

# **FITCH**<sup>®</sup>

KARAKTER



PERSOONLIJK  
ONTWIKKELASSESSMENT



**Joost Voorbeeld**



## welkom **Joost Voorbeeld**

Ben jij gelukkig?

Mensen die op hun *kwaliteiten* worden ingezet zijn effectiever en gelukkiger. Ben jij je bewust van je kwaliteiten? Weet jij waar je goed in bent? Ben jij je ook bewust waar je *kwetsbaar* bent? Met welke valkuilen moeten anderen in de samenwerking met jou rekening houden? Inzicht in jezelf, je krachten en je gevoeligheden, maakt dat je het werk kunt vormen *naar je eigen karakter*.

Voor je ligt jouw Fitch rapportage. Deze rapportage gaat over jou en is bedoeld om te onderzoeken hoe jij je geluk in je werk kunt vergroten. We starten met het formuleren van jouw kwaliteiten. Word je op deze kwaliteiten in je werk uitgedaagd? We gaan verder en leggen je kwetsbaarheden onder het vergrootglas. Wat is jouw achilleshiel? Waar zitten jouw scherpe randjes die je in de weg kunnen zitten? Ook plaatsen we je kwaliteiten in het perspectief wat je belangrijk vindt; je waarden. Doe je wel de dingen waar jij energie van krijgt? Welke kwaliteiten kun jij sterker ontwikkelen zodat je beter tot je recht komt?

Er bestaat geen 'goed' of 'fout' in deze rapportage. Het gaat over voorkeuren van gedrag. Elke vorm van gedrag is waardevol en kent een krachtige en een kwetsbare kant. Dat gaan we in deze rapportage nog uitgebreid toelichten. We sporen mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling op door verschillende aspecten van jou als persoon te belichten.

[Fitch](#) staat voor *worden wie je bent*. Mensen dichter bij zichzelf brengen, dat is waar Fitch naar streeft. Tegelijkertijd staat Fitch voor [eigenaarschap](#). Je kunt je talenten begraven, je kunt ze vergooien óf je kunt ze ontplooiën: dat is aan jou. Wij zijn er voor mensen die hun talenten willen aanspreken, maar niet weten hoe. Fitch meet en rapporteert terug. Zo weet je waar je staat en hoe je verder kunt gaan.

Klaar om te beginnen?

*De Rapportage is samengesteld door FITCH in Utrecht op 14 april 2020*

*De Fitch is ingevuld door Joost Voorbeeld op 26 maart 2019*



## deze **rapportage is van jou**

Jouw rapportage is vertrouwelijk; we zullen deze gegevens, zonder jouw toestemming, niet met derden delen. Je kunt er zelf natuurlijk wel voor kiezen om je rapportage met anderen te delen. De rapportage kan goed op zichzelf staan, maar komt nog beter tot zijn recht wanneer de resultaten van de analyse worden geduid door een [Fitch Adviseur](#).

## van persoon **naar Fitch profiel**

Iedereen is uniek, ook jij. Maar het gedrag dat je laat zien is niet uniek. Sommige mensen staan graag in het middelpunt, anderen niet. Sommige mensen leven graag in chaos, anderen gedijen beter in een gestructureerde omgeving. Deze persoonlijke voorkeuren zijn niet uniek. De *combinatie* van de verschillende karaktereigenschappen maakt iemand echter uniek. Hoeveel mensen ken je bijvoorbeeld die graag de 'spotlight' opzoeken én perfectionistisch zijn?

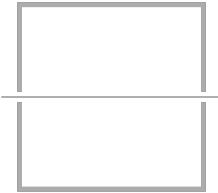
De Nederlandse taal bezit alleen al 30.000 eigenschappen waarmee we het gedrag van mensen beschrijven. Verlegen, brutaal, georganiseerd, creatief, zelfbewust, loyaal, ... noem maar op. Met 30.000 karaktereigenschappen kun je ontelbare unieke combinaties maken, ontelbare unieke karakters die deze wereld bevolken. Hoewel iedereen uniek is, kun je toch een aantal overeenkomsten zien tussen grote groepen mensen.

Persoonlijkheidsmodellen proberen al sinds de vorige eeuw deze overeenkomsten en verschillen samen te voegen tot '[archetypen](#)', combinaties van karaktereigenschappen die we vaker in bepaalde type mensen waarnemen. Het [Fitch Model](#) is ontwikkeld aan de Universiteit Utrecht met als doel een typologie van het karakter van een individu te kunnen schetsen. In tegenstelling tot veel [andere persoonlijkheidsmodellen](#) is de Fitch Methode in staat een diepgravend profiel van je gedrag te schetsen zonder dat je daarbij in een hokje wordt gestopt. De Fitch Methode belicht kwaliteiten, kwetsbaarheden én ontwikkelmogelijkheden van een individu en geeft daarmee een volledig plaatje.



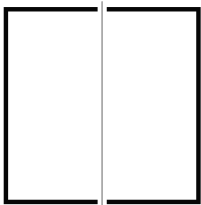
## opbouw **Fitch Methode**

De Fitch Methode verdeelt het menselijke gedrag over drie dimensies en vier kwadranten.



### **dimensie dynamisch versus stabiel gedrag**

Het eerste begrippenpaar is 'dynamisch' versus 'stabiel'. Houd jij van beweging, afwisseling en avontuur? Of heb je juist behoefte aan regelmaat, rust en vastigheid? Het bovenste halfrond staat voor dynamisch gedrag, het onderste halfrond voor stabiel gedrag.



### **dimensie relationeel versus inhoudelijk gedrag**

Het volgende begrippenpaar is 'inhoud' versus 'relatie'. Ben jij eerder gericht op andere mensen, op dingen aanvoelen en meemaken? Of richt je je meer op wat je kunt meten, weten en opzoeken? Het linker halfrond staat voor gedrag gericht op de relatie, het rechterdeel voor gedrag gericht op jezelf of de taak.

### **vier kwadranten**

Uit deze twee dimensies ontstaan vier kwadranten die ieder met een [kleur van de elementen](#) zijn weergegeven. Het gele kwadrant staat voor 'lucht'. Gele karakters zijn extravert en sterk gericht op de buitenwereld. Gele karakters brengen gemakkelijk lucht in moeilijke discussies, zijn flexibel en bewegen net als lucht gemakkelijk alle kanten op. Haar kwetsbaarheid vinden we terug in het verkopen van 'gebakken lucht' of in momenten waarin ze kunnen vervallen in 'luchtfietserij'. Lucht vervliegt snel.

Het groene kwadrant staat voor 'aarde' en voor gedrag sterk gericht op de taak. 'Geaarde' karakters zijn mensen die nuchter zijn en met beide benen op de grond staan. De kracht van aarde is dat het stabiliteit biedt en concreet is vast te pakken. Aarde is een tegenhanger van lucht. Haar kwetsbaarheid vinden we dan ook in het feit dat aarde veel moeilijker dan lucht in beweging te krijgen is.

Het blauwe kwadrant staat voor 'water'. Water staat voor samenwerking, voor het mengen van individualiteit tot één stromende massa. Hier vinden we collectivistische karakters die sterk gericht zijn op de ander of de groep. Collectivistische mensen zijn kwetsbaar wanneer ze doorschieten in hun inschikkelijke houding. Dan krijgt hun eigen individualiteit geen ruimte voor ontwikkeling.

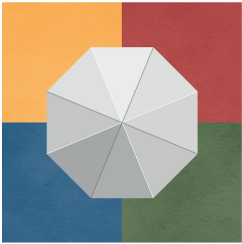
De tegenhanger van water is het rode kwadrant: 'vuur'. Hier vinden we sterke en gedreven mensen die sterk gericht zijn op het zelf. Ze zijn zelfsturend en autonoom. De kracht van vuur is dat het de katalysator kan zijn die veel dingen in beweging brengt. Maar vuur kan ook verbranden. Vurige karakters kunnen anderen overschreeuwen en domineren.

### **de goede balans**

Belangrijk om te onthouden bij de theorie van de elementen is dat elementen niet zonder elkaar kunnen bestaan. Vuur heeft lucht nodig om te kunnen branden. Maar vuur heeft ook water nodig wanneer het vuur te groot dreigt te worden. Van een goed functionerend



team weten we dat een goede balans nodig is tussen alle elementen. Maar een goede balans van de elementen is ook gewenst in je eigen gedrag zoals we verderop in de rapportage zullen ontdekken.

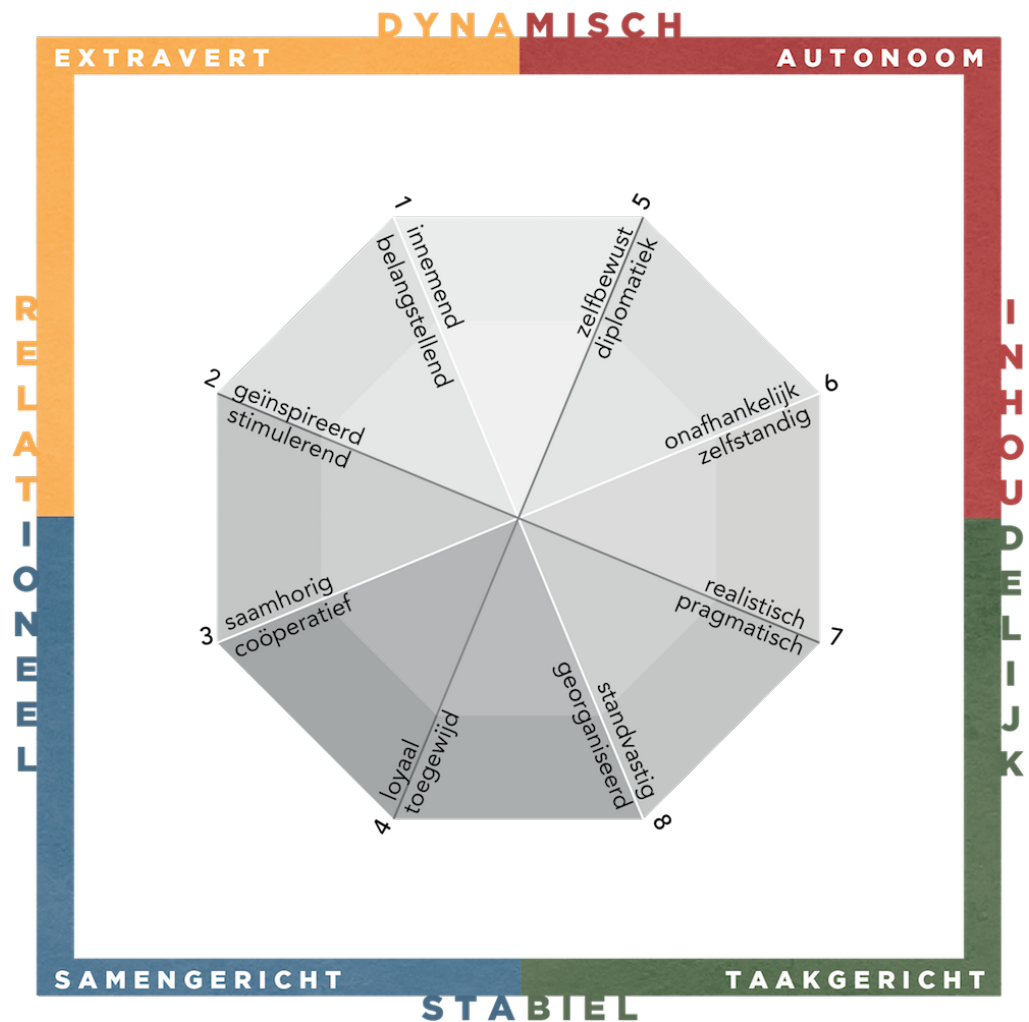


### dimensie sturend versus ondersteunend gedrag

Ieder kwadrant bezit een 'sturende' eigenschap en een 'ondersteunende' eigenschap. De zwarte assen zijn gedragingen die te maken hebben met aansturing van mensen of zaken. De witte assen zijn gedragingen die vooral met de uitvoering van zaken te maken hebben.

### acht assen

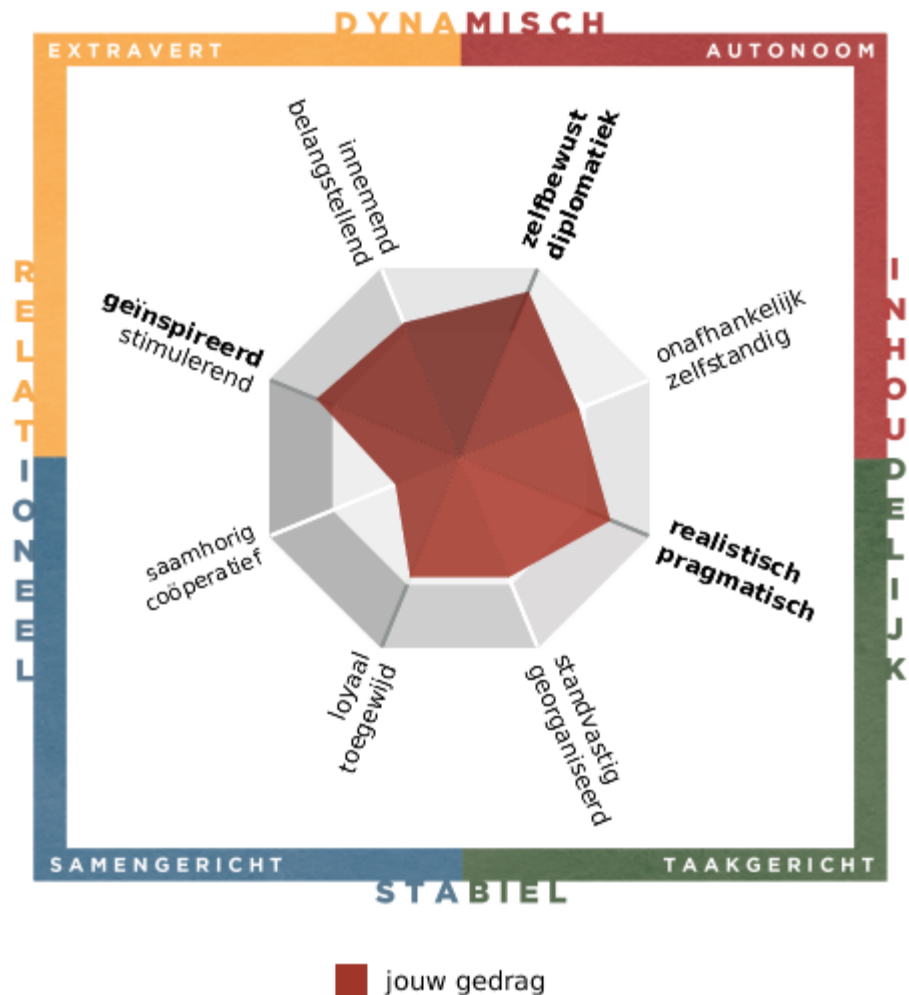
Uit deze drie dimensies ontstaan acht assen, die ieder een bepaald cluster van kwaliteiten vertegenwoordigen:





## mijn kwaliteiten

Je profiel is weergegeven in een spinnenwebdiagram. Zo kun je in één oogopslag zien op welke kwaliteiten jij het hoogste scoort.



Op de volgende pagina's zetten we uiteen welk gedrag jij het meest laat zien. Ook bekijken we hoe zich dat in verschillende situaties kan uiten.

Je gedragsprofiel is niet statisch. Je wordt beïnvloed door de mensen in je directe omgeving. Je ontwikkelt je door de tijd heen. De beschrijving die voor je ligt gaat nadrukkelijk over hoe jij je *op dit moment gedraagt*. Je zult merken dat de omschrijving van gedrag jou niet neerzet als een type, met één specifiek soort gedrag. Ieder mens laat paradoxen en spanningen in zijn gedragingen zien; dat poetsen we niet weg.



## mijn **persoonlijke stijl**

*Hier volgt een algemene beschrijving van het gedrag dat jij het meest laat zien.*

### **zelfbewust / diplomatiek**

Voor het nemen van belangrijke besluiten draai je je hand niet om. Je bent al snel degene die de knopen doorhakt en de koers uitzet. Je bent je bewust van je eigen kracht en je gaat via de kortste weg op je doel af. Je hebt door hoe de onderlinge verhoudingen in een organisatie liggen en je weet hoe je jezelf moet opstellen in uiteenlopende situaties. Je houdt rekening met het evenwicht in machtsverhoudingen en je kunt gemakkelijk schakelen als dat nodig is.

### **realistisch / pragmatisch**

Jij staat met beide benen op de grond. Je doet niet snel iets ondoordachts: je denkt altijd eerst goed na voordat je handelt. Als iets niet mogelijk lijkt, dan zoek je naar een manier waarop het toch kan werken. Daarbij houd je altijd rekening met beperkingen en je calculeert het maken van fouten in. Je staat objectief en nuchter in de wereld. Je werkt graag naar een doel toe en je bent pas tevreden als er ook echt resultaten zijn bereikt.

### **geïnspireerd**

Creativiteit is een belangrijke eigenschap van jou. Je bent optimistisch en je houdt ervan allerlei activiteiten te ondernemen. Je bruist van vreugde en enthousiasme. Je bent een levensgenieter en je hebt plezier in de dingen die je onderneemt en meemaakt. Buiten kaders denken is voor jou geen probleem: je hebt geregeld nieuwe ideeën en je hebt een rijke fantasie.



## ik, **als leider**

*Hoe geef jij leiding? Hoe ga je met je medewerkers om?*

Je bent een zelfverzekerde leider die zich niet snel uit het veld laat slaan. Strategisch sterk als je bent, weet je op het juiste moment te handelen en zie je goed in hoe je je doel bereiken kunt. Als er impopulaire maatregelen genomen moeten worden, dan doe je dat. Je bent iemand met een grote situatiegevoeligheid, die zowel mogelijkheden als grenzen goed weet in te schatten.

Je verdoet als leider niet veel tijd met bijzaken. Je zorgt dat iedereen aan de slag is en je verwacht niet meer van anderen dan ze kunnen waarmaken. Je benut kansen en je schat risico's tijdig in. Je laat je meer leiden door je gezonde verstand dan door je gevoel. Door je zakelijke aanpak, die vaak het gewenste resultaat oplevert, respecteert men je en vraagt men naar je oordeel.

Wie bij jou werkt is gewend aan een sfeer van actie en creativiteit. Je bent een leider die mogelijkheden ziet, met een nieuwe visie komt, en die de ander tot zijn recht laat komen. Je creëert een opgewekte en enthousiaste sfeer waarin mensen initiatieven durven nemen en je probeert graag nieuwe ideeën uit. Dat maakt je een inspirerende leider met een grote drijvende kracht.





## ik, **in een team**

*Hoe stel je je op als je moet samenwerken? Wat is jouw rol in het team?*

In de samenwerking neem je al snel en gemakkelijk de leiding op je. Je bent duidelijk over wat je wel en niet wilt doen en je zorgt dat beslissingen snel worden genomen. Je doorziet op wie je kunt rekenen en je hebt iemands beweegredenen door. Je hebt er geen moeite mee om je aan te passen aan veranderende omstandigheden.

Jij brengt kalmte in een team: als er veel op je afkomt weet je het hoofd koel te houden en maak je je niet druk. Je vindt het leuk om oplossingen te verzinnen als zich onverwachte situaties voordoen. Je probeert de zaken concreet te maken zodat deze ook uitvoerbaar worden. Je trapt op de rem als er ondoordachte beslissingen worden genomen en je behoudt je objectieve blik als de zaken complex worden.

Werken met jou is niet snel saai. Je geeft kleur aan de dingen, gaat nieuwe uitdagingen aan en komt met verrassende ideeën. Je vervult je werkzaamheden met geestdrift en je hebt plezier in de dingen die je op de werkvloer onderneemt en meemaakt. Je hebt het naar je zin in het team en je zorgt dat je genoeg mogelijkheden hebt om jezelf te ontwikkelen.



## ik, **in conflict**

*Wat voor gedrag laat jij zien in lastige situaties? Wat doe je als je in conflict bent met een collega of als zich een crisissituatie voordoet?*

Je kunt snel schakelen. In moeilijke situaties en bij tegenslag reageer je soepel en flexibel. Je weet je aan te passen aan de nieuwe situatie en hebt het vermogen om de zaken in goede banen te leiden. Bij meningsverschillen ben jij degene die knopen doorhakt en die de richting aangeeft. Daarbij ga je de confrontatie niet uit de weg.

Complexe situaties ga jij met gezond verstand te lijf. Je plaatst kanttekeningen bij te algemene of overdreven uitspraken, om zo alles in de juiste proporties te plaatsen. Je bent erop gericht conflicten uit te praten, gaat na hoe de problemen ontstaan zijn en zoekt hier concrete oplossingen voor. Van elke tegenslag probeer je iets te leren en er het beste van te maken.

Iets is pas een probleem als je het zelf ook echt een probleem vindt. Jouw avontuurlijke instelling en je originele kijk op de zaak behoeden je voor al te snel somberen. Jij bent vaak degene die anderen opbeurt in lastige situaties en bij echte problemen ben jij snel degene die met een verrassende oplossing komt.



## mijn **ideale omgeving**

*Er is niet zoiets als dé ideale omgeving voor een persoon. Bij het zoeken van een omgeving die goed bij jou past zijn de onderstaande observaties van belang:*

Door je resolute en strategische aanpak ben je goed op je plaats in situaties waar snel moet worden gehandeld, waar naar een duidelijk doel moet worden toegewerkt en waar snelle beslissingen moeten worden genomen.

Jij komt het beste tot je recht in een zakelijke omgeving, waar jouw objectieve blik en vermogen om in elke situatie een oplossing te vinden tot hun recht kunnen komen.

Het zou zonde zijn als jouw originele manier van denken, jouw inspiratie en enthousiasme geen ruimte krijgen in een omgeving waar de kaders te duidelijk zijn bepaald. Je komt het beste tot je recht op een plek waar de grenzen opgerekt kunnen worden, waar behoefte is aan nieuwe ideeën en waar de onverwachte invalshoek de meest waardevolle blijkt te zijn.

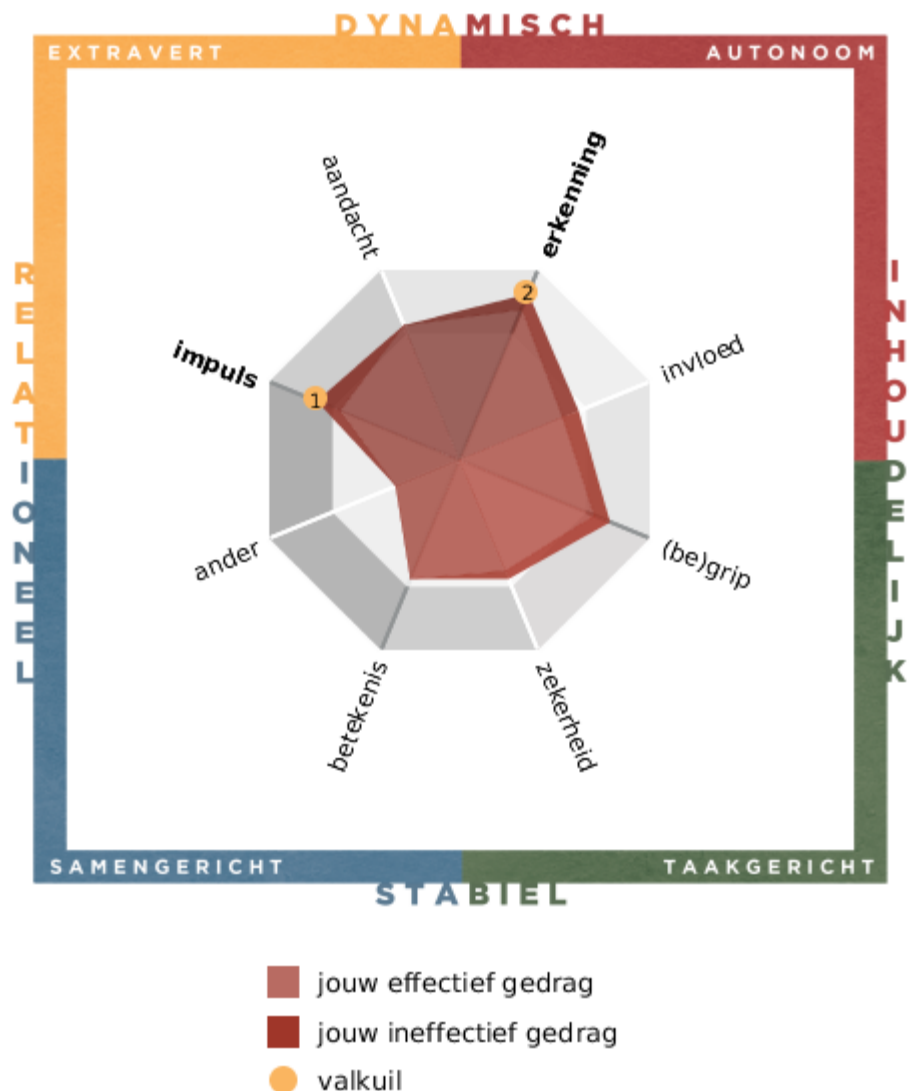


## mijn kwetsbaarheden

In het vorige hoofdstuk zijn je kwaliteiten uiteengezet en toegelicht. Maar je zou geen mens zijn, als je niet ook kwetsbaar bent. Er bestaan verschillende vormen van kwetsbaar gedrag. In de volgende hoofdstukken nemen we jouw kwetsbaarheden onder de loep.

## mijn valkuilen

We kunnen soms te scherp uit de hoek komen of overdreven reageren op een situatie. Vaak zijn het stressvolle omstandigheden die maken dat we ons uitgesprokener kunnen opstellen dan *effectief* is. We stappen dan in onze **valkuil**. Onder onze valkuilen liggen primaire menselijke behoeften. De één is gevoelig voor aandacht, de ander voor erkenning, de ander weer voor zekerheid. We verschillen van elkaar in welke gevoeligheden voor ons een rol spelen. In onderstaande grafiek is je Fitch profiel nu gerapporteerd in gevoeligheden. Ben jij je bewust van jouw gevoeligheden?





*Wanneer niet aan onze behoefte wordt voldaan, zijn we geneigd in onze valkuilen te stappen. Welke valkuilen typeren jou?*

1

## **vrijbouter**

Je bent erg gesteld op je eigen vrijheid. Hierdoor kan het voorkomen dat je verplichtingen als beklemmend ervaart. Je wilt je dan liever niet gebonden voelen en je kunt het ongemakkelijk vinden om te veel afspraken te hebben staan. Je denkt liever niet ver vooruit en je houdt er niet van om toezeggingen te doen. Hierdoor kan het gebeuren dat je belangrijke kansen niet durft te grijpen of betekenisvolle relaties links laat liggen.

2

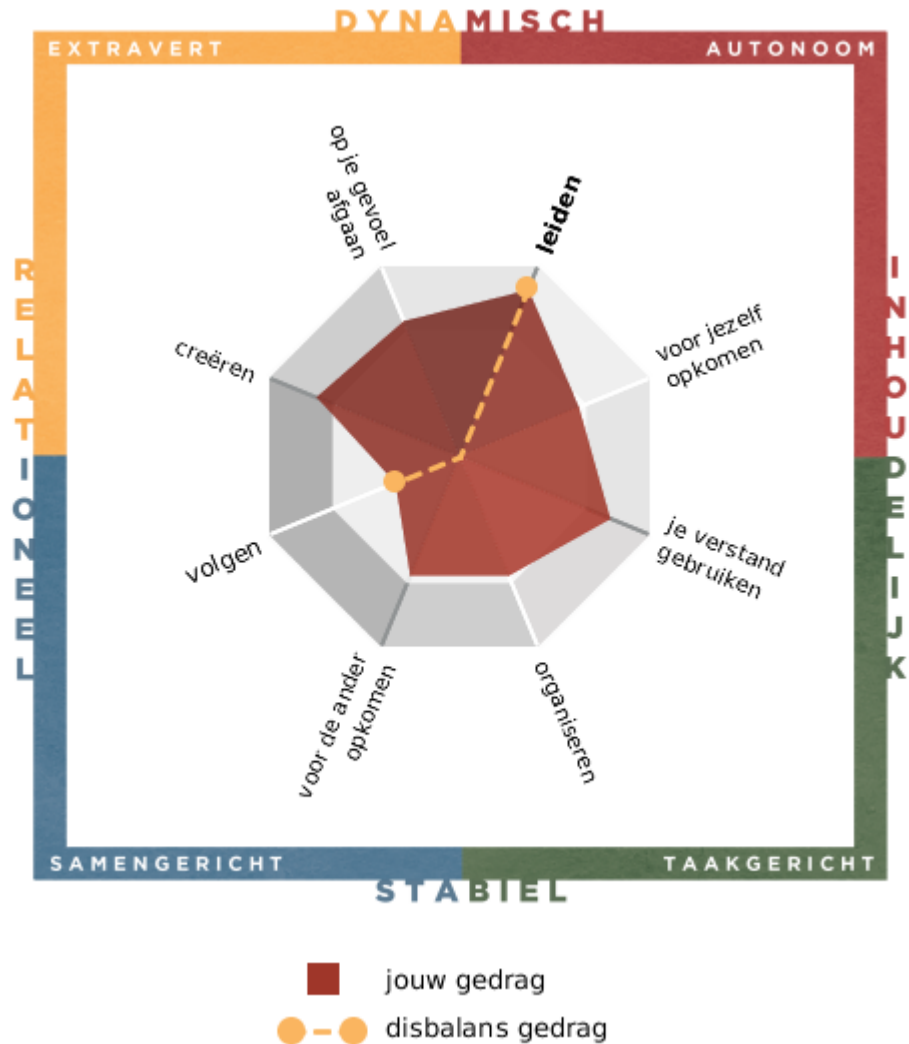
## **eerzuchtig**

Bewijsdrang is jou niet helemaal vreemd. Je vindt het belangrijk om goede prestaties te leveren en hier ga je soms wat te ver in. Je gaat er dan vanuit dat je wordt gewaardeerd op grond van je prestaties. Wanneer de zaken niet goed verlopen maakt dit je kwetsbaar en voelt dit als een persoonlijke nederlaag. Ook kun je het hierdoor moeilijk vinden als anderen beter presteren dan jij.



## mijn **doorschieters**

Iedere kracht is een kwetsbaarheid, iedere kwetsbaarheid een kracht. Een kracht wordt een kwetsbaarheid wanneer deze onvoldoende wordt gecompenseerd door een tegenkracht. Het geheim ligt in het vinden van de juiste balans. In de Fitch Methode onderscheiden we vier krachten. In onderstaande grafiek is je Fitch Profiel weergegeven in krachten en tegenpolen. Welk krachtenspel verdient bij jou de meeste aandacht?





Deze disbalans kenmerkt jou:

## leiden boven volgen

Jij bent een *leider* met een sterke visie. Je trekt het initiatief gemakkelijk naar je toe, hakt knopen door en profileert je sterk op wat je kunt en wilt. Je hebt een sterk doel voor ogen en weet goed wat je wilt bereiken. Wanneer je steeds je eigen koers aanhoudt, loop je echter het risico de verbinding met de ander of de groep te verliezen. Je bent een snelle denker en doener. Maar omdat je steeds twee stappen op anderen vooruitloopt, ben je door anderen niet bij te houden. Je prestaties zullen daardoor nooit groter worden dan wat je zelf voor elkaar kunt krijgen. Wanneer je leert delen, leer je vermenigvuldigen. Een leider bestaat bij de gratie van volgers. Als je geen volgers weet te overtuigen, of al je volgers verliest, ben jij een solist in plaats van een leider. Een goede leider weet te volgen wanneer dat nodig is om de ander naar het gewenste doel te leiden. Heb jij eigenlijk wel volgers?

### leider

leiden  
profileren  
boven de groep  
initiatief nemen  
aansturen  
besluiten nemen  
willen scoren  
'ik' voorop plaatsen

### volger

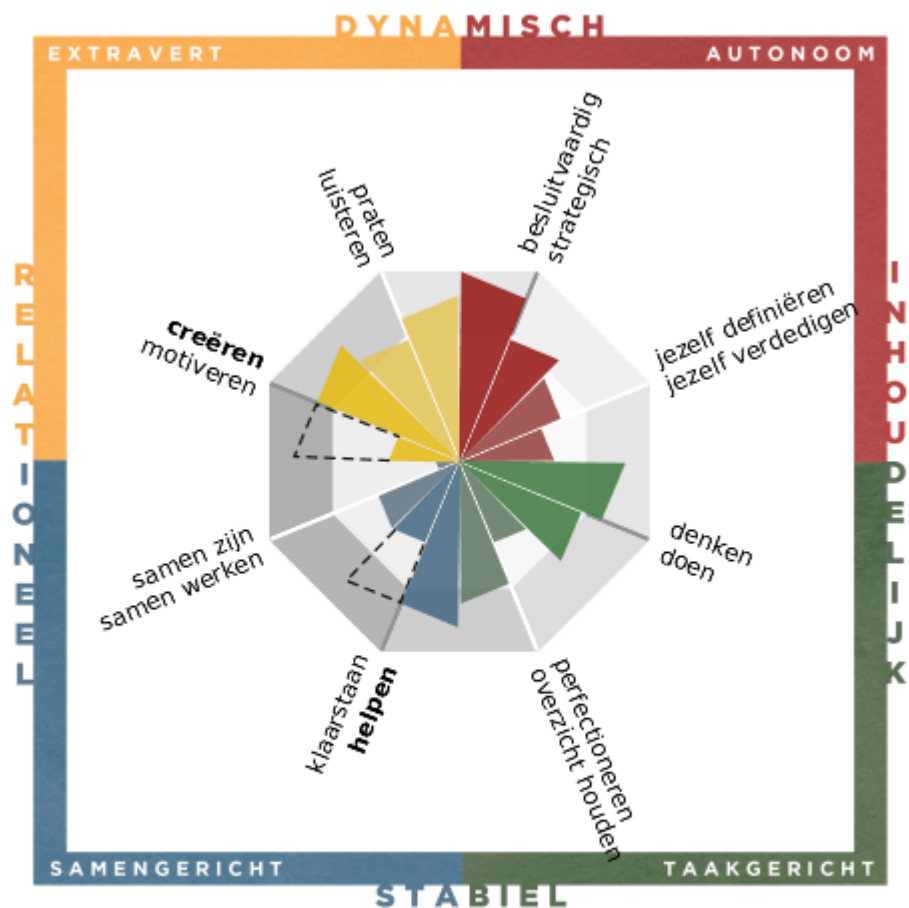
volgen  
versmelten  
onderdeel van de groep  
initiatief overlaten  
samenwerken  
besluiten opvolgen  
willen delen  
'wij' voorop plaatsen




## is mijn gedrag **authentiek?**

Binnen jouw persoonlijke stijl kunnen we *authentiek* en *aangeleerd* gedrag onderscheiden. *Aangeleerd* gedrag noemen we gedrag dat je hebt aangeleerd omdat het je iets oplevert, maar dat niet past bij je natuur. We noemen gedrag *authentiek* wanneer je je natuurlijke stijl ook in praktijk toont. Toon je samenwerkend gedrag terwijl je helemaal geen teamspeler bent, dan prikken je teamspelers daar doorheen. Breng je hier en daar structuur aan, maar ben je eigenlijk een chaoot, dan kun je op je vingers natellen dat die organisatie onder stress wegvalt.

In dit hoofdstuk gaan we op zoek hoe je je kwaliteiten kunt versterken. Welke natuurlijke kwaliteit breng jij nog weinig in praktijk? Welke kwaliteit die je veel in praktijk brengt, kent een dunne natuurlijke basis?



 disbalans binnen gedrag

In de grafiek is van iedere kwaliteit het natuurlijke (de bovenste) en het getoonde kenmerk (de onderste) blootgelegd. Kwaliteiten die een groot verschil in zich herbergen, verdienen meer aandacht. Welke kwaliteit is dat voor jou?





*Jouw belangrijkste score is:*

## **creëren boven motiveren**

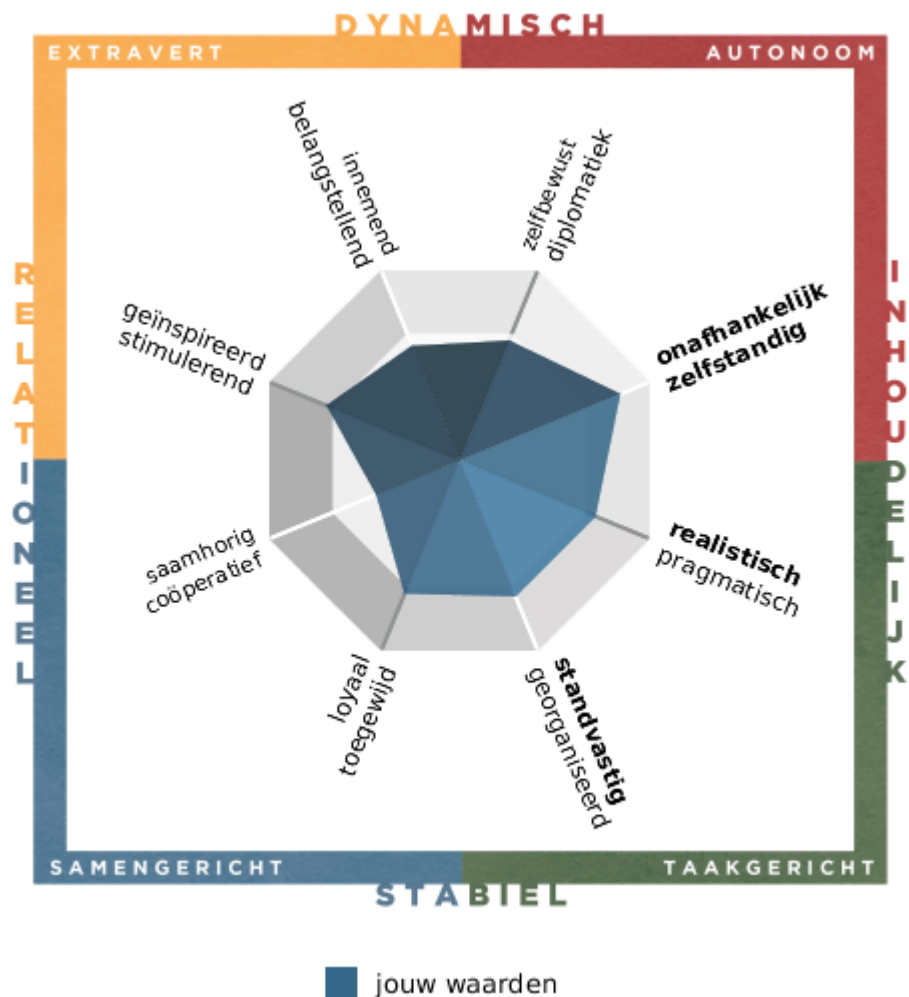
Je bent een echte avonturier, die steeds op zoek is naar nieuwe inspiratie. Iedere keer probeer jij je grenzen weer te verleggen. De tomeloze energie die je bij je draagt zet je om in creativiteit. Met veel enthousiasme stort jij je steeds weer in nieuwe activiteiten. Terwijl je enthousiasme zo aanstekelijk kan werken, weet je je enthousiasme nog niet zo goed op anderen over te brengen. Mogelijk zie je daar het nut niet van in. Maar precies daar zit nog veel verborgen talent. Je bezit de natuurlijke energie om anderen te motiveren en te stimuleren. Dit toon je echter nog weinig in praktijk. Zoek eens uit waar dit door komt. Is het omdat je teveel op je eigen dingen gefocust bent, of mogelijk omdat je je niet bewust bent van je aanstekelijk talent? Je originaliteit zal een veel breder publiek krijgen als je ook anderen weet te inspireren.



## mijn waarden

Wat vind jij belangrijk? Waar sta jij voor? Je waarden zijn minstens zo belangrijk als datgene waar je goed in bent. Als je waarden niet volledig overeenkomen met het gedrag dat je op dit moment laat zien, dan betekent dat dat er ruimte is voor ontwikkeling en groei.

In onderstaand profiel kun je zien wat jouw meest uitgesproken waarden zijn. We bespreken ze daarna kort.





## **onafhankelijk / zelfstandig**

Je wilt je graag vrij voelen in de keuzes die je maakt. Je vindt het belangrijk om aan anderen ook de ruimte te bieden die ze nodig hebben. Je wilt je niet laten beïnvloeden door belangen en emoties van anderen en je hecht eraan om je authenticiteit te bewaren. Je vindt het belangrijk om te kunnen opkomen voor wat je denkt en voelt en de verantwoordelijkheid te nemen voor je doen en laten. Je krijgt energie van:

- ruimte nemen en geven
- eigen verantwoordelijkheid dragen
- eigen keuzes maken
- effectief delegeren
- kritisch kunnen zijn
- een autonome instelling

## **realistisch**

Je wilt je nuchter opstellen en er oog voor hebben dat mensen zijn zoals ze zijn. Je wilt je niet meeslepen door vooroordelen en emoties: je maakt graag een heldere analyse van de stand van zaken. Je hecht waarde aan een goed opmerkingsvermogen en een scherpe blik. Je krijgt energie van:

- met beide benen op de grond staan
- logisch nadenken
- anderen zien en accepteren zoals ze zijn
- je verstand gebruiken
- je zakelijk opstellen
- je baseren op feiten en resultaten

## **georganiseerd**

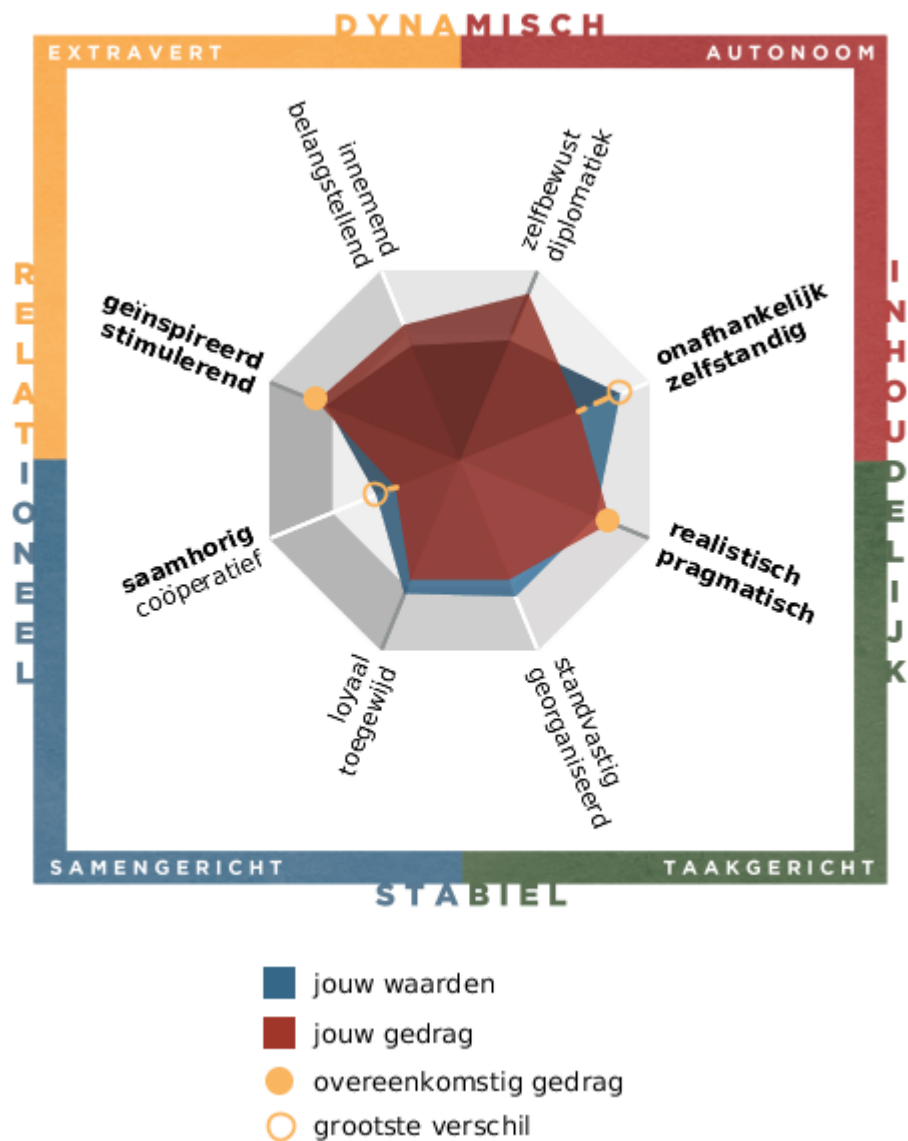
Je vindt het prettig om doelmatig en planmatig te werk te gaan. Een rationele en systematische aanpak vind je van belang: eerst denken, dan doen. Je hecht er waarde aan om de grote lijn te bewaken en om in alles zo goed mogelijk voorbereid te zijn. Je schept graag orde in de chaos. Je krijgt energie van:

- een duidelijke tijdsplanning
- werken op systematische wijze
- het overzicht behouden
- duidelijke afspraken maken
- bij problemen snel tot de kern komen
- gemakkelijk structuur aanbrengen in een onoverzichtelijke situatie



## mijn ontwikkelperspectief

Nu we je gedrag en je waarden hebben bekeken, kunnen we overgaan tot het formuleren van jouw ontwikkeldoelen. Door je ontwikkeling te sturen in de richting van datgene wat je belangrijk vindt, kun je het optimale uit jezelf halen: waar kun jij groeien?



Jouw persoonlijke ontwikkelmogelijkheden liggen op de volgende gebieden:

- **onafhankelijk / zelfstandig gedrag**
- **saamhorig gedrag**



## onafhankelijk / zelfstandig gedrag

Voor jou is het van belang om je te ontwikkelen op *onafhankelijk* en *zelfstandig* gedrag. Zelfstandig gedrag gaat over het vormen van een eigen mening, duidelijk zijn naar jezelf en anderen, en over voor jezelf kunnen opkomen. Onafhankelijke mensen blijven eerlijk naar zichzelf, hebben een assertief optreden en kunnen zichzelf los van de ander zien. Een zelfstandig mens laat zich niet snel voor het karretje van iemand anders spannen, is kritisch en autonoom en lost zijn problemen zo veel mogelijk zelf op.

*Wat is de kern van onafhankelijk / zelfstandig gedrag?*

- Afhankelijk betekent letterlijk *hangen aan iets of iemand*. Onafhankelijk gedrag gaat over jou *los van anderen*: wat is jouw mening, waar sta jij voor, wat vind jij belangrijk? Men is onafhankelijk door te handelen in overeenstemming met de persoonlijke normen en waarden. Daarvoor is het van belang om ruimte te nemen voor eigen vrijheid van gedachten en handelen, en deze ruimte ook aan anderen te bieden.
- Zelfstandig gedrag betekent letterlijk *zelf staan: op eigen benen kunnen staan*. Het betekent jezelf kunnen redden zonder hulp van anderen en je weten te handhaven in moeilijke situaties. Men is zelfstandig door zich assertief te tonen: door de eigen persoon of mening op de voorgrond te stellen. Dat wil zeggen dat je met overtuiging een eigen mening of recht verdedigt.

*Op de werkvloer:*

- Ga af op je eigen waarneming en oordeel: wat zie jij? Wat constateer jij? Wat zijn jouw standpunten?
- Neem de ruimte om jezelf te profileren; breng eigen standpunten duidelijk naar voren.
- Durf "nee" te zeggen tegen wensen of eisen van anderen. Geef tegenover anderen duidelijk aan wat je wel en niet wilt.

*In leidinggevende situaties:*

- Geef mensen eigen verantwoordelijkheden: geef helder aan 'waar' het om gaat en 'wat' u van iedereen verwacht, maar laat het 'hoe' en de verdere invulling aan anderen over.
- Wees rechtvaardig maar kritisch in uw beoordeling: geef duidelijk aan waar sterke en zwakke punten zitten. Geef anderen het recht van spreken zodat zij kunnen laten zien wat zij waard zijn.

*In stressvolle omstandigheden:*

- Blijf dicht bij jezelf, wijk niet van je persoonlijke wensen wanneer de situatie spannend wordt. Blijf onbevooroordeeld. Laat je leiden door je gevoel voor rechtvaardigheid. Probeer boven de partijen te staan.
- Kom op voor je mening en geef er uiting aan. Ga de confrontatie niet uit de weg.



## kijken | lezen | luisteren

- Youtubefragment: Milgram's experiment, <https://youtu.be/xOYLCy5PVgM>
- Youtubefragment: Speech, Randy Pausch, <https://www.youtube.com/watch?v=0WmryhioApY>
- Youtubefragment: Scent of a woman, Al Pacino raakt de kern van integriteit, [https://www.youtube.com/watch?v=2Tzg\\_S4NrRQ](https://www.youtube.com/watch?v=2Tzg_S4NrRQ)
- Boek: De Alchemist, Paolo Coelho
- Boek: Hoe word ik assertiever?, Carola van Dijk en Hans Elbers
- Boek: Stoner, John Williams
- Ted Talk: How to make work-life balance work, [https://www.ted.com/talks/nigel\\_marshall\\_how\\_to\\_make\\_work\\_life\\_balance\\_work](https://www.ted.com/talks/nigel_marshall_how_to_make_work_life_balance_work)
- Ted Talk: Sell your crap, pay your debt. Do what you love, <http://www.youtube.com/watch?v=9XRPbFIN4lk>
- Film: Thelma and Louise, Ridley Scott
- Film: The pursuit of happiness, Chris Gardner
- Webpagina: Zelfstandig werken, Carriëretijger, <http://www.carriëretijger.nl/functioneren/professionele-eigenschappen/zelfstandig-werken>

## trainingen | cursussen | workshops

- Werken vanuit authenticiteit
- Balans tussen werk en privé
- Doen wat je echt wilt
- Persoonlijk leiderschap
- Identity training
- Proactief functioneren
- Personal branding
- Assertiviteit
- Mindfulness



## saamhorig gedrag

Voor jou is het van belang om je sterker te ontwikkelen op saamhorig gedrag. Saamhorig gedrag gaat over het ervaren van verbondenheid, over het aangaan van een gevoelsrelatie met de mensen om je heen, over solidair gedrag en over het opbouwen van hechte relaties. Saamhorige mensen streven naar consensus, vinden het prettig om in een groep te functioneren en geven anderen het gevoel dat zij erbij horen.

*Wat is de kern van saamhorig gedrag?*

- Saamhorigheid betekent letterlijk het bij elkaar horen en gaat voornamelijk over het gevoel van verbondenheid en solidariteit met anderen. De basis van saamhorigheid ligt in het gevoel zich veilig en geborgen te weten in een groter geheel.
- Saamhorig gedrag vereist de bereidheid om het eigenbelang ondergeschikt te maken aan het groepsbelang. Het uitgangspunt is steeds het gezamenlijk belang. Bij saamhorig gedrag hoort de vraag 'wat gaan we doen?' en niet 'wat ga ik doen?'. Mensen die blijven kiezen voor hun eigenbelang, zullen op den duur buiten de groep vallen.
- Saamhorig zijn vereist een continu denken vanuit het 'wij'. Een groepslidmaatschap is niet onvoorwaardelijk te verkrijgen. Verbonden zijn en verbonden blijven blijft een continu proces van investeren.

*Op de werkvloer:*

- Leg de nadruk op het groepsgevoel en let op dat mensen niet buiten de boot vallen.
- Richt je op een goede sfeer en harmonie in de omgang met anderen: samen staan voor dezelfde doelen en waarden. Samen staan voor elkaar.
- Streef naar overeenstemming en onderneem de zaken samen. Houd anderen op de hoogte van waar je mee bezig bent en betrek hen bij wat je doet.

*In leidinggevende situaties:*

- Richt je op gezamenlijkheid. Creëer een sfeer van verbondenheid.
- Geef medewerkers het gevoel dat zij erbij horen.

*Onder stressvolle omstandigheden:*

- Ga bij problemen op zoek naar een oplossing waar iedereen zich in kan vinden.
- Stel je solidair op. Laat merken dat je ergens samen in staat en laat anderen niet in de steek.



## **kijken | lezen | luisteren**

- Youtubefragment: Otters holding hands,  
<http://www.youtube.com/watch?v=epUk3T2Kfno>
- Boek: De drie musketiers, Alexandre Dumas
- Boek: Houd me vast, Sue Johnson
- Boek: Verbonden, Amir Levine & Rachel Heller
- Film: Into the wild, Sean Penn
- Youtubefragment: The power of Vulnerability, Brené Brown,  
<https://www.youtube.com/watch?t=31&v=iCvmsMzIF7o>

## **trainingen | cursussen | workshops**

- Teambuilding
- Communicatie en samenwerking in teams
- Synergie Management
- De verbinding





## en nu, **aan de slag!**

In deze rapportage heb je kunnen lezen wat je kwaliteiten zijn, waar je kwetsbaar bent en waar ruimte ligt voor persoonlijke ontwikkeling.

We willen je stimuleren om hier ook écht mee aan de slag te gaan. Definieer de situaties waar jij nu het meeste last ervaart. Dat zijn je oefensituaties. Door in kleine stapjes ander gedrag te laten zien in deze situaties, kun je direct ervaren wat het je oplevert. Belangrijk bij het opstellen van een eigen ontwikkelplan is dat je **focus** aanbrengt. Begin niet met 10 doelen tegelijk. Maak vervolgens **concreet** van welke situaties je last hebt, hoe je deze specifieke situaties anders wilt aanpakken, en welk ander gedrag dat van je vraagt. Met de [Fitch Starter](#) bieden we je een simpel handvat om je ontwikkeling vorm te geven. Morgen kun je dus al met je ontwikkeling beginnen!

Ontwikkelen doe je nooit alleen. Vertel aan je omgeving waar je graag aan wilt werken en vraag om feedback. Geef jezelf korte opdrachten en ga op zoek naar voorbeelden van je ontwikkeldoel in films, boeken en op internet. Ter inspiratie schrijven we maandelijks [blogs](#) waarin we het 'hoe & waarom' van persoonlijke ontwikkeling verder uitpluizen. Je kunt je inschrijven voor deze blogs en je zo laten inspireren je ontwikkeling verder vorm te geven. Om echt een ontwikkeling in gang te zetten moet je jezelf blijven prikkelen. Het zetten van die ene stap kan ontzettend veel opleveren.

Wil je je ontwikkeling professioneel vormgeven? Fitch start maandelijks een [Fitch Traject](#), een confronterend en inspirerend programma van vijf dagen waar je onder begeleiding van twee [Fitch psychologen](#) aan de gang gaat met jouw persoonlijke ontwikkeling!

*Heeft Fitch je iets wezenlijks geleerd waarmee je verder kunt? We zijn heel blij met [referenties](#) waarin je kunt aangeven wat deze aanpak je heeft gebracht! Ook Fitch is altijd in ontwikkeling. Je ideeën, suggesties en opmerkingen naar aanleiding van het onderzoek en de rapportage zijn meer dan welkom. Stuur een mailtje naar [input@fitch.nl](mailto:input@fitch.nl)!*

If we all did the things we are capable of, we would astound ourselves.  
- Thomas Edison -

*Geen digitale versie van je rapportage in bezit zodat je niet op die mooie linkjes kunt klikken? Vraag deze op bij de Fitch Adviseur die je heeft gefitcht!*