Cognera
smart assessments

Persoonlijk rapport

DISC Assessment

Piet Pietersen

Pietersen Advies

vrijdag 6 november, 2026

© Cognera, 2026

Alle rechten voorbehouden. Dit rapport, inclusief de daarin opgenomen teksten, interpretatiekaders, visualisaties en rapportstructuur, is auteursrechtelijk beschermd.

Het DISC-model is een publiek gedragsmodel. De toepassing, interpretatie en uitwerking zoals gepresenteerd in dit rapport zijn ontwikkeld door Cognera.

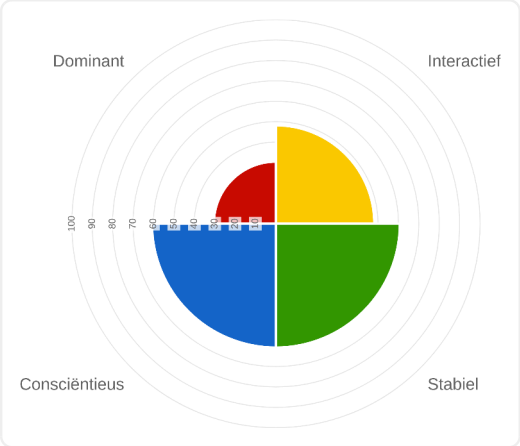
Gebruik van dit rapport is toegestaan binnen professionele trajecten waarvoor het is verstrekt. Hergebruik, vermenigvuldiging of verspreiding buiten deze context is uitsluitend toegestaan met voorafgaande schriftelijke toestemming van Cognera.

Dit rapport is bedoeld als professioneel reflectie- en ontwikkelinstrument en vormt geen diagnostisch oordeel in klinische of medische zin.

Samenvatting

- **Een kort overzicht van jouw profiel**

Hoi Piet!



Jij bent een Bewaker (SC)

Jouw dominante gedragsstijl binnen DISC is die van de **Bewaker (SC)**. Dat betekent niet dat dit jouw persoonlijkheid volledig beschrijft, maar wel dat je in je gedrag vaak de voorkeur geeft aan **stabiliteit, afspraken en zorgvuldige uitvoering**. Je wilt dat werk niet alleen gebeurt, maar ook netjes, voorspelbaar en zonder onnodig risico blijft functioneren.

Wat zegt dit over jou?

Mensen met deze stijl voelen zich meestal prettig in een omgeving waarin **verwachtingen helder zijn, kwaliteit serieus wordt genomen en afspraken blijven staan**. Je bent vaak sterk in het bewaken van processen, het zien van risico's en het brengen van rust in de uitvoering. Daardoor ben je geregeld degene die voorkomt dat teams later moeten herstellen wat eerder te snel of te los is aangepakt.

Tegelijk betekent dit profiel niet dat je star of tegen verandering bent. Het laat vooral zien dat jouw natuurlijke voorkeur ligt bij verandering die doordacht en werkbaar is. Afhankelijk van context kun je dus prima meebewegen, zolang duidelijk is wat de impact en de randvoorwaarden zijn.

Welke valkuilen komen daarbij kijken?

Jouw kracht kan doorschieten in **te veel willen dragen, zorgen te laat uitspreken of te streng worden op regels en details**. Dan kan jouw behoefte aan betrouwbaarheid voor anderen als rem voelen. De winst zit meestal in eerder benoemen wat nodig is, zonder automatisch de hele borging zelf over te nemen.

In een notendop

Samengevat laat dit profiel zien dat jij waarschijnlijk op je best bent wanneer je **rust, kwaliteit en continuiteit** toevoegt aan de uitvoering. Door jouw zorgvuldigheid te combineren met voldoende flexibiliteit, blijft jouw bijdrage krachtig en werkbaar.

Wat is DISC?

- **Wat is DISC en wat kun je ermee?**

Wat is DISC?

Wat is DISC en wat kun je ermee?

DISC is een praktisch gedragsmodel dat inzicht geeft in hoe mensen zich in werksituaties doorgaans gedragen. Het beschrijft voorkeuren in handelen, communiceren en samenwerken, met name in situaties waarin taken moeten worden uitgevoerd, beslissingen genomen worden of samengewerkt wordt met anderen.

Het bestaat uit 4 verschillende primaire gedragsstijlen, die elk hun eigen voordelen en nadelen hebben.

Wat haal je uit dit rapport?

- inzicht in jouw eigen werkgedrag, maar ook in dat van anderen
- woorden en structuur om gedrag in werkcontext te beschrijven
- een manier om energiebronnen, energievreters en valkuilen in samenwerking te herkennen
- handvatten om afstemming met collega's concreter te maken

Oftewel: DISC biedt het een laagdrempelige mogelijkheid om het gesprek te openen over hoe de onderlinge samenwerking beter ingericht kan worden.



DISC is, in tegenstelling tot wat velen geloven, geen persoonlijkheidstest. Het is ook geen diagnose én geen instrument om mensen te beoordelen of te selecteren. DISC is dus geen verklarend model van persoonlijkheid, maar een beschrijvende taal om patronen in werkgedrag bespreekbaar te maken.

Wat zeggen DISC-resultaten (en wat niet)?

DISC-resultaten laten zien welke gedragsstijlen iemand meer of minder geneigd is in te zetten. Dit betekent echter niet dat iemand zich *altijd* zo gedraagt. Gedrag wordt beïnvloed door rol, organisatiecultuur, verwachtingen en (privé) omstandigheden. Iedereen beschikt over een bepaalde mix van de vier gedragsstijlen, maar het is de *relatieve sterkte van de gedragsstijlen* waar het interessant wordt.



Jouw collega's zijn niet samen te vatten in een DISC-kleur. Daarom is het belangrijk om mensen niet te 'labelen' aan de hand van hun DISC-kleur, dit leidt af van de inhoud. Gebruik DISC-kleuren als geheugensteuntje, om juist béter met elkaar te kunnen communiceren. Een bepaalde DISC-kleur geeft een accent in werkgedrag aan en is geen reflectie van de persoonlijkheid van jouw collega's.

Correcte interpretatie

- lees het als momentopname van voorkeursgedrag
- als startpunt voor reflectie en gesprek
- zie beschrijvingen als "kan zich uiten als"

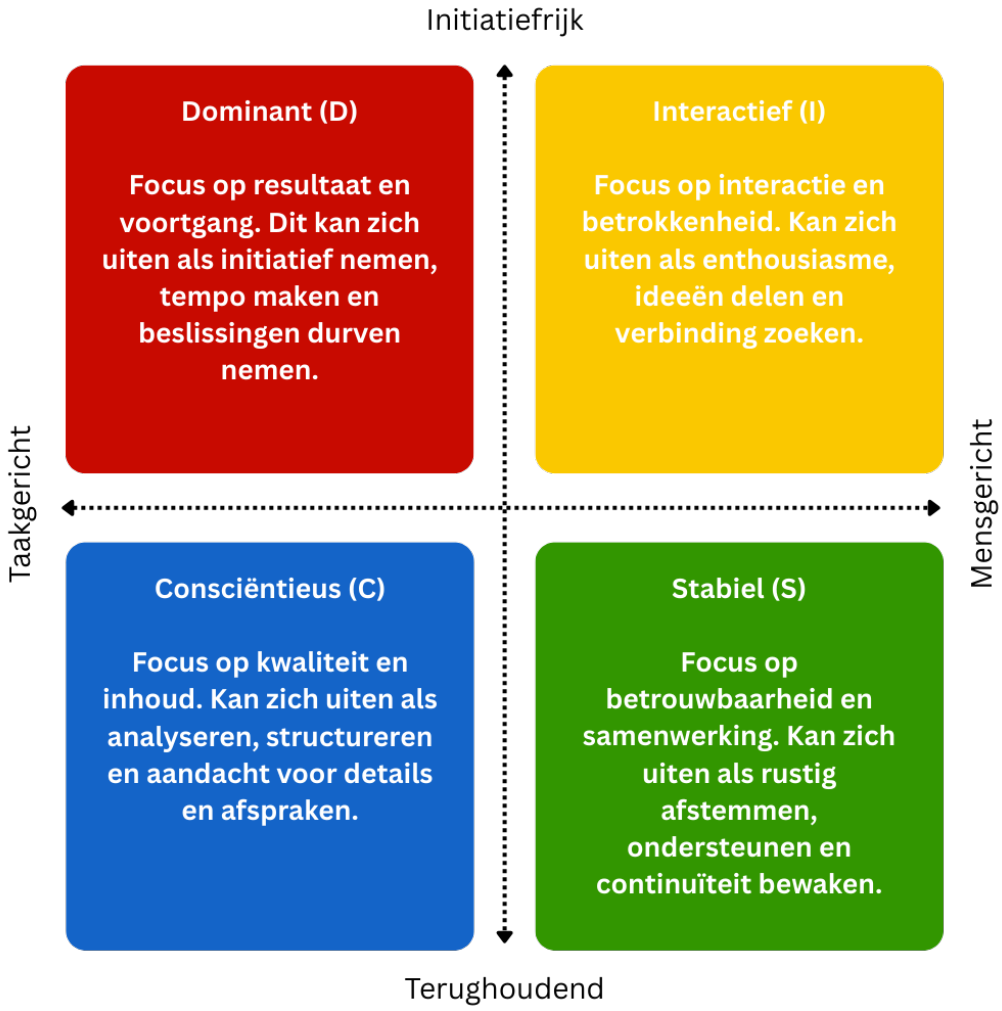
Incorrecte interpretatie

- kleine scoreverschillen veel waarde toekennen
- het profiel gebruiken om te labelen
- gedrag zien als vast of blijvend

Belangrijke noot: kleine verschillen tussen stijlen zijn in het algemeen weinig betekenisvol, gezien de hoeveelheid variatie van het gedrag binnen een enkele (sub)stijl. Wij maken om die reden ook geen gebruik van gedragsstijlen met 3 kleuren.

De vier gedragsstijlen in het dagelijks werk

De vier DISC stijlen geven een compacte taal om verschillende accenten in werkgedrag te beschrijven. In de praktijk gaat het vaak om combinaties. De kleuren hieronder worden gebruikt als visuele houvast.



Overzicht: gedragsstijlen in relatie tot werk

Stijl	Focus	Energiebron	Energievreter	Valkuil
D	Resultaat en actie	Duidelijkheid, voortgang	Bij langdurig overleg	Afstemming met anderen
I	Contact en ideeën	Energie, betrokkenheid	Bij veel structuur	Focus en afronding
S	Samenwerking	Rust, betrouwbaarheid	Bij snelle veranderingen	Meebewegen met tempo
C	Inhoud en kwaliteit	Nauwkeurigheid, structuur	Bij tijdsdruk	Loslaten van details

Wat betekent DISC voor communicatie?

DISC helpt te begrijpen waarom communicatie soms soepel verloopt en soms stroef. Verschillen in communicatiestijl komen vaak voort uit verschillen in focus, niet uit intentie. Wat voor de één efficiënt is, kan door een ander als gehaast of juist omslachtig worden ervaren, wat zich met name in stressvolle situaties al snel doorvertaalt in irritatie.

Wat jij hier aan hebt

- beter herkennen welke communicatiestijl voor henzelf prettig werkt
- misverstanden sneller herkennen als verschil in voorkeur in plaats van verschil in intentie
- helderder formuleren wat nodig is in afstemming (tempo, detailniveau, besluitvorming)



Voorbeeld uit de werkpraktijk

In een projectoverleg kan een verschil ontstaan tussen behoefte aan snelheid en behoefte aan onderbouwing. Het helpt om dit verschil 'hard' te maken: welke informatie is minimaal nodig om verder te kunnen, en wat moet later nog worden uitgewerkt?

Dominant (D)
Kan de neiging hebben om snel naar besluitvorming te willen en te focussen op wat vandaag nodig is om voortgang te boeken.

Consciëntieus (C)
Kan de neiging hebben om eerst helderheid te willen over inhoudelijke onderbouwing, risico's en definities voordat een besluit wordt genomen.

Het doel is niet om één aanpak "beter" te noemen, maar om duidelijk te maken welke afstemming nodig is om beide behoeften te bedienen en dus het maximale resultaat te behalen.

DISC in samenwerking en teams

In samenwerking laat DISC zien hoe verschillende gedragsvoorkeuren elkaar kunnen versterken. Waar de ene stijl zorgt voor richting, kan een andere stijl bijdragen aan zorgvuldigheid, betrokkenheid of continuïteit. In de praktijk gaat het vaak om het combineren van kwaliteiten en het helder maken van verwachtingen.

Praktische opbrengst voor jou:

- jouw eigen bijdrage aan samenwerking bewuster maken
- verschillen sneller herkennen als verschil in voorkeur (tempo, detail, contact, rust)
- beter afspreken wie waarvoor het voortouw neemt in een teamproces

Hoe stijlen elkaar kunnen aanvullen

Interactief (I)
Kan energie en betrokkenheid helpen creëren, ideeën losmaken en draagvlak stimuleren.

Stabiel (S)
Kan zorgen voor rust, follow-up en aandacht voor afstemming in uitvoering.

Diversiteit in stijlen kan dus juist functioneel zijn, mits teamleden elkaars voorkeuren herkennen (en beter nog: daar afspraken over maken).

Wanneer wel en wanneer geen DISC gebruiken?

Gebruik DISC-resultaten vooral wanneer:

- gedrag zich herhaaldelijk laat zien over verschillende situaties
- meerdere observaties hetzelfde patroon bevestigen
- het gesprek gaat over afstemming, niet beoordeling

Gebruik DISC-resultaten niet wanneer:

- het om één incident of conflict gaat
- emoties of context de overhand hebben
- conclusies over capaciteit, motivatie of intentie worden getrokken

Gedrag onder stress: wat kun je herkennen?

Onder druk of stress worden gedragsvoorkeuren vaak duidelijker zichtbaar. Dit kan helpen om signalen te herkennen, zoals sneller beslissen, juist terughoudender worden of meer controle zoeken. Het gaat niet om een ander type, maar om een tijdelijke intensivering van vertrouwd gedrag.

Stijl	Kan zich onder druk uiten als...
Dominant Rood	directiever communiceren, sneller besluiten, meer focus op tempo
Interactief Geel	meer behoefte aan afstemming of bevestiging, sterker zichtbaar aanwezig zijn
Stabiel Groen	terughoudender worden, extra behoefte aan voorspelbaarheid en zekerheid
Consciëntieus Blauw	meer controle zoeken, extra nadruk op details, terugtrekken voor analyse

Praktische tip
Het kan helpen om in drukke periodes te bespreken wat "goed genoeg" is, hoe beslissingen genomen moeten worden en welk tempo haalbaar is, zodat voorkeuren niet onbedoeld botsen.

Hoe gebruik je dit rapport?

Dit rapport is bedoeld als ondersteuning bij reflectie en ontwikkeling. Het kan gebruikt worden in coaching, teamgesprekken of persoonlijke reflectie, bijvoorbeeld door te onderzoeken wanneer bepaald gedrag effectief is, wat men wil blijven inzetten, en waar ruimte is om ander gedrag te oefenen.

Belangrijk uitgangspunt
DISC is geen eindpunt en geen label, maar een hulpmiddel om het gesprek te openen. Het vastplakken van labels doet geen recht aan de complexiteit van gedrag. Door het profiel als startpunt te gebruiken, ontstaat ruimte voor bewustere keuzes in communicatie en samenwerking.

En onthoud: DISC staat niet op zichzelf. Gedragsvoorkeuren komen tot uiting binnen bredere kaders zoals taakdruk, zelfsturendheid, rolhelderheid en psychologische veiligheid. Gebruik dit profiel daarom altijd in samenhang met context en werkinrichting.

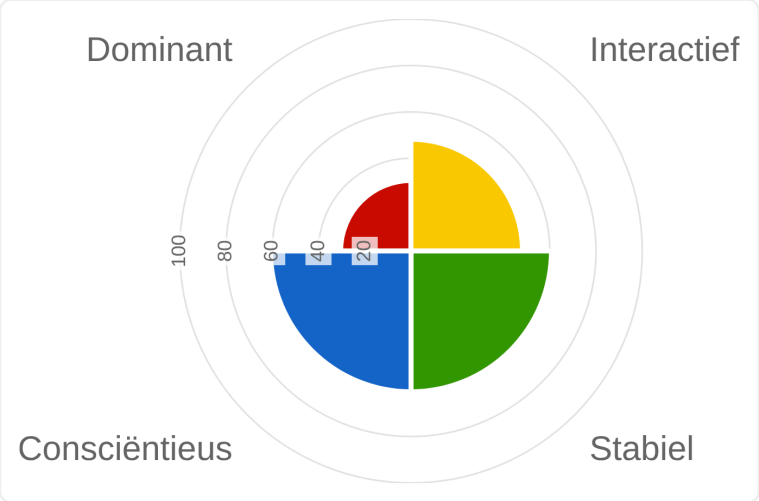
Tip: zie de beschrijvingen niet als waarheid, maar vooral als iets om samen te checken in de praktijk.

Verdieping

▸ DISC Gedragsprofiel

Jouw persoonlijke resultaten

Jij bent een Bewaker



Profieloverzicht

Jij combineert een duidelijke voorkeur voor **rust, stabiliteit en samenwerking** met een sterke focus op **zorgvuldigheid, afspraken en kwaliteit**. Je bent iemand die niet alleen wil dat het “werkt”, maar vooral dat het *blijft werken*. Je houdt van voorspelbaarheid en betrouwbaarheid, en je voelt je vaak verantwoordelijk voor het bewaken van de standaard: wat spreken we af, wat is de juiste werkwijze, en hoe zorgen we dat het niet uit de hand loopt?

Je werkt het prettigst in een omgeving waarin er **heldere verwachtingen** zijn, waar mensen hun afspraken nakomen en waar kwaliteit niet optioneel is. Je bent meestal niet degene die de meeste aandacht vraagt, maar je bent wél degene op wie anderen kunnen bouwen. Als iets rommelig wordt, als processen onduidelijk zijn, of als er risico’s ontstaan, dan ga jij vaak automatisch “in bewakersmodus”: je zoekt structuur, duidelijkheid en een aanpak die klopt.

De kern van jouw gedragsstijl

Als Bewaker ben jij sterk gericht op **consistentie en betrouwbaarheid**. Je wil dat het proces goed loopt, dat mensen weten waar ze aan toe zijn, en dat fouten worden voorkomen door heldere afspraken en zorgvuldige uitvoering. Je voelt je vaak verantwoordelijk voor de vraag: *“Hoe maken we dit veilig, stabiel en correct?”*

Je hebt meestal een natuurlijke voorkeur voor **werken met kaders**: duidelijke rollen, een stap-voor-stap aanpak, en een manier van werken die herhaalbaar is. Waar sommige mensen vooral denken in snelheid of kansen, denk jij sneller in: *wat is de impact op de uitvoering*, *wat zijn de randvoorwaarden*, en *wat moeten we borgen zodat dit niet later terugkomt?* Dat maakt jou vaak een stille kracht die kwaliteit en rust toevoegt aan een team.

Tegelijk kan jouw behoefte aan zekerheid ook betekenen dat je sneller spanning voelt bij vaagheid, onverwachte koerswijzigingen of “we zien wel”. Je bent niet per se tegen verandering, maar je wil dat verandering **gepland, uitgelegd en werkbaar** is. Jouw effect wordt het grootst wanneer je jouw zorgvuldigheid combineert met voldoende flexibiliteit: niet alles hoeft perfect, maar de basis moet betrouwbaar zijn.

Motivatie en kracht

Wat jou motiveert en energie geeft

Jij gaat meestal aan als:

- Er **duidelijkheid** is over verwachtingen, rollen en afspraken.
- Je de tijd en ruimte hebt om **zorgvuldig te werken**, zonder onnodige haast.
- Je merkt dat jouw aanpak zorgt voor **rust, kwaliteit en voorspelbaarheid** in de uitvoering.
- Er waardering is voor **betrouwbaarheid** en “afspraak is afspraak”.

Je kunt juist leeglopen op onduidelijke prioriteiten, snelle besluiten zonder borging, of een omgeving waarin er veel verandert zonder uitleg of overgang. Ook een scherpe toon, onnodige confrontaties of chaos in processen kan jouw energie aantasten, omdat jij juist stabiliteit probeert te creëren.

Jouw kracht in de praktijk

Jij brengt vaak precies datgene wat teams nodig hebben om structureel goed te presteren: **betrouwbaarheid, zorgvuldigheid en stabiele uitvoering**. Waar anderen starten, versnellen of inspireren, zorg jij dat het landt.

- **Je bewaakt afspraken**: je zorgt dat besluiten niet verdampen en dat verwachtingen helder blijven.
- **Je borgt kwaliteit**: je ziet fouten en risico’s voordat ze schade veroorzaken.
- **Je brengt rust**: je stabiliseert processen en voorkomt onnodige stress in teams.
- **Je werkt consistent**: je levert betrouwbaar, stap voor stap, met aandacht voor details die ertoe doen.

Vaak ben je op je best in situaties waarin continuïteit, betrouwbaarheid en kwaliteit belangrijk zijn: operations, projectuitvoering, kwaliteitsbeheer, procesverbetering, klantprocessen, administratie, implementaties, of elke context waar “het moet kloppen én het moet blijven kloppen”.



Valkuilen

Aandachtspunten en mogelijke valkuilen

Jouw kracht is ook jouw valkuil als je hem onbewust op “vol vermogen” zet. Je **kunt de neiging hebben** om:

- **te veel te dragen** omdat jij ziet wat er mis kan gaan, en je liever voorkomt dan geneest.
- **te lang te blijven wachten** met het uitspreken van zorgen, waardoor spanning intern oploopt.
- **te streng te worden** op regels of details, vooral wanneer anderen slordig of wisselend handelen.
- **verandering te wantrouwen** als het te snel gaat of onvoldoende is doordacht, waardoor je eerder remt dan meebeweegt.

Jouw ontwikkelpunt zit vaak in **helderheid zonder overbelasting**. Jij hoeft niet de hele organisatie “te dragen” om kwaliteit te borgen. Als jij eerder benoemt wat je nodig hebt, en als je borging vertaalt naar concrete afspraken (eigenaar, deadline, checkmoment), dan blijft jouw kracht zichtbaar zonder dat jij jezelf uitput.

Praktische check (zelfregie)

- **Borging-check**: “Ben ik nu risico’s aan het voorkomen, of ben ik verantwoordelijkheid aan het overnemen?”
- **Uitspreek-check**: “Wat moet ik vandaag benoemen, zodat het later niet escaleert?”
- **Goed-genoeg-check**: “Wat moet echt perfect zijn, en wat mag werkbaar en iteratief?”



Communicatie

Jouw communicatiestijl

Je communiceert meestal:

- **rustig en zorgvuldig** (je kiest je woorden bewust)
- **feitelijk en concreet** (wat is afgesproken, wat is nodig?)
- **gericht op werkbaarheid** (hoe houden we dit stabiel en haalbaar?)

Je waardeert het als mensen voorspelbaar en respectvol communiceren, en als afspraken helder worden gemaakt. Je hebt vaak weinig met ruis, vaagheid of “we fixen het later”. Als iets niet klopt, voel jij dat sneller dan veel anderen, juist omdat jij sterk gericht bent op consistentie.

Wat werkt goed in communicatie met jou

- Wees **duidelijk**: doel, afspraak, eigenaar en deadline.
- Geef **context**: waarom verandert dit, wat blijft hetzelfde, en wat betekent dit praktisch?
- Maak borging concreet: **checkmomenten**, criteria en verwachtingen.

Wat werkt minder goed in communicatie met jou

- Last-minute wijzigingen zonder uitleg of overgang.
- Druk zetten zonder helder plan (“We moeten nu gewoon door”).
- Vaagheid of wisselende signalen, waardoor jij niet weet waar je aan toe bent.

Jij bent stabiel en kwaliteitsgericht. Wrijving ontstaat meestal door verschillen in tempo, directheid en behoefte aan zekerheid. Hieronder: herkenbare situaties, plus praktische oplossingen die bij jouw stijl passen.

Communicatie met Rood

Wat je herkent

D-profielen willen tempo, besluiten en resultaat. Jij wilt ook dat het gebeurt, maar jij wil dat het *goed* gebeurt en dat de uitvoering haalbaar blijft. Hun snelheid kan jou het gevoel geven dat er te weinig geborgd wordt.

Mogelijke moeilijkheden

- zij beslissen snel, jij ziet nog onduidelijkheid of risico's
- zij sturen op resultaat, jij stuurt op werkbaarheid en betrouwbaarheid
- jij zwijgt om gedoe te voorkomen, zij nemen dat als akkoord

Wat jou helpt

- **Maak randvoorwaarden kort en concreet**: 1–2 dingen die echt geborgd moeten zijn.
- **Vertaal naar uitvoering**: "Als we dit kiezen, betekent dat in de praktijk…"
- **Vraag om een checkmoment**: "Laten we na X dagen evalueren of het werkt."

Scriptzinnen

- "Ik kan mee in tempo, als we deze twee punten borgen zodat het uitvoerbaar blijft."
- "Prima besluit. Kunnen we het even vastleggen: eigenaar, deadline en één checkmoment?"

Communicatie met Geel

Wat je herkent

I-profielen brengen energie, ideeën en interactie. Dat kan jou helpen om beweging te krijgen, maar het kan ook onrust geven als er te veel tegelijk gebeurt of als afspraken niet scherp worden.

Mogelijke moeilijkheden

- veel ideeën, weinig selectie of afronding
- afspraken blijven impliciet ("we gaan iets doen")
- jij zoekt duidelijkheid, zij zoeken flow en enthousiasme

Wat jou helpt

- **Vat samen**: "Ik hoor drie ideeën. Welke kiezen we nu?"
- **Maak het concreet**: wie doet wat, wanneer, en wat is 'klaar'?
- **Parkeer rest bewust**: backlog of later moment, zodat jouw rust blijft.

Scriptzinnen

- "Leuk idee. Wat is de eerstvolgende stap, en wie is eigenaar?"
- "Zullen we dit even vastzetten in één afspraak, zodat het niet wegwaait?"

Communicatie met Groen

Wat je herkent

Met S-profielen zit je vaak in een vergelijkbare behoefte aan rust en samenwerking. Dat voelt veilig en prettig. De valkuil kan zijn dat lastige punten te lang blijven liggen omdat niemand het expliciet maakt.

Mogelijke moeilijkheden

- afspraken blijven te impliciet
- feedback wordt uitgesteld om de sfeer goed te houden
- besluiten worden vooruit geschoven terwijl de werkdruk doorloopt

Wat jou helpt

- **Maak het klein en concreet**: bespreek één punt, één verbetering.
- **Leg afspraken vast**: zodat het niet blijft "zweven".
- **Plan een evaluatiemoment**: korte check-ins in plaats van grote gesprekken laat.

Scriptzinnen

- "Zullen we dit even concreet maken, zodat het voor ons allebei duidelijk is?"
- "Ik wil het graag goed houden. Daarom wil ik dit nu even benoemen, klein en praktisch."

Communicatie met Blauw

Wat je herkent

Met C-profielen deel je de behoefte aan kwaliteit, onderbouwing en nauwkeurigheid. Tegelijk kan dit ook leiden tot vertraging of over-analyse als "zeker weten" te belangrijk wordt.

Mogelijke moeilijkheden

- te lang blijven verfijnen voordat er gestart wordt
- focus op risico's kan zwaar of kritisch gaan voelen
- de lat gaat steeds hoger, waardoor tempo en energie dalen

Wat jou helpt

- **Definieer 'goed genoeg'**: acceptatiecriteria zodat de standaard helder is.
- **Timebox borging**: "We checken 15 minuten, daarna voeren we uit."
- **Werk iteratief**: eerst stabiel neerzetten, daarna verbeteren in rondes.

Scriptzinnen

- "Welke criteria maken dit voldoende betrouwbaar om te starten?"
- "Laten we nu borgen wat kritisch is, en de rest in een tweede ronde verbeteren."

Samenwerken met anderen

Jouw teamrol

In samenwerking breng jij vaak **rust, betrouwbaarheid en kwaliteitsborging**. Je bent meestal degene die: afspraken bewaakt, werk voorspelbaar maakt en risico's vroeg signaleert. Daardoor ontstaat vertrouwen: mensen weten dat het niet "zomaar" wegdrijft.

Let wel op het patroon dat kan ontstaan: omdat jij betrouwbaar bent, kunnen anderen onbewust meer bij jou neerleggen. Als jij steeds opvangt, wordt jouw rol zwaar en wordt het team minder verantwoordelijk. Jouw samenwerking wordt sterker als jij jouw borging vertaalt naar **duidelijke eigenaarschap-afspraken**, zodat kwaliteit een teamverantwoordelijkheid blijft.

Praktische teamtip

- **Maak borging expliciet**: wie checkt wat, wanneer, en wat is de standaard?
- **Werk met vaste ritmes**: korte check-ins en evaluatiemomenten voorkomen grote issues later.
- **Delegeer met kaders**: "Jij voert uit, zolang je aan deze criteria voldoet."

Samenvattend

In communicatie ben jij op je best wanneer het respectvol is, wanneer afspraken helder zijn en wanneer kwaliteit niet vaag blijft. Jouw grootste winst zit vaak in **vroeg en concreet borgen**: benoemen wat jij nodig hebt (randvoorwaarden, afspraken, checkmoment), zodat stabiliteit ontstaat zonder dat jij alles hoeft te dragen.



Praktijk en reflectie

Jouw gedrag onder druk

Onder druk wordt jouw Bewaker-stijl vaak sterker zichtbaar. Je gaat meer controleren, meer vasthouden aan afspraken en je zoekt extra zekerheid. Dat kan precies zijn wat nodig is om fouten te voorkomen en rust te brengen. Het risico is dat je te veel op je neemt, of dat je stiller wordt over wat jou dwarszit, waardoor spanning intern oploopt.

In zulke situaties kun je:

- meer willen borgen en controleren
- minder tolerant worden voor slordigheid of “losse eindjes”
- je terugtrekken of inslikken om escalatie te voorkomen

Jouw “stress-playbook” (kort en effectief)

- **Stop 30 seconden**: wat is nu het grootste risico dat ik wil voorkomen?
- **Kies één borging**: wat moet vandaag écht vaststaan (eigenaar, afspraak, checkmoment)?
- **Benoem één behoefte**: “Ik heb X nodig om dit werkbaar en rustig te houden.”
- **Plan een evaluatie**: “Laten we op datum X toetsen of dit stabiel loopt.”

Reflectievragen

- In welke situaties maakt mijn zorgvuldigheid het meeste verschil?
- Wanneer merk ik dat ik te veel draag, en wat is mijn vroegste signaal?
- Welke afspraken of kaders geven mij rust, en durf ik die ook te vragen?
- Waar kan ik meer vertrouwen op “goed genoeg”, zonder kwaliteit te verliezen?
- Met welk profiel ervaar ik de meeste frictie, en gaat dat over tempo, toon of zekerheid?
- Wat is één kleine stap waarmee ik eerder duidelijk kan zijn, zonder dat het conflict wordt?

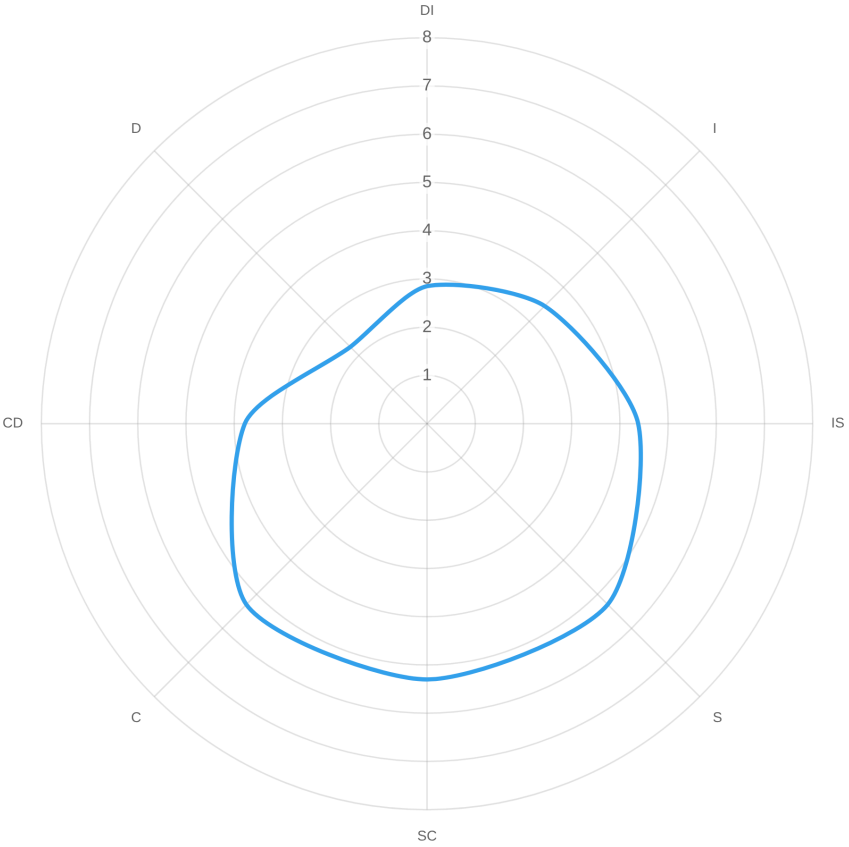
Jouw ontwikkelrichting

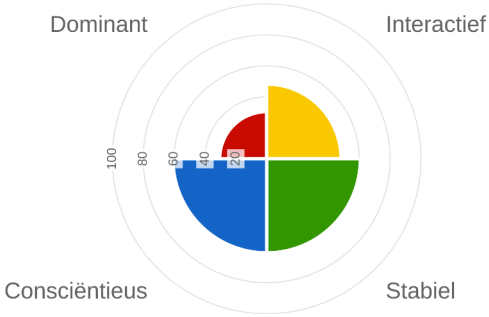
Jij hebt een sterke motor: je brengt stabiliteit, betrouwbaarheid en kwaliteit die blijft staan. De echte “next level” voor jou zit vaak in **tijdige duidelijkheid en gedeelde borging**: eerder benoemen wat jij nodig hebt, afspraken expliciet maken, en kwaliteit niet alleen dragen, maar organiseren. Dan blijft jouw rust een kracht, en groeit jouw invloed zonder dat jij harder hoeft te werken.

Profiel-DNA

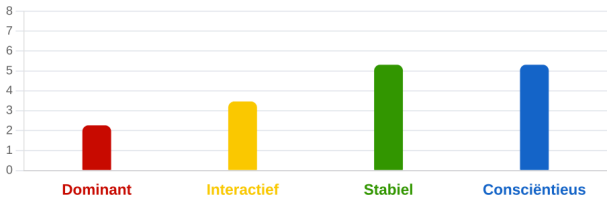
▸ Waar jouw scores samenkomen

Jouw profiel: Sc

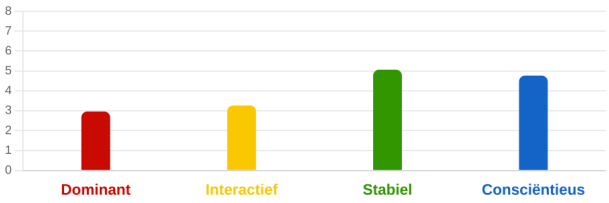




Basisstijl

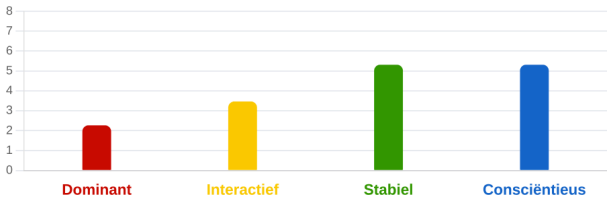


Responsstijl



Toelichting: persoonlijke stijl

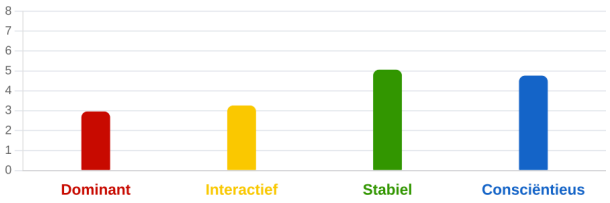
Basisstijl



Je basisstijl-diagram laat zien hoe jouw natuurlijke gedragsvoorkeuren eruitzien. Het geeft een beeld van hoe je van nature geneigd bent te handelen wanneer je niet bewust probeert je gedrag aan te passen aan een specifieke situatie of verwachting. Met andere woorden: dit is de stijl die meestal het meest vanzelf gaat en het minst energie kost.

In je **basisstijl** komen **Stabiliteit en Consciëntieusheid** het sterkst naar voren. Dat wijst doorgaans op een beheerste en zorgvuldig opgebouwde stijl. De kern daarvan is de combinatie van rust, geduld en samenwerking met zorgvuldigheid, structuur en kwaliteit; die gedragsaccenten gaan relatief vanzelf en kosten meestal minder energie. Binnen je basisstijl ligt het accent, vergeleken met de andere kleuren in dit diagram, minder op **Dominantie**. Dat betekent niet dat dit afwezig is, maar wel dat meer afremmen, afwegen of ruimte geven minder vanzelfsprekend kan voelen wanneer je vooral vanuit je natuurlijke voorkeur handelt.

Responsstijl



Je responsstijl-diagram laat zien hoe je je doorgaans opstelt in je huidige werkcontext. Het gaat hier dus om het gedrag dat je laat zien in reactie op verwachtingen vanuit je rol, je werkomgeving of de mensen met wie je samenwerkt.

Verschil met je basisstijl. Van basisstijl naar responsstijl: **Dominantie** stijgt van 2,25 naar 2,95 (+0,70 punten) en **Consciëntieusheid** daalt van 5,30 naar 4,75 (-0,55 punten). De verschillen zijn over het geheel beperkt.

Binnen je **responsstijl** hebben **Stabiliteit en Consciëntieusheid** de hoogste scores. Daarbij vallen rust, geduld en samenwerking en zorgvuldigheid, structuur en kwaliteit het meest op. De onderlinge verschillen tussen de kleuren binnen dit diagram zijn beperkt.

Jouw profiel-DNA

Je profielcode **Sc** is maar het topje van de ijsberg. Deze pagina laat zien welke gedragswoorden, spanningsvelden en ontwikkelkansen daaronder liggen. Het sterkste accent ligt bij **Stabiliteit**, met **Consciëntieusheid** als belangrijke tweede kleur. Het laagste accent is **Dominantie**; dat is vooral relevant als de situatie juist om dat gedrag vraagt. Van basisstijl naar responsstijl: **Dominantie** stijgt van 2,25 naar 2,95 (+0,70 punten) en **Consciëntieusheid** daalt van 5,30 naar 4,75 (-0,55 punten). De verschillen zijn over het geheel beperkt.

Woorden die bij jouw scorepatroon passen

Kwaliteit	Rust	Analyse	Betrouwbaarheid
Geduld	Structuur	Samenwerking	Zorgvuldigheid
Logica	Stabiliteit	Luisteren	Risico's
Continuïteit	Feiten	Anker	Precisie
Energie	Contact	Enthousiasme	Draagvlak

Min/max verdieping

HOOGSTE ACCENT

Stabiliteit

Dit is waarschijnlijk het gedrag dat het snelst zichtbaar wordt wanneer je op je natuurlijke voorkeursstijl leunt: rust bewaren, samenwerking dragen en afspraken werkbaar maken. Je krijgt vaak energie van duidelijkheid, continuïteit, vertrouwen en respectvolle samenwerking.

LAAGSTE ACCENT

Dominantie

Dit accent is niet afwezig, maar vraagt soms bewuste aandacht wanneer de context erom vraagt: bewust richting geven, keuzes expliciet maken en eigenaarschap pakken wanneer de situatie daarom vraagt.

SCOREBEELD

Uitgesproken profiel

De afstand tussen **Stabiliteit** en **Dominantie** is duidelijk. Dat geeft herkenbare kracht, maar vergroot ook de kans dat je voorkeursstijl onder druk op automatische piloot gaat.

TOP-2 COMBINATIE

Stabiliteit + Consciëntieusheid

Je combineert zorgvuldigheid met stabiliteit. Dat maakt je vaak sterk in betrouwbaar uitvoeren, verbeteren en bewaken wat is afgesproken.

Slimme signalen voor je werkcontext

Contextverschuiving

Van basisstijl naar responsstijl: **Dominantie** stijgt van 2,25 naar 2,95 (+0,70 punten) en **Consciëntieusheid** daalt van 5,30 naar 4,75 (-0,55 punten). De verschillen zijn over het geheel beperkt.

GROOTSTE STIJGING TEGENOVER BASISSTIJL

Dominantie (+0,70 punten)

Deze kleur heeft in je responsstijl een hogere score dan in je basisstijl. Dat is een vergelijking tussen de twee diagrammen; de kleur kan binnen je responsstijl nog steeds relatief laag scoren. In welke situaties herken je deze verschuiving?

GROOTSTE DALING TEGENOVER BASISSTIJL

Consciëntieusheid (-0,55 punten)

Deze kleur heeft in je responsstijl een lagere score dan in je basisstijl. Dat is een vergelijking tussen de twee diagrammen; de kleur kan binnen je responsstijl nog steeds relatief hoog scoren. In welke situaties herken je deze verschuiving?

Reflectievragen

- In welke werksituaties herken je de stijging van **Dominantie** ten opzichte van je basisstijl?
- Wanneer helpt de lagere nadruk op **Consciëntieusheid**, en wanneer wil je dit accent juist meer inzetten?
- Welke verschillen passen bij wat jouw werkcontext vraagt, en welke keuze wil je daarin bewust maken?

Alle gedragsprofielen

▸ Een handig overzicht

Alle gedragsprofielen

Dit overzicht kan helpen bij het identificeren van de gedragsprofielen van jouw teamleden. Het is zinvol om te kijken hoe jullie elkaar kunnen versterken en elkaar tegelijkertijd ook tegen de valkuilen te beschermen. Teamwork makes the dream work!

●	D	Aanjager	Gericht op resultaat en voortgang, neemt initiatief, houdt van tempo, hakt knopen door en stuurt actief op invloed.
●	Di	Verkenner	Combineert daadkracht met nieuwsgierigheid en contact, zoekt afwisseling, kansen en beweging, en neemt anderen daarin mee.
●	Ds	Volhouder	Vastberaden en doelgericht, werkt met een rustig maar consistent tempo en blijft doorgaan tot het doel bereikt is.
●	Dc	Bouwmeester	Daadkrachtig én gestructureerd, wil impact maken maar houdt overzicht, planning en kwaliteit scherp in het vizier.
●	I	Verbinder	Sociaal en communicatief, haalt energie uit contact, ideeën delen en het leggen van relaties.
●	Id	Beweger	Enthousiast en overtuigend, zet mensen in beweging en combineert energie met richting en initiatief.
●	Is	Afstemmer	Mensgericht en rustig, gericht op harmonie, luisteren, afstemming en het creëren van draagvlak.
●	Ic	Tolk	Verbindt mensen en inhoud, communiceert zorgvuldig en weet verschillende perspectieven bij elkaar te brengen.
●	S	Steunpilaar	Betrouwbaar en loyaal, gericht op samenwerking, stabiliteit en het ondersteunen van anderen.
●	Sd	Uitvoerder	Werkt in een rustig tempo maar met duidelijke focus op resultaat, pakt taken praktisch en doelgericht aan.
●	Si	Zorgdrager	Betrokken en ondersteunend, zoekt verbinding, consensus en een prettige samenwerking.
●	Sc	Bewaker	Zorgvuldig en consistent, waakt over kwaliteit, afspraken en een stabiele uitvoering.
●	C	Denker	Analytisch en bedachtzaam, richt zich op inhoud, logica, nauwkeurigheid en kwaliteit.
●	Cd	Ontwerper	Combineert analyse en structuur met richting en impact, denkt vooruit en vertaalt ideeën naar systemen of plannen.
●	Ci	Adviseur	Inhoudelijk sterk en communicatief, koppelt expertise aan aandacht voor mensen en hun perspectief.
●	Cs	Waarborger	Gericht op zekerheid en kwaliteit, werkt consistent, zorgvuldig en houdt processen betrouwbaar en voorspelbaar.
●	N	Kameleon	Past gedrag flexibel aan de context aan, schakelt gemakkelijk tussen stijlen en rollen afhankelijk van wat de situatie vraagt.
●	LD	Weger	Vermijdt forceren en confrontatie, neemt liever afgewogen besluiten en laat zaken organisch ontstaan.
●	LI	Koershouder	Terughoudend in expressie, kijkt eerst, luistert scherp en baseert handelen vooral op observatie, plan en inhoud.
●	LS	Vrijspeler	Hecht weinig aan vaste patronen of stabiliteit, beweegt zelfstandig en schakelt makkelijk tussen taken en contexten.
●	LC	Realiseerder	Richt zich op doen en voortgang, vertrouwt op praktische oplossingen en laat detaillering en regels los als ze vertragen.