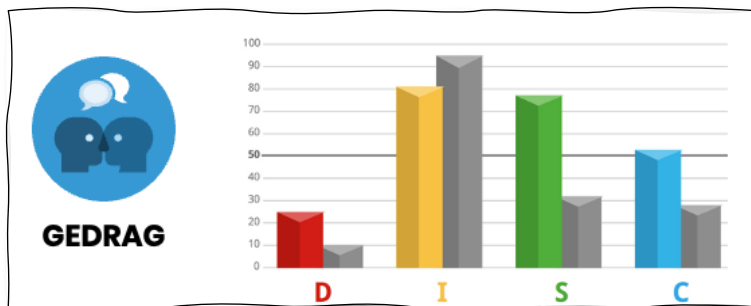


## DISC versus DISCOVER

*DISC is een model dat gaat over welk gedrag mensen laten zien. We zien om ons heen dat dit vaak ingezet wordt om de samenwerking en communicatie binnen een team te verbeteren. Maar het gedrag wordt beïnvloed door allerlei factoren. Zoals de drijfveren en talenten. En dat is nou net waar DISCOVER het verschil maakt met DISC. DISCOVER kijkt namelijk verder dan alleen de gedragskleuren. DISCOVER heeft als meerwaarde dat het naast gedrag ook naar de drijfveren en talenten van mensen kijkt.*

### DISC zegt alleen wat over het gedrag

Onlangs kregen we een aanvraag voor een teamsessie binnen van een team dat elkaar beter wilde leren kennen. Hun voorkeur ging uit naar het DISC-model. Want, zo was de gedachte, als we weten welke gedragsstijl iedereen heeft, dan kunnen we effectiever samenwerken, goed op elkaar inspelen en bereiken we betere resultaten.



Ook op LinkedIn, in de wandelgangen bij klanten, bij trainingen, opleidingen en netwerkbijeenkomsten komen we met regelmaat DISC tegen. Je weet wel, dat model met rode, gele, groene en blauwe kleuren. DISC is een model dat gaat over welk gedrag jij laat zien. Laat je bijvoorbeeld extravert gedrag zien of juist introvert? Of ben jij meer een mensen-mens dan een resultaatgericht persoon? Veel trainingen over samenwerken en communicatie worden aan de hand van het DISC-model gegeven. Door inzicht te krijgen in elkaars voorkeursgedragsstijlen begrijp je elkaar beter en weet je hoe je effectiever met elkaar kunt samenwerken en communiceren. Meer hoeft je niet te weten om effectief samen te werken, toch?

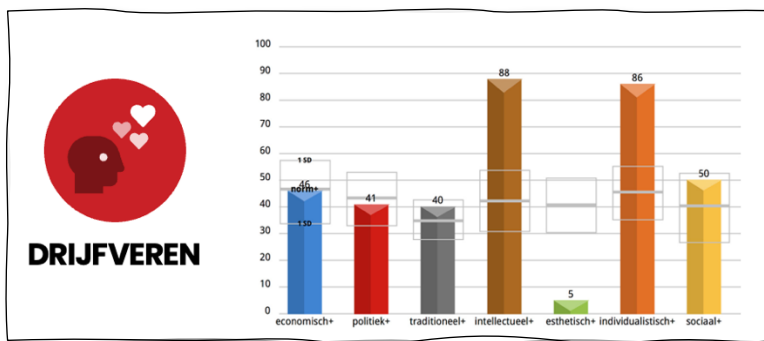
### Analyse op alleen gedrag geeft een onvolledig beeld

Gedrag zegt niet altijd alles. Zo kan iemand met een hoog dominant (rood) en hoog interactie (geel) gedragsstijl ander gedrag laten zien dan een collega met hetzelfde gedragsstijl. Huh? Hoe zit dat?



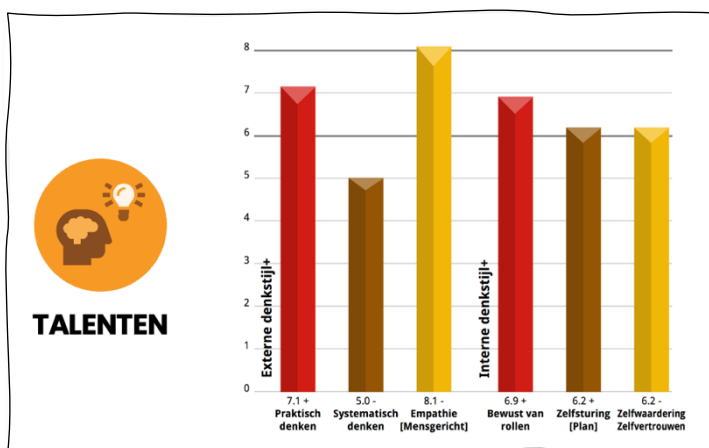
## De drijfveren beïnvloeden het gedrag

Gedrag wordt beïnvloed door allerlei factoren. Zoals drijfveren en talenten. Dit kwam tijdens de teamsessie mooi naar voren. Met het team ben zijn we aan de slag gegaan met DISCOVER. We zijn begonnen met gedrag. We kwamen er achter dat twee teamleden bijna hetzelfde gedragsprofiel hebben. Maar, zeiden zij zelf, ze werken totaal verschillend. We hebben toen hun gedragsprofiel naast het drijfverenprofiel gelegd. Hierin viel op dat de ene medewerker een intellectuele en sociale drijfveer heeft en de andere een intellectuele en politieke drijfveer. Toen viel het kwartje. De medewerker met de sociale drijfveer was heel bereidwillig om in de actie anderen te willen helpen. Dit ging nog wel eens ten koste van het eigen resultaat. Terwijl de medewerker met de politieke drijfveer juist in de organisatie lijntjes ging uitzetten en op die manier collega's aan het werk zette. Allebei deden ze het op een directe (dominantie) en enthousiaste (interactie) manier, maar de werkwijze is dus verschillend. Hierin heeft DISCOVER al een meerwaarde te pakken op het niveau van drijfveren.



## Talenten versterken of verzwakken de gedragsstijl

Na gedrag en drijfveren behandelden we de talenten van het team. Het team had een verscheidenheid aan prachtige talenten. Maar door onzekerheid en weinig zelfvertrouwen lieten zij deze talenten liggen. De mensen met de hoge dominante gedragsstijl werden afgezwakt in dominantie door weinig zelfvertrouwen. De mensen met de introverte gedragsstijlen werden juist door het lage zelfvertrouwen meer introvert. Dit werd ook door het team bevestigd. Uit de teamsessie kwam een aantal mooie ontwikkelthema's naar voren waar het team mee aan de slag is gegaan.



## Samenwerken gaat meer dan alleen over kleuren

Aan de hand van bovenstaande case hebben we kunnen uitleggen dat een analyse op alleen gedrag een onvolledig beeld geeft. Door de drijfveren en talenten aan een gedragsanalyse toe te voegen krijg je allerlei nieuwe inzichten. Naast dat je weet hoe iemand zich gedraagt, weet je dan ook wat iemand wil, kan of nastreeft en of deze persoon zijn/haar talenten ook durft in te zetten. Door vervolgens de analyses van de teamleden samen te voegen in een teamwiel worden de kwaliteiten en valkuilen duidelijk. Dit inzicht geeft handvatten hoe je kan werken aan de effectiviteit, samenwerking en communicatie van een team.



# Goh.

## Nooit geweten dat het verschil tussen DISC en DISCOVER zo groot is.

Wil je meer weten over DISCOVER? Je kan op onze site er natuurlijk verder over lezen, maar het liefst komen we persoonlijk met jou in contact om de mogelijkheden van DISCOVER te bespreken. Ik vertel je er graag meer over!

**Isabel Elders**  
06 – 137 912 02  
isabel@plato.nl



Official reseller van:

