Jane Doe

Stijl: **Uitdager (DC)**

DISC Hiring Report

vrijdag 2 januari 2026

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Inleiding

Uw rapport maakt gebruik van de DISC Persoonlijkheidsanalyse. De DISC beschrijvingen geven in 'begrijpelijke taal' zicht op gedrag en communicatie. Onderzoek heeft aangetoond dat gedragskenmerken kunnen worden gegroepeerd in vier hoofdgroepen die 'persoonlijkheidsstijlen' worden genoemd. Mensen met vergelijkbare stijlen vertonen specifieke gedragskenmerken die gebruikelijk zijn voor die stijl. De vier letters D, I, S en C vertegenwoordigen de vier persoonlijkheidsstijlen:

- D = Dynamisch en Direct
- I = Interactief en Inspirerend
- S = Stabiel en Support gevend
- C = Correct en Consciëntieus

Kennis van de DISC Persoonlijkheidsanalyse geeft de mogelijkheid om uzelf, uw collega's, gezinsleden en ook vrienden op een goede manier te begrijpen. Hierdoor kunt u beter aansluiten op ieders persoonlijke communicatiebehoeften, conflicten voorkomen of verminderen, verschillen in anderen beter waarderen en bouwen aan onderling vertrouwen. In het dagelijks leven kunt u de persoonlijkheidsstijlen makkelijk herkennen.

In het dagelijkse leven kunt u zien hoe de verschillende gedragsstijlen zich uiten, omdat u in meer of mindere mate dagelijks met elke stijl in contact komt. Als u denkt aan uw familieleden, vrienden en collega's, zult u met eigen ogen zien hoe zich verschillende persoonlijkheden openbaren.

- Kent u iemand die assertief is, direct en die vooral geïnteresseerd is in hoofdlijnen?

  Deze mensen zijn daadkrachtig, direct en bezitten een sterke wil.

  Dit is de D stijl

- Heeft u vrienden die gemakkelijk praten en vriendelijk zijn tegen iedereen die ze tegen komen?

  Deze mensen zijn optimistisch, vriendelijk en praten graag.

  Dit is de I stijl

- Heeft u collega's die goede luisteraars en goede teamspelers zijn?

  Deze mensen zijn stabiel, geduldig, loyaal en praktisch.

  Dit is de S stijl

- Heeft u ooit samengewerkt met iemand die het leuk vindt om feiten en details te verzamelen en die grondig is in alle activiteiten?

  Deze mensen zijn nauwkeurig, gevoelig en analytisch.

  Dit is de C stijl

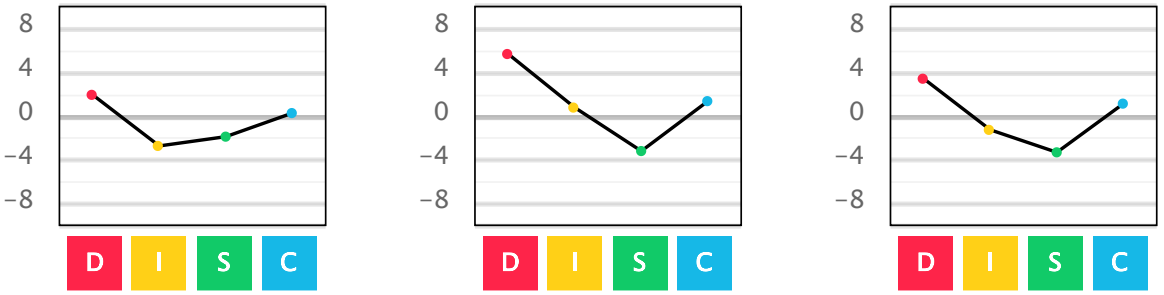
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

De onderstaande tabel plaatst de vier gedragsdimensies in perspectief.

	D = Direct	I = Interactief	S = Stabiel	C = Consciëntieus
Zoekt	Controle	Erkenning	Acceptatie	Nauwkeurigheid
Sterke punten	Beheer Leiderschap Doelgerichtheid	Overtuigend Enthousiasme Onderhoudend	Luisteren Teamwerk Voltooiing	Plannen Systemen Integratie
Uitdagingen	Ongeduldig Ongevoelig Slechte luisteraar	Gebrek aan detail Korte concentratieboog Maakt zaken niet af	Overgevoelig Komt langzaam op gang Houdt niet van verandering	Perfectionist Kritisch Niet responsief
Houdt niet van	Inefficiëntie Besluiteloosheid	Routines Complexiteit	Ongevoeligheid Ongeduld	Wanorde Ongepastheid
Beslissingen	Besluitvaardig	Spontaan	Overleggen	Planmatig

De menselijke persoonlijkheid is volgens het DISC systeem opgebouwd uit verschillende intensiteiten van elke stijl. Daarom wordt de persoonlijkheidsstijl visueel in beeld gebracht aan de hand van de DISC grafiek. De DISC grafiek geeft de intensiteit van alle vier de stijlen weer. De punten boven de middenlijnen tonen een sterkere intensiteit, terwijl de punten onder de middenlijn wijzen op een minder sterke intensiteit van de DISC kenmerken. Met één blik op een DISC grafiek weet u meteen wat de persoonlijkheid en gedragskenmerken van iemand zijn.

Hieronder ziet u uw drie DISC grafieken en een korte uitleg over de verschillen tussen de grafieken.



DISC grafiek 1 toont uw 'Publieke Perceptie' (het masker)

Deze grafiek toont de 'u' zoals anderen u zien. Het laat zien hoe u zich aanpast aan de eisen van de omgeving en hoe u denkt wat anderen van u verwachten.

DISC grafiek 2 toont uw 'Stress Perceptie' (de kern)

Deze grafiek toont uw automatische reacties op druk. Het laat zien hoe u waarschijnlijk zult reageren wanneer er sprake is van stress en spanning.

DISC grafiek 3 toont uw 'Zelf Perceptie' (zelfbeeld)

Deze grafiek toont hoe u uw gebruikelijke gedrag waarneemt. Het kan gezien worden als het beeld dat u van uzelf heeft. Veel mensen zijn zich niet altijd bewust van hun gedrag naar anderen toe. Deze grafiek toont uw gebruikelijke benadering.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Beschrijving

Uw stijl begrijpen

De DISC stijlbeschrijving van Jane*is een combinatie van de D en de C boven de middenlijn en komt overeen met de beschrijving die hoort bij het kernwoord* ***Uitdager****. Hieronder volgt de beschrijving van uw stijl.*

Uitdagers zijn uiterst effectief in het oplossen van problemen. Ze bezitten een creatief karakter en kunnen in korte tijd grote hoeveelheden werk verzetten door hun sterke focus. Uitdagers hebben een vooruitziende blik, waardoor ze alle mogelijkheden in het zoeken naar oplossingen de revue laten passeren. Hun streven naar eerlijkheid staat in evenredige verhouding tot hun behoefte naar tastbare resultaten. Uitdagers zijn perfectionistisch ingesteld en schuiven besluitvorming het liefst voor zich uit. Het zijn mensen die graag alleen werken, zonder opgelegde beperkingen. In hun zoeken naar feiten en details - vooral wanneer 'het onbekende' wordt onderzocht - vergeten ze (vaak) de emotionele kant van mensen.

De grootste angsten van een Uitdager zijn faalangst en 'geen grip op een situatie hebben'. Ze zijn niet persoonlijk betrokken maar wél heel taak en resultaat gericht. Ondanks dat ze zich niet snel emotioneel ergens bij betrokken voelen zullen ze altijd eerlijk zijn. Ze zijn bereid een status quo ter discussie te stellen, wanneer een situatie verbeterd zou kunnen worden. Ook gaan ze confrontatie met een meerdere niet uit de weg. Uitdagers kunnen onverschillig overkomen, omdat ze zich meer richten op feiten en resultaten, dan op gevoelens en relaties. Uitdagers moeten hun werktempo leren aanpassen en tijd voor ontspanning vrijmaken. Omdat ze hoog inzetten, zijn ze vaak te hard voor zichzelf. Uitdagers houden hun administratie goed bij en vinden altijd wel een manier om werk tóch gedaan te krijgen.

Jane geeft graag leiding en stuurt graag groepen aan zoals zakenpartners, collega's en vrienden. U bent iemand die leidinggevende verantwoordelijkheid serieus neemt en doorgaans in staat bent om zonder aarzelen belangrijke beslissingen te nemen. U straalt zelfverzekerdheid uit en anderen reageren goed op de aangeboren aanleg tot koploper.

Jane is oplettend en zorgzaam, waardeert relaties en contact met anderen en is graag betrokken bij sociale gelegenheden, maar wil meestal niet in het middelpunt van de belangstelling staan. U zoekt steeds een balans tussen persoonlijke aandacht en algemeen sociaal zijn en brengt graag tijd door met een paar goede vrienden als de ideale combinatie van de twee.

Anderen zien Jane als een veelzijdig persoon die eentonige of standaardsituaties gegarandeerd kan doorbreken. U doet dingen soms liever buiten het team om en bent meestal individualistisch ingesteld. U kunt overkomen als rusteloos en kan snel overstappen van het ene op het andere.

Jane is netjes en geordend en wordt door anderen meestal gezien als praktisch ingesteld. U zoekt naar voldoende informatie om beslissingen te kunnen nemen en weegt de voor- en nadelen tegen elkaar af. U bent gevoelig voor kritiek maar houdt emoties meestal voor uzelf. Graag spreekt u uw verwachtingen uit voordat aan nieuwe projecten wordt begonnen, om zo een logisch proces te volgen en succesvolle resultaten te boeken.

Sterk ego
Analytisch, systematisch
Probleem oplosser
Bijzonder taakgericht

Beschrijvende Kenmerken

Werk- en taakafronding
Oplossingen ontwikkelen en implementeren
Vrij van verplicht sociaal zijn / politieke spelletjes
Juist 'gereedschap' krijgen voor resultaat

Gemotiveerd door

Kan ontwerpen en verfijnen
Uitdagende taken en activiteiten
Projecten met tastbare resultaten
Erkenning voor uw analytische vermogen

Mijn ideale omgeving

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Communiceren

met de Uitdager (DC) stijl

Deze zaken zijn voor u belangrijke motivatoren

- Gezag kunnen uitoefenen, taken die tot groei leiden, "bottom line" aanpak, doorgroeimogelijkheden, de mogelijkheid om alleen te werken

Grootste angst

- Kritiek krijgen en het gevoel dat anderen u gebruiken voor hun eigen doelen

In gesprek met anderen vindt u dit belangrijke aandachtspunten (DO)

- Kort van stof zijn, direct en 'to the point'
- 'Wat' en 'waarom' vragen die beantwoord worden
- Gericht zijn op zaken en resultaten
- Voorstellen die tot resultaten leiden, u wilt leiding geven en problemen oplossen
- Instemming op de overeengekomen feiten en ideeën, niet op de persoon
- Een nadruk op de logische voordelen van een nieuw idee of plan van aanpak
- Erkenning van de door u geleverde hoogwaardige kwaliteit

U haakt af in een gesprek bij deze benadering (DO NOT)

- Veelheid van woorden en onnodige herhalingen
- Gericht zijn op problemen
- Te sociaal gedrag aan het begin van een relatie
- Grove generalisaties of uitspraken zonder onderbouwing

Bij het krijgen van informatie of bij nieuwe taken kunt u

- Geneigd zijn zaken alleen te willen doen zonder anderen daarbij te betrekken
- De menselijke factor vergeten en besluiten te veel baseren op basis van feiten
- Andermans meningen over het hoofd zien
- Vernieuwende systemen en ideeën aandragen

Persoonlijke kenmerken

- **KENMERKENDE DRIJFVEREN:** omgeving beheersen, unieke oplossingen ontdekken
- **BEOORDEELT ANDEREN OP:** aan zichzelf opgelegde maatstaven, uitingen of progressieve ideeën
- **BEÏNVLOEDT ANDEREN DOOR:** competitie, voorop lopen in het ontwikkelen van systemen
- **WAARDE VOOR HET TEAM:** veranderingen en verbeteringen initiëren, zelfgenoegzaamheid uitdagen
- **VALKUILEN:** bot en kritisch overkomen
- **GEDRAG ONDER DRUK:** wordt chagrijnig, heeft genoeg van routine, autoritair, geen mededogen
- **GROOTSTE ANGSTEN:** geen invloed / grip hebben op situaties, mislukking
- **EFFECTIVITEIT VERHOGEN DOOR:** warmte en inlevingsvermogen tonen, meer praten en teamgericht zijn, overtuigender zijn in plaats van gebiedend

Communiceren
met de Uitdager (DC) stijl

Knowledge comes, but wisdom lingers.

- Alfred Lord Tennyson

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Communiceren

met de Uitdager (DC) stijl

Uw talenten in een team / organisatie

- Organiseert het geheel
- Groot analytisch vermogen
- Niet bang om impopulaire besluiten te maken; Besluitvaardig
- Behaalt op efficiënte wijze resultaten

U kunt in teamverband de volgende talenten inzetten of ontwikkelen

- Geeft graag leiding
- Autocratisch leider die goed functioneert in crisissituaties
- Zelfstandig, gedisciplineerd
- Vernieuwend in het behalen van resultaten
- Het doel voor ogen houdend
- Nauwkeurig en direct
- Kan goed met hindernissen omgaan
- Bieden van richting en leiderschap
- 'Het voordoen zoals het gedaan moet worden' - geeft het goede voorbeeld
- Aarzelt niet om zich uit te spreken
- Kan ervaring en praktische kennis goed combineren
- Gaat uitdagingen zonder angst aan
- Functioneert goed onder hoge werkdruk

Uw groeigebieden in effectiviteit in de stijl van Uitdager

- Doe uw best om actief te luisteren
- Wees attent op de ideeën van andere teamleden totdat iedereen een gevoel van consensus heeft
- Wees minder koel, afstandelijk en dominerend en wees meer benaderbaar en vriendelijk
- Ontwikkel een hogere waardering voor de meningen, gevoelens en verlangens van anderen
- Steek meer energie in persoonlijke relaties; toon uw support naar andere teamleden
- Neem tijd om de 'waaroms' van uw uitspraken en voorstellen uit te leggen

Communiceren
met de Uitdager (DC) stijl

You can have brilliant ideas, but if you can't get them across, your ideas won't get you anywhere.

- Lee Iacocca

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Communicatietips

omgaan met anderen

Uw D en C komen boven de middellijn uit. Uw stijl wordt gedefinieerd door het sleutelwoord 'uitdager'.

In dit volgende gedeelte worden bijvoeglijke naamwoorden gebruikt om te beschrijven waar uw DISC-stijlen ongeveer in uw grafiek staan. Deze beschrijvende woorden komen ruwweg overeen met de waarden in uw grafiek.

D -- meet hoe besluitvaardig, gezaghebbend en direct u doorgaans bent. De intensiteit van uw D wordt onder meer beschreven door de volgende woorden:

- ***DAADKRACHTIG*** Vol daadkracht, krachtig, beslist
- ***RISICONEMER*** Is bereid risico's te nemen
- ***AVONTUURLIJK*** Onderneemt spannende of gevaarlijke acties
- ***BESLUITVAARDIG*** Lost geschillen, vragen, etc. op
- ***NIEUWSGIERIG*** Is geneigd veel vragen te stellen, leergierig

I -- meet hoe spraakzaam, overtuigend en interactief u doorgaans bent. De intensiteit van uw I wordt onder meer beschreven door de volgende woorden:

- ***TERUGGETROKKEN*** Trekt zich terug in zichzelf, verlegen, gereserveerd, abstract
- ***ZWIJGZAAM*** Stil of gesloten, niet tot praten geneigd, gereserveerd

S -- meet uw behoefte aan veiligheid en vrede en uw vermogen om een teamspeler te zijn. De intensiteit van uw S wordt onder meer beschreven door de volgende woorden:

- ***RUSTELOOS*** Niet in staat te rusten of te ontspannen, onrustig, niet kalm
- ***GERICHT OP VERANDERING*** Behoefte aan verandering, houdt van afwisseling
- ***SPONTAAN*** Handelt volgens een natuurlijk gevoel zonder remmingen
- ***ACTIEF*** Gekenmerkt door veel actie of emotie, druk, snel

C -- meet uw behoefte aan structuur, organisatie en details. De intensiteit van uw C wordt onder meer beschreven door de volgende woorden:

- ***CONVENTIONEEL*** Bekrachtigd door of op basis van gebruiksgewoonten
- ***WELGEMANIERD*** Beleefd en hoffelijk
- ***CONSCIËNTIEUS*** Scrupuleus, probeert zeer nauwgezet om correct te werk te gaan
- ***HOGE EISEN*** Houdt zich aan een sterk waardensysteem

Communicatietips
omgaan met anderen

U kunt alleen veranderen door uw inzicht te veranderen.

- Anthony De Mello

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Communicatietips

hoe u met anderen communiceert

Hoe u met anderen communiceert

In de rapportage bij de kopjes DO's en DON'Ts leest u een aantal beschrijvingen over uw manier van communiceren. Het kan een eye-opener zijn als u deze beschrijvingen leest en ook bevestigen wat u al wist. Deze punten worden extra waardevol wanneer u ze deelt met uw collega's, vrienden of familie. Anderen kunnen hierdoor begrip krijgen voor de manier waarop u het beste benaderd kunt worden en wat beter niet te doen. Wat ook belangrijk is dat u zich bewust wordt dat DE MANIER WAAROP u iets zegt net zo belangrijk kan zijn als WAT ER WORDT GEZEGD.

Uw hoogste stijl is een D, de rode kleur. Dit betekent dat u graag informatie ontvangt (en zelf geeft) die gaat over resultaten, hoofdlijnen, doelen en mogelijkheden. Om beter te communiceren met anderen heeft uw boodschap soms een vertaalslag nodig. De een wil graag de precieze feiten weten, een ander hoe ze een onderdeel kunnen zijn van de oplossing en weer een ander wat er concreet van het team verwacht wordt.

Net zoals u bepaalde voorkeuren heeft in communicatie, hebben anderen dat ook. De meeste mensen hebben de neiging om alleen te communiceren vanuit hun eigen stijl en behoeften in plaats van af te stemmen op de behoeften van de ander. Als u de stijlen ziet als een soort taal, dan heeft u voorkeur voor een bepaalde taal: uw hoogste stijl. Laten we dit de 'moedertaal' noemen. Daarnaast is het mogelijk dat u ook een beetje een andere taal spreekt en begrijpt: uw tweede of zelfs derde stijl boven de middenlijn. Sommige 'talen' zijn voor u echt 'vreemde talen'. U moet moeite doen om te begrijpen wat een ander bedoelt, hoewel over hetzelfde onderwerp wordt gesproken. Dit gedeelte geeft u inzicht in hoe u in communicatie beter kunt aansluiten op anderen.

Het onderstaand gedeelte is vooral nuttig voor de D stijl, de rode kleur. In uw communicatie bent u bijzonder recht toe recht aan en to-the-point. Anderen hebben daar soms moeite mee.

Hoe uw stijl aansluit op andere stijlen

D-D Twee D stijlen spreken elkaars taal. Daarin is het belangrijk dat ze elkaar ruimte geven en elkaar respecteren. Ze moeten erop gericht zijn om samen een bepaald doel te bereiken zonder te vervallen in (sterke) competitie of het 'domineren' van de ander.

D-I De D kan over het algemeen goed overweg met de I. Dit komt doordat de I van nature een aanmoediger is. In de ogen van de D kan de I soms te weinig taakgericht zijn in een werksituatie. Dit kan wellicht gecompenseerd worden als de D zijn/haar blik richt op hoe de I resultaten boekt door de positieve manier van mensen beïnvloeden.

D-S Een D en een S werken normaal gesproken goed samen. Dit komt doordat de S geen 'bedreiging' vormt voor de D en doordat de S over het algemeen hard werkt om gewenste doelen te bereiken. Soms kan de relatie verstoort raken doordat de D te taakgericht en te gedreven over komt.

D-C De D en C zijn qua snelheid tegenovergestelde stijlen wat kan leiden tot fricties. De D moet daarom oppassen niet te opdringerig en gehaast over te komen en de C moet oppassen niet te veel in details te verzanden. Toch heeft de D de detailgerichtheid van de C hard nodig. De D heeft soms moeite om deze behoefte goed te communiceren.

Communiceren
met anderen

Spraak is de spiegel van de ziel. U bent wat u zegt.

- Publilius Syros

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Communicatietips

Interactie verbeteren

Hoe de D (rood) de interactie met elke stijl kan verbeteren

D met D

Als er wederzijds respect is, beschouwt u elkaar als gedreven, visionair, doortastend, competitief, en optimistisch. Zolang u het samen eens bent over het te behalen resultaat, kunt u heel efficiënt zijn. Bij gebrek aan wederzijds respect kunnen er behoorlijke spanningen ontstaan. U kunt elkaar dan zien als twistziek, dictatoriaal, arrogant, dominant, nerveus en gejaagd.

Relatietip: Blijven werken aan wederzijds respect en goede communicatie is nodig ter voorkoming van conflicten. Dit als doel stellen is al een grote stap in de juiste richting. Beide partijen moeten elkaars denkwereld en gezagsgrenzen begrijpen en respecteren.

D met I

Bij tijd en wijle kunt u de I zien als te veel op zichzelf gericht, oppervlakkig, te optimistisch, onnadenkend, te zelfverzekerd en onoplettend. U wordt niet graag 'overgehaald' of 'gepaaid' door een I. Doordat u sterk taakgerichtheid bent, kunt u geïrriteerd raken door nietszeggende generalisaties van de I.

Relatietip: Benader de I op een vriendelijke wijze want de I waardeert persoonlijke relaties. Wees waar mogelijk complimenteus. Luister naar hun ideeën (u hoeft er niet meteen mee aan de slag!) en erken hun prestaties met complimenten.

D met S

Op slechte momenten kunt u de S zien als passief, nonchalant, onverschillig, afschermend, berustend en gesloten. D's vinden soms dat S'en moeilijk vooruit te branden zijn, het tempo is in de beleving van de D te traag. Confrontatie en een directe aanpak overweldigen de S. Het hoge handelings- en denktempo van de D kunnen een extreem passieve reactie teweeg brengen bij de S.

Relatietip: Voorkom het gevoel van opdringerigheid bij de S door uw tempo te verlagen. Toon oprechte erkenning en waardering voor het goede werk van de S. U doet er goed aan uw uiterste best te doen om vriendelijk en gemakkelijk in de omgang te zijn. S'en zijn heel relatiegericht! Door te zorgen voor een gelijkmatig rustig tempo zal onnodige frictie in de relatie voorkomen kunnen worden.

D met C

Op wat mindere dagen bent u geneigd om de C te zien als te afhankelijk, ontwijkend, defensief, teveel gericht op details, te voorzichtig en te bezorgd. D's hebben vaak het gevoel dat de C te veel analyseert en vastloopt op details.

Relatietip: Verlaag uw tempo in hoge mate. Geef de C zoveel mogelijk heldere details en informatie als maar mogelijk is. Wees voorbereid op twijfels, bezorgdheden en vragen over de details en blijf vriendelijk en rustig. Toon oprechte erkenning voor het goede werk van de C. Geef de C tijd om rustig na te denken over zaken en details alvorens een beslissing van hen te verlangen.

Verbeteren
Communicatie

Communicatie werkt voor degenen die eraan werken.

- John Powell

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Communicatie

werkblad

Werkblad met communicatietips

U kunt uw reactiepatronen op stress (copingsmechanismen) zien door te kijken naar verschillen tussen de grafieken. Ons gedrag wordt sterk beïnvloed door negatieve veranderingen in onze omgeving (grafiek 1). Wanneer iemand geconfronteerd wordt met in zijn ogen stressvolle veranderingen, beweegt het gedrag van die persoon doorgaans van grafiek 1 naar grafiek 2. Als we ons bewust worden van de verschillen of veranderingen tussen deze twee grafieken, krijgen we inzicht in ons automatische reactiepatronen (of overlevingsmechanismen) en kunnen we leren hoe we ons in stressvolle situaties beter kunnen handhaven of aanpassen.

Instructies: elke grafiek belicht verschillende aspecten van uw persoonlijkheid. Een nadere blik op die verschillen onthult waardevolle inzichten. Kijk nu naar de twee grafieken en vergelijk op welke manier de D, I, S en C in grafiek 1 en 2 van elkaar verschillen. Lees hieronder wat die verschillen betekenen. Denk eens na over concrete situaties waarin u stress ervoer en op welke manier dat invloed had op uw beslissingen, gedachten, handelingen en verbale boodschappen.

Veranderingen in D:

Vergelijk grafiek 1 en 2. Als u naar grafiek 2 kijkt, is uw D dan hoger of lager dan de D in grafiek 1? Kijk hoe hoog of hoe laag het punt bij de D staat. Als het punt hoger staat, geeft dit aan dat iemand meer controle wenst in stressvolle situaties. Als de D flink omhoog gaat, kunt u erg overheersend zijn als u gestrest raakt. Wanneer het punt lager staat geeft dit aan dat iemand minder controle wenst in stressvolle situaties. Als de D flink omlaag gaat, wilt u graag dat iemand anders dan uzelf het initiatief en beslissingen neemt. U volgt wel.

Veranderingen in I:

Vergelijk grafiek 1 en 2. Als u naar grafiek 2 kijkt, is uw I dan hoger of lager dan de I in grafiek 1? Kijk hoe hoog of hoe laag het punt bij de I staat. Als het punt hoger staat, geeft dit aan dat iemand meer sociale invloed aanwendt in stressvolle situaties. Als de I flink omhoog gaat, gebruikt u uw verbale capaciteiten en vaardigheden om uw doel te bereiken. Wanneer het punt lager staat geeft dit aan dat iemand minder de sociale invloed inzet in stressvolle situaties. Als de I flink omlaag gaat, steunt u minder op verbale kracht en spreekt u zich niet uit om tot een oplossing te komen.

Verandering in S:

Vergelijk grafiek 1 en 2. Als u naar grafiek 2 kijkt, is uw S dan hoger of lager dan de S in grafiek 1? Kijk hoe hoog of hoe laag het punt bij de S staat. Als het punt hoger staat geeft dit aan dat iemand een vertrouwde omgeving en mensen wenst in stressvolle situaties. Als de S flink omhoog gaat, gaat u conflicten liever uit de weg en wacht u tot een gunstiger moment voordat u zaken verandert. Wanneer het punt lager staat geeft dit aan dat iemand minder behoefte heeft aan allerlei zekerheden in stressvolle situaties. Als de S flink omlaag gaat, wordt u impulsiever bij uw acties.

Veranderingen in C:

Vergelijk grafiek 1 en 2. Als u naar grafiek 2 kijkt, is uw C dan hoger of lager dan de C in grafiek 1? Kijk hoe hoog of hoe laag het punt bij de C staat. Als het punt hoger staat geeft dit aan dat iemand meer informatie en argumenten wenst voordat hij tot een standpunt komt in stressvolle situaties. Als de C flink omhoog gaat, komt u pas tot een standpunt als u over een berg informatie, argumenten en onderbouwingen beschikt. Wanneer het punt lager staat geeft dit aan dat iemand genoeg heeft aan hoofdlijnen om een standpunt in te nemen in stressvolle situaties. Als de C flink omlaag gaat, neemt u een standpunt in door op uw buikgevoel af te gaan.

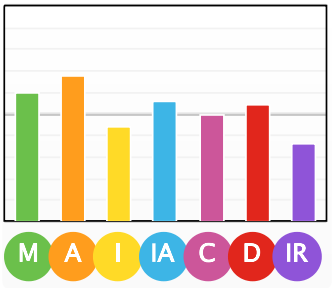
Welk punt ging bij u het meeste omhoog of omlaag? Wat zegt dat over hoe u reageert op stress?

Op welke manier helpen of belemmeren uw reactiepatronen op stress u bij het nemen van beslissingen? Hoe kunt u deze inzichten gebruiken om bewuster om te gaan met uw mogelijk blinde vlekken wanneer u stress ervaart?

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

PowerDISC™

uw sterke punten op het gebied van leiderschap



Het ontwikkelen van uitstekende communicatievaardigheden is cruciaal voor effectief leiderschap. Een leider moet in staat zijn om kennis en ideeën te delen om zo een gevoel van noodzaak en enthousiasme op anderen over te brengen. Als een leider zijn/haar boodschap niet duidelijk kan overbrengen en anderen niet kan motiveren tot actie, heeft de boodschap geen zin.

- Gilbert Amelio

MENSGERICHT LEIDERSCHAP -

Sterk 7/10: U bent "de persoon" als er een leider nodig is. Anderen zien uw sterke kanten en weten dat u een sterk talent in leidinggeven hebt. Veel mensen zijn bereid u te volgen door uw charisma en enthousiasme. Hoewel u soms te assertief over kunt komen, weten anderen ook dat u het beste met hen voorheeft door uw eerlijkheid en mensenkennis.

AANSTUREN -

Sterk 7/10: Projecten leiden en een strakke planning hanteren, daar bent u goed in. Mensen met wie u samenwerkt waarderen uw hoge werkstandaard. U kunt van tijd tot tijd afstandelijk overkomen en tegelijkertijd dwingen uw aandacht voor details en innerlijke drive respect af, hetgeen ook ervaren wordt als uw toegevoegde waarde aan het team. Neem ook de tijd om uw teamleden te leren kennen en te bouwen aan relaties. U zult zien dat dit goed bestede tijd is.

IMPLEMENTEREN -

Goed 5/10: U bent in staat een idee of project goed te beginnen en door te zetten tot het einde. Hoewel u een voorkeur voor afwisselende rollen, taken en verantwoordelijkheden heeft, bent u ook in staat om routinematige zaken te doen wanneer het nodig is.

INFORMATIEANALYSE -

Bovengemiddeld 6/10: U benadert situaties met logica en weet daarin op zo'n manier te ordenen dat zaken efficiënter lopen. U hebt oog voor de kleinste details en doet de finishing touch in projecten. Uw omgeving is netjes en efficiënt en u ziet graag dat anderen dat ook doen.

CREATIVITEIT -

Goed 5/10: U voelt zich comfortabel op gebieden waar u ervaring in hebt. Soms verlaagt u liever het tempo om een project af te ronden voordat er een nieuw project wordt gestart.

DOORZETTINGSVERMOGEN -

Bovengemiddeld 6/10: Anderen werken graag met u samen, omdat u doorgaans meer doet dan van u gevraagd wordt. Uiteindelijk zorgt u ervoor dat het team goed voor de dag komt. U bent praktisch en laat duidelijk zien dat u een teamspeler bent.

INTERPERSOONLIJKE RELATIES -

Toereikend 4/10: Het kost u soms moeite om een gesprek betekenisvol te laten zijn en u laat anderen niet veel persoonlijke dingen over uzelf weten. De meeste gesprekken gaan over algemene dingen, koetjes en kalfjes. U laat een enkeling wel toe tot uw persoon.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

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 nodig 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?

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

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

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Zelf Perceptie: Gematigde dominantie (D)

Vragen die u zou kunnen stellen...
Zie boven Vragen

Zelf Perceptie: Gematigde invloed (I)

Vragen die u zou kunnen stellen...
Zie boven Vragen

Zelf Perceptie: Gematigde veiligheid (S)

Vragen die u zou kunnen stellen...
Zie boven Vragen

Zelf Perceptie: Gematigde inschikkelijkheid (C)

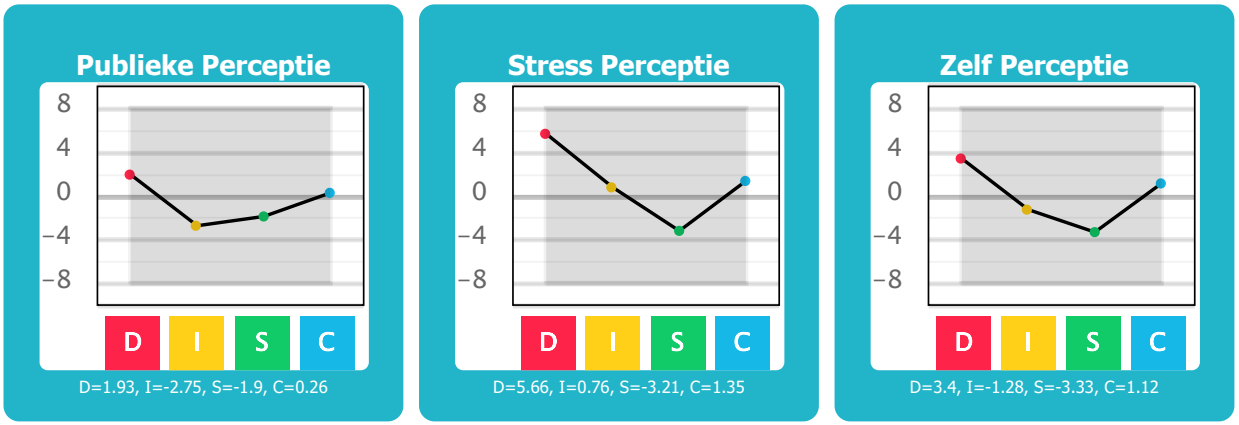
Vragen die u zou kunnen stellen...
Zie boven Vragen

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Persoonlijkheidsanalyses gegevens

pagina met grafieken

Karakter Grafiek (DISC)

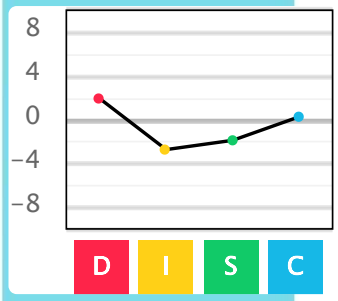


© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Uitleg betekenis grafieken

Elk van de drie grafieken geeft een andere invalshoek op gedrag, afhankelijk van de voorwaarden die de omgeving stelt. Binnen de gekozen omgeving toont grafiek 1 'Publieke Perceptie', grafiek 2 'Stress Perceptie', en grafiek 3 'Zelf Perceptie'.

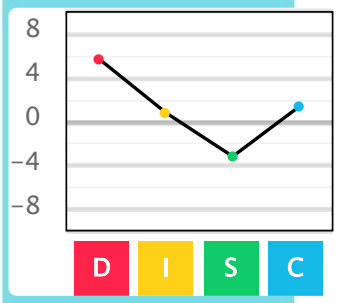
Deze drie grafieken of wel inzichten worden hieronder in nader detail omschreven.



Grafiek 1 -
Masker, Publieke Perceptie

Gedrag verwacht door anderen

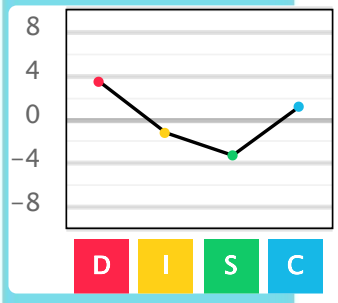
Mensen gedragen zich op zo'n manier als zij denken dat een omgeving van hen verwacht. Dit gedrag is de 'Publieke Perceptie', de persoon zoals die naar anderen toe wordt 'gepresenteerd', een masker. Soms is er geen verschil tussen de werkelijke persoon van binnen (grafiek 2) en hoe de persoon zich presenteert. Dit kan ook van elkaar verschillen. De persoon probeert zich dan aan te passen aan de omgevingseisen. Grafiek 1 wordt gevormd door de "MEEST" keuzes in de DISC Analyse. In deze grafiek bevindt zich de grootste potentiële verandering.



Grafiek 2 -
Stress Perceptie

Automatische reactie op stress

Iedereen heeft reacties vanuit het verleden aangeleerd. Dit zijn veelal ingesleten gedragingen die vertrouwd aanvoelen. Onder druk of spanning komen deze gedragingen naar voren. Deze grafiek is gebaseerd op uw 'Minste' keuzen en heeft het minste potentieel voor verandering, omdat de gedragingen oude ingesleten reacties zijn. Het gedrag van een persoon onder druk kan opmerkelijk veel verschillen van de gedragingen die uit zowel grafiek 1 als 3 naar voren komen. Let op! Dit is niet het ideale zelf of 'authentieke' zelf. Het geeft aan hoe iemand reageert op stressvolle situaties.



Grafiek 3 -
Zelf Perceptie

Zelfbeeld, identiteit

Ieder persoon ziet zichzelf op een bepaalde manier. Grafiek 3 toont het mentale plaatje dat iemand van zichzelf heeft. Dit is het zelfbeeld. Grafiek 3 combineert aangeleerde reacties uit het verleden met het huidige gedrag op basis van verwachtingen uit de omgeving. Verandering in zelfperceptie kan optreden, maar is meestal geleidelijk en gebaseerd op de eisen van de omgeving. Grafiek 3 is gebaseerd op de verschillen tussen Grafiek 1 en Grafiek 2 en is het uitgangspunt bij grafiekinterpretatie.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Uitleg betekenis grafieken

Vervolg

Verschillen tussen de grafieken geven verandering of transitie aan

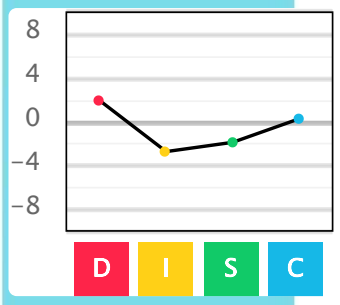
- Als Grafiek 1 verschilt van Grafiek 2, dan dwingen de omgevingseisen gedrag af dat niet in overeenstemming is met de oude reactiepatronen. In zo'n situatie zal een persoon zijn/haar gedrag aanpassen om aan de omgevingseisen te kunnen voldoen. Dit veroorzaakt in veel gevallen stress.
- Als Grafiek 1 verschilt ten opzichte van Grafiek 2, maar niet ten opzichte van Grafiek 3, dan is een persoon in staat zijn/haar gedrag aan te passen aan de omgevingseisen. De persoon heeft waarschijnlijk weinig moeite met het gedrag zoals weergegeven in Grafiek 3, en ervaart daardoor ook geen stress.
- Als Grafiek 1 verschilt ten opzichte van Grafiek 3, kan een persoon een groeiperiode doormaken, wat met enige moeite gepaard kan gaan, omdat hij/zij aan de eisen van een nieuwe omgeving probeert te voldoen. Het gedrag van de persoon kan tijdens deze periode fluctueren.

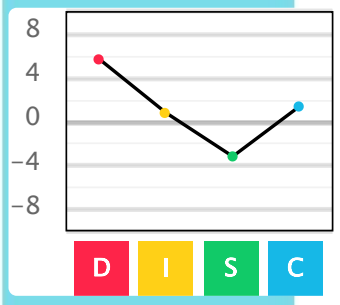
Grafieken die op elkaar lijken, duiden dat er weinig noodzaak is om te veranderen

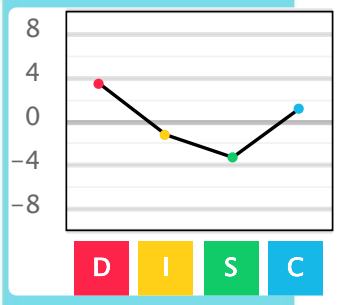
Een persoon die de huidige omgevingseisen (Grafiek 1) als hetzelfde ervaart als zijn/haar verleden (Grafiek 2), heeft weinig reden tot het aanpassen van de zelfperceptie (Grafiek 3). Dit kan worden veroorzaakt door de volgende factoren:

- Het gedrag dat gevraagd wordt in de huidige omgeving, verschilt niet van de eisen die er in het verleden gesteld werden.
- De persoon bepaalt zelf wat er van hem/haar verwacht wordt.
- Het gedrag dat verlangd wordt door de omgeving verschilt ten opzichte van eisen aan gedrag in het verleden. In plaats van het gedrag aan te passen, heeft de persoon er bewust voor gekozen een andere stijl te hanteren. Om deze stijl goed te blijven hanteren, zal de persoon zich moeten omringen met mensen met verschillende aanvullende stijlen om een team te vormen waarin ieder zijn/haar sterke kanten kan tonen.

Deze rapportage is gebaseerd op Grafiek 3 en heeft de stijlbeschrijving met het sleutelwoord 'Uitdager (DC)(DC)'.







© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®