

Gedragsanalyse

Naam: Pieter Proef

Datum: 25/04/2019

VGA



# Inhoudsopgave 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



# 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 gedragsstijl in de werkomgeving

Deel 7 van de gedragsanalyse beschrijft hoe uw gedragsstijl 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:*

---

---

---

---

---

---

---

Een Denker laat zich met name leiden door het rationele denken: alles is wat het is, wordt beredeneerd of moet nog worden verklaard.

De Voeler laat zich met name leiden door emotie: iets voelt goed of iets voelt niet goed en daartussen zit hetgeen dat vanuit verschillende invalshoeken kan worden genuanceerd.

Eind jaren twintig ontwikkelde dr. Marston het DISC model op basis van de typering van dr. Jung. Het DISC model brengt voorkeursgedrag, sterke kanten en communicatie in kaart. DISC staat voor Dominantie, Invloed, Stabiliteit en Conformisme.

Er ontstaan op deze wijze een viertal gedragstypen die nu één voor één aan de orde komen.

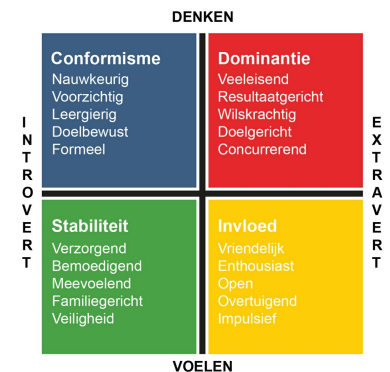
Het gedrag in het eerste kwadrant (rechtsboven), dat van de Extraverte Denker, is gebaseerd op dominantie. Het kernwoord hierbij is Dadendrang. Wij noemen dit gedrag Rood gedrag, van het vurige rood. Mensen met Rood gedrag zijn vaak wilskrachtig, resultaatgericht en durven leiding te nemen.

Het gedrag in het tweede kwadrant, dat van de Extraverte Voeler, is gebaseerd op 'beïnvloeding van mensen'. Het kernwoord hierbij is Optimisme. Wij noemen dit gedrag Geel gedrag, van het zonnige geel. Mensen met Geel gedrag zijn vaak geïnteresseerd in anderen, zij praten veel en zijn over het algemeen optimistisch.

Het gedrag in het derde kwadrant, dat van de Introverte Voeler, is gebaseerd op 'stabiliteit in gedragspatronen'. Kernwoord hierbij is Harmonie. Wij noemen dit gedrag Groen gedrag, van het aardse groen. Mensen met Groen gedrag vinden het vaak prettig om de dingen op dezelfde manier te doen. Zij komen binnen, kopje koffie, dan de mail, dan de planning voor de dag, alles zoveel mogelijk volgens een vast patroon.

Het gedrag in het vierde kwadrant, dat van de Introverte Denker is gebaseerd op 'conformisme met regels en afspraken'. Kernwoorden hierbij zijn logica en perfectionisme. Wij noemen dit gedrag Blauw gedrag, van de heldere blauwe lucht. Mensen met Blauw gedrag houden vaak van structuur, (cijfermatige) onderbouwing en willen vaak van de hoed en de rand weten.

Het is niet zo dat het gedrag van een persoon precies overeenkomt met één gedragsstijl. Ieder persoon heeft wel iets van de vier gedragsstijlen in zich. Het is vaak wel het geval dat er één, twee of soms drie kleuren overheersen. Elke gedragsstijl heeft, afhankelijk van de situatie, zijn voor- en nadelen; iedere stijl is ergens nodig en functioneel.



*William Moulton Marston was een Amerikaanse psycholoog, uitvinder en stripboekenschrijver. Hij is de man die onder zijn schrijverspseudoniem Charles Moulton het karakter Wonder Woman heeft gecreëerd.*



### 3. De gedragsanalyse en uw gedragsstijl

Zoals hiervoor is beschreven, is uw gedragsstijl een combinatie van de vier verschillende gedragstypen (kleuren). De mate waarin de verschillende kleuren bij u aanwezig zijn bepalen uw gedragsstijl. Belangrijk is te weten dat zowel de kleuren die sterk aanwezig zijn als de kleuren die minder sterk aanwezig zijn een sterke invloed hebben op uw uiteindelijke gedragsstijl. Het zijn dus niet alleen de dominante kleuren die bepalen wat uw gedragsstijl is. De mate waarin de kleuren bij u aanwezig zijn, is een resultaat van de vragen die u heeft beantwoord. U heeft daar aangegeven wat het 'meest' en wat het 'slechtst' op u van toepassing is.

*Aantekeningen:*

---

---

---

---

---

---

---

### 4. Basisstijl en responsstijl

Aan de hand van de vragen kan uw gedragsstijl worden opgesplitst in een basisstijl en een responsstijl.

Uw basisstijl is uw natuurlijke gedragsstijl. Deze laat u zien in situaties waar u het gevoel heeft dat u uzelf niet hoeft aan te passen. De basisstijl komt tot uiting in een voor u veilige omgeving, maar ook wanneer u onder stress staat. Het is de gedragsstijl die u onbewust uit.

Uw responsstijl is de gedragsstijl die u laat zien als reactie op uw omgeving. In uw responsstijl laat u dat gedrag zien waarvan u denkt dat uw omgeving dat van u wilt zien. Het is de gedragsstijl die u bewust uit.

Door onderscheid te maken tussen de basisstijl en de responsstijl kan worden gekeken of er een duidelijk verschil is tussen de twee stijlen. Een verschil geeft aan of u het gevoel heeft dat u anders op de omgeving moet reageren (responsstijl) dan dat u van nature zou doen (basisstijl). Als dit verschil groot is dan heeft u het gevoel dat u uw gedrag moet aanpassen aan de omgeving. U zult hier dan bewust energie in moeten steken om dit te realiseren. Aan de andere kant laat het verschil tussen basisstijl en responsstijl ook zien dat u in staat bent om tijdelijk ander gedrag te vertonen, als de omgeving daar om vraagt.

U heeft nu kennis gemaakt met wat gedrag is en welke verschillende gedragsstijlen er bestaan. Het DISC model en de daarbij behorende gedragstypen/kleuren (rood, geel, groen en blauw) zijn toegelicht. Ook weet u nu dat uw gedragsstijl kan worden opgesplitst in een basisstijl en een responsstijl. We zullen nu verder gaan met uw persoonlijke gedragsstijl.



## Deel 3. Uw gedragsstijl

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

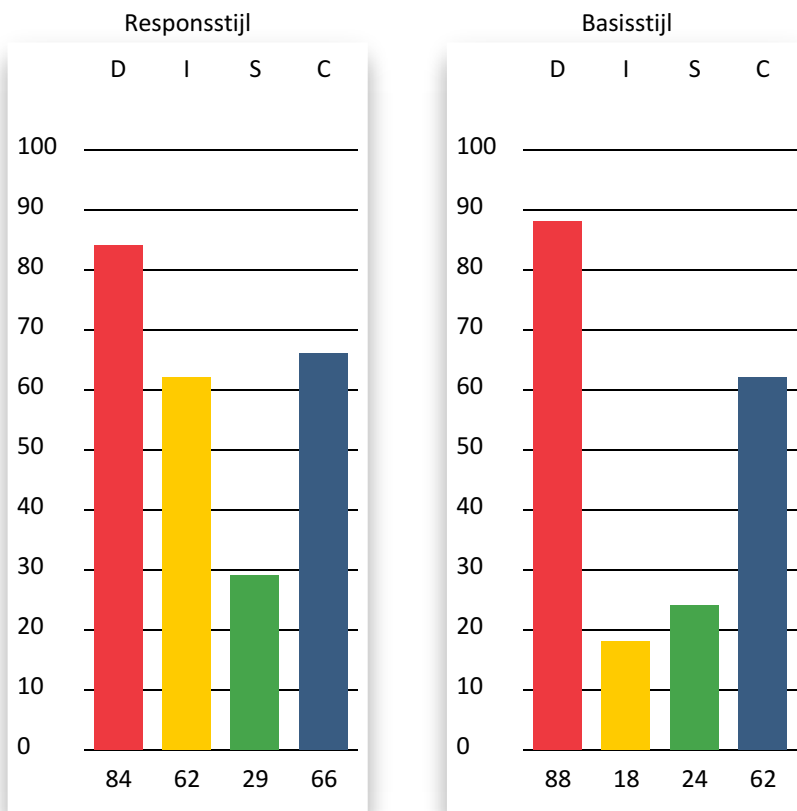
In de gedragsstijl grafieken is onderscheid gemaakt tussen uw basisstijl en uw responsstijl. De grafieken geven weer in welke mate de vier verschillende kleuren bij u aanwezig zijn. Ook kunt u hier duidelijk de verschillen zien tussen uw basisstijl en uw responsstijl.

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 gedragstijl zien ten opzichte van anderen.

*Aantekeningen:*

---

---

---

---

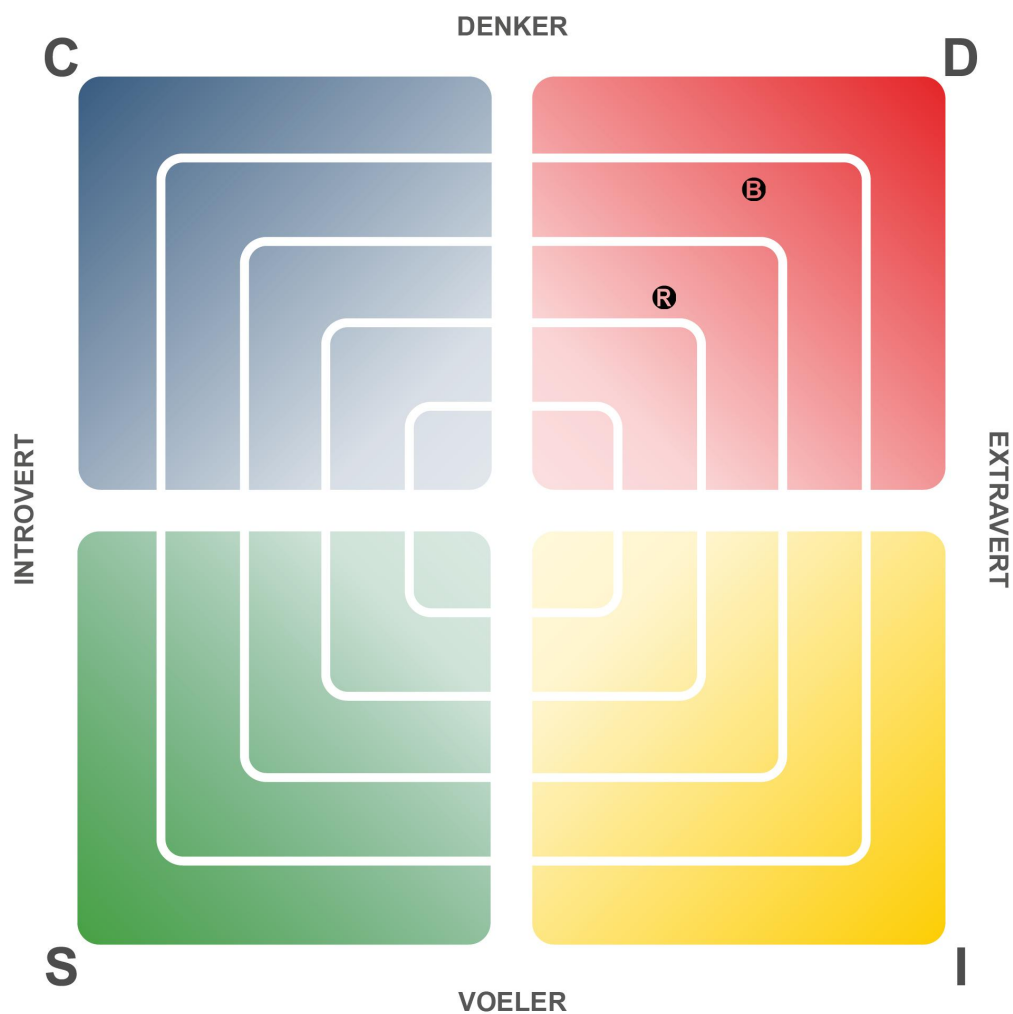
---

---

---

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

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



**B** Basistype: Innovator

**R** Responstijl: Doorzetter



### 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.

*Aantekeningen:*

---

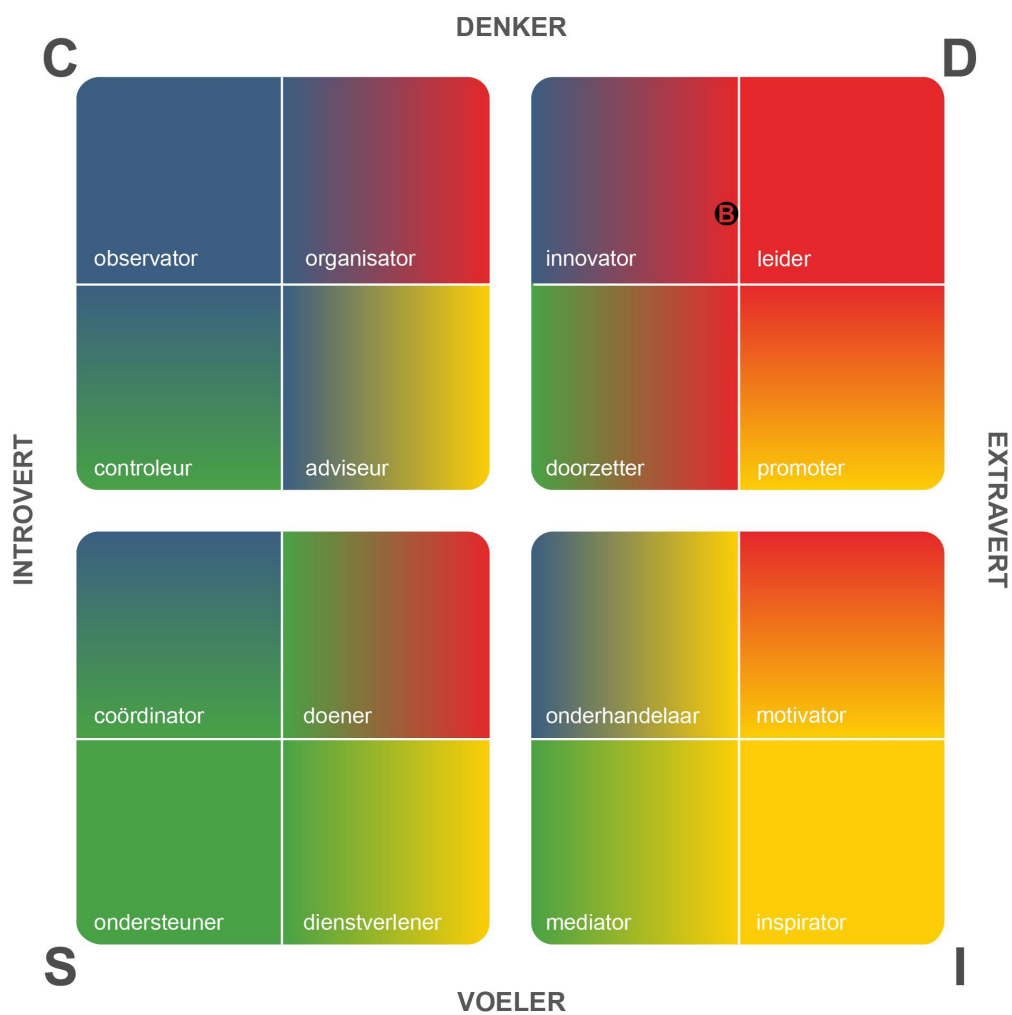
---

---

---

---

---



## 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, analytische, veeleisende en krachtige basisstijl. U bent gericht op het behalen van uw doelen. U doet dit door analytisch en systematisch te zoeken naar nieuwe manieren en oplossingen.

U beleeft plezier aan het oplossen van problemen. Dit komt door uw analytische denken en uw resultaatgerichtheid. U bent in staat baanbrekende en resultaatgerichte concepten te bedenken, door op een creatieve en abstracte manier over situaties na te denken. U heeft de mogelijkheid en de autoriteit om dit te kunnen doen. Toch werkt u graag volgens de regels en procedures van de organisatie.

Regels en procedures zijn belangrijk voor u. U verwacht en/of verlangt van uw omgeving dat deze nagestreefd worden. Het is mogelijk dat deze regels en procedures u belemmeren in uw innovatieve manier van denken. Wanneer dat gebeurt zal u deze minder belangrijk vinden.

Uw vermogen tot een snelle analyse komt goed van pas bij uw resultaatgerichtheid. Bij activiteiten neemt u graag het initiatief en u stelt u verantwoordelijk op. U vraagt een soortgelijke houding van mensen waar u mee werkt. Hierdoor bent u sterker gericht op individuele verantwoordelijkheid dan op teamverantwoordelijkheid. Dit kan bij anderen overkomen als individualistisch. Wanneer u niet snel genoeg tot een resultaat komt, kan dit ergernis veroorzaken richting uzelf en anderen.

Anderen kunnen u ervaren als egocentrisch en veeleisend. Dit kan komen door uw extraverte kant en uw analytische basisstijl. U kunt autoritair en bot optreden in situaties waar u vindt dat uw inspanningen niet voldoende worden gezien. Dit komt doordat u sterk gelooft in uw eigen methoden en ideeën. Wanneer resultaten behaald zijn, gaat u direct op zoek naar nieuwe, stimulerende en uitdagende activiteiten. Dit is een gevolg van uw behoefte aan afwisseling en avontuur.

Over het algemeen heeft u een analytische, innovatieve en resultaatgerichte basisstijl.

### Aantekeningen:

---

---

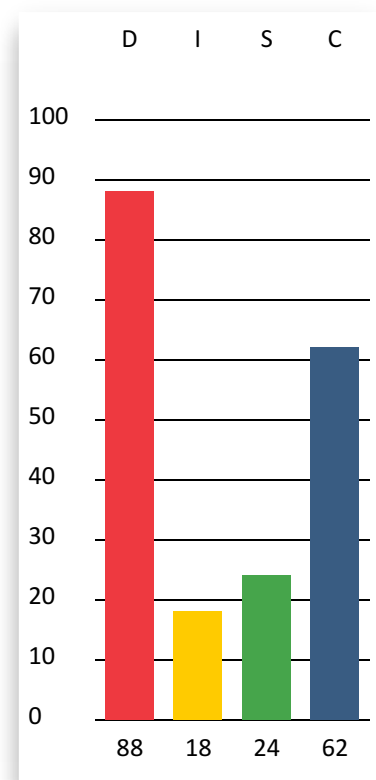
---

---

---

---

---



Uw basisstijl



Uw basisstijl in relatie tot anderen

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

*Aantekeningen:*

---

---

---

---

---

---

---

U beïnvloedt anderen doordat u gericht bent op uitdagingen en u een competitieve instelling heeft. U daagt uzelf uit, maar ook de mensen waar u mee werkt. Uw competitieve instelling zorgt ervoor dat anderen de strijd met u aan willen gaan.

U beoordeelt anderen op hun vermogen om aan uw hoge eisen te voldoen. U heeft een veeleisende basisstijl. Hierdoor stelt u hoge eisen aan uzelf. U heeft een organisatorisch vermogen en u bent gericht op het ontwerpen van methoden en structuren. Dit zorgt ervoor dat u structuur en richting geeft aan bepaalde zaken. Ook stelt u eisen over hoe deze uitgevoerd moeten worden. Wanneer mensen aan deze eisen voldoen, zult u ze positief beoordelen. U kunt bot en geïrriteerd reageren wanneer mensen niet aan deze eisen voldoen.



Uw basisstijl en de waarde voor uw organisatie

In dit onderdeel is beschreven wat uw waardevolle en sterke punten zijn voor de organisatie waar u in werkt.

*Aantekeningen:*

---

---

---

---

---

---

---

Een waardevol punt van uw basisstijl voor de organisatie is uw behoefte aan uitdaging. Hierdoor staat u open voor nieuwe en onbekende situaties. Ook zult u continu op zoek gaan naar veranderingen en verbeteringen. Dit zorgt ervoor dat u veranderingen niet alleen snel zult accepteren, maar deze ook zult initiëren. U zult ook zorgen voor een goede implementatie ervan.

Sterke punten van uw basisstijl zijn:

- U stelt hoge eisen voor uzelf en de mensen waar u mee werkt. Hierdoor verwacht u hoge prestaties en zult u zich inzetten om dit te bereiken;
- U bent kwaliteitsgericht en resultaatgericht. Hierdoor bent u zich zeer bewust van de invloed van fouten en verkeerde veronderstellingen. U doet er veel aan om deze te voorkomen;
- Uw efficiënte manier van werken zorgt ervoor dat u bewust met uw tijd omgaat;
- U heeft een systematische en rationele manier van problemen oplossen. Dit zorgt ervoor dat u goed in staat bent problemen op te lossen. U baseert deze op feiten in plaats van op intuïtieve ingevingen.



Uw basisstijl in lastige situaties

In dit onderdeel is beschreven hoe u reageert in moeilijke situaties. Hier is gekeken naar wat er gebeurt als u doorschiet in uw gedragsstijl en hoe u reageert als u zich in een stressvolle situatie bevindt.

*Aantekeningen:*

---

---

---

---

---

---

---

U kunt doorschieten in uw basisstijl wanneer u te kritisch en te bot wordt. Hierdoor zult u situaties en personen onnodig kritisch beoordelen, en de mensen waar u mee werk kunnen afstoten.

Stresssituaties zullen een bedreiging voor u kunnen zijn omdat u bang bent dat u hierdoor de grip verliest op de situatie en geen invloed meer kunt uitoefenen. Als reactie hierop kunt u zich overdreven energiek opstellen en te eisend worden.

## Deel 5. Uw responsstijl

In dit deel wordt uw responsstijl beschreven. Uw responsstijl is de gedragsstijl 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 gedragsstijl 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 doordat u gericht bent op uitdagingen en u een competitieve instelling heeft. U daagt uzelf uit, maar ook de mensen waar u mee werkt. Uw competitieve instelling prikkelt anderen om de strijd met u aan te gaan.

U beoordeelt anderen in uw responsstijl op hun vermogen om aan uw hoge eisen te voldoen. U heeft een veeleisende responsstijl. Hierdoor stelt u hoge eisen aan uzelf. U kunt goed organiseren en bent gericht op het ontwerpen van methoden en structuren. Dit zorgt ervoor dat u structuur en richting geeft aan bepaalde zaken. Ook stelt u eisen over hoe deze uitgevoerd moeten worden. Wanneer mensen aan deze eisen voldoen zult u hen positief beoordelen. Wanneer dit niet het geval is zult u geïrriteerd en bot kunnen reageren.

*Aantekeningen:*

---

---

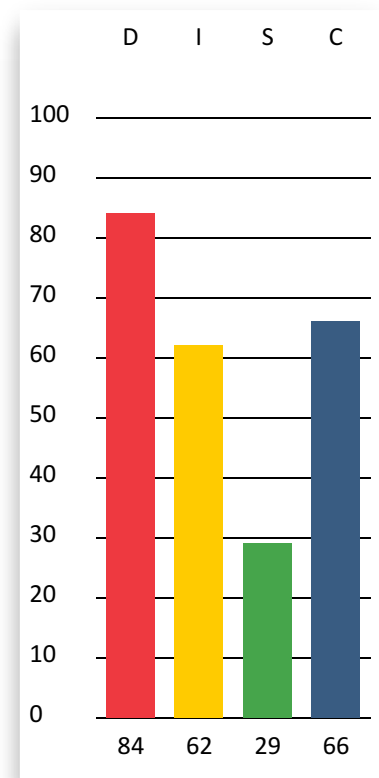
---

---

---

---

---



*Uw responsstijl*



Uw responsstijl en de waarde voor uw organisatie

In dit onderdeel is beschreven wat uw waardevolle en sterke punten zijn voor de organisatie waar u in werkt.

*Aantekeningen:*

---

---

---

---

---

---

---

Een waardevol punt van uw responsstijl voor de organisatie is dat u een analytische en creatieve manier van denken heeft. Hierdoor bent u goed in staat om moeilijke problemen op te lossen.

Sterke punten van uw responsstijl zijn:

- U stelt hoge eisen voor uzelf en de mensen waar u mee werkt. Hierdoor verwacht u hoge prestaties. U zult zich inzetten om dit te bereiken;
- U bent resultaatgericht en creatief. Dit zorgt ervoor dat u lastige problemen weet aan te grijpen. U zult met creatieve en baanbrekende oplossingen komen;
- Uw vaardigheid om goed voorbereide en directe vragen te stellen in onduidelijke situaties. Hierdoor bent u in staat om belangrijke informatie boven water te krijgen;
- Uw gevoel voor urgentie. Dit stelt u in staat om efficiënt met de beschikbare tijd om te gaan. Het zal er aan bijdragen dat u uw projecten op tijd weet af te ronden.





Uw responsstijl in lastige situaties

In dit onderdeel is beschreven hoe u reageert in moeilijke situaties. Hier is gekeken wat er gebeurt als u doorschiet in uw gedragsstijl en hoe u reageert als u zich in een stressvolle situatie bevindt.

*Aantekeningen:*

---

---

---

---

---

---

---

U kunt doorschieten in uw responsstijl wanneer u uzelf en anderen te veel probeert te beheersen. Ook kunt u uzelf, anderen en bepaalde situaties niet de rust geven die vaak nodig is. Deze rust kan ervoor zorgen dat zaken zichzelf oplossen of duidelijker worden.



## Deel 6. Ontwikkelpunten

Ontwikkelpunten om de effectiviteit te vergroten:

- U heeft een veeleisende en resultaatgerichte gedragsstijl. Hierdoor bent u eerder gericht op de taken dan op de mensen. Het is mogelijk dat u in bepaalde gevallen niet genoeg rekening houdt met het menselijke aspect van die situatie. Mensen die daar wel behoefte aan hebben kunnen het gevoel hebben dat u ze niet erkent. Dit zal de samenwerking en de effectiviteit van het werk tegengaan. Probeer uzelf wat meer open te stellen voor de gevoelens en gedachten van de mensen waar u mee samenwerkt. Door u te verplaatsen in hun situatie zult u deze ook eerder begrijpen. Vervolgens kunt u daar op inspelen. Uiteindelijk leidt dit tot het efficiënter behalen van resultaten;
- U heeft een veeleisende en resultaatgerichte gedragsstijl. Hierdoor bent u eerder gericht op de taken dan op de mensen. Het is mogelijk dat u in bepaalde gevallen te bot en te kritisch bent. Dit is vooral het geval wanneer anderen volgens u niet resultaatgericht bezig zijn en niet aan uw hoge eisen voldoen. Dit kan ervoor zorgen dat mensen schrikken en zich van u afkeren. Dit is alleen niet altijd mogelijk, omdat zij van u afhankelijk zijn. Hun betrokkenheid zal hierdoor afnemen. U kunt proberen wat meer doordacht te zijn in uw uitingen. Dit zorgt voor een prettige werksfeer voor de mensen die met u moeten werken;
- Uw kwaliteitsgerichtheid en resultaatgerichtheid kunnen in bepaalde situaties met elkaar in conflict komen. Dit komt doordat het u in bepaalde situaties dwingt om een keuze te maken tussen kwaliteit en kwantiteit. In sommige gevallen zult u voor kwaliteit kiezen en in andere gevallen voor kwantiteit. Echter, het conflict kan er ook voor zorgen dat u geen duidelijke keuze maakt. Probeer ervoor te zorgen dat u dit conflict bij uzelf weet te herkennen. Ook kunt u proberen om tijdig een afweging te maken tussen kwaliteit of kwantiteit.

*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 werkomgeving waarin u uitdagingen en nieuwe kansen kan aangaan. Dit geldt ook voor een werkomgeving waar u geen routinewerk heeft. U heeft behoefte aan een innovatieve omgeving die gericht is op de toekomst. U werkt graag met logische en concrete zaken die leiden tot een aantoonbaar resultaat. U werkt graag aan opdrachten waar u gegevens kunt onderzoeken. U wilt beoordeeld worden op basis van de resultaten die behaald zijn. U maakt graag deel uit van een team. Wel heeft u behoefte aan uw eigen kantoor of werkruimte. 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.

### Hoe uw leidinggevende het beste met uw gedragsstijl kan omgaan

In dit onderdeel is beschreven hoe uw leidinggevende het best kan aansluiten bij uw gedragsstijl. Wanneer uw leidinggevende meer inzicht heeft in, en rekening houdt met uw behoeftes, dan zal dit de samenwerking versoepelen en bijdragen aan de realisatie van de beoogde doelen.

Tips voor uw leidinggevende:

- Ga de confrontatie niet uit de weg wanneer de regels worden overtreden;
- Geef hen logische antwoorden in een logische volgorde;
- Geef ondersteuning, waar nodig, om sympathiek en betrokken over te komen;
- Geef tijd om feiten en gegevens te verzamelen;
- Geef tijd om nieuwe mensen of zaken eerst beter te leren kennen;
- Houd rekening met zijn/haar invloed op anderen;
- Let op dat alles wat u zegt geanalyseerd wordt;
- Moedig aan om meer te ontspannen;
- Ondersteun bij mogelijk scherpe communicatie of botte reacties of vang deze op;
- Ondersteun hen in het creëren van een ontspannen sfeer;
- Zorg dat zijn/haar inspanning in overeenstemming is met de situatie;
- Zorg voor een dynamische werkomgeving.



## Hoe anderen het beste met uw gedragsstijl kunnen omgaan

In dit onderdeel zijn tips gegeven hoe anderen het best kunnen omgaan met uw gedragsstijl. Dit kunnen collega's zijn, maar ook mensen in uw privéleven. Een goede omgang en communicatie draagt bij aan een effectieve samenwerking en een goede sfeer.

*Aantekeningen:*

---

---

---

---

---

---

---

### Do's

Tips voor anderen:

- Blijf objectief wanneer u van mening verschilt;
- Wees zakelijk, maar pas u aan zijn/haar insteek aan;
- Beargumenteer en geef waar mogelijk bronvermeldingen;
- Stel vragen en luister aandachtig;
- Toon de doelen en de resultaten;
- Bewaar afstand en respecteer zijn/haar privacy en rustige houding;
- Spreek zijn/haar taal;
- Luister oprecht en aandachtig;
- Wees duidelijk en zakelijk;
- Ken de cijfers en de feiten;
- Bevestig de voor- en nadelen.

### Don'ts

Tips voor anderen:

- Geef geen aanwijzingen;
- Geef geen garanties waarvan u niet 100% zeker bent;
- Wees niet ongeorganiseerd en rommelig;
- Hang niet de expert uit als u dat niet bent;
- Gebruik zo min mogelijk jargon;
- Neem geen beslissingen voor hem/haar;
- Wees niet onduidelijk;
- Speel het niet op de persoon bij onenigheid;
- Wees niet oppervlakkig;
- Stel geen nutteloze vragen;
- Verspil geen tijd;
- Raak hem/haar niet aan.



## Hoe u het beste met andere gedragsstijlen om kunt gaan

In dit onderdeel krijg u tips over hoe u beste om kunt gaan met andere gedragsstijlen. In deel 3 is gebleken dat uw basisstijl overeenkomt met het basistype Innovator. Hieronder ziet u hoe u het beste kunt communiceren en omgaan met de vier verschillende basisstijlen; Rood, Geel, Groen en Blauw gedrag.

Tips voor uw communicatie met...

### .. Blauw gedrag

houd zelf het initiatief;  
onderbouw met data en feiten;  
gebruik praktijkvoorbeelden;  
toets de voordelen en nadelen;  
wees geduldig;  
oefen geen druk uit;  
kom afspraken na.

### .. Rood gedrag

gebruik de grote lijn;  
wees niet directief;  
geef alternatieven;  
kort en to the point;  
creëer win-win situatie;  
argumenteer met feiten;  
reageer snel op hun besluiten.

### .. Groen gedrag

ontwikkel vertrouwen;  
toon interesse in de mens;  
handel stap voor stap;  
bied houvast met feiten en voorbeelden;  
luister goed;  
geef zekerheid /garanties;  
ga niet pushen;  
evalueer veel (nazorg).

### .. Geel gedrag

neem de tijd en wees vriendelijk;  
stel de mens centraal;  
stel vragen;  
luister actief naar ze;  
wees enthousiast over hun werk;  
ontwikkel acceptatie;  
houd veel contact.

*Samen beter presteren.*