

Profiel  
van  
**<<Naam>>**  
Basis profiel plus

name (DBF)



The Lean Communication profielen  
- Omdat communicatie van iedereen is -

# Persoonlijke beschrijving <<Voornaam>>

*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 I is, gevolgd door de D. Je meer introverte stijlen, de C en S, zijn wat lager.*

## Algemeen

Je bent enthousiast en gedreven bij de dingen die je doet. Je houdt van afwisseling en ziet altijd nieuwe mogelijkheden op allerlei vlakken. Je bent creatief in je denken en je probleemoplossende vermogen is groot. firstName (DBF) Je durft daarbij buiten de gebaande paden te denken en te handelen. Je werk- en denktempo is hoog en je bent verbaal vaardig. Je wilt jouw resultaten halen samen met anderen.

Door je hoge tempo loop je soms te ver voor de troepen uit: je signaleert, bedenkt allerlei manieren om zaken aan te pakken of op te lossen, en daarin kun je soms te snel zijn en vergeten te kijken of anderen nog aangehaakt zijn. Daarnaast kun je in je enthousiasme van de hak op de tak springen. Waardoor anderen je niet altijd even goed volgen of moeite hebben om je bij te benen. Dit heb je vaak niet in de gaten omdat je overloopt van opgetogenheid en ideeën.

Je bent charmant en hartelijk. Mensen willen graag bij je in de buurt zijn, want er gebeurt altijd wel iets leuks, spontaans of onverwachts. En je geeft mensen het gevoel dat ze bijzonder zijn door de positieve aandacht die je geeft. Je krijgt energie als je anderen kunt inspireren en beïnvloeden. Het is een soort tweede natuur van je om je enthousiasme en ideeën te delen met anderen, waardoor je ze meekrijgt in jouw visie.

Doordat je houdt van afwisseling en op zoek bent naar nieuwe omgevingen en ervaringen, raak je ook snel verveeld. Dus routinematische en voorspelbare werkzaamheden kosten je energie, met name als ze veel tijd in beslag nemen. Een valkuil voor jou is het afmaken van zaken: je begint vol energie aan nieuwe dingen, maar doordat je snel verveeld en afgeleid raakt, vergeet je regelmatig om deze dingen goed af te ronden voordat je weer aan iets nieuws begint. Het is voor jou belangrijk dat je de vrijheid hebt om zelf, al dan niet spontaan, te kunnen beslissen.

In de communicatie is voor jou de ‘WIE’ het belangrijkste, gevolgd door de ‘WAT’. Wie zitten er in mijn team, en wat zijn de targets waar we voor gaan?

<<Datum>> <<Stijl>>

date (DBF) style (DBF)

## Jouw mensgerichte kwaliteiten

Je bent een kei in het overtuigen van anderen om mee te gaan in jouw visie en ideeën. Je bent sociaal vaardig en je begeeft je gemakkelijk in verschillende situaties, je past je zonder veel moeite aan. Mensen voelen zich echt gezien en speciaal door jouw hartelijke en geïnteresseerde manier van doen. Je bent een gemakkelijke prater die niet snel onder de indruk is van iemands sociale status; het maakt je niet uit of je met iemand van de werkvloer of de hoogste directeur aan tafel zit.

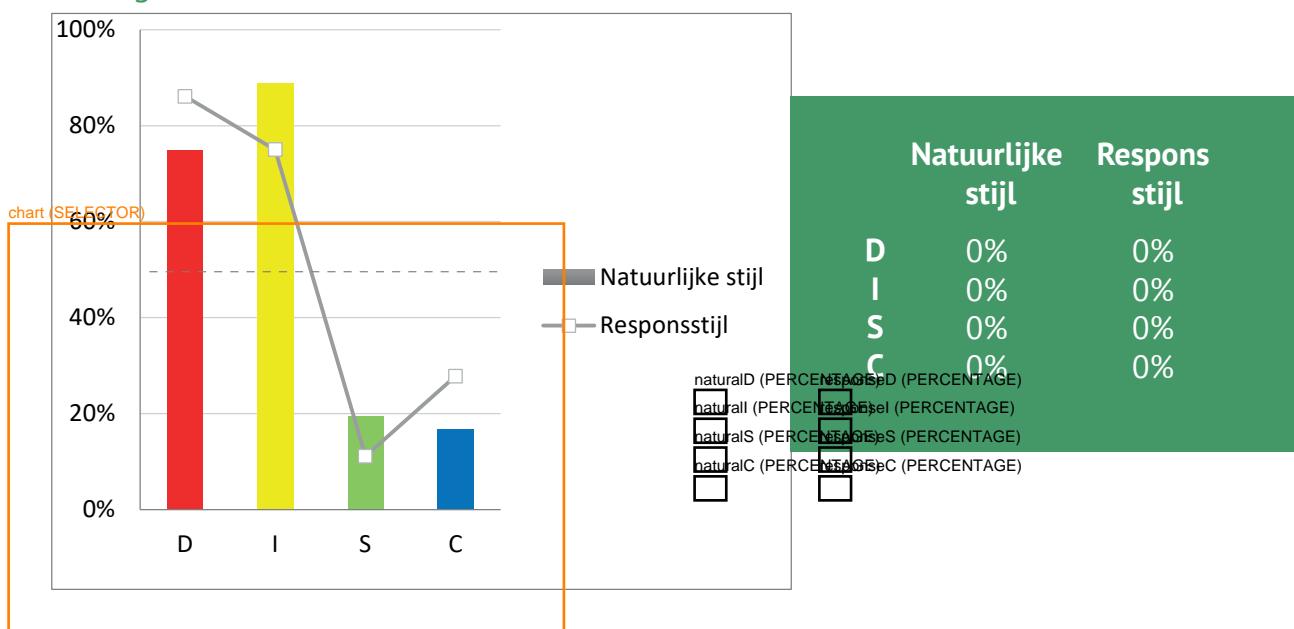
## Jouw taakgerichte kwaliteiten

Je bent creatief in het oplossen van problemen en je kunt goed omgaan met onverwachte veranderingen. Daar kun je zelfs een energieboost door krijgen en je initieert dan ook graag andere, betere of snellere manieren om iets te doen. Je bent een overtuigende woordvoerder die anderen inspireert. Je bent resultaatgericht en gaat door totdat je jouw doelen hebt bereikt, daarin ben je betrouwbaar en volhardend. Je bent gericht op het samen met anderen behalen van resultaten. Je neemt gemakkelijk het initiatief voor veranderingen. Je werk- en denktempo is hoog.

## Mogelijke valkuilen

- In je enthousiasme is er soms te weinig ruimte voor anderen. Probeer een stapje terug te doen en te luisteren naar de inbreng en reacties van mensen in je omgeving.
- Je kunt te optimistisch zijn in je tijdmanagement en daardoor onrealistische deadlines stellen. Zorg dat je beloftes doet die je kunt nakomen en breng meer structuur aan in je werkzaamheden.
- In ongunstige omstandigheden kun je zo emotioneel worden dat je een averechts effect bereikt. Met name als je het gevoel hebt dat je afgewezen wordt, of wanneer anderen jouw plannen in de weg zitten, kun je overdreven emotioneel reageren.
- Je kunt het conflict vermijden, omdat je aardig gevonden wilt worden. Dan spreek je niet uit wat je vindt of draait er zo omheen dat je boodschap niet over komt.

## Jouw grafiek



# 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.

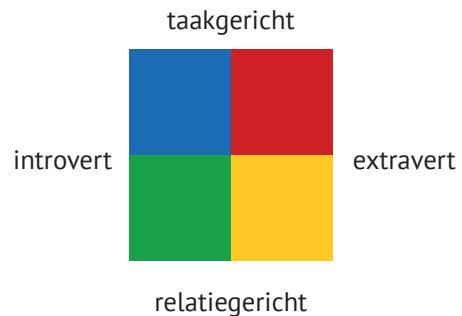
## Theoretisch model

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 relatievericht bent.

# Algemene achtergronden



## 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

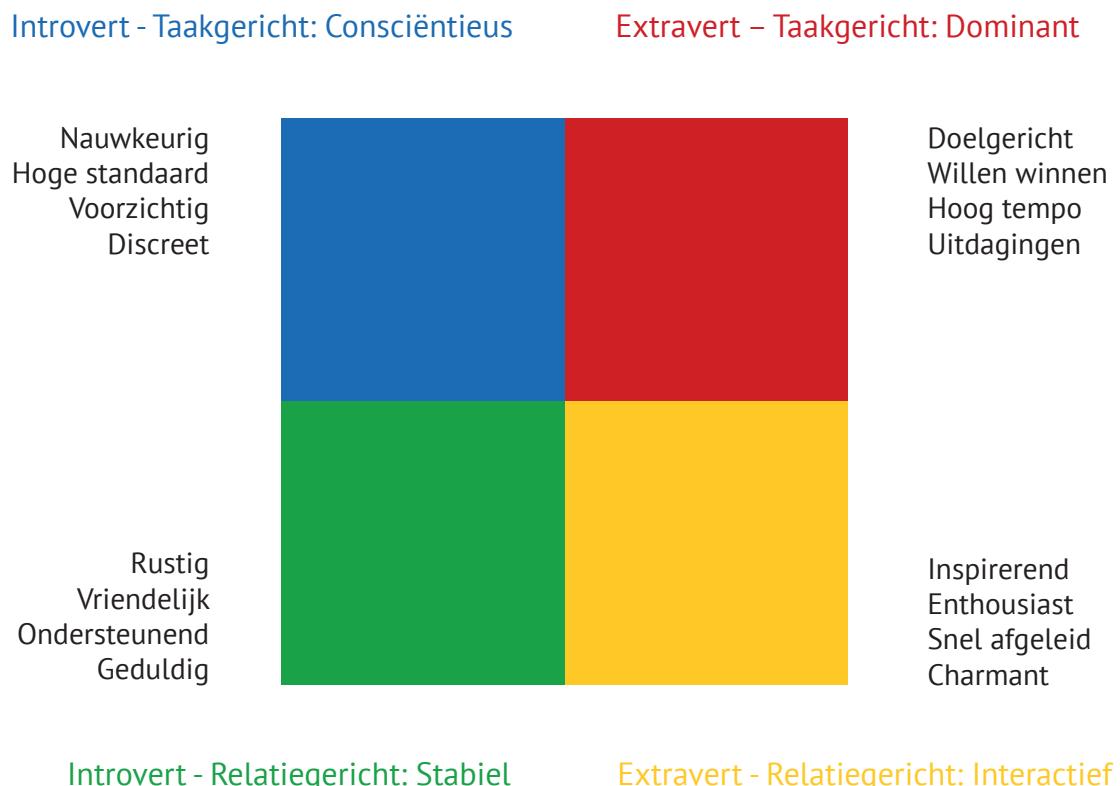
### Relatiegerichte mensen

- 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>	Doelegericht, 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, begrijpvol 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>	Afrafelen, ondoordachte besluiten, emotionele onderbouwingen
<b>Valkuilen</b>	Perfectionisme, teveel wiken 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-nonsense, 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 gecentraliseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnemen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

