Sfeer van invloed 360°

Profiel
Voorbeeldrapport 360

©Talent Scanner

Inhoudsopgave

1 Algemene beschrijving 3
1.1 Doel 3
1.2 Uitleg van het model 4
1.3 De boodschap achter een interactiestijl 5
1.4 Betekenis van de scores 6
2 Sfeer van Invloed profiel 7
2.1 Algemene indruk 7
2.2 Interactiestijlen die je frequent inzet 8
2.3 Interactiestijlen die je gemiddeld inzet 10
2.4 Interactiestijlen die onderbelicht blijven 11
3 360° feedback 14
3.1 Inleiding 14
3.2 Sfeer van invloed 360° feedback profiel 15
3.2.1 Interactiestijlen die zich richten op relatie 15
3.2.2 Interactiestijlen die zich richten op inhoud 16
3.3 Sfeer van invloed profielen van de feedbackgevers 17
3.4 Overeenkomsten en blinde vlekken 18

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 gesprekssituaties. 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 Uitleg van het model

Het Sfeer van invloed model bestaat uit 12 interactiestijlen die weergegeven worden op twee basis assen. Op de verticale as staan de dimensies Sturen en Volgen en op de horizontale as staan de dimensies Inhoud versus Relatie. In het model worden de 6 interactiestijlen die zich richten op relatie in het rood weergegeven en de 6 interactiestijlen die zich richten op inhoud in het blauw.

Sturen op proces: alle energie inzetten om te zorgen dat het doel gehaald wordt.

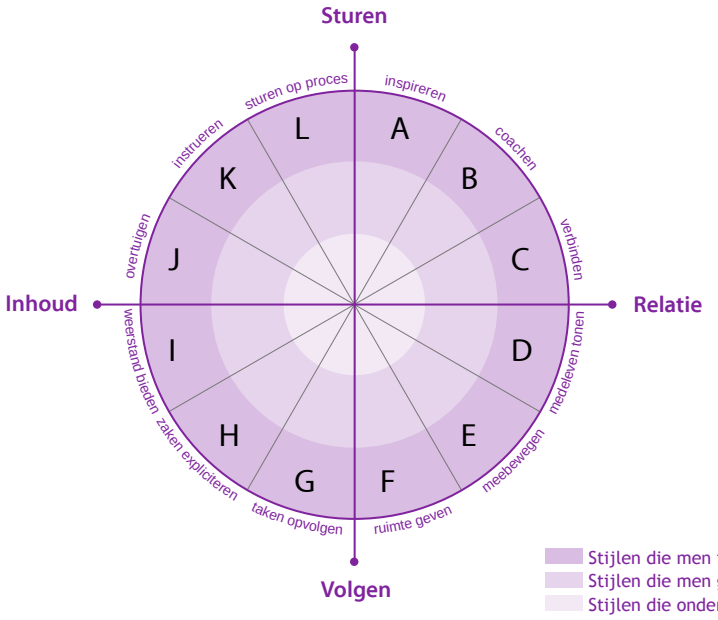
Instrueren: aandacht besteden aan een tijdige en correcte uitvoering van taken.

Overtuigen: je best doen om anderen op de hoogte te stellen of te winnen voor je mening, ideeën en/of standpunten.

Inspireren: anderen zodanig weten te enthousiasmeren dat ze jouw ambities delen.

Coachen: vragen stellen of opmerkingen plaatsen die erop gericht zijn om anderen in beweging te krijgen.

Verbinden: communicatie richten op gezamenlijke belangen en bijdragen aan het creëren van win-win situaties.



Weerstand bieden: laten weten als je het er niet mee eens bent en de input van anderen weerleggen en aanvullen.

Zaken expliciteren: zorgen dat je de bedoelingen en verwachtingen (van de ander) zo helder mogelijk krijgt.

Taken opvolgen: goed in staat taken op te volgen en gegeven instructies zo spoedig mogelijk uit te voeren.

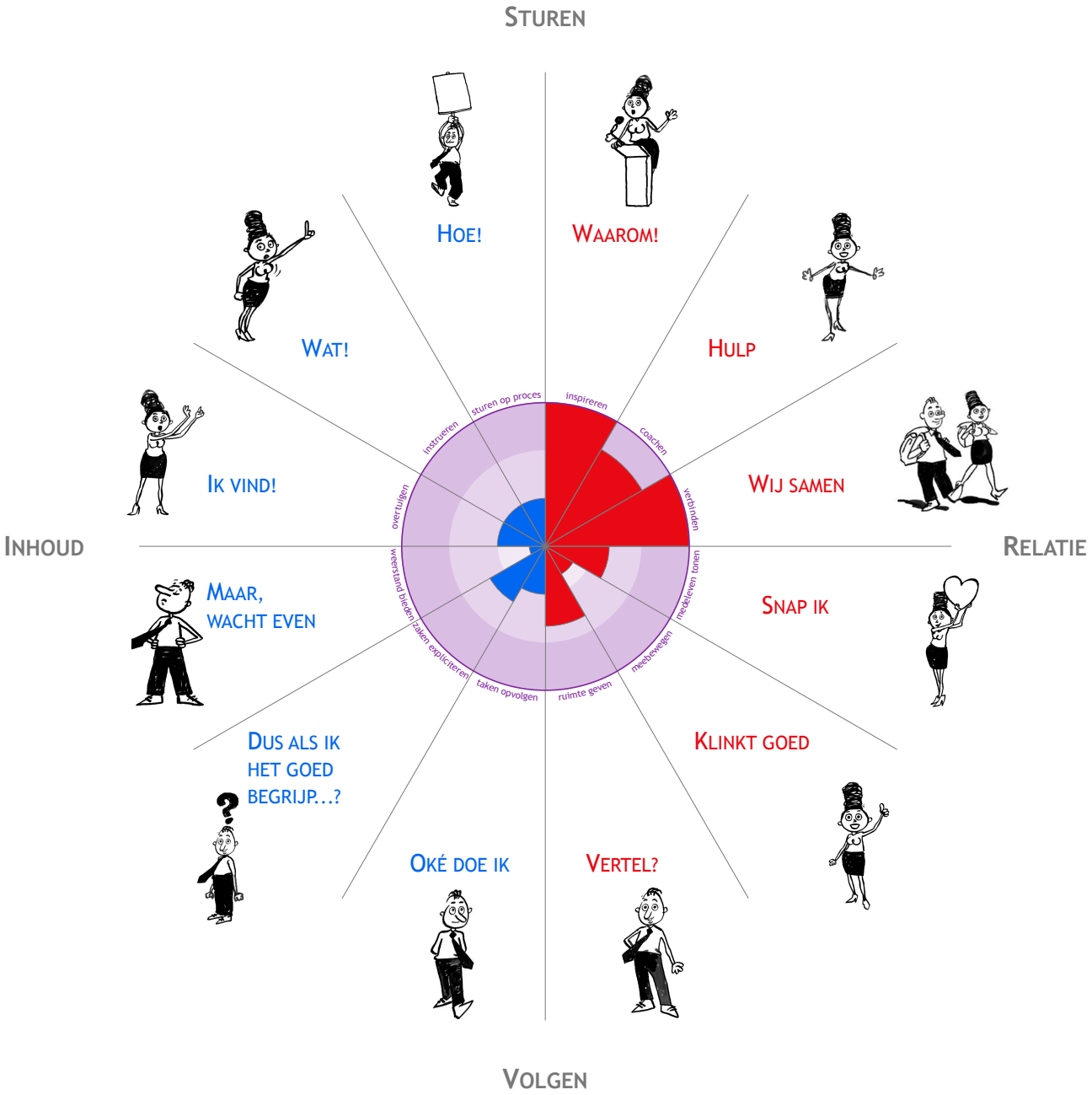
Medeleven tonen: rekening houden met de gevoelens van anderen en deze op positieve wijze beïnvloeden.

Meebewegen: actief laten zien en horen dat je bereid bent een ander tegemoet te komen.

Ruimte geven: je neutraal op stellen. Indien wenselijk je kunnen schikken in hetgeen de ander vindt of voorstelt.

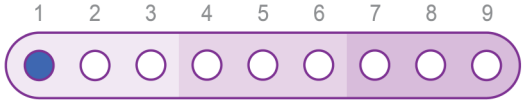
1.3 De boodschap achter een interactiestijl

De interactiestijlen vertegenwoordigen 12 unieke boodschappen die impliciet meegegeven worden op het moment dat je deze inzet. Hoe frequenter iemand één van deze boodschappen uitzendt hoe meer deze deel uitmaakt van de indruk die men achterlaat.

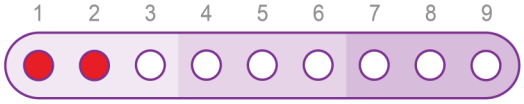


1.4 Betekenis van de scores

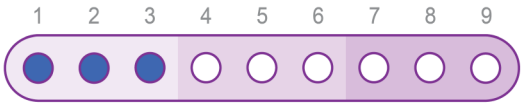
De scores op de 12 interactiestijlen worden aangegeven met een cijfer van 1 tot 9. De betekenis wordt hieronder beschreven.



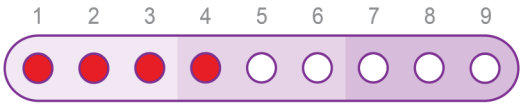
Je scoort **zeer laag** op deze interactiestijl in verhouding met de normgroep.



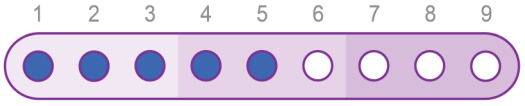
Je scoort **laag** op deze interactiestijl in verhouding met de normgroep.



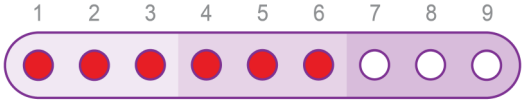
Je scoort **tamelijk laag** op deze interactiestijl in verhouding met de normgroep.



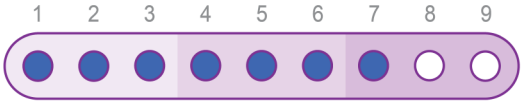
Je scoort **laag gemiddeld** op deze interactiestijl in verhouding met de normgroep.



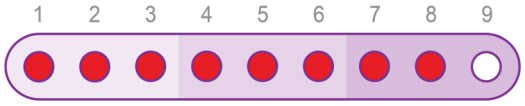
Je scoort **gemiddeld** op deze interactiestijl in verhouding met de normgroep.



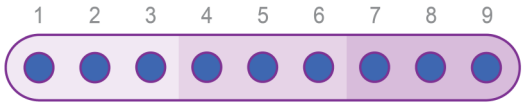
Je scoort **hoog gemiddeld** op deze interactiestijl in verhouding met de normgroep.



Je scoort **tamelijk hoog** op deze interactiestijl in verhouding met de normgroep.

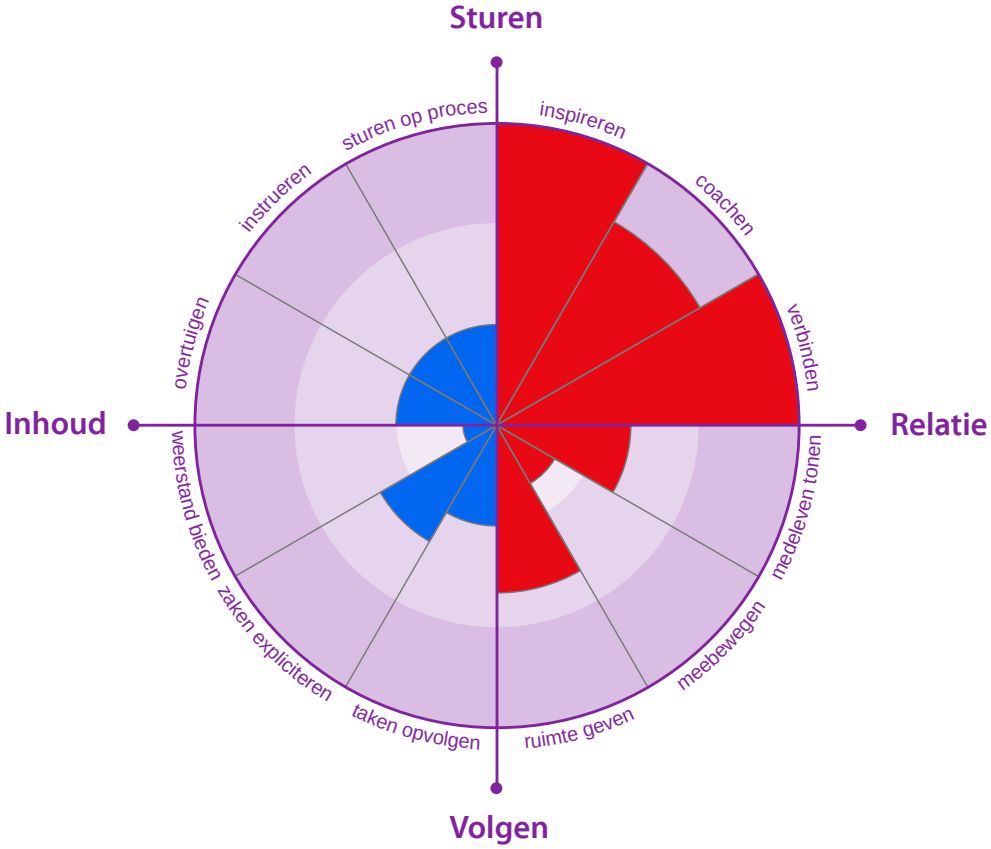


Je scoort **hoog** op deze interactiestijl in verhouding met de normgroep.



Je scoort **zeer hoog** op deze interactiestijl in verhouding met de normgroep.

2 Sfeer van Invloed profiel

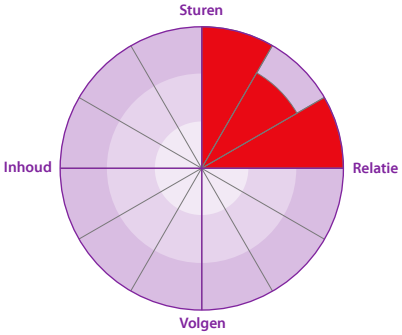


2.1 Algemene indruk

Kenmerkend is dat bij jou het kwadrant sturen op relatie sterker vertegenwoordigd is. Stijlen die vertegenwoordigd worden in dit kwadrant richten zich op het actief stimuleren en verzorgen van verbinding en co-creatie in de organisatie en omgeving. Typerend is, dat er vrij veel interactiestijlen zijn die je minder dan de meeste anderen benut. De stijlen die bij jou in de vragenlijst het sterkst naar voren komen zijn inspireren, coachen en verbinden. 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 strategisch adviseur. Je tracht belangen boven tafel te krijgen, geeft richting en creëert betrokkenheid. Anderen sta je bij in het vinden van hun eigen weg.

2.2 Interactiestijlen die je frequent inzet

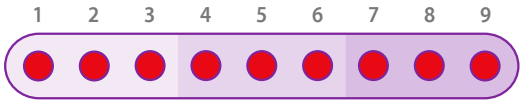


Dit zijn de stijlen die vallen in de scores 7 tot en met 9.

Bij jou zijn dit de volgende stijlen:

Verbinden
Inspireren
Coachen

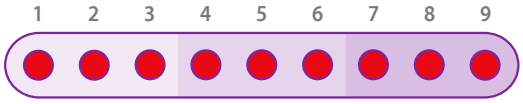
Verbinden



Je scoort zeer hoog op verbinden. Dit wil zeggen dat jij je in jouw communicatie sterker dan anderen focust op gezamenlijke belangen. Anderen betrek je actief bij gesprekken. Je zorgt dat je helder 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 meestal ter tafel. Initiatieven en te generaliseren doelen realiseer je altijd in goed overleg en met instemming van betrokken partijen.

De boodschap die je uitzendt op het moment dat je deze interactiestijl frequent inzet is: WIJ SAMEN. Een risico wanneer je deze stijl te veel inzet is dat je minder laat zien waar je zelf voor staat, doordat je te veel focus legt op gezamenlijke belangen.

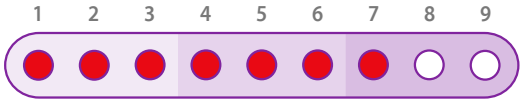
Inspireren



Inspireren is een wijze van sturen die je frequent toepast. Gedurende interacties onderneem je diverse pogingen om draagvlak te creëren bij je medewerkers of collega's. In de vragenlijst geef je aan dat je meestal je eigen koers vaart. Je plannen, ideeën en visie presenteer je op wervende wijze.

De boodschap die je uitzendt op het moment dat je deze interactiestijl frequent inzet richt zich op het achterliggende: WAAROM!. Je vertrekpunt is daarbij altijd vanuit de dieper liggende aanleiding of reden. Je laat hiermee anderen beseffen wat de achterliggende gedachte is (het waarom) alvorens invulling te geven aan gestelde doelen en stappen. Een risico wanneer je te veel/te lang stilstaat bij het waarom, maakt dat je vaag of zweverig kunt overkomen.

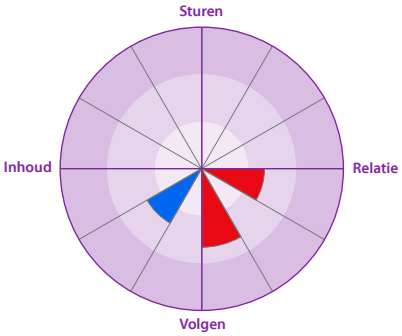
Coachen



Je scoort hoog op deze interactiestijl. Gedurende interacties stel je je geregeld op als coach en/of adviseur. Dikwijls plaats je opmerkingen om mensen in je omgeving te stimuleren en motiveren. Het geven van advies is iets wat je regelmatig doet. Ook plaats je opmerkingen die tot nadenken stemmen. Je wilt anderen graag helpen en biedt ondersteuning makkelijk aan.

De boodschap die anderen meekrijgen als je deze interactiestijl vaak inzet is: HULP. Je biedt je hulp hiermee gevraagd en ongevraagd aan. De keerzijde van te veel aandacht besteden aan coachen kan zijn dat anderen je als bemoeial ervaren.

2.3 Interactiestijlen die je gemiddeld inzet

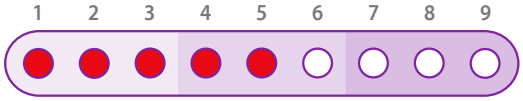


Dit zijn de stijlen die vallen in de scores 4 tot en met 6.

Bij jou zijn dit de volgende stijlen:

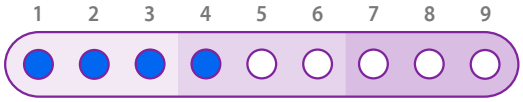
Ruimte geven
Zaken expliciteren
Medeleven tonen

Ruimte geven



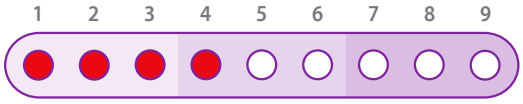
Ruimte geven is een volgstijl die je, in vergelijking met de meeste anderen, gemiddeld inzet. Tijdens gesprekken toon jij je ingetogen en bied je anderen de kans hun ideeën, meningen en plannen naar voren te brengen. Alvorens je in situaties te mengen heb je soms tijd nodig om zaken te laten bezinken.

Zaken expliciteren



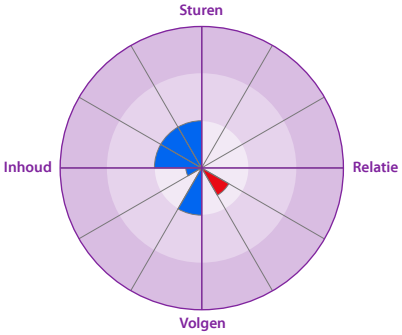
Tijdens gesprekken besteed je waarschijnlijk regelmatig aandacht aan het expliciteren van zaken. Verwachtingen van de mensen uit je omgeving toets je frequent. Je vraagt gericht door naar aanleiding van de mening en input van de ander. Indien zaken je niet helemaal duidelijk zijn, kun je om toelichting vragen.

Medeleven tonen



Uit de vragenlijst komt naar voren dat medeleven tonen een wijze van beïnvloeden is die je met enige regelmaat inzet. Je verplaatst je af en toe in de positie en het referentiekader van de ander. Medeleven voor de ander uit je geregeld. Overwegend stel jij je geïnteresseerd op. Daarnaast uit je vaak je waardering voor anderen.

2.4 Interactiestijlen die onderbelicht blijven

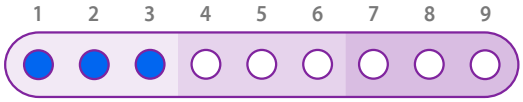


Dit zijn de stijlen die vallen in de scores 1 tot en met 3.

Bij jou zijn dit de volgende stijlen:

Overtuigen
Instrueren
Sturen op proces
Taken opvolgen
Meebewegen
Weerstand bieden

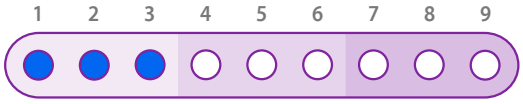
Overtuigen



Overtuigen is een beïnvloedingsstijl die je, in vergelijking met de meeste anderen, beperkt inzet. Onderstaand enkele ontwikkeltips, indien je meer zou willen overtuigen:

- Situaties meer uiteenzetten.
- Frequenter eigen standpunten op tafel leggen.
- Mening en ideeën meer onderbouwen met argumenten.
- Bedenkingen eerder uiten.

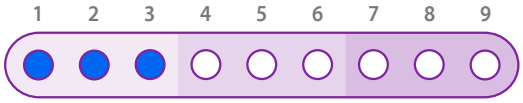
Instrueren



In de vragenlijst geef je aan dat instrueren een wijze van sturen is die je beperkt inzet. Zorgen dat anderen taken tijdig en correct uitvoeren heeft minder jouw prioriteit. Onderstaand enkele ontwikkeltips, indien je meer zou willen instrueren:

- Eerder bijsturen indien je merkt dat zaken niet volgens afspraak verlopen.
- Taken frequenter controleren/evalueren.
- Meer taakgericht confronteren.

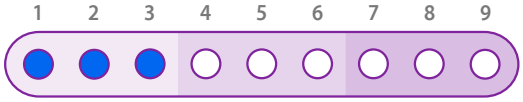
Sturen op proces



Je geeft aan tijdens gesprekken beperkt die gedragsstijlen in te zetten die overwegend benut worden om aanwezige energie in dienst te stellen van het (gezamenlijke) doel. Onderstaand enkele ontwikkeltips, indien jij je sturen op proces zou willen vergroten:

- Duidelijker richtlijnen aangeven; schetsen wat er dient te gebeuren.
- Intenties duidelijker in de verf zetten.
- Gewenste doelstellingen meer onderwerp van gesprek maken.
- Frequenter voorstellen doen.

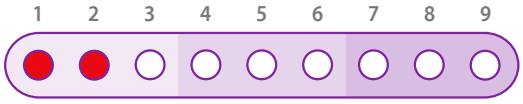
Taken opvolgen



In vergelijking met de normgroep scoor je vrij laag op deze volgstijl. Het direct accepteren en opvolgen van taken past in mindere mate bij jou. Onderstaand enkele ontwikkeltips, indien je jouw vaardigheden op het vlak van taken opvolgen zou willen vergroten:

- Meer aansluiten bij hetgeen de ander aandraagt.
- Indien nodig, sneller bij de mening van de ander neerleggen.
- Eerder taken accepteren.
- Directer aan de slag met gegeven opdracht.

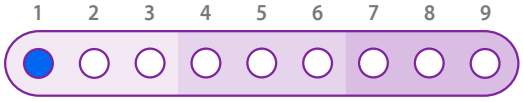
Meebewegen



Gedurende interacties benut je, in verhouding tot de meeste anderen, beperkt die interactiestijlen die passen bij de volgstijl meebewegen. Onderstaand enkele ontwikkeltips, indien jij je vaardigheden op het vlak van meebewegen zou willen vergroten:

- Sneller medewerking verlenen en/of dit meer tonen.
- Vaker zaken beamen.
- Meer instemmen met de ander.
- Sneller concessies doen.

Weerstand bieden



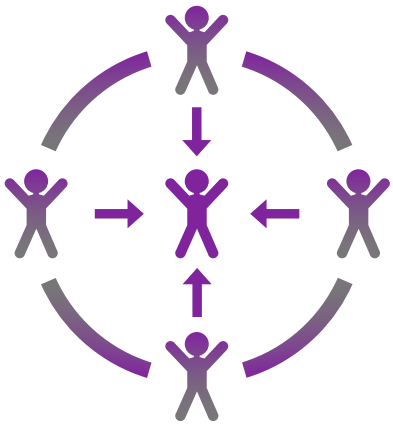
Gedurende interacties benut je, in verhouding met de meeste anderen, zeer beperkt die interactiestijlen die passen bij het bieden van weerstand. Onderstaand enkele ontwikkeltips, indien je gedurende interacties meer weerstand zou willen bieden:

- Vaker tegengas geven.
- Meer de argumenten van de ander onder de loep nemen.
- Twijfels eerder uitspreken.
- Uitspraken van de ander die niet kloppen, meer weerleggen.

3 360° feedback

3.1 Inleiding

In dit deel van het rapport vind je de uitkomsten van de Sfeer van invloed 360° feedback vragenlijst. Je hebt de Sfeer van invloed vragenlijst ook in laten invullen door een aantal mensen in je omgeving die zich in een cirkel van 360° om je heen bevinden. Zo hebben leidinggevende(n), directe collega's, medewerkers en/of klanten aangegeven welke stijlen jij overwegend benut gedurende interacties.



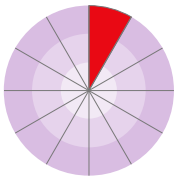
De uitkomst van deze feedback vind je terug op de volgende pagina's. In de grafieken worden daarbij je eigen scores vergeleken met die van de overige feedbackgevers. Jouw eigen score wordt hierbij per interactiestijl weergegeven door de paarse balk in de grafiek. De grijze balk eronder geeft aan wat de gemiddelde score is van alle feedbackgevers.

De scores van je leidinggevende, collega, medewerker en/of klant worden vervolgens afzonderlijk aangegeven door middel van de rode en blauwe balken. Indien er meerdere feedbackgevers per rol (leidinggevenden, collega's, etc.) de vragenlijst ingevuld hebben wordt het gemiddelde van deze feedbackgevers weergegeven. In de grafiek wordt naast iedere rol aangegeven om hoeveel feedbackgevers het gaat. Uit de weergegeven resultaten van de verschillende feedbackgevers kan je afleiden welke interactiestijlen mensen uit jouw directe omgeving je overwegend in zien zetten gedurende gesprekken, vergaderingen, presentaties etc.

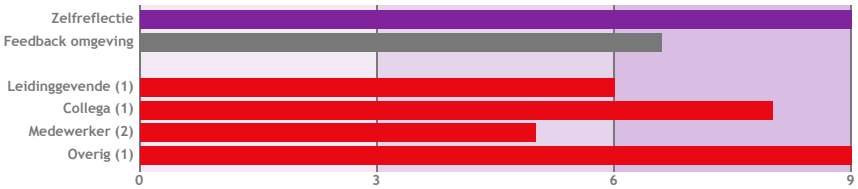
De Sfeer van invloed 360° feedback uitkomsten bieden je de mogelijkheid je eigen scores te vergelijken met die van je omgeving en op deze wijze je kwaliteiten en ontwikkelpunten helder te formuleren. Op basis van de uitslag kan je eventueel in gesprek gaan met je omgeving om zo te achterhalen waar de eventuele verschillen in scores naar te herleiden zijn.

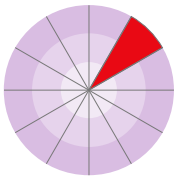
3.2 Sfeer van invloed 360° feedback profiel

3.2.1 Interactiestijlen die zich richten op relatie

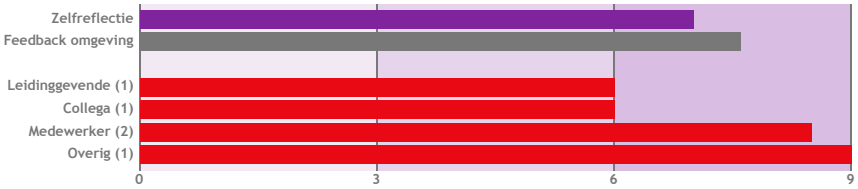


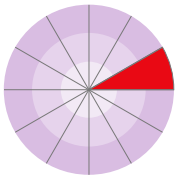
Inspireren



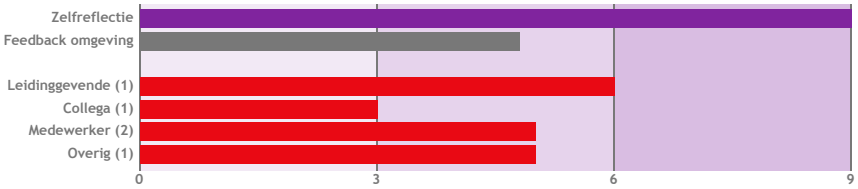


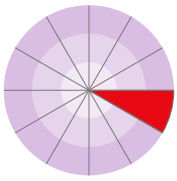
Coachen



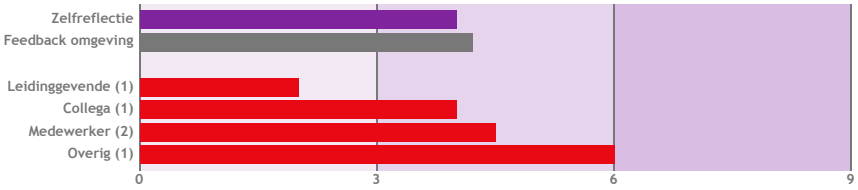


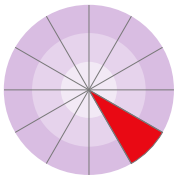
Verbinden



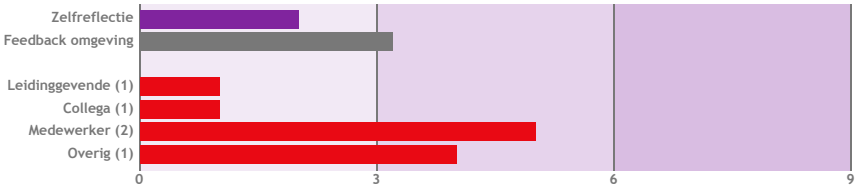


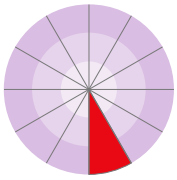
Medeleven tonen



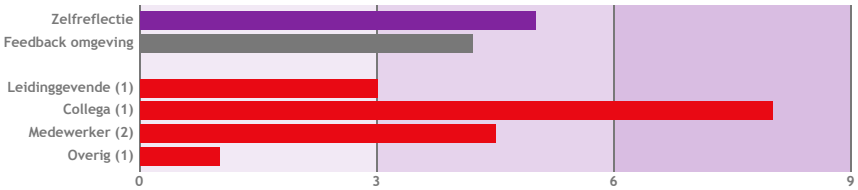


Meebewegen

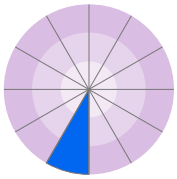




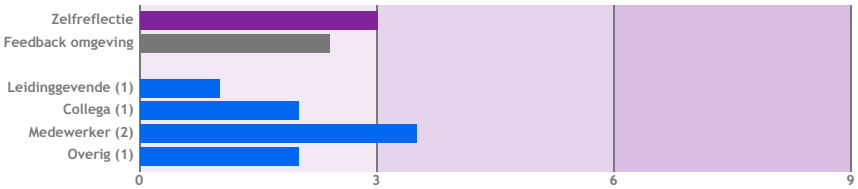
Ruimte geven

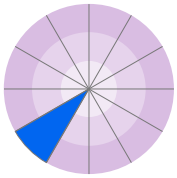


3.2.2 Interactiestijlen die zich richten op inhoud

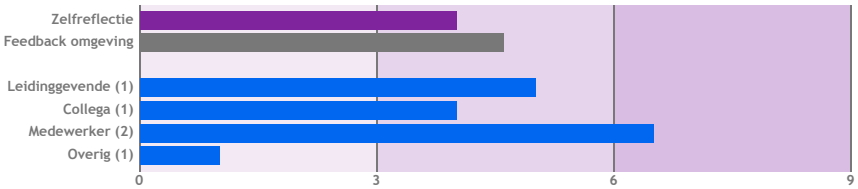


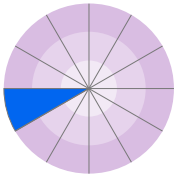
Taken opvolgen



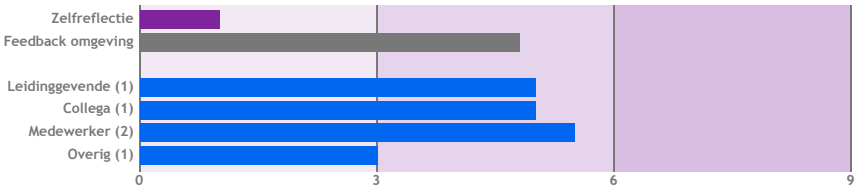


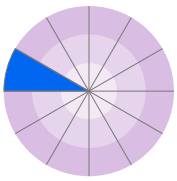
Zaken expliciteren



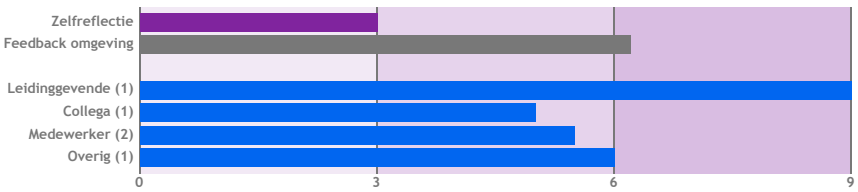


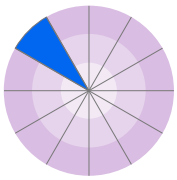
Weerstand bieden



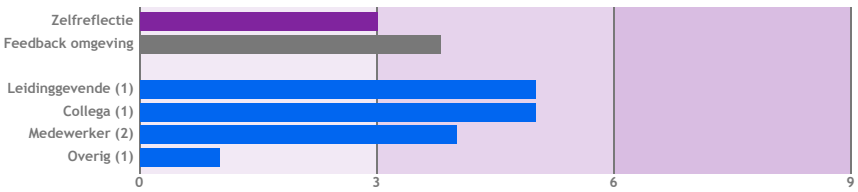


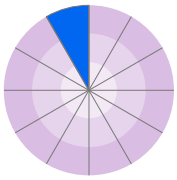
Overtuigen



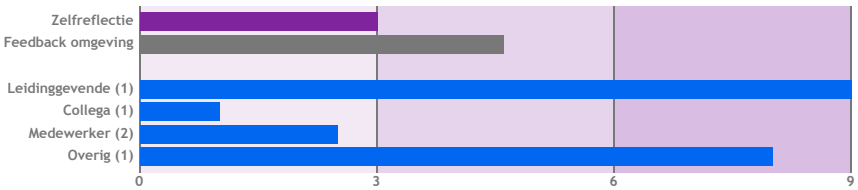


Instrueren





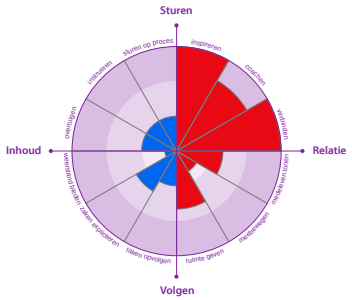
Sturen op proces



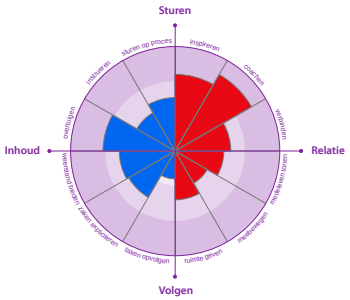
3.3 Sfeer van invloed profielen van de feedbackgevers

Onderstaand worden de profielen, die voortkomen uit alle over jou ingevulde vragenlijsten, weergegeven. Links boven tref je je eigen Sfeer van invloed profiel; hetgeen in hoofdstuk 2 van deze rapportage uitgewerkt is. De overige profielen zijn gebaseerd op de uitkomsten van de vragenlijsten die ingevuld zijn door de door jou aangewezen feedbackgevers.

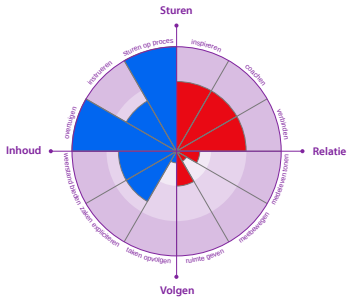
Zelfreflectievragenlijst



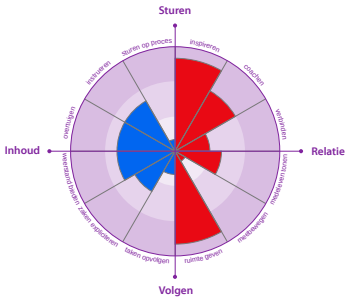
Feedback omgeving



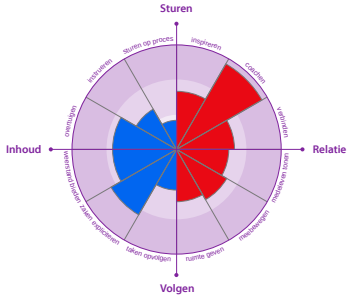
Aard van de relatie: Leidinggevende (1)



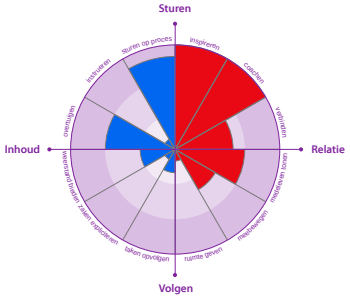
Aard van de relatie: Collega (1)



Aard van de relatie: Medewerker (2)



Aard van de relatie: Overig (1)



3.4 Overeenkomsten en blinde vlekken

De onderstaande tabel geeft inzicht in jouw zelfbeeld en hoe dit zich verhoudt ten opzichte van hoe anderen naar jou kijken. Dit geeft heel nauwkeurig aan waar je je ontwikkeling op zou kunnen richten en waar je op kunt vertrouwen dat sterk ontwikkeld is.

OVEREENKOMSTEN: dit zijn vaardigheden waarin jij en je omgeving hetzelfde vinden.

Sterktes: gedrag dat zowel jij als je omgeving als sterk beschouwd.
Uitdagingen: gedrag dat door beide partijen als onderbelicht wordt aangegeven.

BLINDE VLEKKEN: vaardigheden waarin de scores tussen jou en de omgeving verschillen.

Onderschatte vaardigheden: dit zijn vaardigheden waarvan je omgeving ziet dat je deze vaker inzet dan je zelf denkt.
Overschatte vaardigheden: hierbij worden vaardigheden beschreven die minder opgemerkt worden door je omgeving dan je zelf inschat.

OVEREENKOMSTEN

Sterktes	Z	FG
eigen koers varen (A)	7	6
impact hebben (A)	7	6
profileren (A)	7	6
advies geven (B)	6	6
motiveren (B)	6	6
ondersteuning aanbieden (B)	7	6
stimuleren (B)	7	6
tot nadenken stemmen (B)	7	6
vastberaden tonen (J)	7	6
situatie in de hand houden (K)	6	6

BLINDE VLEKKEN

Onderschatte vaardigheden	Z	FG
aanmoedigen (B)	2	5
complimenteren (D)	2	5
conformeren (E)	1	4
informatie toetsen (H)	1	5
alternatieven aandragen (I)	1	6
tegenvoorstellen doen (I)	1	4
argumenteren (J)	1	5
bedenkingen uiten (J)	1	4
standpunten uiteenzetten (J)	1	4
bedoelingen verduidelijken (L)	1	4
gewenste resultaten bespreken (L)	1	4

Uitdagingen	Z	FG
aanpassen (E)	1	2
beamen (E)	2	2
mee laten voeren (F)	1	2
aansluiten (G)	1	2
bij mening en ideeën ander neerleggen (G)	2	2
opdrachten aanvaarden (G)	2	2
vragen/verzoeken opvolgen (G)	1	2
weerleggen (I)	1	2
controleren (K)	1	2
corrigeren (K)	1	2

Overschatte vaardigheden	Z	FG
afstemmen (C)	7	4
waardering uiten (D)	7	4
toegeven (E)	7	2
kat uit de boom kijken (F)	6	2
uitgesproken mening hebben (J)	7	4
regels bepalen (K)	7	4

Vaardigheden die zich in het gemiddelde gebied bevinden en/of waarbij de scores tussen jou en de feedbackgevers niet beduidend verschillen worden in de tabel niet weergegeven.
Achter de gedragingen vind je zowel de score die jij zelf (Z) gegeven hebt als de gemiddelde score van de feedbackgevers (FG). Scores op de items liggen tussen de 1 en de 7. Hierbij betekent '1' dat je vaardigheid niet of bijna niet laat zien en '7' dat je deze zeer frequent benut. De letters die achter de vaardigheden staan, geven de interactiestijl aan waar deze vaardigheid bij hoort. De corresponderende letter vind je in de cirkel beschreven in “1.2 Uitleg van het model” op pagina 4.