

[↩ terug naar overzicht](#)

Nieuws

Kleur bekennen met DISC door jouw persoonlijkheid optimaal te benutten

De tijd dat iemands kundigheid beoordeeld werd aan de hand van een CV, is verleden tijd. Ervaring in combinatie met persoonlijkheid, is veel belangrijker geworden voor een succesvol dienstverband, zowel vanuit een executive als de organisatie. In dit artikel lees je meer over het DISC-model, welke wij toepassen binnen executive search en recruitment.

WAT IS HET DISC-MODEL?

Het DISC-model helpt om mensen op een dieper niveau te begrijpen, omdat het tot de essentie doordringt van wat hun drijfveren zijn. De manier waarop wij graag met anderen communiceren, de manier waarop wij behandeld willen worden, de manier waarop wij doeltreffend samenwerken, de omgeving waaraan wij de voorkeur geven en de manier waarop wij gemotiveerd raken. Het maakt gedrag, gemotiveerd op behoefte en emotie meetbaar.

DISC is een afkorting die staat voor de vier leidende persoonlijkheidsprofielen die in het DISC-model worden beschreven: (D)ominance, (I)influence, (S)teadiness en (C)onscientiousness. Echter, niemand is volledig een 'D' of een 'S'. Je bent altijd een *blend* van de, in totaal 8, persoonlijkheidsprofielen van het DISC-model. De analyse geeft inzicht in het *waarom* van iemand.

Dit inzicht wordt echter niet verschaft om te oordelen over de geschiktheid van een persoon voor een bepaalde set vaardigheden of een functie. Het is geen diagnose, maar geeft juist input voor dialoog. Om bijvoorbeeld de manier van samenwerken, de communicatie of de productiviteit op de werkvloer te verbeteren.

"DISC is geen diagnose, maar geeft juist input voor dialoog."

DISC is daarom ook een efficiënte tool voor Managing Directors, Partners of Executives om teams en onderlinge samenwerking inzichtelijk te krijgen. Op individueel vlak wordt duidelijk welke gedrags- en communicatiestijlen iemand heeft. De DISC-analyse legt zo eventuele pijnpunten van een leiderschapstijl bloot, maar komt, vanwege de mix aan persoonlijkheidselementen per persoon, ook met het medicijn.

WAT MEET EEN DISC-ANALYSE?

Een DISC-analyse wordt gedaan door middel van een assessment. Er worden vier verschillende onderdelen behandeld, welke uiteindelijk antwoord geven op:

- Hoe ga je om met problemen en uitdagingen?
- Hoe beweeg jij anderen?
- Hoe kun jij anderen overhalen om jouw standpunt in te nemen?
- Hoe ga je om met veranderingen in je omgeving?
- Hoe ga jij om met regels, details en procedures?

Een DISC-gecertificeerd consultant van ExecutiveLab kan een DISC-analyse uitvoeren voor teams en leider.

Ook kleur bekennen?

Ook weten welke kleur jij hebt en hoe jij jouw assets het beste in kunt zetten? Meer weten over onze DISC-analyse en hoe wij dit inzetten om de future fit voor een organisatie te vinden? Neem contact met ons op en we vertellen je er graag meer over.



Fabienne Rogers

↗ +31 6 245 59139

↗ fabienne@executivelab.nl

↗ [meer info](#)

DISC-PROFIELEN

Er zijn 4 leidende gedragsstijlen binnen DISC en 4 onderliggende stijlen. Hieronder zijn de kenmerken van deze profielen uitgewerkt:

D-profiel

'D': wordt gekenmerkt door de behoefte aan controle, macht en assertiviteit. Een gedreven, besluitvaardig en doortastende persoonlijkheid. Mensen met een hoge score op **D**ominantie zijn meestal zelfverzekerd en leggen de nadruk op het bereiken van resultaten.

DI-profiel

'DI' of 'ID': Mensen met een dynamische, avontuurlijk en onverschrokken houding. Ze hebben meestal een interactief en beïnvloedend karakter.

I-profiel

'I': wordt gekenmerkt door de behoefte aan sociale situaties en communicatie. Een sociaal, levendig en spraakzame persoonlijkheid. Mensen met een hoge score op **I**nvloed zijn over het algemeen meer open en leggen de nadruk op relaties en het beïnvloeden of overtuigen van anderen.

IS-profiel

'IS' of 'SI': Mensen met een aangename en warme aard. Ze hebben meestal een betrouwbaar, vrolijk en zorgzaam karakter.

S-profiel

'S': wordt gekenmerkt door de behoefte aan geduld, doorzettingsvermogen en bedachtzaamheid. Een attente, geduldige en zachtaardige persoonlijkheid. Mensen met een hoge score op **S**tabiël zijn meestal betrouwbaar en leggen de nadruk op samenwerking en oprechtheid.

SC-profiel

'SC' of 'CS': Mensen met een gematigde, voorzichtige houding. Ze zijn vaak zachtaardig, maar wel voorzichtig en beheerst.

C-profiel

'C': wordt gekenmerkt door de behoefte aan structuur en organisatie. Een analytische, gereserveerde en weinig emotionele persoonlijkheid. Mensen met een hoge score op **C**onsciëntieus leggen eerder de nadruk op kwaliteit, nauwkeurigheid, deskundigheid en bekwaamheid.

CD-profiel

'CD' of 'DC': Mensen met een vragende, sceptische houding. Ze zijn vaak voorzichtig, kritisch en gedisciplineerd.