

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

## Algemeen

Je pakt dingen op een ijverige en praktische manier aan. Je houdt ervan om bezig zijn met nuttige zaken. Anders voelt het voor jou al snel als tijdverspilling. Het liefst beslis je zelf wat je doet en hoe je het aanpakt. Je hebt speelruimte en vrijheid nodig om optimaal te kunnen presteren. Daarnaast wil je ook graag zelf activiteiten uitvoeren. Je werkt volgens een gestructureerde planning en voert acties bij voorkeur één voor één uit: je begint ergens aan en gaat door totdat het af is. Dan pak je een volgende taak op.

Geklets over in jouw ogen onzinnige zaken kost je veel energie. Je vindt het zonde van je tijd om 'nutteloze' gesprekken te voeren. Het moet ergens over gaan, en bijdragen aan jouw doelen. Je hebt een hele duidelijke mening die je niet gemakkelijk bijstelt: iemand moet van goeden huize komen om jou je visie te laten herzien.

Je hebt het talent om zowel het grote geheel als de details te zien. Je bent flexibel en stemt je gedrag gemakkelijk af op de situatie en op andere mensen in jouw omgeving. Je bent een echte doorzetter: je bedenkt plannen en vervolgens ga je daar mee aan de slag, je gaat door totdat je je doelen bereikt hebt. Enerzijds ben je gericht op de feiten en de inhoud, aan de andere kant ben je ook mensgericht en ben je gevoelig voor sfeer en harmonie. Deze flexibiliteit kan als nadeel hebben dat anderen niet goed weten wat ze aan je hebben, omdat je op eenzelfde situatie heel anders kunt reageren, afhankelijk van de dag en je humeur.

Je krijgt energie als je persoonlijke resultaten kunt boeken. Je doet graag dingen op jouw eigen manier en steekt al je daadkracht in wat je wilt krijgen of bereiken. Als je merkt dat je een bepaald doel niet kunt halen, dan kost je dat energie. Je geeft niet snel op. Als je wordt belemmerd, dan neem je de leiding over en werk je volhardend naar je doelen toe.

In je communicatie wil je eerst de 'WAT' weten, gevolgd door het 'HOE': Wat zijn de resultaten die gehaald moeten worden, en hoe pakken we het aan?

date (DBF) style (DBF)

## Jouw mensgerichte kwaliteiten

Je doet wat je zegt en komt je afspraken na. Anderen kunnen op je bouwen. Je kunt ook goed samenwerken met anderen, vaak neem je op een natuurlijke manier de leiding op je. Je leidt anderen naar de doelen die jij voor ogen hebt, en zorgt dat er voldoende tempo en voortgang is. Je bent zowel gericht op de taak en het doel als op de menselijke kant. Mensen nemen je daardoor in vertrouwen en willen graag met je samenwerken. Je kunt complexe zaken op een begrijpelijke manier uitleggen.

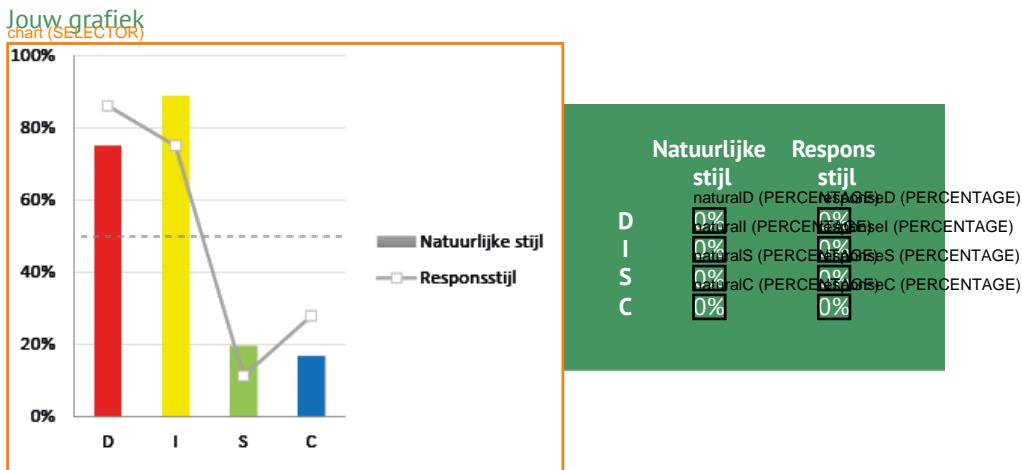
## Jouw taakgerichte kwaliteiten

Je bent een kei in het structureren van alle taken die gedaan moeten worden. Door jouw stijl heb je de gave om gemakkelijk af te wisselen tussen focus op het grote plaatje en op belangrijke onderdelen, tussen jouw focus op de sfeer en op de inhoud en tussen denken en actie ondernemen. Je werkt hard en gestaag door totdat een project succesvol is afgerond. Je bent een bezige bij die kijkt naar hoe er zo efficiënt en effectief mogelijk gewerkt kan worden.

## Mogelijke valkuilen

- Je hebt de neiging om alles zelf te willen doen. Dit omdat je dan zeker weet dat het goed en snel gebeurt, en omdat je het fijn vindt om bezig te zijn. Probeer wat meer te delegeren.
- Je neemt weinig tijd om stil te staan bij je successen en te ontspannen. Dan heb je al snel het gevoel dat je tijd aan het verspillen bent. Probeer het idee dat je altijd nuttig bezig moet zijn wat los te laten. Juist uit voldoende ontspanning komen de beste ideeën.
- Mensen vinden het lastig om je te peilen, door je soms grillige gedrag. Je kunt op eenzelfde situatie 180 graden verschillend reageren. Wees je hiervan bewust en probeer wat consistentier te zijn.
- Je kunt jezelf te serieus nemen, probeer af en toe wat te relativieren.

## 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.

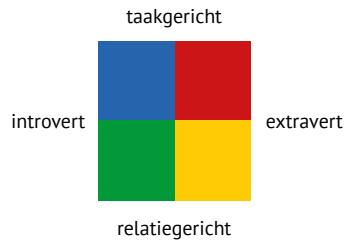
## Theoretisch model

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 relatiegericht 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>	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 oprocht, 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>	Afrappelen, ondoordachte besluiten, emotionele onderbouwingen
<b>Valkuilen</b>	Perfectionisme, teveel wikkelen 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 gau-tomatiserend 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.

