

1. Wie ben je werkelijk trainer-coach?

1.1 INLEIDING; TERUG NAAR DE WERKELIJKHEID

Dit hoofdstuk behandelt belangrijke zaken zoals jouw naamgeving, jouw hersenen en hoe deze werken, waar mensen zich veilig bevinden in de Piramide van Maslow en de verschillende leeftijdscategorieën om rekening mee te houden. Vervolgens ga je deze zaken koppelen aan gedrag en communicatie van mensen; hoe (gedrag) mensen dingen doen, waarom (normen en waarden) ze het op hun wijze doen en waar ze interesses in hebben, zodat ze er energie van krijgen.

Hoe goed ken je jezelf?

Je kunt jezelf beschrijven en bij die gedachte jouw goede kanten weergeven, zo ook jouw aandachtspunten. Waar is dit dan op gebaseerd? Zijn het de bevindingen die je zelf bent ondergaan? Of zou het kunnen zijn dat je erop gewezen bent door je naaste omgeving? Wat zou het fijn zijn als je in het dagelijks leven een spiegel voorgehouden kunt krijgen. Het zou nog mooier zijn als deze spiegel voorgehouden wordt, door iemand die er op gepaste wijze mee omgaat en het kan verduidelijken voor je. Openstaan voor coaching, geeft je inhoudelijke levenslessen mee van anderen, die het al hebben ervaren. Je hoeft het nu alleen maar passend te maken voor je eigen leven. Dit geeft je een voorsprong in eigen ontwikkeling en praktisch toepasbaar handelen.

Trainer-coach

Het vakgebied van de trainer-coach bestaat uit verschillende zaken, maar het uiteindelijke doel is het adviseren, trainen en coachen van mensen. Het gaat om snel en verantwoord een relatie op te bouwen en jouw klant klaar te stomen om een verbeterde levensstijl aan te meten. Trainer-coaches kunnen mensen inspireren met hun kennis en vaardigheden. Inspireren om zelfmotivatie te creëren bij onze klanten. Als je dit nu doet door de juiste communicatie af te stemmen vanuit de trainer-coach naar de trainee, dan kun je mensen raken! Succes is een keuze en die kun jij alleen maar voor jezelf maken. Succes kent verschillende definities en ook die kun jij alleen maar voor jezelf beschrijven, alvorens je de keuze hiervoor maakt.

Verschillende factoren typeren een mens zoals deze te herkennen is. Bij de één is het overduidelijk zichtbaar en bij de ander is het hoorbaar. Uiteindelijk kun je diverse

factoren benoemen, maar niet alles is beschikbaar om te herkennen of te beschrijven. Wel weet je inmiddels dat je heel ver kunt komen om mensen te beschrijven in hun gedrag en communicatie, hun normen en waarden en zo ook hoe ze hun energie graag willen verdelen in persoonlijke en zakelijke omgeving.

Zelfperceptie en de perceptie die anderen van jou hebben, kunnen verschillend zijn. Dit heeft te maken met de kennis die je zelf hebt en zo ook de kennis die anderen hebben opgedaan in hun ontwikkeling. De kennis die ons verder brengt is de acceptatie, en in veel gevallen, in combinatie met de samensmelting van verschillende percepties. De Indiase filosoof en schrijver Chopra beschreef hierover een passende levenswijsheid:

**“Daar waar twee werelden
bij elkaar komen,
ontstaat er een derde.”**

Deepack Chopra

1.2 NAAMGEVING; HET EERSTE WAT JE HEBT GEKREGEN

Het eerste wat je op deze wereld hebt gekregen, toen je gillend in je ouders armen mocht liggen, is je voornaam en achternaam. Ongeveer negen maanden lang hebben jouw ouders onderling moeten twisten welke naam er gegeven moest worden. Er worden diverse emotionele afwegingen gemaakt en uiteindelijk wordt er gekozen. Bij de registratie in het gemeentehuis, korte tijd na de geboorte, worden zaken vastgelegd in het eerste document, waarin onze aanwezigheid als mens wordt bevestigd.

Naar mate je opgroeit, kom je er steeds meer achter dat voor- en achternaam in combinatie met exacte geboortetijd, geboortedatum en geboorteplaats, een uniciteit met zich meebrengt. In de Vedische Wetenschap wordt er vanuit geboortetijd, geboortedatum en geboorteplaats zelfs berekend wat het levenspad van een persoon is. Deze (holistische) wetenschap is nog niet door iedereen omarmd, terwijl het in Varanasi te India een universitaire studie is. Astrologie is één van de 18 wetenschappen en dit is ook wel het meest geaccepteerde in de westerse wereld.

De wereldbekende Vedische Wetenschapper Sanjay Vishwakarma wist mij persoonlijk te raken met zijn Oosterse wijsheden.

Als jouw interesse is aangewakkerd om meer over de ontwikkeling van de namen te weten, kijk dan even op de website: <http://www.historien.nl/de-geschiedenis-van-de-achternaam/>.

En het belangrijkste is het feit dat je als trainer-coach het belang van de naamgeving dient te respecteren. Er gaat veel aan vooraf, voordat de naam van de persoon is gegeven. Verder is de naam het beginpunt van de relatie tussen een trainer-coach en de trainee. Waarom vergeet je dan namen van trainees? Waarom spreek je mensen dan niet aan met voornaam en eventueel achternaam? Waarom weet je eigenlijk zo weinig van de mensen die je bedient?

Het excuus van het niet onthouden van een naam, zegt iets over de relatie en de intensiteit waarin deze wordt beleefd.

Je kunt een voor- en achternaam van een ander combineren met enkele feiten die je hebt meegemaakt, zodat je linker- en rechterhelft van je hersenen het makkelijker kunnen vastleggen. Je kunt een handig stappenplan gebruiken met beeldvorming en associatie.

- Zorg dat je een helder beeld hebt van de betreffende naam.
- Zorg dat je in gedachten de naam van de persoon duidelijk kunt "horen".
- Herhaal de naam van de persoon meerdere malen.
- Bestudeer zorgvuldig het gezicht van de persoon en let vooral op specifieke kenmerken van:
 - Hoofd
 - Haar
 - Voorhoofd
 - Wenkbrauwen
 - Ogen
 - Neus
 - Jukbeenderen
 - Oren

- Mond
- Kin
- Huid
- Zoek naar unieke, ongewone of opvallende gelaatstrekken.
- Reconstrueer in gedachten het gezicht van de persoon en teken het gezicht in gedachten in overdreven zin, zoals een tekenaar een karikatuur maakt.
- Lijkt het lichaam van de persoon op een hert, een tijger of een olifant? Of een combinatie ervan?
- Welke kleding en sieraden heeft de persoon aan op dat moment? Op welke gelegenheid heb je de persoon ontmoet? Handig voor het kortetermijngeheugen.
- Hoe beweegt de persoon? Snel of langzaam? Met handgebaren of zonder?
- Hoe praat de persoon? Veel of weinig? Hard of zacht? Snel of langzaam?
- Welke woorden gebruikt de persoon? Superlatieven of gekozen woorden?
- Associeer met fantasie en overdrijving alle gelaatstrekken, en andere feiten van het moment, van de persoon in combinatie met de voor- en achternaam.

Dit stappenplan kan je helpen om nog beter namen en bijbehorende personen te onthouden.

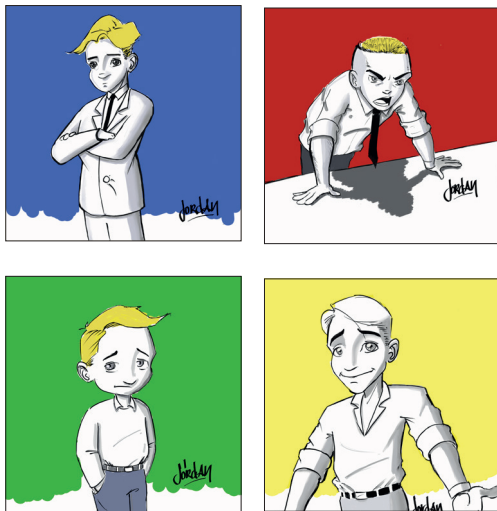
Voorbeeld

Soeredj Monorath, heeft een puntige vorm hoofd, geen haar en is gladgeschoren, gemiddeld glad voorhoofd en boogvormige zwarte brede wenkbrauwen, bruine ogen die je blijven aankijken, brede neus met neusgaten die actief bewegen, volle lippen, kleine oren met kleine hangende oorlellen, boos kijkend en controlerende blik, omhoog kijkend, kleine ronde kin, bruin ongerimpelde huid, casual gekleed, geen sieraden, een zilverkleurige rechthoekige bril van Oakley, praat hard, snel en veel, stelt controlerende vragen, kiest makkelijk woorden, is confronterend, gebruikt strakke handgebaren, beweegt snel heen en weer.

2. Wat zijn jouw voorkeursstijlen?

2.1 INLEIDING; WIE ZIJN MENSEN EN WAT BEWEEGT HEN

Er zijn veel soorten gedragsprofielen beschikbaar in de wereld, zo ook variaties op de verschillende modellen. Allemaal hebben ze hun eigen visie en achtergrond. Ik heb een keuze gemaakt en in 20 jaar ervaring met gedragsprofielen is deze keuze Q4 Profiles geworden. Buiten het feit dat Roy Ramdjanamsingh, eigenaar van Q4 Profiles, mij heeft opgeleid in al deze jaren tot een gecertificeerd gedragsconsultant, zijn de profielen van Q4 Profiles makkelijk te lezen, zijn ze opgebouwd voor de snelle en de bedachtzame lezer en is de inhoud toegankelijk voor iedereen.



Afbeelding 2.1: DISC-voorkeursstijlen, Jordan Art Studio.

Q4 Profiles is een Nederlands merk geworden met een internationaal bereik. De producten zijn beschikbaar in het Nederlands, Engels, Spaans, Frans, Duits en Amerikaans-Engels. Roy en zijn team ontwikkelen nog steeds nieuwe producten voor verschillende doelgroepen en branches en alles is online beschikbaar.

Gedurende de jaren kom je veel wijsheden tegen bij de mensen die je ontmoet en waarmee je gesprekken voert. Iedereen heeft een eigen waarheid ontwikkeld wat werkt voor eigen persoon en hun business. Wat mij betreft is alles goed! Wat belangrijk is dat we niet verzanden in het benoemen van de typering D, I, S, C en enkele oppervlakkige feiten, maar dat we gedegen kunnen beargumenteren wat een typering is en inhoudelijk ermee gaan werken.

Elke relatie is belangrijk op zich en wordt inhoudelijk als we er de juiste energie in steken, te beginnen om te begrijpen wie mensen zijn en wat hen beweegt.

2.2 DISC; JOUW VOORKEURSTIJLEN

Het DISC-model is bedoeld om een indicatie te krijgen van de verschillende typen mensen en deze herkenning te gebruiken om communicatie af te stemmen met elkaar. Het weten dat iemand een D, I, S of C type is, brengt je alleen samen verder als je het ook toepast naar elkaar. Het praktisch toepasbaar maken van gedragsprofielen is hetgeen waarmee ik me bezig houd voor verschillende doelgroepen. Ik ga uit van het volgende stappenplan.

1. Wat is mijn voorkeursstijl in communicatie?
2. Wat is de voorkeursstijl in communicatie van mijn gesprekspartner(s)?
3. Wat is het doel van de communicatie?
4. Hoe ga ik de communicatie afstemmen om het doel te bereiken?
5. Waarom is het doel bereikt of niet?

Achtergrond en theorie DISC

William Moulton Marston was als afgestudeerd Harvard psycholoog bijzonder genoeg vooral geïnteresseerd in de emoties en het gedrag van de 'gewone' mens, meer dan in de 'afwijkende' psychologie van de mens. Dat resulteerde in de conclusies die hij in 1928 beschreef in het boek 'Emotions of normal people'. Tot vandaag de dag beïnvloeden zijn bevindingen het leven van miljoenen mensen die in aanraking zijn gekomen met DISC.

D ominant	-	rationeel extravert
I nvloed	-	emotioneel extravert
S tabiel	-	emotioneel introvert
C onsciëntieus	-	rationeel introvert

Hij ontdekte waarneembare verschillen in menselijk gedrag, afhankelijk van verscheidene situaties en interacties. Daarbij kwam hij uit op een vierkwadrantenmodel dat later bekend werd onder de naam DISC.

In onze huidige assessments is DISC vertaald als D van Dominantie, I van Invloed, S van Stabiliteit en de C van Consciëntieus. DISC vertelt op welke manier iemand omgaat met uitdagingen, met mensen en met veranderingen en procedures. Marston legde hiermee voor mensen een basis om zichzelf en anderen te begrijpen, goede relaties op te bouwen en te beseffen dat het prima is dat we uniek zijn en van elkaar verschillen.

“Gedrag vertelt iets over HOE mensen dingen doen.”

Herkennen van stijlen

Gedragsstijlen worden ook wel benoemd als temperamenten. Gedrag vertelt iets over HOE mensen dingen doen. Ieder mens vertoont gedrag dat beïnvloed is door alle vier de temperamenten.

D (ominant).

I (nvloed).

S (tabiel).

C (onsciëntieus).

Er is echter één temperament wat overheerst en het meeste invloed heeft op ons gedrag. Je hebt dus een primair-, secundair, tertiair en een quartair temperament. De volgorde van de vier temperamenten is het belangrijkste van het DISC-model, als je dit weet van een persoon, dan weet je hoe je zaken begripelijk kunt maken voor de persoon die je wilt beraken.