

DISC

'Eerst begrijpen, dan begrepen worden!'

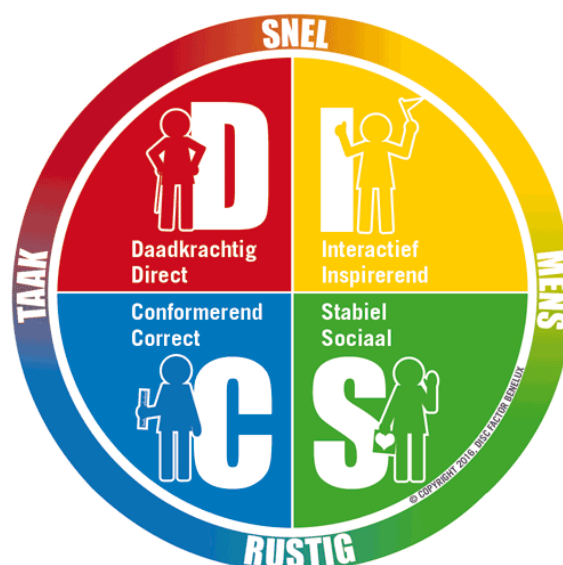
DISC gelooft dat elk mens een unieke set aan gedrags-DNA heeft die leidt tot succes: betere communicatie, sterkere onderlinge relaties en hogere effectiviteit.

Wat zou er met deze kennis bij uw organisatie kunnen veranderen?

Wat meet DISC?

DISC meet door middel van een vragenlijst diverse aspecten. Dit resulteert in vier hoofdstijlen:

- D** Hoe u omgaat met problemen en uitdagingen.
- I** Hoe u anderen beweegt en overhaalt tot uw standpunt.
- S** Hoe u omgaat met veranderingen in uw omgeving.
- C** Hoe u omgaat met regels, details en procedures.



In ieder mens zien we in meer of mindere mate de vier basisstijlen terug. Vaak hanteren we in verschillende contexten verschillende stijlen.

Gedrag in drie grafieken

De uitslag van DISC-analyse wordt weergegeven in drie grafieken.


Elke grafiek geeft een ander gedragsaspect weer van de persoon:

- Hoe iemand zichzelf ziet.
- Hoe iemand handelt onder druk en in stressvolle situaties.
- Hoe iemand zich opstelt in en aanpast aan de omgeving.

De grafieken kunnen van elkaar verschillen. In deze verschillen zijn verandering in gedrag en behoeftes zichtbaar en zien we of en hoe capaciteiten en talenten benut worden.

 Dijkkerhoek 7

2692 GZ 's-Gravengande

 info@bureaukek.com

KvK 74858793

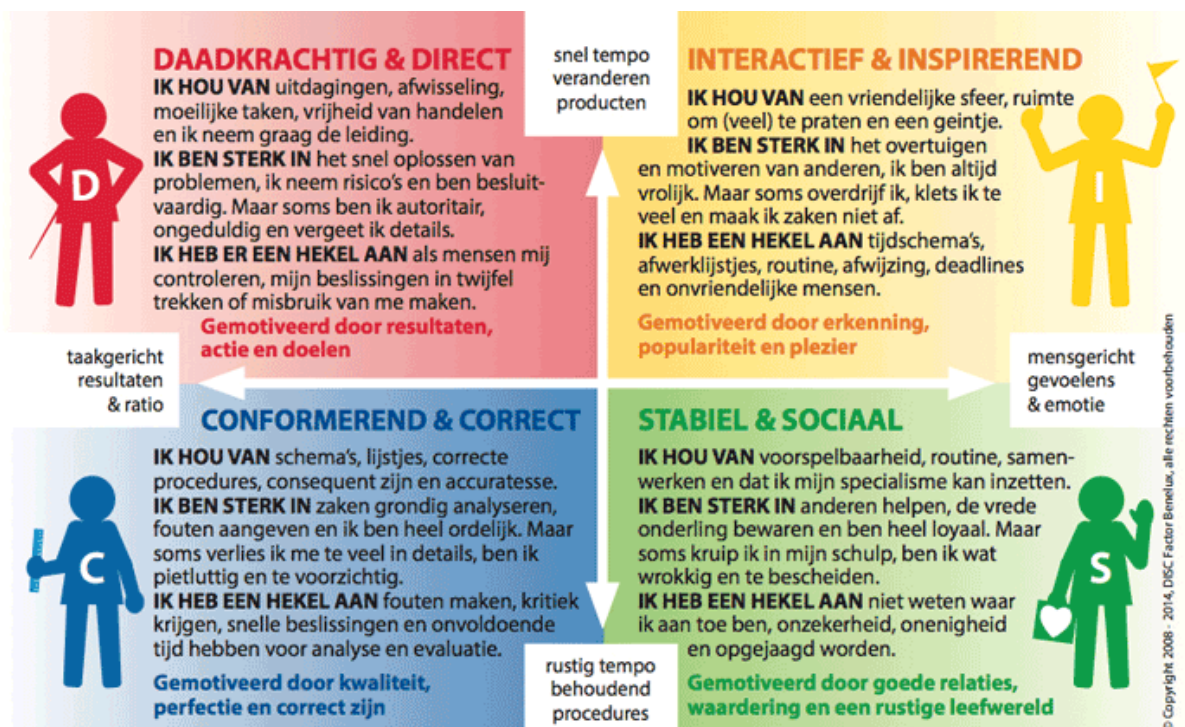
BTW NL8600.52.588B01

IBAN NL51 KNAB 0259 0303 09



Wat levert het u als organisatie op?

- Als leden van een team hun eigen voorkeuren kennen en begrijpen, kunnen ze beter met elkaar communiceren en productiever samenwerken.
- Met behulp van DISC kunnen de cultuur en gedragseigenschappen van een team in kaart worden gebracht.
- Met behulp van DISC kan groepsgedrag verklaard worden. Irritaties en conflicten zijn beter te begrijpen als je weet wat iemands voorkeur is.
- Als de DISC stijlen van de teamleden bekend zijn, kunnen taken makkelijker toegewezen worden aan teamleden die daar goed in zijn.
- Het gebruik van DISC kan teamleden het inzicht geven dat ook andere benaderingen en methodes tot een goede probleemoplossing kunnen leiden.
- De ervaring toont aan dat teams die qua DISC voorkeuren divers zijn samengesteld het over het algemeen beter doen dan teams die eenzijdig zijn samengesteld.
- Een goed functionerend team waarin ieder werkt vanuit zijn of haar sterke kanten en waar vertrouwen in en begrip voor elkaar hoog is, is onbetaalbaar!



Verbeter communicatie, relaties en effectiviteit

 **DISC FACTOR**
ontdek je potentieel



Korte reacties van deelnemers:

- Dit is reflectie met inhoud
- Beste MT-dag ooit!
- Ik heb goed inzicht gekregen in mensen en hoe ze samenwerken
- Verschillende gedragsstijlen leren kennen
- Tijd voor de softere kant van de organisatie, dat je laat nadenken
- Inzicht in verschillen bij mensen, ik weet nu wat ik anders kan doen.
- Er is geen goede of slechte stijl. Alle stijlen zijn noodzakelijk voor een succesvolle organisatie.
- Bizar, dat met zo weinig vragen een zo goed kloppend profiel wordt weergegeven
- Ik snap nu beter waarom ik de ene collega direct begrijp en dat het bij een andere collega soms lastig kan zijn.
- Inzicht in dergelijke modellen, over je zelf en je collega's. waardevol: de verbeterpunten per stijl benoemd
- DISC leren kennen. Stijlen van collega's herkennen. Waardevol om als groep bezig te zijn.
- De zwaktes in je profiel herkennen en ermee aan de slag gaan. Herkennen van je eigen gedragsstijl geeft zoveel inzicht
- Samenwerking is heel belangrijk, maar door verschillende personen ook moeilijk. Inzicht in verschillende DISC stijlen helpt!