

DREAM TEAM VIBES



Analyseer je gedragsstijl
(en die van je collega's) voor een
optimale samenwerking

(Her)ken de gedragsstijl van je collega's en je weet precies hoe je het beste met ze omgaat, wie je beter kan vermijden en hoe je het gezellig houdt op de werkvloer.

Het is geen Mens erger je niet!, alhoewel het er wel op lijkt – alleen is het speelbord in dit geval je werkplek en de pionnen zijn je collega's. Het kan dus geen kwaad de regels van het spel uit je hoofd te leren om het te kunnen winnen. Het doel van het spel? Erachter komen hoe iedereen op 't werk in elkaar steekt en op basis daarvan richtlijnen opstellen die ervoor zorgen dat de communicatie soepel verloopt en *bad vibes* worden vermeden. De spelregels zijn geïnspireerd op het DISC-model, in 1928 ontwikkeld door psycholoog William Moulton Marston. Dit model analyseert gedragspatronen van gezonde mensen en wordt tot op de dag van vandaag gebruikt tijdens recruitmentprocessen – genoeg reden dus om te willen begrijpen hoe dat precies werkt.

"Het DISC-model is een gedragsstijlen-evaluatie, gebaseerd op vier variabelen: dominantie, invloed, stabiliteit en conformiteit. Het helpt bedrijven te begrijpen welk type werknemers ze in dienst hebben en hoe geschikt zij – volgens hun profiel – voor hun werkzaamheden zijn. Ook geeft het inzicht in de mate van aanpassingsvermogen, leiderschap en toewijding," aldus Buenaventura del Charco, psycholoog gespecialiseerd in humanisme.

**Het geheim
van een goed
ingedeeld
team zit 'm in
de juiste
balans**

Mónica Pérez, directeur Communicatie bij InfoJobs, bevestigt dit: "Het model wordt in personeelszaken gebruikt om vaardigheden te definiëren, en zo

personen met gedragsstijlen die elkaar aanvullen bij elkaar te plaatsen. Zo krijg je – waarschijnlijk – beter functionerende teams: vergelijkbare gedragsstijlen binnen hetzelfde team zorgen voor meer onderling begrip. Maar het combineren van verschillende gedragsstijlen hoeft ook weer niet te betekenen dat teamleden het onderling niet

met elkaar kunnen vinden; ze kunnen juist goed verschillende standpunten inbrengen. Het geheim zit 'm in de juiste balans." Psycholoog Alberto Valle vult aan: "Het model verklaart elementaire gedragspatronen op een eenvoudige manier. Omdat het conflicten op de werkvloer voorkomt, is het heel bruikbaar voor mensen die er moeite mee hebben nieuwe vaardigheden te ontwikkelen."



Rood

De eigenschap die 'rode' mensen het meest kenmerkt is directheid. "Stel ze een vraag en ze vertellen je meestal precies wat ze denken, zonder er doekjes om te winden," legt coach Thomas Erikson uit in zijn boek *Omringd door idioten*.

"Ik straal leiderschap uit."



STERKEPUNTEN

"Ze zijn onafhankelijk, rationeel, efficiënt en doorgaans goed in management, omdat ze vertrouwen en leiderschap uitstralen en besluitvaardig zijn," zegt Del Charco. Als je tijdens een project wel een energieboost kan gebruiken, is een rooie aan je team toevoegen geen gek idee. Erikson: "Ze blijven meedogenloos vechten wanneer anderen het allang hebben opgegeven."



ZWAKKEPUNTEN

"Mensen met de rode gedragstijl hebben veel behoefte aan controle en zijn zeer competitief. Daarom komen ze over als weinig empathisch of emotioneel. Ze balanceren altijd op de dunne lijn tussen trots en autoritair," aldus Del Charco.



HOE JE MET ZE OMGAAT

Het komt vaak voor dat anderen zich geïntimideerd voelen door of boos worden op rode mensen. "Ze hebben een hekel aan eindeloze discussies en traagheid, dus spreek en handel snel. Kun je een vergadering voor de afgesproken tijd afronden? Doen. En kom snel ter zake met problemen, zonder al te veel context te geven," adviseert Erikson.



MET WIE ZE HET BEST SAMENGAAN

Rood en geel gaan goed samen. Beiden zijn energiek, extravert en snel van geest, en ze hebben allebei grootse doelen. Het verschil is dat geel nogal spraakzaam is. Uiteindelijk maakt dat niet zo veel uit, want geen van beiden kan goed luisteren.

Geel

De hang naar interactie is volgens Valle, gespecialiseerd in arbeidsverhoudingen, de opvallendste eigenschap van 'gele' mensen.



STERKEPUNTEN

"Gele mensen nemen hun ruimte in, zijn snel enthousiast en laten zich echt meeslepen. Dan zijn ze spraakzaam, expressief, empathisch en bevlogen. Contact leggen met anderen gaat ze makkelijk af en hun bruisende vibe is aanstekelijk. Ze zijn flexibel, geneigd zichzelf in het middelpunt van de belangstelling te plaatsen en goed in staat anderen te motiveren," somt Del Charco op.

ZWAKKEPUNTEN

Maar zelfs het meest optimistische en charmante profiel binnen het DISC-model heeft mindere kanten. Del Charco: "Vaak hebben mensen met de gele gedragstijl moeite met luisteren, kunnen ze zich niet goed aan bestaande regels en protocollen houden, zijn ze weinig organisatorisch en valt afwijzing ze zwaar."

HOE JE MET ZE OMGAAT

Team geel trekt graag de aandacht en praat het liefst met iedereen. "Je doet er dan ook goed aan een warme en aangename omgeving om hen heen te creëren. Aan spanning hebben ze een hekel, dus lach veel, maak plezier en juich hun enthousiasme toe. Met een slechtgehumeurde gele is het namelijk allesbehalve gezellig," waarschuwt Erikson.

MET WIE ZE HET BEST SAMENGAAN

Naast rood kan het zinvol zijn om geel te combineren met groen. Erikson: "Hun werkt tempo's zijn verschillend, maar beiden zijn nieuwsgierig naar elkaar. Groene mensen laten gele mensen zoveel ruimte innemen als ze maar willen: de één luistert, terwijl de ander praat. Daarbij is groen goed in staat geel waar nodig een beetje af te remmen."

Groen

Dit type komt het meest voor en wordt over het algemeen gezien als de evenwichtigste van de vier kleuren. Als er iets is wat 'groene' mensen waarderen, is het wel stabiliteit. Volgens Del Charco zijn dit de collega's die zich kenmerken door hun voorliefde voor routine, regels en het voorspelbare. "Ze functioneren het best met collega's met wie ze een goede vertrouwensband hebben en kunnen goed inspelen op de alledaagse of bekende problemen." Dit betekent ook dat ze over het algemeen de neiging hebben niet op te vallen, terwijl ze soms juist degenen zijn die de boel kalmeren.



STERKEPUNTEN

"Ze zijn de vriendelijkheid zelve, helpen je wanneer je het nodig hebt en zullen er alles aan doen om relaties in stand te houden. Een groene is een investering voor het leven. Ze zijn tolerante mensen en echte teamplayers, omdat ze het belang van de groep altijd boven dat van het individu plaatsen," schrijft Erikson in zijn bestseller.

ZWAKKEPUNTEN

Verandering is niet hun sterkste punt. Hippocrates zou mensen met de groene gedragstijl 'flegmatisch' hebben genoemd, omdat ze, ja, kalm zijn, maar zich daarin ook snel passief kunnen opstellen. "Ze staan niet als eerste in de rij als het gaat om het nemen van risico's, hebben moeite zich aan te passen en zijn weinig assertief of duidelijk als er over conflicten of ongemakkelijke situaties gecommuniceerd moet worden," zegt Del Charco.

HOE JE MET ZE OMGAAT

Zet je groene collega's niet in risicovolle situaties, want ze werken alleen goed op veilig terrein. "Jaag ze ook niet op, want hun kracht ligt juist in consistentie en het handhaven van hun eigen werkt tempo. Leg ze geen druk op en geef ze de tijd," adviseert Valle.

MET WIE ZE HET BEST SAMENGAAN

"Het kost groen weinig moeite met blauw samen te werken. Deze twee types herkennen in elkaar de vaardigheid van 'alles op z'n tijd'. En omdat ze beiden introvert zijn, voelen ze zich bij elkaar op hun gemak," zegt Erikson.

Blauw

'Blauwe' mensen worden beschouwd als het meest pessimistisch en melancholisch. Ze hebben er een hekel aan door anderen opgemerkt te worden, maar merken zelf wel alles op. Ze zijn gereserveerd, analytisch en zeer gedetailleerd. "Je weet zeker dat je met een blauwe te maken hebt als je naar hun huis gaat en alles in perfecte staat aantreft, inclusief labels en etiketten, en ze een gezond eetplan met recepten en boodschappenlijst op de koelkast hebben. Alles is geordend en niets staat op de verkeerde plek," beschrijft Erikson.



STERKE PUNTEN

In hun werk streven je collega's met de blauwe gedragsstijl kwaliteit na. Ze zijn methodisch en systematisch en reflecteren continu op zichzelf. Ze zijn het type persoon dat handleidingen van kapt tot kapt leest. Ze weten precies waar ze de data kunnen vinden die ze nodig hebben en hoe die te gebruiken. Maar bescheidenheid is ook een typische eigenschap van deze gedragsstijl. "De informatie die ze aanleveren is altijd correct en ze weten die ook op een effectieve manier te communiceren," bevestigt Del Charco.



ZWAKKE PUNTEN

"Ze zijn perfectionistisch, op het obsessieve af; het resultaat van een diepgewortelde angst om kritiek te krijgen of 'ontmaskerd' te worden," legt Del Charco uit. Hun bescheidenheid kan bovendien problematisch worden. Erikson: "Ik zat een keer om de tafel met collega's die een probleem probeerden op te lossen. Na twee uur vroegen we de blauwe persoon, die tot dan toe zijn mond niet had opengedaan, om input. Hij gaf ons de oplossing. Hij had het niet eerder gezegd, omdat – zo zei hij zelf – niemand hem 'ernaar had gevraagd.'"



HOE JE MET ZE OMGAAT

Erikson raadt aan blauwe mensen actief bij de werkzaamheden te betrekken. "Ze zijn altijd voorbereid om over hun expertise te praten, en hebben ook al een alternatief plan en een noodplan opgesteld. Doe bovendien je huiswerk: als een klant of baas je een vraag stelt, moet je wel het goede antwoord geven, alleen dan win je het vertrouwen van een blauwe collega." Valle voegt eraan toe om niet te expressief te zijn richting blauwe werknemers: erken hun prestaties zonder het er te dik bovenop te leggen.



MET WIE ZE HET BEST SAMENGAAN

Blauw en rood zijn beiden taakgericht en vullen elkaar dus aan, alhoewel het eerste type geïnteresseerd is in het proces en het tweede in het resultaat. Maar, concludeert Erikson, "ze storten zich allebei graag op het werk zonder er onnodig lang over te oeverhoeren."



"Ik merk stiekem alles op."

