

Op zoek naar de magie van The Beatles!

Als student sta je er eigenlijk nauwelijks bij stil: de moeilijkheid om met anderen samen te werken. Tijdens je studieperiode is vrijwel alles gericht op de individuele prestatie. De meeste aandacht gaat dan naar het opnemen van kennis en het reproduceren ervan op welbepaalde tijdstippen. Examens weet je wel. Het is pas later, als je in het bedrijfsleven stapt, dat je je realiseert dat de meeste problemen en uitdagingen één of andere vorm van samenwerking vergen met anderen. En dat geldt vandaag meer dan ooit.

Een bijzonder verrijkend element tot het verbeteren van de samenwerking met collega's is het inzicht in en snel kunnen doorgronden van iemands gedragsstijl. Inderdaad, elk mens is dan wel uniek, maar toch heb je er iets aan als je de aangeboren gedragsstijl van jouw gesprekspartner kunt inschatten. Dat doe je dan niet aan de hand van een complete bevraging, maar eerder door een vrij eenvoudig kader te hanteren.

Je stelt jezelf daarbij in essentie 2 vragen: 1. Is jouw gesprekspartner eerder taak-of mensgericht? 2. Is jouw gesprekspartner eerder dominant of meegaand? Door je uitsluitend te richten op deze twee dimensies, levert je dat slechts 4 mogelijke gedragsstijlen op. En dit is een model dat je snel kan activeren. We fietsen er samen even door. Op zoek naar jouw eigen gedragsstijl en deze van jouw collega's.

Waarschuwing! Ga niet op zoek naar de beste stijl. Die bestaat gewoonweg niet. De verklaring hiervoor volgt later...



Tip! Doe de oefening eerst eens bij jezelf. Ken jezelf! En doe het pas later voor anderen.

1. Ben je **BLAUW** (taakgericht én meegaand)? Je favoriete leuze luidt dan ongetwijfeld: 'If you fail to plan, you plan to fail'. Je bent grondig, doordacht, goed georganiseerd en zoekt altijd de veiligste weg op naar je bestemming. Je beseft evenwel dat de reis ernaartoe soms lang kan duren, want elk detail telt.
2. Ben je **GROEN** (mensgericht en meegaand)? Je behoort dan tot het **ondersteunende** type. Je favoriete leuze is misschien wel deze: "Alles smaakt beter als je het deelt." Je bent een echte teamspeler, relatiegericht, wat afwachtend. Je zoekt vooral naar onderlinge verstandhouding. Soms ga je hiervoor dan wel aanslepende conflicten uit de weg.

3. Of ben je GEEL (dominant en mensgericht)? Als **stimulerend** type is je favoriete leuze: 'Een verhaal moet niet alleen mooi klinken, maar ook goed aanvoelen.' Je bent een ideeënfabriek en vertelt inspirerende verhalen. Je stimuleert jouw omgeving om anders te doen tot je dan weer zelf een ander idee overvalt dat je nog meer kan bekoren. Plannen en zaken uitwerken van A tot Z is niet meteen jouw sterkte.
4. Ben je ROOD (dominant en taakgericht). Dan behoort je tot het **controlerende** type? Je bent kort en krachtig. Je neemt de snelste weg. Je favoriete leuze luidt: "Doe het nu gewoon op mijn manier!". Je neemt vaak het eerste initiatief, je bent direct en erg resultaatgericht. Je ageert als de locomotief van een trein. Tot iemand anders je er op attent maakt dat de achterliggende wagons niet allemaal volgen. Geduld en empathie zijn duidelijk niet je sterkste karaktereigenschappen.

Wil je beter leren communiceren met collega's?

Iedereen kent de uitspraak wel: 'Behandel de andere zoals je zelf wilt behandeld worden.' En dat is zeker waar als je denkt aan het tonen van respect voor elkaar. De uitspraak dient evenwel op een andere manier te worden geformuleerd als we willen connecteren met de andere, als we willen inspelen op datgene wat de andere motiveert en drijft. Zo benader je iemand van het analytische type best met heel veel informatie over het 'hoe'. Je verschaft details, structuur, context en doelstelling. Je creëert als het ware een veilige zone. Omgekeerd benader je iemand van het stimulerende type eerder met informatie over 'het waarom'. Je brengt een boeiend verhaal waarin de persoon zich herkent. Iemand van het ondersteunende type spitst vooral zijn aandacht toe op het 'met wie'-verhaal. Voelt hij enige onderlinge verbondenheid en betrokkenheid? Tot slot is het non-sense controlerende type vooral geïnteresseerd in het einddoel, zeg maar 'het wat'. Het resultaat staat voorop.

In die zin wordt de eerdere uitspraak dus best geherformuleerd als "Benader de andere zoals hij of zij benaderd wilt worden". Spreek dus de taal van de andere. Redeneer volgens zijn of haar gedragsstijl. Dat helpt echt! Als leidinggevende is het dan ook een erge verrijkende ervaring om bij elk initiatief, dat het hele team omvat, je volgende vragen te stellen:

1. Is mijn actie voldoende duidelijk (hoe)?
2. Is mijn actie voldoende verbindend (met wie)?
3. Is mijn actie voldoende inspirerend (waarom)?
4. Is mijn actie voldoende resultaatgericht (wat)?

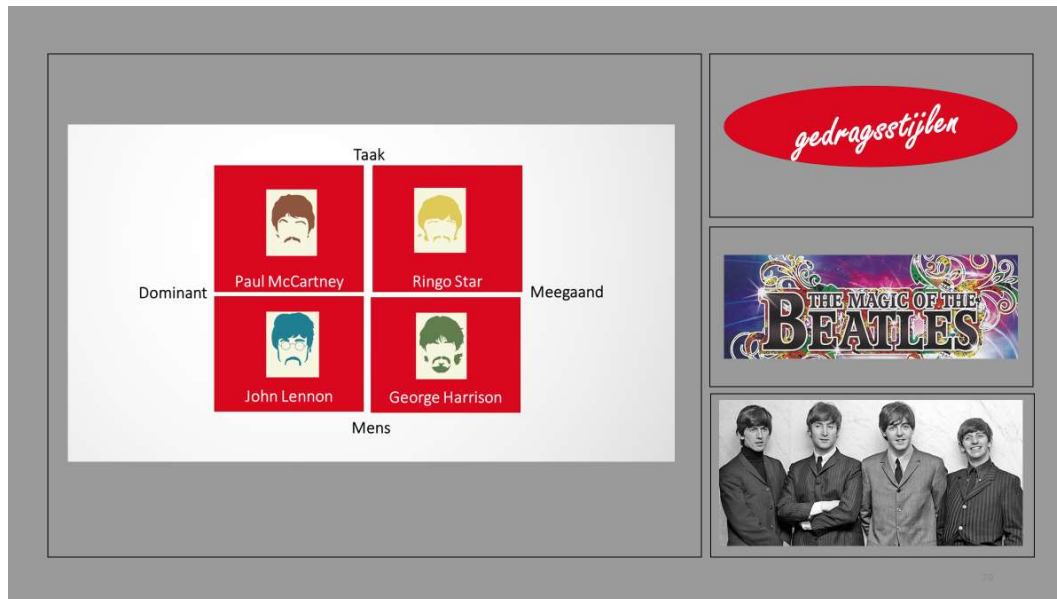
Als het antwoord op de bovenstaande vragen 'ja' is, komt het volledige team zonder twijfel in beweging...

Op zoek naar het beste team

Van nature hebben we de neiging om ons te omringen met gelijkgestemden, met mensen die zijn zoals je zelf bent. Soort zoekt soort. Maar doen we er wel goed aan? Niet echt. In een ideaal team zijn de 4 verschillende gedragsstijlen gelijkwaardig vertegenwoordigd. Waarom? Omdat de zwakke punten van de ene stijl opgevangen worden door de sterke punten van de tegengestelde (of beter 'complementaire') stijl en omgekeerd. De sterke punten van de GELEN vangen bijvoorbeeld de zwakke punten van de RODEN op.

Denk daarbij ook maar even aan The Beatles. Wat maakte hen tot een uiterst succesvolle groep? Hoe kwam het dat de samenwerking jarenlang standhield met het ene succesnummer na het

andere? Uit een analyse van hun persoonsbeschrijvingen durf ik stellen dat The Beatles elk een andere gedragstijl hadden. Samen vormden ze een **band** (leg nu maar even de nadruk op het relationele begrip van dit woord) die versterkend werkte. Als team waren ze compleet.. 'Imagine' wat je daarmee kunt bereiken...



Op zoek naar een nieuw bandlid?

Ben je op zoek naar een vervanger of een nieuw lid voor de band? Hou dan niet alleen rekening met zijn vaardigheid inzake het bespelen van het beoogde instrument, maar eveneens met zijn gedragstijl. Vormt de nieuwe schakel echt een toevoeging? Maakt hij de ketting sterker? Peilen naar de gedragstijl van de kandidaat is dan ook een interessant hulpmiddel om te weten of hij past in het team. Remember The Beatles. Ook dit is diversiteit! Uiteraard dient hierbij de kanttekening te worden geplaatst dat welbepaalde functies nu eenmaal meer kandidaten aantrekken van het ene type dan van het andere. De meest evidente voorbeelden zijn 'boekhouders' die een aantrekking uitoefenen op het analytische type en 'verpleegkundigen' die eerder een thuisbasis hebben in het ondersteunende kwadrant. Maar zelfs dan, heb je er alle belang bij om de andere stijlen toch in jouw team te doen vertegenwoordigen. Elke stijl brengt immers een andere reeks sterktes mee, wat zorgt voor een hechtere band tussen de teamleden met minder 'blinde vlekken'.

“Wanneer het je moeite kost om op te staan, bedenk dan dat je van nature gemaakt bent om samen te werken met anderen” – Marcus Aurelius

Andere artikels kun je terugvinden op de website (selecteer 'Publicaties'). Je kan me vrijblijvend contacteren als je de gedragstypes binnen jouw team even in kaart wil brengen. Ik kan je ook begeleiden met culturele veranderingstrajecten. Ook als je de teamgeest of de organisatiecultuur even wil boosten met een inspirerende voordracht, opleiding of workshop, ondersteun ik je graag.

b2b - www.better2best.be – Alain Surkol 0497/591333 – alain.surkol@telenet.be
