

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

## Algemeen

Je bent vriendelijk en hartelijk. Je bent gericht op de mensen in je omgeving en je vindt het fijn om anderen te helpen. In je werk heb je vaak een ondersteunende rol. Je bent een echte teamspeler die altijd klaar staat om bij te springen, en geduldig uitleg geeft als collega's iets niet weten. Een goede sfeer is een voorwaarde om je energiek te voelen en fijn aan het werk te zijn. Je geniet dan van het samen zijn en werken met anderen. Je voelt je het meest prettig in stabiele, positieve relaties die al lang bestaan. Je bent een loyale en trouwe vriend en collega.

Je bent meegaand en tolerant, ook tegenover mensen die andere overtuigingen en ideeën hebben. Daardoor ben je gemakkelijk benaderbaar en delen mensen snel hun gedachten en de zaken die hen bezighouden met je. Wanneer iets in vertrouwen met je wordt gedeeld, dan is het geheim veilig bij jou. Waardering krijgen voor je inspanningen motiveert je, voor jou is het belangrijk dat je erkend wordt als een warm, vriendelijk en behulpzaam persoon. Je bent zorgzaam en helpt anderen graag. Van nature ben je introvert, maar je kunt ook extravert en hartelijk uit de hoek komen.

Je wilt samen met anderen, als een team, samenwerken. Je bent niet gericht op competitie en willen winnen, daardoor ben je geen dreiging voor je omgeving. Je zoekt naar harmonie en je houdt niet van kritiek, confrontaties of conflicten. Deze ga je het liefst uit de weg. Je zal je dan ook niet snel uitspreken als je het ergens niet mee eens bent of wanneer het gedrag van een ander je stoort. Als je toch besluit om er iets van te zeggen, doe je dit vaak op een wat indirekte manier, met behulp van een kwinkslag. Het is dan de vraag of de ontvanger jouw boodschap begrijpt zoals je het bedoelde.

In de communicatie is het 'HOE' voor jou het belangrijkst, gevolgd door de 'WIE'? Hoe gaan we dit project aanpakken en wie doen er aan mee?

date (DBF) style (DBF)

## Jouw mensgerichte kwaliteiten

Omdat je zorgzaam bent en niet snel oordeelt, komen anderen gemakkelijk naar je toe om hun hart te luchten en je om advies te vragen. Je bent empathisch en een goede luisteraar. Je hebt het talent om mensen echt te zien, om zich waardevol te laten voelen. Je kunt goed samenwerken met anderen en bent niet gericht op het controleren van anderen. Je gaat de competitie niet aan, en je hoeft niet zo nodig op de voorgrond te staan. Je bent een kei in het laten ontstaan van vertrouwen en verbinding tussen mensen. Je bent betrouwbaar, mensen weten wat ze aan je hebben.

## Jouw taakgerichte kwaliteiten

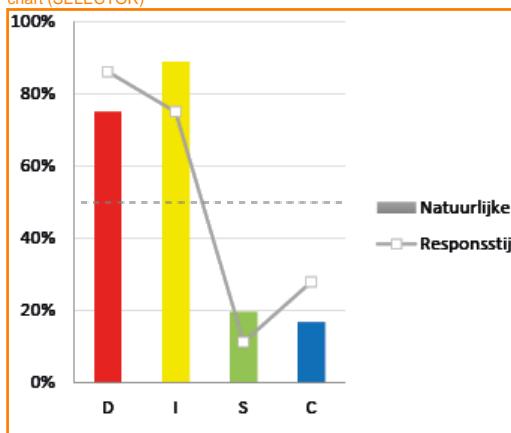
Op het gebied waar je kundig in bent weet je precies wat je moet doen en wat je wel en niet kunt leveren. Je werkt bedachtzaam en het liefst houd je aan een vaste volgorde bij het uitvoeren van jouw taken. Je bent geduldig en rustig. Je hebt het talent en de rust om anderen goed uit te leggen wat de bedoeling is. Je werkt gestaag aan een taak en blijft kalm wanneer er paniek ontstaat. Het liefst maak je af waar je aan begint. Soms kun je een innerlijk dilemma ervaren als het gaat om het uitvoeren van een taak: aan de ene kant houd je van stap-voor-stap handelen, routine en weten waar je aan toe bent. Anderzijds houd je ook van nieuwe ervaringen, taken en werkwijzen.

## Mogelijke valkuilen

- Je kunt soms te afwachtend reageren, met name als je niet goed weet wat er van je verwacht wordt en hoe je een bepaalde taak moet uitvoeren.
- Je vindt het lastig om 'nee' te zeggen, en je grenzen aan te geven. Omdat je anderen graag wilt helpen, maar ook omdat je de harmonie niet wilt verliezen en je het belangrijk vindt dat mensen je aardig vinden.
- Een snel veranderende omgeving kan je energie kosten. Je hebt tijd nodig om mee te gaan in veranderingen of plotseling gewijzigde deadlines.

## Jouw grafiek

chart (SELECTOR)



Natuurlijke stijl		Responsstijl	
naturalD (PERCENTAGE)	0%	respD (PERCENTAGE)	0%
naturalI (PERCENTAGE)	0%	respI (PERCENTAGE)	0%
naturalS (PERCENTAGE)	0%	respS (PERCENTAGE)	0%
naturalC (PERCENTAGE)	0%	respC (PERCENTAGE)	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.

# 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.

