

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

## Algemeen

Je bent enthousiast, hartelijk en inspirerend. Je bent gericht op interactie met anderen en je hebt de gave om mensen mee te nemen in jouw overtuigingen en ideeën. Je hebt een luide melodieuze manier van praten en je ondersteunt jouw verhaal met veel expressie en handgebaren. Als jij een ruimte binnenkomt, gaat dat niet onopgemerkt. Je hebt een hartelijke lach en een optimistische kijk op zaken.

Erkenning en aardig gevonden worden is voor jou heel belangrijk. Dit zijn belangrijke drijfveren om te doen wat je doet. Daarom vind je het soms lastig om kritiek te geven; je wilt de relatie niet verstoren en voorkomen dat de ander negatief over je denkt. Dit maakt het soms lastig als je bijvoorbeeld in een leidinggevende rol werkt. Of om feedback te geven aan een collega. Ook zelf kritiek ontvangen vind je lastig. Je ziet het al snel als een afwijzing van jou als persoon.

Door je optimisme kun je onrealistische deadlines stellen. Je onderschat dan de tijd die het kost om een bepaalde taak uit te voeren of een project af te ronden. Je bent heel enthousiast over veel verschillende zaken en ideeën. Dit maakt dat je het lastig vindt om keuzes te maken en dat je snel verveeld bent. Je houdt niet van routine en voorspelbaarheid. Hierdoor kun je snel afgeleid zijn en op zoek naar nieuwe taken, omgevingen of werkwijzen. En vergeten om zaken waar je mee bezig was af te maken.

Jouw charme werkt als een magneet op mensen in je omgeving. Je hebt altijd wel een anekdote of een belevenis waar mensen deel van willen uitmaken. Je komt vaak weg met zaken door een kwinkslag en je charmante gedrag. Wanneer je niet zo goed in je vel zit of gestrest bent, kun je chaotisch worden. Je springt dan van de hak op de tak en je vergeet zaken. Probeer wat meer structuur aan te brengen in je dag- en weekplanning, en je daar ook aan te houden. Je zal zien dat dit je rust en overzicht geeft!

In de communicatie is voor jou de 'WIE' het belangrijkste. Wie zitten er in mijn team, en wie zijn onze klanten?

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 moeite aan. Mensen voelen zich bijzonder 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. Je bent optimistisch en positief, the sky is the limit!

## Jouw taakgerichte kwaliteiten

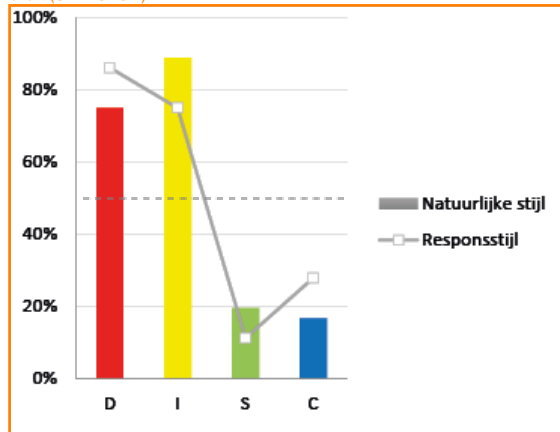
Je bent creatief in het oplossen van problemen en je kunt goed omgaan met onverwachte situaties. Daar kun je zelfs een energieboost door krijgen en je initieert dan ook graag andere, betere of snellere manieren om iets te doen. Je bent verbaal vaardig en promoot op een natuurlijke manier de diensten en producten van jouw afdeling of bedrijf. 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

chart (SELECTOR)



	Natuurlijke stijl	Respons stijl
D	75%	85%
I	90%	75%
S	20%	10%
C	15%	30%

# 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.

