



Sfeer van invloed

Profiel
Voorbeeldrapport

Inhoudsopgave

1. Algemene beschrijving	3
1.1. Doel	3
1.2. Sfeer van Invloed model	4
1.3. Beschrijving van de interactiestijlen	5
1.3.1 Interactiestijlen die sturen op relatie	5
1.3.2 Interactiestijlen die volgen op relatie	5
1.3.3 Interactiestijlen die volgen op inhoud	6
1.3.4 Interactiestijlen die sturen op inhoud	6
1.4 Betekenis van de scores	7
2. Sfeer van Invloed profiel	8
2.1 Algemene indruk	8
2.2 Interactiestijlen die je frequent inzet	9
2.3 Interactiestijlen die je gemiddeld inzet	11
2.4 Interactiestijlen die onderbelicht blijven	13

1. Algemene beschrijving

1.1. Doel

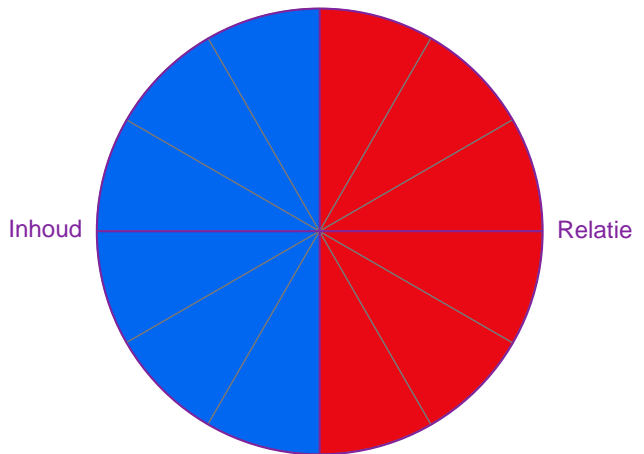
Het doel van de Sfeer van Invloed vragenlijst is om in kaart te brengen welke interactiestijlen je overwegend allemaal inzet tijdens gespreksituaties. Het interactieprofiel en de stijlen die hierbij naar voren komen geven dus NIET aan hoe je bent of wat je kan, maar welke stijlen je benut om anderen of situaties te beïnvloeden gedurende interactieve situaties.

Hierbij wordt ervan uit gegaan dat er verschillende manieren zijn om hetzelfde doel te bereiken. Zo kun je een gesprek sturen door je punt duidelijk uiteen te zetten, door de juiste vraag te stellen aan degene die je tegenover je hebt, je visie te verkondigen, die punten te beamen waar je het mee eens bent, te weerleggen waar je het niet mee eens bent, etcetera, etcetera.

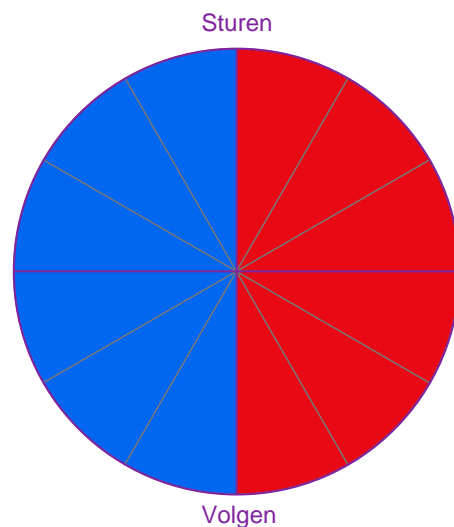
In het Sfeer van Invloed profiel komt naar voren welke stijlen jij overwegend benut om doelen te bereiken. Besproken wordt met welke interactiestijlen jij je onderscheidt, welke je regelmatig (net zo veel als de meeste anderen) inzet en welke stijlen je eigenlijk weinig benut. Indien laatste stijlen zijn die je eigenlijk vaker zou willen inzetten kun je de ontwikkeltips ter harte nemen die hierbij beschreven worden.

1.2. Sfeer van Invloed model

In het model wordt ervan uitgegaan dat je gedurende gesprekken kan richten op de inhoud en/of op de relatie en sfeer met de ander. Beide sluiten elkaar niet uit en wisselen elkaar vaak in rap tempo af. In het model worden de interactiestijlen die meer gericht zijn op de inhoud in blauw weergegeven en de interactiestijlen die eerder gericht zijn op de relatie/sfeer in het rood.



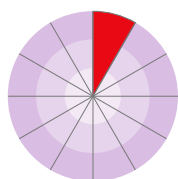
Een ander onderscheid dat gemaakt wordt in het model is dat mensen gedurende gesprekken afwisselend sturen en volgen. In het klein is dit wanneer iemand een vraag stelt (sturen) en de ander hierop antwoord geeft (volgen) en groter wanneer iemand een instructie geeft (sturen) en de ander hiermee instemt (volgen). In het model staan de stuurstijlen bovenaan en de volgstijlen onderaan de Sfeer van Invloed cirkel.



Het Sfeer van Invloed model bestaat zo uit 12 interactiestijlen die op de volgende pagina's achtereenvolgend besproken zullen worden.

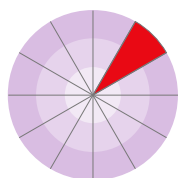
1.3. Beschrijving van de interactiestijlen

1.3.1 Interactiestijlen die sturen op relatie



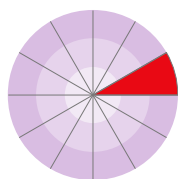
Visiegericht sturen

Mensen die hoog scoren op sturen op visie weten vaak precies welke kant ze op willen met hun team, afdeling of organisatie en zetten zich in om anderen hierin mee te krijgen. Zij sturen op het 'waarom' iets gerealiseerd dient te worden.



Mensgericht sturen

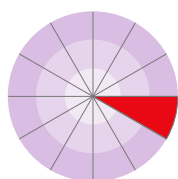
Iemand die sterk stuurt op mensen stelt zich op als vertrouwenspersoon, mentor, begeleider of adviseur. Hoogscorders op deze stuurstijl zullen die vragen stellen of opmerkingen plaatsen die erop gericht zijn om anderen in beweging te krijgen.



Verbinden

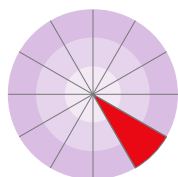
Mensen die hoog scoren op *Verbinden* richten zich in hun communicatie op gezamenlijke belangen. Bij het genereren van oplossingen richten zij zich op het bespreken van zaken die bijdragen aan het creëren van win-win situaties.

1.3.2 Interactiestijlen die volgen op relatie



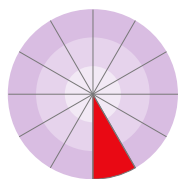
Medeleven tonen

Het domein *Medeleven tonen* geeft de mate aan waarin iemand tijdens gesprekken rekening houdt met de gevoelens van anderen en zich inzet om deze op positieve wijze te beïnvloeden.



Meebewegen met de ander

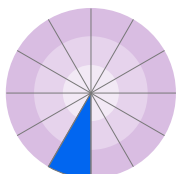
Mensen die hoog scoren op *Meebewegen* laten actief zien en horen dat ze bereid zijn de ander tegemoet te komen.



Ruimte geven

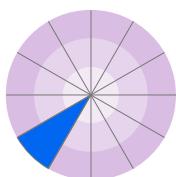
Hoogscorders op *Ruimte geven* zijn goed in staat zich gedurende gesprekken neutraal op te stellen. In situaties waarin dit wenselijk is kunnen zij zich zonder veel mitsen en maren schikken in hetgeen de ander vindt of voorstelt.

1.3.3 Interactiestijlen die volgen op inhoud



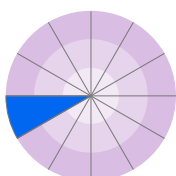
Taken opvolgen

Hoogscorders op dit domein zijn goed in staat de taken die bij hen neergelegd worden op te volgen. Zij voeren de aan hen gegeven instructies vaak zo spoedig mogelijk uit.



Zaken expliciteren

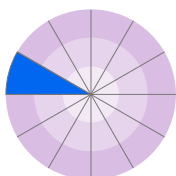
Mensen die hoog scoren op *Zaken expliciteren* zorgen dat zij de bedoelingen en verwachtingen (van hun gesprekspartners) zo helder mogelijk krijgen.



Weerstand bieden

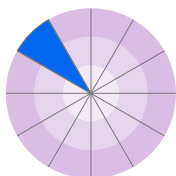
Hoogscorders op *Weerstand bieden* laten het makkelijk weten als zij het niet met zaken eens zijn. Het domein *Weerstand bieden* beschrijft de mate waarin mensen energie steken in het aanvullen en weerleggen van de input en visie van hun gesprekspartner.

1.3.4 Interactiestijlen die sturen op inhoud



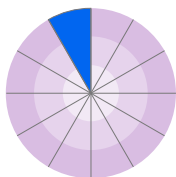
Overtuigen

Het domein *Overtuigen* beschrijft de mate waarin mensen gedurende interacties hun best doen om anderen op de hoogte te stellen of te winnen voor hun meningen, ideeën en/of kijk op zaken.



Taakgericht sturen

Deze stuurstijl richt zich vooral op 'hoe' taken uitgevoerd dient te worden. Mensen die hoog scoren op *Taakgericht sturen* besteden veel aandacht aan een tijdige en correcte uitvoering van taken.



Procesgericht sturen

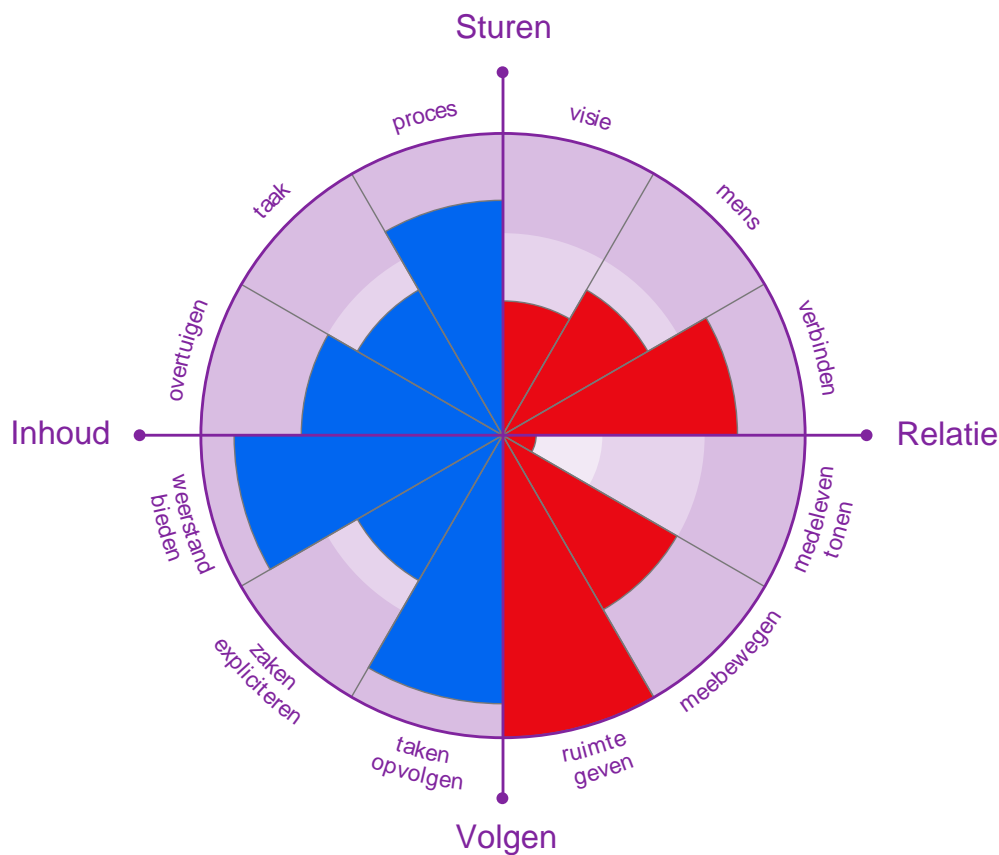
Sturen op proces is vooral gericht op 'wat' nodig is om zaken te realiseren. Hoogscorders op deze stuurstijl zetten zich frequent in om de aanwezige energie te richten in functie van het doel.

1.4 Betekenis van de scores

De uitslagen op de Sfeer van Invloed vragenlijst worden aangegeven met een cijfer van 1 tot 9. De betekenis van deze cijfers is als volgt:

Score	Betekenis van de score
1	Je scoort zeer laag op deze interactiestijl in verhouding met de normgroep.
2	Je scoort laag op deze interactiestijl in verhouding met de normgroep.
3	Je scoort tamelijk laag op deze interactiestijl in verhouding met de normgroep.
4	Je scoort laag gemiddeld op deze interactiestijl in verhouding met de normgroep.
5	Je scoort gemiddeld op deze interactiestijl in verhouding met de normgroep.
6	Je scoort hoog gemiddeld op deze interactiestijl in verhouding met de normgroep.
7	Je scoort tamelijk hoog op deze interactiestijl in verhouding met de normgroep.
8	Je scoort hoog op deze interactiestijl in verhouding met de normgroep.
9	Je scoort zeer hoog op deze interactiestijl in verhouding met de normgroep.

2. Sfeer van Invloed profiel

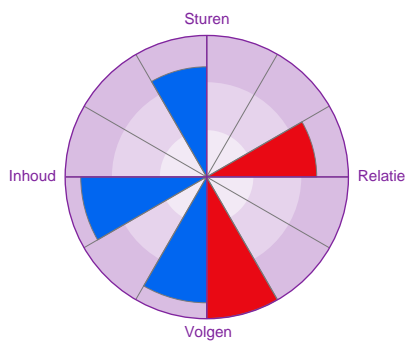


2.1 Algemene indruk

Je toont een duidelijke voorkeur voor inhoudelijke aspecten van situaties. Zowel het leveren van een proactieve bijdrage aan de voortgang van situaties en discussies, als het medewerking geven of voortborduren op zaken die opgedragen of aangedragen worden, gaat jou makkelijk af. De stijlen die bij jou in de vragenlijst het sterkst naar voren komen zijn verbinden, ruimte geven, taken opvolgen, weerstand bieden en sturen op proces. Dit zijn de manieren waarop jij je onderscheidt van anderen gedurende interacties en hetgeen je gesprekspartners na afloop

hiervan wellicht het meest bijblijft. Betreffende stijlen zijn passend voor iemand die zich positioneert als een inhoudelijk en procesmatig adviseur. Je zorgt dat belangen boven tafel komen en draagvlak gecreëerd wordt. Je richt je op het achterhalen van en meedenken met de inbreng en belangen van gesprekspartners. Hierbij schroom jij niet om kanttekeningen te zetten bij hetgeen deze aandragen. Aanvullende interactiestijlen zijn typerend voor harde en betrouwbare werkers. Ten aanzien van de aan jou gegeven opdrachten en/of bij je functie passende taken laat jij zien te kunnen aanpakken en doorpakken.

2.2 Interactiestijlen die je frequent inzet

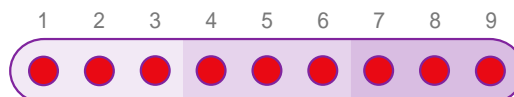


Dit zijn de stijlen die vallen in de scores 7 tot en met 9.

Bij jou zijn dit de volgende stijlen:

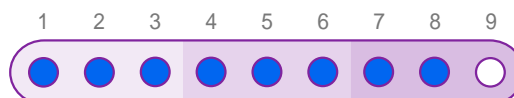
Ruimte geven
Weerstand bieden
Taken opvolgen
Sturen op proces
Verbinden

Ruimte geven



Ruimte geven is een volgstijl die je, in vergelijking met de meeste anderen, zeer vaak inzet. Jegens je gesprekspartners kun jij je flexibel opstellen; je voegt je naar hetgeen zij voorstellen. Door je terughoudend (bescheiden, ingetogen) op te stellen, bied je de ander de kans om diens ideeën, meningen en plannen naar voren te brengen. Alvorens je in situaties te mengen heb je soms tijd nodig om zaken te laten bezinken. Daarnaast kun jij je neutraal en discreet opstellen.

Weerstand bieden

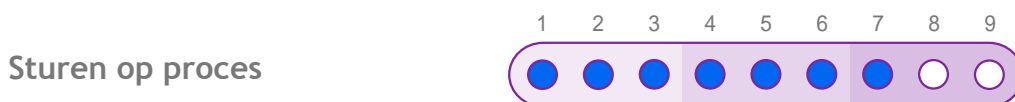


Gedurende interacties zet je vaak die interactiestijlen in die passend zijn bij het bieden van weerstand. Als er situaties voorkomen of zaken gezegd worden die in strijd zijn met hetgeen jij

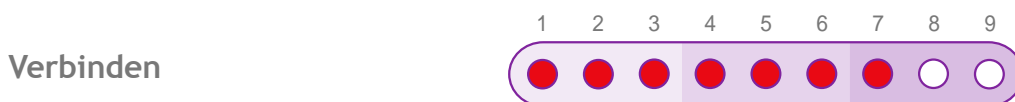
voor ogen hebt of zoals naar jouw idee afgesproken is, kun je tegengas geven. Soms trek je zaken in twijfel. Zaken die de ander naar voren brengt weerleg je dikwijls. Gedurende gesprekken breng je her en der je eigen versie van het verhaal en mogelijke alternatieven naar voren.



In vergelijking met de normgroep scoor je hoog op deze volgstijl. Je bent iemand die gegeven taken en instructies zo spoedig mogelijk oppakt. Regelmatig toon jij je bereidwillig. Indien nodig, leg jij je bij de mening en ideeën van de ander neer. Je zorgt ervoor dat je conflicten zoveel mogelijk uit de weg gaat.



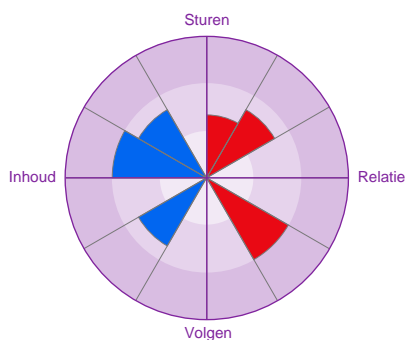
Je geeft aan tijdens gesprekken vrij vaak die gedragstijlen in te zetten die overwegend benut worden om aanwezige energie in dienst te stellen van het (gezamenlijke) doel. Je richt je geregeld op het scheppen van de randvoorwaarden (onder andere tijd, budget, hulpmiddelen) die nodig zijn om taken en activiteiten uit te kunnen voeren. Je geeft richtinglijnen aan. Hierdoor hebben medewerkers/collega's eerder een gedeeld beeld over de bestemming (waar werken we naartoe?). Door anderen mee te nemen in de achterliggende gedachten, wensen, behoeften en/of belangen op basis waarvan jij je aanpak of keuzes baseert, bied je deze anderen inzicht in jouw referentiekader. Gedurende gesprekken tracht je regelmatig om gewenste doelstellingen bespreekbaar te maken. Zelf ben je bereid mee te denken over manieren waarop gewenste resultaten of doelstellingen tot stand kunnen komen.



Je scoort hoog op verbinden. Dit wil zeggen dat jij je in jouw communicatie meer dan gemiddeld richt op gezamenlijke belangen. Anderen betrek je regelmatig bij gesprekken. Je zorgt dat je redelijk in beeld hebt wat de achterliggende behoeften en belangen van je gesprekspartners zijn. Tijdens interacties kan je luisteren naar de input van de ander. Overeenkomsten tussen

betrokken partijen breng je geregeld ter tafel. Initiatieven en te generaliseren doelen realiseer je zo nu en dan in goed overleg en met instemming van betrokken partijen.

2.3 Interactiestijlen die je gemiddeld inzet

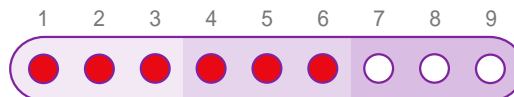


Dit zijn de stijlen die vallen in de scores 4 tot en met 6.

Bij jou zijn dit de volgende stijlen:

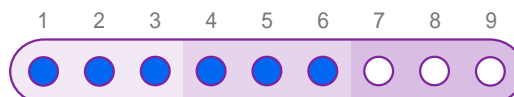
- Meebewegen
- Overtuigen
- Sturen op taak
- Zaken expliciteren
- Sturen op mensen
- Sturen op visie

Meebewegen



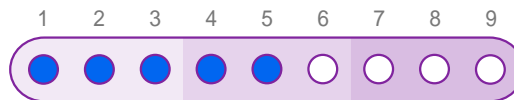
Gedurende interacties zet je geregeld die interactiestijlen in die kenmerkend zijn voor de volgstyl meebewegen. Je kunt de bereidheid tonen om mee te werken. Af en toe beaam je wat anderen zeggen. Uit de vragenlijst komt naar voren dat jij je regelmatig aanpast aan de ander.

Overtuigen



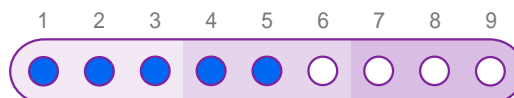
Overtuigen is een beïnvloedingsstijl die je wel eens inzet. Gedurende interacties span jij je af en toe in om anderen op de hoogte te stellen van of te winnen voor je mening, ideeën en/of kijk op zaken. Soms kun je voet bij stuk houden; op deze momenten toon jij je vastberaden en uitgesproken. Overwegend neem je redelijk makkelijk het voortouw. Je bent redelijk uitgebreid in je beschrijvingen van situaties en legt je standpunten op tafel. Daarnaast leg je eventuele bedenkingen regelmatig op tafel.

Sturen op taak



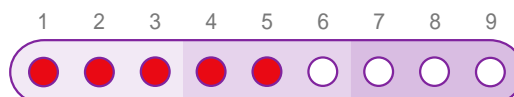
In de vragenlijst geef je aan dat sturing geven aan taakvervulling een wijze van sturen is die je wel eens inzet. Je geeft regelmatig instructies. Op deze wijze maak je anderen bewust van het 'hoe' ze taken uit kunnen voeren of uit dienen te voeren. De structuur van gesprekken en situaties houdt je over het algemeen redelijk goed in de gaten. Het controleren en evalueren van de voortgang van situaties is iets dat je regelmatig doet. Als zaken niet zo verlopen als verwacht of gepland, spreek je anderen aan op hun verantwoordelijkheden en/of functioneren.

Zaken expliciteren



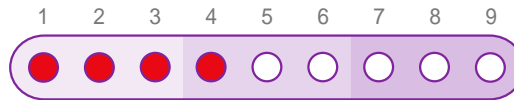
Tijdens gesprekken besteed je waarschijnlijk gemiddeld aandacht aan het expliciteren van zaken. Je checkt geregeld gemaakte afspraken. Om te zorgen dat je gegeven informatie begrepen hebt toets jij of jouw beeld van de situatie overeen komt met dat van je gesprekspartners. De situatie of wat de ander heeft gezegd vat je soms samen in eigen woorden. Indien zaken je niet helemaal duidelijk zijn, kun je om toelichting vragen. Je hecht er waarde aan op de hoogte te zijn van de geldende regels en zorgt ervoor dat je deze goed voor ogen hebt.

Sturen op mensen



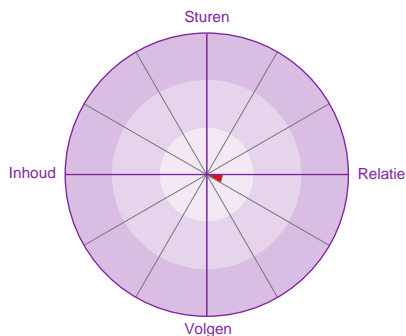
Je scoort gemiddeld op mensgericht sturen. Je zet geregeld die interactiestijlen in die passend zijn voor mentoren, begeleiders, coaches en/of adviseurs. Af en toe plaats je opmerkingen om anderen te stimuleren en sta je hen bij in hun keuzes en acties. Het geven van advies is iets wat je regelmatig doet. Je wilt anderen graag helpen en biedt ondersteuning makkelijk aan.

Sturen op visie



Sturen op visie is een wijze van sturen die je wel eens inzet. In de vragenlijst geef je aan je onafhankelijk op te kunnen stellen. Het geven van jouw visie op zaken doe je regelmatig. Je plannen, ideeën en visie kun je op enthousiasmerende wijze presenteren.

2.4 Interactiestijlen die onderbelicht blijven

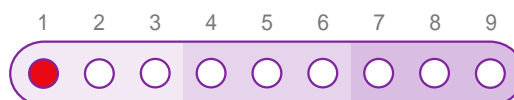


Dit zijn de stijlen die vallen in de scores 1 tot en met 3.

Bij jou is dit de volgende stijl:

Medeleven tonen

Medeleven tonen



In vergelijking met de normgroep scoor je zeer laag op medeleven tonen. Gedurende interacties zet je beperkt die gedragstijlen in die overwegend bijdragen aan het op positieve wijze beïnvloeden van de gevoelens van de ander. Onderstaand enkele ontwikkeltips, indien je jouw vaardigheden op het vlak van medeleven tonen zou willen vergroten:

- Actiever inleven in de positie en belangen van de ander.
- Vaker begrip uitspreken.
- Meer interesse in de ander tonen.