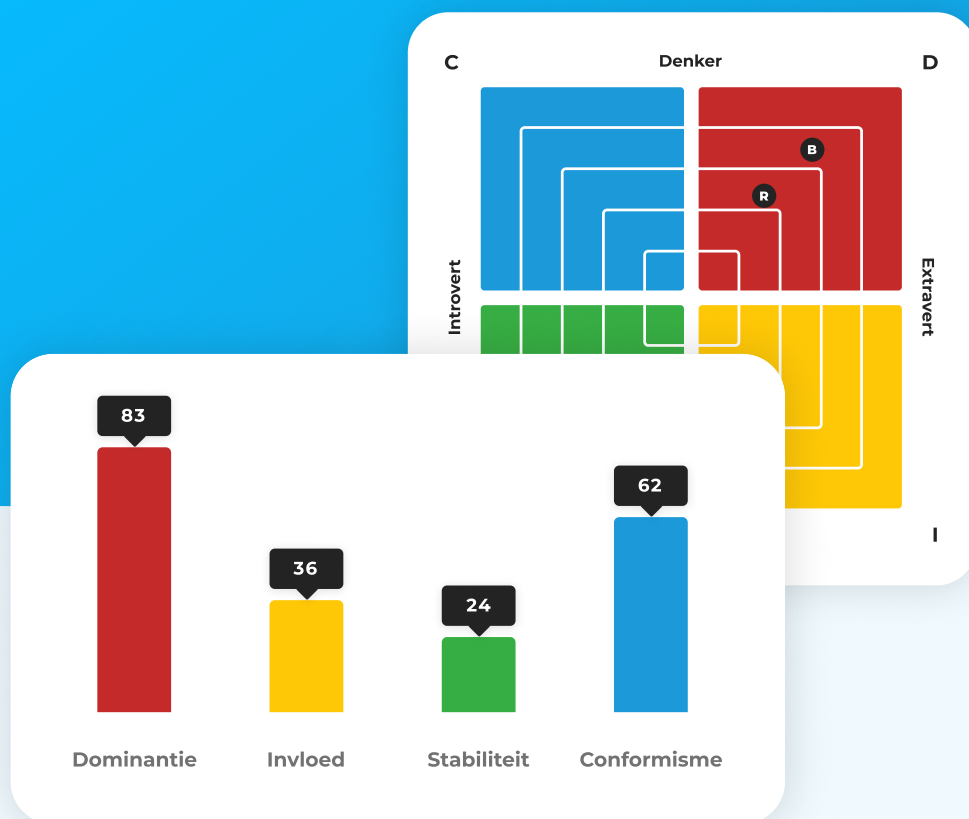


Get to know yourself.



Gedragsanalyse

Inhoud

Resultaten gedragsanalyse	2
De verschillende gedragstijlen	3
Jouw gedragsstijl	10
Jouw basisstijl	12
Jouw responsstijl	14
Jouw responsstijl in de werkomgeving	15
Ontwikkelpunten	17
De P-factor	18

VOORBEELD

Resultaten gedragsanalyse

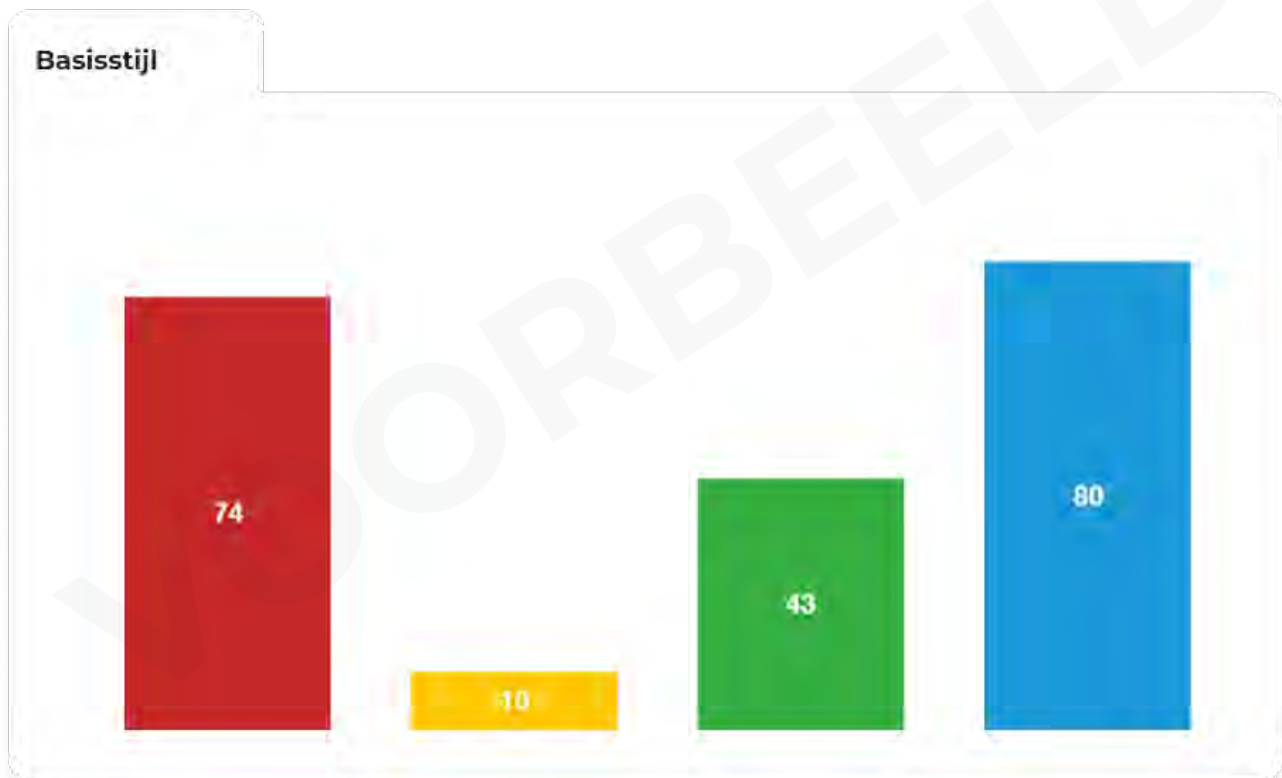
Dit is jouw persoonlijke gedragsassessment.

De resultaten geven je twee inzichten:

- Een algemeen inzicht in jouw gedrag en welke uitwerking het heeft (Gratis rapport)
- een specifiek inzicht op jouw eigen gedragsstijl (Uitgebreide rapport voor €19.95,-)

Hoe je de inzichten moet 'lezen' vind je onder de resultaten met jouw basisstijl.

Basisstijl



Wat vertelt het basisrapport me?

De kleuren Rood, Groen, Geel en Blauw zijn gekoppeld aan een bepaalde gedragstijl. Zie je in het basisrapport Rood als meest aanwezige kleur dan is een Dominante stijl jouw overheersende gedragsstijl. Daarnaast zie je in hoeverre de andere gedragsstijlen bij jou aanwezig zijn.. Groen staat daarbij voor Stabiliteit, Geel voor Invloed en Blauw voor Conformisme.

Jouw gedragsanalyse helpt je begrijpen welk effect gedrag heeft op jouw omgang met verschillende personen. Gedrag speelt bijvoorbeeld een belangrijke rol bij communicatie en feedback geven. In het uitgebreide rapport worden de verschillende gedragsstijlen nader uitgelegd.

Wat vertelt het uitgebreide rapport me?

Het uitgebreide rapport helpt je beter begrijpen waarom je op een bepaalde manier reageert in verschillende situaties. In de meeste gevallen zal de beschrijving bevestigen wat je al weet van jezelf. Inzicht in de verschillende gedragstijlen geeft je echter de mogelijkheid om te gaan met de verschillen en voorkeuren in communicatie. Zet deze kennis in tijdens je interactie met mensen met een andere gedragstijl. Je zult merken dat je manier van communiceren effectiever wordt. En daarmee verbeter je de effectiviteit van jouw werkzaamheden. Maar ook van het team en de gehele organisatie.

Het bereiken van gezamenlijke doelen is afhankelijk van goede communicatie.

De verschillende gedragstijlen.

Bij menselijk gedrag kunnen we 4 psychologische functies onderscheiden: Introvert, Extravert, Denken en Voelen.



Een introvert persoon wordt gedreven door zijn eigen, innerlijke wereld. In alle gebeurtenissen ligt de referentie bij het innerlijke. Voor ontspanning trekt de introverte persoon zich terug, in het bos of op de bank.



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

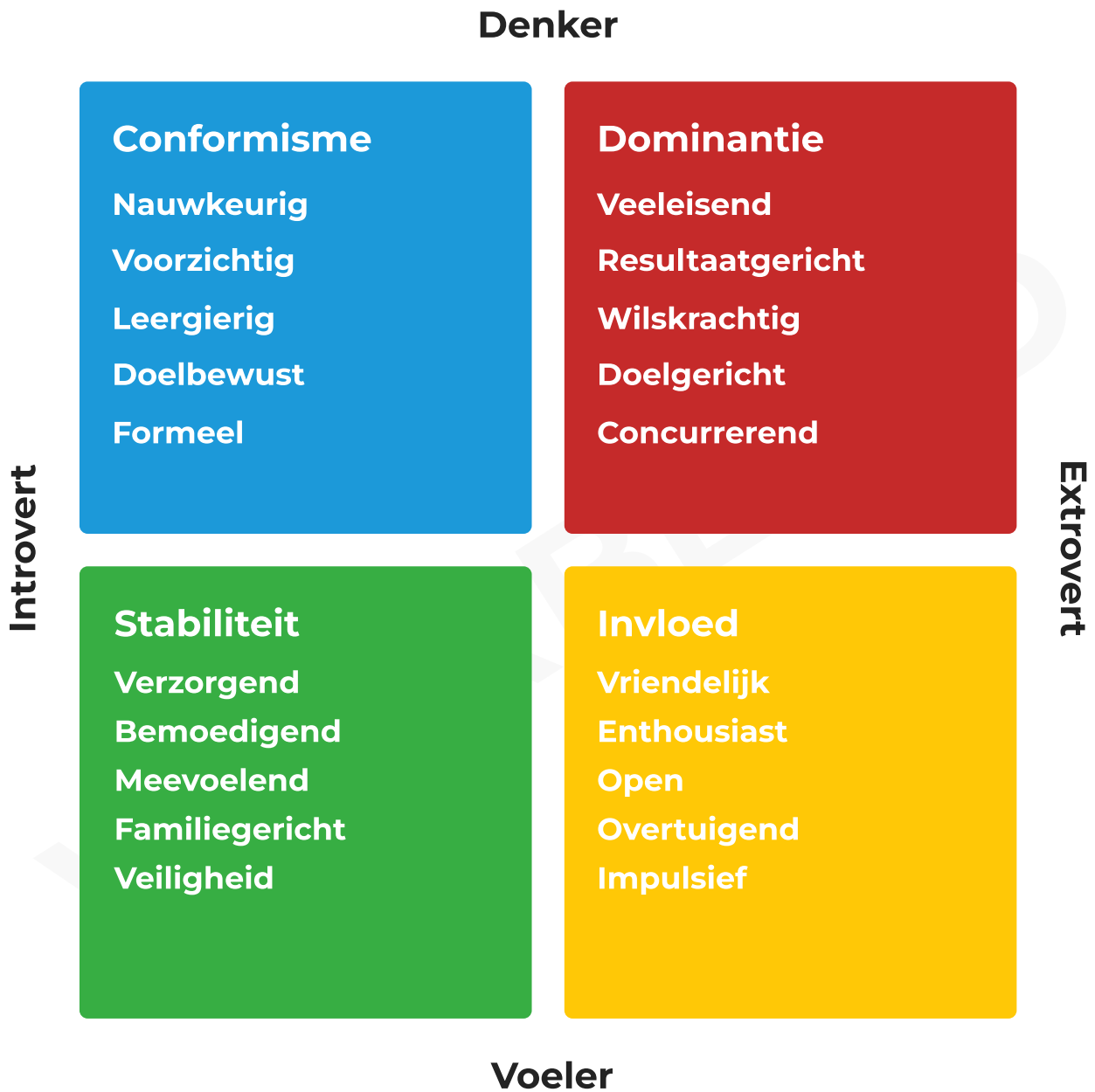


Een denker laat zich vooral leiden door het rationele denken: alles is wat het is, wordt beredeneerd of moet nog worden verklaard.



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

Deze vier functies kunnen worden gecombineerd in het DISC model. Het DISC model brengt voorkeursgedrag, kwaliteiten en communicatie in kaart. DISC staat voor Dominantie, Invloed, Stabiliteit en Conformisme.



Extroverte voeler

De gedragsstijl in het tweede kwadrant, de extraverte voeler is gebaseerd op het beïnvloeden van mensen. Het kernwoord is optimisme. We noemen dit gedrag geel gedrag, van het zonnige geel. Mensen met geel gedrag zijn vaak geïnteresseerd in anderen, praten veel en zijn over het algemeen optimistisch.



Jim Carrey Hij is acteur, kunstenaar, komiek en producent. Hij heeft een grote drang om emotionele connecties te leggen met anderen. De mensen in zijn leven zijn erg belangrijk voor hem. Hij staat bekend om zijn gelaatsuitdrukkingen, beschreven als 'van elastiek'. Hij trad als kind al op voor iedereen die wilde kijken. En op tienjarige leeftijd stuurde hij zijn CV al op naar de Carol Burnett-show en op de middelbare school mocht hij aan het eind van de lessen 10 minuten optreden, op voorwaarde dat hij de rest van de dag zijn gemak hield. Tegenwoordig houdt Jim zich niet zo veel meer bezig met zijn acteercarrière en ligt zijn focus vooral op het maken van iet wat controversiële schilderijen. Hij komt hier af en toe nog mee in het nieuws omdat dit vooral politiek getinte plaatjes zijn. Jim verteld dat hij geniet van schilderen omdat hij dan de vrijheid heeft om te doen en laten wat hij wil.



Ze is een veelzijdig media icoon, ze staat bekend om haar innemende manier om anderen te inspireren en motiveren. **Oprah Winfrey** gebruikt haar positie en invloed om sociale kwesties aan te kaarten.



Beau van Erven Dorens is een Nederlandse televisiepresentator, (stem) acteur, cabaretier en schrijver. Na zijn VWO begon hij drie studies op de universiteit, geen van deze studies maakte hij af. Dit kwam omdat zijn studie voor hem geen prioriteit had. Hij was vooral bezig om in de belangstelling te staan en hij deed er alles aan om door anderen leuk gevonden te worden. Tegenwoordig staat hij ook graag in de belangstelling met zijn kledingkeuze. Kijk maar naar zijn felgekleurde cowboylaarzen die hij graag onder zijn pakken draagt. Hij is sociaal en maakt graag programma's om anderen te helpen. Zoals het programma The Amsterdam Project en The Rotterdam Project, waarin hij daklozen de juiste hulpverlening gaf en een pinpas met 10.000 euro. Hierop volgde het programma De Sleutel waarin hij daklozen hielp aan een vaste verblijfplaats. In het programma Beau en de daklozen zocht hij deze mensen opnieuw op om te kijken hoe het met ze gaat.



Britt Dekker is een Nederlandse dressuurruiter, presentatrice en vlogger. Ze is erg enthousiast en heeft altijd wel wat te vertellen. Ze staat graag in de belangstelling en heeft het liefst altijd mensen om haar heen. Als 17 jarige deed ze mee aan een datingprogramma op RTL5 en daarmee startte haar bekendheid. Daarna volgen tv-programma's als presentatrice, panellid en actrice.



Introverte denker

De gedragsstijl in het vierde kwadrant, de introverte denker, is gebaseerd op conformisme met regels en afspraken. Kernwoorden hierbij zijn logica en perfectionisme. We 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.



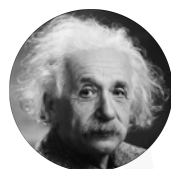
Steven Spielberg Steven Spielberg is de regisseur van films zoals: E.T., Jaws, Raiders of the Lost Ark en Schindler's List. Hij is een van de meest succesvolle regisseurs in Hollywood, maar heeft ook een heel introvert karakter, wat niet gek is voor iemand die carrière heeft gemaakt achter de schermen. **Spielberg is een man die zich veel liever verliest in een film dan dat hij naar een feestje** gaat met veel mensen. Hij vertelt dat hij soms wat verlegen kan worden in gesprekken met vreemden. Je kan zijn **ingetogen en reflectieve aard** terugvinden in verschillende van zijn meer sombere werken, zoals Schindler's List. Hierin kun je ook zien dat hij een **goede kijk heeft op de details** en alles tot in de puntjes uitwerkt.



Adele is een Britse singer/songwriter. Adele is nog regelmatig zenuwachtig voordat ze moet optreden. Ze is **perfectionistisch**; ze heeft meerdere keren haar optredens afgezegd omdat ze de productie nog niet goed genoeg vond; "Het is gewoon nog niet klaar." Verder is Adele niet **extreem actief op social media**, ze vindt het niet prettig om **constant in de spotlights** te staan.



Ze is een hoog opgeleide socioloog en advocaat. **Michelle Obama** is een voorbeeld voor de afro-amerikaanse gemeenschap en **voorvechter voor gelijke kansen voor minderheden**. Ze werkt op een **kalme manier met veel doorzettingsvermogen** om haar doelen te behalen.



Albert Einstein was winnaar van de Nobelprijs, beroemd door zijn relativiteitstheorie. Einstein was een **kritisch denker**, met een voorkeur voor logica boven emoties. Hij was **nieuwsgierig** en had een **focus voor het analyseren van complexe problemen** om de wereld te begrijpen.



Introverte voeler

De gedragsstijl in het derde kwadrant, de introverte voeler, is gebaseerd op stabiliteit in gedragspatronen. Kernwoord hierbij is harmonie. We 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. Ze komen binnen, drinken een kop koffie, checken hun mail, plannen de dag, alles volgens een vast patroon.



Emma Watson is een Engelse actrice, model en activiste. Ze beschrijft zichzelf als verlegen en introvert. Feestjes zijn niks voor haar, dan wordt ze angstig en ze is vreselijk in van die kletspraatjes. Ze voelt druk als ze nieuwe mensen ontmoet. Als ze met een groep vrienden is of met mensen die ze kent, heeft ze er minder moeite mee. Ze heeft een nuchtere persoonlijkheid en een groot vertrouwen in anderen. Ze is een invloedrijke activiste die zich inzet voor zaken als gendergelijkheid en duurzaamheid.



Bibi Breijman is een Nederlandse vlogger, zangeres en presentatrice. Ze heeft een hele open persoonlijkheid. Zelfs met vreemden durft zij veel te delen over haar leven. Ze is heel goed in haar eigen gevoelens beschrijven en gevoelens bij anderen herkennen. Ze gaat voor harmonie en wil het anderen naar de zin maken.



David Beckham is een wereldberoemd oud-voetballer, met een lange internationale carrière als middenvelder. Hij is aanvoerder geweest van het Britse team, en staat bekend als stabiel en ondersteunden. Hij houdt vast aan zijn sport memorabilia. David Beckham is nu mede-eigenaar van meerdere voetbalclubs.



Taylor Swift is een singer-songwriter die is gestart in de country muziek. Ze staat veel en vaak op het podium, maar is thuis vrij rustig en gesteld op haar privacy. Taylor Swift vindt het belangrijk om goed te doen voor anderen, ze heeft gedoneerd aan onderwijsinstellingen and heeft mensen geholpen die slachtoffer zijn van natuurrampen.



Extraverte denker

Deze gedragsstijl kenmerkt zich door een behoefte aan macht, controle en sturing. Iemand met deze drijfveer is toegewijd, volhardend en gelooft dat hij/zij het lot zelf in handen heeft.

Deze persoon is ervan overtuigd dat hij/zij de koers van zichzelf en van anderen kan bepalen. Het doel heiligt de middelen. Iemand met deze drijfveer wil graag winnen en is voornamelijk geïnteresseerd in daadkracht en invloed. Hij/zij heeft een sterke drang om de touwtjes in handen te nemen en zelf richting te geven aan het eigen leven en dat van anderen.



Zlatan Ibrahimovic is een zeer dominante voetballer, die altijd topscorer wil zijn. Zijn focus helpt hem om iedere keer weer zijn doelen te behalen. Buiten het veld is Zlatan bekend om zijn *brutale persoonlijkheid* en *ongezouten commentaar*, en hij spreekt vaak over zichzelf in derde persoon.



Zij is actrice, filmmaker en filantroop. **Angeline Jolie** houdt van vrijheid, reizen en avontuur. In haar werk is zij enorm *gedisciplineerd en gefocust*.



Louis van Gaal is een voetbaltrainer op wereldniveau. Hij is *graag aan het woord* en een *grote persoonlijkheid*. Hij gaat *graag uitdagingen aan* en weet teams in korte tijd te vormen om het beste uit ze te halen.



Rico Verhoeven is een Nederlandse kickbokser en acteur. Hij is iemand die **alles doet voor de winst** en naar eigen zeggen hierdoor in de ring een heel **vervelend mannetje** wordt. In een interview zei hij laatst: 'Ik wil altijd winnen'. Als hij zijn zinnen ergens op heeft gezet is geen obstakel hem te groot, hij zal werkelijk waar alles doen om zijn doel te bereiken. In juni 2019 won Verhoeven een The Best Social Award in de categorie Beste sporter. Op dit moment zet Rico alles op alles om een nieuwe carrière als acteur op te bouwen.



De gedragsanalyse en je eigen gedragsstijl.

Zoals eerder al beschreven, je gedragsstijl is een combinatie van de vier verschillende gedragstypes (kleuren). In hoeverre de kleuren betrekking hebben op jou bepaalt jouw gedragsstijl. Het is belangrijk om te weten dat zowel de kleuren die wel én niet sterk aanwezig zijn van grote invloed zijn op je daadwerkelijke gedragsstijl. Het is niet zo dat de meest dominant aanwezige kleur je gedragsstijl bepaalt. In hoeverre de kleuren je gedragsstijl weergeven wordt bepaald door je antwoorden op de 25 vragen. Bij deze vragen heb jij aangegeven welke uitspraken het meest en het minst op jou van toepassing zijn.

Zowel de kleuren die wel en niet sterk aanwezig zijn, hebben een sterke invloed op je uiteindelijke gedragsstijl.

Basisstijl en responsstijl

Je gedragsstijl kan opgesplitst worden in een basisstijl en een responsstijl. Je basisstijl is je natuurlijke gedragsstijl. Deze is zichtbaar in situaties waarin jij vindt dat je jezelf kan zijn. Je basisstijl wordt zichtbaar in een omgeving waar jij je veilig voelt, maar ook wanneer je stress ervaart. Het is de gedragsstijl die jij onbewust laat zien. Je responsstijl is de gedragsstijl die je laat zien in reactie op je omgeving. In je responsstijl laat je zien wat jij denkt dat gevraagd wordt door je omgeving. Dit is de gedragsstijl die jij bewust laat zien. Door deze twee stijlen te onderscheiden, kan je zien of er een verschil bestaat tussen deze twee. Als er een verschil zichtbaar is, geeft dit aan dat jij denkt dat je anders op je omgeving (responsstijl) moet reageren dan hoe je dat van nature (basisstijl) zal doen. Aan de ene kant kan het zo zijn dat je denkt dat je je moet aanpassen aan je omgeving als dit verschil groot is. Je steekt hier dan bewust energie in om dit te doen. Aan de andere kant betekent het dat je ander gedrag kan laten zien als je omgeving dat van je vraagt.

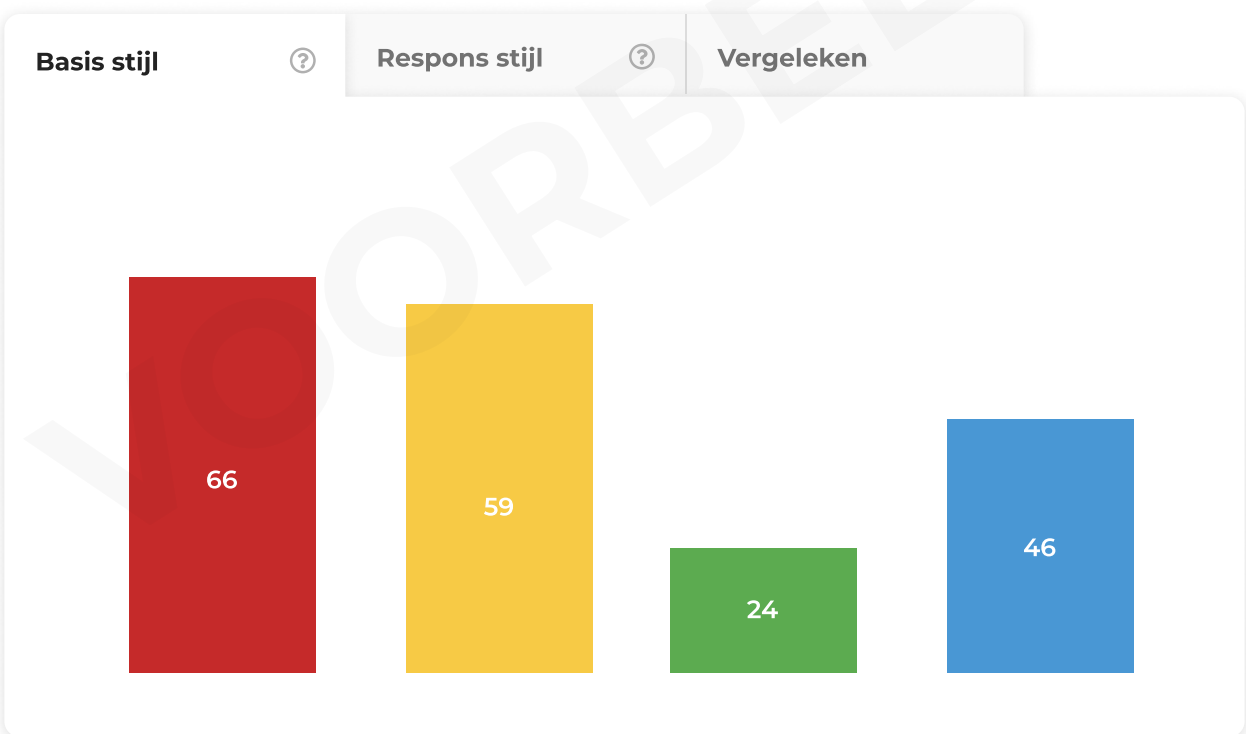
Jouw gedragsstijl

Hieronder zie je een grafische weergave van je persoonlijke gedragsstijl: de gedragsstijl grafieken en het algemene positieblok. In de gedragsstijl grafieken is onderscheid gemaakt tussen je basisstijl en je responsstijl. De grafieken geven aan in hoeverre de vier verschillende kleuren betrekking hebben op jou. Je kunt hier ook duidelijk de verschillen zien tussen je basisstijl en je responsstijl. In het positieblok hebben je basisstijl en responsstijl een positie toegewezen gekregen. In het algemene positieblok is aangegeven welke kleur het beste je gedragsstijl weergeeft.

De gedragsstijl grafieken

Deze grafieken laten zien hoe de verschillende kleuren zich bij jou verhouden. Kleuren met een score van 50 of hoger zijn je dominante kleuren. Deze kleuren bepalen primair je gedragsstijl en type. De kleuren onder een score van 50 zijn de kleuren die minder aanwezig zijn in je gedragsstijl. Jouw gedragsstijl is een combinatie van alle vier de kleuren, wat betekent dat óók de kleuren met een score onder de 50 je gedragsstijl bepalen.

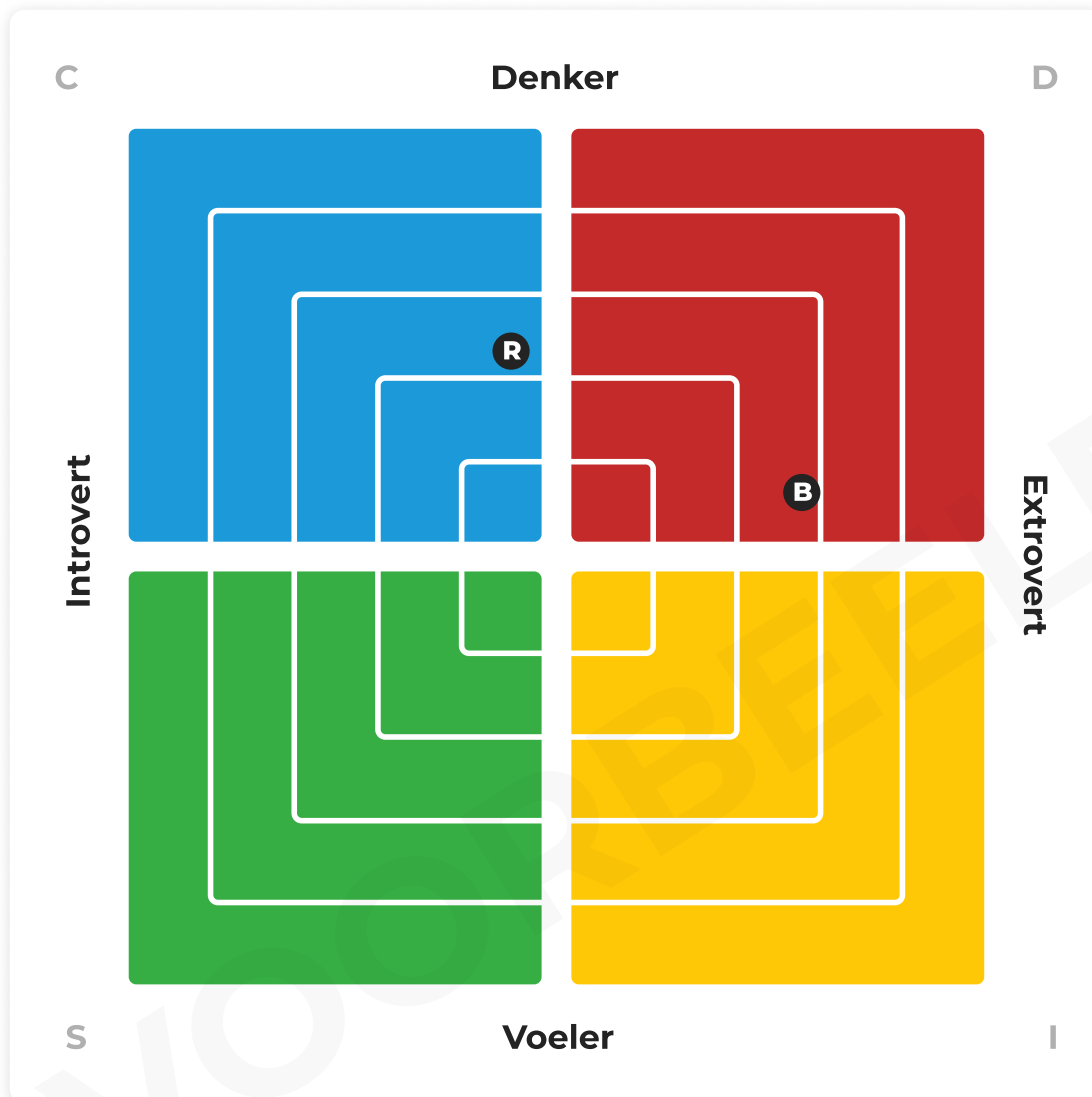
Jouw gedragsstijl grafieken



Het positieblok

In dit deel van je assessment hebben je basisstijl en responsstijl een positie aangewezen gekregen in het positieblok. Dit laat zien hoe jouw gedragsstijlen zich verhouden tot die van anderen. Het model laat de vier kwadranten van het DISC model zien. Hoe verder je van het centrum verwijderd bent, hoe makkelijker het is voor anderen om jouw gedragsstijl te herkennen. Als je dichterbij het centrum van het blok komt, zal jouw gedragsstijl moeilijker door anderen te herkennen zijn, maar kan je wel makkelijker met tegengestelde gedragsstijlen omgaan.

Jouw positieblok



B

Basisstijl : Promotor

Een promotor is enthousiast en werkt graag met doelen om daarmee resultaten te behalen. In het werken aan de doelen is een promotor innovatief, werkt hij/zij planmatig en zoekt de samenwerking met anderen.

R

Responsstijl : Adviseur

Een adviseur is zorgvuldig, doelgericht, werkt nauwkeurig, en is betrokken. Een adviseur is zowel gericht op taken als mensen, en is gericht op zowel resultaat als op kwaliteit.

Jouw basisstijl

Jouw basisstijl is de gedragstijl die je laat zien in situaties waarin je je veilig voelt, of wanneer je stress of hoge druk ervaart. Jouw basisstijl is de gedragstijl waarin je je het gemakkelijkst voelt en die je gebruikt zonder dat je je ervan bewust bent.

Algemene eigenschappen van jouw basisstijl

Je hebt een extraverte, directe, doelgerichte en optimistische basisstijl. Je focus ligt op winnen. Anderen erbij betrekken helpt je om je doelen te bereiken.

Je bent behendig in het inzetten van anderen om je doelen te bereiken. Je maakt ook optimaal gebruik van je netwerk. Je extraverte en optimistische basisstijl verzekert je van een uitgebreid netwerk waar je van op aan kan.

Je voelt de behoeftes en interesses van anderen goed aan. Je ondersteunt deze op creatieve wijze, waardoor je makkelijk tegemoet komt aan die behoeftes en interesses van je collega's. Hierdoor beweeg je dingen in de juiste richting.

Je basisstijl is de gedragstijl waarbij je je het prettigst voelt en die je gebruikt zonder dat je je hiervan bewust bent.

Je weet hoe je situaties creëert die voor alle betrokken partijen voordelig zijn. Deze situaties zorgen ervoor dat doelen gezamenlijk bereikt worden. Je hebt de overtuigende capaciteiten die nodig zijn om een gezamenlijk doel te bereiken.

Je geniet van de dynamiek van het samenwerken en ontwikkelingen die naar resultaat leiden. Je kan makkelijk met deze samenwerking omgaan, omdat je een mensgerichte manier van communiceren hebt. Je kunt situaties goed inschatten. Dit komt omdat je de belangen van alle betrokkenen serieus neemt.

In het uitvoeren van je werk en het bereiken van je doelen, focus je op de activiteiten die succesvol zijn. Wanneer een activiteit niet het gewenste resultaat oplevert, laat je het los en focus je je op andere activiteiten.

Anderen zien jou als een betrokken persoon en als drijvende kracht in diverse situaties. Mensen waarderen jouw support. Jouw doel is om win-win-situaties te creëren. Tijdens het vieren van succes, kijk jij al naar de volgende uitdaging.

Doorgaans heb je een basisstijl die zich richt op mensen en doelen. Het samenbrengen van deze twee elementen is belangrijk voor jou. Je doet dit door mensen en doelen actief samen te brengen.

Jouw basisstijl in verhouding tot anderen

Je beïnvloedt anderen met je charismatische verschijning. Je hebt een vriendelijke en open houding. Dit, gecombineerd met je enthousiasme, zorgt dat je mensen voor je wint. Je hebt behoefte om resultaten te bereiken en je kan die behoefte overbrengen op anderen. Hiermee kun je anderen overtuigen met je samen te werken om deze doelen te bereiken.

Je beoordeelt anderen op hun analytische en verbale eigenschappen. Je vindt het belangrijk om in contact te blijven met andere mensen. Tevens is het belangrijk om te communiceren om resultaten te bereiken. Een analytische manier van denken, die bijdraagt aan het bereiken van de doelen, is belangrijk voor jou. Deze aspecten wil je ook zien in anderen. Door de interactie met mensen aan te gaan kun je goed beoordelen of anderen aan jouw hoge verwachtingen voldoen. Wanneer dit niet zo is, laat je het los. Als dit gebeurt hou je rekening met de gevolgen voor deze personen.

Jouw basisstijl en de waarde voor de organisatie

Een waardevolle eigenschap van jouw basisstijl voor de organisatie is jouw creatieve manier van problemen oplossen. Je zorgt voor support voor deze oplossingen door ze te implementeren met je team. Het motiveren van je team gaat je makkelijk af. Dit heeft een positieve invloed op de implementatie van je creatieve oplossingen.

Sterke punten van jouw basisstijl zijn:

- Je besluitvaardigheid bij het aangaan van uitdagingen. Wanneer je een uitdaging hebt, ga je ervoor.
- Je hebt een sterk resultaatgerichte focus. Je behaalt resultaten door snel te handelen en beslissingen te nemen.
- Jouw gevoel voor urgentie. Dit wordt versterkt door jouw resultaatgerichtheid. Je erkent het belang van het halen van deadlines.
- Je mensgerichte benadering. Hierdoor focus je je op jouw gewenste doelen. Je doet dit met de hulp van anderen. Je initieert niet alleen activiteiten, maar je betreft anderen er ook bij. Je bent goed in het creëren van team-spirit.
- Je open en enthousiaste houding, waardoor je actief zoekt naar nieuwe relaties. Deze houding maakt je goed in het opbouwen van relaties. Je gebruikt deze relaties voor het bereiken van je doelen.

Jouw basisstijl in lastige situaties

Je kan doorslaan in je basisstijl wanneer je teveel gebruik maakt van je motiverende kwaliteiten en invloed op anderen, om je eigen doelen te bereiken. Anderen kunnen dit verkeerd oppakken. Hierdoor kan het vertrouwen van anderen net zo snel verdwijnen als dat het gekomen is.

Stressvolle situaties vind je moeilijk omdat je het gevoel krijgt dat je verliest of faalt. Je kan wat ongeduldig worden en geen rekening houden met de gevoelens van anderen. Dit komt door het gevoel dat jouw gewenste resultaten verder weg lijken te zijn dan je graag wilt.

Jouw responsstijl

Jouw responsstijl is het gedrag dat zichtbaar is als reactie op jouw omgeving. Hierdoor kan het zijn dat jouw responsstijl anders is dan jouw basisstijl. Je past je basisstijl aan, omdat je denkt dat je omgeving dat van je verwacht. Of omdat je denkt dat het effectiever is. Je laat je responsstijl bewust zien.

Hierna wordt jouw responsstijl beschreven. Hierin zitten ook de elementen van jouw basisstijl die op jou van invloed kunnen zijn. Het verband tussen jouw responsstijl en die van anderen wordt hier geïllustreerd, naast een aantal waardevolle aspecten van jouw responsstijl en hoe je reageert (met jouw responsstijl) op moeilijke situaties. Dit alles geeft je een duidelijke weergave van jouw responsstijl.

Jouw responsstijl in verhouding tot anderen

In jouw responsstijl heb je invloed op mensen met jouw no-nonsense benadering. Deze benadering zorgt ervoor dat je je zaken zorgvuldig en realistisch aanpakt. Je doet wat je zegt en beloofd, anders had je het niet gezegd of beloofd. Je straalt hierdoor vertrouwen uit dat een positieve invloed heeft op jouw interactie met anderen.

In jouw responsstijl beoordeel je anderen op hun expertise. Je vindt het belangrijk dat de mensen, waarmee je werkt, goed zijn in wat ze doen. Het is jouw overtuiging dat er verschillende rollen binnen een organisatie moeten bestaan. De mensen die deze rollen opvullen moeten, naar jouw mening, verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van hun verantwoordelijkheden. Over het algemeen zul je mensen positief beoordelen als ze een bepaald vakgebied onderzoeken. Vervolgens zullen ze als experts op dat gebied moeten dienen, door bepaalde meningen te hebben en deze te onderbouwen met concrete feiten. Je kunt mensen snel beoordelen op deze aspecten, die voor jou belangrijk zijn. Dit komt door jouw kritische opmerkzaamheid.

Jouw responsstijl en de waarde voor jouw organisatie

Een waardevolle bijdrage van jouw responsstijl voor de organisatie is dat je zowel focust op taken en op mensen. Hierdoor kun je beide aspecten van je werk goed aan. Je kunt hierdoor je energie evenwichtig verdelen over jouw taken en de mensen waarmee je werkt.

Sterke punten van jouw responsstijl zijn:

- Je bent bereid jezelf aan te passen om als onderdeel van het team te functioneren. Echter, als dit niet bijdraagt aan de kwaliteit, zal je dit met minder plezier doen. Hierdoor garandeer je de kwaliteit binnen het team;
- Jouw vermogen om situaties vanuit verschillende standpunten te bekijken. Hierdoor kijk je naar zowel de goede als de slechte aspecten van een situatie. Hierdoor ontstaat een complete analyse;
- Je hebt het vermogen resultaten te bereiken, en taken af te maken, met de hulp van andere mensen. Dit komt door jouw focus op mensen en jouw focus op de taken;
- Je werkt graag volgens de regels en procedures. Het is voor jou ook belangrijk om de juiste tools te gebruiken om een taak af te maken.

Jouw responsstijl in lastige situaties

Je kan doorslaan in je responsstijl als je teveel je eigen hoge eisen gebruikt en er teveel aan vast houdt. Je verweeft jouw focus op kwaliteit en nauwkeurigheid in jouw hoge eisen, waardoor je er in bepaalde situaties teveel aan vast houdt. Dit kan nadelig werken op de efficiëntie van je werk.

Jouw responsstijl in de werkomgeving

Om goed te kunnen functioneren en optimale resultaten te behalen is interactie met je omgeving essentieel. Om inzicht hierin te geven beschrijven we hoe jouw gedragstijl zich uit in je werkomgeving. Als eerste wordt beschreven welk type werkomgeving het beste bij je gedragstijl past. Daarna worden er een aantal suggesties gegeven die je leidinggevende helpen om het beste uit jouw gedragstijl te halen. Daarnaast leggen we ook uit hoe anderen het meest kunnen halen uit jullie onderlinge communicatie. Dit noemen we de do's en don'ts van communicatie.

Ideale werkomgeving

Je presteert het beste in een innovatieve omgeving die gericht is op de toekomst. Een actieve en veranderende omgeving is belangrijk voor jou. Je wilt werken in een omgeving waar de resultaten prioriteit hebben. Je hebt een voorkeur voor werk waar je nieuwe uitdagingen en mogelijkheden in tegen komt. Je staat ook graag los van regels en toezicht. Je doet niet graag routinematig werk. Je hebt ruimte nodig in je werk en binnen de organisatie. Je werkt graag aan ongebruikelijke taken, belangrijke producten en baanbrekende ideeën. Je werkt ook graag in een resultaatgericht team. Je vindt het prettig als een team besluitvaardig geleid wordt. Het is belangrijk voor jou als het team een gevoel voor urgentie heeft. Je hebt ruimte nodig voor het uiten van jouw ideeën en gedachten. Je hebt graag contact met andere mensen.

Hoe je leidinggevende het beste met jouw gedragstijl kan omgaan

In dit onderdeel beschrijven we hoe jouw leidinggevende het beste om kan gaan met jouw gedragstijl. Wanneer jouw leidinggevende meer inzicht heeft in jouw behoeftes, zal dit bijdragen aan de samenwerking en het realiseren van de doelen.

Tips voor jouw leidinggevende:

- Plan vakanties en vrije dagen;
- Focus hun aanwezigheid, gevoel van urgentie en invloed op de gewenste resultaten;
- Ga de confrontatie niet uit wanneer de regels worden gebroken;
- Stel deadlines;
- Ben duidelijk over de beoordeling van de resultaten;
- Bepaal een vast budget, zodat hij/zij minder impulsief zal handelen;
- Wees consistent;
- Heb begrip voor een potentieel andere kijk op het leven;
- Moedig hen aan meer te ontspannen;
- Ben duidelijk over de regels, voorwaarden en resultaten;
- Ben je bewust van zijn/haar rol in het team.

Hoe anderen het beste met jouw gedragstijl kunnen omgaan

In dit onderdeel worden er tips gegeven over hoe anderen het beste met jouw gedragstijl om kunnen gaan. Dit kunnen collega's zijn, maar ook mensen in jouw privé-leven. Goede communicatie draagt bij aan een effectieve samenwerking en een goede sfeer.

✓ Do's	Tips voor anderen	✗ Don'ts	Tips voor anderen
	<ul style="list-style-type: none">• Toon waardering voor zijn/haar betrokkenheid;• Wees pragmatisch maar pas je aan aan zijn/haar benadering;• Check altijd of ze de boodschap begrepen hebben;• Bied ondersteunende manieren van werken aan;• Maak duidelijke vervolgafspraken om vooruitgang te bespreken;• Beoordeel de resultaten, niet de persoon;• Lever een efficiënte werkomgeving;• Presenteer de feiten op een logische en efficiënte manier;• Bied alternatieven en geef ruimte in het beslissingsproces;• Wees goed voorbereid met alle beschikbare informatie;• Bevestig afspraken, bij voorkeur schriftelijk, en bepaal deadlines;• Bevestig afspraken, bij voorkeur schriftelijk, en bepaal deadlines;		<ul style="list-style-type: none">• Wees niet ongeorganiseerd en slordig;• Wees niet kleinerend;• Domineer niet en ben niet te bezig;• Laat hem/haar niet makkelijk van onderwerp veranderen;• Wees niet te amicaal wanneer jullie overeenstemming hebben bereikt;• Probeer geen persoonlijke band aan te gaan;• Stel geen onnodige vragen;• Vergeet niet terug te komen bij iemand op iets waarvan je dat hebt beloofd;• Verspil geen tijd.

Ontwikkelpunten



Ontwikkelpunten voor een hogere effectiviteit

Wees je bewust van je resultaatgerichtheid. Een keerzijde hiervan is dat je geïrriteerd kunt raken wanneer de deadline wordt verplaatst of niet wordt gehaald. Probeer jezelf 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 je in eerste instantie aan het proces denkt en dan pas op de details gaat letten. Zo kun je beter omgaan met deadlines die verschuiven;

Je bent enthousiast en je hebt behoefte aan afwisseling en uitdaging. Dit kan ervoor zorgen dat je te veel verschillende verantwoordelijkheden op je neemt. Hierdoor kun je moeite hebben om binnen deze verantwoordelijkheden een bepaalde lijn vast te houden. Probeer dan ook eerst uitdagingen/taken af te ronden die je eerder bent aangegaan. Daarna kun je gaan zoeken naar nieuwe uitdagingen en naar afwisseling;

Je hebt hoge verwachtingen voor jezelf en de mensen waar je mee werkt. Je moet beseffen dat hierbij niet alle verwachtingen behaald kunnen worden. Dit kan uitlopen in een teleurstelling die niet altijd even realistisch is. Je hebt een veeleisende houding ten opzichte van anderen. Hierdoor kun je de grip op hen verliezen. Dit heeft een tegengestelde werking op het behalen van je doelen. Probeer realistische doelen te stellen. Stem deze doelen af met je omgeving.

De P-factor

In de inleiding hebben we de P-factor geïntroduceerd. De P-factor is een methode die ontworpen is voor persoonlijke ontwikkeling. Het geeft je een persoonlijke, modulaire methode om jouw effectief resultaat te ontwikkelen. Hieronder, in figuur 2, staat een schematische weergave van de P-factor. In dit figuur zijn de specifieke assessments gekoppeld aan de factoren in het P-factor model. Met de gedragsassessment krijg je inzicht in je gedragsstijl: de "Hoe" van het P-factor model. Inzicht in de verschillende gedragsstijlen geven je de mogelijkheid rekening te houden met de verschillen en voorkeuren in communicatiestijlen. Hierdoor kun je deze efficiënt gebruiken bij het communiceren met mensen met andere stijlen en uw communicatie effectief aanpassen. Op deze manier kun je je eigen effectief resultaat vergroten, naast de effectiviteit van je team of de organisatie in zijn geheel. Hoe nu verder?

Met het gedragsassessment heb je inzicht gekregen in jouw gedragsstijl. Je hebt gelezen over jouw basisstijl en responsstijl, de gedragsstijl op de werkvloer en zijn er verschillende gebieden van verbetering uitgelegd. Deze ontwikkelgebieden zijn specifiek gekozen om de efficiëntie van jouw communicatie met anderen te verhogen. Je kunt de ontwikkelgebieden gebruiken om jouw eigen ontwikkelgebieden, voor jouw specifieke situatie, te beoordelen. Deze punten kunnen opgeschreven worden in de portal, waardoor je actief werkt aan het ontwikkelen van jouw P(ersoons)-factor en verdere vergroting van jouw effectiviteit.

Een logische volgende stap binnen het P-factor model is het analyseren van je drijfveren. Deze motivatoren zullen je vertellen waar je echt in geïnteresseerd bent, wat je waardeert in het leven en waar je tijd en moeite aan wilt besteden. Daarmee bepalen drijfveren waarom iemand bepaalde dingen doet, bepalen ze hoe je prioriteiten stelt en hoe je aan bepaalde behoeften in het leven voldoet. Drijfveren bepalen dus welke van jouw beschikbare competenties daadwerkelijk worden ingezet. Uit het P-factor model blijkt duidelijk dat gedrag maar een onderdeel van het model is. Met de andere assessments kun je andere modules van het P-factor model verkennen en blijven werken aan het verhogen van je effectieve resultaat.

Drijfverenanalyse

Drijfveren vertellen je waar je echt in geïnteresseerd bent, wat je waardeert in het leven en waar je tijd en moeite aan wilt besteden. Drijfveren bepalen hoe je prioriteiten stelt en hoe je aan bepaalde behoeften voldoet, zowel in je persoonlijke leven als in je professionele leven.

