



Uitleg DISC

DISC is een instrument dat gedrags- en communicatiepatronen zichtbaar maakt. DISC toont in wat voor soort (werk)omgeving mensen het beste tot hun recht komen. Hierdoor is het goed in te zetten bij loopbaan- en teambuildingsvraagstukken zoals het optimaliseren van de teamprestaties, verbeterplannen en bij werving en selectie.

DISC geeft inzicht in iemands besluitvaardigheid (D), manier van communiceren (I), omgaan met relaties en veranderingen (S) en volgen van regels, details en procedures (C)



DISC meet de behoefte en motivatie van onze persoonlijkheid en is absoluut niet bedoeld om mensen in hokjes te stoppen of te labelen. DISC geeft inzicht in:

1. Wat ons motiveert;
2. Aan welke omgeving we de voorkeur geven;
3. Hoe we doelen bereiken, wat ons drijft;
4. Hoe we communiceren met anderen;
5. Hoe wij het liefst hebben dat anderen met ons communiceren.

Het DISC-model is gebaseerd op het Joharivenster, misschien ken je dit. 'Wat zie ik, wat laat ik zien en wat laat ik verborgen, wat zie ik zelf niet?'

Rebelski Peoplemanagement advies en begeleiding

Judy Rebel | Uitleg DISC | pagina 1 van 2 | V1-201016 |

E: judyrebel@rebelski.nl | I: www.rebelski.nl | T: 06-272 33 536



Werkwijze:

De deelnemer ontvangt een link waarmee hij toegang krijgt tot de DISC analyse. De deelnemer kiest uit 24 woordreeksen steeds het woord dat het meest en het minst op hem van toepassing is.

Die 24 keer 4 = 96 keuzes geven een beeld van de voorkeursstijlen, een combinatie van stijlen zoals in de afbeeldingen hierboven laten zien. Ik ben bijvoorbeeld een D-I, daadkrachtig en interactief, taak- en mensgericht en houd van een hoog tempo van handelen.

Zo kan in een team de ideale mix bepaald worden (vaak is het uitgangspunt hierbij de missie, visie en strategie van de organisatie) en aan de hand van de DISC profielen wordt gezien of de wens klopt met de werkelijkheid. We kijken dan naar het tempo, mate van taak- en mensgerichtheid, hoe de individuele teamleden zich gedragen onder stress, wat hen drijft en proces- of resultaatgerichtheid.

Blijkt bijvoorbeeld dat in een team de voorkeursstijl voornamelijk mensgericht is, dus een combinatie van geel en groen, maar voor de organisatiedoelen een meer taakgerichte stijl (blauw en rood) wenselijk is, kan daar op gestuurd worden in de ontwikkeling en communicatie van het team.

Een team met alleen maar denkers krijgt weinig gedaan, een team met alleen maar doeners denkt onvoldoende na.

Met behulp van mijn DISC 3D certificering kan ik dieper in gaan op motivatie en drijfveren. Dit geeft individuele inzichten maar is ook zeer geschikt voor teamvraagstukken.