt:</b>	Controle	Erkenning	Acceptatie	Nauwkeurigheid
<b>Kracht:</b>	Management Leiderschap Doelgerichtheid	Overtuiging Enthousiasme Vermakelijk	Luisteraar Teamspeler Volhouder	Planning Systemen Overzicht
<b>Uitdaging:</b>	Ongeduldig Ongevoelig Slechte luisteraar	Gebrek aan detail Korte aandacht Maakt niet af waaraan is begonnen	Overgevoelig Langzaam starter Houdt niet van verandering	Perfectionist Kritisch Reageert niet of nauwelijks
<b>Houdt niet van:</b>	Ineffectiviteit Besluiteloosheid	Routinematigheid Complexiteit	Ongevoeligheid Ongeduld	Wanorde Onjuistheden
<b>Beslissingen:</b>	Besluitvaardig	Spontaan	Overlegend	Methodisch
<b>Bekende figuren:</b>	Donald Trump Margaret Thatcher	Madonna Robin Williams	Moeder Theresa Prinses Diana	Agatha Christie Dr. Spock
<b>Lied:</b>	"I did it my way"	"Don't worry, be happy"	"Lean on me"	"Tell me why"
<b>Auto:</b>	Mercedes	Sportwagen	Busje	Volvo
<b>Dier:</b>	Dobberman	Puppy	Kat	Tropische vis

Omdat de menselijke persoonlijkheid samengesteld is uit de verscheidenheid aan intensiteit van de vier persoonlijkheidsstijlen, helpt de DISC grafiek de persoonlijkheidsstijl meer visueel te maken. De DISC grafiek zet de intensiteit van elk van de vier stijlen uiteen. Alle punten boven de middellijnen tonen een sterkere intensiteit, terwijl de punten onder de middellijn wijzen op een minder sterke intensiteit van de DISC kenmerken. Het is mogelijk om naar een DISC grafiek te kijken en meteen de persoonlijkheid en gedragskenmerken van een persoon te kennen.

Hieronder zijn voorbeelden met de uitleg van de drie DISC grafieken.



#### **DISC grafiek 1 toont uw "Publieke Zelf" (Het Masker)**

Deze grafiek laat de "u" zien die anderen zien. Het weerspiegelt hoe u de verwachtingen van uw omgeving waarneemt en wat uw perceptie is van wat u gelooft hoe u zich volgens anderen zou moeten gedragen.

#### **DISC grafiek 2 toont uw "Privé Zelf" (De Kern)**

Deze grafiek toont uw instinctieve reactie op druk, en laat zien hoe u waarschijnlijk zult reageren als er sprake is van stress en spanning. Dit geeft uw instinctieve reactie weer.

#### **DISC grafiek 3 laat uw "Perceptieve Zelf" zien (De Spiegel)**

Deze grafiek toont de wijze waarop u uw eigen gebruikelijke gedrag waarneemt. Het kan ook uw zelf perceptie worden genoemd. Hoewel u zich bij tijd en wijle onbewust bent van het gedrag wat u in aanwezigheid van andere mensen laat zien, toont deze grafiek uw gebruikelijk benadering.

# Beschrijving

## Jan : Karakter

**De stijl van Jan wordt gekenmerkt door het sleutelwoord "Pleitbezorger".**

### **Pleitbezorger/Iemand die invloed uitoefent**

Pleitbezorgers zijn naar buiten gericht, geïnteresseerd in mensen, en weten het respect van een zeer gevarieerde groep mensen voor zich te winnen. Ze doen hun zaken op een vriendschappelijke manier, terwijl ze anderen ook proberen over te halen tot hun zienswijze. Pleitbezorgers verkiezen vrijheid boven routine en zoeken niet alleen prestige maar ook gezaghebbende posities. Ze hebben een breed scala aan activiteiten nodig en werken het meest efficiënt, wanneer anderen analytische gegevens aandragen. Pleitbezorgers hebben uitdagingen nodig die om mobiliteit en flexibiliteit vragen. Ze zijn vaak druk met allerlei activiteiten, waardoor ze nerveus overkomen op anderen. Het is belangrijk voor Pleitbezorgers te weten dat ze niet altijd het voortouw hoeven te nemen, en dat ze ook uitdaging in ondersteunende rollen kunnen vinden. Ze hebben behoefte aan anderen om hen heen die effectief en efficiënt kunnen communiceren. Soms komen Pleitbezorgers over als zeer zelfverzekerd. Hierdoor lijken ze soms aanvallend of dwingend; terwijl dit gedrag eerder een manier is om hun angst voor afwijzing het hoofd te bieden. Ze zijn over het geheel genomen optimistisch en motiverend ingesteld. Pleitbezorgers weten met behulp van anderen resultaten te halen!

### **Algemene Eigenschappen**

- Enthousiast en Vernieuwend
- Vertrouwend; Optimistisch
- Overtuigend; Praat graag
- Wedijveren om erkenning

### **Sleutelwaarde voor het Team**

- Creatieve probleemoplosser
- Goede leider en bemoediger
- Motiveert anderen tot presteren
- Overtuigend woordvoerder
- Bemiddelt tijdens conflicten door het ondernemen van positieve actie

### **Mogelijke Beperkingen**

- Meer gericht op eigen doelstellingen dan die van het team
- Geen oog voor detail
- Overmatig gebruik van gebaren en gezichtsuitdrukkingen
- Heeft de neiging alleen te luisteren wanneer het uitkomt

### **Grootste Angst**

- Afwijzing en invloed kwijtraken

### **Gemotiveerd door**

- Vleierij, lovende woorden, populariteit, en acceptatie
- Beloningen en erkenning
- Vrij zijn van regels
- Anderen die details voor hun rekening nemen

### **Mijn Ideale Omgeving**

- Leiderschapsrol
- Regelmatig complimenten voor behaalde resultaten krijgen
- Vrij zijn van controle en details
- Een forum of 'denktank' om ideeën uit te wisselen
- Groepsactiviteiten in zowel professionele als sociale omgevingen

**Onthoudt, een Pleitbezorger wil graag:**

Sociaal aanzien en acceptatie, vrijheid van details en controle, mensen om mee te praten, positieve werkomstandigheden, erkenning van capaciteiten, de kans om anderen te motiveren en inspireren

**In gesprek met Jan, een Pleitbezorger, ZORG DAN VOOR:**

- Een gunstige, sociale omgeving
- De mogelijkheid voor hen om hun ideeën, intuïtie en hun zicht op anderen te kunnen verwoorden
- Geef hen gezag en de leiding
- Afwisselende functie
- Details op schrift. Blijf niet te lang bij deze details stilstaan
- Uitvoering van taken op ordelijke wijze
- Impulsen die aanzetten tot het voltooien van taken

**In gesprek met Jan, een Pleitbezorger, VOORKOM DAN:**

- Het elimineren van sociale status
- Teveel praten van uw kant of hen uitdagen
- Het negeren van hun ideeën en behaalde resultaten
- Zeggen wat ze moeten doen

**Tijdens het analyseren van informatie kan Jan, een Pleitbezorger:**

- Spreken in plaats van goed luisteren
- Belangrijke feiten en details over het hoofd zien
- Het werk onderbreken
- Op creatieve wijze problemen oplossen

**Pleitbezorgers beschikken in teamverband over de volgende positieve eigenschappen:**

- Goede communicators
- Als leiders inspireren ze door zelf ook de handen uit de mouwen te steken
- Het team motiveren
- Spontaan en sociaal
- Reageren goed op het onverwachte
- Scheppen een goede sfeer
- Enthousiast
- Bieden richting en leiderschap
- Kunnen ideeën goed verwoorden
- Kunnen goed met anderen samenwerken
- Goede woordvoerders
- Geven hun mening
- Overtuigend
- Een positieve houding
- Bereiken doelen door anderen in te schakelen
- Goed gevoel voor humor
- Komen sterk naar voren tijdens brainstorm sessies

# Motiverende karaktertrekken

## Jan : Karakter

Motiverende karaktertrekken: Pleitbezorger

MOTIVERENDE DOELEN: vriendschappen onderhouden, autoriteit en aanzien verkrijgen

BEOORDEELT ANDEREN OP: volledige acceptatie van anderen en hun ideeën

BEÏNVLOEDT ANDEREN DOOR: persoonlijke relaties, aanpassingsvermogen

WAARDE VOOR HET TEAM: bouwt vertrouwensrelatie op, positief en optimistisch, verantwoordelijk, herkent urgentie

MINPUNTEN: praten, optimisme versus realisme

GEDRAG ONDER DRUK: bazig, niet naar anderen luisteren, egoïstisch, opjagend

GROOTSTE ANGSTEN: afwijzing, gebruikt worden

PUNTEN VOOR VERBETERING: realistischer zijn, het minder belangrijk vinden om door iedereen aardig gevonden te worden, minder praten, meer luisteren

# Interviewvragen

---

## "Standaardvragen

Hoe zou u een situatie noemen die lange werkdagen vereist?  
Hoe zou u omgaan met een stresssituatie op het werk?  
Kunt u kort uw vorige manager of werkgever beschrijven?

---

### Openbaar: Gematigde dominantie (D)

#### **Vragen die u zou kunnen stellen...**

- Volgens uw beoordeling verlangt u naar verandering, maar levert u ook goed werk wanneer taken routine worden. Hoe past u zich aan situaties aan waarin de repetitieve taken niet langer een uitdaging vormen?
- Eindresultaten zijn belangrijk in uw beroep, maar ook de methodes die u gebruikt om uw resultaten te bereiken zijn van belang. Hoe denkt u over uw resultaten versus uw methodes? Is het ene belangrijker dan het andere? Kunt u dat verder uitleggen?

### Openbaar: Gematigde invloed (I)

#### **Vragen die u zou kunnen stellen...**

- Sommige mensen zijn gemakkelijker tevreden te stellen dan anderen. Volgens uw beoordeling kunt u goed omgaan met kritiek en moeilijke mensen. Welke strategie gebruikt u om conflicten op te lossen en mensen met een negatieve houding te motiveren?
- Volgens uw beoordeling houdt u van een gezellige omgeving, maar besteedt u de nodige aandacht aan taken die belangrijk zijn. Hoe stelt u uw prioriteiten en blijft u gericht op uw doelen? Hoe gaat u om met uitstel en praatgrage medewerkers?

### Openbaar: Gematigde veiligheid (S)

#### **Vragen die u zou kunnen stellen...**

- Volgens uw beoordeling geeft u de voorkeur aan een voorspelbare werkomgeving, maar hebt u geen problemen met spontane, ongewone gebeurtenissen. Kunt u een voorbeeld geven van een werkervaring waarin uw stabiele werkomgeving intensieve veranderingen heeft ondergaan?
- Het onderzoek geeft aan dat u goed bent in het oplossen van conflicten. Kunt u een voorbeeld geven van een situatie waarin u erin bent geslaagd om op een diplomatieke manier een win-winsituatie te creëren tussen twee verschillende partijen?

### Openbaar: Gematigde inschikkelijkheid (C)

#### **Vragen die u zou kunnen stellen...**

- Soms moet u openstaan voor opbouwende kritiek van de persoon aan wie u rapporteert. Kunt u een vorige werkervaring beschrijven waarin u iets van de opbouwende kritiek hebt geleerd?
- Over het algemeen wordt er van u verwacht dat u de doelen bereikt die iemand voor u heeft opgesteld. Maar soms zult u ook een leidinggevende rol op u moeten nemen. Kunt u een situatie beschrijven waarin u een meer autoritaire rol binnen een team of een organisatie op u moest nemen?

---

### Persoonlijk: Gematigde dominantie (D)

#### **Vragen die u zou kunnen stellen...**

Zie boven Vragen

### Persoonlijk: Gematigde invloed (I)

#### **Vragen die u zou kunnen stellen...**

Zie boven Vragen

### Persoonlijk: Gematigde veiligheid (S)

#### **Vragen die u zou kunnen stellen...**

Zie boven Vragen

**Persoonlijk: Gematigde inschikkelijkheid (C)**

**Vragen die u zou kunnen stellen...**

Zie boven Vragen

---

**Spiegel: Gematigde dominantie (D)**

**Vragen die u zou kunnen stellen...**

Zie boven Vragen

**Spiegel: Gematigde invloed (I)**

**Vragen die u zou kunnen stellen...**

Zie boven Vragen

**Spiegel: Gematigde veiligheid (S)**

**Vragen die u zou kunnen stellen...**

Zie boven Vragen

**Spiegel: Gematigde inschikkelijkheid (C)**



**Vragen die u zou kunnen stellen...**

Zie boven Vragen

# Beoordelingsgegevens

Jan Klaassen 1-6-2007

Inspirational Learning Events

Beoordelingen	Karakter
 12/12	 12

Karakter Grafiek (DISC) 12/12

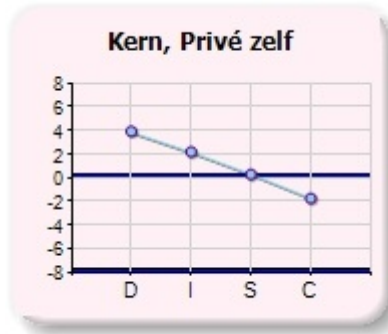


**Het ruwe totaal**  
D = 7 , I = 7 , S = 3 , C = 1

**Het benchmark Hoogtepunt**  
D = 8 , I = 8 , S = 8 , C = 8

**Het gerekende totaal**  
D 0.6 , I 4.5 , S -1.9 , C -5.2

**Het benchmark Dieptepunt**  
D = -8 , I = -8 , S = -8 , C = -8

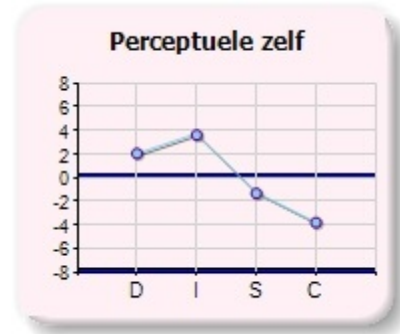


**Het ruwe totaal**  
D = 2 , I = 3 , S = 6 , C = 8

**Het benchmark Hoogtepunt**  
D = 8 , I = 8 , S = 8 , C = 8

**Het gerekende totaal**  
D 3.9 , I 2.2 , S 0.3 , C -1.8

**Het benchmark Dieptepunt**  
D = -8 , I = -8 , S = -8 , C = -8



**Het ruwe totaal**  
D = 5 , I = 4 , S = -3 , C = -7

**Het benchmark Hoogtepunt**  
D = 8 , I = 8 , S = 8 , C = 8

**Het gerekende totaal**  
D 2.1 , I 3.6 , S -1.3 , C -3.8

**Het benchmark Dieptepunt**  
D = -8 , I = -8 , S = -8 , C = -8