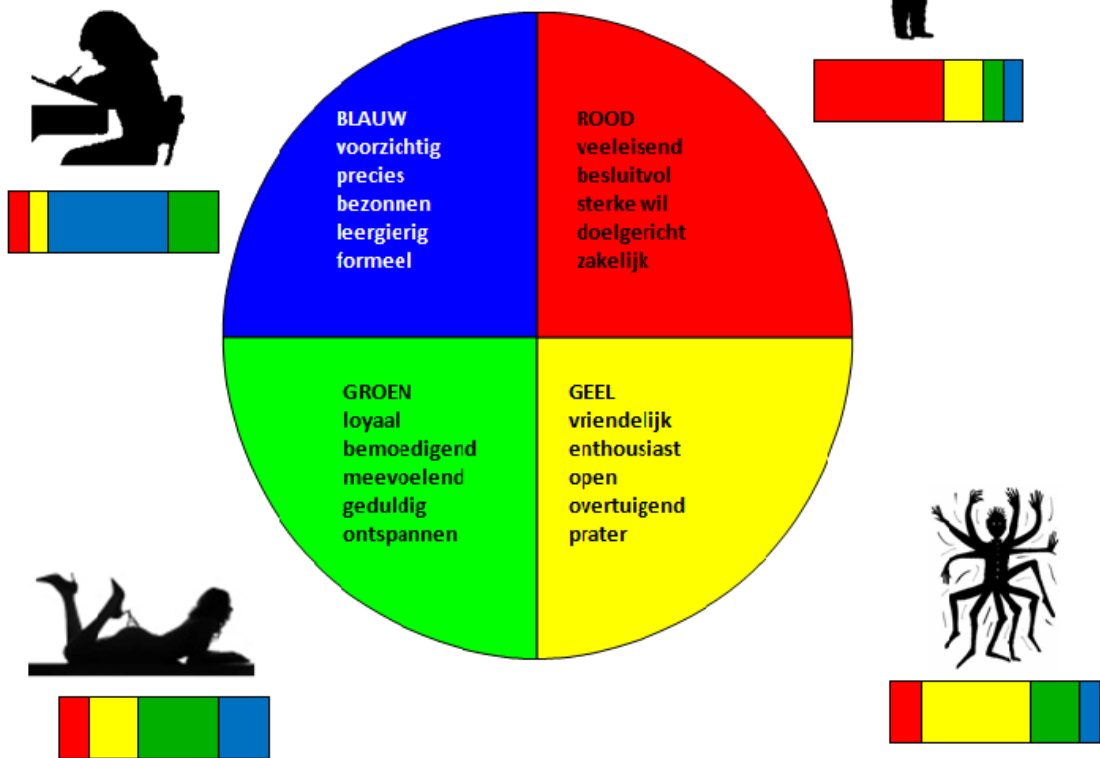




Gedraglijnen



GEDRAGSLIJNEN

DE THEORIE

VIER WEGEN NAAR SUCCES

Je hebt een dominante stijl. Je relaties en je werk beleven doe je het liefst op een manier die karakteristiek is voor een van de vier klassieke gedragslijnen.

Vroeg in je leven al had je een duidelijke voorkeur voor een welbepaalde stijl van handelen. Die gedragslijn werd uiteindelijk uw tweede natuur; een gewoonte waarin je het vlotst functioneert. We zouden dat ook je comfortzone kunnen noemen.

Wij zullen het samen uitgebreid hebben over de vier gedragslijnen: die van de blauwe mens, de rode mens, de groene en ten slotte die van de gele persoon. Een gedragslijn is, volgens van Dale, “een vooraf vastgestelde wijze van handelen, veelal om een zeker doel te bereiken”.

Elke gedragslijn heeft sterke en zwakke punten. Sterke punten worden alleen sterk als er voortdurend wordt aan gewerkt. Zo houden anderzijds ook de zwakke punten niet meer in dan potentiële risico's. Succesvolle mensen weten, ongeacht hun gedragslijn, te voorkomen dat hun potentieel sterke punten aan doeltreffendheid verliezen.

Ondanks je dominant optreden blijf je een viergedragslijnen persoon. Een welbepaalde stijl domineert weliswaar, maar toch blijven wij gedragsmatig een soort combinatie van de vier.

Niemand opereert vanuit één welbepaalde gedragslijn. Er bestaat niet zoiets als een absolute Blauwe robot. Ook een rechtshandige leert tenslotte zijn linkerhand gebruiken.

Waarschijnlijk zal je je dan ook, al was het maar gedeeltelijk, terugvinden in elk van de vier hierna behandelde gedragslijnen.

Vooraf enkele vaststellingen:

- Weet dat geen enkele gedragslijn beter of slechter is dan een andere. **Iedereen voelt zich goed in zijn eigen stijl.**
- Een dominante stijl is voor de rest van je leven. Je kan op vele manieren veranderen, maar **een dominante aanpak blijft voor jou fundamenteel.**
- Je stijl is niet je hele persoonlijkheid. Het is er een belangrijk deel van, maar niet meer dan een deel. Je hebt ook de waarden die je belangrijk vindt en waarin je gelooft; je eigen streefdoelen, je zelfgekozen relaties, je typische karaktertrekken. **Een gedragslijn vertelt niet alles over iemands persoonlijkheid.** Denk daaraan in je contacten met anderen.
- **Jouw gedragslijn onderscheidt je van anderen.** Mensen met eenzelfde gedragslijn lijken weliswaar sterk op elkaar maar zijn allerm minst identiek. Voorbeelden liggen zo voor het rapen van bekende mensen met eenzelfde gele gedragslijn en die toch grondig van elkaar verschillen: Ann De Batselier, Mohammed Ali, Walter Grootaers, Herman De Croo, Isabel A, Koen Wouters, Bill Clinton...Geef toe, die mensen zijn toch echt niet samen in één vakje onder te brengen.

De gratuite kreet: “Heb je er één gezien, heb je ze allemaal gezien” is een wat al te simplistische voorstelling van zaken.

- **Leef in goede verstandhouding met andere gedragslijnen.** Door hun andere stijl en karakter te aanvaarden laat je de mensen voor je werken in plaats van ze tegen je in het harnas te jagen.
- Dat betekent trouwens helemaal niet, dat je ook de beperkingen van dat anderszijn moet goedkeuren. **Met de juiste ingesteldheid beleef je plezier aan de fundamentele waarden van elke stijl.** Je zal tegelijk leren de minder sterke kanten van andere gedragslijnen niet buitenmate op te blazen.

Het tegenovergestelde van aanvaarding dat anderen anders zijn, is de veroordeling ervan. De antropologe Margaret Meade kwam tot de bevinding dat van zodra mensen zich bewust worden van onderlinge verschillen, ze al snel vervallen in een gevoel van hetzij superioriteit, hetzij minderwaardigheid. Het is blijkbaar moeilijk om over menselijke verschillen na te denken zonder zich al meteen in termen als “beter” of “slechter” uit te drukken.

Ook bestaat de neiging om vooral de minst interessante karaktertrekken van de anderen dik in de verf te zetten. Het referentiekader is stevast de eigen persoonlijke stijl; al wat daarvan afwijkt is zwakte. Wie niet objectief oordeelt kijkt al vlug neer op andere gedragslijnen; kleineert ze, vindt ze waardeloos of tracht ze te ridiculiseren.

Dat is nochtans niet echt de juiste manier om relaties op te bouwen. Hoe vervelend en eentonig zou het leven zijn als wij allemaal dezelfde gedragslijn hadden. Juist de verschillen geven het leven meer pit. Gelukkig zijn er mensen die graag doen waar wij een hekel aan hebben en waarin we niet bijzonder goed zijn.

Andere gedragslijnen niet zonder meer gedogen, maar de sterke kanten ervan waarderen en openlijk prijzen, is een garantie voor de opbouw van productieve relaties met mensen, die grondig van ons verschillen.

Een eerste stap in de goede richting is alvast dat je de bespreking van alle vier de gedragslijnen met de nodige waardering en openheid benadert.

- **Alle gedragslijnen samen zijn nodig voor een gesmeerd lopende organisatie.** Elke gedragslijn heeft haar sterke punten, maar mist de sterke punten van de andere stijlen. Peter Drucker, een analist die zich met organisatie binnen een bedrijf bezighoudt, vat het als volgt samen: “De taken van het topmanagement vragen op zijn minst vier verschillende soorten mensen: de denker, de actiemens, de menselijke persoon, en de voortrekker”.

Wij noemen die in onze verdere bespreking: Blauwe, Rode, Groene en Gele mensen.

TEST: WAT IS JOUW LIJN?

Wat nu volgt is een informele test die ontworpen is om te bepalen hoe jij gewoonlijk handelt in dagdagelijkse situaties. De achterliggende gedachte is een duidelijke beschrijving te hebben van hoe jij jezelf ziet. Vergeet echter niet dat het niet ongevoel is dat men persoonlijkheidstrekken heeft die tot meerdere stijlen behoren. In feite is het zo dat de meesten onder ons niet tot een enkele stijl behoren. We zijn mengelingen en onze persoonlijke combinaties zijn af en toe veranderlijk, afhankelijk van de situatie waarin we ons bevinden..

De meesten van ons echter vertonen doorgaans een bepaalde hoofdstijl. Deze stijl is het meest evident wanneer wij ons op ons gemak voelen, wanneer we ons zelf zijn, wanneer onze geest a.h.w. op automatische piloot loopt. Deze stijl gaan we hier bepalen.

Hier volgt hoe we kunnen uitmaken tot welke stijl onder de VIER GROTEN we behoren.

Hoe te werk gaan.

Voor elk paar beweringen hieronder verdeel je drie punten tussen de twee alternatieven (A en B), afhankelijk van hoe karakteristiek die bewering voor jou is. Alhoewel sommige paren beweringen op gelijke wijze voor jou schijnen op te gaan moet je toch meer punten geven aan het alternatief dat merendeels van de tijd representatief is voor jouw gedrag.

Voorbeelden:

- Wanneer A zeer karakteristiek voor jou is en B zeer onkarakteristiek, schrijf dan “3” naast A en “0” naast B.
- Wanneer A meer karakteristiek voor jou is dan B, schrijf dan “2” naast A en “1” naast B.
- Is B zeer karakteristiek voor jou en A zeer onkarakteristiek, zet dan “3” naast B en “0” naast A.
- Is B meer karakteristiek voor jou dan A, zet dan “2” naast B en “1” naast A

Nadat je de antwoorden van alle 18 paren beweringen hebt ingevuld breng je de resultaten over naar de tabel. Baseer a.u.b. je antwoorden op je reële gedrag, niet op hoe je denkt je te moeten gedragen. (Herinnering: de nummers die je aan elk paar vragen geeft moeten als som drie hebben).

INDIVIDUELE VRAGENLIJST

- 1A____ Ik sta er gewoonlijk voor open om mensen persoonlijk te leren kennen en er een relatie mee op te bouwen.
- 1B____ Ik sta er gewoonlijk niet voor open om mensen persoonlijk te leren kennen en er een relatie mee op te bouwen.
- 2A____ Ik handel gewoonlijk traag en weloverwogen.
- 2B____ Ik handel gewoonlijk vlug en spontaan.
- 3A____ Ik ben bedachtzaam met het gebruik dat anderen van mijn tijd maken.
- 3B____ Ik ben breed aangaande het gebruik dat anderen van mijn tijd maken.
- 4A____ Op sociale bijeenkomsten stel ik gewoonlijk mezelf voor.
- 4B____ Op sociale bijeenkomsten wacht ik gewoonlijk tot de anderen zich aan mij voorstellen.
- 5A____ Ik focus mijn gesprekken gewoonlijk op de interesses van de mensen waarmee ik spreek, zelfs wanneer dit een afdwalen betekent van de zaken of onderwerpen waarom het te doen is.
- 5B____ Ik focus mijn gesprekken gewoonlijk op de zaken, taken of onderwerpen waarom het te doen is.
- 6A____ Ik gedraag mij meestal niet assertief en ik kan geduldig een traag tempo aanhouden.
- 6B____ Ik gedraag mij meestal assertief en kan bij een traag tempo ongeduldig worden.
- 7A____ Ik neem besluiten meestal op basis van feiten of bewijzen.
- 7B____ Ik neem besluiten meestal op basis van gevoelens, ervaringen en relaties.
- 8A____ Ik neem meestal regelmatig deel aan groepsdiscussies.
- 8B____ Ik neem meestal niet regelmatig deel aan groepsdiscussies.
- 9A____ Ik geef er de voorkeur aan om met anderen te werken en geef steun waar ik kan.
- 9B____ Ik geef er de voorkeur aan om onafhankelijk te werken of de voorwaarden te bepalen hoe anderen bij het werk betrokken moeten zijn.

- 10A___ Meestal stel ik vragen of spreek ik tastend en indirect.
- 10B___ Ik leg meestal nadruk op mijn beweringen of uit duidelijk mijn opinie.
- 11A___ Ik leg meestal de nadruk op ideeën, concepten of resultaten.
- 11B___ Ik leg meestal de nadruk op personen, interacties en gevoelens.
- 12A___ Ik gebruik meestal gebaren, gezichtsuitdrukkingen en stembuigingen om de nadruk op bepaalde punten te leggen.
- 12B___ Ik gebruik meestal geen gebaren, gezichtsuitdrukkingen en stembuigingen om de nadruk op bepaalde punten te leggen.
- 13A___ Ik aanvaard meestal de gezichtspunten (ideeën, gevoelens, bezorgdheden) van de anderen.
- 13B___ Ik aanvaard meestal de gezichtspunten (ideeën, gevoelens, bezorgdheden) van de anderen niet.
- 14A___ Ik ga gewoonlijk omzichtig en op voorspelbare manier om met risico en verandering.
- 14B___ Ik ga gewoonlijk op dynamische en onvoorspelbare manier om met risico en verandering.
- 15A___ Ik geef er doorgaans de voorkeur aan om persoonlijke gevoelens en gedachten privé te houden, en ik deel ze enkel met anderen wanneer ik dit wens.
- 15B___ Ik vind het gewoonlijk natuurlijk en makkelijk om mijn gevoelens met anderen te delen en te bespreken.
- 16A___ Ik zoek gewoonlijk nieuwe of andere ervaringen en situaties uit.
- 16B___ Ik kies gewoonlijk voor gekende of vergelijkbare situaties en relaties.
- 17A___ Ik ben gewoonlijk wel ontvankelijk voor de agenda's, de belangen en de bezorgdheden van anderen.
- 17B___ Ik ben meestal gericht op mijn eigen agenda, belangen en bezorgdheden.
- 18A___ Ik reageer meestal traag en indirect op conflicten.
- 18B___ Ik reageer meestal snel en direct op conflicten.

Breng nu je score over naar de tabel op de volgende bladzijde (Nota: Soms zal de "A" respons eerst verschijnen; een andere keer zal het de "B" respons zijn.)

HET PERSOONLIJKE LIJN SCOREBLAD

O	G	D	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:

Vergelijk nu de **O** en de **G** scores. Welke is het hoogst? Schrijf de hoogste score in het witte vakje hieronder en omcirkel de corresponderende letter.

_____ **O** of **G**

Vergelijk dan de **D** en **I** scores. Welke is het hoogst? Schrijf de hoogste score in het witte vakje hieronder en omcirkel de corresponderende letter.

_____ **D** of **I**

WAT IS NU HET RESULTAAT?

Hieronder vind je welke stijl jou het best beschrijft - en ook een korte samenvatting van wat die stijl betekent.

Heb je de **G** en de **D** omcirkeld, dan heb je de neiging een **Rode Mens** te zijn.

Sterke punten:	Administratie, initiatief nemen.
Minder sterke punten:	Ongeduld, te veel aandacht voor de taak.
Geïrriteerd door:	Onbeslistheid.
Doelen:	Productiviteit, controle
Angst:	Visie niet vervuld
Back-up	Autoritair
Motivatie:	Winnen, controle

Heb je de **O** en de **D** omcirkeld, dan heb je veel kwaliteiten van de **Gele Mens**.

Sterke punten:	Overtuigingskracht, interactie met anderen.
Minder sterke punten:	Organisatie
Geïrriteerd door:	Routine
Doelen:	Populariteit, applaus.
Angst:	Verlies van prestige
Back-up	Aanval
Motivatie:	Erkenning

Heb je de **O** en de **I** omcirkeld, dan ben je voornamelijk een **Groene Mens**.

Sterke punten:	Service, luisteren
Zwakke punten:	Overgevoeligheid, onbeslistheid.
Geïrriteerd door:	Ongevoeligheid.
Doelen:	Aanvaard worden, stabiliteit.
Angst:	Plotselinge verandering.
Back-up	Toegeven
Motivatie:	Betrokkenheid.

Heb je de **G** en de **I** omcirkeld dan heb je veel karakteristieken van de **Blauwe Mens**.

Sterke punten:	Plannen, analyseren.
Zwakke punten:	Perfectionisme, te kritisch
Geïrriteerd door:	Onvoorspelbaarheid.
Doelen:	Accuraatheid, grondigheid.
Angst:	Kritiek.
Back-up	Vermijden
Motivatie:	Vooruitgang.

GERESERVEERD
(Koud. Gedisciplineerd)
Minder interesse in mensen - meer in de taak

BLAUW

Intentie: Moeilijkheden vermijden
Kern: Nauwkeurigheid
Motto: De feiten voor alles
Wil: Activiteit - vooruitgang
Tijd: Nu kan ook volgende maand zijn

Persoonlijkheidsfactoren:

- Planners
- Details
- Traag beslissen
- Technisch
- Moet juist zijn
- Conservatief
- Organisatoren
- Lage druk
- Logisch
- Precies
- Probleemoplosser
- Volhardend

ROOD

Intentie: Overwinnen
Kern: Impulsief en ongeduldig
Motto: Het moest gisteren gebeurd zijn
Wil: Resultaten - controle
Tijd: Nu is nu

Persoonlijkheidsfactoren:

- Doelgericht
- Ongeduldig
- Taakgericht
- Workaholic
- Veeleisend
- Besluitvaardig
- Effectief met tijd
- Kortaf
- Administratief
- Koppig
- Vernieuwend
- Hard

INDIRECT
Vermijdt risico's
Volger

DIRECT
(Taakgericht)
Snel tempo, Moet domineren

GROEN

Intentie: Ondersteunen
Kern: Erbij horen
Motto: Wat wil je
Wil: Aandacht van gelijken
Time: Nu is nooit

Persoonlijkheidsfactoren:

- Heeft mensen nodig
- Luisteren
- Status quo
- Geen risico's
- Geen druk
- Therapeut
- Vragen stellen
- Onzeker
- Ondersteunend
- Geen objectieven
- Geen conflicten
- Zachtaardig

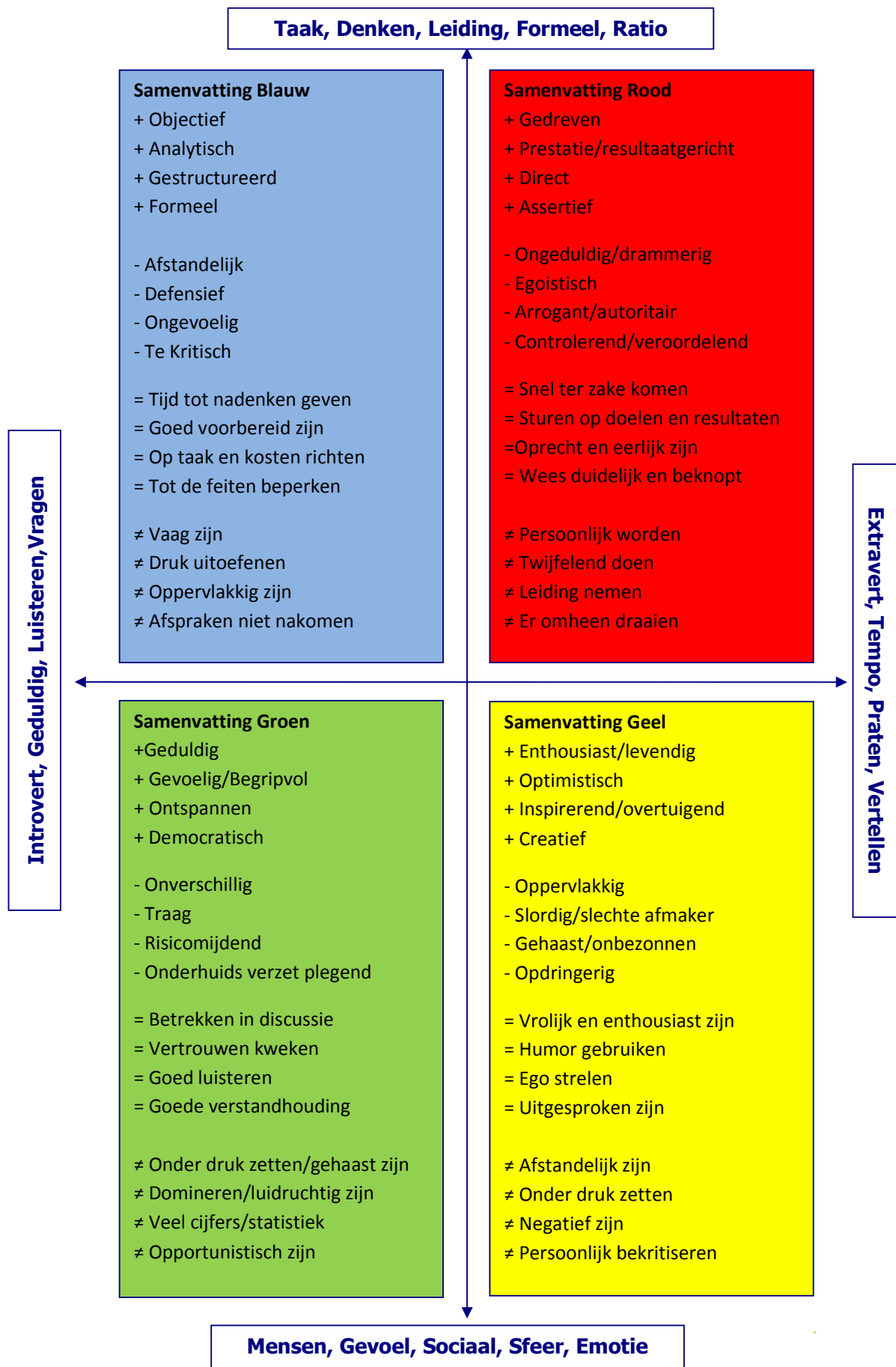
GEEL

Intentie: Overtuigen
Kern: Hun ego
Motto: Laten we het doen!
Wil: Applaus voor onze grootheid
Tijd: Nu is volgende week

Persoonlijkheidsfactoren:

- Dromer
- Onrealistische doelen
- Creatief
- Vluchtig
- Behoeft aan goedkeuring
- Generaliseren
- Overtuigingskracht
- Houdt van mensen
- Koppig
- Snelle beslissingen - intuïtief
- Exciteerbaar
- Enthousiast

OPEN
(Mensgericht)
Wil graag gezien, bewonderd worden



BLAUW

introverte taakgerichte manager

Omschrijving

Blauwe types hebben als introvert een sterke behoefte om goed te denken voordat ze spreken. Ze blijven objectief en betrokken waardoor ze afstandelijk en gereserveerd kunnen overkomen. In het algemeen zijn ze taakgericht waarbij structuur en procesmatigheid hun voornaamste leidraad vormen. Ogenscheinlijk hechten zij hier zelfs meer waarde aan dan aan de gevoelens en de relatie. Analytisch als het blauwe type is focust hij op details en gegevens, daarbij het grotere geheel wel eens uit het oog verliezend. Indien mogelijk willen zij alle informatie goed verwerken en overdenken alvorens te reageren of een beslissing te nemen. Het zijn goede luisteraars, organisatoren en planners.

Verbaal

Het blauwe type heeft een monotone intonatie met een feitelijke en gedetailleerde woordkeuze

Non-Verbaal

Het blauwe type heeft een vlakke mimiek. Hij gebaart nauwelijks en heeft een rustige houding. Het oogcontact is onderzoekend.

Sterkte (toegevoegde waarde)

- + Gedetailleerd
- + Formeel
- + Objectief
- + Logisch
- + Analytisch
- + Weloverwogen
- + Duidelijk
- + Secuur
- + Bedachtzaam
- + Gestructureerd

Zwakte (neiging onder stress)

- Pietluttig
- Te Kritisch
- Defensief
- Afstandelijk
- Gereserveerd
- Ongevoelig
- Solistisch
- Verlamming
- Breedsprakig
- Achterdochtig

Drijfveer

Perfectie

Doen in omgang

- = Snel ter zake komen
- = Tot de feiten beperken
- = Tijd tot nadenken geven
- = Onderbouw argumenten
- = Op details ingaan
- = Op taak en kosten richten
- = Formeel blijven
- = Goed voorbereid zijn
- = Alles op papier zetten

Angst

Falen

Laten in omgang

- ≠ Vaag zijn
- ≠ Lange sociale fase
- ≠ Druk uitoefenen
- ≠ Irrelevante informatie geven
- ≠ Oppervlakkig zijn
- ≠ Op emotie aanspreken
- ≠ Overdrijven
- ≠ Persoonlijk worden
- ≠ Afspraken niet nakomen

ROOD

extraverte taakgerichte manager

Omschrijving

Rode typen neigen naar extraversie en kennen een hoog energieniveau. Veel mensen vinden dit type erg assertief, soms neigend naar agressie, feitgericht en erg direct. Ze richten zich primair op de taak en focussen dan ook op resultaten en het behalen van doelstellingen. Hierdoor kunnen ze ervaren worden als koel en hard met weinig consideratie voor de gevoelens en inbreng van anderen. Het rode type reageert snel en effectief en scheidt de hoofdzaken van de bijzaken. Tijd is kostbaar. Ze schuwen het conflict niet en zijn hierdoor, meer dan de andere typen eerder geneigd problemen bespreekbaar te maken of, in verkoop, de order te vragen.

Verbaal

Het rode type heeft een staccato intonatie met een krachtige en stellende woordkeuze

Non-Verbaal

Het rode type heeft een uitgesproken mimiek. Hij gebaart groots en heeft een actieve houding. Het oogcontact is intensief.

Sterkte (toegevoegde waarde)

- + Gedreven
- + Vasthoudend
- + Prestatiegericht
- + Assertief
- + Competitief
- + Doortastend
- + Direct
- + Resultaatgericht
- + Beslist
- + Doelbewust

Zwakte (neiging onder stress)

- Ongeduldig
- Drammerig
- Egoïstisch
- Aanvallend agressief
- Aanmatigend
- Arrogant
- Controlerend
- Veroordelend
- Autoritair
- Veeleisend

Drijfveer:

Succes

Angst:

Controleverlies

Doen in omgang

- = Kennis van zaken hebben
- = Snel ter zake komen
- = Tempo bewaken
- = Doelen en resultaten benoemen
- = Beknopt zijn
- = Laat hem kiezen
- = Wees duidelijk
- = Verklaar, verduidelijk
- = Wees eerlijk en oprecht

Laten in omgang

- ≠ Wauwelen
- ≠ Uitvoerige sociale fase
- ≠ Zwakke punten mijden
- ≠ Opsieren van informatie
- ≠ Persoonlijk worden
- ≠ Druk uitoefenen
- ≠ Twijfelend doen
- ≠ Leiding nemen
- ≠ Er omheen draaien

GROEN introverte mensgerichte manager

Omschrijving

Groene typen zijn in de regel introvert en waarderen diepgang in de relaties met derden. Zij richten zich veelal op het individu. Omdat normen en waarden hoog in het vaandel staan bij dit type zijn zij waakzaam voor activiteiten die de relatie met of de gevoelens van de ander zouden kunnen schaden. Hierdoor wekken zij soms de indruk dat ze traag of inefficiënt bezig zijn, en dat het werk ondergeschikt is aan de relatie. Het groene type is een uitstekende luisteraar en neemt de tijd alvorens met een inhoudelijke reactie te komen. Dit kan ertoe leiden dat ze moeilijk kunnen beslissen. Ze gedijen beter in een rustige, stabiele werkomgeving dan in een hectische atmosfeer.

Verbaal

Het groene type heeft een beperkte intonatie met een nuanceerde woordkeuze

Non-Verbaal

Het groene type heft een empathische mimiek. Hij gebaart klein en subtiel en heeft een rustige, ontspannen houding. Het oogcontact is begripvol.

Sterkte (toegevoegde waarde)

- + Begripvol
- + Geduldig
- + Evenwichtig
- + Gevoelig
- + Oprecht
- + Informeel
- + Stabiël
- + Beminnelijk
- + Democratisch
- + Ontspannen

Zwakte (neiging onder stress)

- Onverschillig
- Traag
- Niet veranderingsgezind
- Onbuigzaam
- Op de achtergrond
- Risicomijdend
- Onderhuids verzet plegend
- Volgzaam
- Onderdanig
- Besluiteloos

Drijfveer: Harmonie

Angst: Conflict

Doen in omgang

- = Goede verstandhouding
- = Betrekken in de discussie
- = Voor samenhang zorgen
- = Vertrouwen kweken
- = Vriendelijk zijn
- = Je op mensen richten
- = Goed luisteren
- = Respect tonen
- = Gevoel tonen

Laten in omgang

- ≠ Onder druk zetten
- ≠ De discussie domineren
- ≠ Veel statistiek en cijfers
- ≠ Onoprecht zijn
- ≠ Luidruchtig zijn
- ≠ Gehaast zijn
- ≠ Opportunistisch zijn
- ≠ Last minute verrassingen
- ≠ Hautain zijn

GEEL

extraverte mensgerichte manager

Omschrijving

Gele typen zijn erg extavert, optimistisch en sociaal. Goede intermenselijke contacten zijn essentieel voor dit type. Ze dienen waakzaam te blijven voor een goede balans tussen de goede sfeer en klaren van de klus. Ze worden snel afgeleid waardoor ze snel van werkzaamheden of onderwerp kunnen wisselen, zodat snel de indruk kan ontstaan dat ze ongestructureerd zijn. Het gele type is toekomstgericht, het enthousiasme over een nieuwe uitdaging kan snel bekoelen, wanneer andere kansen zich aandienen. Het nemen van beslissingen gebeurt vaak spontaan en gemakkelijk, het waarmaken en naleven ervan kan wel eens problematisch blijken te zijn. Als pure extraverten zijn ze als geen ander in staat te enthousiasmeren en te overtuigen.

Verbaal

Het gele type heeft een gevarieerde intonatie met een beeldende en levendige woordkeuze

Non-Verbaal

Het gele type heeft een expressieve mimiek. Hij gebaart groots en rond en heeft een actieve, levendige houding. Het oogcontact is wisselend en continu in beweging.

Sterkte (toegevoegde waarde)

- + Expressief
- + Enthousiast
- + Optimistisch
- + Levendig
- + Energiek
- + Creatief
- + Relatiegericht
- + Inspirerend
- + Overtuigend
- + Flexibel

Zwakte (neiging onder stress)

- Te goed van vertrouwen
- Oppervlakkig
- Slordig
- Gehaast
- Slechte afmaker
- Luidruchtig
- Selectief luisterend
- Onbezonnen
- Opdringerig
- Onrealistisch

Drijfveer:

Plezier

Angst:

Afwijzing

Doen in omgang

- = Vrolijk en enthousiast zijn
- = Vriendelijk en dynamisch
- = Vlot tempo hanteren
- = Derden erbij betrekken
- = Uitvoerig zijn
- = Humor gebruiken
- = Uitgesproken zijn
- = Ego strelen
- = Oogcontact behouden

Laten in omgang

- ≠ Monotoon praten
- ≠ Negatief doen
- ≠ Afstandelijk zijn
- ≠ Zijn gedrag belemmeren
- ≠ Detaillistisch zijn
- ≠ Relativeren
- ≠ Persoonlijk bekritisieren
- ≠ Onder druk zetten
- ≠ Traag zijn