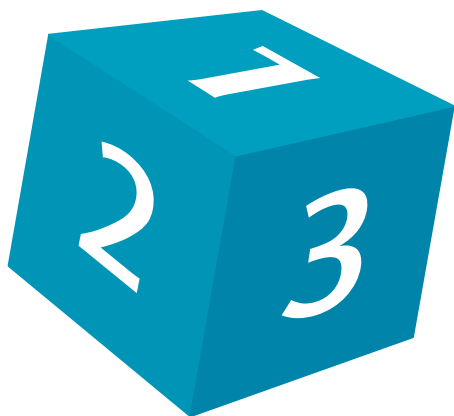




DISC
PERSOONLIJKHEIDSTEST
RAPPORT

Emailadres:

rjblauw@gmail.com

Geslacht:

Man

Leeftijd:

54

DISC Persoonlijkheidstest Rapport

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
Inleiding	2
1. Wat is DISC?	3
2. Je DISC-score	5
3. Je kenmerkende gedrag	6
Uit je antwoorden blijkt dat je...	6
4. Je profiel: De Inspirator	8
De Inspirator	8
5. Je belangrijkste waarde voor een organisatie	9
6. Tactisch en strategisch advies voor een doeltreffender resultaat	9
7. Loopbaanmogelijkheden	9
8. Het profiel dat het minst op jou van toepassing is	10
9. Verdere aanbevelingen	11
Je rapport delen en feedback krijgen	11
Bijlage A. Beschrijving van alle profielen	12
Bijlage B. Beschrijving van de DISC-kenmerken	14
D: Dominant, Resultaatgericht, Direct	15
Relatief hoog	15
Relatief laag	15
I: Invloed, Extravert, Optimistisch	16
Relatief hoog	16
Relatief laag	16
S: Stabiel, Geduldig, Behulpzaam	17
Relatief hoog	17
Relatief laag	17
C: Conventioneel, Consciëntieus, Meegaand	18
Relatief hoog	18
Relatief laag	18

Inleiding

Behalve je vaardigheden en je ervaring is ook je persoonlijkheid van enorme invloed op je werksucces, je persoonlijke groei en je relaties.

De **DISC-persoonlijkheidstest** analyseert je persoonlijkheid en je gedrag, zowel op je werk als in privé-situaties. Je rapport, dat gebaseerd is op het veelgebruikte **DISC-persoonlijkheidsmodel**, gaat in op je sterke punten en mogelijke gebieden voor zelfontplooiing. Haal het maximale uit de kwaliteiten waarmee je je doelen kunt bereiken. Probeer de kwaliteiten die de verwezenlijking van je doelen kunnen belemmeren tot een minimum te beperken of te compenseren.

Dit rapport pretendeert niet 100% nauwkeurig te zijn – alle resultaten van de persoonlijkheidstest kunnen afwijkingen bevatten.

Veel plezier met het lezen van het persoonlijke rapport van je DISC-persoonlijkheidstest!

1. Wat is DISC?

De DISC-theorie werd in de jaren twintig van de vorige eeuw ontwikkeld door William Moulton Marston (W. M. Marston: 1893-1947, afgestudeerd aan Harvard, jurist, psycholoog en onderwijsadviseur). Sindsdien is de theorie geperfectioneerd en onderschreven door talloze vooraanstaande psychologen en HR-professionals. Tests op basis van dit model zijn wereldwijd meer dan 50 miljoen keer afgenomen om mensen te helpen bij selectie en ontwikkeling.

DISC is een gedragsmodel dat op basis van een kwadrant het gedrag van mensen in hun omgeving of in een bepaalde situatie onderzoekt. De aandacht gaat daarbij dan ook uit naar de stijlen en de voorkeuren van een dergelijk gedrag.

Binnen het DISC-model zijn vier hoofdkenmerken ten aanzien van persoonlijkheid te onderscheiden, namelijk:



Dominantie

Beschrijft de manier waarop je problemen aanpakt, voor jezelf opkomt en situaties in de hand houdt.



Invloed

Beschrijft de manier waarop je met mensen omgaat, de manier waarop je communiceert en je tot anderen verhoudt.



Stabiliteit

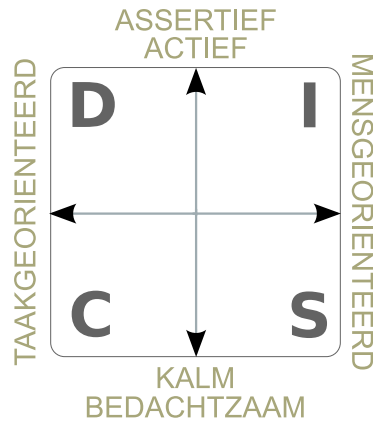
Beschrijft je temperament: geduld, doorzettingsvermogen en diepzinnigheid



Consciëntieusheid

Beschrijft hoe je omgaat met je activiteit, procedures en verantwoordelijkheden en hoe je ze organiseert.

De DISC-theorie wordt vaak weergegeven als een kwadrant waarvan de onder- en bovenkant en de linker- en rechterkant specifieke gedragstendensen voorstellen. Mensen die hoog scoren op Dominantie en Consciëntieusheid zijn doorgaans taakgerichter en mensen die hoger scoren op Invloed en Stabiliteit zijn vaak mensgerichter. Degenen die hoog scoren op Dominantie en Invloed zijn in het algemeen assertiever en actiever, mensen met een hogere score op Consciëntieusheid en Stabiliteit hebben doorgaans een rustige en voorzichtigere gedragsstijl.



De dimensies van het DISC-model hangen niet noodzakelijkerwijs met elkaar samen. Dit houdt in dat je score op een bepaalde dimensie niet bepalend is voor je scores op een van andere dimensies. Met verschillende scores op elk van de vier kenmerken zijn de mogelijke uitkomsten van scorecombinaties nagenoeg onbeperkt.

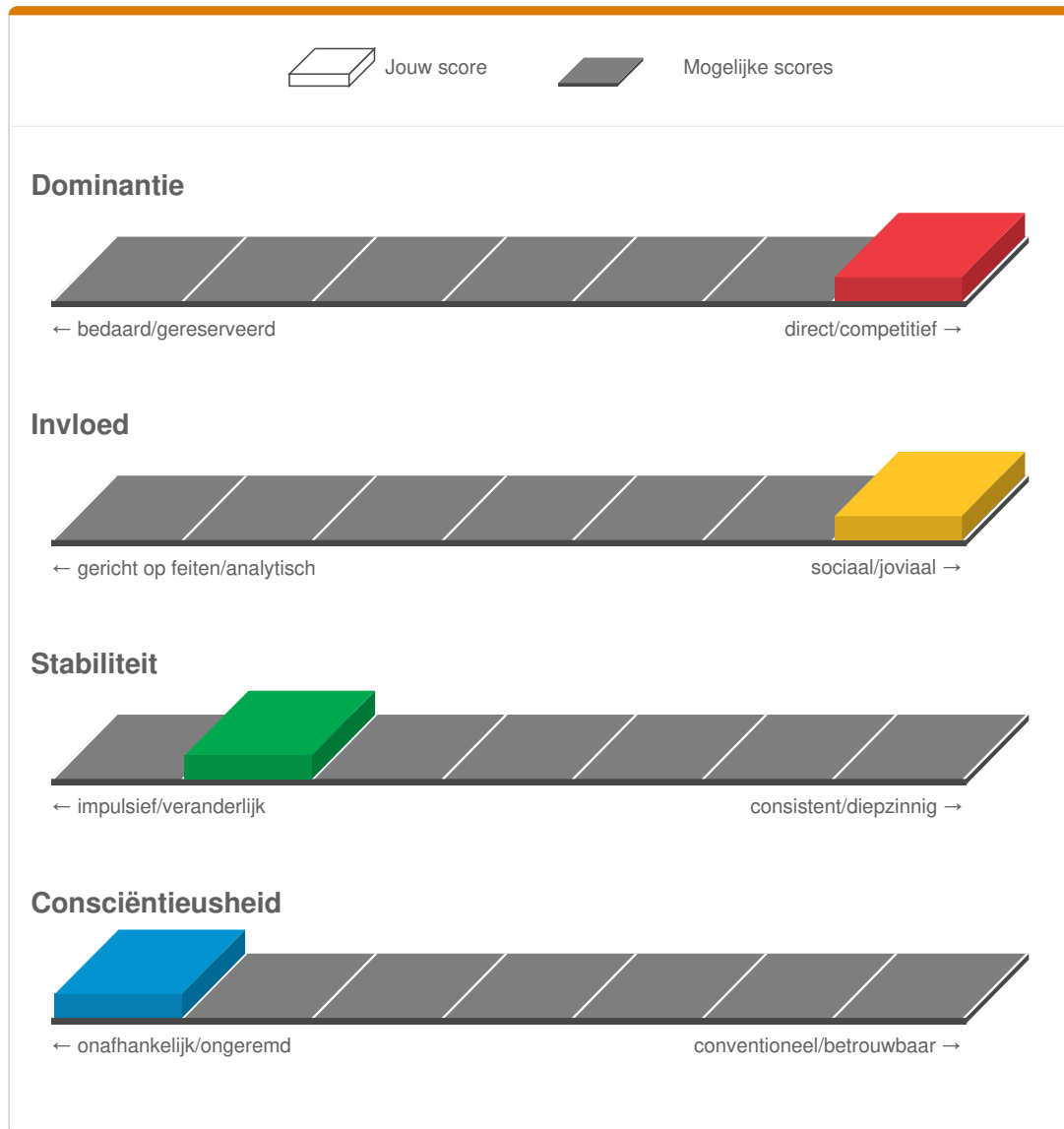
Om het je gemakkelijker te maken zijn er vijftien profielen vastgesteld waarin alle mogelijke uitkomsten aan bod komen. Dit zijn de profielnamen in alfabetische volgorde:

De Adviseur, de Beoordelaar, de Coach, de Creator, de Deskundige, de Enthousiast, de Individualist, de Inspirator, de Objectieve Denker, de Onderzoeker, de Overtuiger, de Perfectionist, de Presteerder, de Resultaatgerichte, de Specialist.

Een gedetailleerde beschrijving van alle profielen kun je vinden in Bijlage A.

2. Je DISC-score

De specifieke verdeling van je scores bij de DISC-persoonlijkheidstest vormt een indicatie van jouw unieke persoonlijkheid. Dit zou je kunnen zien als je DISC-'persoonlijkheids-DNA'. In onderstaande grafiek zie je hoe je scores zijn verdeeld.



Hoger of lager scoren op een van de dimensies is niet hetzelfde als een betere of een slechtere score. Scores in beide richtingen zijn een weergave van zowel positieve kenmerken van je persoonlijkheid als gebieden voor zelfontplooiing.

Je meest uitgesproken score (zowel naar links als naar rechts) geeft doorgaans je meest kenmerkende persoonlijkheidseigenschap weer. De op een na meest uitgesproken score geeft je daaropvolgende kenmerkende persoonlijkheidseigenschap weer, enzovoort.

3. Je kenmerkende gedrag

Elk persoonlijkheidstype heeft zijn eigen kenmerkende gedrag, karaktertrekken en specifieke signalement. In onderstaand overzicht wordt je persoonlijkheidsprofiel beschreven in gemakkelijk leesbare, korte en krachtige uitspraken.

Uit je antwoorden blijkt dat je...

Dominantie

- bent doelgericht en gemotiveerd om die doelen te bereiken door samen te werken met anderen.
- vindingrijk bent, de lat legt hoog legt en autoriteit wilt.
- zelfredzaam en individualistisch bent.
- van competitie en uitdaging houdt.
- de neiging hebt om direct en positief te zijn naar anderen.

Invloed

- anderen graag meesleept in je enthousiasme en optimisme.
- het prettig vindt om anderen ervan te overtuigen om iets te doen in plaats van hen gewoon te zeggen of te vragen om het te doen.
- graag de 'persoonlijkheidsstijl' van anderen beoordeelt en op een menselijke manier met hen omgaat.
- je sociale vaardigheden op een proactieve manier gebruikt.

Stabiliteit

- ervan houdt jezelf intellectueel en fysiek uit te dagen.
- ongedurig wordt en verveld raakt als je routinematige en zich herhalende werkzaamheden en activiteiten moet uitvoeren.
- verandering en afwisseling nodig hebt, zowel in je werk als privé.

Consciëntieusheid

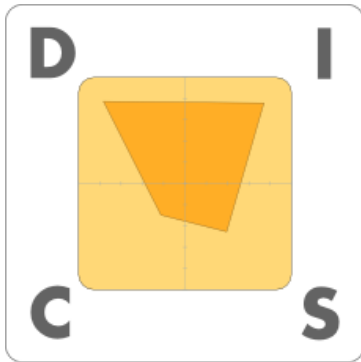
- je beknot voelt door regels en voorschriften.
- onafhankelijk en ongeremd bent.
- graag wilt dat mensen je beoordelen op je resultaten.
- wordt uitgedaagd door nieuwe dingen.
- vindt dat 'detail' en routinematig werk het beste kunnen worden 'gedelegeerd', dus door anderen kunnen worden gedaan.

4. Je profiel: De Inspirator

Zoals je zult begrijpen zijn er wel duizenden verschillende scorecombinaties. Voor een duidelijke interpretatie, eenduidige communicatie en beter inzicht hebben deskundigen op het gebied van het DISC-persoonlijkheidsmodel daarom aan de hand van een statistische analyse van combinaties van grafieken vijftien DISC-'patronen' of '-profielen' omschreven.

De 'profielen' hebben allemaal een naam. Het doel van deze namen is om de essentie van elk patroon samen te vatten in één beschrijvende term. Het profiel dat het meest overeenkomt met jouw persoonlijkheidsprofiel wordt vaak '**De Inspirator**' genoemd.

De Inspirator



Je wilt je graag van de massa onderscheiden. Je hebt een sterke innerlijke motivatie om mensen en situaties te beïnvloeden. Je houdt van competitie en uitdagende opdrachten. Je neemt soms risico's waar anderen nerveus van zouden worden. De stress en druk van het dagelijks werk en leven hebben weinig invloed op je effectiviteit en enthousiasme. Let op dat je geen kwaad bloed zet doordat je te veel wilt sturen. Mensen kunnen soms het

gevoel hebben dat je ze 'gebruikt' voor je eigen doeleinden. Maar meestal word je gezien als sympathiek, overtuigend en inspirerend.

Hieronder vind je enkele kenmerken die mensen vaak gebruiken om het profiel 'De Inspirator' te beschrijven:

Moedig; krachtig; enthousiast; overtuigend; zichzelf verkopend; veranderingsgezind; actief; koppig; onafhankelijk.

Meer informatie over alle verschillende patronen/profielen kun je vinden in Bijlage A.

5. Je belangrijkste waarde voor een organisatie

Elk persoonlijkheidstype heeft zijn eigen unieke waarde voor een organisatie. Je belangrijkste waarde voor een organisatie is:

- **Je vermogen om mensen op een overtuigende manier te stimuleren en te inspireren in de richting van bepaalde doelen en doelstellingen.**

6. Tactisch en strategisch advies voor een doeltreffender resultaat

Vergeet niet dat sommige mensen niet zo dynamisch zijn als jij. Ontwikkel je geduld en maak er gebruik van. Laat dingen eerst eens even bezinken. Misschien hebben anderen net een extra zetje nodig om hun persoonlijke doelen te bereiken.

7. Loopbaanmogelijkheden

Uiteraard moet je bij het afwegen van loopbaanmogelijkheden rekening houden met academische en professionele eisen, verworven/overdraagbare vaardigheden, ervaring en je persoonlijke financiële behoeften.

Op basis van je persoonlijkheidsprofiel adviseren we je vooral te richten op banen **waar je in de eerste plaats betrokken raakt bij mensen. Werk dat voor een behoorlijke mate van verandering en nieuwe uitdagingen zorgt.**

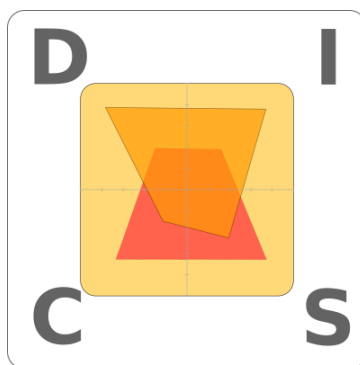
8. Het profiel dat het minst op jou van toepassing is

In de praktijk kun je in de omgang met mensen met andere profielen problemen ervaren als het gaat om overeenstemming, relaties en effectiviteit. Dergelijke problemen kunnen van invloed zijn op de prestaties van een team, op het managen van mensen of gemanaged worden, op de omgang met anderen, op privéaangelegenheden, op het acuut oplossen van problemen op het werk, op het bereiken van je levensdoelen en, in ruimere zin, op je plezier in het leven en je loopbaansucces.

Je kunt dergelijke problemen beperken of zelfs voorkomen door om te beginnen te beseffen dat mensen nu eenmaal verschillend zijn. Vervolgens waardeer je die verschillen en kun je ze zelfs positief benaderen! Als we allemaal hetzelfde waren zou de samenleving niet goed functioneren. Zodra je snapt hoe andere mensen handelen, reageren, denken en beslissen, dan kun je je eigen doeltreffendheid en die samen met anderen aanzienlijk verbeteren!

Het is onmogelijk om elke interactie tussen jou en alle andere typen in elke situatie in dit rapport te beschrijven. Dat zijn er nu eenmaal te veel. Dit hoofdstuk beperkt zich daarom tot de beschrijving van één ander profiel waarvan het heel nuttig kan zijn als je het goed kent, namelijk het profiel dat het **minst** op jou van toepassing is.

Het profiel dat het minst op jou van toepassing is: de Perfectionist



■ JOUW PROFIEL
■ DE PERFECTIONIST

Het profiel dat compleet tegengesteld is aan je eigen profiel is de **Perfectionist**. Als het goed is herken je jezelf absoluut **niet** deze beschrijvingen van de Perfectionist:

Behoudend; heel bescheiden; logisch redenerend; altijd systematisch; gericht op feiten; weinig uiting van emoties; bedachtzaam; voorzichtig; nauwkeurig; accuraat; voorspelbaar; beheerst.

9. Verdere aanbevelingen

Je rapport delen en feedback krijgen

Misschien vind je het waardevol om dit rapport te delen met mensen die je goed kennen, zowel op het werk als in privésituaties.

Als je op zoek bent naar een baan zou je kunnen overwegen om ook potentiële werkgevers te laten weten wat je sterke punten en je belangrijkste waarden voor een organisatie zijn, zoals omschreven in de DISC-persoonlijkheidstest. Misschien wil je ze wel opnemen in je cv, bijvoorbeeld met deze tekst:

Ik heb de DISC-persoonlijkheidstest gedaan op <https://www.123test.nl/disc-test/>. Dit is een samenvatting van mijn rapport:

Jouw belangrijkste waarde voor een organisatie is:

Je vermogen om mensen op een overtuigende manier te stimuleren en te inspireren in de richting van bepaalde doelen en doelstellingen.

Bijlage A.

Beschrijving van alle profielen

De Presteerder

Krachtig; veeleisend; beheerst; logisch redenerend; gericht op feiten; vasthoudend; onafhankelijk; koppig.

De Coach

Weegt voor- en nadelen af; luistert; overtuigend; goed van vertrouwen; teamspeler; makkelijk in de omgang; behulpzaam; volwassen; vermijdt conflicten.

De Beoordelaar

Competitief; besluitvaardig; snel; overenthousiast; overtuigend; invloedrijk; kritisch; analytisch; stelt hoge eisen.

De Adviseur

Hartelijk; enthousiast; zorgzaam; bescheiden; goed van vertrouwen; invloedrijk; teamspeler; loyaal; geduldig; gevolgen.

De Creator

Dominant; krachtig; gericht op feiten; logisch redenerend; alert; kritisch; analytisch; praktisch; perfectionistisch; innovatief; stelt hoge eisen.

De Individualist

Zelfverzekerd en zelfbewust; daadkrachtig; logisch redenerend; veranderingsgezind; onafhankelijk; doelbewust; besluitvaardig; hard; gefocust.

De Inspirator

Moedig; krachtig; enthousiast; overtuigend; zichzelf verkopend; veranderingsgezind; actief; koppig; onafhankelijk.

De Onderzoeker

Stabiel; beheerst; emotioneel; systematisch; perfectionistisch; vastbesloten; verbeteren; koppig; onpartijdig.

De Objectieve denker

Stil; betrouwbaar; bescheiden; behoudend; realistisch; beheerst; logisch redenerend; gericht op feiten; alert; kritisch; stabiel; perfectionistisch; systematisch; analytisch; conventioneel.

De Perfectionist

Behoudend; bescheiden; logisch redenerend; systematisch; gericht op feiten; weinig uiting van emoties; bedachtzaam; voorzichtig; nauwkeurig; accuraat; voorspelbaar; beheerst.

De Motivator

Optimistisch; enthousiast; zelfverzekerd; overtuigend; sociaal; veranderingsgezind; onafhankelijk; doorzetter; besluitvaardig; direct; veeleisend;

De Deskundige

Behoudend; realistisch; evaluerend; aangenaam; sociaal; stabiel; factfinder; accuraat; systematisch; diplomatiek; beleefd; terughoudend; analytisch.

De Enthousiast

Overenthousiast; groepsmens; invloedrijk; sociaal; genereus; charmant; alert; gedreven; optimistisch; veranderingsgezind.

De Resultaatgerichte

Veeleisend; direct; zelfverzekerd; veranderingsgezind; behoefte aan vooruitgang; doorzetter; vastbesloten; koppig; onafhankelijk; authentiek;

De Specialist

Zelfredzaam; bescheiden; gericht op feiten; logisch redenerend; stabiel; bedachtzaam; geduldig; analytisch; conventioneel; systematisch; accuraat.

Bijlage B.

Beschrijving van de DISC-kenmerken

Om je meer inzicht te geven in het DISC persoonlijkheidsmodel vind je hieronder uitgebreidere beschrijvingen van elk van de gedragsstijlen. Dit zijn beschrijvingen voor mensen die relatief hoog of juist relatief laag scoren op de betreffende factor.

■ D: Dominant, Resultaatgericht, Direct

Relatief hoog

Hier volgen enkele eigenschappen en gedragingen van mensen die **relatief hoog** scoren op **D**:

- houden van competitie en uitdagingen.
- zijn doelgericht en verlangen erkenning voor hun inspanningen.
- leggen de lat hoog, willen het voor het zeggen hebben, en zijn over het algemeen vindingrijk en flexibel.
- zijn meestal zelfstandig en individualistisch.
- kunnen hun belangstelling voor dingen verliezen zodra de uitdaging er van af is en hebben meestal weinig interesse in- en geduld voor bijzaken.

Ze zijn doorgaans direct en positief naar anderen, staan graag in het middelpunt van de belangstelling en kunnen het soms vanzelfsprekend vinden dat anderen tegen hen opkijken.

Ze kunnen behoorlijk kritisch naar anderen zijn. Daardoor kunnen anderen ze als bezig en overheersend ervaren.

Relatief laag

Hier volgen enkele eigenschappen en gedragingen van mensen die **relatief laag** scoren op **D**:

- hebben een voorkeur voor rust en harmonie.
- laten liever eerst anderen het initiatief nemen of problemen oplossen.
- zijn doorgaans rustig en niet overhaast in hun aanpak.
- zijn redelijk voorzichtig en schatten risico's eerst zorgvuldig in voor ze aan iets beginnen.

Ze zijn over het algemeen geliefd vanwege hun milde en rustige karakter. Anderen zien hen als geduldig, kalm, bedachtzaam en als goede luisteraars.

■ I: Invloed, Extravert, Optimistisch

Relatief hoog

Hier volgen enkele eigenschappen en gedragingen van mensen die **relatief hoog** scoren op **I**:

- hebben een sterke behoefte aan gezelschap en leren graag mensen kennen.
- zijn over het algemeen optimistisch, extravert en sociaal vaardig.
- bouwen snel en gemakkelijk relaties met anderen op.

Soms kan hun bezorgdheid om mensen en de gevoelens van die mensen ze er van weerhouden om onprettige situaties of relaties te verbreken.

Relatief laag

Hier volgen enkele eigenschappen en gedragingen van mensen die **relatief laag** scoren op **I**:

- zijn doorgaans minder sociaal actief.
- hebben vrij vaak affiniteit met taakuitvoering, en dingen zoals machines en gereedschap.
- vinden het algemeen prima om in hun eentje te werken.
- zijn vaker analytisch ingesteld. Als ze de feiten eenmaal op een rijtje hebben, leggen ze dit op een duidelijke en directe manier uit.
- accepteren niet zomaar alles op het eerste gezicht.

Ze kunnen doorgaans goede sociale vaardigheden hebben ontwikkeld, maar zetten die vaak pas in als het om logische of praktische redenen nodig is.

■ S: Stabiel, Geduldig, Behulpzaam

Relatief hoog

Hier volgen enkele eigenschappen en gedragingen van mensen die **relatief hoog** scoren op **S**:

- zijn over het algemeen geduldig, kalm en beheerst.
- zijn zeer bereid om anderen te helpen - vooral mensen die ze als vrienden beschouwen.

Zijn over het algemeen in staat om te doen wat gedaan moet worden en voeren routinematig werk met geduld en zorg uit.

Relatief laag

Hier volgen enkele eigenschappen en gedragingen van mensen die **relatief laag** scoren op **S**:

- houden meestal van afwisseling en verandering in zowel hun werk als ook daar buiten.
- houden ervan om uit te weiden en vinden routinematig en repeterend werk of bezigheden doorgaans minder fijn.

Ze verleggen graag intellectueel en fysiek hun grenzen.

■ C: Conventioneel, Consciëntieus, Meegaand

Relatief hoog

Hier volgen enkele eigenschappen en gedragingen van mensen die **relatief hoog** scoren op **C**:

- zijn meestal tevreden en passen zich aan.
- zijn meestal niet erg strijdlustig.
- zijn eerder voorzichtig dan impulsief.
- vermijden risico's.
- gedragen zich op een tactvolle, diplomatieke manier en streven naar een stabiel en geordend leven.
- vinden het prima om volgens vaststaande procedures te werken en te leven.

Houden het liefste vast aan methodes en werkwijzen die in het verleden succesvol zijn gebleken. Hebben geen moeite met regels en voorschriften.

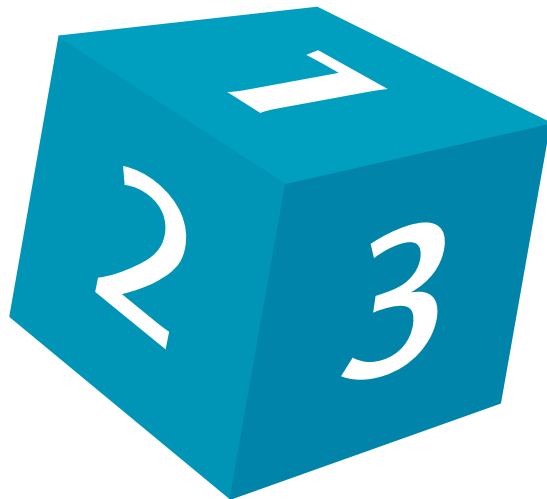
Relatief laag

Hier volgen enkele eigenschappen en gedragingen van mensen die **relatief laag** scoren op **C**:

- zijn onafhankelijk en ongeremd.
- hebben een hekel aan regels en beperkingen.
- worden bij voorkeur beoordeeld op hun resultaten en zijn altijd bereid om nieuwe wegen te bewandelen.

Ze zijn ruimdenkend en open in hun ideeën, uitspraken en handelingen. Ze verlangen naar vrijheid en hebben er heel veel voor over om dit te bereiken.

Repeterend en routinematig werk delegeren of vermijden ze het liefst.



Copyright © 123test® 2023