



Jessie de Roo

09/09/2022
eigen perceptie

Persoonlijke Stijl (DISC) Duaal Studenten Profiel





Inhoud

Persoonlijke Stijl Profiel

HFST.	ONDERWERP	PAGINA
01	Persoonlijke Stijl (DISC) inleiding	3
02	Persoonlijke beschrijving	4
	- Karakteristieken en drijfveren	4
	- Talenten met mensen en taken	5
03	Persoonlijke groeimogelijkheden	6
	- Met mensen en met taken	6
04	Persoonlijke communicatiestijl	7
	- Sterkten	7
	- Valkuilen	8
05	Persoonlijke Stijl in werkomgeving	9
	- Wat 'werkt' en wat 'niet werkt'	9
	- Tips	10
06	Communicatievolgorde	11
07	Persoonlijke Stijl (DISC) Achtergronden	13
	- Het DISC model	13
08	Persoonlijke stijlpatronen - Grafieken	16
	- Gewenst- en kernpatroon	16
	- Q4 profiles DISC grid	17
09	Zelfbeeld	18
	- Hoe zie je jezelf?	18
	- Basisbehoeftes	19
10	Communicatietips	20
	Communiceren met andere stijlen	20
	- D temperament	20
	- I temperament	21
	- S temperament	22
	- C temperament	23
11	Q ⁴ profiles analyses	24
12	Wie is Q4 Profiles?	25



1. Persoonlijke Stijl (DISC) Inleiding

Q4 Persoonlijke Stijl

- Onszelf én anderen beter begrijpen
- Effectiever omgaan met mensen en situaties
- Herkennen en voorkomen van conflicten
- Prettiger studeren en samenwerken met anderen
- Prettiger samenleven met anderen

Aantekeningen

Mensen verschillen van elkaar. Gelukkig maar, anders zou ons dagelijks leven er best wel saai uitzien. Met sommige mensen voelen we ons meteen op ons gemak. Het lijkt alsof we aan één woord genoeg hebben om elkaar te begrijpen. Terwijl we met anderen juist het gevoel hebben dat we op een verschillende golflengte zitten. We begrijpen elkaar dan niet, omdat die ander zo anders denkt en doet dan wijzelf.

Het ingewikkelde van communicatie is dat we niet weten wat de ander denkt, voelt of bedoelt. We kijken door onze eigen bril, vanuit ons eigen perspectief naar het gedrag van de ander. We vullen in en daardoor ontstaat er ruis en miscommunicatie.

Verschillende typen mensen hebben verschillende manieren van doen. Ook verschillen de behoeften van mensen. Als we daar inzicht in krijgen dan kunnen we elkaar beter begrijpen. We kunnen ons afstemmen op de behoeften, dan wordt het gemakkelijker en prettiger om met anderen te communiceren. De relatie met vrienden, familie en medestudenten wordt hierdoor harmonieuzer en effectiever.

Dit profiel beschrijft jouw Persoonlijke Stijl, je specifieke manier van doen. Je Persoonlijke Stijl bepaalt in grote mate hoe je handelt en reageert in bepaalde situaties. Met dit inzicht kan je jezelf en anderen beter begrijpen en jouw persoonlijke effectiviteit aanzienlijk vergroten.



2. Persoonlijke beschrijving

Karakteristieken

- Tolerant, vriendelijk, geduldig en zorgzaam.
- Helpt en ondersteunt anderen hun doelen te bereiken.
- Gericht op wederzijdse acceptatie.
- Gaat kritiek en onenigheid uit de weg.

Drijfveren

- Je raakt gemotiveerd door acceptatie en goedkeuring die je krijgt vanwege jouw zorgzaamheid en ondersteuning.
- Je raakt gedemotiveerd door persoonlijke kritiek en onenigheid met anderen. Je ziet dit als een teken dat je niet wordt geaccepteerd, dat je niet wordt gewaardeerd.

Jouw persoonlijke stijlpatroon komt overeen met die van de **HELPER [Si]**. Je vindt het prettig om te helpen, om voor anderen te zorgen. Die zorgzaamheid toon je meer in handelen dan in woorden. In jouw werk ben je vaak een ondersteunende specialist. Je geniet van het samen zijn met anderen en zorgen voor anderen. Je voelt je het meest op jouw gemak in relaties die al lang bestaan, die stabiel en positief zijn.

Je bent tolerant en accepteert gemakkelijk. Vanwege jouw accepterende en hartelijke houding, maken mensen makkelijk contact met je en delen ze hun dagelijkse dingen. Voor jou is het belangrijk dat anderen jouw inspanningen en jouw ondersteuning waarderen. Wederzijdse acceptatie en onderlinge loyaliteit zijn voor jou cruciaal. Ook al ben je mensen relatiegericht, je voelt je minder op jouw gemak in zeer intense relaties. Deze probeer je, net als moeilijke situaties, te vermijden.

Je wordt positief gemotiveerd als je zorgzaam en ondersteunend kan zijn in jouw relaties met mensen. Jouw eigen emotionele behoeftes worden vervuld door positieve reacties die je krijgt van anderen vanwege jouw zorgzaamheid en ondersteuning. Het is jouw doel om op deze manier gewaardeerd en geaccepteerd te worden door anderen. Je bent niet gericht op het controleren van anderen.

Je wordt gedemotiveerd als je te maken krijgt met persoonlijke kritiek en conflicten in relaties. Deze staan namelijk acceptatie en goedkeuring in de weg. Onenigheid met anderen interpreteer je als een aanwijzing dat je niet wordt geaccepteerd en gewaardeerd. Je zal je dan terugtrekken. Je hebt het talent om andermans gevoelens en overtuigingen te accepteren. Ook al verschillen die wezenlijk van die van jou.

Talenten met mensen

- Je richt je op acceptatie en luistert zonder oordeel
- Je bent hartelijk en toont jouw waardering.
- In teams breng je mensen samen door je te richten op samenwerking en vertrouwen.

Talenten met taken

- Je bent betrouwbaar en houdt je aan de spelregels.
- Je bent geduldig, ook als er druk ontstaat.
- Je bent bereid en bekwaam om met veel verschillende mensen samen te werken.

Jouw zorgzaamheid in combinatie met jouw niet beoordelende manier van luisteren en inlevingsvermogen geven anderen het gevoel dat zij bij jou voor hulp terecht kunnen. Je helpt als het ware anderen op deze manier bij het opbouwen van hun eigenwaarde. Mensen kunnen zich door jouw benadering waardevol voelen. Je bent een teamspeler bij uitstek die goed kan samenwerken met veel verschillende mensen. Je bent een soort 'emotioneel sociale leider', die anderen aan elkaar verbindt. Iemand die samenwerking en vertrouwen kan laten ontstaan tussen mensen. Je bent betrouwbaar en richt je op het leveren van de gewenste positieve resultaten. Je bent je bewust van jouw eigen grenzen en zal daar reëel mee omgaan. Je overschrijdt ze niet en houdt je aan de spelregels.

Als een ondersteunende specialist kom je tot je recht als de hand van een 'meester' belangrijk is. Je weet dan precies wat je moet doen en wat je wel en niet kan leveren. Jouw benadering is geduldig en je weet daardoor een gevoel van samenhang en continuïteit te ontwikkelen tussen de betrokkenen.

Aantekeningen



3. Persoonlijke groeimogelijkheden

Met mensen

- Zorg niet alleen voor anderen, maar ook voor jezelf. Vind een balans.
- Tracht goedkeuring uit jezelf te halen en minder uit anderen.
- Treed krachtiger en assertiever op in plaats van jezelf terug te trekken als het moeilijk wordt.

Met taken

- Richt je meer op het 'waarom' en 'wat', op het grotere geheel.
- Ga complexe en conflictsituaties niet uit de weg.
- Accepteer niet de bestaande situatie enkel en alleen omdat het de gemakkelijkste weg lijkt.

Je bent zo gericht op het tevreden stellen van anderen dat je vergeet om jezelf te erkennen en te waarderen. Tracht een betere balans te vinden tussen het tevreden stellen van anderen en het tevreden stellen van jezelf. Omdat je jouw eigenwaarde koppelt aan de mate waarin anderen jouw zorgzaamheid en hulp waarderen, ben je erg afhankelijk van de goedkeuring van anderen. Het is voor jou dan ook van belang om jouw eigenwaarde meer uit jezelf te halen. Vanwege jouw tolerantie en accepterende houding en je neiging om je te laten leiden, komt jouw eigen belang wel eens in het gedrang. Je plaatst jezelf en jouw belang dan op de achtergrond. Tracht als het nodig is assertiever, actiever en besluitvaardiger te zijn om te voorkomen dat je handelt ten koste van jezelf.

Je bent vooral mensgericht en richt je op de dagelijkse uitvoering van taken. Je kan jouw effectiviteit vergroten door meer taakgerichte vaardigheden te ontwikkelen waarmee je boven de dagelijkse gang van zaken kan uitstijgen. Vraag jezelf meer af wat het doel is van wat je doet of welke risico's er bestaan, welke mogelijkheden er zijn en wat de oorzaken zijn etc. Daarmee zal je ook beter in staat zijn om jezelf meer te leiden in plaats van je te laten leiden. Je hebt dan immers meer zicht op het grote geheel. Als het gaat om conflictsituaties of tegenstrijdigheden, vertoon je de neiging om deze te vermijden. Conflicten betrek je op jezelf en je zal een 'status quo' accepteren om zo onenigheid te vermijden. Tracht hier objectiever en realistischer tegenaan te kijken en zie kritiek niet als een persoonlijke afwijzing maar als een kans om te groeien.



4. Persoonlijke communicatiestijl

Zijn de omstandigheden gunstig, dan ervaar je waarschijnlijk weinig stress. Dan ben je in staat om vanuit jouw kracht te handelen en te communiceren en zal je jouw sterkten inzetten om jouw doelen te bereiken.

Sta je echter onder druk - worden de omstandigheden ongunstig - dan zal je eerder reageren op een manier die wel intuïtief, maar niet effectief is. Dan zal je de neiging hebben om in de beschreven valkuilen te stappen.

PERSOONLIJKE COMMUNICATIESTIJL HELPER IN HET KORT:

STERKTEN

- Niet oordelend
- Gemakkelijk in omgang met verschillende mensen
- Nodigt uit om te delen
- Hartelijk en steunend

VALKUILEN

- Terugtrekken
- Niet zeggen wat je werkelijk vindt
- Onderdanige houding
- Overgevoelig

Persoonlijke communicatiestijl van de Helper:

STERKTEN

Niet oordelend

- Je hebt het vermogen om je in te leven in de gevoelens van anderen en deze te accepteren, ook als ze afwijken van jouw eigen gevoelens of meningen. Wat bijzonder is, is dat je in staat bent om niet te oordelen. Je accepteert anderen zoals ze zijn en laat hen daarmee in hun waarde.

Gemakkelijk in omgang met verschillende mensen

- Je kan goed communiceren met veel verschillende mensen. Je accepteert mensen en van daaruit is het gemakkelijk voor je om met anderen om te gaan of samen te werken. Bovendien kan je je goed inleven en laat je empathie zien.

Nodigt uit om te delen

- Je kan je goed inleven in anderen. Bovendien luister je met een niet oordelend oor. Dat zorgt ervoor dat mensen gemakkelijk met je delen. Zij voelen zich veilig en geaccepteerd en zullen daarom hun verhaal aan je vertellen.

Hartelijk en steunend

- Je bent hartelijk en waardeert mensen om wie ze zijn en wat ze vinden. Je bent niet gericht op het veranderen, controleren of overtroeven van anderen. Je bent juist gericht op acceptatie. Je steunt in woorden en daden en doet dit vanuit een positieve insteek.

Aantekeningen

Persoonlijke communicatiestijl van de Helper:

VALKUILEN

Terugtrekken

- Je hebt de neiging om je terug te trekken als het moeilijk of complex wordt. Je wil graag alleen maar positieve interactie met anderen. Als je te maken krijgt met tegenslag of conflicten, dan ga je -onder het mom van tolerantie- confrontatie uit de weg. Tracht een balans te vinden tussen tolerantie en confrontatie.

Niet zeggen wat je werkelijk vindt

- Laat jouw mening of standpunt horen en blijf deze delen. Je hebt de neiging om je vooral te richten op de mening van de ander, om te luisteren naar die ander. Dat is ook veilig, want dan hoeft je jezelf niet uit te spreken. Als je jouw mening niet deelt weet een ander niet wat je vindt of voelt. Terwijl die ander zich wel uitspreekt.

Onderdanige houding

- Kom voor jezelf op als anderen zich aan je opdringen. Je hebt de neiging om zo tolerant te zijn dat je dit toelaat. Dat maakt je in contact onderdanig en niet krachtig.

Overgevoelig

- Tracht niet alles op jouw persoon te betrekken en richt je meer op feiten én gevoelens. Je ervaart kritiek als een persoonlijke afwijzing. Maar ook als anderen hun waardering of erkenning niet uiten, ervaar je dat als een afwijzing. Ook al uiten anderen hun waardering niet, dit betekent niet dat ze je niet waarderen.



Dit hoofdstuk geeft je inzicht in wat in jouw werkomgeving voor je werkt en wat niet voor je werkt. Bovendien vind je tips voor jouw leidinggevende of collega.

5. Persoonlijke Stijl in werkomgeving

Wat werkt wel en wat werkt niet in jouw werkomgeving?

Jouw Persoonlijke Stijl kan worden gerelateerd aan jouw werkomgeving en werksituaties. Vanuit jouw kernpatroon beschik je over natuurlijke kwaliteiten en word je positief gedreven door bepaalde drijfveren.

Zo kan een bepaalde werkcultuur je juist motiveren en kunnen bepaalde werkzaamheden je energie geven omdat deze aansluiten bij jouw innerlijke drijfveren en natuurlijke kwaliteiten. Je zal waarschijnlijk minder gemotiveerd zijn als de omstandigheden of werkzaamheden juist niet aansluiten bij jouw natuurlijke sterkten en drijfveren die zijn verankerd in jouw kernpatroon.

Wat "werkt": wat je motiveert en energie geeft.

- Werk waarbij je anderen kan helpen of ondersteunen.
- Een stabiele werkomgeving met consensusgerichte besluitvorming.
- Een cultuur die waarde hecht aan de balans tussen werk en privé.
- Een vriendelijke werkomgeving gericht op gezamenlijkheid en tolerantie.
- Teamspirit waarbij men samenwerkt op basis van vertrouwen en respect.
- Helderheid over werkprocedures en de wijze van besluitvorming.
- Een rol waarbij een beroep wordt gedaan op jouw luistervaardigheid en niet oordelende vermogen.

Wat niet "werkt": wat je niet motiveert en mogelijk stress oplevert.

- Ongeduld en onaangekondigde acties of veranderingen.
- Gebruik van persoonlijke macht of dictatoriaal gedrag.
- Een cultuur die zich alleen richt op resultaten en niet op mensen.
- Werk dat vraagt te oordelen over anderen of te beslissen over anderen.
- Directe kritiek op het werk in het bijzijn van anderen.
- Steeds nieuwe en complexe problemen om op te lossen.
- Een conflictueuze werksfeer.

Aantekeningen

Tips voor de leidinggevende of collega: sleutels tot motivatie.

- Kom afspraken na, geef geen garanties als je die niet kan waarmaken.
- Creëer een sfeer van gezamenlijkheid en mensgerichtheid.
- Toon begrip, luister en communiceer op een niet bedreigende wijze.
- Geef veel erkenning voor de bijdragen of wat is bereikt.
- Laat loyaliteit zien in daden niet alleen in woorden.
- Wees duidelijk in de te nemen stappen en in verwachtingen. Voorkom verrassingen.
- Neem samen besluiten, en benadruk daarbij het belang van consensus.



Effectief communiceren

Wanneer we met elkaar communiceren, wisselen we informatie uit. Welke informatie voor ons het meest belangrijk is en wat er minder toe doet, hangt af van de volgordelijkheid van onze natuurlijke voorkeursstijlen. Deze bepaalt hoe we informatie het beste tot ons nemen.

Naast de volgordelijkheid van het aanbieden van informatie, hangt onze behoefte ook af van de intensiteit en van de onderlinge verhoudingen tussen onze stijlen.

Als we hier rekening mee houden en aansluiten bij deze behoeften zijn we effectiever en communiceren we gemakkelijker, prettiger, en met meer resultaat.



6. Communicatievolgorde van Jessie de Roo

Hoe? Instructie

Jessie wil als eerste het 'HOE' weten. Geef op een niet-bedreigende manier aan hoe iets gedaan dient te worden of hoe het proces eruit ziet. Creëer een sfeer van veiligheid en vertrouwen.

- Hij wil op een vriendelijke en rustige manier benaderd worden.
- Val niet meteen met de deur in huis. Geef hem de tijd om na te denken over een antwoord, zet niet onder druk.
- Hij is een echte teamspeler. Hij ondersteunt en hoeft niet zo nodig zelf in de schijnwerpers te staan.
- Geef duidelijk aan hoe een taak dient te worden uitgevoerd.
- Nodig uit om hulp te vragen. Uit zichzelf zal hij dit niet snel doen, omdat hij niet wil lastigvallen.
- Geef oprechte waardering en complimenten voor zijn bijdragen.
- Hij houdt van voorspelbaarheid en routine, omdat dit een gevoel van veiligheid en zekerheid geeft.
- Wanneer er veranderingen zijn, informeer daar dan duidelijk en tijdig over.

Wie? Erkenning

Daarna wil Jessie de 'WIE' weten. Wie doen er mee, wie zijn er betrokken? Hij is gericht op de relatie en het uitoefenen van invloed.

- Geef erkenning en vertel wie er betrokken zijn, wie de doelgroep is of wie er in zijn projectteam zit.
- Benader hem enthousiast en positief, waardeer zijn optimistische instelling.
- Geef ruimte om zijn ideeën te ventileren.
- Geef regelmatig complimenten en waardering, het liefst in bijzijn van anderen.
- Stimuleer hem door met een positieve houding door te vragen naar zijn ideeën en plannen.
- Zorg voor voldoende afwisseling; hij staat open voor verandering en nieuwe situaties.

Aantekeningen

Waarom? Informatie

Jessie wil vervolgens het 'WAAROM' weten. Waarom is een besluit genomen? Zijn C maakt dat hij wil begrijpen en bedenken.

- Geef in jouw communicatie uitleg voor je uitspraak of beslissing.
- Geef niet meteen teveel details, maar laat dit afhangen van de vragen die hij aan je stelt.
- Als je achtergrondinformatie schriftelijk geeft kan hij dit nalezen op een moment dat het hem past.

Wat? Richting

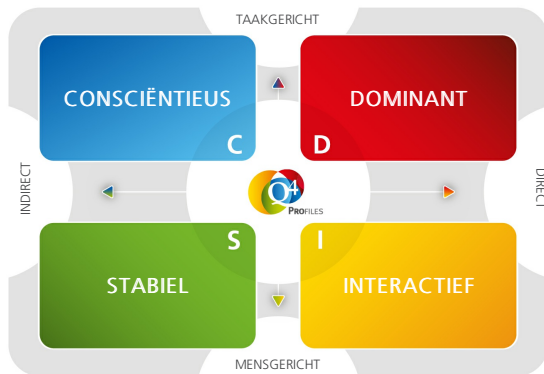
Tot slot wil Jessie het 'WAT' weten. Wat wordt gedaan, wat zijn de gewenste resultaten, deadlines en/of voorwaarden?

- Hij geeft niet altijd duidelijk zijn grenzen aan. Houd hier rekening mee in je communicatie.
- Nodig hem uit om vragen te stellen of zijn mening te geven.
- Benader hem op een vriendelijke, persoonlijke manier. En geef tijd om na te denken en te antwoorden.
- Ga de dialoog met hem aan, geef uitleg over de te nemen stappen en plannen, en laat zien.
- Hij is meer gericht op samenwerken dan op competitie. Informeer hem op rustige wijze over de doelen, resultaten of verwachtingen.



7. Persoonlijke Stijl (DISC) Achtergronden

De 4 fundamentele temperamenten:



>> Het Dominant Temperament (D Temperament):

Actief, zelfverzekerd en ervaart de omgeving als vijandig/stressvol.

>> Het Interactief Temperament (I Temperament):

Actief, zelfverzekerd en ervaart de omgeving als goedgezind/ontspannen.

>> Het Stabiel Temperament (S Temperament):

Passief, terughoudend en ervaart de omgeving als goedgezind/ontspannen.

>> Het Consciëntieus Temperament (C Temperament):

Passief, terughoudend en ervaart de omgeving als vijandig/stressvol.

De Persoonlijke Stijl Analyse is gebaseerd op het DISC model. Dit hoofdstuk geeft je achtergrondinformatie over het ontstaan en de toepassing van het DISC model.

Geschiedenis

De behoefte om menselijk gedrag te begrijpen is al eeuwenoud. Al 400 jaar voor Christus hield de Griek Hippocrates zich bezig met het observeren en begrijpen van menselijk gedrag. In de vorige eeuw heeft vooral Dr. Carl Gustav Jung grote invloed gehad op het typeren van menselijk gedrag.

Jung: typering

De psycho-analist Jung is de grondlegger van persoonlijkheidstypering. Begin jaren twintig publiceerde hij 'Psychological Types' en onderscheidde type mensen gebaseerd op vier psychologische functies: denken, voelen, waarnemen en intuïtie. Hij combineerde deze functies met de tweedeling introvert/extravert. Voor de Persoonlijke Stijl Analyse is het onderscheid tussen denken, voelen en introvert, extravert interessant. Introverte mensen richten hun energie op hun innerlijke wereld. Extraverte mensen richten hun energie vooral op de 'buitenwereld'. Denkers beslissen op basis van hun ratio. Voelers beslissen op basis van hun emotie.

Marston: het DISC model

Eind jaren twintig ontwikkelde de Amerikaanse psycholoog Dr. William Moulton Marston het DISC model. Het DISC model is de basis van de Persoonlijke Stijl Analyse. Marston observeerde mensen en maakte onderscheid tussen actief en passief gedrag. Menselijk gedrag kan actief of passief zijn, afhankelijk van hoe wij onze omgeving ervaren: als vijandig of als goedgezind. Dit leidde tot een beschrijving van vier fundamentele temperamenten (DISC).

Ieder mens vertoont gedrag dat beïnvloed is door alle vier temperamenten. Er is echter één temperament dat overheerst in ons dagelijkse doen en laten (primair temperament), ondersteund door een secundair temperament.

Vier fundamentele temperamenten

>> D Temperament: extravert en controlerend

Direct
Gedreven
Resultaat- en prestatiegericht
Hoog Tempo
Neemt leiding

>> I Temperament: extravert en relaterend

Hartelijk
Enthousiast
Gericht op contact
Prater
Impulsief
Verbaal sterk

>> S Temperament: introvert en relaterend

Betrokken
Vriendelijk
Attent
Teamspeler
Houdt van harmonie
Gesloten

>> C Temperament: introvert en controlerend

Denker
Observator
Afwachtend
Precies
Gesloten
Houdt van privacy

Persoonlijke Stijl Analyse

De Persoonlijke Stijl Analyse is gebaseerd op het DISC model van Marston. Het model maakt onderscheid tussen **introvert** (passief) en **extravert** (actief) gedrag en tussen **controlerend** (beheersen van de stressvolle omgeving) en **relaterend** (relateren met anderen in een ontspannen omgeving) gedrag.

Extraverte mensen zeggen wat ze te zeggen hebben, ze nemen vaak initiatief. Zij zijn direct in hun benadering en richten hun energie op anderen. Introverte mensen daarentegen spreken zich liever niet uit en luisteren. Zij richten hun energie op hun innerlijke wereld. Hun houding is vaak afwachtend. Hun benadering is dan ook indirect.

Controlerende mensen richten zich op dingen doen en resultaten behalen. Het handelen is rationeel en gericht op het controleren van de omgeving. Relaterende mensen richten zich op relaties met anderen. Zij laten zich meer leiden door hun emotie.

De Persoonlijke Stijl Analyse beschrijft niet je persoonlijkheid, maar je natuurlijke gedragstijl, je kernpatroon. Het meet welke combinatie van temperamenten het sterkste aanwezig is en welke gedragstijl daaruit voort komt. We zijn ons niet bewust hiervan. Deze gedragstijl zijn we 'gewoon', het voelt als natuurlijk. Ons natuurlijk gedrag is verankerd in ons temperament.

- Gedrag van mensen is voorspelbaar en te vatten in gewoontepatronen en wel in 16 verschillende gedragstijlen;
- Gedragstijlen werken als 'filters' die invloed hebben op hoe wij ons gedragen, hoe wij het gedrag van anderen interpreteren en hoe wij naar anderen kijken;
- Een stijl is niet 'goed' of 'fout'. Iedere stijl heeft sterkten en uitdagingen afhankelijk van de context;
- Mensen doen wat ze doen om hun eigen redenen, omdat het hen wat oplevert;
- Ons kernpatroon is nauwelijks aan verandering onderhevig, het is verankerd in ons onderbewuste;
- Zijn de omstandigheden gunstig, dan passen we ons gedrag aan naar gelang de rol die we vervullen. Dan laten we gewenst gedrag zien;
- Is er een bepaalde mate van druk of stress, zijn de omstandigheden niet optimaal, dan zijn we geneigd om onbewust te reageren conform ons kernpatroon.

Aantekeningen

Het kernpatroon en gewenst patroon

Stijlanalyse meet het kernpatroon en het gewenst patroon.

kernpatroon: onbewust

Is er een bepaalde mate van stress en zijn de omstandigheden minder gunstig, dan vertonen we gedrag conform ons kernpatroon. Dit gaat als vanzelf omdat we onder een bepaalde mate van druk terugkeren naar onze natuurlijke gedragsstijl.

Ons kernpatroon is het enige gedragspatroon dat voorspelbaar is omdat het verankerd is in ons onderbewustzijn. Tegelijkertijd is ons kernpatroon van wezenlijke invloed op de effectiviteit van ons handelen. Daarom beschrijft de Persoonlijke Stijl Analyse jouw kernpatroon.

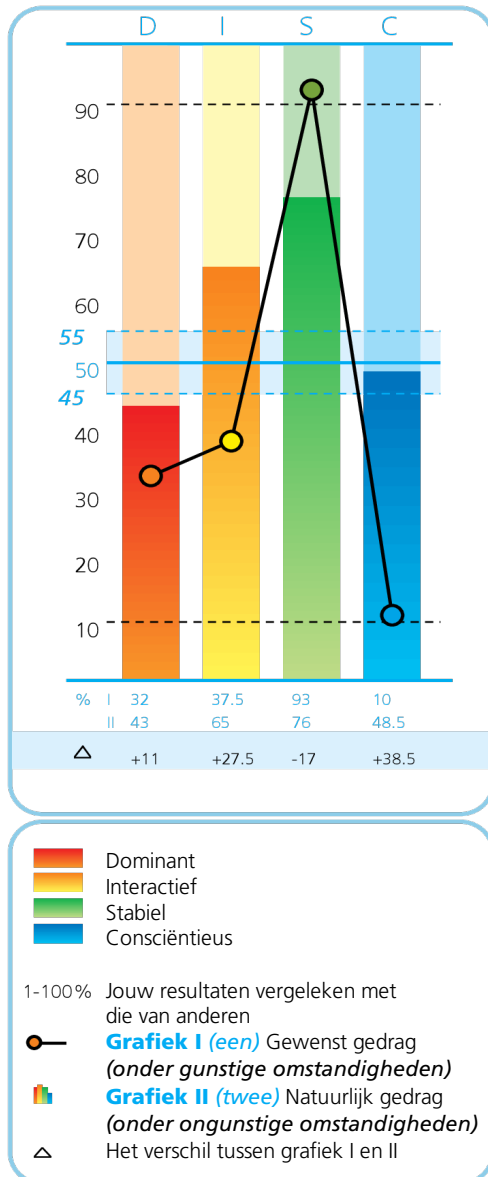
gewenst patroon: bewust

Zijn de omstandigheden gunstig en voelen we ons op ons gemak, dan stemmen we ons gedrag af op wat in onze ogen van ons wordt verwacht. Wij interpreteren onze omgeving, de situatie en handelen op een wijze die in onze ogen passend is. We zijn ons bewust van het gedrag dat van ons wordt gewenst. Wat we dan laten zien is gewenst gedrag.

Het is waardevol om te weten of het kernpatroon en het gewenst gedragspatroon erg verschillen van elkaar of juist niet. In één oogopslag kan je zien hoeveel energie je aanwendt in aanpassing van je gedrag.



8. Persoonlijke stijlpatronen - Grafieken



Er is **een KLEINE VERANDERING** in je gedrag waar te nemen als omstandigheden verschuiven van gunstig naar minder gunstig.

Gewenst patroon en Kernpatroon

Dit hoofdstuk geeft je inzicht in jouw gedrag in gunstige omstandigheden en in minder gunstige omstandigheden.

Ervaar je de omstandigheden als prettig en gunstig, dan zal je gewenst gedrag vertonen. Je ervaart in dit geval weinig stress en dat stelt je in staat om jouw gedrag af te stemmen op de situatie. Je reageert bewust op een wijze die in jouw optiek past bij de situatie. Je laat gewenst gedrag zien (zie grafiek I).

Ervaar je de omstandigheden als minder gunstig, dan kost het je moeite om gewenst gedrag te vertonen omdat je onder druk staat. Je keert dan terug naar natuurlijk gedrag. Je handelen wordt dan gedreven door jouw onderbewuste, door gewoontepatronen die verankerd zijn in jouw kernpatroon (zie grafiek II).

Grafiek I Gewenst patroon: gewenst gedrag

Zijn de omstandigheden gunstig, dan laat je gewenst gedrag zien. Daar kies je bewust voor.

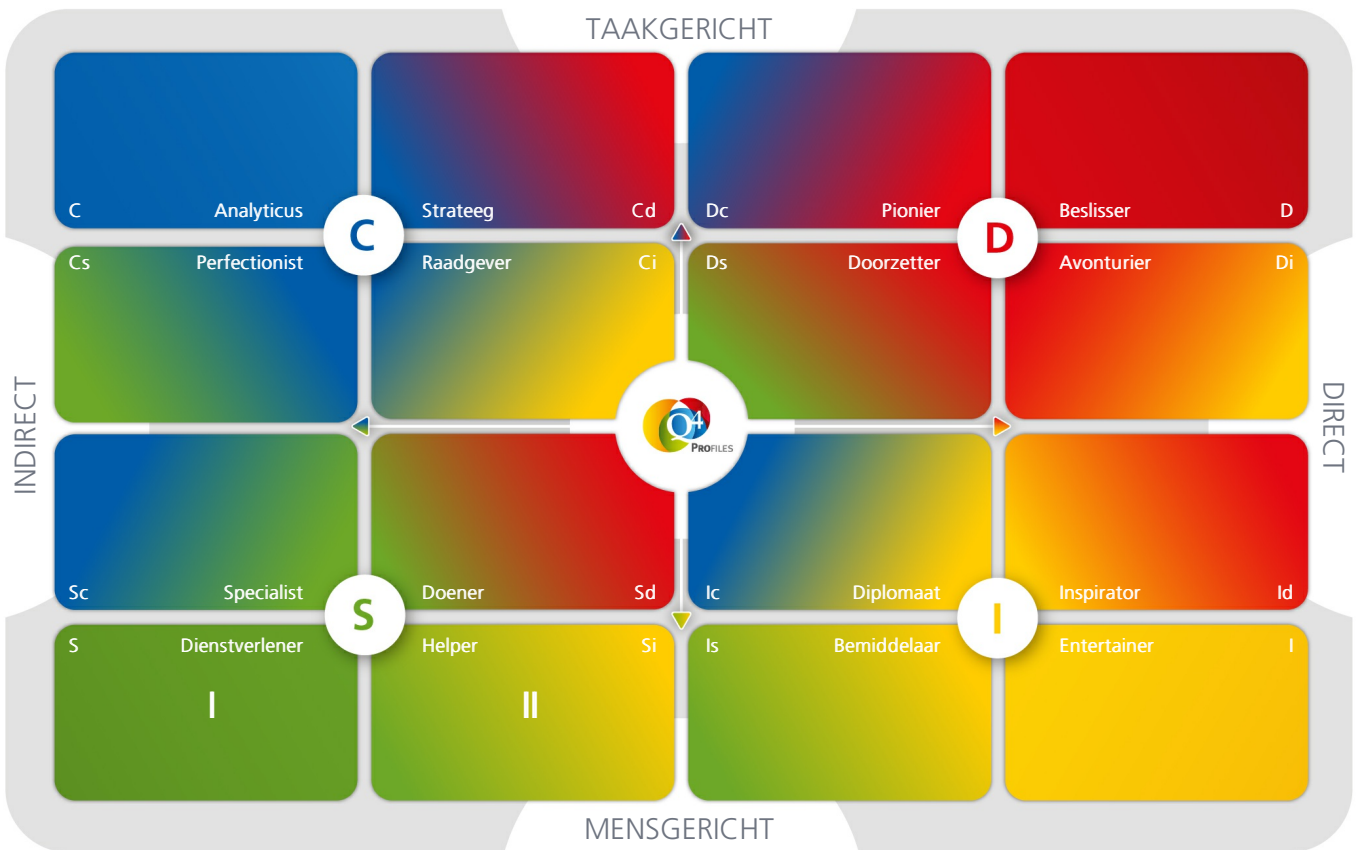
Grafiek II Kernpatroon: natuurlijk gedrag

Zijn omstandigheden minder gunstig voor je, dan laat je jouw natuurlijk gedrag zien. Daar kies je niet voor, daar ben je je niet bewust van.

Normaliter zijn we ons meer bewust van ons gewenst gedrag in gunstige omstandigheden (grafiek I) dan van ons natuurlijk gedrag in minder gunstige omstandigheden (Grafiek II). Onze persoonlijke successen worden echter in grote mate beïnvloed door ons natuurlijk gedrag dat is verankerd in ons kernpatroon. Juist omdat we ons hier niet van bewust zijn, is het van belang om meer inzicht te krijgen in de persoonlijke effectiviteit van ons natuurlijk gedrag. Dan kan je bepalen of jouw natuurlijk gedrag je juist helpt óf belemmert in bepaalde situaties.

Je krijgt bovendien inzicht in hoeverre jouw gedragspatroon verandert als de omstandigheden verschuiven van gunstig naar minder gunstig. Hoe groter de verandering, des te meer energie je aanwendt om gewenst gedrag te vertonen. En de vraag is of die inspanning effectief is of juist niet en dan met name bekeken op de lange termijn.

Q4 profiles DISC grid



- I **Grafiek I (een)** Gewenst gedrag (onder gunstige omstandigheden)
- II **Grafiek II (twee)** Natuurlijk gedrag (onder ongunstige omstandigheden)



9. Zelfbeeld

Persoonlijke stijl en zelfbeeld

Komt je persoonlijke stijl overeen met jouw zelfbeeld, dan ben je je bewust van jouw gedrag en jouw onbewuste basisbehoeftes.

Is het verschil tussen jouw persoonlijke stijl en jouw zelfbeeld groot, dan ben je je niet zo bewust van je gedrag en jouw basisbehoeftes.

Zelfbeeld:

Gematigd introvert

Gematigd S Temperament :

Gematigd mensgerichte aard

Hoe zie je jezelf?

Dit hoofdstuk vertelt iets over hoe je jezelf ziet, jouw zelfbeeld. Zie je jezelf als een prater of juist meer als een luisteraar? Vind je van jezelf dat je bedachtzaam bent of ben je juist impulsief? Typeer je jezelf als mensgericht of juist meer als taakgericht?

In voorgaande hoofdstukken kreeg je inzicht in jouw onbewuste manier van doen, jouw persoonlijke stijl. In dit hoofdstuk krijg je inzicht hoe je jezelf ervaart.

Het is interessant om te kijken of jouw zelfbeeld en jouw persoonlijke stijl dicht bij elkaar liggen. Immers dat geeft inzicht in hoeverre je je bewust bent van jouw gedrag en eigenschappen. Ben je je bewust van jouw basisbehoeftes en kom je daaraan tegemoet, dan zal je waarschijnlijk minder stress ervaren.

Hoe zie je jezelf?

- Als een luisteraar. Als iemand die liever anderen het woord geeft.
- Als iemand die gemakkelijk risico's neemt. Risico's zijn kansen en bieden uitdaging. Die ga je graag aan.
- Als een denker. Als iemand die eerst denkt en dan pas handelt. Als iemand die reflecteert en beschouwt. Daarom stel je graag hoe, wat en waarom vragen.
- Als een initiatiefnemer. Je doet dingen graag samen met anderen maar dan wel in de rol van natuurlijke leider of aanjager.
- Als iemand die graag vragen stelt. Op die manier vermijd je het innemen van een positie of het nemen van stelling.
- Als iemand die avontuur en afwisseling opzoekt. Als iemand die een hekel heeft aan routine en snel verveeld raakt.
- Als afwachtend. Als iemand die observeert en de kat uit de boom kijkt. Dan pas laat je wat zien.
- Als een objectief persoon. Als iemand die weloverwogen tot een oordeel komt op basis van feiten en argumenten. Je houdt niet van emotionele reacties.
- Als expressief. Als iemand wiens gezicht te lezen is. Of je iets prettig vindt, of juist niet: je kunt het niet geheimhouden.
- Als een spontaan persoon. Als iemand die zich graag laat verrassen. Je laat jouw planning dan graag los.
- Als een ingetogen persoon. Als iemand die op een rustige en zakelijke manier praat over dingen. Ook als ze je raken.
- Als een gesloten persoon. Als iemand die liever niet deelt over gevoelens of standpunten. Pas als je op je gemak voelt bij mensen, wordt je opener.

Tips om op te laden

Hieronder vind je tips om als het ware jouw batterij op te laden.

Je krijgt energie van:

- Met familie samenzijn
- Harmonie
- Rust, niets 'moeten'
- Voorspelbaarheid
- Routine en ritme
- Tijd om te wennen
- Stabiele relaties
- Stap voor stap benadering
- Persoonlijke waardering

Wat kost je energie:

- Drukke hectische omgeving
- Conflicten en spanningen
- Nieuwe mensen en situaties
- Verrassingen en spontane acties
- Ad hoc beslissingen
- Kritiek
- Van de hak op de tak springen
- Felheid, boosheid
- Onduidelijkheid, niet weten waar je aan toe bent

Basisbehoeftes van het S temperament

Hieronder vind je de basisbehoeftes van jouw kernpatroon. Het is erg belangrijk om tijd en ruimte te vinden om tegemoet te komen aan deze basisbehoeftes van jouw belangrijkste temperament.

- Wil graag langdurige relaties opbouwen met een kleine groep mensen.
- Vindt het belangrijk om te worden geaccepteerd door de groep waarin je je bevindt en wil graag worden betrokken bij hetgeen gebeurt binnen die groep.
- Geeft de voorkeur aan één op één contact in relaties en vindt het prettig als de rol van de ander voorspelbaar is.
- Geeft de voorkeur aan meer informele, ingetogen relaties.
- Hecht waarde aan de mening van een expert.
- Streeft naar stabiliteit in jouw leven door te conformeren, in te stemmen en het anderen naar de zin te maken.
- Geeft de voorkeur aan een actieve rol in groepsverband.
- Vindt het prettig om routinematig dingen te doen/ activiteiten te verrichten.
- Communiceert het liefst met partner of vrienden in een conflictvrije of spanningsvrije omgeving.
- Wil graag volgens duidelijk omliggende en stapsgewijze procedures activiteiten voltooien.
- Streeft naar oprechte waardering en acceptatie.



10. Communicatietips

Tien tips om effectiever te communiceren met mensen met een **D temperament**.

10 TIPS	Een persoon met een D temperament	ACTIE
1	Iemand met een D temperament gaat graag in discussie op basis van feiten en mijdt het conflict niet.	Neem een standpunt in en ga in discussie op basis van feiten en argumenten, niet op basis van emoties of persoonlijke beleving.
2	Iemand met een D temperament vindt het prettig om de leiding te nemen.	Bied de mogelijkheid om invloed uit te oefenen of leiding te geven, maar geef wel duidelijk de kaders en grenzen aan want deze persoon heeft de neiging om grenzen te overschrijden.
3	Iemand met een D temperament laat graag zien wat hij heeft bereikt.	Bied de gelegenheid om successen te delen en geef erkenning voor hetgeen hij heeft bereikt.
4	Iemand met een D temperament delegeert graag.	Bied mogelijkheden om te delegeren. Zorg voor professionele ondersteuning, iemand die snel kan 'schakelen' en mee denken. Dat is prettig in samenwerking met deze persoon.
5	Iemand met een D temperament houdt van verandering.	Creëer nieuwe mogelijkheden en uitdagingen, bij voorkeur uitdagingen waar risico's aan verbonden zijn. Zorg voor variatie in werkzaamheden en taken.
6	Iemand met een D temperament wil zelf bepalen en kiezen.	Geef ruimte en bevoegdheden om tot bepaalde hoogte zelfstandig te mogen beslissen. Wees duidelijk binnen welke ruimte iemand vrij kan bewegen en vraag om terugkoppeling.
7	Iemand met een D temperament is resultaatgericht.	Zorg dat je met elkaar concrete doelen afsprekt en ondersteun als nodig, maar loop vooral niet in de weg, geef ruimte.
8	Iemand met een D temperament wil alleen de grote lijnen weten.	Wees 'to the point'. Richt je op de hoofdlijnen, blijf zakelijk. Hij is allergisch voor wollig en vaag taalgebruik.
9	Iemand met een D temperament is een logische denker.	Verzamel feiten en argumenten en presenteer deze in logische volgorde. Maak samenvattingen met heldere koppen, logische verbanden en korte zinnen.
10	Iemand met een D temperament wil graag winnen of de beste zijn.	Laat zien hoe hij kan winnen. Creëer mogelijkheden en daag uit om "het spel" te spelen. Als de doelen worden gehaald, als het spel is gewonnen, beloon en erken.

Tien tips om effectiever te communiceren met mensen met een **I temperament**.

10 TIPS	Een persoon met een I temperament	ACTIE
1	Iemand met een I temperament wil contact en betrokkenheid met andere mensen.	Treed in contact en ga in gesprek. Uit betrokkenheid en laat iets van jezelf zien en vraag vooral. Deze persoon deelt graag zijn verhalen.
2	Iemand met een I temperament zoekt bevestiging en wil graag goed overkomen.	Uit je goedkeuring en waardering. Laat merken dat je deze persoon bewondert en aardig vindt.
3	Iemand met een I temperament wil graag actie en levendigheid.	Vraag niet om te temperen in tempo of enthousiasme, maar geef de ruimte en ga mee in zijn tempo. Bied een levendige omgeving met genoeg prikkels.
4	Iemand met een I temperament heeft een zonnige optimistische kijk op het leven en 'droomt' graag over wat er allemaal mogelijk is.	Tracht niet te ontnuchteren of de persoon in kwestie terug te brengen naar de realiteit die wellicht niet zo zonnig is. Ga mee in het optimisme en ga uit van mogelijkheden, niet van beperkingen.
5	Iemand met een I temperament wil graag horen dat hij het goed doet of heeft gedaan.	Uit je welgemeende waardering over geleverde prestaties en de geboekte vooruitgang. Het liefst waar anderen bij zijn.
6	Iemand met een I temperament heeft een hekel aan conflicten en zal deze als het kan vermijden.	Als er sprake is van een conflict of meningsverschil verhef je stem dan niet. Praat rustig en wordt niet persoonlijk. Richt je op de feiten en gebeurtenissen, maar toon ook medeleven.
7	Iemand met een I temperament is nogal chaotisch en heeft moeite om zaken op orde te krijgen.	Verwacht niet dat tips helpen en dat de persoon in kwestie hiermee uit de voeten kan. Doe het samen, hij kan dit niet alleen.
8	Iemand met een I temperament denkt en beleeft emotioneel.	Richt je op gevoelens en stel vragen die op het gevoel ingaan om zo persoonlijke meningen en commentaren te krijgen. Bevraag niet de logica of het waarheidsgehalte van hun beleving.
9	Iemand met een I temperament wil zich concentreren op de grote lijnen.	Vermijd details, laat het totaalplaatje zien zodat iemand overzicht krijgt.
10	Iemand met een I temperament laat zich graag enthousiasmeren en inspireren.	Maak tijd om plezier te maken en creëer een warme, vriendelijke, vrolijke omgeving.

Tien tips om effectiever te communiceren met mensen met een **S temperament**.

10 TIPS	Een persoon met een S temperament	ACTIE
1	Iemand met een S temperament vermijdt het nemen van risico's en kiest liever voor de veilige bekende weg.	Maak duidelijk hoe jouw aanpak of idee risico's verkleint of uitsluit, dat geeft een gevoel van veiligheid. Ga vooral niet voorbij aan de risico's door bijvoorbeeld te relativeren of alleen de voordelen te noemen.
2	Iemand met een S temperament is een logische denker en wil graag oorzaken en gevolgen weten.	Zorg voor een logische redenering en degelijke onderbouwing. Spring niet van de hak op de tak, dat ervaart deze persoon als chaotisch.
3	Iemand met een S temperament wil graag welgemeende waardering, maar zal er niet om vragen.	Geef complimenten en laat oprechte waardering zien. Zo kan je simpelweg de behulpzaamheid en vriendelijke omgang prijzen.
4	Iemand met een S temperament prefereert rust en kalmte.	Zoek het juiste moment en creëer een ontspannen en vriendelijke atmosfeer. Val niet zomaar met de deur in huis en vermijd stemverheffing. Praat met een rustige stem en gelijkmatige intonatie.
5	Iemand met een S temperament is een teamspeler en treedt niet graag zelf op de voorgrond.	Zorg voor prettige teamomgeving. Dat wil zeggen een team dat stabiliteit biedt en waardering heeft voor deze persoon. Zet hem niet in de spotlights. Hij geniet meer van een rol op de achtergrond.
6	Iemand met een S temperament vindt het uitermate prettig iets voor anderen te doen in de vorm van hulp of ondersteuning.	Geef hem de mogelijkheid om feitelijk hulp of ondersteuning te bieden aan anderen. Doe een beroep op zijn hulpvaardigheid, dan voelt hij zich nuttig en gewaardeerd. Niet vragen om hulp zal hij ervaren als passeren.
7	Iemand met een S temperament houdt niet van conflicten, ruzies of onenigheid en zal zich terugtrekken als hij hiermee wordt geconfronteerd.	Voorkom stemverheffing of agressie. Richt je vooral op samenwerking en op gezamenlijkheid van belangen.
8	Iemand met een S temperament wil graag persoonlijk betrokken zijn bij hetgeen hij doet.	Laat zien dat je oprecht geïnteresseerd bent. Houd hem op de hoogte. Stel vragen en nodig uit om te vertellen en luister dan vooral.
9	Iemand met een S temperament wil graag weten wat er van hem wordt verwacht, hij wil weten wat hij moet doen om aan verwachtingen te voldoen.	Geef duidelijke instructies, stap-voor-stap. Vraag of het helder is, loop samen de stappen na. Deze persoon zal bij onduidelijkheid niet snel om opheldering vragen. Check daarom of de instructie helder is.
10	Iemand met een S temperament vindt het niet prettig om voor een voldongen feit komen te staan of om plots te moeten beslissen.	Bereid hem voor, zet uiteen wat er gaat gebeuren. Geef bedenktijd als het gaat om beslissen of als je een reactie wil. Zo kan je bijvoorbeeld voorstellen om niet in dezelfde maar een volgende vergadering te beslissen of te reageren.

Tien tips om effectiever te communiceren met mensen met een C temperament.

10 TIPS	Een persoon met een C temperament	ACTIE
1	Iemand met een C temperament wil geen fouten maken en dingen op de juiste manier doen.	Deze persoon heeft de tijd nodig om te onderzoeken en te analyseren. Dit is de manier voor hem om het 'juiste' antwoord te vinden. Geef wel grenzen aan om eindeloze analyse en studie te voorkomen.
2	Iemand met een C temperament is rationeel en is gericht op logica.	Je kan overtuigend zijn door met cijfers en bewezen feiten te komen. Overtuigen op basis van emoties zal averechts werken.
3	Iemand met een C temperament wil graag informatie hebben om te kunnen analyseren.	Geef zoveel mogelijk schriftelijke informatie en relevante data en laat hem zelf een conclusie trekken of oordelen. Hij zal je oordeel altijd in twijfel trekken en zelf willen analyseren.
4	Iemand met een C temperament is precies en accuraat en gericht op het ontdekken van onvolkomenheden.	Zorg ervoor dat je goed bent voorbereid en geordend. Voorkom dat je op het laatste nippertje binnen komt vallen of te laat bent. Als je iets op schrift zet, let op fouten.
5	Iemand met een C temperament voelt zich aangetrokken tot zaken die te maken hebben met de bewaking van de kwaliteit.	Maak gebruik van deze natuurlijke interesse en geef de persoon in kwestie een rol hierin. Focus in discussie op bewezen kwaliteitsaspecten van het product of aanpak of geef aan dat de kwaliteit niet in het gedrang komt.
6	Iemand met een C temperament heeft behoefte aan privacy en houdt graag werk en privé gescheiden.	Kies voor een wat formele benadering en kom niet fysiek te dichtbij. Dat voelt ongemakkelijk. Stel, zeker in het begin, geen persoonlijke vragen. Pas als je iemand beter kent, is het tijd om wat persoonlijker te worden.
7	Iemand met een C temperament is in de eerste plaats een denker. Iemand die graag lang en diep nadenkt.	Geef tijd en ruimte om na te kunnen denken, en wel alleen. Laat de persoon in kwestie met rust. Oefen geen druk uit.
8	Iemand met een C temperament is voorzichtig en bedachtzaam en houdt niet van een directe benadering. Dit zal hij als aanvallend en bedreigend interpreteren.	Kies voor een meer indirecte benadering met woordkeuze die niet absoluut of stellig is. Laat zien dat je weet waarover je praat en dat je goed hebt nagedacht over wat je zegt of doet.
9	Iemand met een C temperament vermijdt het conflict omdat dit kan betekenen dat de persoonlijke eer op het spel komt te staan.	Voorkom verbaal geweld en word niet persoonlijk in discussies. Ga in het geval van conflicten tactvol te werk. Vraag rustig om uitleg. Geef de persoon in kwestie de mogelijkheid om met een geheven hoofd het 'strijdveld' te verlaten.
10	Iemand met een C temperament wil het liefst dingen zelf doen. Dan gebeurt het in ieder geval op de correcte wijze.	Geef hem een positie waarbij hij of zij kan controleren in het geval van delegeren. Of geef aan dat je zelf controleert en dat de kwaliteit en zorgvuldigheid niet in het gedrang komen.



11. Q⁴ profiles analyses

Q⁴ Motivatieprofiel

Mensen motiveren zichzelf en worden gedreven door hun eigen redenen, drijfveren, waarden en interesses. Hoe gemotiveerder iemand is, des te effectiever het gedrag zal zijn en des te harmonieuzer de relaties met anderen zullen zijn. Het Motivatieprofiel geeft inzicht in wat iemand wel of niet zal doen, vanuit onbewuste drijfveren (**Stijl**), vanuit persoonlijke **waarden** en overtuigingen en vanuit **interesses**.

We krijgen inzicht in wat iemand intrinsiek motiveert of juist niet. Met name de combinatie van analyses stelt ons in staat om te sturen op tevredenheid, effectiviteit en persoonlijk welzijn.

Het Persoonlijke Stijl Profiel

Het Persoonlijke Stijl Profiel beschrijft wat iemand van nature wel of niet zal doen en hoe iemand bepaalde situaties aanpakt. Het geeft ons tevens inzicht in onbewuste drijfveren, die samenhangen met ons kernpatroon en die een grote rol spelen in ons dagelijks handelen.

Het Persoonlijke Waarden Profiel

Het Persoonlijke Waarden Profiel beschrijft ons persoonlijke waarden perspectief. Ons waarden perspectief vertelt wat we vinden dat we zouden moeten doen. Het geeft ons inzicht in wat we belangrijk vinden, welke zienswijze we hebben als het gaat om sociale en maatschappelijke vraagstukken. In tegenstelling tot het Persoonlijke Stijl Profiel gaat het hier om bewuste drijfveren. We kiezen bewust voor een bepaald waarden perspectief.

Het Persoonlijke Interesses Profiel

Het Persoonlijke Interesses Profiel geeft ons inzicht in iemand werk- en privé interesses. Het geeft inzicht in welke passies iemand heeft, waar iemand warm voor loopt.

DISCOVERYMap

DISCOVERYMap brengt uw gedrag in kaart op basis van het DISC model. Deze persoonlijke landkaart geeft aan waar u 'woont' en in welke gebieden u zich thuis voelt. De hoofdstad is de stad met uw naam. De overige termen en namen zijn omschrijvingen van uw natuurlijke gedragsstijl, uw kernpatroon.



12. Wie is Q⁴ Profiles?

Het is de missie van Q4 Profiles om mensen te bereiken en te beraken door gedrag inzichtelijk te maken. Wij willen begrip tussen mensen vergroten en hen effectiever laten zijn in wat zij doen. Met als ultiem doel: meer tevredenheid en plezier in werk en relaties.

UW KRACHT?
UW HOUDING?
UW VOORKEUR?
UW STIJL?

Gedrag is alles

In ons werk en in ons privéleven is gedrag in grote mate bepalend of we wel of niet succesvol zijn. Kennis en vaardigheden spelen een rol, maar het is vooral een kwestie van gedrag. Het onbewuste heeft grote invloed op ons dagelijks handelen. Ook al weten we dat we iets niet zouden moeten doen, we hebben toch de neiging om dat gedrag te vertonen. Onze voorkeursstijl - ons kernpatroon - is zo sterk, dat het ons gedrag in sterke mate bepaalt. Het is onbewust gedrag.

Inzicht in ons gedrag - in hoe we iets doen en waarom we iets doen - helpt ons om onze talenten en kwaliteiten te benutten. Het maakt ons bewust van het effect van ons gedrag en hoe we effectiever kunnen zijn. Als we weten wat motiveert, kunnen we daar bij aansluiten.

De sleutel tot gedrag

Q4 Profiles is specialist in gedragsanalyses. Met instrumenten die gedrag, houding, stijl van communicatie en persoonlijke kracht van personen in beeld brengen. Onze kracht is dat we de bewuste en onbewuste drijfveren helder onderscheiden en effectief in kaart brengen.

Aan de hand van onze rapportages kunt u zich richten op die drijfveren welke vaak onder de oppervlakte liggen en meestal onbenoemd blijven. U kunt uw effectiviteit verhogen en begrijpen dat iemand het één doet, terwijl deze het ander wil. En het wordt duidelijk hoe bewust en onbewust gedrag zich tot elkaar verhouden.

Meer weten? Neem contact op met Q4 Profiles, info@q4profiles.com of kijk op www.q4profiles.nl voor meer informatie.

Q4 Profiles
Maarse & Kroon Hof 7
1431 PB AALSMEER
0297 361 484
info@q4profiles.com
www.q4profiles.nl