

# Gedragsanalyse

Vera Voorbeeld

Functie

Organisatie

HRM Profielen

[www.hrmprofielen.nl](http://www.hrmprofielen.nl)

085-8769741

14-08-2023

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	1
<b>Deel 1: De persoonlijke gedragsstijl .....</b>	<b>2</b>
Uw gedragsgrafieken .....	7
Uw gedragsprofiel in beeld .....	8
Reflectie .....	9
Hoge en lage DISC-scores .....	10
Effectiever communiceren met andere stijlen .....	12
Intensiteitsweergave .....	13
Uw ontwikkelpunten .....	14
Basis- en responsstijl .....	15
<b>Deel 2: De gedragsstijl van Vera in de werkomgeving .....</b>	<b>17</b>
Kwaliteiten van Vera .....	18
Communiceren met Vera .....	19
Samenwerken als leidinggevende met Vera .....	20
Een effectieve werkomgeving .....	21
<b>De persoonlijke basisstijl van Vera .....</b>	<b>22</b>

## Deel 1: De persoonlijke gedragsstijl

### Meer algemene informatie over gedrag

#### Wat is gedrag?

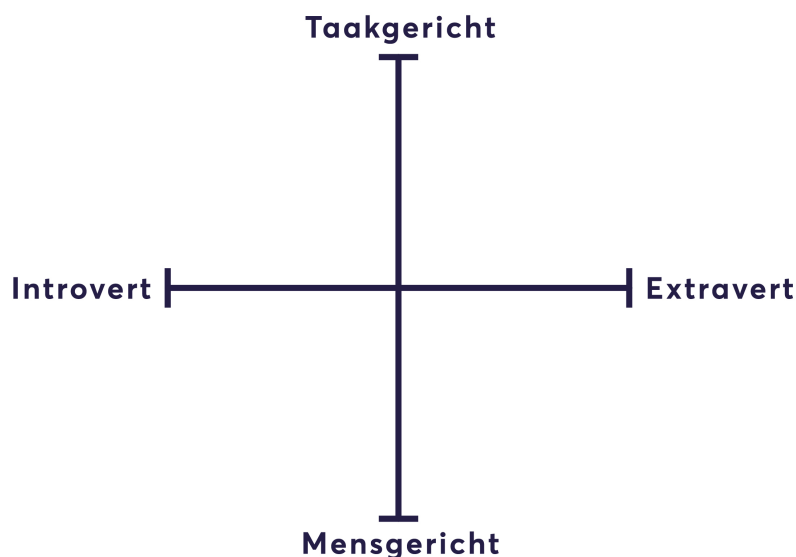
Onder gedrag verstaan wij de zichtbare communicatie van een persoon met zijn omgeving. Dit betreft zowel verbale als non-verbale communicatie.

Ieder mens verschilt en vertoont ander gedrag. Het DISC-model geeft op eenvoudige wijze inzicht in de verschillende gedragsstijlen.

DISC kan u helpen om:

- nog beter te communiceren met anderen zoals klanten, collega's, etc.
- beter in te spelen op de gedragsstijl van de ander, waardoor de communicatie prettiger en effectiever verloopt.
- het begrip in anderen die verder van u af staan te vergroten.
- conflicten te voorkomen of op te lossen

Het DISC-model is tot stand gekomen door gedragsobservaties van William Moulton Marston, een Amerikaanse psycholoog en uitvinder. Hij kwam tot inzicht dat mensen zich langs twee waarneembare assen gedragen.



**Introvert - Extravert**

De introverte mens haalt energie uit afzondering. Hij geeft de voorkeur aan één op één contact, en heeft vaak een lager tempo in denken en handelen.

Vaak is hij voorzichtig en beschouwend. Voor ontspanning trekt de introverte persoon zich graag terug.

De extraverte mens haalt energie uit interactie met anderen. Hij handelt doorgaans eerst en denkt daarna.

Hij heeft een hoog tempo in handelen en denken. Voor ontspanning zoekt een extravert persoon graag contact met anderen.

**Taakgericht - Mensgericht**

De taakgerichte mens beslist met zijn hoofd. Uiteraard heeft hij emoties, maar besluitvorming vindt plaats na een logische analyse. Hij is meer gericht op de opgave of taak, dan op de relatie.

De mensgerichte mens beslist met zijn hart. Hij is een voeler die meer gericht is op de relatie dan op de taak. Hij laat zich leiden door emoties en zijn gevoel bepaalt wat hij gaat doen.

## De DISC-gedragsstijlen

Door deze twee waarneembare assen te combineren komen we tot vier kwadranten van gedrag.



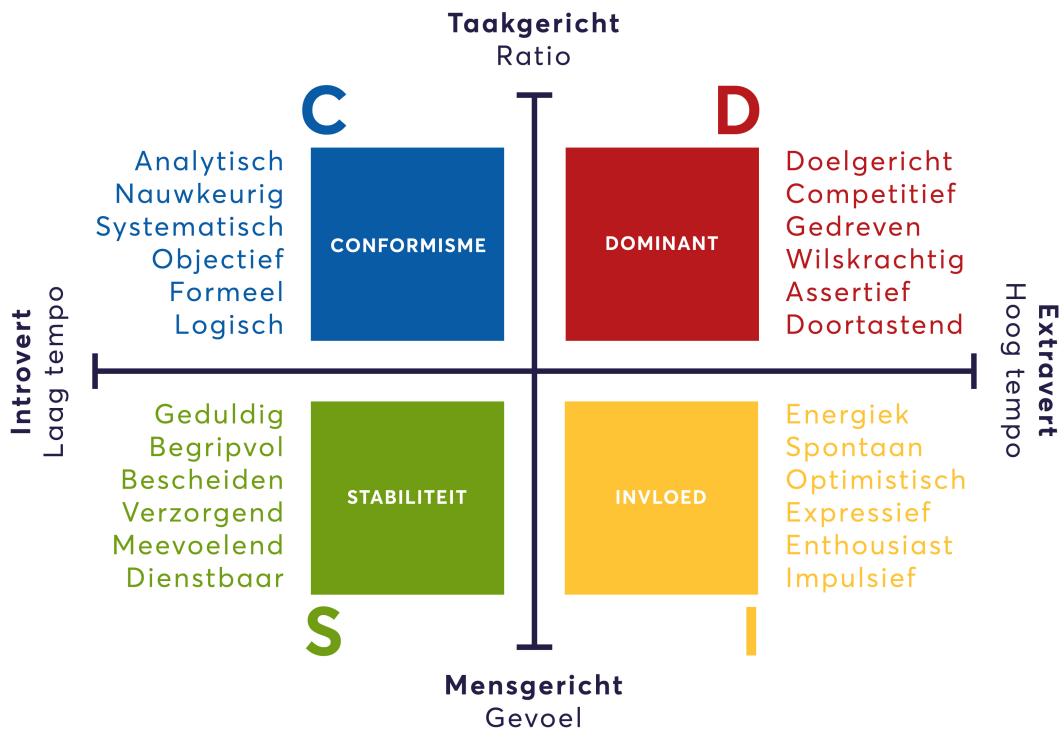
- De D staat voor Dominantie
- De I staat voor Invloed
- De S staat voor Stabiliteit
- De C staat voor Conformisme

DISC wordt aan de hand van vier factoren gemeten:

- D. De wijze waarop u reageert op problemen en uitdagingen.
- I. De wijze waarop u anderen beïnvloedt en overtuigt van uw zienswijze.
- S. De wijze waarop u reageert op veranderingen in uw omgeving en op tempowisselingen.
- C. De wijze waarop u omgaat met regels en procedures die opgesteld zijn door anderen.

## Herkennen van de DISC-gedragsstijlen

Hieronder treft u een weergave waarmee u de verschillende DISC-gedragsstijlen kunt herkennen en beter kunt begrijpen. Hoewel elke stijl slechts een gedeeltelijke beschrijving van een gedragsstijl is, geeft hij u inzicht in het specifieke gedrag dat u kunt waarnemen in persoonlijke, sociale en werksituaties.



## Basis- en responsstijl

Uw persoonlijke gedragsstijl bestaat uit een combinatie van scores op elk van de vier DISC-stijlen. Daarnaast maken we nog een splitsing tussen uw basis- en responsstijl.

### Basisstijl

Uw natuurlijke gedragsstijl is uw basisstijl. Deze beschrijft het gedrag wanneer iemand het meest zichzelf is. Deze basisstijl laat u zien in situaties waarin u het gevoel hebt dat u zichzelf niet hoeft aan te passen.

De basisstijl komt tot uiting in een voor u veilige omgeving, maar ook wanneer u onder stress staat. De basisstijl uit u onbewust.

Kenmerken van de basisstijl:

- Hoe u zich gedraagt in uw *comfortzone*.
- Hoe u zich gedraagt wanneer u *onder stress* komt te staan.
- Hoe u zich gedraagt als u *niet bewust uw gedrag aanpast* aan de omgeving of een situatie.

### Responsstijl

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

Kenmerken van de responsstijl:

- Het gedrag dat u laat zien in uw *stretchzone*, oftewel; hoe we denken dat we ons moeten gedragen om succesvol te zijn of om te overleven.
- Het gedrag dat vaak het meest zichtbaar is voor anderen.
- Het gedrag dat u *bewust aanpast* aan een situatie of omgeving (bijvoorbeeld uw werkomgeving).

## Uw gedragsgrafieken

### Interpretatie van de scores

Onderaan de pagina ziet u twee grafieken. De linker grafiek geeft uw persoonlijke basisstijl weer, de andere geeft uw responsstijl weer. De DISC-scores lopen van 0 tot 100%.

### De middenlijn

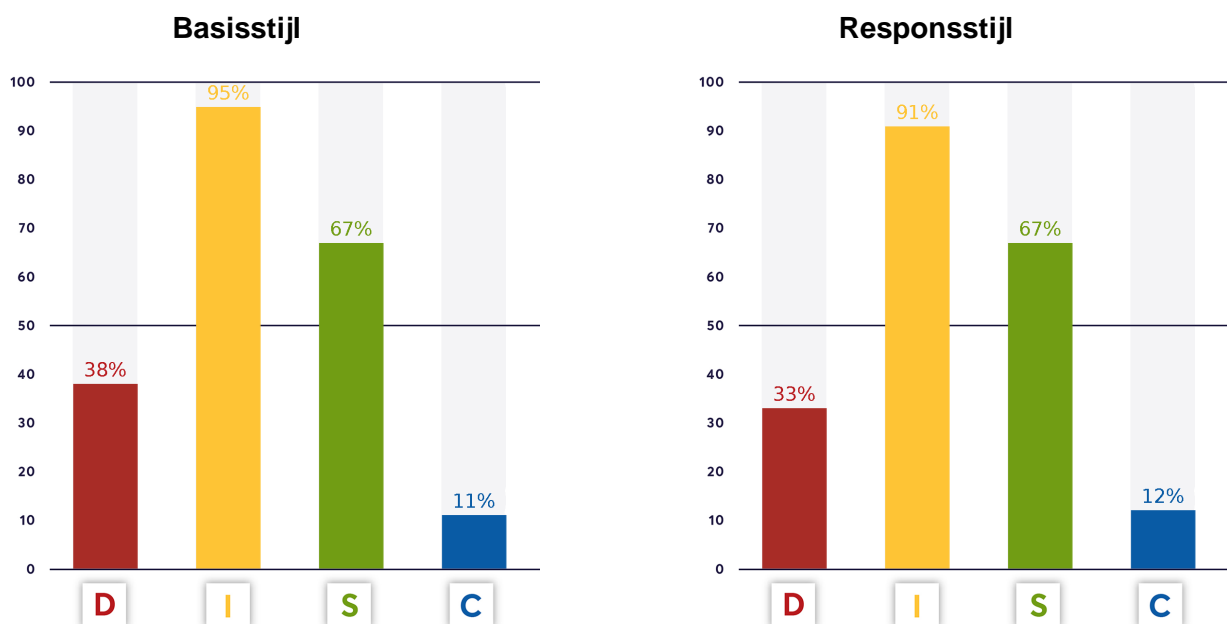
Op de score van 50% kunt u een denkbeeldige lijn trekken. We noemen dit de middenlijn. Scores die boven de middenlijn liggen, betreffen gedragskenmerken die vaak goed zichtbaar zijn voor anderen. Scores die beneden de middenlijn liggen zijn vaak minder goed zichtbaar voor anderen.

### Scores onder de 50% tellen ook mee

Uw gedragsstijl is een combinatie van alle vier de gedragsstijlen. Ook de scores onder de middenlijn bepalen voor een gedeelte uw gedragsstijl. De laagste score noemen we ook wel de achilleshiel. Het omgaan met mensen die juist op deze gedragsstijl het hoogste scoren, kan u veel energie kosten.

### Variatie in scores

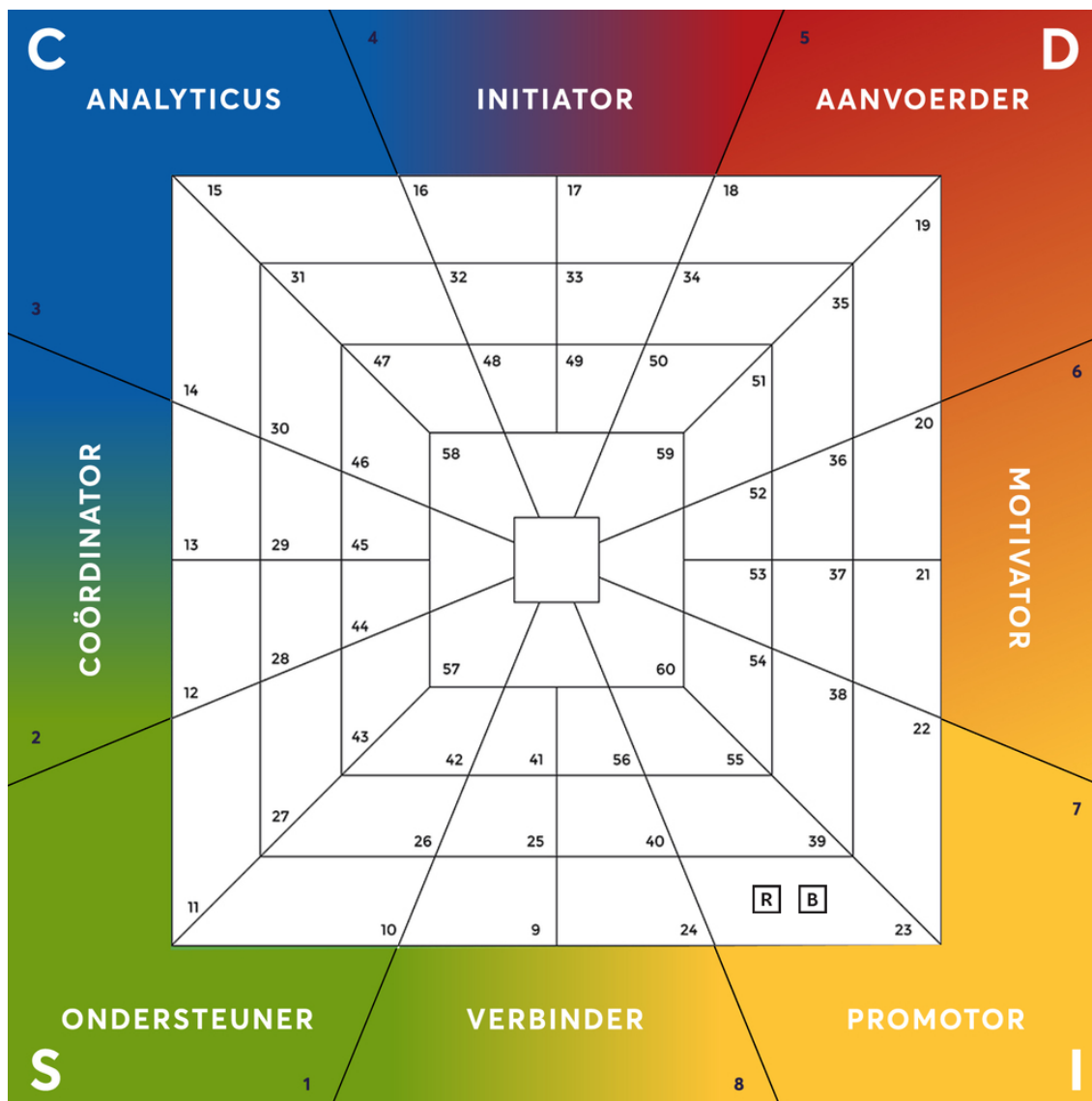
De scores van uw basisstijl kunnen sterk overeenkomen met die van uw responsstijl. In dat geval past u zich niet aan aan uw rol of de omgeving waarin u zich bevindt. De meeste mensen zullen echter enige variatie zien in basis- en responsstijl.





## Uw gedragsprofiel in beeld

In onderstaand gedragsweb brengen we uw gedragsprofiel in beeld. Uw basisstijl is weergegeven met een B, uw responsstijl is weergegeven met een R.



**B** : Uw basisstijl

**R** : Uw responsstijl

## Reflectie

Hoe u uzelf ziet hoeft niet altijd overeen te komen met hoe de omgeving u ziet. Wanneer u onder druk staat kunnen uw kwaliteiten in een ander daglicht komen te staan.

Ervaring leert dat wanneer mensen vermoeid zijn, onder druk of hoge spanning staan, hun kwaliteiten uitvergroot worden. Hierdoor komt hun wijze van communiceren doorgaans minder prettig over.

Wanneer u zich bewust bent van het gedrag dat u in deze situaties vertoont, kunt u voorkomen dat u vanuit deze valkuilen communiceert met anderen. Zo kunt u ook in deze situaties op een effectieve manier met anderen blijven communiceren

De tekst hieronder is onderverdeeld in twee delen.

Het eerste deel beschrijft uw kwaliteiten zoals u die normaal gesproken zelf kunt zien. Het tweede deel beschrijft hoe anderen u kunnen zien wanneer u onder druk staat.

### Zelfkennis:


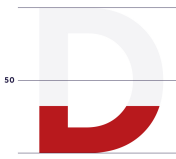
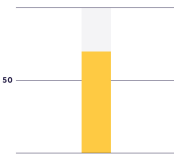
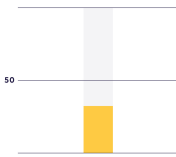
- Openhartig
- Levendig
- Sociaal
- Spontaan
- Positief
- Charmant





### Gedrag onder druk:

- Profilerend
- Overdadig
- Wispelturig
- Vol zelfvertrouwen
- Aangepast
- Naïef

## Hoge en lage DISC-scores

Bij het interpreteren van de scores op elk van de DISC-stijlen is het goed om te weten dat niet alleen de hoge scores relevant zijn. Een hoge score is een score hoger dan 50%. Boven de 50% lijn wordt de betreffende gedragsstijl zichtbaar voor anderen. Ook lage scores (lager dan 50%) op DISC-stijlen tellen mee en zijn van belang. Bij een lage score is sprake van ander waarneembaar gedrag dan bij een hoge score. Een hoge score is niet beter dan een lage score en andersom is een lage ook niet beter dan een hoge score. Wat de verschillen zijn tussen de hoge en lage scores per DISC-stijl is hieronder terug te lezen.

<p><b>HOGE D</b></p> 	<p><b>LAGE D</b></p> 
<p>Een hoge D</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Reageert proactief op problemen</li> <li>● Wil zijn of haar omgeving beheersen</li> <li>● Wil winnen en is gericht op uitdagingen</li> <li>● Is assertief en wil altijd vooruit</li> <li>● Is sneller boos of aangebrand</li> <li>● Is op de voorgrond</li> </ul>	<p>Een lage D</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Is geneigd om problemen uit de weg te gaan</li> <li>● Reageert meegaand op de omgeving</li> <li>● Vindt winnen minder belangrijk, is bescheidener</li> <li>● Is minder assertief, vindt status quo oke</li> <li>● Is niet snel boos te krijgen, heeft meer geduld</li> <li>● Geeft anderen graag liever het podium</li> </ul>
<p><b>HOGE I</b></p> 	<p><b>LAGE I</b></p> 
<p>Een hoge I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Beïnvloedt anderen vanuit charisma</li> <li>● Gebruikt veel verbale overtuigingskracht</li> <li>● Kent een vrolijke en vriendelijke uitstraling</li> <li>● Is enthousiaster en uitbundiger</li> <li>● Heeft een positieve kijk op het leven</li> <li>● Neemt anderen snel in vertrouwen</li> </ul>	<p>Een lage I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● "Verkoopt" zijn of haar ideeën niet graag</li> <li>● Presenteert vooral de feiten zonder franje</li> <li>● Kent een strakkere, meer gelaten mimiek</li> <li>● Is meer terughoudend en observerend</li> <li>● Is wat pessimistischer ingesteld</li> <li>● Reageert argwanend en terughoudender</li> </ul>

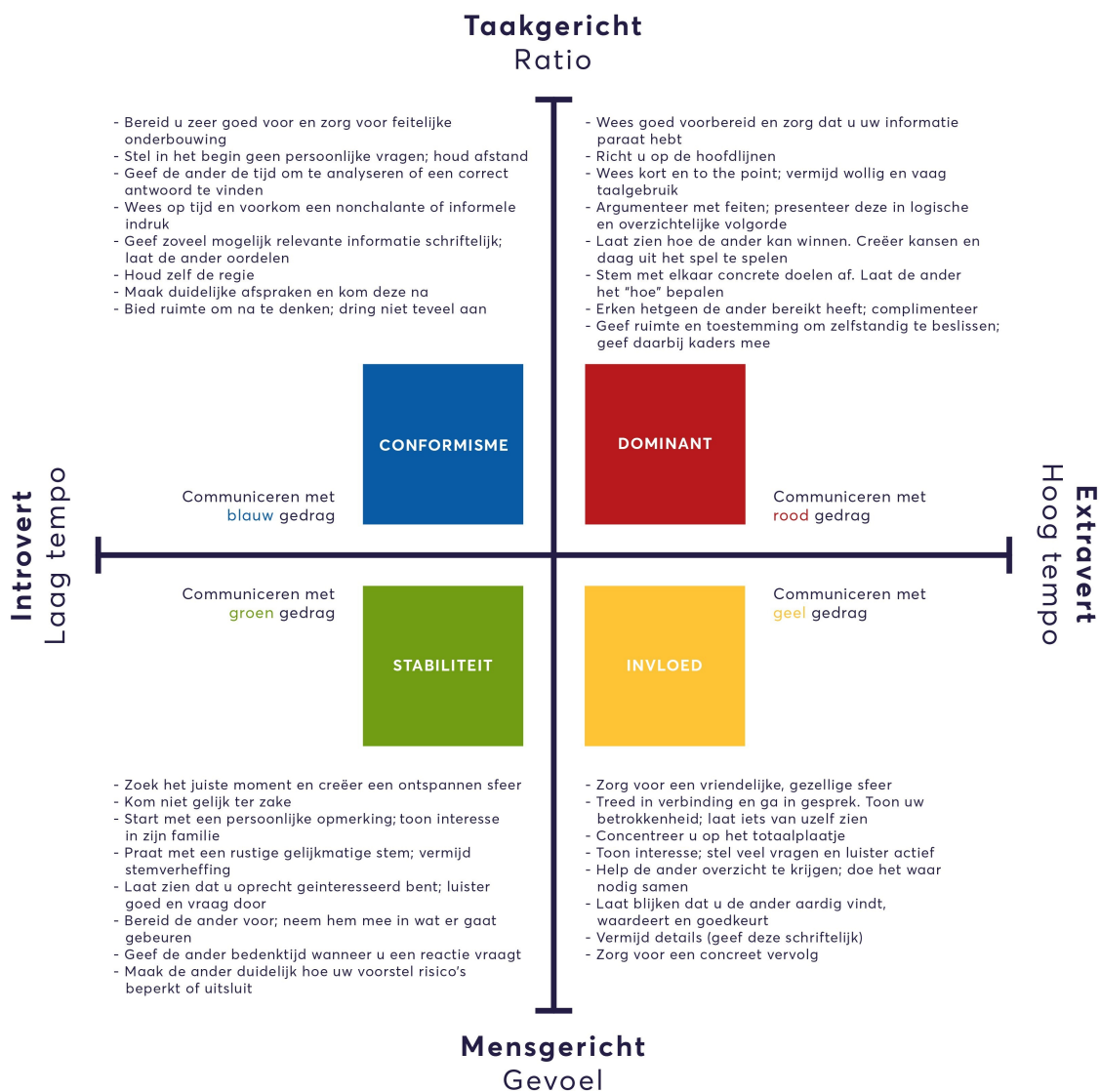
<p><b>HOGE S</b></p> 	<p><b>LAGE S</b></p> 
<p>Een hoge S</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Houdt van regelmaat, routine en rust</li> <li>● Werkt volgens vaste gewoontepatronen</li> <li>● Heeft een langzaam maar constant tempo</li> <li>● Kiest de stap voor stap aanpak</li> <li>● Vindt verandering niet makkelijk</li> <li>● Heeft behoefte aan voorspelbaarheid</li> </ul>	<p>Een lage S</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Houdt van hectiek en veel activiteiten tegelijk</li> <li>● Werkt liever dynamisch en afwisselend</li> <li>● Heeft een hoger en chaotischer ritme</li> <li>● Heeft het liefst meerdere dingen tegelijk lopen</li> <li>● Houdt van veranderingen en vernieuwing</li> <li>● Houdt meer van verrassingen</li> </ul>
<p><b>HOGE C</b></p> 	<p><b>LAGE C</b></p> 
<p>Een hoge C</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Conformeert zich aan protocollen en regels</li> <li>● Werkt specifiek en nauwlettend</li> <li>● Is risicomijdend en behoudend</li> <li>● Is objectief en rationeel ingesteld</li> <li>● Werkt gestructureerd en geordend</li> <li>● Beslist op basis van feiten</li> </ul>	<p>Een lage C</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Stelt regels en protocollen graag ter discussie</li> <li>● Werkt liever vanuit hoofdlijnen</li> <li>● Is bereid risico's te nemen; durft nek uit te steken</li> <li>● Gaat eerder uit van meningen en subjectiviteit</li> <li>● Heeft vaker een rommeligere werkorganisatie</li> <li>● Beslist eerder op basis van gevoel</li> </ul>

## Effectiever communiceren met andere stijlen

Waarom loopt het gesprek met de één nu zo gemakkelijk en loopt het met een ander zo stroef? Twee personen met dezelfde gedragsstijl sluiten vaak makkelijker op elkaar aan, omdat ze in de manier waarop ze communiceren veel in elkaar herkennen.

Bij tegenoverliggende gedragsstijlen gebeurt precies het omgekeerde. De sleutel voor een effectievere communicatie zit in het herkennen van de gedragsstijl van de ander, om vervolgens uw eigen communicatie hierop aan te laten sluiten.

In dit hoofdstuk vindt u algemene tips om effectiever te communiceren met andere gedragsstijlen. Door in de praktijk met deze tips aan de slag te gaan, zult u ervaren dat de communicatie soepeler verloopt.



## Intensiteitsweergave

Op deze pagina vindt u een intensiteitsoverzicht van de verschillende stijlen. Dit overzicht is gebaseerd op uw antwoorden en wordt gemeten aan de hand van de vier DISC-factoren:

- D. Uw wijze van omgaan met problemen en uitdagingen.
- I. Uw manier van overtuigen en beïnvloeden van anderen.
- S. Uw reactie op veranderingen en tempowisselingen.
- C. Uw manier van omgaan met regels en procedures die opgesteld zijn door anderen.

Elke stijl geeft de intensiteit weer van uw score op de verschillende gedragstijlen, gezien vanuit uw basisstijl.

HOGE D	HOGE I	HOGE S	HOGE C
Egocentrisch	Uitbundig	Afwachtend	Perfectionistisch
Uitdagend	Aanstekelijk	Ontspannen	Risicomijdend
Veeleisend	Enthousiast	Geduldig	Nauwkeurig
Ambitueus	Inspirerend	Voorspelbaar	Toetsend
Pionierend	Motiverend	Loyaal	Precies
Risiconemer	Charismatisch	Consequent	Systematisch
Vastbesloten	Overtuigend	Afgewogen	Ordelijk
Competitief	Beïnvloedend	Betrouwbaar	Analyserend
Ondernemend	Optimistisch	Kalm	Objectief
Nieuwsgierig	Onderhoudend	Gelijkmatig	Tactvol
Dominantie	Invloed	Stabiliteit	Conformisme
Behoudend	Observerend	Beweegbaar	Ingetogen
Berekenend	Terughoudend	Gestaag	Ongebonden
Coöperatief	Feitelijk	Rusteloos	Gedegen
Terughoudend	Sceptisch	Veranderbereid	Stevig
Aarzelend	Teruggetrokken	Actief	Eigenwijs
Afwegend	Zwijgzaam	Ongeduldig	Onafhankelijk
Voorzichtig	Kritisch	Gretig	Willekeurig
Inschikkelijk	Bezorgd	Onstuimig	Onsystematisch
Bescheiden	Serius	Zich aanpassend	Risicobereid
Afhankelijk	Nuchter	Initiërend	Autonoom
LAGE D	LAGE I	LAGE S	LAGE C

## Uw ontwikkelpunten

Elke gedragsstijl kent haar eigen kwaliteiten en valkuilen. Deze valkuilen worden ook wel ontwikkelpunten genoemd. Inzicht in uw ontwikkelpunten kan u helpen om uw effectiviteit te vergroten en de communicatie met anderen te verbeteren.

Hieronder staan de mogelijke ontwikkelpunten beschreven die horen bij uw persoonlijke gedragsstijl. Beoordeel voor uzelf welke valkuilen uw functioneren het meest beïnvloeden en noteer twee of drie ontwikkelpunten waaraan u wilt werken.

### U kunt de neiging hebben om:

- impulsief te zijn en uw prioriteiten meermaals te veranderen.
- in een vertrouwde omgeving eerst te handelen en daarna pas te denken.
- te optimistisch te zijn bij het stellen van doelen en het behalen van deadlines.
- gegevens te snel voor waar aan te nemen, zonder deze eerst te checken.
- niet consequent te zijn in uw handelen.
- aan een grote opdracht te beginnen alvorens een planning te maken.

## Basis- en responsstijl

Meestal zit er wat variatie in de scores tussen de basisstijl en de responsstijl. Dit houdt in dat we ons iets aanpassen aan de omgeving. In hoeverre u zich aanpast, staat in onderstaand figuur beschreven. Onderzoek voor uzelf waardoor deze aanpassing veroorzaakt wordt.

### DOMINANTIE

	<b>basisstijl</b>	<b>responsstijl</b>	
<b>38%</b>	U bent nieuwsgierig ingesteld en gaat graag zelf op onderzoek uit. Een klein beetje competitie gaat u niet uit de weg, maar u zoekt zelf geen confrontaties op.	Als het gaat om het omgaan met problemen en uitdagingen ziet u geen noodzaak uw huidige houding te veranderen. U heeft de indruk dat uw huidige stijl past bij wat de omgeving van u vraagt.	<b>33%</b>

### INVLOED

<b>95%</b>	<b>basisstijl</b>	<b>responsstijl</b>	<b>91%</b>
	Enthousiasme is uw grootste kracht. U staat zeer positief in het leven en draagt dit ook aan anderen over. U wordt vaak gezien als het zonnetje in huis. U bent een entertainer en vaak het stralende middelpunt.	Als het gaat om uw wijze van overtuigen van anderen komt uw responsstijl overeen met uw basisstijl. U bent van mening dat uw huidige stijl past bij wat de omgeving van u vraagt.	



## STABILITEIT

	<b>basisstijl</b>	<b>responsstijl</b>	
<b>67%</b>	U floreert in een voorspelbare omgeving. Continu veranderen is niet uw ding. U houdt ervan om te weten waar u aan toe bent en dit straalt u ook uit.	Als het gaat om het omgaan met veranderingen en tempowisselingen verandert uw responsstijl niet ten opzichte van uw basisstijl. U acht het niet noodzakelijk iets te veranderen, in uw ogen past uw huidige stijl bij wat uw omgeving van u vraagt.	<b>67%</b>

## CONFORMISME

	<b>basisstijl</b>	<b>responsstijl</b>	
<b>11%</b>	U vindt het lastig om met beperkingen om te gaan. Procedures en regels zijn er om gebroken te kunnen worden. Liever gaat u uw eigen gang. U houdt van flexibiliteit.	Als het gaat om het omgaan met procedures en regels komt uw responsstijl behoorlijk overeen met uw basisstijl. In uw ogen past uw huidige stijl bij wat de omgeving van u vraagt.	<b>12%</b>

## Deel 2: De gedragstijl van Vera in de werkomgeving

In het tweede deel van dit rapport beschrijven we de waarde van Vera voor de organisatie en de werkomgeving. Dit onderdeel is niet alleen interessant voor haar, maar ook voor de leidinggevende en collega's.

## Kwaliteiten van Vera

In dit hoofdstuk wordt beschreven wat Vera met haar gedragskenmerken toevoegt aan de werkomgeving. Onderzoek samen met Vera waar en hoe zij deze specifieke kwaliteiten het beste in kan zetten, waardoor zij nog beter kan floreren.

### Vera:

- zoekt creatieve en ongebruikelijke oplossingen.
- is een echte teamspeler.
- moedigt anderen aan.
- heeft het vermogen om zich snel aan te passen.
- is energiek en initiatiefrijk.
- beschikt over grote overredingskracht.
- kan een hoog werktempo aan.
- is sociaal ingesteld en geïnteresseerd in anderen.

## Communiceren met Vera

Effectieve communicatie vereist vaak aanpassing aan de communicatiestijl van de ander. In de communicatie met Vera zal het één beter werken dan het ander.

In dit hoofdstuk staan tips voor een effectievere communicatie met Vera. Dit is verdeeld in twee delen; wat werkt, en wat werkt niet?

### Wat werkt:

- Afronden met de gemaakte, concrete afspraken
- Warmte en vriendelijkheid tonen
- Emoties benoemen
- Uw acceptatie laten blijken
- De tijd nemen voor het gesprek

### Wat werkt niet:

- Geen ruimte bieden voor nieuwe ideeën
- Formeel taalgebruik
- De logica van het verhaal bevragen
- Over haar gevoelens heen stappen
- Uitgaan van beperkingen

## Samenwerken als leidinggevende met Vera

In dit onderdeel wordt beschreven hoe de leidinggevende van Vera goed kan aansluiten op haar gedragstijl. Wanneer haar leidinggevende beter inzicht heeft in haar behoeften en hierop inspeelt, zal dit de samenwerking verbeteren. Hierdoor kan Vera zich als mens verder ontwikkelen en een betere bijdrage leveren aan het realiseren van de beoogde doelen. Het is wenselijk om als leidinggevende met Vera drie tot vier behoeften te selecteren die het meest bijdragen aan de persoonlijke groei van Vera.

### Als leidinggevende helpt u Vera in de werkomgeving door:

- in gesprekken haar uw volle aandacht, tijd en aanwezigheid te gunnen.
- haar de gelegenheid bieden om haar gevoelens onder woorden te brengen.
- samen op een gestructureerde wijze doelen en prioriteiten te stellen.
- uw feedback te onderbouwen met feiten en op een vriendelijke manier over te brengen.
- een open en sympathieke houding aan te nemen.
- mensen en taken objectiever te leren bekijken.
- deadlines te stellen voor belangrijke beslissingen.
- interesse te tonen in haar dromen en hierop door te vragen.
- concrete en bindende afspraken te maken over haar persoonlijke ontwikkelmogelijkheden.
- haar de ruimte te geven om taken af te maken.

## Een effectieve werkomgeving

Om plezier en succes in het werk te hebben is een prettige werkomgeving essentieel. In dit hoofdstuk staan punten beschreven van een werkomgeving waarin Vera floreert.

Het is wenselijk om te onderzoeken welke punten voor Vera belangrijk zijn. En ook, voldoet de werkplek (al) aan deze aspecten?

### Vera floreert in een werkomgeving waarin:

- het team bestaat uit gemotiveerde collega's waarmee zij kan netwerken.
- haar enthousiasme wordt gewaardeerd.
- zij af en toe in het zonnetje gezet wordt en beloond wordt voor haar inspanningen.
- variatie is in opdrachten, projecten en taken en weinig routine gevraagd wordt.
- ruimte is om haar gedachten en emoties te uiten.
- tijd en ruimte is voor ontspanning of een feestje.
- ruimte is voor humor en grappen.
- zij gezien en aardig gevonden wordt.
- zij anderen kan inspireren.
- beslissingen democratisch worden genomen.

## De persoonlijke basisstijl van Vera

In dit hoofdstuk worden kenmerken van de persoonlijke basisstijl van Vera beschreven. Deze kenmerken komen voort uit haar antwoorden en hebben betrekking op haar natuurlijke gedrag, het basisgedrag.

De persoonlijke basisstijl geeft wezenlijke informatie over haar gedrag in de werkomgeving.

Vera is een persoon die gemakkelijk en soms erg veel praat. Wanneer zij dat doet maakt zij vaak gebruik van gebaren en bewegingen. Vera vindt het belangrijk dat de mensen in haar omgeving het naar hun zin hebben en doet veel om hieraan bij te dragen. Zij wil zichzelf hierbij nog wel eens wegcijferen. Zij vindt het lastig om slecht nieuws over te brengen, omdat dit de situatie of goede harmonie zou kunnen verstoren. Vera voelt zich op haar gemak in een vertrouwde omgeving met bekende collega's. In nieuwe situaties zal zij doorgaans eerst de kat uit de boom kijken. Vera gaat uit van de goedheid in de mens en neemt anderen vrij snel in vertrouwen. Zij raakt teleurgesteld wanneer anderen haar vertrouwen schaden. Vera is welbespraakt en is diplomatiek in de omgang met anderen. Zij doorziet veelal de richting die de ander op wil en weet hierop handig in te spelen. Vera ziet het leven doorgaans zonnig in. Bij haar is het glas eerder halfvol dan halfleeg. Vera heeft een brede interesse en vaak meerdere activiteiten naast elkaar lopen. Hierdoor vindt zij het niet altijd even gemakkelijk zich goed te concentreren. Zij heeft een voorkeur voor duidelijk omliggende taken en heeft daarbij ook graag inzicht in welke taken en werkzaamheden er bij de teamleden horen met wie zij samenwerkt. Mensen in haar omgeving kennen haar als een terughoudend persoon die zich niet snel aan anderen zal opdringen. Vera geeft er de voorkeur aan om maar met één taak tegelijk bezig te zijn. Vera is vasthoudend, vastberaden en een harde werker. Deze eigenschappen helpen haar bij het bereiken van haar doelen en idealen. Zij weet uit ervaring dat haar gevoel haar niet in de steek laat en durft te vertrouwen op haar intuïtie. Mensen in haar omgeving vinden haar doorgaans een gevoelsmens. Vera komt op haar omgeving over als een ontspannen en vriendelijk persoon die stressvolle situaties niet graag opzoekt. Zij is doorgaans enthousiast en optimistisch ingesteld. Vera heeft een positieve kijk op de wereld. Vera heeft een hoog werktempo en werkt het liefst voor een leidinggevende die dat ook heeft en die snel beslist. Vera is een echte netwerker. Zij heeft van nature een nieuwsgierige houding en kent weinig schroom om op anderen af te stappen om kennis te maken. Zij wordt gefascineerd door mensen. Zij vindt mensen in haar team die erg van elkaar verschillen eerder een verrijking dan een beperking. Vera zal confrontaties vermijden en de goede sfeer proberen te bewaken. Zij heeft een duidelijke voorkeur om op een rustige en vriendelijke manier met elkaar te communiceren. Zij haalt energie uit het coachen van

anderen en het opzetten van nieuwe projecten. Zij praat gemakkelijk en veel. Vera zit nooit om een gespreksonderwerp verlegen en weet conversaties gemakkelijk gaande te houden. Nieuwe taken en activiteiten kosten haar in de regel veel extra tijd. Zij wil deze goed kunnen uitvoeren en wil zich er daarom ook goed in kunnen verdiepen. Zij is erg gesteld op haar vrijheid en vindt het vervelend gecontroleerd te worden. Juist de mogelijkheid om tijd zelf te kunnen indelen en zelf prioriteiten te kunnen bepalen geeft haar een goed gevoel. Haar manier van communiceren loopt uiteen van een vriendelijke benadering tot een wat fellere, soms aanvallende wijze, waarbij zij graag wil winnen.