

De 4 Communicatietypen

Instructies vragenlijst

- Ga bij de achttien paar uitspraken na hoe je gewoonlijk met anderen omgaat in alledaagse situaties.
- Verdeel 3 punten tussen twee alternatieven. Sommigen lijken allebei op te gaan. Geef de meeste punten aan het antwoord dat jouw gedrag het beste weergeeft.
- *Als A echt typerend is, vul je 3 in bij A en 0 bij B.*
Als A wel typerend is en je toont soms ook gedrag B, vul je bij A: 2 in en bij B: 1.
Als B echt typerend is en je vertoont soms het gedrag A, vul je bij B: 2 in en bij A: 1.
Als B echt typerend is, vul je 0 in bij A en 3 bij B.

1A	Ik sta er altijd voor open mensen persoonlijk te leren kennen en een relatie met hen op te bouwen.	<input type="text"/>
1B	Ik sta er niet voor open mensen persoonlijk te leren kennen en een relatie met hen op te bouwen.	<input type="text"/>
2A	Ik reageer langzaam en weloverwogen	<input type="text"/>
2B	Ik reageer snel en spontaan.	<input type="text"/>
3A	Ik heb liever niet dat mensen beslag leggen op mijn tijd.	<input type="text"/>
3B	Ik vind het best wanneer mensen beslag leggen op mijn tijd.	<input type="text"/>
4A	Op sociale bijeenkomsten stel ik mezelf voor.	<input type="text"/>
4B	Op sociale bijeenkomsten wacht ik totdat anderen zich aan mij voorstellen.	<input type="text"/>
5A	Ik richt mij in gesprekken op belangen van de betrokken partijen, ook als dat betekent dat het gesprek soms afdwaalt van het onderwerp	<input type="text"/>
5B	Ik concentreer mijn gesprekken op taken, zakelijke kwesties of het betreffende onderwerp.	<input type="text"/>
6A	Ik ben niet assertief en kan geduld opbrengen voor een traag tempo.	<input type="text"/>
6B	Ik ben assertief en verlies wel eens mijn geduld bij een traag tempo.	<input type="text"/>

- | | | |
|-----|--|--------------------------|
| 7A | Ik neem beslissingen op grond van feiten of bewijsmateriaal. | <input type="checkbox"/> |
| 7B | Ik neem beslissingen op grond van gevoelens, ervaringen of relaties | <input type="checkbox"/> |
| 8A | Ik weet heel wat in te brengen bij groepsgesprekken. | <input type="checkbox"/> |
| 8B | Ik breng weinig in bij groepsgesprekken. | <input type="checkbox"/> |
| 9A | Ik werk het liefst met anderen samen en geef waar mogelijk steun. | <input type="checkbox"/> |
| 9B | Ik werk het liefst zelfstandig of ik bepaal in hoeverre anderen erbij betrokken zijn. | <input type="checkbox"/> |
| 10A | Ik stel meestal vragen of breng indirect dingen ter sprake. | <input type="checkbox"/> |
| 10B | Ik breng met stelligheid dingen ter sprake of geef rechtstreeks mijn mening. | <input type="checkbox"/> |
| 11A | Ik concentreer me vooral op het idee, het concept of de resultaten. | <input type="checkbox"/> |
| 11B | Ik concentreer me vooral op de persoon, de interactie en de gevoelens. | <input type="checkbox"/> |
| 12A | Ik gebruik gebaren, gezichtsuitdrukkingen en intonatie om iets te benadrukken. | <input type="checkbox"/> |
| 12B | Ik gebruik geen gebaren of gezichtsuitdrukkingen of intonatie om iets te benadrukken. | <input type="checkbox"/> |
| 13A | Ik accepteer andermans standpunten (ideeën, gevoelens, zorgen). | <input type="checkbox"/> |
| 13B | Ik accepteer andermans standpunten (ideeën, gevoelens, zorgen) niet. | <input type="checkbox"/> |
| 14A | Mijn reacties op veranderingen en risico's zijn voorspelbaar en behoedzaam. | <input type="checkbox"/> |
| 14B | Mijn reacties op veranderingen en risico's zijn onvoorspelbaar en dynamisch. | <input type="checkbox"/> |
| 15A | Ik houd mijn persoonlijke gedachten en gevoelens voor me en deel die alleen met anderen als ik die echt belangrijk vind. | <input type="checkbox"/> |
| 15B | Ik vind het natuurlijk en niet moeilijk om mijn gevoelens met anderen te delen. | <input type="checkbox"/> |

16A Ik ben op zoek naar nieuwe of andere ervaringen en situaties.

16B Ik geef de voorkeur aan bekende en soortgelijke situaties en relaties.

17A Ik sta open voor de agenda, belangen en zorgen van anderen.

17B Ik ben gericht op mijn eigen agenda, belangen en zorgen.

18A Ik reageer langzaam en indirect op conflicten.

18B Ik reageer snel en direct op conflicten.

(Bron: Behavioural Profiles: self-assessment (san Diego: Pfeiffer & Company))

Scores communicatietypen

We ontwikkelen patronen in onze omgang met anderen, gebaseerd op het gedrag dat gestimuleerd werd in onze jeugd. Gewoontegedrag is iets wat we doen bij interacties met anderen zonder daarover na te denken. Ons voornaamste gewoontegedrag kunnen we achterhalen door na te gaan of we intro- of extravert zijn en of we mens- of taakgericht zijn.

Vul de scores uit bovenstaande vragenlijst in in de onderstaande tabel. Tel vervolgens de scores in elke kolom op en vul onderaan in bij het totaal. Lees wat jou typeert en welke tips voor jou van toepassing kunnen zijn.

M		T		E		I	
1A		1B		2B		2A	
3B		3A		4A		4B	
5A		5B		6B		6A	
7B		7A		8A		8B	
9A		9B		10B		10A	
11B		11A		12A		12B	
13A		13B		14B		14A	
15B		15A		16A		16B	
17A		17B		18B		18A	
Totaal		Totaal		Totaal		Totaal	

In het bovenstaande schema staat M voor mensgericht en T voor taakgericht.

- Een mensgericht persoon is open, gericht op relaties, ondersteunt de behoeften van anderen en deelt zijn gevoelens met hen.
- Een taakgericht persoon is gesloten, doel- en inhoudsgericht, afstandelijk en houdt zijn gevoelens voor zich.

E voor extravert en I voor introvert.

- Een extravert persoon is direct en uit zijn gedachten en gevoelens behoorlijk sterk.
- Een introvert persoon is meer indirect en teruggetrokken.

Vier gedragstypen

Uit de mate van directheid en openheid zijn vier verschillende gedragstijlen of manieren van omgaan met anderen te destilleren.

1. Als je scores hoog zijn op mensgericht en extravert ben je vooral een *Gezelschapsmens*.
2. Als je scores het hoogst liggen op taakgericht en extravert ben je vooral een *Bestuurder*.
3. Als je scores het hoogst zijn op taakgericht en introvert ben je vooral een *Denker*.
4. Als je scores het hoogst zijn op mensgericht en introvert ben je vooral een *Relationist*.

Mensgericht

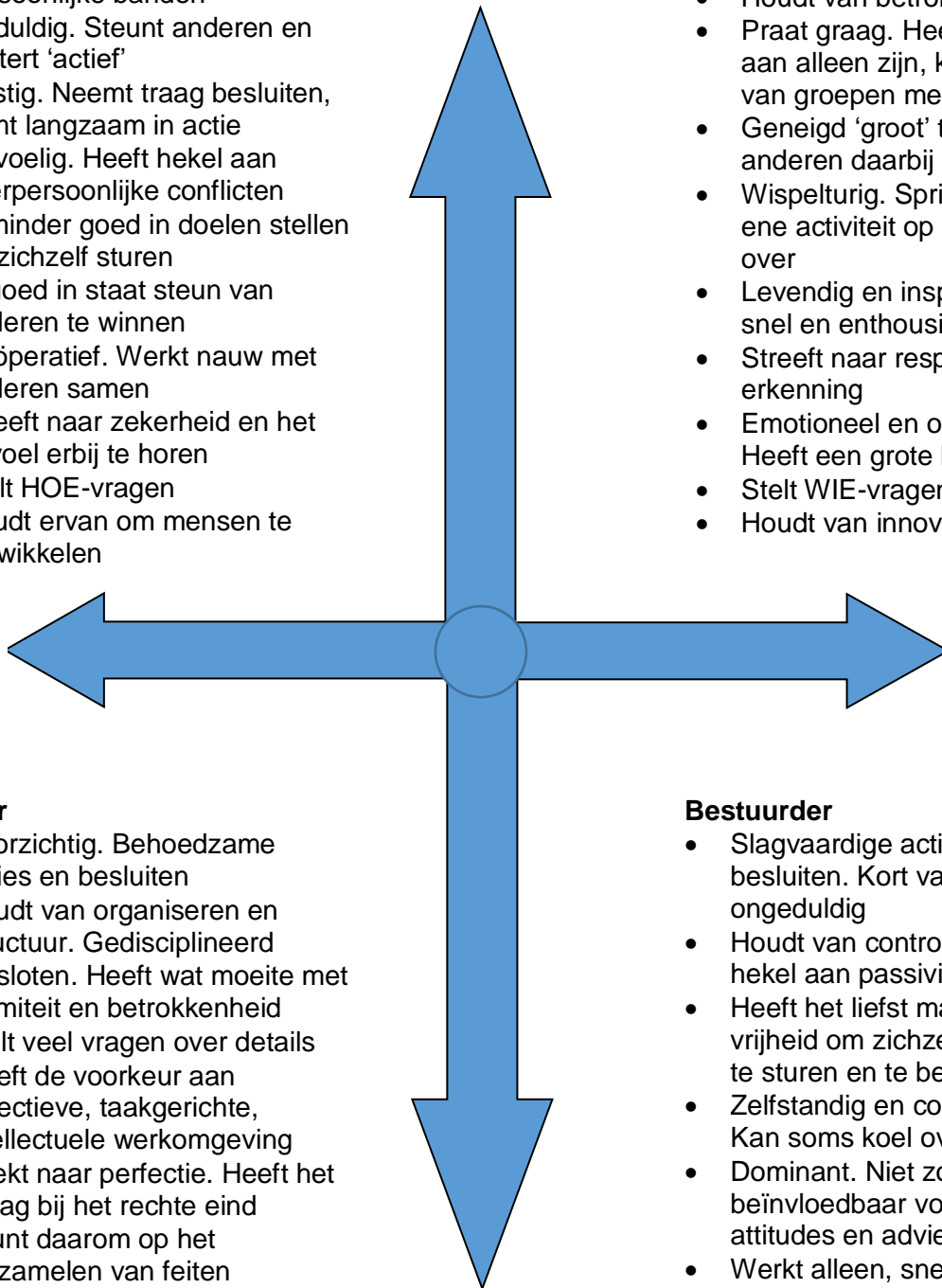
Relationist

- Vriendelijk. Houdt van persoonlijke banden
- Geduldig. Steunt anderen en luistert 'actief'
- Rustig. Neemt traag besluiten, komt langzaam in actie
- Gevoelig. Heeft hekel aan interpersoonlijke conflicten
- Is minder goed in doelen stellen en zichzelf sturen
- Is goed in staat steun van anderen te winnen
- Coöperatief. Werkt nauw met anderen samen
- Streeft naar zekerheid en het gevoel erbij te horen
- Stelt HOE-vragen
- Houdt ervan om mensen te ontwikkelen

Gezelschapsmens

- Spontane acties en besluiten
- Houdt van betrokkenheid
- Praat graag. Heeft een hekel aan alleen zijn, krijgt energie van groepen mensen
- Geneigd 'groot' te denken en anderen daarbij mee te slepen
- Wispelturig. Springt van de ene activiteit op de andere over
- Levendig en inspirerend. Werkt snel en enthousiast samen
- Streeft naar respect en erkenning
- Emotioneel en optimistisch. Heeft een grote bevoegenheid
- Stelt WIE-vragen
- Houdt van innovatie

Introvert



Extravert

Denker

- Voorzichtig. Behoedzame acties en besluiten
- Houdt van organiseren en structuur. Gedisciplineerd
- Gesloten. Heeft wat moeite met intimiteit en betrokkenheid
- Stelt veel vragen over details
- Geeft de voorkeur aan objectieve, taakgerichte, intellectuele werkomgeving
- Zoekt naar perfectie. Heeft het graag bij het rechte eind
- Leunt daarom op het verzamelen van feiten
- Werkt alleen en nauwkeurig
- Probleemoplossend
- Stelt WAAROM-vragen
- Houdt van stabiliteit

Bestuurder

- Slagvaardige acties en besluiten. Kort van stof en ongeduldig
- Houdt van controle, heeft een hekel aan passiviteit
- Heeft het liefst maximale vrijheid om zichzelf en anderen te sturen en te begeleiden
- Zelfstandig en concurrerend. Kan soms koel overkomen
- Dominant. Niet zo beïnvloedbaar voor gevoelens, attitudes en advies van anderen
- Werkt alleen, snel en met indrukwekkende productiviteit
- Zelfbewust. Goede bestuurlijke vaardigheden
- Stelt WAT-vragen
- Houdt van resultaat

Taakgericht

Tips

1. Zelf effectiever worden

Als Relationist

- Zorg dat je je taken vaker op tijd af hebt
- Delegeer aan anderen
- Zet je in voor belangrijke waarden door 'nee' te zeggen
- Houd rekening met wat je zelf graag wilt
- Win respect door grenzen te stellen

Als Gezelschapsmens

- Zorg dat je je tijd en emoties beter in de hand houdt
- Leer een objectieve houding aan te nemen
- Besteed meer tijd aan het controleren, specificeren en organiseren van dingen die je wilt doen
- Concentreer je op je taken
- Benader projecten en problemen logisch

Als Bestuurder

- Luister actief naar wat anderen zeggen
- Zorg voor een meer ontspannen imago
- Ontwikkel geduld, nederigheid en gevoeligheid
- Toon meer belangstelling voor anderen
- Breng de redenen voor je conclusies onder woorden

Als Denker

- Toon openlijke belangstelling voor anderen
- Kies vaker een kortere route en bespaar tijd
- Leer je te schikken naar veranderingen en wanorde
- Sluit compromissen met mensen die een andere visie hebben
- Zie beleid als een richtlijn en niet als iets dwingend

2. Beter met de ander overweg kunnen

Met een Relationist

- Ben warm en oprecht
- Luister actief naar hun gevoelens en zorgen
- Complimenteer hen om hun teamwork en het vermogen om het goed met anderen te vinden
- Verlaag je tempo
- Vermijd de directe confrontatie

Met een Gezelschapsmens

- Laat zelf de teugels vieren en dwaal in discussies samen eens lekker af
- Toon belangstelling voor hun idealen en ideeën
- Vermijd conflicten en onenigheid
- Geef complimenten over hun uitstraling en empathie
- Laat hen even stoom afblazen

Met een Bestuurder

- Complimenteer hen over hun zakelijkheid
- Probeer gewenste resultaten efficiënt te bereiken
- Vat ideeën en problemen bondig samen
- Kom bij meningsverschillen niet met gevoelens aanzetten
- Vermijd controle, geef ruimte waar nodig

Met een Denker

- Wees grondig en bereid je goed voor
- Kom met degelijke en tastbare feiten
- Steun hun bedachtzame benadering
- Neem tijd voor overwegingen en analyse
- Complimenteer hen met hun accuratesse en de kwaliteit