

A close-up photograph of a person's hands holding several small, colorful paper cutouts of human figures. The figures are in various colors (yellow, green, purple, blue) and are holding hands, forming a small group. The background is blurred, showing more of the same figures.

Discover Your DISC Style

Hoe DISC werkt



COACHNU.NL

Voorwoord

Welkom bij deze ontdekkingsreis naar jouw DISC-stijl. Dit e-book is ontworpen om je te helpen jezelf beter te begrijpen, effectiever te communiceren en sterkere relaties op te bouwen.

Met de DISC-methode krijg je inzicht in je gedragsvoorkeuren en die van anderen. Dit stelt je in staat om je aanpak aan te passen en succesvoller te zijn in zowel persoonlijke als professionele situaties.

Veel plezier met het ontdekken van je DISC-stijl!

Inhoudsopgave

1. Wat is DISC?
2. De vier DISC-stijlen uitgelegd
3. Dominantie (Rood)
4. Invloed (Geel)
5. Stabiliteit (Groen)
6. Conformisme (Blauw)
7. Leuk om te weten
8. Communiceren met verschillende stijlen
9. Sterke punten van elke stijl
10. Valkuilen van elke stijl
11. DISC in teamverband
12. DISC en leiderschap
13. DISC en verkoop
14. DISC en klantenservice
15. Persoonlijke ontwikkeling met DISC
16. DISC in de praktijk
17. Samenvatting

1. Wat is DISC?

DISC is een **gedragsmodel** dat inzicht geeft in de verschillende manieren waarop mensen denken, voelen en zich gedragen. Het is gebaseerd op het werk van William Moulton Marston, die in de jaren '20 onderzoek deed naar menselijk gedrag.

DISC staat voor:

- **Dominantie**
- **Invloed**
- **Stabiliteit**
- **Consciëntieusheid/ Conformisme**

Het model verdeelt mensen in vier basisstijlen, elk met hun eigen kenmerken, sterke punten en valkuilen. DISC is een waardevol hulpmiddel voor **persoonlijke ontwikkeling, team building en effectieve communicatie**.

En ja... ik hoor je denken. Het model verdeelt mensen in vier basisstijlen. Worden we hier in een hokje geplaatst? Horen we straks "Dat is die rode, die is blauw, zij is geel en ik ben groen"

Nee. Je wordt niet in een hokje geplaatst en je bent geen kleur. DISC is wat mijn betreft gewoon een handig en eenvoudig te begrijpen instrument, waarmee je inzicht krijgt in jouw eigen gedrag- en communicatiestijl en dat van de ander. En als je dat eenmaal weet, kun je door je communicatie af te stemmen op de ander effectiever samenwerken. En dat niet alleen. Je krijgt ook inzicht waarom je met sommige mensen makkelijker kunt samenwerken dan met met anderen. Je ontdekt wat je energie oplevert en wat je energie kost. DISC is een inzichtgevende tool waarmee je kunt werken aan persoonlijke ontwikkeling. DISC is het "**wat**" en als je verdiept op het "**hoe**" is het een fijn instrument.

Voor mij is DISC een van de vele instrumenten in coaching die ik inzet. Mijn regel is altijd; "Neem mee wat je herkent en doe daar iets mee. Niets is goed of fout".

2. De vier DISC-stijlen

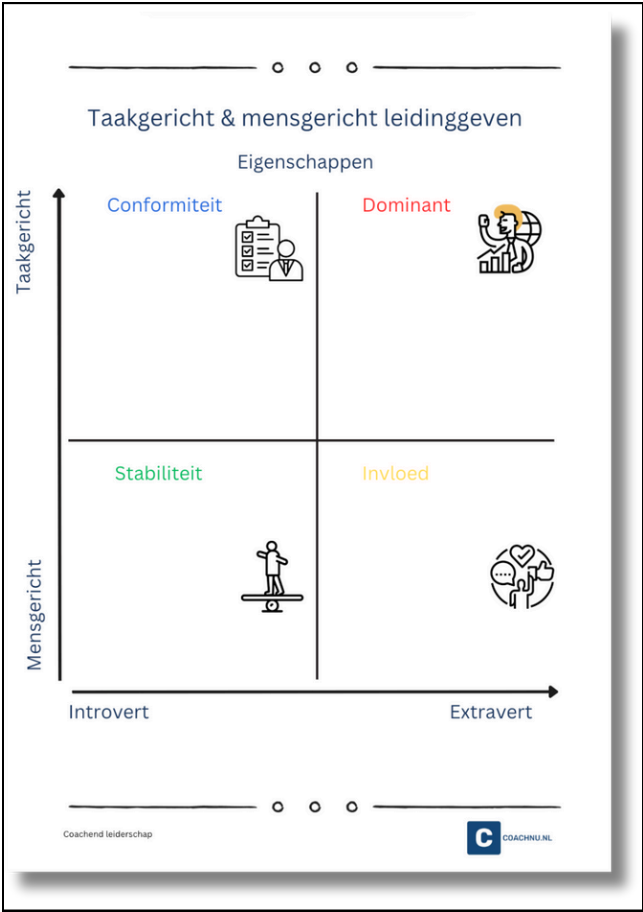
DISC onderscheid vier stijlen die zich vormen door de verhouding tussen;

1. **Introvert** versus **extravert** gedrag
2. **Mensgerichtheid** versus **taakgerichtheid**

Daaruit zij de vier gedrag- en communicatiestijlen te definiëren. Je kent het vast wel, die ene persoon die binnenkomt op een feestje en meteen met iedereen een praatje maakt, als eerste op dansvloer staat en niet schroomt een liedje te zingen op het podium, terwijl jij misschien rustig in een hoekje staat te kijken. **Extravert** versus **Introvert**.

Of die ene collega die altijd alle details precies op een rijtje wil hebben, alvorens te starten met een project, terwijl jij misschien denkt.. kom op, laten we starten.

We zijn allemaal **anders** maar wel **gelijk** aan elkaar. Maar soms kan dat botsen, ruis geven en onbegrip. Maar wanneer je beter begrijpt waarom dat zo is en als je kunt kijken naar de kwaliteit achter het gedrag, kun je daar meer op inleven. Dat is de basis voor betere communicatie, meer begrip en betere samenwerking.



De 4 kwadranten vanuit de verhouding Introvert- Extravert & Mensgericht -Taakgericht.

	Taakgericht	Mensgericht
Extraversie	D – Dominant	I – Invloedrijk
Introversie	C – Consciëntieus/Conformiteit	S – Stabiel

Over het begrip **Consciëntieus/Conformiteit**

In het originele model van **William Marston (1928)** heette de vierde factor **Conscientiousness** (zorgvuldigheid, nauwgezetheid).
 In latere Amerikaanse DISC-modellen (zoals die van John Geier of Inscape Publishing) is die term

soms veranderd naar **Compliance** of **Conformity** — afhankelijk van de vertaling en het accent dat de aanbieder legt.

Inhoudelijk betekenen ze bijna hetzelfde:

Term	Letter	Focus	Typische woorden
Conscientiousness	C	Zorgvuldigheid, kwaliteit, precisie	nauwkeurig, analyserend, kritisch
Compliance / Conformiteit	C	Regels, normen, procedures volgen	correct, plichtsgetrouw, volgens afspraak

In de praktijk verwijzen ze naar **dezelfde gedragszone**: mensen die bedachtzaam zijn, hoge standaarden hebben, en graag helderheid en structuur willen. Type C.

De vier stijlen samengevat:

Conformisme (Blauw) Mensen met een consciëntieuze stijl zijn nauwkeurig, analytisch en perfectionistisch. Ze hechten waarde aan kwaliteit en volgen graag procedures.	Dominantie (Rood) Mensen met een dominante stijl zijn vaak direct, resultaatgericht en zelfverzekerd. Ze houden van uitdagingen en nemen graag de leiding.
Stabiliteit (Groen) Mensen met een stabiele stijl zijn geduldig, betrouwbaar en ondersteunend. Ze hechten waarde aan harmonie en werken graag samen.	Invloed (Geel) Mensen met een invloedrijke stijl zijn enthousiast, optimistisch en sociaal. Ze zijn goed in het motiveren van anderen en het opbouwen van relaties.

Basisstijl en responsstijl

Iedereen heeft twee gedragspatronen:

- **Basisstijl** – het gedrag dat vanzelf gaat.
- **Responsstijl** – je gedrag onder druk of in een specifieke context.

Een S (stabiël) die plots leiding moet nemen kan tijdelijk D-gedrag tonen.

Een C (Conformisme) in een chaotische omgeving wordt nog strenger op regels.

Door dit verschil te herkennen zie je sneller wanneer je energie verliest of uit balans raakt. Wanneer je jouw eigen basisstijl kent, en merkt dat je in de responsstijl ander gedrag vertoont, dan is de kans groot dat dit je veel energie kost. Ben je in de basisstijl dominant, maar heb je een functie die vraagt

dat je heel nauwkeurig en analytisch werk moet doen, zul je dus een andere stijl moeten inzetten. Dat vraagt om aanpassing en kost energie.

Kun je dat dan veranderen?

Je kunt gedrag ontwikkelen dat buiten je natuurlijke stijl ligt.

Dat doen we allemaal: een rustige S leert soms stevig optreden, een analytische C leert improviseren, een energieke I leert plannen.

Met oefening, zelfbewustzijn en feedback kun je deze gedragingen versterken.

Dat is precies wat persoonlijke groei is: *bewust gedrag kiezen in plaats van automatisch reageren. En precies daar geeft DISC meer inzicht.*

Verandering begint altijd met;

1. Het krijgen van inzicht (hoe zit het eigenlijk?)
2. Bewustwording (herkenning)
3. Vaardigheden ontwikkelen (hoe kan ik het anders doen)
4. Actie ondernemen (daadwerkelijk anders doen)

Soms vraagt dat om moed, doorzettingsvermogen en kost het energie. Maar hoe vaker je nieuw gedrag toepast, des te meer dat gedrag vanzelfsprekend wordt. Dit is ook het principe van coaching.

Laten we eens verder verdiepen op de verschillende DISC types:

3. Dominantie (Rood)

De **D-stijl** binnen DISC staat voor *Dominantie*: de behoefte om invloed uit te oefenen, richting te geven en resultaten te behalen. Mensen met een hoge D-score zijn doelgericht, direct en houden van tempo. Ze denken in oplossingen, niet in problemen.

Hun kracht ligt in **daadkracht en besluitvaardigheid** — ze nemen snel initiatief en durven keuzes te maken. Onder druk kan diezelfde kracht echter doorslaan in **ongeduld of te weinig luisteren**.

Waar anderen eerst voelen of overleggen, gaat de D liever meteen aan de slag. Dat maakt hen vaak natuurlijke leiders, ondernemers of veranderaars.

Je herkent misschien deze stijl wel in jouw omgeving of in jezelf. Mensen die hoog scoren in dominantie, zijn voornamelijk taakgericht en extravert. Natuurlijk kun je binnen het kwadrant ook lager scoren op taakgerichtheid en extraversie. Hoewel dominantie soms dwingend overkomt (vooral bij mensen die laag scoren in dominantie) kent deze stijl veel kwaliteiten.

Kernkwaliteiten

- Resultaatgericht
- Daadkrachtig
- Onafhankelijk
- Ambitieuus

Valkuilen

- Ongeduldig
- Dominant
- Eisend
- Minder empathie

4. Invloed (Geel)

De **I-stijl** binnen DISC staat voor *Invloed*: de behoefte om contact te maken, te inspireren en anderen te betrekken. Mensen met een hoge I-score zijn enthousiast, sociaal en optimistisch. Ze zien kansen waar anderen obstakels zien en brengen energie in elke ruimte waar ze binnenkomen.

Hun kracht ligt in **verbinding en overtuiging** — ze weten anderen te enthousiasmeren en bewegen. Onder druk kan diezelfde energie doorslaan in **te veel praten of te weinig structuur**.

Waar anderen eerst analyseren of afwachten, voelt de I-stijl aan waar energie zit en gaat daar vol in mee. Dat maakt hen waardevol in rollen waar **communicatie, motivatie en creativiteit** centraal staan.

Mensen met een hoge Invloed score, zijn enthousiast en zien kansen. Soms zoveel dat ze moeite hebben om overzicht te behouden en zaken af te ronden.

Kernkwaliteiten

- Enthousiast
- Communicatief
- Optimistisch
- Creatief

Valkuilen

- Impulsief
- Afleidbaar
- Overdrijvend
- Weinig structuur, chaotisch, moeite overzicht te behouden en af te ronden

5. Stabiliteit (Groen)

De **S-stijl** binnen DISC staat voor *Stabiliteit*: de behoefte aan harmonie, samenwerking en betrouwbaarheid. Mensen met een hoge S-score zijn loyaal, behulpzaam en rustig aanwezig. Ze luisteren goed, denken aan anderen en houden van duidelijkheid en voorspelbaarheid.

Hun kracht ligt in **geduld en loyaliteit** — ze zorgen dat dingen blijven draaien, ook als het spannend wordt. Onder druk kan diezelfde rust omslaan in **te veel aanpassen of vermijden van conflict**.

Waar anderen snel schakelen of vooruitstormen, neemt de S-stijl de tijd om iedereen mee te krijgen. Dat maakt hen onmisbaar in teams, vooral in tijden van verandering of spanning.

Kernkwaliteiten

- Betrouwbaar
- Geduldig
- Ondersteunend
- Loyaal

Valkuilen

- Besluiteloos
- Vermijdend
- Passief
- Weinig verandering

6. Conformisme (Blauw)

De **C-stijl** binnen DISC staat voor *Conformistisch gedrag*: de behoefte aan duidelijkheid, kwaliteit en structuur. Mensen met een hoge C-score zijn zorgvuldig, analytisch en betrouwbaar. Ze willen dingen goed doen — en het liefst in één keer goed.

Hun kracht ligt in **precisie en kwaliteit** — ze brengen orde in chaos en zorgen dat besluiten goed onderbouwd zijn. Onder druk kan diezelfde behoefte aan controle omslaan in **kritisch of perfectionistisch gedrag**.

Waar anderen snel genoegen nemen met 'ongeveer goed', wil de C-stijl begrijpen, afwegen en verbeteren. Dat maakt hen waardevol in rollen waar nauwkeurigheid en verantwoordelijkheid essentieel zijn.

Kernkwaliteiten

- Nauwkeurig
- Analytisch
- Gestructureerd
- Objectief

Valkuilen

- Perfectionistisch
- Kritisch

- Formalistisch
- Weinig flexibel

7. Leuk om te weten. Maar hoe nu verder?

Nu denk je misschien “Leuk dit allemaal te weten, maar wat kan ik ermee?”

DISC helpt je te zien waarom communicatie met de één vanzelf stroomt en met de ander stroef verloopt. Niet omdat de boodschap anders is — maar omdat de **taal van gedrag** anders klinkt.

Voorbeelden uit de praktijk

- **Je vertelt enthousiast over een nieuw idee.**

De collega met een **C-stijl** vraagt direct: *“Heb je dat al doorgerekend?”* Jij ervaart dat misschien als koud water, maar hij probeert vooral risico’s te beperken.

- **Je leidinggevende met een D-stijl zegt na twee zinnen: “Prima, doe het maar gewoon.”**

Jij voelt je afgeserveerd, maar hij bedoelt: *“Ik vertrouw erop dat jij dit kunt.”*

- **Je teamlid met een S-stijl zegt op een verandering: “Ik wil er nog even over nadenken.”**

Jij denkt dat ze tegenwerkt, maar ze heeft gewoon tijd nodig om te wennen.

- **Jij zelf – met misschien een wat I-achtige stijl – vertelt vol energie over een project.**

De ander luistert beleefd maar zegt weinig, en jij denkt dat hij ongeïnteresseerd is. In werkelijkheid is hij gewoon bedachtzaam en heeft tijd nodig om te verwerken.

DISC is het “wat”

Het herkennen van de stijl van de ander, biedt je de kans de ander beter te begrijpen, naar de kwaliteit te kijken en je eigen stijl aan te passen (zie Hoofdstuk 8)

Betere communicatie is een van opbrengsten van DISC. Maar er zijn nog veel meer toepassingen waarin DISC inzichtgevend is. Daar komen we later nog op terug.

Maar zoals ik in de inleiding al zei, DISC is het “wat” Het “hoe” is net zo belangrijk. In persoonlijke DISC coaching en trainingen combineer ik DISC altijd met de vaardigheden uit coachend leiderschap. Waar DISC inzicht geeft in gedrag, helpt coachend leiderschap je om dat inzicht toe te passen: door beter te luisteren, doorvragen, feedback geven, ruimte creëren en echt in contact te blijven — ook als het spannend wordt.

Zo ontstaat de verbinding tussen **inzicht en invloed**: je begrijpt niet alleen jezelf beter, maar leert ook bewust gedrag kiezen dat past bij de situatie én bij de mensen om je heen.

Het herkennen van jouw basis- en responsstijl en dat van de ander biedt je de mogelijkheid met een andere blik te kijken naar de ander en je gedrag en communicatie af te stemmen en de kwaliteiten van de ander te zien.

8. Communiceren met verschillende stijlen

Het inzicht in jouw stijl die van de ander, levert je al direct voordeel op. Wanneer je ook nog in staat bent je communicatie af te stemmen aan de ander, wordt samenwerken een kinderspel.

Afstemmen betekent niet dat je jezelf moet aanpassen of iemand anders moet worden. Het gaat erom dat je begrijpt **wat de ander nodig heeft om jou goed te kunnen horen**.

Met inzicht in DISC zie je sneller *waarom* iemand reageert zoals hij doet.

Een **rood** type heeft behoefte aan **duidelijkheid**, een **geel** type aan **contact**, een **groen** type aan **veiligheid** en een **blauw** type aan **structuur**.

Door daarop in te spelen — in toon, tempo of aanpak — vergroot je wederzijds begrip en verklein je ruis. Je communiceert niet langer op automatische piloot, maar **bewust** en met intentie

Communiceren met **Blauw**:

Wees nauwkeurig, feitelijk en focus op de details. Onderbouw je argumenten met data en logica.

Communiceren met **Rood**:

Wees direct, to the point en focus op resultaten. Vermijd details en lange verhalen.

Communiceren met **Groen**:

Wees geduldig, vriendelijk en focus op de harmonie. Geef de tijd om na te denken en beslissingen te nemen.

Communiceren met **Geel**:

Wees enthousiast, positief en focus op de relatie. Geef complimenten en erkenning.

Aanpassen is dus niet manipuleren, geen toneelspel, maar werkelijke verdieping in effectieve communicatie.

9. Sterke punten van elke stijl

In trainingen DISC en samenwerken laat ik de deelnemers in een rollenspel altijd de positie van de ander innemen. Hoe zal de ander denken, hoe zou de ander zich voelen? Wat zit erachter en welke kwaliteit kun je herkennen. Door je in de positie van de ander te verplaatsen en daarna eens van een afstandje probeert te kijken naar wat er tussen jullie gebeurt, ontstaat er meer begrip voor elkaar.

- **Rood:** Leiderschap, besluitvaardigheid, resultaatgerichtheid
- **Geel:** Communicatie, enthousiasme, creativiteit
- **Groen:** Betrouwbaarheid, geduld, teamwerk
- **Blauw:** Nauwkeurigheid, analyse, kwaliteit



Op die manier leer je meer naar de kwaliteit te kijken die achter het gedrag van de ander zit.

In veel situaties blijkt dat de intentie van mensen die met elkaar in conflict zijn gelijk is, of dat er een zorg achter zit. De (gele) projectmanager die direct wil starten met een nieuw project, en de (blauwe) collega die eerst alle zaken wil onderzoeken en beoordelen. Het voelt als een blokkade, tegenwerking, maar beide personen willen dat het project gaat slagen. Juist de combinatie versterkt de samenwerking, vult elkaar aan. Door van een afstand te kijken en je er helemaal in te verdiepen kun je dat ontdekken. Spreek je dat ook nog eens uit (neem verantwoordelijkheid, zeg wat je denkt, ziet en voelt, met empathie voor de ander = coachend leiderschap) creëer je een win-win situatie.

10. Valkuilen van elke stijl

We hebben het al benoemd. De valkuilen van elke stijl. Handig om te weten, voor jezelf om je behoeden voor deze lonkende valkuilen, maar ook om te begrijpen dat deze op de loer liggen bij de ander.

Bijvoorbeeld wanneer je leiding geeft. Met het inzicht van de valkuilen per stijl, kun je dat bespreekbaar maken, bijvoorbeeld door te vragen hoe de ander ervoor kan zorgen dat een project behapbaar blijft en wordt afgerond binnen de gestelde termijn.(Geel)

De valkuilen* op een rijtje;

- **Rood:** Dominantie, ongeduld, gebrek aan empathie
- **Geel:** Impulsiviteit, afleidbaarheid, gebrek aan structuur
- **Groen:** Besluiteloosheid, vermijding, gebrek aan assertiviteit
- **Blauw:** Perfectionisme, kritiek, gebrek aan flexibiliteit

*Het zijn valkuilen die op de loer liggen en geen waarheid. Binnen de kwadranten kan een dominant persoon ook hoger scoren op mensgerichtheid, waardoor aan gebrek aan empathie helemaal geen sprake is. Lees de valkuilen dan ook als “mogelijke” valkuilen.

11. DISC in teamverband

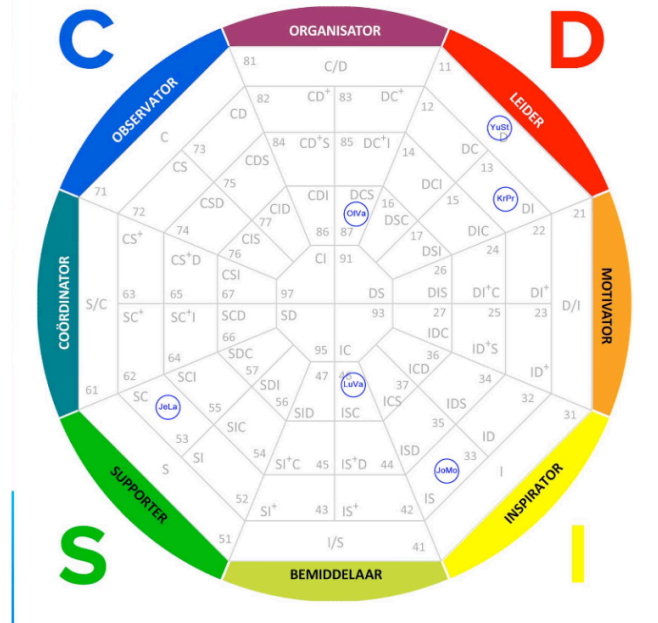
Een team met diverse DISC-stijlen is vaak sterker dan een team met alleen maar dezelfde stijlen. Elke stijl brengt zijn eigen unieke kwaliteiten en perspectieven in.

Het is belangrijk om de verschillende stijlen in je team te herkennen en te waarderen. Door rekening te houden met elkaars gedragsvoorkeuren, kan je de samenwerking verbeteren en de resultaten optimaliseren.

In trainingen effectief samenwerken brengen we de verschillende stijlen binnen een team in kaart. Het is altijd verrassend om te zien hoe teams zijn opgebouwd. Sommige teams zijn overweldigend “blauw” en andere teams barsten van “geel” Dit inzicht geeft direct meer begrip over hoe teams samenwerken en waar de valkuilen op de loer liggen.

Met het teaminzicht kunnen teams de samenstelling van teamleden bijvoorbeeld aanpassen, door andere leden met andere gedragstijlen toe te voegen. Gele teams kunnen baat hebben bij het toevoegen van meer blauwe leden, waardoor er focus blijft op nauwkeurigheid.

Zo is er bij ieder teaminzicht wel een verbetering te bedenken, maar het waar het echt om draait is het krijgen van meer inzicht en bewustwording. Veelal is dat de eerste stap naar betere samenwerking.



12. DISC en leiderschap

Effectieve leiders passen hun leiderschapsstijl aan aan de behoeften van hun teamleden. Met DISC kan je inzicht krijgen in de gedragsvoorkeuren van je teamleden en je leiderschapsstijl hierop afstemmen.

Bijvoorbeeld, een teamlid met een dominante stijl heeft behoefte aan autonomie en uitdaging, terwijl een teamlid met een stabiele stijl behoefte heeft aan steun en zekerheid.

Als leider is inzicht essentieel om goed te kunnen sturen. Volwassen leiderschap is gericht op het geven van verantwoordelijkheid aan diegene die de taak moet uitvoeren. Daarbij is aandacht voor de ander (empathie), gelijkwaardigheid in de relatie en vertrouwen belangrijk. Volwassen leiders benoemen wat ze zien, denken en voelen. Ze luisteren en stellen vragen, die de ander aan het denken zetten. En soms is dat best complex.

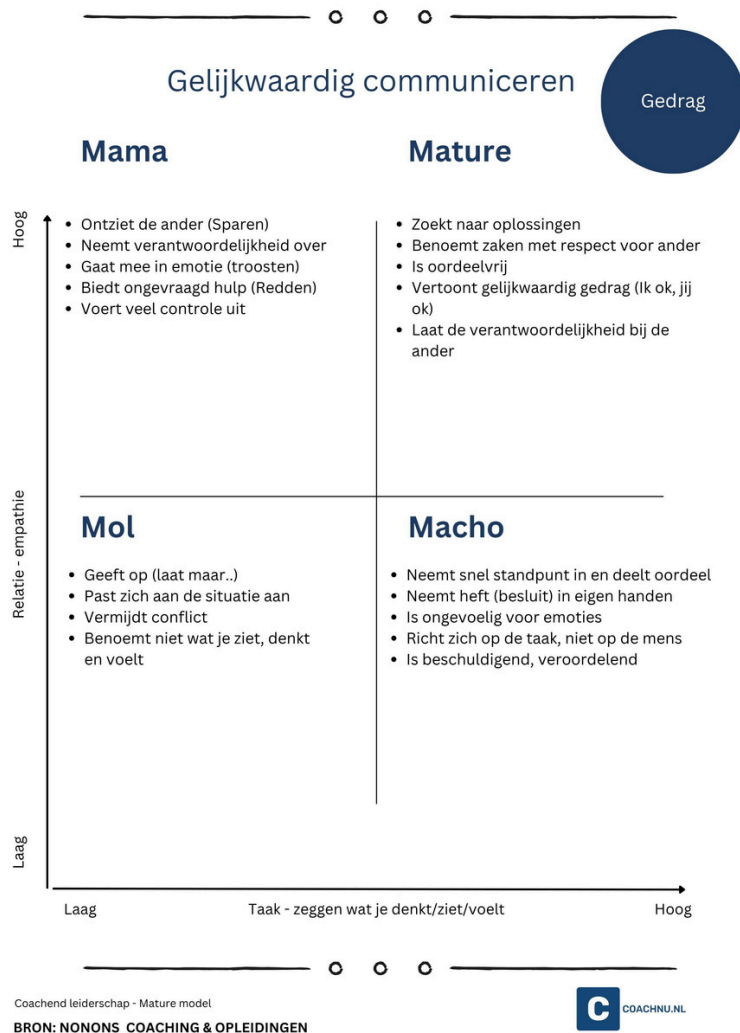
Een dominante leider kan de neiging hebben om een “macho” te worden en te taakgericht te gaan sturen in plaats van vragen te stellen aan de ander die de verantwoordelijkheid heeft. Een dominant leider, die een groene medewerker aanstuurt, kan overweldigend zijn, waardoor de medewerker zich snel kleiner zal voelen en “Ja” zegt, maar “Nee” denkt.

Leiders die hun eigen gedrag- en communicatiestijl kennen en dat van de ander herkennen, kunnen hun gedrag en stijl aanpassen, om zo effectief te blijven in hun leiderschap en aansturing.

Er is dus een groot verband te zien tussen gedrag en communicatiestijlen en leiderschap.

In coachend leiderschap benoemen we ook wel vier (leiderschap) posities die verband houden met communicatie en gedrag.

Het gaat over de relatie tussen zeggen wat je denkt, ziet en voelt en de aandacht voor de ander, relatie en empathie.



Dit Mature-model (afkomstig van Nonons opleidingen & coaching) gebruik ik veel in trainingen en coaching. Het gaat over posities die je bewust of onbewust kunt innemen.

Wanneer je het lastig vindt om te zeggen wat je denkt ziet en voelt, omdat je denkt dat het geen waarde toevoegt, de ander het niet prettig vindt, dan is dat niet empatisch (geen oog voor de relatie) De achterliggende reden is namelijk; Wanneer je jezelf niet uitspreekt, hoe kan de ander het dan weten en veranderen? We noemen dit ook wel de “Mol” Het gedrag van je kop in het zand steken, gedrag laten gaan, niet benoemen wat je denkt. Het gebeurt iedereen en je herkent misschien wel het effect van “zegeltjes sparen” Je kropt alles op, de frustratie wordt groter... totdat de bom barst!

Blijf je te lang “de mol” dan wordt je vanzelf “de Macho”

Zo zijn er vier posities:

1. De mol (ontzien)
2. De mama (zorgen)
3. De macho (dominant)
4. Mature (volwassen)

Op basis van je DISC profiel zie je misschien al het verband tussen de vier posities uit coachend leiderschap en de vier posities in gedrag- en communicatiestijl.

Daarom combineer ik DISC (het wat) altijd met vaardigheden afkomstig uit coachend leiderschap (het hoe) in trainingen en coaching. Inzicht-bewustwording-vaardigheden-actie.

En zo kun je DISC op veel gebieden toepassen. Denk aan;

13. DISC en verkoop

In de verkoop is het essentieel om je te kunnen inleven in de behoeften van je klant. Met DISC kan je de DISC-stijl van je klant herkennen en je verkoopaanpak hierop afstemmen.

Bijvoorbeeld, een klant met een dominante stijl wil snel tot zaken komen, terwijl een klant met een invloedrijke stijl behoefte heeft aan een persoonlijke relatie.

14. DISC en klantenservice

Goede klantenservice betekent dat je de klant begrijpt en inspeelt op zijn behoeften. Met DISC kan je de DISC-stijl van je klant herkennen en je communicatie hierop afstemmen.

Bijvoorbeeld, een klant met een consciëntieuze stijl wil graag gedetailleerde informatie, terwijl een klant met een stabiele stijl behoefte heeft aan een vriendelijke en geduldige benadering.

15. Persoonlijke ontwikkeling met DISC

DISC is een waardevol hulpmiddel voor persoonlijke ontwikkeling. Het geeft je inzicht in je sterke punten, valkuilen en gedragsvoorkeuren. Door dit inzicht kan je je sterke punten verder ontwikkelen en je valkuilen vermijden.

Daarnaast kan DISC je helpen om effectiever te communiceren, betere relaties op te bouwen en succesvoller te zijn in je carrière.

16. DISC in de praktijk

Dat DISC veelzijdig is blijkt wel. Samengevat is het een instrument dat gericht is op inzicht. En dat inzicht kun je gebruiken om je persoonlijke ontwikkeling een boost te geven en effectiever te worden.

Inzicht is de basis voor verandering. Door de veelzijdigheid aan inzichten is DISC uitstekend toepasbaar bij;

- Team building
- Leiderschapsontwikkeling
- Verkoop training
- Klantenservice training
- Conflict management
- Persoonlijke coaching
- Carrière planning
- Loopbaanoriëntatie
- Netwerken
- Communicatie

17. Samenvatting

Ik hoop je met dit E-book meer inzicht te hebben gegeven in DISC. En ja.. er wordt veel over gezegd, dat het geen wetenschappelijk bewezen model is, dat je in een hokje wordt geplaatst. Ik zie het als een instrument dat goed inzetbaar is en eenvoudig te begrijpen. Herken je jezelf in een stijl of situatie, doe er dan je voordeel mee. Herken je jezelf niet, dan is dat ook prima. DISC is het “wat” maar nog belangrijker is het “hoe” Daarom vind ik het essentieel DISC altijd te combineren met het aanleren van vaardigheden. En dat is precies wat ik toepas in team trainingen, 1:1 DISC analyses, persoonlijke coaching, leiderschapscoaching en loopbaanbegeleiding.

DISC is een krachtig hulpmiddel voor het begrijpen van menselijk gedrag. Door inzicht te krijgen in je eigen DISC-stijl en die van anderen, kan je effectiever communiceren, sterkere relaties opbouwen en succesvoller zijn in zowel persoonlijke als professionele situaties.

Blijf je DISC-kennis toepassen en ontwikkelen. Het is een investering in jezelf en in je relaties met anderen.

Willem van Duuren

CoachNu

www.coachnu.nl

info@coachnu.nl



