

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 extravert en gericht op sfeer en de mensen om je heen, en daarnaast ben je ook introverter en taakgericht. Je bent nieuwsgierig naar mensen, ideeën en zaken. Je stelt graag vragen en bent hartelijk in je benadering.

Als je in lastige situaties komt, dan word je wat voorzichtiger en meer op je hoede. Je vindt het belangrijk dat anderen positief zijn over jou. Erkenning voor de dingen die je doet en voor wie je bent als persoon zijn daarom van grote betekenis voor je. Deze erkenning is een belangrijke drijfveer en geeft jou energie.

Als je goed in je vel zit ben je diplomatiek in je benadering, maar als je moe of gestrest bent, of je voelt je onder druk gezet, dan kun je te emotioneel reageren. Mensen in jouw omgeving weten soms niet goed wat ze aan je hebben, omdat je heel verschillend kunt reageren op eenzelfde situatie, afhankelijk van de dag en je humeur. Dit komt doordat jouw twee hoogste stijlen 'tegenpolen' zijn. Jouw mensgerichte extraverte stijl is het hoogst, maar meteen daarna volgt jouw taakgerichte introverte stijl. Je werkt hard voor de dingen die je belangrijk vindt, daar bijt je je echt in vast.

Je bent enthousiast over veel verschillende onderwerpen. Je hebt ook veel ideeën en bent kwaliteitsbewust. Je kunt meestal goed omgaan met veranderingen, soms initieer je ze zelf. Je bent verbaal sterk en daarnaast beschik je over een natuurlijke charme, waarmee je anderen meekrijgt in jouw plannen en doelen. Je bent een creatieve probleemoplosser met oog voor kwaliteit.

In de communicatie is voor jou de 'WIE' het belangrijkste, gevolgd door het 'WAAROM'. Wie zitten er in mijn team, en waarom is dit besluit genomen, waarom voeren we het op deze manier uit?

date (DBF)

style (DBF)

Jouw mensgerichte kwaliteiten

Je bent hartelijk en belangstellend naar anderen toe. Je bent nieuwsgierig naar gedachten, visies en ideeën van mensen in jouw omgeving. Je bent diplomatiek en tactvol, en je stemt jouw gedrag gemakkelijk af op de voorkeuren van anderen en op de situatie waar je je in bevindt. Voor jou staat gezamenlijkheid voorop. Je bent creatief in je aanpak en je weet mensen mee te krijgen. Je hebt de gave om zowel vanuit gevoel, als inhoudelijk vanuit onderbouwde feiten te redeneren. Het schakelen hiertussen is een tweede natuur en gaat als vanzelf. Het liefst ga je in een één-op-één situatie met anderen om.

Jouw taakgerichte kwaliteiten

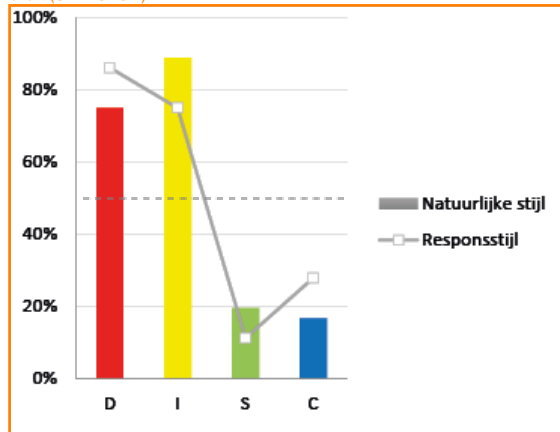
Je bent analytisch en gericht op details en logische, feitelijke argumenten. Daarnaast ben je in staat om dit soms helemaal los te laten en een besluit te nemen op basis van je intuïtie. Hierbij kun je van de gebaande paden af wijken. Je vindt het belangrijk om zaken op de juiste manier aan te pakken, hierin ben je gevoelig voor de mening van anderen. Je bent een harde werker die er veel aan doet om resultaten te bereiken. Je vindt het lastig om onder druk besluiten te nemen en je hecht waarde aan hoge kwaliteit. Je kunt goed onder woorden brengen wat je van anderen verwacht. Dit heeft te maken met je gerichtheid op taken, feiten en details in combinatie met je uitstekende verbale vaardigheden.

Mogelijke valkuilen

- Je legt de lat voor jezelf en anderen soms te hoog. Probeer wat realistischer te zijn en accepteer dat een 8 vaak ook goed genoeg is.
- Je kunt ongeduldig worden als dingen niet gaan zoals jij wilt.
- In ongunstige situaties kun je erg emotioneel reageren, zelfs vijandig overkomen. Hier bereik je je doelen niet mee, het kan zelfs tegen je werken. Probeer even een stap terug te zetten en relativiseer bijvoorbeeld de feedback die je krijgt. Het is geen afwijzing van jou als persoon.
- Je bent geneigd om te veel hooi op je vork te nemen. Stel haalbare doelen en neem jezelf in acht. Zorg ook voor rust en ontspanning en vier je successen.

Jouw grafiek

chart (SELECTOR)



| | Natuurlijke stijl | Respons stijl |
|---|-------------------|------------------|
| D | 75% (PERCENTAGE) | 85% (PERCENTAGE) |
| I | 90% (PERCENTAGE) | 75% (PERCENTAGE) |
| S | 20% (PERCENTAGE) | 10% (PERCENTAGE) |
| C | 15% (PERCENTAGE) | 30% (PERCENTAGE) |

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

| | |
|-----------------------|---|
| 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 oprecht, 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 | Afaffelen, ondoordachte besluiten, emotionele onderbouwingen |
| Valkuilen | Perfectionisme, teveel wikken 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-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.

