



HOW Index[®]

Normatieve Communicatie

Een normatieve analyse die beschrijft hoe u communiceert en samenwerkt: Met uw vertrouwelingen en Met collega's op uw huidige werkplek

Dit rapport is van: ID: 540040

Datum van voltooiing 27-6-2022

Print datum 19-2-2025

Tijd 6 minuten

Dit rapport is van ID: 540040
Navigator-Demo

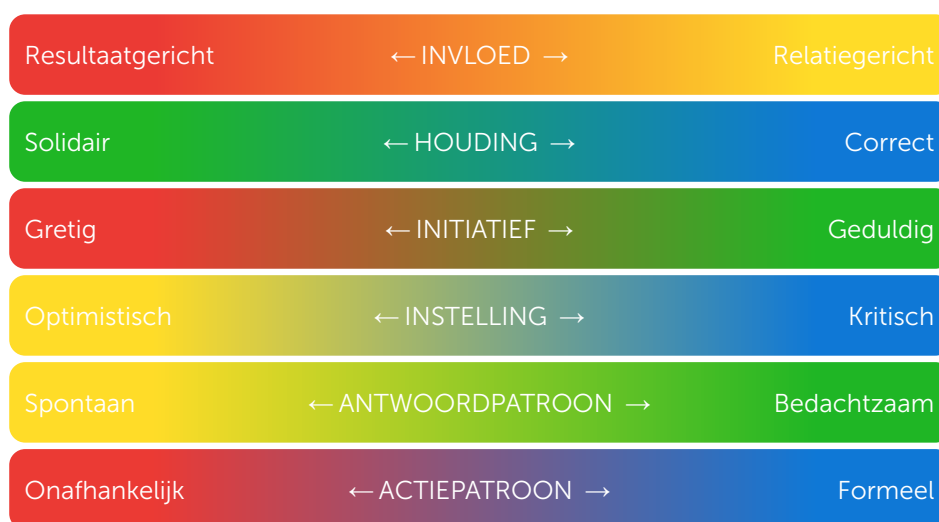


Inhoudsopgave

- 3 Introductie van de HOW Index® analyse / Hoe u het rapport moet lezen
- 4 Uw gedrag bij interactie met uw vertrouwelingen
- 6 Samen met uw vertrouwelingen is het natuurlijk voor u / Samen met uw vertrouwelingen organiseert en plant u als volgt
- 7 Dit is hoe u beslissingen neemt met uw vertrouwelingen / Uw bijdragen bij interactie met uw vertrouwelingen
- 8 Dit is hoe u communiceert met uw vertrouwelingen / Mogelijke gevolgen van uw manier van communiceren met uw vertrouwelingen
- 9 Tips voor uw vertrouwelingen / Dit is hoe u beter gebruik kunt maken van uw sterke punten bij de interactie met uw vertrouwelingen
- 10 Dit schept betrokkenheid voor u wanneer u omgaat met uw vertrouwelingen / Gedragsneigingen van uw vertrouwelingen die u kunnen irriteren / Aspecten van uw gedrag die uw vertrouwelingen kunnen irriteren
- 11 Uw gedrag bij interactie met collega's op uw huidige werkplek
- 12 Hoe u zich aanpast bij interactie met collega's op uw huidige werkplek
- 13 Dit is hoe u communiceert met collega's op uw huidige werkplek / Mogelijke gevolgen van de manier waarop u communiceert met collega's op uw huidige werkplek
- 14 Dit is hoe u uw efficiëntie kunt verhogen in de situatie met collega's op uw huidige werkplek
- 15 Mogelijke bijdragen in de situatie met collega's op uw huidige werkplek
- 16 Het speelveld
- 17 Sterke punten/beperkingen van uw gedragsstijl
- 18 Invloed - Resultaatgericht of relatiegericht?
- 19 Houding - Solidair of correct?
- 20 Initiatief - Gretig of geduldig?
- 21 Instelling - optimistisch of kritisch?
- 22 Antwoordpatroon - spontaan of bedachtzaam?
- 23 Actiepatroon - onafhankelijk of formeel?
- 24 HOW Index® Uw gedragseigenschappen samengevat
- 25 Eigenschappen in verschillend situationeel gedrag

Introductie van de HOW Index® analyse

HOW Index® is een communicatieanalyse die verschillende gedragstijlen beschrijft op basis van een 6-factorenmodel. De analyse wordt gebruikt in situaties waarin de overeenkomsten en verschillen tussen mensen belangrijk zijn, zoals bij werving, teamontwikkeling, leiderschapsontwikkeling, verkoopontwikkeling en communicatie. Onze gedragstijl gaat over hoe we ons verhouden tot verschillende situaties, mensen en taken. Wanneer we onze eigen en andere gedragstijlen begrijpen, kunnen we bijdragen aan een meer open communicatieklimaat. De HOW Index® analyse belicht twaalf verschillende kwaliteiten in zes onafhankelijke factoren. Om de feedback en het begrip van de factoren te verbeteren, worden de kwaliteiten met kleuren weergegeven.



De HOW Index® is een normatieve analyse die het mogelijk maakt om individuen en teams te vergelijken.

Hoe u het rapport moet lezen

Dit rapport beschrijft uw gedrag in relatie tot verschillende situaties. Situatie 1 beschrijft uw gedrag in relatie tot uw vertrouwelingen en situatie 2 beschrijft uw gedrag in relatie tot collega's op uw huidige werkplek. Zowel hoge als lage waarden in een HOW Index® factor hebben invloed op uw gedrag. Als u meerdere HOW Index® factoren heeft van meer dan 50%, kan het zijn dat sommige beschrijvingen van uw gedrag tegenstrijdig zijn. Dit komt omdat u op verschillende momenten en in verschillende situaties ander gedrag gebruikt. Zo kunt u soms open en uitgesproken zijn, terwijl u op andere momenten meer doordacht en stil bent, afhankelijk van hoe u de situatie waarneemt. Waarschijnlijk zult u merken dat sommige delen van het rapport een goede beschrijving van uw gedrag geven, terwijl andere delen minder accuraat zijn. Lees daarom het rapport met een pen in de hand. U kunt gerust met een plusteken aangeven waar u het mee eens bent en een minteken waar u het niet mee eens bent. Zet een vraagteken voor zaken die u moet overdenken of bespreek ze misschien met iemand die u goed kent.

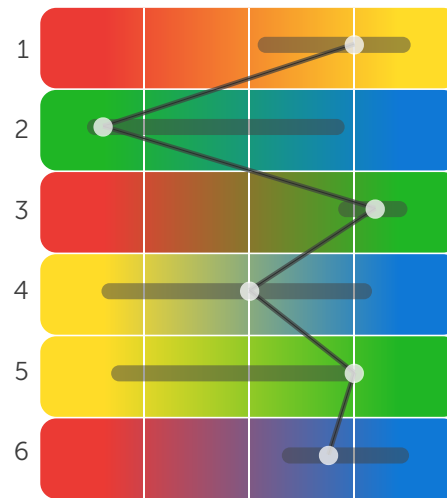
Uw gedrag bij interactie met uw vertrouwelingen

Dit deel van het rapport beschrijft uw gedrag wanneer u met uw vertrouwelingen in contact komt.

U beschikt over goede communicatieve vaardigheden, met zowel belangstelling als begrip voor andere mensen. U heeft ook het geduld en het vermogen om te luisteren. In combinatie is dit een gedragsstijl die zich goed leent voor ondersteunende rollen. U handelt met vertrouwen en bent warm en vriendelijk. Met een luisterend oor voor andere mensen, bent u vaak bereid om, indien mogelijk, andere mensen te helpen hun problemen op te lossen. Uw onverstoorbare stijl en oprechte belangstelling voor de gedachten en gevoelens van anderen betekent dat zij zich graag tot u wenden voor advies en steun.

U beschikt ook over het nodige zelfvertrouwen om andere mensen voor uw standpunten te winnen. Met uw positieve en enthousiaste instelling bent u meestal zeer expressief in het tonen van uw belangstelling voor een onderwerp. In situaties waarin u mensen tot uw standpunten wilt overhalen, is dit een zeer waardevolle eigenschap. Wanneer anderen agressief zouden zijn in hun pogingen om andere mensen te overtuigen van de deugdelijkheid van hun eigen standpunten, gebruikt u vriendelijke maar vastberaden overtuigingskracht.

Ondanks het feit dat dit duidelijk sterke punten zijn, kunt u de neiging hebben om de sociale kant van uw aard te overdrijven. U bent dan misschien minder geïnteresseerd in productiviteit en efficiëntie en soms zelfs ronduit negatief over dergelijke zaken. Het onderhouden van positieve relaties met anderen kan u er dan van weerhouden objectieve beslissingen te nemen als u het gevoel heeft dat deze nadelig kunnen zijn voor anderen.



1. Resultaatgericht - Relatiegericht
2. Solidair - Correct
3. Gretig - Geduldig
4. Optimistisch - Kritisch
5. Spontaan - Bedachtzaam
6. Onafhankelijk - Formeel

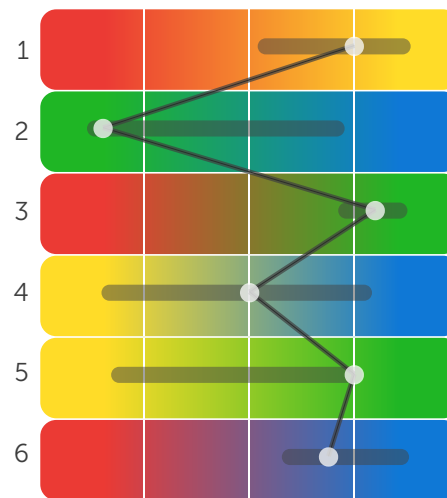
U kunt voorschriften soms als beperkend ervaren en geneigd zijn uw eigen ideeën te volgen. U presteert dus beter in een open klimaat waar uw activiteiten niet nauwlettend in de gaten wordt gehouden.

Een keerzijde van uw goede communicatievaardigheden kan zijn dat u graag in het middelpunt van de belangstelling staat. U kunt moeilijk omgaan met afwijzing en zoekt graag positieve aandacht van mensen om u heen. Als dit niet gebeurt, verliest u snel uw motivatie. Dit geldt ook wanneer de taak een afwijzing van anderen met zich meebrengt. Het is waarschijnlijk dat uw prestaties er dan onder zullen lijden.

Uw gedrag bij interactie met uw vertrouwelingen, vervolg...

Een vijandige houding, afwijzing en confrontatie zijn allemaal situaties die u liever probeert te vermijden. Om uw communicatievaardigheden te gebruiken, moet u het gevoel hebben dat u in een vriendelijke omgeving bent en dat de mensen om u heen sympathiek zijn. Om u volledig gemotiveerd te voelen, moet u het gevoel hebben dat u door de mensen om u heen wordt gewaardeerd, gerespecteerd en geliefd, en u kunt soms te ver gaan om deze positieve aandacht te krijgen. Bedenk echter dat een vrije en open discussie soms nieuwe impulsen kan geven die de zaak vooruithelpen.

U kunt soms wat naïef zijn en denkt niet altijd na voor u spreekt. Aangezien een groot deel van uw besluitvorming gebaseerd is op uw persoonlijke gevoelens, kan het soms nodig zijn een meer diepgaande afweging te maken alvorens een uitspraak te doen, vooral wanneer belangrijke beslissingen moeten worden genomen.



1. Resultaatgericht - Relatiegericht
2. Solidair - Correct
3. Gretig - Geduldig
4. Optimistisch - Kritisch
5. Spontaan - Bedachtzaam
6. Onafhankelijk - Formeel

Samen met uw vertrouwelingen is het natuurlijk voor u

Verschillende gedragsstijlen leiden tot verschillende manieren van omgaan met de omgeving. Dit omvat andere mensen, gebeurtenissen, omstandigheden en eisen van de situatie. Op basis van uw antwoorden volgen hier enkele voorbeelden van hoe u zich gewoonlijk gedraagt met uw vertrouwelingen.

Dit is voor u natuurlijk:



- om niet te sjoemelen met de details of de kantjes eraf te lopen.
- om te geloven dat alles wat de moeite waard is om te doen, de moeite waard is om goed te doen.



- om uw eigen gedachten en ideeën te laten gelden.
- om tegenslagen te overwinnen door wilskracht.



- om botsingen met andere mensen liever te vermijden.
- om zelden voor uw mening uit te komen.



- om een gespannen situatie te kunnen verlichten met een grappige handeling.
- om de waarde van een beetje plezier en spelletjes te promoten.

Samen met uw vertrouwelingen organiseert en plant u als volgt

Organisatie en planning is een proces dat u helpt uw ideeën en beslissingen te richten, zodat u de juiste keuzes kunt maken om een bepaald doel te bereiken. Om deze plannen te kunnen realiseren, moet u ook over een bepaald niveau van organisatorische vaardigheden beschikken, bv. om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen die uw project kunnen beïnvloeden, prioriteiten te kunnen stellen, deadlines te halen en met anderen te kunnen samenwerken. De volgende beschrijvingen kunnen voor u relevant zijn bij de interactie met uw vertrouwelingen.

U bent een loyaal en geduldig persoon, die graag duidelijke richtlijnen heeft om op te volgen. Normaal denkt u na voor u handelt. U heeft vaak een methodische aanpak en bent goed in het ontwikkelen van routines. U kunt soms te veel tijd besteden aan planning.

U bent gul met uw tijd en biedt zich graag aan als iemand uw hulp nodig heeft. U kunt daardoor moeite hebben om u te concentreren, wat gevolgen kan hebben voor uw eigen werk. U kunt moeite hebben om u aan gestelde deadlines te houden en de tijd die nodig is om een taak af te ronden verkeerd inschatten.

U besteedt liever tijd aan een goede planning van uw werk, dan dat u meteen in een taak duikt. Wanneer u veel taken tegelijk heeft, kan het goed voelen om met anderen te overleggen hoe u prioriteiten moet stellen.

Dit is hoe u beslissingen neemt met uw vertrouwelingen

Besluitvorming gaat over het maken van een logische keuze uit de beschikbare opties. Om een juiste beslissing te nemen, moet u de positieve en negatieve kanten van elke optie tegen elkaar afwegen. U moet ook in staat zijn om de uitkomst van elke optie te voorspellen en te beslissen welke van de opties het beste is in interactie met met uw vertrouwelingen. In uw gedragsstijl heeft u toegang tot verschillende besluitvormingsmethoden. Afhankelijk van hoe u de situatie waarneemt met uw vertrouwelingen, kan uw besluitvormingsstijl als volgt beschreven worden:

Gewoonlijk neemt u beslissingen op een evenwichtige en doordachte manier. U neemt uw tijd om alle mogelijkheden te overwegen. Aangezien u snelle veranderingen liever vermijdt, komt dit ook tot uiting in uw besluitvorming. U bent zelden degene die het initiatief neemt tot actie en kunt daarom problemen hebben met de uitvoering van uw beslissingen en vaak hulp nodig hebben om dit proces doeltreffend uit te voeren.

Wat andere mensen van u denken is belangrijk voor u. Dit komt tot uiting in de manier waarop u beslissingen neemt. Daarom heeft u soms de neiging om "moeilijke" beslissingen uit de weg te gaan als u denkt dat ze niet populair of nadelig voor anderen zouden kunnen zijn.

U heeft geen grote behoefte om de besluitvormer te zijn. U zou liever gezamenlijke beslissingen nemen waarbij iedereen inspraak heeft. U rekent er vaak op dat mensen die u vertrouwt u zullen helpen de juiste beslissingen te nemen.

Uw bijdragen bij interactie met uw vertrouwelingen

Alle gedragsstijlen hebben eigenschappen die waardevol zijn. Hieronder staan enkele van uw bijdragen.



- Nauwkeurigheid en precisie zijn prominente eigenschappen voor u.
- U stelt hoge eisen aan de resultaten die u levert.



- U kunt goed luisteren.
- U vindt het leuk om warme en vriendschappelijke relaties op te bouwen met mensen om u heen.



- U bent goed in het volgen van gegeven procedures en methoden.
- U geeft er de voorkeur aan dat wijzigingen in procedures goed worden ondersteund en getest.



- Met uw gevoel voor humor heeft u het vermogen om een gespannen sfeer te verlichten.
- Met uw speelse ideeën kunt u vaak een goede sfeer in de groep creëren.

Dit is hoe u communiceert met uw vertrouwelingen

Verschillende gedragstijlen hebben verschillende manieren om te communiceren met de mensen om hen heen. U zou kunnen zeggen dat het gaat om typische manieren van handelen om een boodschap over te brengen aan hun omgeving. Hieronder staan een paar mogelijke beschrijvingen van de manier waarop u met andere mensen communiceert.



- U hecht waarde aan orde en heeft vaak volledige controle over de zaken.
- U kunt een probleem zo lang mogelijk negeren als u niet zeker weet hoe u ermee om moet gaan.



- U geeft er de voorkeur aan geen positie in te nemen die de dingen moeilijker maken.



- U bent een goede luisteraar.
- U bent graag bereid een handje te helpen als iemand dat nodig heeft.



- U vindt het prettig als er ruimte is voor plezier en speelsheid.
- U bent open en sympathiek in uw communicatie met andere personen.

Mogelijke gevolgen van uw manier van communiceren met uw vertrouwelingen

Iedereen heeft verschillende gedragstijlen en zou uw manier van communiceren op een manier kunnen opvatten die u niet zo bedoeld had. Misschien moet u daar rekening mee houden als gevolg van uw manier van communiceren.



- U moet erop voorbereid zijn dat hoe goed een project ook is gepland, er zich onvoorziene zaken kunnen voordoen.
- Soms moet u erop voorbereid zijn een antwoord te geven op een vraag, ook als u niet helemaal zeker bent van het antwoord.



- Anderen kunnen u ontwijkend of berustend vinden.



- Mogelijk moet u wat langer nadenken over wat uw taken precies zijn.
- Houdt in gedachten dat anderen misbruik kunnen maken van uw behulpzame instelling.



- Houdt in gedachten dat niet iedereen hetzelfde gevoel voor humor heeft als u.
- Ze kunnen u beschouwen als te goedaardig en zorgzaam en u gebruiken.

Tips voor uw vertrouwelingen

Verschillende gedragstijlen hebben verschillende hoeveelheden interactie van andere mensen nodig om goed te presteren en van hun taken te genieten. Hier zijn enkele tips voor uw vertrouwelingen die u in uw relatie kunt gebruiken.



- Weten dat u het liefst een duidelijk plan heeft waaraan u uzelf moet houden.
- Weten dat het belangrijk voor u is geen fouten te maken.



- Weten dat u iemand bent die graag iemand helpt die om hulp vraagt, en daardoor ondersteuning nodig heeft en dat u soms ook nee kunt zeggen.
- Realiseren dat u soms te veel taken op u neemt en daardoor hulp nodig heeft om prioriteiten te stellen.



- Waarderen dat u een flexibel persoon bent die bereid is tot samenwerking.



- U waarderen voor uw gevoel voor humor om een gespannen situatie lucht te geven.
- Begrijpen dat u iemand bent die om mensen om u heen geeft.

Dit is hoe u beter gebruik kunt maken van uw sterke punten bij de interactie met uw vertrouwelingen

Hieronder vindt u enkele suggesties om uw natuurlijke aanleg voor interactie en samenwerking met andere mensen effectiever te gebruiken.

U kunt andere mensen nodig hebben die:

- het moment van handelen kunnen bepalen.
- weten te handelen zonder al te behoedzaam te zijn.
- ongemakkelijke beslissingen kunnen nemen en bevorderen.
- kwesties oplossen en onnodige taken elimineren.
- u helpen sommige risico's te aanvaarden, vooral als u weet dat u gelijk heeft.
- u helpen uw benaderingen en ideeën te uiten.
- de economische aspecten van een beslissing beoordelen.
- processen versnellen en koers zetten naar de uitdaging.

Dit kunt u nodig hebben:

- uw hoge verwachtingen en eisen naar beneden afstellen.
- begrijpen dat een niet zo'n goede beslissing beter is dan geen positie innemen.
- proberen een aantal risico's aan te gaan, meer durven.
- proberen duidelijk uw houding over te brengen aan anderen, ook al bent u er niet zeker van hoe u de kwestie gaat oplossen.
- niet altijd zo flexibel zijn.
- u durven uitspreken als u een andere mening heeft.
- niet altijd open staan voor de meningen van anderen.
- meer vertrouwen durven hebben in uw eigen intuïtie.

Dit schept betrokkenheid voor u wanneer u omgaat met uw vertrouwelingen

Wat voor de ene gedragsstijl belangrijk is, is voor de andere misschien niet zo belangrijk. De volgende voorbeelden beschrijven enkele van de voorwaarden om u betrokken te voelen.



- een plan waaraan u zich moet houden.
- verwachte resultaten die het risico rechtvaardigen.



- vrienden en de mensen om u heen een luisterend oor te bieden.
- waardering voor uw behulpzaamheid.



- werken met mensen met wie weinig of geen conflicten ontstaan.



- ruimte voor plezier en speelsheid.
- de mogelijkheid hebben om te helpen en het leven van anderen beter te maken.

Gedragsneigingen van uw vertrouwelingen die u kunnen irriteren

Sommige mensen zijn makkelijk in de omgang, terwijl andere mensen juist lastig kunnen zijn. Bedenk welke voorbeelden u relevant vindt bij de interactie met uw vertrouwelingen:

- Wanneer iemand de kantjes eraf loopt en belangrijke informatie negeert.
- Wanneer iemand geen algemene verantwoordelijkheid aanvaardt en onvoldoende resultaat levert.
- Wanneer iemand geneigd is te veel risico te aanvaarden.
- Wanneer iemand delicate kwesties aanroert wanneer u en anderen u daarmee liever niet inlaten.

Aspecten van uw gedrag die uw vertrouwelingen kunnen irriteren

Zelfs aspecten van uw gedrag kunnen andere mensen ergeren. Bedenk of een van deze beschrijvingen van toepassing is wanneer u met uw vertrouwelingen omgaat:

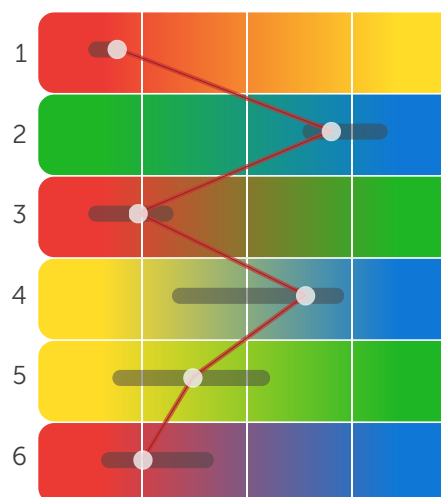
- Wanneer u niet in staat bent u aan uw beloftes te houden.
- Wanneer u nooit in staat bent een snellere weg te nemen.
- Wanneer u uzelf altijd behoedzaam moet tonen.
- Wanneer u de koe niet bij de horens durft te pakken.

Uw gedrag bij interactie met collega's op uw huidige werkplek

In dit deel van het rapport wordt beschreven hoe u zich aanpast bij interactie met collega's op uw huidige werkplek. Om effectiever te zijn, zult u merken dat u bepaalde aanpassingen moet doen om te slagen in uw pogingen. Dit betekent dat u soms aspecten van uw gedrag onderdrukt of versterkt om situaties met collega's op uw huidige werkplek beter aan te kunnen. Een dergelijke aanpassing vergt een bepaalde hoeveelheid mentale kracht en kan er soms toe leiden dat u het gevoel heeft dat u verder moet gaan dan het normale inspanningsniveau.

U bent proactief en ambitieus, maar u compenseert dit met de behoefte betrouwbare en een uitgebreide prestatie te leveren dat wordt gekenmerkt door een hoge kwaliteit. Precisie en aandacht zijn essentieel voor u. U wilt zich graag richten op de feiten en kwesties die gemeten kunnen worden, en u heeft de neiging efficiënte methodes en procedures te ontwikkelen om bevredigende resultaten te behalen.

U houdt van verandering en afwisseling en u bent vaak gretig en ongeduldig. Het kan u soms moeite kosten monotoon en repetitief werk te doen. U verveelt zich snel en u heeft een sterke behoefte om altijd bezig te zijn, en vaak heeft u het gevoel dat u te veel moet doen in een te korte tijd. U bent energiek en onafhankelijk en het kan moeilijk voor u zijn u vast te houden aan traditionele activiteiten. Soms kan het aan te bevelen zijn uw tempo iets te verlagen en meer naar uw omgeving te luisteren om een duidelijker totaalbeeld te krijgen.

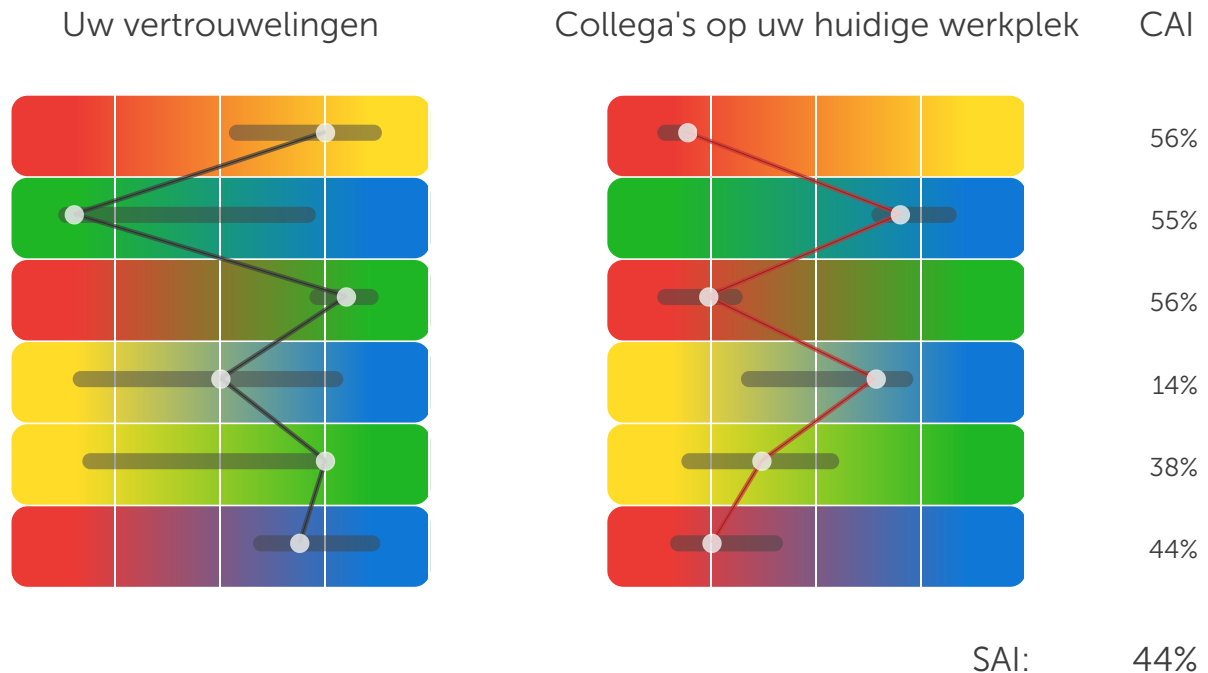


1. Resultaatgericht - Relatiegericht
2. Solidair - Correct
3. Gretig - Geduldig
4. Optimistisch - Kritisch
5. Spontaan - Bedachtzaam
6. Onafhankelijk - Formeel

Uw communicatie met anderen is meestal bondig en gericht op praktische zaken. U twijfelt er bijna nooit aan een argument op tafel te gooien, alleen om een conflict te vermijden. U vindt het belangrijk de dingen op een juiste manier te doen. Dit leidt ertoe dat u behoorlijk veel tijd besteedt aan het zoeken naar informatie en ook aan het vragen om advies, al zij het in mindere mate. U heeft de neiging u tegen negatieve gevolgen te beschermen en eerst de nadelige gevolgen, die een beslissing voor u kan hebben, af te wegen.

Hoe u zich aanpast bij interactie met collega's op uw huidige werkplek

De bovenste tabel - Afname/Toename, legt in algemene termen uit wat er gebeurt als een kleur toe- of afneemt tussen Situatie 1 (uw vertrouwelingen) en Situatie 2 (collega's op uw huidige werkplek). De Gedragsaanpassing onder de tabel beschrijft hoe u uw gedrag kunt aanpassen om te reageren op de eisen die worden gesteld bij interactie met collega's op uw huidige werkplek . Dit omvat gebeurtenissen, praktijken en andere omstandigheden van de situatie.



CAI (Characteristic Adaptability Index)

CAI beschrijft hoe de respondent zich binnen een HOW Index® schaal beweegt tussen twee situaties. Een groot verschil tussen de situaties verklaart waarom de respondent een grotere aanpassing maakt in de tweede situatie in vergelijking met de eerste situatie.

SAI (Situation Adaptability Index)

SAI beschrijft hoe de respondent zich op alle HOW Index® schalen verplaatst tussen twee situaties. De SAI is het gemiddelde van alle EAI's in de twee situaties.

In de situatie met collega's op uw huidige werkplek heeft u de neiging:

- | | |
|---|--|
|  <ul style="list-style-type: none"> • om logische argumenten te gebruiken wanneer u anderen wilt beïnvloeden. • om specialistische kennis in uw domein te hebben. |  <ul style="list-style-type: none"> • om bewust de risico's te berekenen om uw doelen te bereiken. • om hoog in te zetten om te winnen. |
|  <ul style="list-style-type: none"> • om voorstander te zijn van de invoering van zowel nieuwe technologie als nieuwe routines. • om nieuwe taken te willen uitproberen. |  <ul style="list-style-type: none"> • om het liefst ongestoord werken. • om het liefst over feiten praten dan over persoonlijke zaken. |

Dit is hoe u communiceert met collega's op uw huidige werkplek

Verschillende gedragsstijlen hebben verschillende manieren om zich aan nieuwe situaties aan te passen. U zou kunnen zeggen dat het typische manieren zijn om zich te gedragen om een boodschap effectief over te brengen aan de mensen om hen heen. Hieronder staan enkele mogelijke beschrijvingen van de manier waarop u met collega's op uw huidige werkplek communiceert.

Als u met collega's op uw huidige werkplek communiceert, heeft u de neiging om



- uw redeneringen te baseren op feiten, cijfers en samenhangende argumenten.
- uzelf onder controle te houden en u niet laten meeslepen door uw gevoelens.



- mentaal dynamisch te zijn en bereid risico's te aanvaarden.
- anderen te betrekken.



- opgemerkt te wordt.



- op de achtergrond te blijven, vanuit waar u kunt observeren en analyseren.
- belang te hechten aan logische argumenten.

Mogelijke gevolgen van de manier waarop u communiceert met collega's op uw huidige werkplek

Soms kan uw manier van communiceren ontvangen worden op een manier die niet uw bedoeling was. U moet dit misschien beschouwen als een gevolg van de manier waarop u communiceert met collega's op uw huidige werkplek.

Mogelijke gevolgen wanneer u communiceert met collega's op uw huidige werkplek



- Mogelijk moet u onthouden dat u soms beslissingen moet nemen op basis van beperkte gegevens.
- Onthoudt dat het soms waardevol kan zijn te vertellen wat u voelt.



- Mogelijk heeft u hulp nodig met risicoanalyses voordat u een project start.
- Let erop dat uw avontuur geen negatief effect heeft op uw collega's.



- Anderen kunnen u aandacht geven, wat misschien niet bij iedereen in de goede aarde valt.



- De mogelijkheid bestaat dat uw meningen nooit bij de verantwoordelijken terecht komen.
- Anderen kunnen zich ongemakkelijk voelen bij uw rationele houding.

Dit is hoe u uw efficiëntie kunt verhogen in de situatie met collega's op uw huidige werkplek

In de situatie met collega's op uw huidige werkplek kunt u uw vermogen tot interactie en samenwerking op een meer productieve manier ontwikkelen. Hieronder staan enkele suggesties voor waar u aan zou moeten denken.

Om u te steunen in de situatie met collega's op uw huidige werkplek heeft u misschien anderen nodig die:



- logica en emoties weten te combineren.
- alle bijdragen beoordelen en waarderen om tot een oplossing te komen.



- het idee van een geheel begrijpen en een structuur kunnen aanleggen.
- objectieve informatie verzamelen en zoeken.



- zich open opstellen tegenover de nieuw werkmethode, technologieën en procedures als dit de activiteiten ten goede komt.
- zich ervan verzekeren u duidelijke instructies te geven en ook dat u uzelf eraan houdt.



- u laten samenwerken met andere personen.
- zich meer richten op persoonlijke kwesties dan op objectieve details en gegevens.

In de situatie met collega's op uw huidige werkplek moet u misschien rekening houden met:



- sommige beslissingen worden soms genomen onder de invloed van bepaalde emoties, en niet altijd met logische argumenten.
- de bijdragen van anderen aan de oplossing evalueren.



- de geldende regels respecteren.
- u bewust zijn van de gevolgen als u de regels overtreedt.



- de routineuze taken moeten ook worden gedaan om de restjes van het werken af te maken.
- het geheel beschouwen en alle kleine onderdelen waaruit deze bestaat.



- communiceren met personen die anders zijn dan u.
- menselijke relaties brengen een dynamiek voor en kunnen bijdragen aan het verbeteren van resultaten.

Mogelijke bijdragen in de situatie met collega's op uw huidige werkplek

Alle gedragsstijlen hebben eigenschappen die waardevol zijn. Hieronder staan enkele van uw mogelijke bijdragen in de situatie met collega's op uw huidige werkplek.



- U heeft vaak een goede vakkennis.
- U gebruikt uw logisch denken om te voorkomen dat u onnodige risico's neemt.



- U bent een actieve voorstander van vernieuwing en verandering.
- U wilt taken snel afronden.



- Het is voor u vanzelfsprekend dat succes een zekere mate van risico met zich meebrengt.
- U mist zelden een kans.

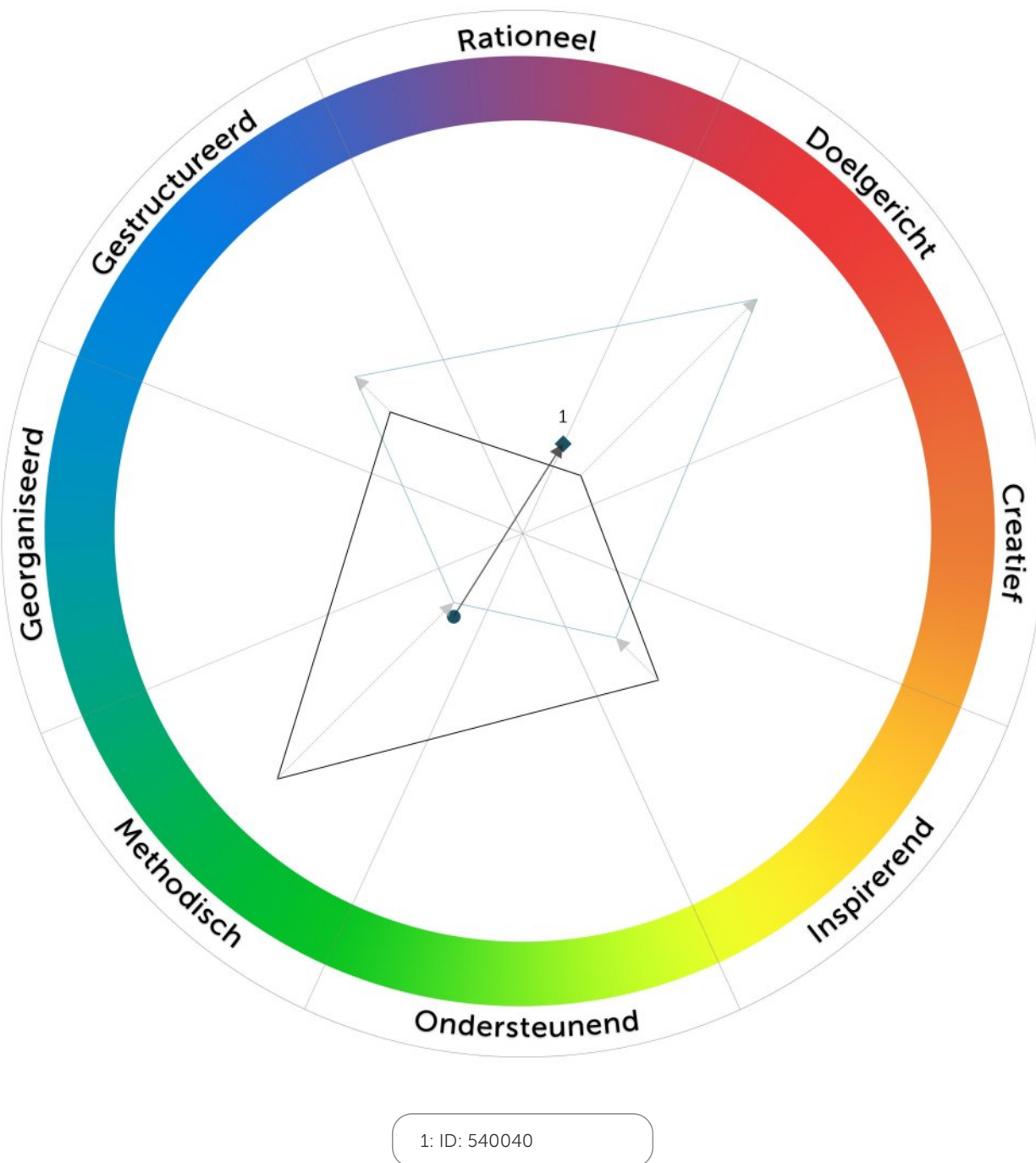


- U bent graag degene die meer op de achtergrond optreedt.
- U waardeert het als dingen op een formelere manier worden aangepakt.

Het speelveld

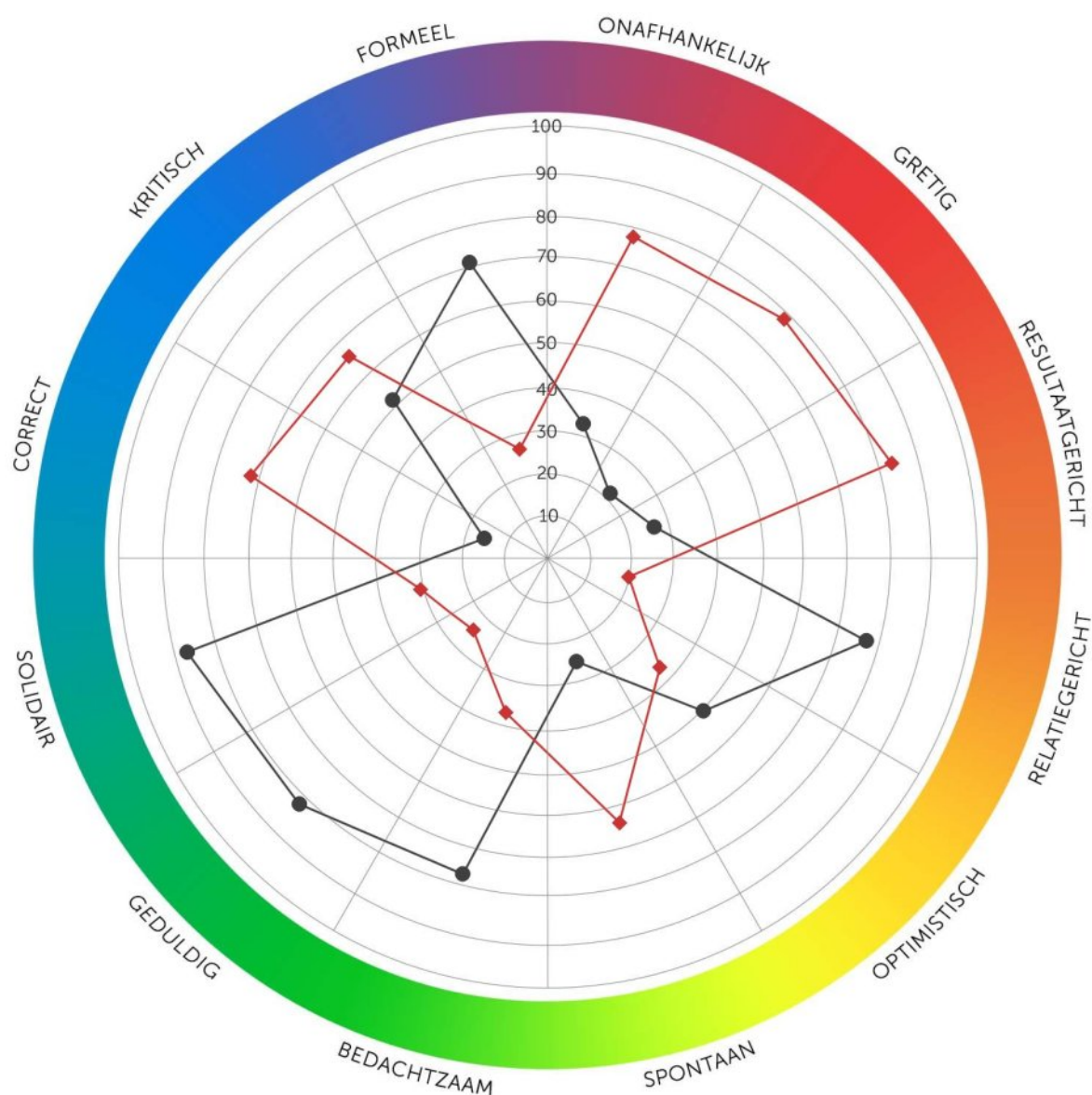
Door de waarde voor elke factor op de respectievelijke as te plaatsen en ze met een lijn te verbinden, krijgt u een beeld van uw speelveld of het gebied dat uw gedragsprofiel beslaat. Het gebied met de zwarte rand is het speelveld voor situatie 1 (uw vertrouwelingen) en die met de grijze randen toont het speelveld voor de situatie met collega's op uw huidige werkplek. Door de cijfers te vergelijken, kunt u zien welke aanpassingen u maakt (de grijze pijlen).

Om uw positie met die van andere mensen te kunnen vergelijken, is het mogelijk om het speelveld terug te brengen tot één stip, het zwaartepunt (of de gemiddelde invloed van alle vier de kleuren). De zwarte pijl gaat van situatie 1 (uw vertrouwelingen) naar situatie 2 (collega's op uw huidige werkplek). De schaal in de grafiek is 1:1.



Sterke punten/beperkingen van uw gedragstijl

Door de vier kleuren met elkaar te vergelijken, kunnen we beter begrijpen welke gedragstendensen prominent aanwezig zijn in een profiel. In totaal kunnen we 12 combinaties krijgen, één voor elk mogelijke factor. Als een persoon bijvoorbeeld een hogere score heeft in Rood dan in Geel, dan kunnen we zien dat we kijken naar een Resultaatgericht persoon. Als de kleuren van plaats wisselen, en de Gele score is hoger dan de Rode, dan kunnen we verwachten dat we iemand zien die meer Relatiegericht is. Op dezelfde manier kunnen we Rood met Groen, Rood met Blauw vergelijken, enzovoort. Hoe groter het verschil, hoe prominenter de betreffende gedragstendens is.



● Met uw vertrouwelingen | ● Met collega's op uw huidige werkplek (SAI: 44%)

Invloed - Resultaatgericht of relatiegericht?

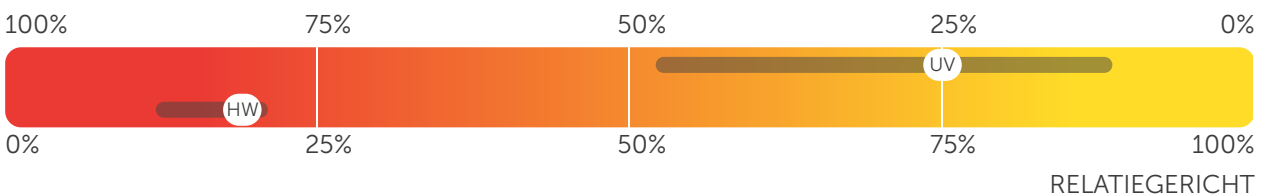
Resultaatgericht - "Het doel heiligt de middelen!"

Deze eigenschap beschrijft het vermogen om invloed uit te oefenen door doelgericht, gedreven en direct te zijn. Mensen met deze eigenschap geven prioriteit aan de taak boven de relatie. Ze zijn niet bang voor conflicten en kunnen moeilijke beslissingen nemen als dat nodig is. Ze verdedigen hun mening, ongeacht wat de mensen om hen heen denken. Dit kan betekenen dat ze zo gefocust zijn op het resultaat dat ze kwaliteit, details en soms de emoties van andere mensen in gevaar brengen.

Relatiegericht - Dat is een goed idee, toch? Deze

eigenschap weerspiegelt een open, uitgaande en vriendelijke benadering. Mensen met deze eigenschap willen betrokken zijn en invloed uitoefenen zonder al te opdringerig te zijn. Ze geven voorrang aan goede relaties boven resultaten. Ze zijn goed in het promoten van ideeën en krijgen er graag waardering voor.

RESULTAATGERICHT



Met uw vertrouwelingen (UV). Antwoord spreiding: 36%.

Interactie en kunnen communiceren met andere personen is belangrijk voor u. U zoekt mogelijkheden voor sociale interactie waarin u invloed kunt uitoefenen op anderen. U wekt een zelfverzekerde indruk, maar u stelt zich zelden agressief op in uw pogingen anderen te overtuigen van uw gedachten en ideeën. Uw sociale interesse kan ervoor zorgen dat u het soms moeilijk vindt u te concentreren op specifieke taken, vooral als deze routineus en monotoon zijn.

Met collega's op uw huidige werkplek (HW). Antwoord spreiding: 9%. CAI: 56%.

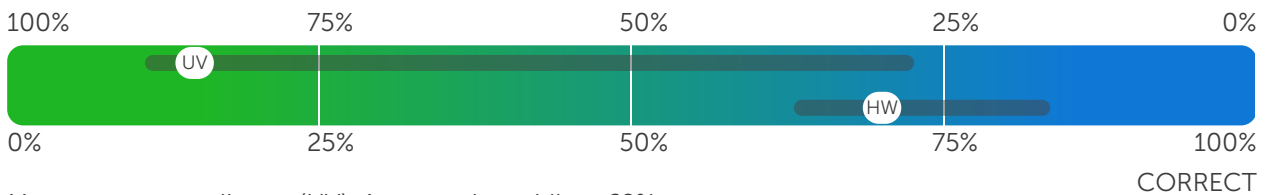
U heeft het gevoel dat u veel gericht moet zijn op resultaten en prestaties dan u normaal bent. De mensen om u heen zullen u als zeer veeleisend en gedreven ervaren. U moet zowel direct als recht door zee zijn in uw communicatiestijl en uw standpunten effectief laten gelden. Dit zal de mensen in uw omgeving, die u niet kennen misschien verrassen. Evenmin toont u belangstelling voor persoonlijke zaken en geeft u er de voorkeur aan een objectief standpunt in te nemen. U moet sneller dan normaal beslissingen nemen zonder u te laten afleiden.

Houding - Solidair of correct?

Solidair - Waren we het hier niet over eens? Deze eigenschap beschrijft het vermogen om zich aan afspraken, bestaande rollen en tradities te houden. Mensen met deze eigenschap zijn loyaal, volhardend en betrouwbaar en zijn goed in het voltooien van taken. Ze voelen zich vaak erg solidair met de mensen om hen heen. Ze vinden het essentieel om principes te volgen.

Correct - We moeten fouten vermijden! Deze eigenschap beschrijft het verlangen om de regels, vaste systemen en processen te volgen. Mensen met deze eigenschap hebben een sterke behoefte om fouten te vermijden. Ze hebben behoefte aan zekerheid en vermijden liever het nemen van risico's. Ze letten erop dat hun omgeving geaccepteerde regels en afspraken volgt.

SOLIDAIR



Met uw vertrouwelingen (UV). Antwoord spreiding: 62%.

U wilt dat de dingen worden gedaan volgens een bewezen efficiënte methode, en u kunt zich verzetten tegen onvoorziene veranderingen en nieuwe methodes. Het is belangrijk voor u tijd te hebben om na te denken over de structuur van een taak voordat u eraan begint. Bijna alles wat u onderneemt wordt gekenmerkt door een rustige en systematische benadering. U voelt zich meer op uw gemak in een stabiele en harmonieuze werkomgeving zonder snelle veranderingen, waar u weet wat er van u wordt verwacht en u door uw omgeving wordt gesteund.

Met collega's op uw huidige werkplek (HW). Antwoord spreiding: 20%. CAI: 55%.

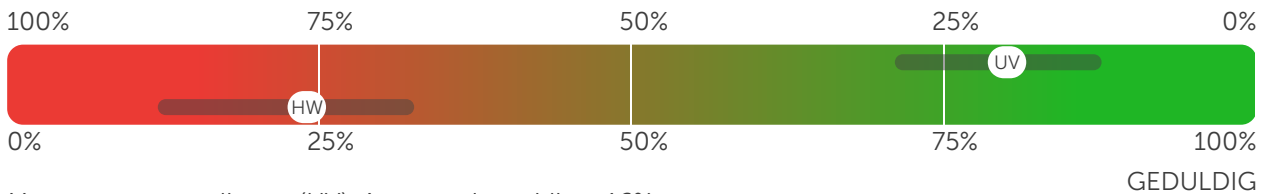
U heeft het gevoel dat u meer belang moet hechten aan regels en logische argumenten. Om geen risico's te nemen, wilt u duidelijke doelen en richtlijnen om u aan te houden. U ziet er nauwlettend op toe dat er geen fouten worden gemaakt en heeft de neiging erop te wijzen wanneer anderen die van hen over het hoofd zien.

Initiatief - Gretig of geduldig?

Gretig - Aan de slag! Deze eigenschap combineert het vermogen om gedreven en onafhankelijk te zijn met de behoefte om problemen, uitdagingen en kansen onmiddellijk aan te pakken. Mensen met deze eigenschap streven hardnekkig hun doelen na zonder dat ze instructies of begeleiding van anderen nodig hebben. Ze hebben een constante behoefte om in beweging te zijn en kunnen zich ergeren aan andere mensen die niet hetzelfde hoge tempo willen of kunnen aanhouden.

Geduldig - Waarom zo'n haast? Deze eigenschap laat het vermogen zien om methodisch, langdurig en in combinatie met de bereidheid om met anderen samen te werken. Mensen met deze eigenschap zijn volhardend en zijn goed in het voltooien van opgestarte projecten/taken, hoewel het soms wat tijd kan kosten. Ze zijn meestal niet erg competitief en hebben een hekel aan situaties met korte deadlines. Ze tonen meestal een begripvolle en vrijgeveige houding naar andere mensen.

GRETIG



U zoekt en verkiest een rustig tempo waarin er ruimte is om methodisch te werken. In ontmoetingen met andere mensen kunt u overkomen als enigszins gereserveerd en, tot op zekere hoogte, aarzelend, ondanks het feit dat u een zeer bedachtzame en geduldige teamspeler bent. U vermijdt het liefst situaties waarin u in conflict kunt komen. U wilt tijd hebben om uw taken te plannen en uit te voeren op een manier waar u tevreden over kunt zijn. U bent volhardend en vastberaden, en werkt daarom goed in situaties die andere mensen misschien als eentonig of saai beschouwen. Als u een taak op u heeft genomen, zorgt u er ook voor dat die wordt voltooid.

Met collega's op uw huidige werkplek (HW). Antwoord spreiding: 20%. CAI: 56%.

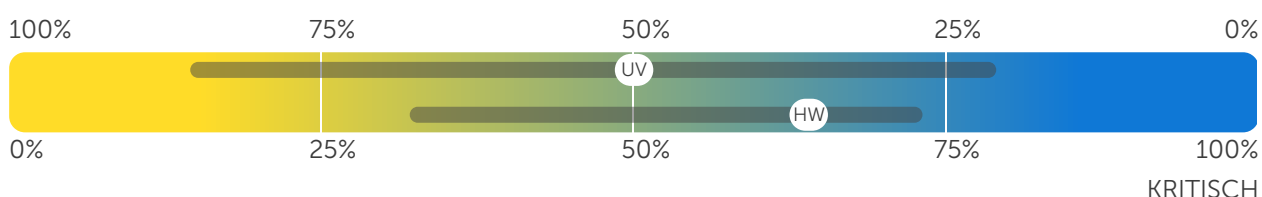
U heeft het gevoel dat u meer ruimte moet innemen dan u prettig vindt. Resultaten leveren en bereiken is nu belangrijk, wat voor u inspannend kan aanvoelen. U moet verantwoordelijkheid nemen voor het bepalen van de doelen en de te volgen koers. U kunt het stressvol vinden om uzelf te moeten pushen en mist misschien het kunnen overleggen met andere mensen. U heeft het gevoel dat u nog meer verantwoordelijkheid moet nemen voor uw daden en zelfs confrontaties aan moet gaan om uw doel te bereiken. U kunt een zekere mate van onbehagen voelen wanneer de druk om te presteren toeneemt.

Instelling - optimistisch of kritisch?

Optimistisch - De wereld is vol mogelijkheden! Deze eigenschap combineert het vermogen om zekerheid en positiviteit uit te stralen zonder beïnvloed te worden door sociale grenzen en normen. Mensen met deze eigenschap twijfelen zelden aan zichzelf en voelen zich in bijna elke situatie thuis. Ze gaan vrijuit om met vreemden en initiëren graag sociale contacten. Dit kan soms leiden tot overmoed in hun eigen ideeën en bekwaamheid.

Kritisch - Kunt u het bewijzen? Deze eigenschap beschrijft een waakzame, oplettende en enigszins twijfelachtige houding. Mensen met deze eigenschap zijn op hun hoede, een beetje sceptisch tegenover nieuwe mensen en geven niet graag te veel over zichzelf prijs voordat ze de persoon hebben leren vertrouwen. Ze zijn voorzichtig in hun communicatie en vertrouwen eerder op logica en feiten dan op emoties. Ze kunnen geneigd zijn om andere mensen te corrigeren, of dat nu gevraagd wordt of niet.

OPTIMISTISCH



Met uw vertrouwelingen (UV). Antwoord spreiding: 64%.

U bent doorgaans vriendelijk en behulpzaam van aard, en presteert daarom het liefst in een positieve en open omgeving, waar mogelijkheden zijn om positieve relaties op te bouwen met de mensen om u heen. U heeft doorgaans geen moeite om beslissingen van de meerderheid te accepteren of om richtlijnen op te volgen, ook al zegt uw persoonlijke mening iets anders. Met uw aanpassingsvermogen volgt u daarom liever regels en procedures dan dat u op eigen houtje handelt.

Met collega's op uw huidige werkplek (HW). Antwoord spreiding: 41%. CAI: 14%.

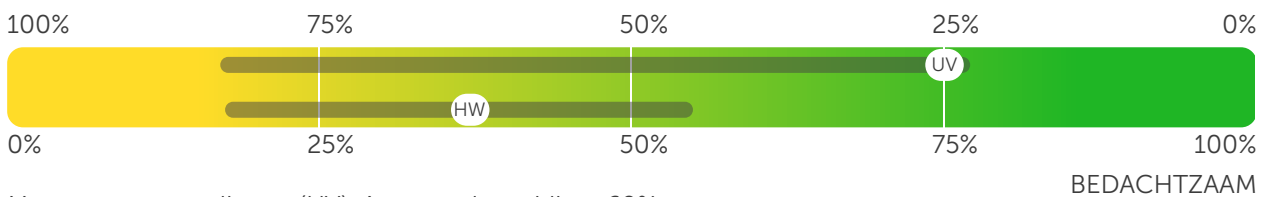
U voelt dat regels en structuur steeds belangrijker worden. U vertrouwt meestal op vaste procedures en probeert het nemen van risico's te vermijden. U begint met duidelijke definities van de gestelde doelen en concentreert zich dan op de uit te voeren taken. Mensen in uw omgeving kunnen u als terughoudend en kil ervaren. Het zelfvertrouwen dat u soms uitstraalt, wordt niet gebruikt in uw besluitvorming.

Antwoordpatroon - spontaan of bedachtzaam?

Spontaan - Ik dacht net aan iets! Deze eigenschap weerspiegelt een snelle, impulsieve en expressieve stijl die op gevoel werkt. Mensen met deze eigenschap tonen vaak een levendige interesse in een onderwerp en hun enthousiasme kan anderen motiveren. Ze worden gezien als assertief en betrokken en zijn vaak nieuwsgierig naar nieuwe gedachten en ideeën. Hun spontaniteit kan echter leiden tot overhaaste conclusies en opmerkingen, waarvan de gevolgen soms moeilijk te voorspellen zijn.

Bedachtzaam - Ik moet hier eerst over nadenken! Deze eigenschap beschrijft hoe zorgvuldig woorden, acties en beslissingen worden gemaakt of gebruikt. Mensen met deze eigenschap hebben de neiging om een beslissing te plannen en te verankeren voordat ze handelen. Ze tonen ook grote zorgvuldigheid en bedachtzaamheid bij het uiten van hun mening. Hun mantra is - "Denk na voordat u iets zegt of doet". Deadlines en tijdsdruk kunnen stressvol zijn omdat ze de verschillende opties zorgvuldig willen evalueren.

SPONTAAN



Met uw vertrouwelingen (UV). Antwoord spreiding: 60%.

U neemt een rustige en ontspannen houding aan in bijna alle situaties. U heeft liever dat de dingen op dezelfde wijze verder gaan, dan dat u het initiatief neemt om veranderingen aan te brengen. U geeft er de voorkeur aan de dingen te doen met bewezen methoden en u kunt zich verzetten tegen niet goed overwogen veranderingen, vooral als u niet denkt dat ze geen verbetering betekenen. U beschikt over het vermogen problemen en moeilijkheden vanuit veel verschillende standpunten te bekijken, waardoor u conflicten en confrontaties weet te vermijden.

Met collega's op uw huidige werkplek (HW). Antwoord spreiding: 38%. CAI: 38%.

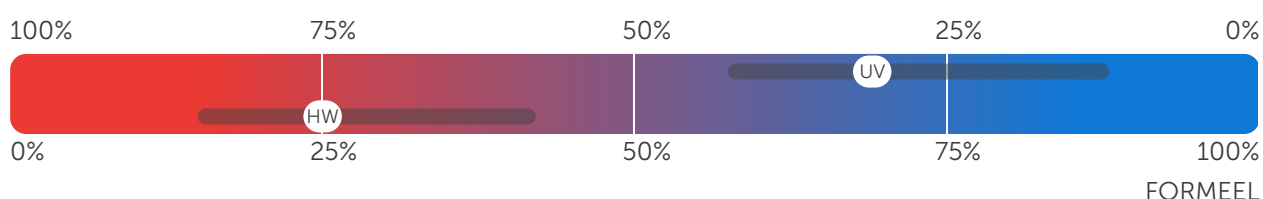
U heeft het gevoel dat u meer uitgaand en enthousiast moet zijn. U betreft andere mensen bij nieuwe gedachten en ideeën. De mensen om u heen kunnen u nu als energiek ervaren en u bent vaak degene die de eerste stap zet in nieuwe relaties.

Actiepatroon - onafhankelijk of formeel?

Onafhankelijk - Zo doen we dat! Deze eigenschap beschrijft het vermogen om oplossingsgericht en innovatief te zijn bij het oplossen van problemen. Mensen met deze eigenschap worden niet graag gehinderd door gevestigde regels, procedures of andere beperkingen. Ze willen maximale controle en tegelijkertijd voldoende speelruimte.

Formeel - Wat staat er in de instructies? Deze eigenschap beschrijft het vermogen om gebruik te maken van gevestigde routines, bestaande structuren en regels als leidraad bij het oplossen van problemen. Mensen met deze eigenschap hebben een sterke behoefte om de regels, het beleid en conventionele methoden te volgen om verantwoordelijkheid te delen en het nemen van persoonlijke risico's te vermijden. Ze houden niet van confrontaties en zoeken in plaats daarvan naar oplossingen die ondersteund worden door feiten en bewezen ervaring.

ONAFHANKELIJK



Met uw vertrouwelingen (UV). Antwoord spreiding: 30%.

Hoewel u structuur en regels om u aan te houden op prijs stelt, wilt u zich er niet geheel door gebonden voelen. U volgt doorgaans de bestaande regels, maar bent ook in staat om u doeltreffend aan te passen als zich een onverwachte situatie voordoet. U heeft er meestal geen moeite mee meerderheidsbesluiten te accepteren of richtlijnen op te volgen, ook al zegt uw persoonlijke mening iets anders. Samenwerken met anderen geeft u vertrouwen en controle en wordt voor u een manier om conflicten en het nemen van te grote persoonlijke risico's te vermijden.

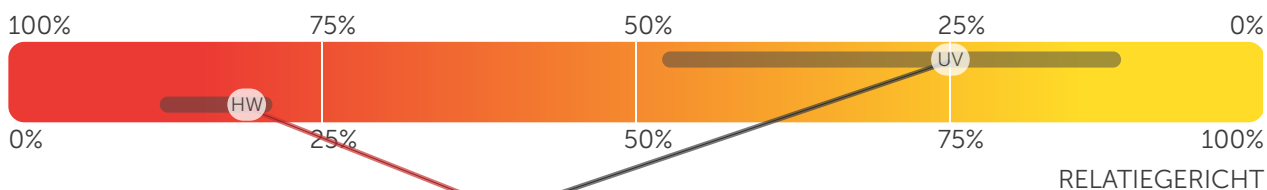
Met collega's op uw huidige werkplek (HW). Antwoord spreiding: 27%. CAI: 44%.

U heeft het gevoel dat u moet opkomen voor uw eigen gedachten en ideeën, onafhankelijk moet handelen en vertrouwen moet hebben in uw eigen kunnen. U bent bereid de regels en voorschriften te buigen en een kortere route te nemen als dat nodig is om het doel te bereiken. U moet alert zijn op veranderingen en in staat zijn het initiatief te nemen wanneer u ziet dat er een betere manier is om iets te doen. Alleen denken en alleen handelen kan onbekend aanvoelen, vooral omdat u liever samenwerkt dan in uw eentje handelt en beslissingen neemt.

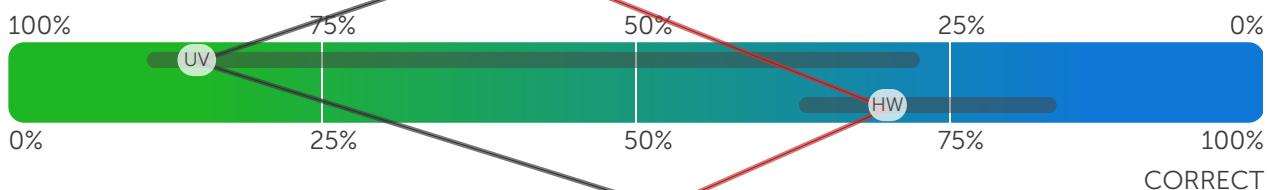
HOW Index® Uw gedragseigenschappen samengevat

Wanneer we kijken naar de zes schalen die de dynamiek van de HOW Index® definiëren, kunnen we een duidelijker inzicht krijgen in welke gedragstendensen prominent aanwezig zijn in een profiel. Hieronder kunt u uw gedragstendensen zien op alle zes de schalen.

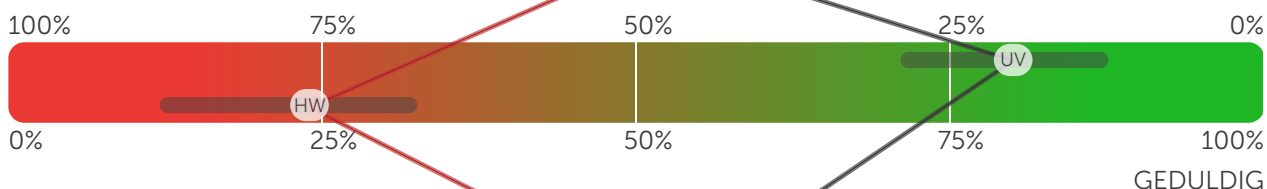
RESULTAATGERICHT



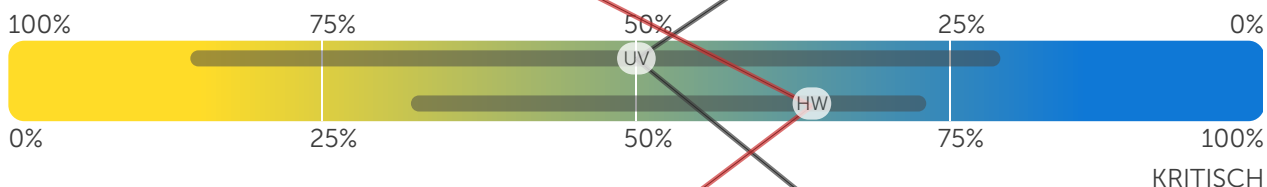
SOLIDAIR



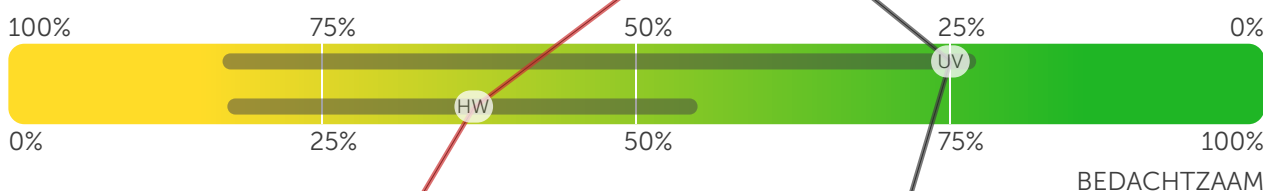
GRETIG



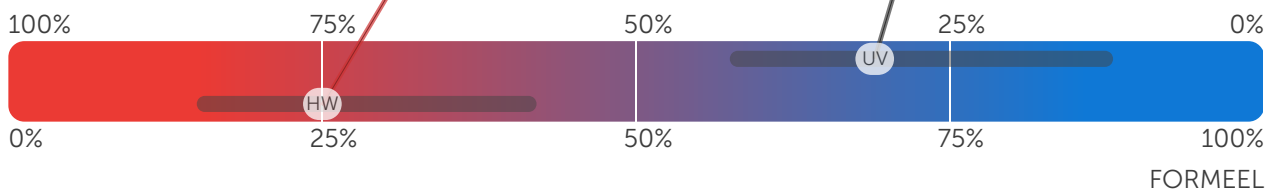
OPTIMISTISCH



SPONTAAN



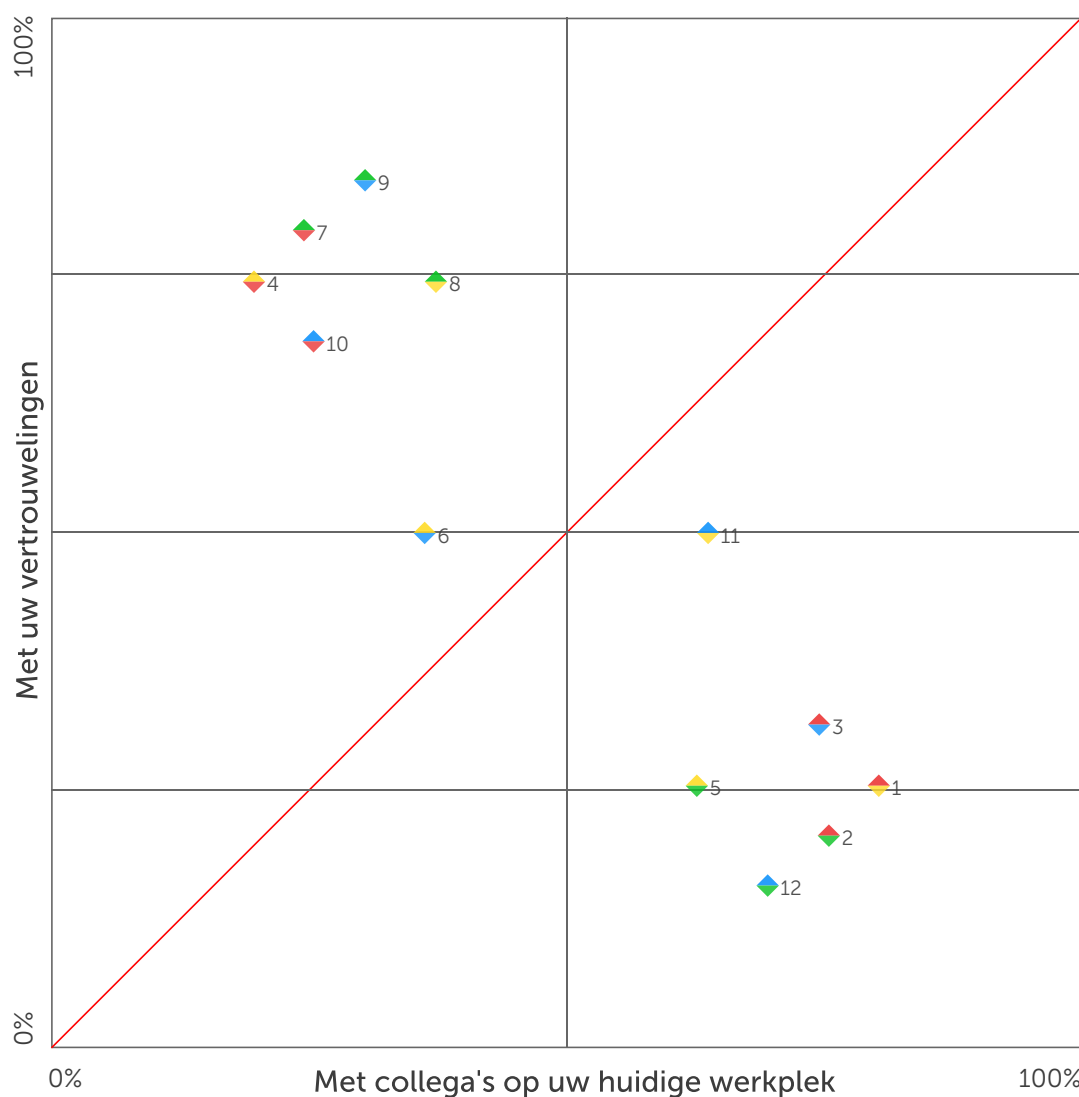
ONAFHANKELIJK



● UV = Uw vertrouwelingen ● HW = Collega's op uw huidige werkplek

Eigenschappen in verschillend situationeel gedrag

In het diagram hieronder is er een krachtlijn (de diagonale lijn), waar de waarden van de eigenschappen zouden zijn als er geen verschil zou zijn tussen het Situationeel Gedrag (SG). Afwijkingen links van de krachtlijn betekenen dat u een lagere waarde van die eigenschap heeft in het SG op de X-as dan in het SG op de Y-as, terwijl waarden naar rechts aangeven dat u die eigenschap verhoogt in het SG op de X-as. In beide gevallen is dit iets dat mentale inspanning van u vraagt. Kijk naar uw afwijkingen van de krachtlijn en bedenk of dit iets is dat mentale inspanning van u vraagt. Het Situationeel Gedrag (SG) uw vertrouwelingen wordt vergeleken met een ander SG.

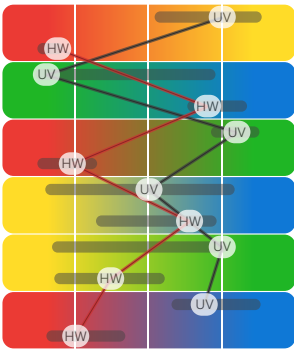


1: Resultaatgericht
5: Spontaan
9: Solidair

2: Gretig
6: Optimistisch
10: Formeel

3: Onafhankelijk
7: Geduldig
11: Kritisch

4: Relatiegericht
8: Bedachtzaam
12: Correct



● UV = Uw vertrouwelingen
● HW = Collega's op uw huidige werkplek

