

Gedragsanalyse
Naam: Pieter Proef
Datum: 29/10/2014

VGA

PROEFLEVERING

Inhoudsopgave Gedragsanalyse

Gedragsanalyse

Deel 1. Inleiding gedragsanalyse

Deel 2. Uitleg gedragsstijlen

Deel 3. Uw gedragsstijl

Deel 4. Uw basisstijl

Deel 5. Uw responsstijl

Deel 6. Ontwikkelpunten

Deel 7. Uw gedragsstijl in de werkomgeving

PROEFVERSIE



Deel 1. Inleiding gedragsanalyse

Voor u ligt uw persoonlijke gedragsanalyse. Deze gedragsanalyse heeft als doel u twee inzichten te geven: (1) een algemeen inzicht in gedrag en het effect daarvan en (2) een specifiek inzicht in uw eigen gedragsstijl.

Het algemene inzicht zal u helpen het effect van gedrag te begrijpen, met name in de interactie tussen mensen. Ook zult u inzicht krijgen in de belangrijke rol die gedrag kan spelen in miscommunicatie en conflicten. U krijgt hierdoor inzicht in de verschillende typen gedragsstijlen. Dit geeft u de mogelijkheid om hier rekening mee te houden en er op in te spelen. Op deze manier kunt u uw eigen effectiviteit, dat van uw team of de organisatie als geheel vergroten.

Het specifieke inzicht zal u helpen uw manier van handelen in verschillende situaties beter te begrijpen. In veel gevallen is het een bevestiging en een beschrijving van wat u al van uzelf wist. Dit inzicht in uw manier van handelen geeft u de mogelijkheid om het in bepaalde situaties in te zetten of juist aan te passen.

De gedragsanalyse is opgedeeld in zeven onderdelen. Deze zullen hieronder kort worden geïntroduceerd.

1. Onderdelen gedragsanalyse

Deze rapportage bestaat uit zeven delen.

- Deel 1. Inleiding gedragsanalyse
- Deel 2. Uitleg gedragsstijlen
- Deel 3. Uw gedragsstijl
- Deel 4. Uw basisstijl
- Deel 5. Uw responsstijl
- Deel 6. Ontwikkelpunten
- Deel 7. Uw gedragsstijl in de werkomgeving

2. Uitleg gedragsstijlen

Deel 2 van de gedragsanalyse geeft inzicht in gedrag, de verschillende gedragsstijlen en de opbouw van uw eigen gedragsstijl. Eerst zal worden toegelicht wat het effect van gedrag is in communicatie. Vervolgens wordt het onderscheid tussen de verschillende stijlen uitgelegd en wordt besproken hoe uw eigen gedragsstijl bepaald is. Tenslotte wordt het verschil tussen basisstijl en responsstijl toegelicht.

3. Uw gedragsstijl

Deel 3 van de gedragsanalyse geeft een grafische weergave van uw gedragsstijl. Dit wordt gedaan aan de hand van de 'gedragsstijl grafieken' en het 'positieblok'. Hier kunt u in één oogopslag zien wat uw gedragsstijl is, welk type daarbij hoort en hoe de vier kleuren zich tot elkaar verhouden.

Aantekeningen:



4. Uw basisstijl

In deel 4 van de gedragsanalyse wordt een beschrijving van uw basisstijl gegeven. Er is gekeken naar de algemene kenmerken van uw gedragsstijl, hoe uw gedragsstijl zich verhoudt tot anderen, wat de waarde is van uw gedragsstijl voor de organisatie en hoe u reageert in lastige situaties. Het totaal van deze kenmerken wordt uw basisstijl genoemd.

Aantekeningen:

5. Uw responsstijl

In deel 5 van de gedragsanalyse wordt een beschrijving van uw responsstijl gegeven. Uw responsstijl is de gedragsstijl die u laat zien als reactie op de omgeving. Hier wordt alleen gekeken naar hoe uw gedragsstijl zich verhoudt tot anderen, wat de waarde van uw gedragsstijl is voor de organisatie en hoe u reageert in lastige situaties.

6. Ontwikkelpunten

Deel 6 van de gedragsanalyse geeft ontwikkelpunten met betrekking tot uw basisstijl. Een gedragsstijl is niet goed of fout. Wel kan het in bepaalde situaties minder effectief zijn. Deze situaties worden bekeken. Vervolgens worden er tips gegeven over hoe u uw effectiviteit in de deze situaties kunt vergroten.

7. Uw gedragstijl in de werkomgeving

Deel 7 van de gedragsanalyse beschrijft hoe uw gedragstijl zich uit in uw werkomgeving. Om optimale resultaten te kunnen behalen is de interactie met uw omgeving van essentieel belang. Ook zal er worden toegelicht in welke werkomgeving u het beste tot uw recht komt. Verder zijn er punten opgesteld waarmee uw leidinggevende het maximale uit uw gedragsstijl kan halen. Vervolgens is beschreven hoe anderen het beste met u kunnen omgaan en hoe u het beste met anderen kunt omgaan.



Deel 2. Uitleg gedragsstijlen

1. Wat wordt bedoeld met gedrag?

Het bereiken van een gezamenlijk doel is afhankelijk van goede communicatie. Communicatie is effectief als het interactief is en gelijkwaardig. Men ervaart dan een bepaalde 'klik' met elkaar en dat is prettig. In de praktijk gaat dit niet altijd vanzelf goed. Soms heeft iemand het gevoel dat er uit de hoogte gecommuniceerd wordt. Dat wordt vaak als onprettig ervaren. Andersom kan het ook gebeuren dat iemand zo tegen de ander opkijkt, dat deze zich altijd meegaand opstelt en bijvoorbeeld moeite heeft met 'nee' zeggen. In beide situaties is de communicatie niet gelijkwaardig en niet interactief.

Ineffectieve communicatie is herkenbaar aan gedrag. Voorbeelden hiervan zijn, een erg dominant stemgeluid of juist een heel onzeker stemgeluid, een imponerende houding of juist een weggedoken houding, maar ook ongemakkelijke gezichtsuitdrukkingen en een onprettige woordkeus. Dit gebied is het spanningsveld wat de communicatie beïnvloedt en dat gebeurt door gedrag. Dat betekent ook dat het aanpassen van gedrag de kans biedt om communicatie te verbeteren.

Gedrag is de waarneembare interactie tussen een persoon en zijn/haar omgeving. Gedrag is wat mensen elkaar zien doen en hoe de één over komt op de ander. Gedrag bepaalt dus in belangrijke mate de manier waarop mensen op elkaar reageren en met elkaar communiceren.

Als u de verschillende vormen van gedrag kunt herkennen en weet hoe u daarop in kunt spelen, dan bent u in veel situaties degene die de voortgang van de communicatie bepaalt en deze positief kan beïnvloeden. Daarom is het van belang om beter te kijken naar verschillende gedragsvormen en de bijbehorende menselijke interactie.

2. De verschillende gedragsstijlen

Al eeuwen wil men verschillen in gedrag tussen mensen begrijpen. Om de verschillende vormen van gedrag te verhelderen onderscheidde dr. Jung al in 1921 type mensen op basis van vier psychologische functies: Introvert, Extravert, Denken en Voelen.

De Introverte mens wordt gedreven door de eigen, innerlijke wereld. In alle gebeurtenissen ligt de referentie in het innerlijke. Voor ontspanning trekt een introvert persoon zich terug, in het bos of op de bank.

De Extraverte mens heeft het referentiekader buiten zichzelf en wordt gedreven door de wereld om zich heen. Voor ontspanning zoekt een extravert persoon interactie, bijvoorbeeld in het café of aan de telefoon.

Aantekeningen:

Deel 3. Uw gedragsstijl

Hieronder ziet u de grafische weergaven van uw persoonlijke gedragsstijl; de gedragsstijl grafieken, het algemene positieblok en het specifieke positieblok.

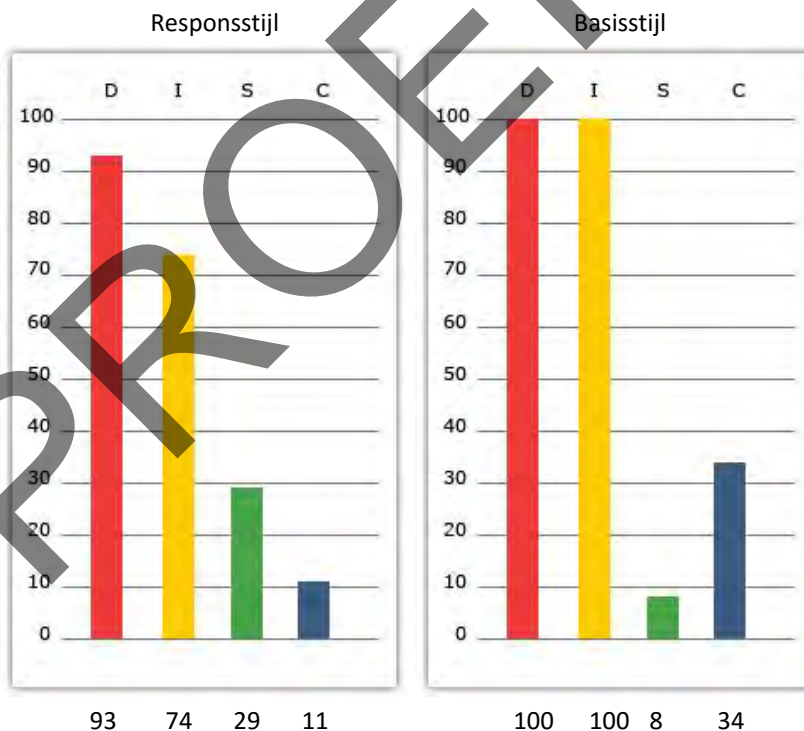
In de gedragsstijl grafieken is onderscheid gemaakt tussen uw basisstijl en uw responsstijl. De grafieken geven weer in welke mate de vier verschillende kleuren bij u aanwezig zijn. Ook kunt u hier duidelijk de verschillen zien tussen uw basisstijl en uw responsstijl.

In de positieblokken hebben uw basisstijl en responsstijl een positie toegewezen gekregen. In het algemene positieblok is aangegeven welke kleur bij uw gedragsstijl past. Uw positie in het specifieke positieblok is bepaald aan de hand van de combinatie tussen de vier verschillende kleuren. Het is een goede methode om aan te tonen hoe de rollen binnen een organisatie verdeeld zijn.

Hieronder zal dieper in worden gegaan op hoe uw gedragsstijl grafieken eruit zien en wat uw positie is in de positieblokken.

1. De gedragsstijl grafieken

In deze grafieken ziet u hoe de kleuren zich bij u tot elkaar verhouden. De kleuren die boven de 50 uitkomen zijn uw dominante kleuren. Deze bepalen voor een groot deel uw gedragsstijl en uw gedragstype. De kleuren onder de 50 zijn de kleuren die minder in uw gedragsstijl aanwezig zijn. Uw gedragsstijl is een combinatie van alle vier de kleuren, dus ook de kleuren onder de 50 bepalen voor een gedeelte uw gedragsstijl.



Aantekeningen:

Uw basisstijl is uw natuurlijke gedragsstijl

Uw responsstijl is de gedragsstijl die u laat zien als reactie op uw omgeving.

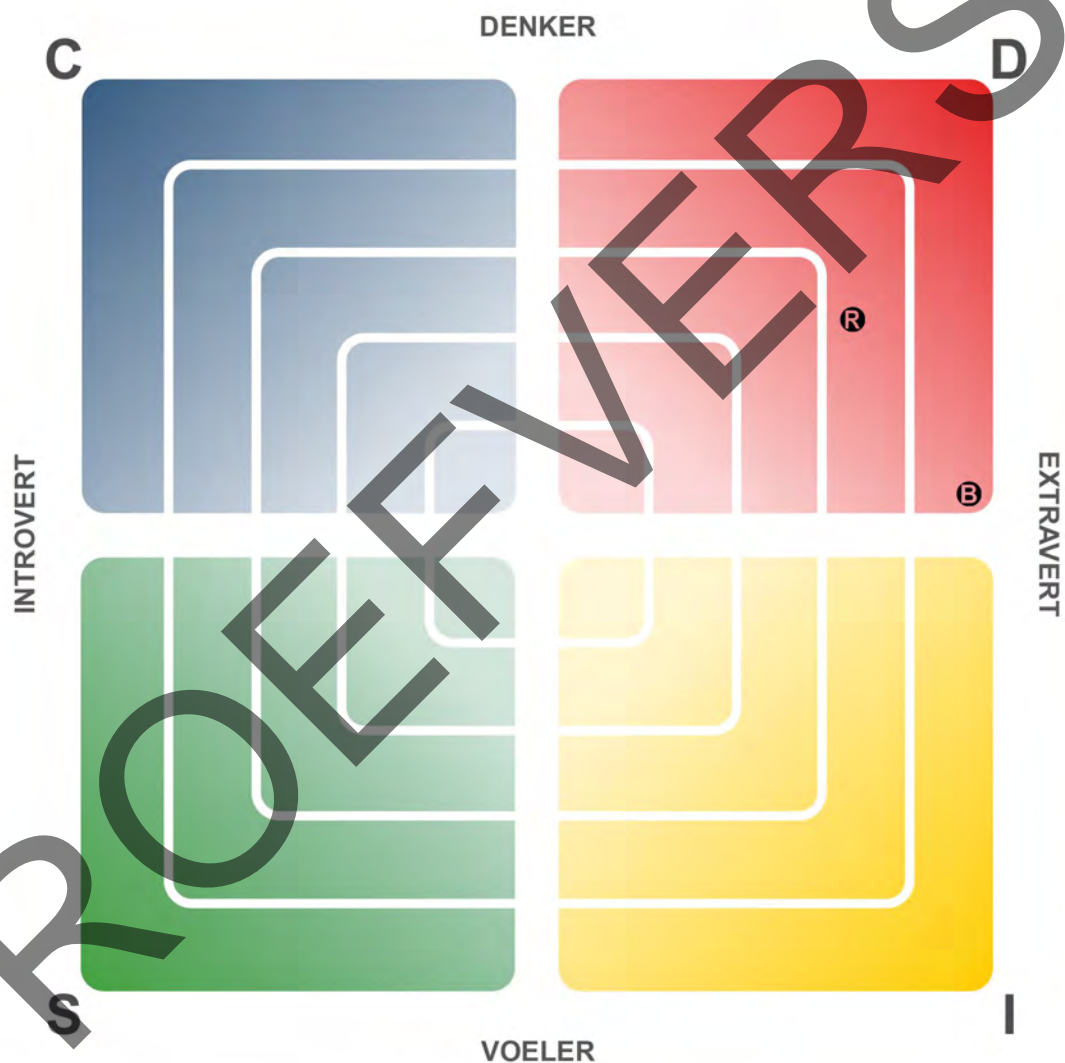
*Rood gedrag: Dominantie
Geel gedrag: Invloed
Groen gedrag: Stabiliteit
Blauw gedrag: Conformisme*

2. Het Algemene Positieblok

In dit deel van het rapport hebben wij uw basisstijl en responstijl een positie gegeven; het laat uw gedragsstijl zien ten opzichte van anderen.

Het model laat de vier kwadranten van het DISC Model zien.

Hoe verder u van de kern afstaat, des te makkelijker is uw gedragsstijl door anderen herkenbaar. Staat u dichterbij de kern dan zal uw gedragsstijl minder snel herkenbaar zijn door anderen, maar bent u zelf makkelijker in staat om met tegenoverliggende gedragsstijlen om te gaan.



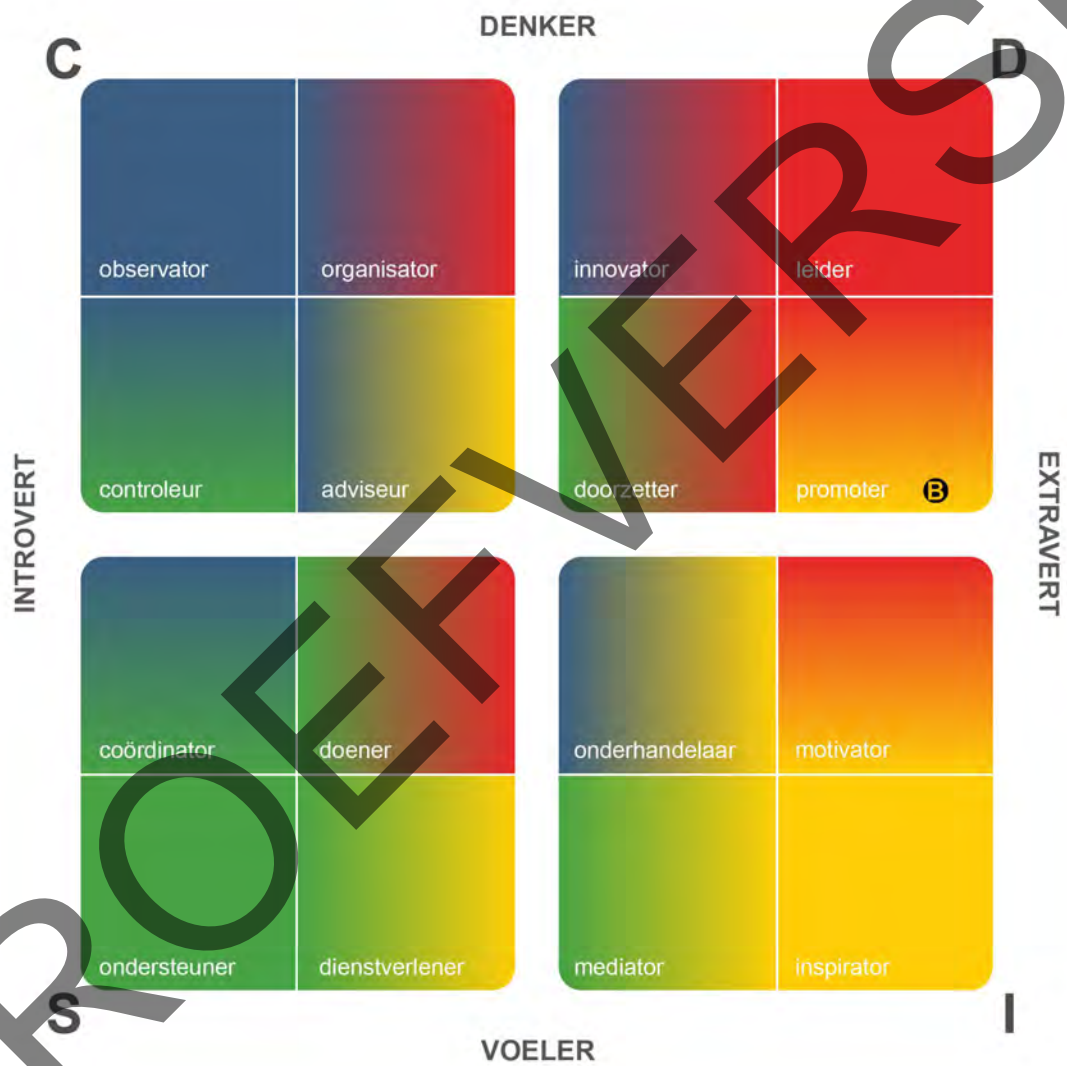
- B** Basistype: Promotor
- R** Responstijl: Promotor

3. Het Specifieke Positieblok

In de vorige paragraaf hebben wij uw basis- en responsstijl een positie gegeven. Maar wat betekent dit precies?

Om u een specifiek beeld van uw gedragsstijl te geven hebben wij uw basisstijl gekoppeld aan een bepaald gedragstype en deze in het onderstaande model geplaatst.

Let op, dit is geen meting maar het kan u een indicatie geven van welke rol u binnen uw organisatie vervult.



Deel 4. Uw basisstijl

In dit deel wordt uw basisstijl beschreven. Uw basisstijl is de gedragsstijl die u van nature laat zien. Deze komt naar voren in een omgeving waarin u zich veilig voelt. En wanneer u onder hoge druk staat of gestrest bent. Uw basisstijl is de gedragsstijl waarbij u zich het prettigst voelt en welke u onbewust laat zien.

Hieronder wordt uw basisstijl beschreven. Achtereenvolgens komt aan de orde wat de algemene kenmerken van uw basisstijl zijn, hoe uw basisstijl zich verhoudt tot anderen, wat waardevolle punten zijn van uw basisstijl en hoe u in uw basisstijl reageert op lastige situaties.

Algemene kenmerken

In dit onderdeel zijn de algemene kenmerken van het gedragstype, dat hoort bij uw basisstijl, beschreven.

U heeft een extraverte, directe, doelgerichte en optimistische basisstijl. U bent gericht op winnen. U behaalt uw doelen door andere mensen hierbij in te schakelen. U bent goed in staat resultaten te behalen door middel van de mensen waar u direct mee werkt. Ook maakt u hierbij optimaal gebruik van uw netwerk.

Uw extraverte en optimistische basisstijl zorgen ervoor dat u een uitgebreid netwerk heeft waar u op terug kunt vallen. U kunt zich goed inleven in de behoeften en belangen van anderen. Hier weet u op een creatieve manier mee om te gaan, waardoor u goed tegemoet kunt komen aan de verschillende behoeften en belangen van de mensen waar u mee werkt. U zult hierdoor verschillende situaties in goede banen kunnen leiden.

Ook weet u een situatie te creëren waar alle betrokkenen beter van worden. Deze situatie zorgt er dan ook voor dat de doelen gezamenlijk behaald kunnen worden. U heeft de overtuigingskracht om mensen te beïnvloeden tot het gezamenlijk behalen van doelen.

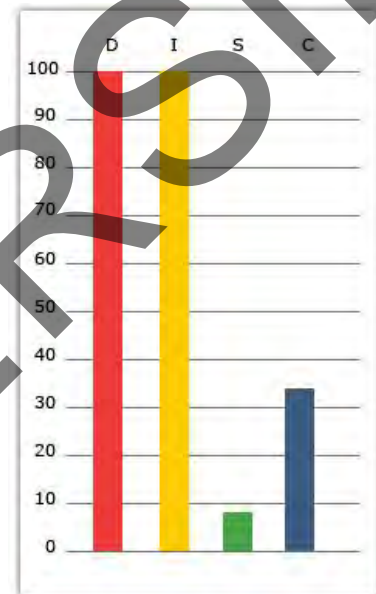
U geniet van de dynamiek van een samenwerking en de ontwikkeling die leidt tot resultaat. De samenwerking gaat u goed af door uw mensgerichte communicatie. U kunt de situatie goed inschatten. Dit komt doordat u in staat bent rekening te houden met alle betrokkenen.

In de uitvoer van uw werkzaamheden en het behalen van doelen, ligt uw focus op de activiteiten die succesvol zijn. Wanneer een activiteit niet het gewenste resultaat lijkt op te leveren, verlaat u dat speelveld. Vervolgens richt u zich op nieuwe activiteiten.

Andere mensen zien u als iemand die betrokken is en de drijvende kracht is in verschillende situaties. Mensen waarderen uw stimulerende steun. Uw levensmotto ligt in de 'win-win' situatie. Tijdens het vieren van het succes, bent u alweer gericht op de volgende uitdaging.

Over het algemeen heeft u een basisstijl die gericht is op mensen

Aantekeningen:



Uw basisstijl

Deel 5. Uw responsstijl

In dit deel wordt uw responsstijl beschreven. Uw responsstijl is de gedragstijl die ontstaat als reactie op uw omgeving. Hierdoor kan uw responsstijl verschillen van uw basisstijl. U past uw basisstijl aan, omdat u denkt dat de omgeving dat van u verwacht. Of omdat u denkt dat het effectiever is. Uw responsstijl laat u bewust zien.

Hierna volgen beschrijvingen van uw responsstijl. Het gaat hierbij om de elementen van uw basisstijl die door u te beïnvloeden zijn. Er wordt toegelicht hoe uw responsstijl zich verhoudt tot anderen, wat de waardevolle punten van uw responsstijl zijn en hoe u in uw responsstijl reageert op lastige situaties. Dit bij elkaar geeft een goed beeld van uw responsstijl.

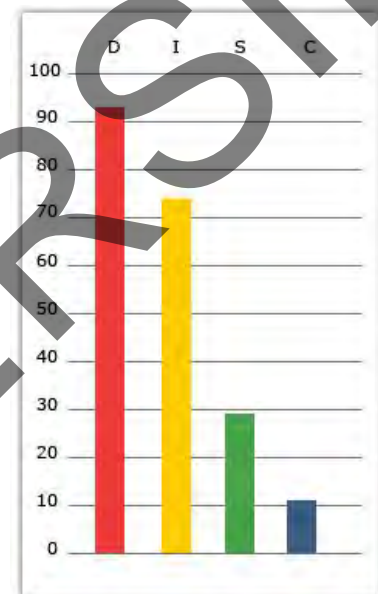
Uw responsstijl in relatie tot anderen

In dit onderdeel is beschreven hoe uw gedragstijl tot uiting komt richting anderen. Dit is gedaan door te kijken hoe u invloed op anderen uitoefent en hoe u anderen beoordeelt.

U beïnvloedt anderen in uw responsstijl door uw charismatische manier van optreden. U heeft een vriendelijke en open houding. Dit in combinatie met uw enthousiasme zorgt ervoor dat u mensen voor u weet te winnen. U heeft een behoefte om resultaten te boeken. Deze kunt u overbrengen doordat u mensen voor u weet te winnen. Op deze manier weet u anderen te beïnvloeden om samen met u de doelen te behalen.

U beoordeelt anderen in uw responsstijl op hun analytische en verbale vermogen. U vindt het belangrijk om contacten te leggen. Ook het communiceren om gezamenlijke doelen te realiseren is van belang. Een analytisch denkvermogen, om het gezamenlijk behalen van doelen te ondersteunen, is van betekenis voor u. Dit zijn ook aspecten die u wilt zien in anderen. Door de interactie aan te gaan, kunt u goed beoordelen of anderen in staat zijn om aan uw hoge verwachtingen te voldoen. Wanneer dit niet het geval is, zult u uzelf terugtrekken. U houdt hierbij rekening met eventuele gevolgen voor de betrokkenen.

Aantekeningen:



Uw responsstijl

Deel 6. Ontwikkelpunten

Ontwikkelpunten om de effectiviteit te vergroten:

- Wees u bewust van uw resultaatgerichtheid. Een keerzijde hiervan is dat u geïrriteerd kunt raken wanneer de deadline wordt verplaatst of niet wordt gehaald. Probeer uzelf te bedenken dat tijdens een project er bepaalde aspecten bij kunnen komen. Ook is het mogelijk dat er situaties optreden die tijdens het vaststellen van de deadline niet bekend waren. Dit kunnen redenen zijn waardoor de deadline niet gehaald wordt. Resultaat behalen is belangrijk, maar dit moet niet ten koste gaan van de kwaliteit. Het kan helpen als u in eerste instantie aan het proces denkt en dan pas op de details gaat letten. Zo kunt u beter omgaan met deadlines die verschuiven;
- U bent enthousiast en u heeft behoefte aan afwisseling en uitdaging. Dit kan ervoor zorgen dat u te veel verschillende verantwoordelijkheden op u neemt. U kunt daardoor moeite hebben om al deze verantwoordelijkheden een lijn vast te houden. Probeer dan ook eerst uitdagingen/taken af te ronden die u eerder bent aangegaan. Daarna kunt u gaan zoeken naar nieuwe uitdagingen en naar afwisseling;
- U heeft hoge verwachtingen voor uzelf en de mensen waar u mee werkt. U moet beseffen dat hierbij niet alle verwachtingen behaald kunnen worden. Dit kan uitlopen in een teleurstelling die niet altijd even realistisch is. U heeft een veeleisende houding ten opzichte van anderen. Hierdoor kunt u de grip op hen verliezen. Dit heeft een tegengestelde werking op het behalen van uw doelen. Probeer realistische doelen te stellen. Stem deze doelen af met uw omgeving.

Aantekeningen:



Deel 7. Uw gedragsstijl in de werkomgeving

Om goed te kunnen functioneren en optimale resultaten te kunnen behalen is de interactie met uw omgeving van essentieel belang. Om hier inzicht in te krijgen is hier beschreven hoe uw gedragsstijl zich uit in uw werkomgeving. Er wordt beschreven in welke werkomgeving u het beste tot uw recht komt. Vervolgens zijn er punten opgesteld waarmee u leidinggevende het maximale uit uw gedragsstijl kan halen. Ook is beschreven hoe anderen het beste met u kunnen omgaan. Dit worden de Do's & Don'ts in communicatie en in de omgang genoemd. Als laatste wordt toegelicht hoe u het beste met andere gedragsstijlen om kunt gaan.

Aantekeningen:

Ideale werkomgeving

U komt het beste tot uw recht in een innovatieve werkomgeving die is gericht op de toekomst. Een actieve en veranderlijke werkomgeving, waarin resultaten voorop staan, is belangrijk voor u. U heeft een voorkeur voor werk waarin u nieuwe uitdagingen en kansen kan aangaan. U wilt graag vrij zijn van regels en controle. Routinewerk doet u liever niet. U heeft de ruimte nodig om uzelf vrij te kunnen bewegen in uw werk en de organisatie. U werkt graag aan ongewone opdrachten, belangrijke producten en baanbrekende ideeën. U werkt graag in een resultaatgericht team. U vindt het prettig als het team wordt aangestuurd op een besluitvaardige manier. Ook is het voor u van belang dat in het team een gevoel van urgentie is. U heeft ruimte nodig om uw ideeën en gedachten ter sprake te kunnen brengen. U staat graag met andere mensen in contact.

PROEFLEVERSIE

Samen beter presteren.