

# Profiel van

name (DBF)

Basis profiel plus



The Lean Communication profielen  
- Omdat communicatie van iedereen is -

# Persoonlijke beschrijving

firstName (DBF)

**Op basis van de door jou gegeven antwoorden vind je hieronder een persoonlijke beschrijving, met jouw kwaliteiten met mensen en met taken, en een aantal mogelijke valkuilen. In de grafiek is de verdeling van de verschillende stijlen zichtbaar. Hierin wordt duidelijk dat je hoogste stijl C is, gevolgd door de S. Jouw twee andere stijlen, de I en D, zijn wat lager.**

## Algemeen

Je bent rustig en bedachtzaam. Wanneer mensen je niet goed kennen, kom je wat gereserveerd over. Dit komt doordat je niet snel veel van jezelf laat zien. Je bent het liefst op de achtergrond aanwezig en kijkt in nieuwe situaties altijd eerst de kat uit de boom. Voor jou zijn werk en privé twee gescheiden werelden. Bij goede vrienden laat je meer van jezelf zien, en daar trek je ook je scherpe gevoel voor humor uit de kast. Jouw vriendschappen zijn stabiel en langdurig.

Je bent vooral gericht op taken en processen, daarna volgt de interactie met anderen. Jouw eerste focus is om de dingen die je doet op een kwalitatief hoogstaande manier uit te voeren. Je bent altijd op zoek naar hoe het beter kan. Of het nu gaat om jouw vakgebied of iets dat te maken heeft met je hobby of interesses. Jij ziet altijd verschillende scenario's voor je en gaat deze grondig na op plussen en minnen. Jouw brein is een soort beslisboom, met allerlei verschillende stappen die je langsloopt totdat je de optimale route en oplossing hebt gevonden. Vervolgens neem je weloverwogen een besluit.

Omdat je de lat erg hoog legt en wilt vermijden dat je fouten maakt, houd je niet van opgelegde of plotselinge veranderingen. Je wilt wel veranderen, als het maar duidelijk onderbouwd is waarom deze verandering doorgevoerd wordt en wat er hierdoor verbetert. Je moet het kunnen beredeneren en begrijpen.

Je bent een scherpe observator met oog voor details. Of het nu gaat om mensen of taken, de kleinste veranderingen en fouten vallen je op. Je krijgt energie als je genoeg tijd en ruimte hebt om nauwkeurig aan zaken te werken of processen uit te denken. Je hebt een bijna oeverloos geduld om te graven naar onderbouwde achtergrondinformatie. Je houdt er niet van om opgejaagd te worden. Het gevoel taken te moeten afraffelen onder druk kost je energie. Je bent gedegen en objectief in je aanpak. In het team ben je vaak de ondersteunende specialist.

Je wilt voorkomen dat je kritiek krijgt op de kwaliteit van je werk, en zet alles op alles om fouten te voorkomen. Dit kan leiden tot perfectionisme, waarbij het nooit goed genoeg is in jouw ogen. Je bent zelf je grootste criticus. In stresssituaties blijf je rustig, en je bent daarmee vaak een rots in de branding voor je omgeving. Je werkt grondig en bedachtzaam en laat je niet belemmeren door emoties.

In de communicatie is voor jou het 'WAAROM' het belangrijkste, gevolgd door het 'HOE'.

Waarom is dit besluit genomen, en hoe moet deze taak uitgevoerd worden?

den? (DBF)

style (DBF)

### Jouw mensgerichte kwaliteiten

Je bent tactvol en rustig in jouw omgang met mensen. Omdat je zelf gehecht bent aan je privacy, benader je anderen discreet. Mensen zullen zich daardoor niet snel ongemakkelijk voelen. Als er paniek heerst, blijf je rustig. Je bent hierdoor voor je omgeving een soort stabiele rots in de branding. Je bent behulpzaam en anderen doen graag een beroep op jouw kennis en kunde.

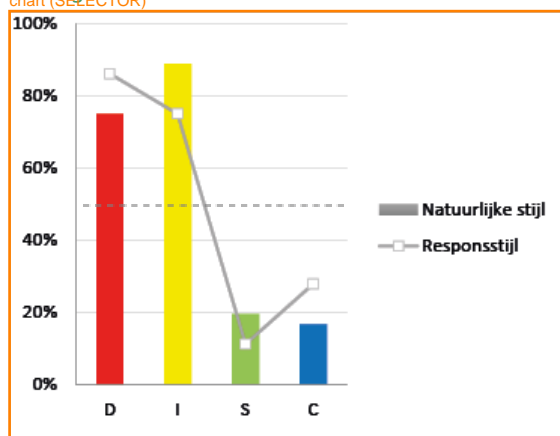
### Jouw taakgerichte kwaliteiten

Je stelt hoge kwaliteitseisen aan het geleverde werk en de uitvoering. Je bent een nauwkeurige en procesmatige werker. Het is erg belangrijk voor jou om fouten te voorkomen. Je denkt na en laat verschillende scenario's de revue passeren voordat je een besluit neemt over je aanpak. In je besluitvorming ben je objectief. Je bent iemand die zich graag specialiseert: je weet bijna alles van een aantal onderwerpen.

### Mogelijke valkuilen

- Je kunt zo kritisch zijn op jezelf dat je verzandt in perfectionisme. Dit kan leiden tot tijdverlies, het laten verstrijken van deadlines of het vermijden om ergens aan te beginnen.
- Je bent overgevoelig voor kritiek, vooral als het gaat om kritiek op je werk. Dit kan soms bijna verlamdend werken. Probeer wat meer te relativiseren en er minder zwaar aan te tillen.
- Je spreekt je niet genoeg uit. Vaak heb je hele goede ideeën of heb je een duidelijke mening, maar die uit je niet snel. Anderen moeten je heel expliciet hiernaar vragen.

### Jouw grafiek



	Natuurlijke stijl	Respons stijl
D	0%	0%
I	0%	0%
S	0%	0%
C	0%	0%

# Algemene achtergronden

## Over het basis profiel

Toen je de uitkomsten van jouw profiel zag, had je waarschijnlijk een hoge mate van herkenning; gemiddeld geven mensen een dikke 8,5. Wat zit er achter dit model? Wat meten we precies, en wat niet?

## Wat we meten

Met onze vragenlijsten meten we jouw voorkeuren in gedrag. Wat is jouw natuurlijke manier van doen? Waar krijg je energie van en wat kost je energie? Waarom heb je met de ene persoon een soort 'natuurlijke klik' en is het met een ander veel lastiger om elkaar te begrijpen en om samen te werken? Dit heeft vaak te maken met onze persoonlijke gedragsvoorkeuren.

Deze natuurlijke voorkeuren neem je mee in allerlei onderdelen van je leven: op je werk, in je thuissituatie, bij vrienden, tijdens het sporten, enzovoorts.

Als we goed in ons vel zitten, stemmen we ons gedrag meestal af op de situatie waar we in zitten. We bedenken dan welk gedrag gewenst, prettig of effectief is, en dat laten we dan zien. Maar als we niet zo goed in ons vel zitten, gestrest of moe zijn, dan vallen we vaak terug op onze natuurlijke voorkeuren.

Deze meting zegt niets over jouw competenties, over jouw waarden of je interesses. Ook je opleidingsniveau valt buiten deze meting.

Als je weet wat jouw gedragsvoorkeuren zijn en je kent de voorkeuren van je collega's, dan kun je jouw gedrag afstemmen. Net zoals je collega dat bij jou kan doen. Daardoor werk je prettiger samen met meer resultaat.

## Theoretisch model

Ons profiel is gebaseerd op de theorie van William Marston. Hij baseerde zijn theorie op het gedachtegoed van Carl Jung. We meten op twee verschillende assen.

De eerste as meet in welke mate je meer introvert of extravert bent.

De tweede as meet in welke mate je meer taak- of meer relatiegericht bent.



## De as introvert - extravert

### Introverte mensen

- Laden op door alleen te zijn
- Denken na voordat ze iets doen
- Kijken de kat eerst uit de boom
- Hebben een zachte stem, gebaren zijn subtiel
- Hebben een scherp oog voor details
- Hebben een lager tempo
- Houden van routine en voorspelbaarheid

### Extraverte mensen

- Laden op door contact met anderen
- Doen eerst en denken daarna (soms) na
- Stappen gemakkelijk op anderen af
- Hebben een luidere stem, veel gebaren
- Zijn vooral gericht op de grote lijnen
- Hebben een hoger tempo
- Houden van afwisseling en verandering

## De as taakgericht - relatiegericht

### Taakgerichte mensen

- Zijn eerst gericht op het afmaken van taken 'Eerst het werk af, dan een bakje koffie
- Vinden inhoud en feiten vooral belangrijk
- Gaan de confrontatie niet uit de weg
- Nemen besluiten op basis van feiten en argumenten

### Relatiegerichte mensen

- Zijn eerst gericht op contact met mensen 'Eerst samen een bakkie, dan aan de slag'
- Vinden sfeer en relatie vooral belangrijk
- Vermijden de confrontatie het liefst
- Nemen besluiten op basis van emotie en gevoel

# Algemene achtergronden

Op basis van deze twee assen ontstaat een kwadrantenmodel met 4 hoofdstijlen.  
(zie figuur 1- Disc kwadrant)

Alle vier stijlen beïnvloeden ons gedrag, niemand is alleen maar introvert of extravert, of taak- of relatiegericht. Er is altijd één stijl die het meest ontwikkeld is, en die we het meest laten zien. Vaak wordt deze stijl ondersteund door één of twee 'steunstijlen'.



Figuur 1 Disc kwadrant

## De verschillende stijlen in het kort

<b>Stijl</b>	Extravert/taakgericht (rood)
<b>Kenmerken</b>	Doelgericht, willen winnen, hoog tempo, houdt van uitdagingen
<b>Communicatie</b>	Korte zinnen, duidelijke en gericht op inhoud Wil als eerste het 'WAT' weten
<b>Houdt niet van</b>	Gebrek aan richting, afwachten, anderen die vertellen wat hij moet doen
<b>Valkuilen</b>	Ongeduldig, bot of ontactisch zijn, voor de troepen uit lopen
<b>Benader mij zo</b>	Wees to the point, concreet en feitelijk

<b>Stijl</b>	Extravert/relatiegericht (geel)
<b>Kenmerken</b>	Inspirerend, enthousiast, snel afgeleid, charmant
<b>Communicatie</b>	Veel woorden en gebaren, hartelijk, gericht op de relatie Wil als eerste de 'WIE' weten
<b>Houdt niet van</b>	Gebrek aan erkenning, routine en voorspelbaarheid, veel gedetailleerd werk
<b>Valkuilen</b>	Snel afgeleid, van de hak-op-de-tak in communicatie, chaotisch
<b>Benader mij zo</b>	Wees hartelijk, geïnteresseerd, optimistisch

## De verschillende stijlen in het kort

<b>Stijl</b>	Introvert/relatiegericht (groen)
<b>Kenmerken</b>	Rustig, vriendelijk, ondersteunend, geduldig
<b>Communicatie</b>	Persoonlijk, belangstellend, kan goed luisteren Wil als eerste het 'HOE' weten
<b>Houdt niet van</b>	Stemverheffingen, opgejaagd worden, opgelegde veranderingen
<b>Valkuilen</b>	Te afwachtend zijn, geen grenzen aangeven, zich niet uitspreken
<b>Benader mij zo</b>	Wees oprecht, begripvol voor het tempo, duidelijk en stap-voor-stap

<b>Stijl</b>	Introvert/taakgericht (blauw)
<b>Kenmerken</b>	Nauwkeurig, hoge standaard, voorzichtig, discreet
<b>Communicatie</b>	Gereserveerd, inhoudelijk, beheerst Wil als eerste het 'WAAROM' weten
<b>Houdt niet van</b>	Afaffelen, ondoordachte besluiten, emotionele onderbouwingen
<b>Valkuilen</b>	Perfectionisme, teveel wikken en wegen, te kritisch op zichzelf en anderen
<b>Benader mij zo</b>	Communiceer feitelijk, wees goed voorbereid, serieus



# Over The Lean Communication profielen

## Wat wij doen

Over The Lean Communication – TLC Profielen

Onze profielen zijn no-nonsens, net als wij. Laagdrempelig en toegankelijk, zonder overbodige opsmuk en papiervulling.

Met onze profielen geven we mensen inzicht in zichzelf en hun omgeving. Door zelfkennis wordt onze zelfwaardering vergroot. Zelfwaardering creëert zelfvertrouwen. En zelfvertrouwen is nodig om jezelf te ontwikkelen en nieuwe stappen te durven en kunnen nemen.

Esther Huisman is Arbeids- en organisatiepsycholoog en traint al jaren professionals, teams en organisaties in het werken met DISC.

© 2021 TLC profielen. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

