

14 Test: dominant, afstandelijk en sociaal gedrag

1 Inleiding

Als je samenwerkt en communiceert kun je anderen op verschillende manieren benaderen. In dit thema werken we een simpel, maar leerzaam model uit: het DAS-profiel.

In dit model wordt ervan uitgegaan dat ieder mens een bepaalde hoeveelheid dominant, afstandelijk en sociaal gedrag heeft. Oftewel, iedereen heeft een bepaald *DAS-profiel*. In de omgang met deelnemers, leerlingen, cliënten, bewoners, collega's en familieleden speelt jouw DAS-profiel en het DAS-profiel van anderen een grote rol.

De inhoud van dit thema:

- 1
- 2 Dominant, afstandelijk en sociaal gedrag
- 3 De Das-test
- 4 Het DAS-profiel

Let op! Als je wilt, kun je voordat je verder leest eerst de test maken op de pagina's 10 t/m 12. Je geeft nu alleen van de 73 stellingen aan of je het er wel of niet mee eens bent. (Zie opdracht 1 op pagina 9).

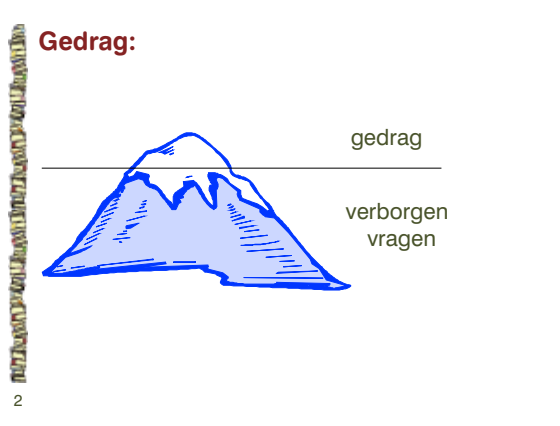
De analyse van jouw testuitslag komt later.

2 Dominant, afstandelijk en sociaal gedrag

Mensen kunnen elkaar op allerlei manieren tegemoet treden. In dit model beperken we ons tot drie manieren: dominant, afstandelijk en sociaal.

Niemand is alléén maar dominant, alléén maar afstandelijk of alléén maar sociaal. Je kunt dit zien als een rugzakje met drie benaderingswijzen: dominant, afstandelijk en sociaal. Alle drie de benaderingswijzen heb je in je, één benaderingswijze ligt echter 'bovenop' en haal je er als eerste uit.

Bij dominant, afstandelijk en sociaal gedrag horen 'verborgen vragen'. Verborgen vragen kun je vergelijken met drijfveren die niet direct te zien zijn. Alsof ze onder een ijsberg zitten.



Dominant, afstandelijk en sociaal gedrag is bijvoorbeeld in een vergadering goed te herkennen:

- Iemand die zeer dominant is, is veel aan het woord, zelfs als hij zich nauwelijks voorbereid heeft.
- Iemand die heel afstandelijk is, is goed voorbereid en neemt pas het woord als hij goede argumenten heeft. Omdat hij zich laat overstemmen door dominante mensen, komen de goed onderbouwde ideeën niet altijd over.
- Iemand die overwegend sociaal is, steunt gemakkelijk anderen. Omdat een sociaal iemand vooral aardig gevonden wil worden, is wel eens onduidelijk waar hij of zij zelf voor staat.

Dominant, afstandelijk of sociaal gedrag is niet goed of slecht. Het is er nou eenmaal in het sociale verkeer. In dit thema gaat het er alleen om dat je jezelf en de ander beter leert kennen in samenwerkingsrelaties.

2.1 Dominant gedrag

Extreem dominant gedrag is herkenbaar aan *geldingsdrang*. Mensen met extreem dominant gedrag willen altijd winnen. Het werk, de sport en vergaderingen zijn wedstrijden. Als ze onbekenden tegenkomen vragen ze zich af: ben ik beter dan zij? Heb ik meer aanzien? Heb ik wel invloed?

Omdat deze mensen steeds in concurrentie zijn met anderen, kunnen ze niet denken aan abstracte zaken of gevoelens van anderen. Dat leidt ze af van hun hoofddoel: *winnen*.

Omdat dat winnen zo belangrijk is, spelen extreem dominante mensen soms vals. Ze liegen of bedriegen liever niet, maar een overwinning, zelfs door zich niet aan de regels te houden, is beter dan een nederlaag. Die willen zij tegen welke prijs voorkomen.

Omdat ze alles doen om te winnen, nemen ze aan dat anderen dit ook doen. Met als gevolg, dat zij die ander wantrouwen. Ze zijn bang om te verliezen, bang voor hun eigen zwakheid en voor afhankelijkheid van anderen. Als mensen met extreem dominant gedrag elkaar ontmoeten, ontstaat er wrijving. Ze denken allebei: 't is zij of ik.

Dominant gedrag, verborgen vragen:

- “Ben je goed genoeg?”
- “Kan ik wel winnen?”
- “Kijk je wel tegen me op?”

3

Dominant gedrag in de samenwerking

Het klinkt gek, maar je krijgt het meest van mensen met dominant gedrag gedaan door even voor ze te ‘applaudisseren’. Ze willen zich even doen gelden. Daarna is het belangrijk duidelijk op te komen voor je eigen mening. Je hebt de ander eerst bevestigd, waardoor zijn ‘strijdwens’ minder sterk is.

Ga vooral geen strijd aan met het doel óók te willen winnen. Dat geeft zinloze wrijving omdat de ander hier ook sterk en ervaren in is.



Omgaan met dominant gedrag:

wel doen:

opkomen voor jezelf na een 'applaus'

niet doen:

ook willen winnen

4

Sterke punten en valkuilen

Dominante mensen krijgen veel aandacht voor hun (soms goede) ideeën. Het is een misverstand te denken dat dominantie altijd slecht is. In sommige functies is het juist goed om enigszins dominant te zijn. Bijvoorbeeld als er een knoop doorgehakt *moet* worden. Valkuil van dominantie is dat anderen zich onvoldoende erkend voelen en (soms achter de rug om) gaan tegenwerken.



Dominantie:

sterk: slagvaardigheid

valkuil: acceptatie van anderen

5

2.2 Afstandelijk gedrag

Mensen met overwegend afstandelijk gedrag voelen zich het meest op hun gemak in het werken met feiten, rapporten, argumenten of cijfers. Bijvoorbeeld een beleidsnotitie maken achter de computer. Gevoelens begrijpen ze niet zo en ze proberen die te vermijden.

Hun eigen gevoelens worden onderdrukt en die van anderen genegeerd. Ze zijn verlegen, gereserveerd, onpersoonlijk en niet mededeelzaam. Zich afstandelijk gedragende mensen willen orde en voorspelbaarheid. Hun bureau, computer, huishouden en agenda zijn perfect georganiseerd.

Ze staan open voor onpersoonlijke zaken, houden van feiten en logica, en zijn trots op hun objectiviteit. Ze voelen zich het meest op hun gemak bij mensen, die op deze terreinen werkzaam zijn: die even logisch denken als zijzelf.



Afstandelijk gedrag, verborgen vragen:

- 'Ben je logisch en objectief?'
- 'Kloppen de feiten?'

6

Afstandelijk gedrag in de samenwerking

Je krijgt het meest van afstandelijke mensen gedaan door je goed voor te bereiden en ze op argumenten te overtuigen. Wat je vooral niet moet doen bij mensen met overwegend afstandelijk gedrag is bluffen en veel praten; daar prikken ze doorheen. Wees kort, goed onderbouwd en to-the-point, dan is er prima mee samen te werken.

Omgaan met afstandelijk gedrag:

wel doen:

goed voorbereiden en beargumenteren

niet doen:

bluffen en veel praten

7

Sterke punten en valkuilen

Een sterk punt van een iemand met een rationele, afstandelijke instelling, is natuurlijk de goede onderbouwing van standpunten. Iemand die zich goed verdiept in een probleem, neemt meestal beter beslissingen. Valkuil is dat wikken en wegen zolang kan duren, dat er helemaal geen beslissing genomen wordt.

Afstandelijk gedrag:

sterk: goed onderbouwd

valkuil: besluiteloosheid

8

2.3 Sociaal gedrag

Mensen met extreem sociaal gedrag hebben vooral behoefte aan genegenheid, acceptatie, begrip en instemming van anderen. Ze willen aardig gevonden worden en erbij horen. Ze zijn hartelijk, vriendelijk en werkelijk in anderen geïnteresseerd. Ze maken graag deel uit van een groep en vinden sociaal contact prettig. Ze kunnen goed luisteren en voelen goed aan wat anderen nodig hebben.

Mensen met sociaal gedrag zijn meegaand en flexibel. Ze gaan mee met ideeën van anderen, omdat ze waardering willen oogsten. Ze geven graag iets weg. Ze willen graag mensen helpen. Vooral mensen, die hen met dankbaarheid en genegenheid belonen.

Deze kenmerken maken sociaal gedrag populair. Mensen met extreem sociaal gedrag zijn echter zo onzeker, dat ze voortdurend de bevestiging zoeken dat anderen hen mogen. Dit betekent ook dat ze aan iedereen dingen toezeggen, en vervolgens lang niet alles kunnen waarmaken.



Sociaal gedrag, verborgen vragen:

- 'Vind je me aardig?'
- 'Hoor ik er wel bij?'

9

Sociaal gedrag in de samenwerking

Mensen met een sterk sociale inslag hebben oog voor emoties en problemen van anderen. Neem de tijd voor deze intermenselijke aspecten en waardeer sociale mensen om deze

instelling. Daarmee geef je ze de erkenning die ze eigenlijk zoeken. Opmerkingen als: 'denk je wel genoeg aan jezelf', vallen erg goed bij mensen met veel sociaal gedrag.

Omgaan met sociaal gedrag:

wel doen:
waarderen

niet doen:
te weinig tijd nemen voor menselijk contact

10

Sterke punten en valkuilen van sociaal gedrag

Sociale mensen vervullen in een team een belangrijk tegenwicht voor dominante en afstandelijke mensen. Zij hebben namelijk - in tegenstelling tot 'zuiver' afstandelijke en dominante mensen - van nature aandacht voor emoties.

Ze zijn echter bang voor elke vorm van conflict en concurrentie en vijandigheid. Ze willen graag tegenover iedereen positief staan en dat leidt ertoe dat ze makkelijk 'ja' zeggen en niet alles waar kunnen maken. Ze zeggen gemakkelijk toe, maar of 'een afspraak heilig is' is altijd maar afwachten.

Sociaal gedrag:

sterk: oog voor emoties

valkuil: afspraken nakomen

11

3 De DAS-test

- 1 Het is de bedoeling dat je in deze test aangeeft in welke mate de beweringen het meest overeenkomen met de manier waarop je handelt, denkt of voelt in je werk. Druk je hierbij uit in "eens" of "oneens". Doe dit vooral *eerlijk!* Het gaat niet om hoe je *wilt* zijn, maar om hoe je je *echt bent*. Richt je hierbij zoveel mogelijk op je werk.

Denk kort na bij een stelling. De eerste ingeving is meestal de beste. Gebruik 'formulier 1 Das-test' (zie pagina 13) om van iedere stelling aan te geven of je het er wel of niet mee eens bent.

- 2 Bestudeer nu eerst dit thema.
- 3 Breng de antwoorden van formulier 1 over naar de formulieren '2' en '3' op de pagina's 14 en 15. Je hebt nu je eigen DAS-profiel getekend.
- 4 Bestudeer paragraaf 3 'Het das-profiel'
- 5 Bespreek jouw DAS-profiel met anderen na met behulp van de volgende vragen:
 - A Wat herken je wél en wat herken je niet uit dit profiel?
 - B Wat herkennen anderen wel en niet uit jouw DAS-profiel?
 - C Wat zou je willen veranderen in jouw benaderingswijze? Waarom?
 - D Wat kun je je voornemen om deze verandering te bereiken?
- 6 Beschrijf in twee pagina's A4 wat over jou besproken is aan de hand van vraag 5.

De DAS-test

1. Mijn benadering van collega's is meestal strijdlustig en rechtstreeks.
2. Als ik iets met een collega afspreek controleer ik meestal of deze het eens is met de afspraak.
3. Ik houd ervan mijn activiteiten te plannen en besteed hier bijna te veel tijd aan.
4. Als ik iets moet uitleggen - aan bijvoorbeeld een nieuwe medewerker of (familie van) een klant/bewoner, doe ik dat uitgebreider en gedetailleerder dan mijn collegae dat meestal doen.
5. In de opening van een werkbespreking met collega's neem ik snel initiatief.
6. Soms kost het mij moeite om tijdens het uitleggen van zaken tot de kern van mijn verhaal te komen. Ik vind van mezelf dat ik wat vaag ben.
7. Het kost mij moeite om te drammen als ik iets van een ander gedaan wil krijgen.
8. Het begin van mijn gesprek met een collega verloopt vaak warm en vriendelijk. Dit vind ik nodig om een goede basis te leggen voor het zakelijke gedeelte van mijn gesprek.
9. Ik neem zo snel mogelijk het gesprek in eigen handen en blijf mij op de feiten concentreren.
10. Aan emotionele bezwaren moet je in een discussie niet teveel tijd besteden. Het gaat toch om de feiten
11. Mensen die onvoorbereid op een vergadering komen, maken zich belachelijk.
12. Ik doe er moeite voor dat mijn gesprekspartner mij aardig vindt, dat krijg je meer gedaan.
13. De jeugd van vandaag de dag zou er beter aan doen wat meer ervaring van oudere mensen te benutten of te willen begrijpen.
14. Ik zou de situatie wel eens willen "vluchten" wanneer ik me ontmoedigd of zwaar teleurgesteld voel.
15. Dat anderen positief over mij praten, vind ik erg belangrijk.
16. Belangrijke levensbeslissingen vinden plaats op basis van intuïtie.
17. Ik daag graag anderen uit, stel scherpe vragen en stel me graag strijdlustig op.
18. Ik word ongeduldig als mensen treuzelen.
19. Als mensen niet direct begrijpen wat ik bedoel, vind ik het niet vervelend om mijn verhaal nog eens te vertellen.
20. Op informele bijeenkomsten merk ik dat ik vaak praat over zakelijke aangelegenheden of snuffel in boeken, tijdschriften en brochures e.d.
21. Gedrag van kinderen moet soms voor hun eigen bestwil hardhandig rechtgezet worden.
22. Mensen uit andere culturen zouden zich veel meer aan moeten passen.
23. Ik probeer mijn kennis goed op peil te houden door vakbladen te lezen en lezingen en e.d. bij te wonen.
24. Als iemand zomaar toegeeft, erger ik mij daar mateloos aan.

25. Ik zal niet snel boos worden in het verkeer.
26. Als ik een dag thuis achter de computer kan gaan zitten, i.p.v. met cliënten/bewoners werken, voel ik mij erg goed.
27. Als ik iets voor een collega heb gedaan controleer ik of hij tevreden is.
28. Een mannelijke directeur hoort een pak met een stropdas te dragen als hij een gesprek met een kamerlid heeft over bezuinigingen.
29. Mijn gespreksbenadering is logisch, ik houd mij aan de feiten, ben zakelijk en voel me op mijn gemak.
30. Blozen doe ik zelden of nooit.
31. Mensen zouden wat toegeeflijker moeten zijn.
32. Militaire dienst was voor veel jongeren een goede zaak.
33. Ik ben heel erg gericht op juiste argumenten in een discussie.
34. Als ik me erg droevig voel, zal ik dit in aanwezigheid van anderen niet direct tonen.
35. Ik lees graag vakbladen en teksten over mijn werk op internet.
36. Leidinggevenden moeten soms gewoon iets doordrukken.
37. Als situaties gespannen raken, voel ik me gedwongen er iets aan te doen.
38. Thuis stimuleerden mijn ouders mij zelf dingen te onderzoeken en te leren kennen.
39. Zelfs als iemand het leven niet ziet zitten, heeft hij niet het recht zelfmoord te plegen.
40. Je moet kinderen met intensief gebruik van computers laten opgroeien.
41. Ik zou in mijn organisatie best de dienstroosters willen maken.
42. Er moet eerder meer dan minder censuur zijn op films, tv, tijdschriften en dergelijke.
43. Als anderen praten, voel ik me op mijn gemak door mijn mond dicht te houden.
44. Ik ben een echte doener.
45. Mensen die hun carrière opgeven om een nieuwe levensstijl te beginnen bewonder ik.
46. Je moet mensen niet te snel op hun woord geloven.
47. Het zou voor de maatschappij beter zijn dat er strenger wordt opgetreden tegen kleine criminaliteit.
48. Ik ben zeker geen gangmaker in een gezelschap.
49. Kinderen hebben vooral structuur nodig.
50. Wanneer iets onverwacht gebeurt, voel ik me meestal onplezierig.
51. Ik ken van al mijn directe collega's de namen en leeftijden van hun kinderen.
52. Als kind had ik er last van dat oudere personen mij niet serieus namen.
53. Bazige types ontbreekt het vaak aan zelfvertrouwen, al realiseren zij zich dit niet.
54. Stoppen met roken of drinken en het houden aan een dieet vind ik moeilijk.
55. Snel beslissen vind ik moeilijk.
56. Ik houd ervan de mensen de waarheid recht in het gezicht te zeggen.

57. Ondanks dat ik inwendig kook, weet ik me kalm te voor te doen.
58. Mensen luisteren tegenwoordig te veel naar de mening van anderen.
59. Omdat ieder besluit gevolgen heeft, is het typisch iets voor mij om voor een besluit te nemen, allereerst alle zaken goed op een rij te zetten.
60. Ik heb veel leidinggevende capaciteiten.
61. Leidinggeven lijkt me moeilijk.
62. Ik ben aan vakantie toe.
63. Gevangenisstraffen zijn veel te licht.
64. Werk is niet het belangrijkste in mijn leven.
65. Te weinig mensen durven voor hun mening uit te komen.
66. Op de TV zien we teveel sex en geweld.
67. Het is beter dat de politie strenger optreedt tegen snelheidsovertredingen.
68. Tijdens een gesprek krijg ik voor mezelf wel eens het gevoel: "Hou je mond dicht, je praat te veel".
69. Gedrag van mensen is niet te veranderen.
70. Het lastige van mensen is hun onvoorspelbaarheid.
71. Een leidinggevende moet boven haar/zijn mensen staan.
72. Ik geloof niet in paranormale genezers.
73. Na het horen van andere meningen heb ik vaak mijn eigen standpunt herzien.

Formulier 1 DAS-test

Op dit formulier kruist je aan of u het EENS of ONEENS bent met de uitspraak of stelling.

Stelling	Eens	Oneens	Stelling	Eens	Oneens
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	38	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	39	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	40	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	42	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	43	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	44	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	45	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	46	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	47	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	48	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	49	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	50	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	51	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	52	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	53	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	54	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	55	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	56	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	57	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	58	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	59	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	60	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	61	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	62	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	63	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	64	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	65	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	66	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	67	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	68	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	69	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	70	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	71	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	72	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	73	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Formulier 2 DAS-test

Omcirkel op dit formulier de stellingen waarmee je het "EENS" was. Tel vervolgens de "EENS"-antwoorden op.

I	II	III	
Stelling:	Stelling:	Stelling:	
1	3	2	
5	4	6	
9	7	8	
10	11	14	
12	20	16	
13	23	19	
15	26	25	
17	29	27	
18	30	31	
21	33	37	
22	34	44	
24	35	45	
28	38	50	
32	40	51	
36	41	52	
39	43	54	
42	48	55	
46	57	61	
47	59	62	
49	64	68	
53	70	totaal:	<input type="text"/>
56	72		
58	73		
60	totaal:		<input type="text"/>
63			
65			
66			
67			
69			
71			
totaal:			<input type="text"/>

Formulier 3 DAS-test

Plaats de totalen van formulier twee in onderstaande grafiek en verbindt de drie totalen in lijnen met elkaar:

I Dominant percentage:	II Afstandelijk	III Sociaal	
100%	30	23	20
90%	28	22	19
80%	27	20	17
70%	24	18	15
60%	21	16	13
50%	18	14	11
40%	15	12	9
30%	12	10	7
20%	9	8	5
10%	6	6	4
5%	3	4	3
0%	0	0	0

4 Het DAS-profiel

De test die je maakte is een doorsnede van een uitgebreidere psychologische test van vijfhonderd stellingen. Omdat deze doorsnede vrijwel hetzelfde das-profiel geeft dan de uitgebreide test, kiezen we hier, uit praktische overwegingen, voor de kortere versie.

Wellicht zijn er stellingen die je verkeerd geïnterpreteerd hebt of waar je eigenlijk geen enkel beeld bij hebt. Dat beïnvloedt de testuitslag. Daarom is een profiel pas een profiel als de verschillen tussen 'd', 'a' en 's' minimaal 20% bedragen. (Dit geldt uiteraard niet voor de 'lijn'.)

We behandelen hier de volgende profielen:



DAS-profielen:

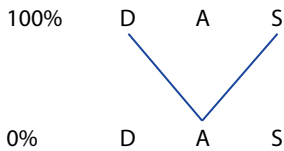
- badkuip
- tent
- sociale glijbaan
- dominante glijbaan
- lijn

12

Uiteraard zijn er meer varianten mogelijk. Echter als je deze vijf profielen doorziet, zijn varianten hierop ook goed te interpreteren.

4.1 Badkuip

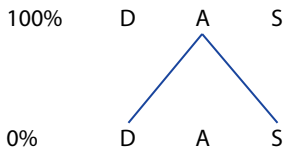
Iemand met een badkuiprofiel is snel, overheersend en op mensen gericht: dominant en sociaal tegelijk. Ze 'regelen het wel even' en doen dat meestal ook; vooral omdat ze anderen wel voor ze weten te winnen. Veel leidinggevendens blijken met een badkuiprofiel uit de test te komen.



Door de lage graad van afstandelijkheid vallen 'badkuipen' weleens door de mand: zonder argumenten stellingen innemen, slecht voorbereiden en alles snel, snel, snel. Dus, één tip: neem te tijd om je goed voor te bereiden. We noemen dit ook wel 'schakelen naar afstandelijk gedrag'.

4.2 Tent

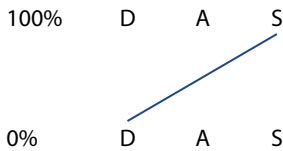
Iemand met een tent heeft een hoge afstandelijkheid. Gericht op feiten, en minder op mensen. Omdat ook de dominantie laag is, komen goede ideeën niet altijd uit de verf; dat vraagt immers om geldingsdrang.



'Tenten' kunnen meer voor elkaar krijgen door het gedrag van 'badkuipen' te imiteren: meer oog voor mensen en meer opkomen voor je (goed onderbouwde) ideeën. Dus: twee tips: schakel meer naar sociaal en dominant gedrag.

4.3 Sociale glijbaan

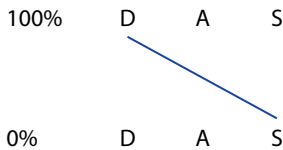
De sociale glijbaan duidt op een sterke gerichtheid op mensen, een middelmatige hoge afstandelijkheid en een hele lage dominantie. Het gevolg is dat zo iemand een speelbal van anderen kan worden.



Iemand met een sociale glijbaan zou meer af moeten glijden naar afstandelijk en dominant gedrag. Dus: word assertiever, door meer naar dominantie te schakelen.

3.4 Dominante glijbaan

De dominante glijbaan duidt op een sterke geldingsdrang, desnoods ten koste van mensen. Hoge dominantie, lage graad van sociaal gedrag.



Het risico van dit profiel is dat anderen bang voor je zijn. Je compenseert je geldingsdrang namelijk niet met echte interesse in en aandacht voor mensen. Dus: word socialer.

4.5 De lijn

Zijn de verschillen tussen de drie benaderingswijzen kleiner dan twintig procent, dan spreken we van een 'lijn'. Volgens deze test kost het je dan weinig moeite om te schakelen van dominant, naar afstandelijk, naar sociaal gedrag. Dat is een voordeel: want je hebt alle drie de benaderingswijzen weleens nodig!

