

Profiel van

Basis profiel plus



The Lean Communication profielen
- Omdat communicatie van iedereen is -

Persoonlijke beschrijving

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 S. Je meer taakgerichte stijlen, de D en C, zijn wat lager.

Algemeen

Je bent extravert en hartelijk in je communicatie. Meestal ben je ontspannen en geduldig. Je benadert anderen op een open en informele manier. Je luistert goed en bent empathisch. Je bent niet gericht op competitie, maar vooral op het samen met anderen dingen ondernemen. Een goede sfeer in je omgeving is een voorwaarde om je prettig te voelen en je te kunnen focussen op je taken. Meningsverschillen en persoonlijke kritiek kosten je energie. Ook wanneer er in het team onderlinge spanningen zijn, werkt dit door op jouw gemoed.

Mensen benaderen je gemakkelijk en ze nemen je snel in vertrouwen. Je stelt anderen op een vanzelfsprekende manier op hun gemak en je biedt echt een luisterend oor. Je vindt vriendschappen belangrijk en anderen kunnen van je op aan, je bent een trouwe en loyale vriend. Soms kan dit ten koste gaan van je eigen behoeftes omdat je graag iedereen tevreden wilt stellen. Je bent een goede woordvoerder door je verbale kwaliteiten en jouw inspirerende manier van doen.

Je staat open voor veranderingen. Je praat gemakkelijk en krijgt mensen mee in jouw enthousiasme. Daardoor kun je invloed uitoefenen en anderen voor jou en je ideeën winnen. Voor jou is het ook heel belangrijk dat iedereen de erkenning krijgt die ze verdienen. Dus bij een gezamenlijk succes worden alle namen genoemd. Ere wie ere toekomt.

Kijkend naar jouw twee hoogste stijlen ben je enerzijds gericht op nieuwe ervaringen, werkwijzen en contacten. Ben je snel verveeld en kun je het lastig vinden om zaken af te maken, omdat je alweer bezig bent met nieuwe, leuke taken en uitdagingen. Aan de andere kant houd je van routine en weten waar je aan toe bent. En maak je graag eerst af waar je mee bezig bent voordat je aan iets nieuws begint. Daardoor zit je jezelf wel eens in de weg, een soort spagaat.

In de communicatie is voor jou de 'WIE' het belangrijkste, gevolgd door het 'HOE'. Wie doen er mee aan dit project, en hoe moet dit onderdeel uitgevoerd worden?

Jouw mensgerichte kwaliteiten

Je bent vriendelijk en betrokken naar je omgeving. Voor jou is de gezamenlijkheid het belangrijkste. Een goede sfeer, oprechte interesse in wie die ander is en wat hem beweegt is waar jij voor staat. Je bent minder gericht op competitie. Je bent tolerant naar anderen, ook als ze andere ideeën en overtuigingen hebben dan jij. Mensen nemen je snel in vertrouwen omdat je een goede luisteraar bent. Je toont begrip, ondersteunt en leeft mee. Je enthousiasmeert en inspireert anderen om mee te gaan in jouw visie en aanpak. Je bent loyaal en je ziet de ander echt in wie hij is. Teambelang gaat voor het persoonlijk belang.

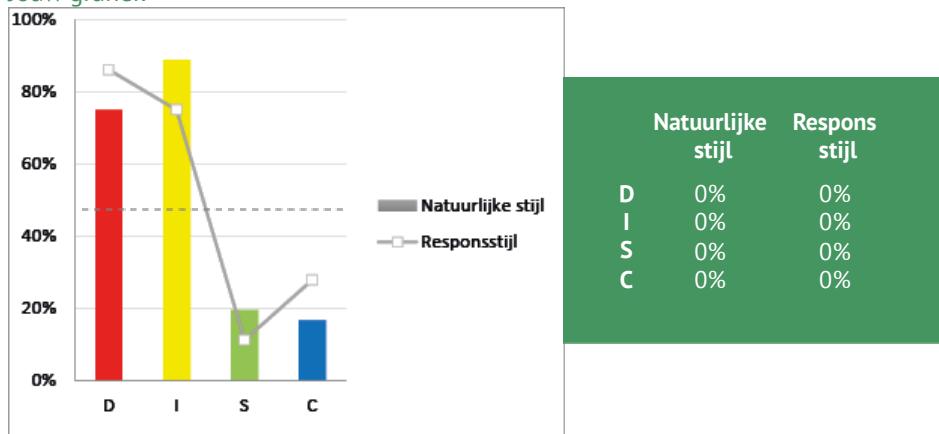
Jouw taakgerichte kwaliteiten

Je overziet zowel het grotere geheel als de details. Je hakt makkelijk een knoop door en je bent optimistisch over de uitkomsten van een besluit. 'Kan niet' komt in jouw woordenboek niet voor. Je werkt gefocust, gestructureerd en volgens vaste werkwijzen. Maar op andere momenten kun je dit ook makkelijk loslaten en vanuit je intuïtie hele andere besluiten nemen die niet altijd volgens de gebaande paden lopen. Je kunt goed omgaan met veranderingen, deze initieer je ook regelmatig. Wanneer de omstandigheden gunstig zijn, kun je bergen verzetten en neem je risico's. Je bent een kei in het creëren van draagvlak voor (verander-)processen. Mensen vertrouwen je.

Mogelijke valkuilen

- Omdat je graag aardig gevonden wilt worden, en de harmonie wilt bewaren, ben je geneigd om moeilijke gesprekken of confrontaties uit de weg te gaan.
- Grenzen stellen en 'nee' zeggen is lastig. Probeer wat meer voor jezelf op te komen en een realistischer tijdsplanning te maken.
- Je bent geneigd om uitstelgedrag te vertonen. Wen jezelf aan om iedere dag te beginnen met een voor jou lastige of vervelende taak. Zodra die weggewerkt is, kun je veel lekkerder aan de slag zonder deze last op je schouders. Toon discipline hierin.
- Je kunt te emotioneel reageren in ongunstige situaties. Dan zie je het teveel als afwijzing op jou als persoon. Probeer wat realistischer en zakelijker om te gaan met kritische feedback.

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.

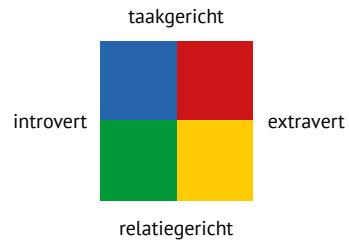
Theoretisch model

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

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

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

De verschillende stijlen in het kort

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

| | |
|-----------------------|--|
| Stijl | Introvert/taakgericht (blauw) |
| Kenmerken | Nauwkeurig, hoge standaard, voorzichtig, discreet |
| Communicatie | Gereserveerd, inhoudelijk, beheerst Wil als eerste het 'WAAROM' weten |
| Houdt niet van | Afrappelen, ondoordachte besluiten, emotionele onderbouwingen |
| Valkuilen | Perfectionisme, teveel wikkelen en wegen, te kritisch op zichzelf en anderen |
| Benader mij zo | 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.

