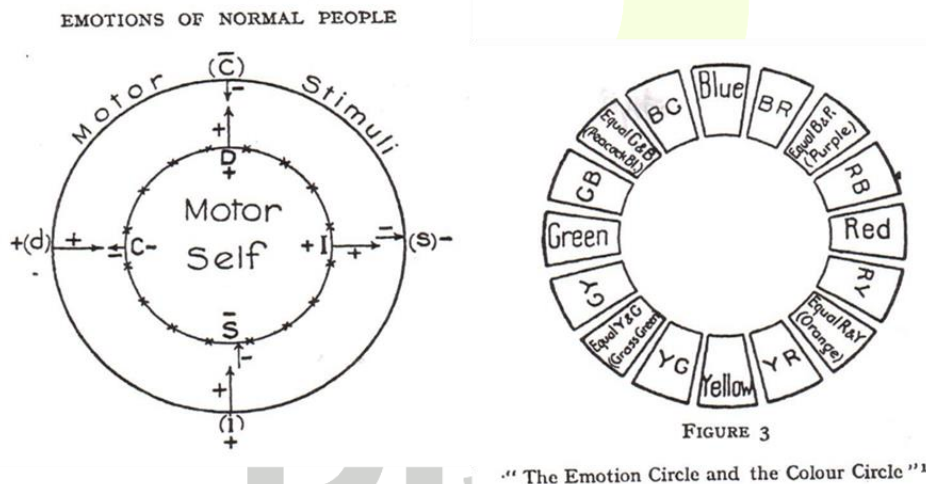


Kennismaken met DISC en ons gedrag- en leefstijlprofiel.

William Marston beschreef in het boek 'Emotions of Normal People' in 1928 voor het eerst de basis van DISC. DISC bepaalt de gedrag- en communicatievoorkeuren die wij van nature hebben. Voorkeuren die invloed hebben op ons handelen in het dagelijks leven en op onze voorkeuren en vaak ook vaardigheden in onze beroepskeuzen. Het DISC-model wordt tot op de dag van vandaag gebruikt en verder ontwikkeld voor HRM toepassingen. Voor de ontwikkeling van het DISC-model naar het DISC-leefstijlenmodel moeten we terug naar de bron van de ontwikkeling van het DISC-model: William Marston.

In het DISC-model staat taakgericht tegen over mensgericht op de X-as en rustig tegenover snel op de Y-as. In de ontwikkeling van het DISC-model heeft Marston het volgende schema voor de drijfveren van mensen ontwikkeld. Het onderstaande model vinden we in 'Emotions Of Normal People'(p. 104, 1928).

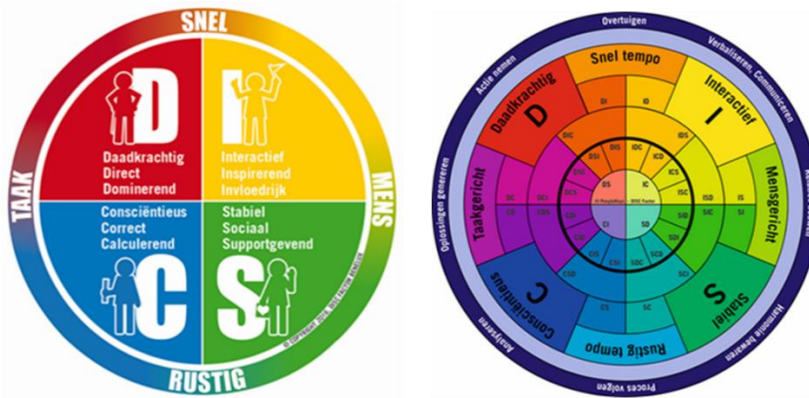


Sommige mensen houden ervan om zaken snel te doen. Zij worden gekenmerkt door een daadkrachtig, interactief en extravert optreden. Daartegenover staan anderen die beter kunnen worden omschreven met het hebben van een terughoudend, voorzichtig en behoudender gedrag. Vaak herkennen we ze aan een introverte optreden. De tweede tegenstelling stelt taakgericht tegen over mensgericht. Taakgericht is doel-, resultaat- en ego gericht. De mensgerichte houding vindt relaties, warmte, samen en groepsgericht het belangrijkste. Deze vierdeling maakt de complexe werkelijkheid hanteerbaar.

Ook de voorkeuren voor bepaalde kleuren hebben volgens psychologen een relatie met gedrag- en communicatieprofielen en voorkeuren voor kleuren in het dagelijks leven¹. Ook Marston legt dit verband aan de hand van studies van tijdgenoten. Marston heeft zijn kleuren en de (tussen) kleuren overgenomen van Munsell².

¹ Alexandra Loske, A visual history from Newton to modern colour matching guides (9781588346575), 2019.

² A.H. Munsell, A Colour Notation, 1905



In de loop der jaren is er steeds meer inzicht ontstaan hoe mensen van elkaar kunnen verschillen en hoe we inzicht in deze verschillen krijgen. Deze inzichten worden in DISC zichtbaar gemaakt door de respondenten stellingen voor te leggen. In de afgelopen 10-tallen jaren hebben wereldwijd al 60 miljoen mensen deze testen gemaakt. De kwaliteit en betrouwbaarheid worden permanent gemonitord en verbeterd³.

De DISC letters staan voor vier persoonsstijlen waarmee de verschillen in het zichtbare gedrag goed kunnen worden samengevat en hanteerbaar kunnen worden gemaakt. DISC kan 40 combinaties goed gedocumenteerd onderscheiden. Een stijl is samengesteld uit de mate waarin eigenschappen uit de vier stijlen meer of minder bij een individu passen.

Een D-profiel kenmerkt zich door de woorden daadkrachtig, direct en dominerend. Een D ziet het grote plaatje, is een onafhankelijke werker, is resultaatgericht en wordt niet afgeleid door details. Een D past zich ook snel aan, komt snel tot de kern en neemt de noodzakelijke leiding. Een D wil graag kort en bondig een situatie of vraag uitgelegd krijgen en stelt “wat” vragen en niet “hoe”. Een D discussieert resultaat gericht en heeft een hekel aan herhalingen, hak op de tak en te amicale communicatie. Uitspraken en meningen moeten onderbouwd zijn; ook als hier niet naar wordt gevraagd.

Een I-profiel wordt omschreven als interactief, inspirerend en invloedrijk. Een I-profiel is extravert en vriendelijk en reageren open op verrassingen. Ze maken gebruik van emotie en dat leidt ertoe dat een eerste indruk vaak blijft. Humor is in zichzelf al een positief resultaat en hun creativiteit leidt tot fantasierijke spontane out of de box opties. Een I-profiel functioneert het beste in een omgeving waar ruimte is voor ontspannen, niet zakelijke, communicatie. Zij worden niet graag op ideeën en uitspraken vastgepind. Het negeren van hun ideeën en inbreng werkt zeer negatief.

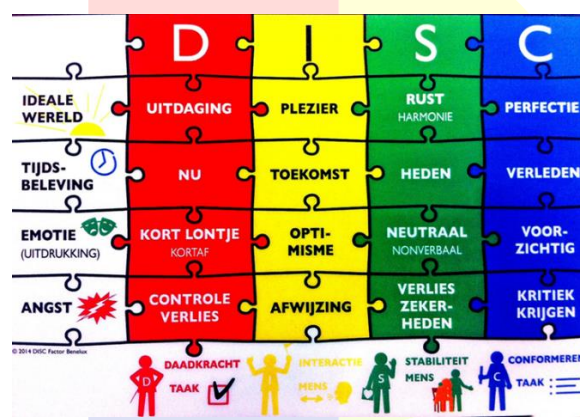
Een S-profiel wordt omschreven als stabiel, sociaal en support gevend. Een S-profiel is in ondernemingen een loyale en evenwichtige werknemer die liever onderdeel is van een team. Zij zijn behulpzaam, luistervaardig, voelen met anderen mee en zijn vaak vertrouwenspersoon. Zij zijn gesteld op langdurige relaties. Een geduldige persoonsgerichte oprechte belangstelling werkt positief; het geeft een S-profiel tijd om zich aan te passen aan de nieuwe situatie of informatie. Het duidelijk

³ DISC Instrument Validation Study, TECHNICAL REPORT, Dr. Larry A. Price Texas State University Statistics and Psychometrics, 2015

formuleren van doelen, rollen en procedures is belangrijk. Opdringerigheid, vaag taalgebruik, dwang en het niet betrekken bij beslissingen werkt averechts.

Een C-profiel wordt omschreven als consciëntieus, correct en calculerend. Een C-profiel houdt van zelfstandig ongestoord werken en verkiest grondig onderzoek boven speculatie en het nemen van risico's. Een C heeft een hoge professionele norm, is objectief, nauwgezet en efficiënt. Een C houdt niet van verrassingen, onduidelijkheden en een weinig diplomatieke benadering. Het afwegen van voor- en tegen argumenten is belangrijk. Vragen moeten gedetailleerd en accuraat kunnen worden beantwoord.

De verschillende persoonsstijlen kenmerken zich ook door verschillen in de ideale wereld, de tijdsbeleving, hun emotie en hun angsten. In steekwoorden worden deze in het onderstaande schema geïntroduceerd (bron: DISC Factor).



3

Om de verschillen te illustreren kunnen we politici nemen die de meesten wel kennen. USA president Trump is zonder twijfel een D-type (direct, kort lontje, nu); hij voldoet praktisch dagelijks aan alle kenmerken. President Macron van Frankrijk heeft veel kenmerken van een I-type (en D). Premier May van Groot-Brittannië heeft nadrukkelijk een C-type basis (perfectie, alleen gevoelig voor inhoudelijke feiten, consciëntieus), evenals merkel (ook D). In de onderstaande foto van Reuters, die in vele kranten werd afgedrukt, worden de verschillende -ingeschatte- profielen in actie weergegeven.



Als we de profielen uitwerken voor de medische wereld, één van de terreinen waarop DISCvision actief is, kunnen we de verschillende zorgprofessionals van een eerste introducerende beschrijving voorzien.

DISC D's: tonen een daadkrachtige en vernieuwende aanpak. De arts bepaalt welke behandeling. Zij zijn 'in the lead' bij nieuwe ontwikkelingen. D's zijn vaak overtuigd van zichzelf. Ze stellen hoge eisen aan hun omgeving of personen om hun doel te bereiken. De Doener kan stilstaande zaken in beweging zetten. QoL is een rationeel proces. Deze profielen komen meer voor bij chirurgen.

DISC I's: tonen enthousiasme en optimisme. Zij zijn een echte 'mensendokter' en 'mensenverpleegkundige'. Zij verwezenlijken doelstellingen samen met anderen. Zij willen een prettige relatie hebben met de patiënt en proberen zich ook in de persoonlijke situatie van de patiënt te verplaatsen. De communicatieve vaardigheden van I's zijn bovengemiddeld. Zij zijn creatief in het oplossen van problemen. Deze profielen komen meer voor bij huisartsen.

DISC S'-en: zijn stabiel en consistent van aard. Ze proberen een stabiele, mensgerichte omgeving voor zichzelf en anderen te creëren. Geven de voorkeur aan ondersteunende rollen en kunnen dankzij hun bescheiden opstelling met de meeste mensen goed overweg. Zij maken samen met collega's één plan. Zij zijn evidence based en houden zich aan protocollen. Kunnen goed luisteren, zijn empathisch en zijn gericht op relaties. Deze profielen komen veel voor bij dermatologen.

DISC C's: zijn wetenschappelijk van aard. Zij streven altijd naar perfectie en creëren protocollen. Ze zijn vaker lid van richtlijncommissies en beschrijven de werking van ziekten/medicijnen zorgvuldig. De professionals houden intensief contact met de apotheker. In de ziekenhuizen zijn ze vaak betrokken bij opleidingen of zijn ook hoogleraar. Deze profielen komen meer voor bij oogartsen.

Onze blinde vlek

Wij tasten voortdurend onze omgeving af naar communicatie elementen. Naarmate een persoon zekerder is van zijn/haar eigen identiteit worden sneller alleen de gewenste elementen opgepakt en verwerkt. Deze wijze van reageren wordt weer waargenomen door de andere persoon of personen en die reageert daar weer op. Je eigen persoonlijkheid veroorzaakt een blinde vlek; de nader ziet wat jij niet kunt zien. Jij kunt je voor het zien afgeschermd hebben omdat hetgeen je ziet niet bij jou past. De blinde vlek is een potentieel te verkennen gebied⁴. Het individuele DISC-profiel maakt dat we onze eigen blinde vlekken alleen met behulp van een ander kunnen zien!

ARENA	BLINDE VLEKKEN	OPEN COMMUNICATIE	ZELFKENNIS
MASKER	POTENTIEEL	VERBORGEN	ONBEKEND

Welke risico's voor blinde vlekken horen er bijvoorbeeld bij verschillende DISC-profielen?

Voor een D-profiel zijn de risico's:

- Onvoldoende interesse; probleem van anderen ...
- Onafhankelijkheid leidt tot onvoldoende informeren en betrekken bij ...

⁴Het boek CASE36, Inzicht in bewuste en onbewuste communicatie (Henk Hoenderdos, Haarlem, 2013) geeft veel concrete inzicht in gedrag- en communicatie van mensen.

- Geen aandacht voor belangrijke problemen die medewerkers met een ander profiel aankaarten ...

Voor een I-profiel zijn de risico's:

- Gevoelig voor het te makkelijk vertrouwen van anderen
- Bespelen emoties kan leiden tot gevoel van manipulatie
- Halen zich snel teveel op de hals

Voor een S-profiel zijn de risico's:

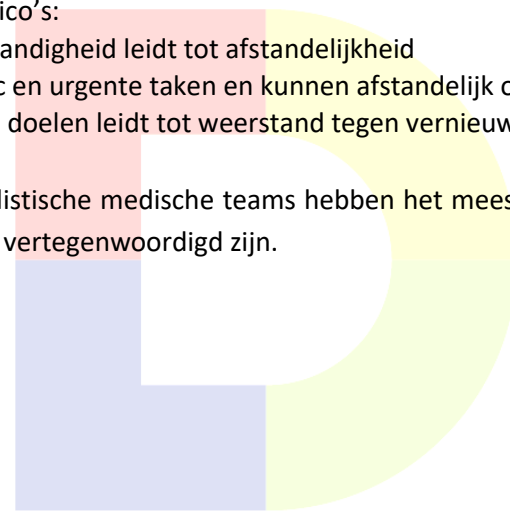
- De deskundigheid gebruiken voor anderen leidt tot prioriteit en problemen
- Het willen snappen van de verwachtingen leidt tot een trage start
- Beproefde werkwijzen worden niet graag vervangen door nieuwe

Voor een C-profiel zijn de risico's:

- Voorkeur voor zelfstandigheid leidt tot afstandelijkheid
- Zijn avers van ad hoc en urgente taken en kunnen afstandelijk overkomen
- Laag risico en veilige doelen leidt tot weerstand tegen vernieuwingen

Ook de verschillende specialistische medische teams hebben het meeste rendement als in het team verschillende DISC-profielen vertegenwoordigd zijn.

DISCvision 2019



DISC
VISION