



persolog[®] Rapportages

Basis

Voorbeeldrapporten februari 2014

Werk

Peter Voorbeeld

26 februari 2014

Inhoudsopgave

1	Introductie van het Persoonlijkheidsprofielrapport van persolog en de grafieken	3
1.1	De samenstelling van het Persoonlijkheidsprofielrapport van persolog	3
1.2	Beschrijving van de grafieken	4
1.3	Grafieken	5
1.4	Staad diagrammen	6
2	persolog Persoonlijkheidsprofiel Online	7
2.1	Hoe wordt Peter's gedrag gekenmerkt?	7
2.1.1	Persoonlijkheidseigenschappen	8
2.1.2	Persoonlijkheidseigenschappen	8
2.1.3	Persoonlijkheidseigenschappen	9
3	Algemene informatie	11
3.1	Achtergrondinformatie bij het persolog persoonlijkheidsmodel	11
3.2	Korte beschrijving	12
3.3	Dr. John G. Geier	13
3.4	Garantie	14

1 Introductie van het Persoonlijkheidsprofielrapport van persolog en de grafieken

1.1 De samenstelling van het Persoonlijkheidsprofielrapport van persolog

Het persolog Persoonlijkheidsprofiel Online geeft u de mogelijkheid over uzelf na te denken tegen de achtergrond van bepaalde functies, omgevingen of relaties. Op basis van uw antwoorden op de vragenlijst zullen er gedragspatronen worden beschreven en interpretaties worden gegeven die u naar uzelf toe kunt vertalen.* U kunt nadenken over uw relaties, bijv. met uw medewerkers, klanten, partners of familieleden.

In het eerste gedeelte maakt u kennis met de vormgeving van het rapport. Verschillende grafieken worden beschreven en uitgelegd.

In het tweede gedeelte vindt u de interpretatie van uw gedrag tegen een gekozen achtergrond (aandachtsgebied). U ontvangt informatie over factoren die mensen motiveren met dit gedragspatroon. U krijgt strategieën te zien hoe mensen met overeenkomstige gedragspatronen met taken omgaan, problemen oplossen en anderen overtuigen. Daarnaast kunt u reflecteren op het onderwerp "intenties". De onderwerpen "verandering", "gedrag onder druk" en "conflicten" worden ook onder de loep genomen. Ook leert u hoe mensen met deze gedragspatronen het meest efficiënt kunnen samenwerken en waarop zij het meest positief reageren.

Het persolog Persoonlijkheidsprofiel Online helpt u te reflecteren over uw huidige situatie. U kunt nagaan waar verandering nodig is. Het bevordert samenwerking met anderen en ook uw eigen ontwikkeling. De interpretaties bevatten beschrijvingen en taken die u kunnen helpen om over uzelf na te denken. Probeer de beschrijvingen van het rapport te verifiëren met persoonlijke voorbeelden en specificeer ze. Het persolog Persoonlijkheidsprofiel dient te worden beschouwd als een werkdocument om uw persoonlijkheid verder te ontwikkelen.

Let op: het persolog Persoonlijkheidsprofiel dat u voor u heeft vormt een basis welke u zelf moet verifiëren.

*Het rapport naar uzelf toe vertalen betekent dat u passende beschrijvingen kunt markeren en andere kunt laten voor wat ze zijn. Een vraagteken zetten achter beschrijvingen waarvan u niet zeker bent of ze kloppen, of dat u meer feedback nodig hebt. Dit maakt het persolog Persoonlijkheidsprofiel Online uw eigen individuele rapport.

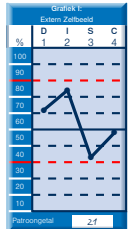
1.2 Beschrijving van de grafieken

Het Persoonlijkheidsprofielrapport van persolog kan vier grafieken weergeven al naar gelang het aantal ingevulde vragenlijsten. De evaluatie is gebaseerd op de twee vragenlijsten van het Persoonlijkheidsprofiel en de vragenlijst van het Functieprofiel. Deze laatste kan als aanvulling gekozen worden.

Grafiek I: Extern Zelfbeeld

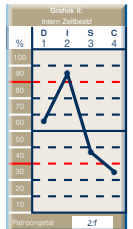
Ons externe zelfbeeld is het beeld dat wij naar anderen willen laten zien en wat wij willen dat men van ons weet. Ons externe zelfbeeld heeft zich tot op grote hoogte ontwikkeld als antwoord op de verwachtingen die anderen van ons hebben. Het ontwikkelt zich verder wanneer wij reageren op veranderingen in onze omgeving. Het kan zijn dat we meerdere externe zelfbeelden hebben doordat verschillende mensen en verschillende situaties om verschillend gedrag vragen.

Grafiek I beschrijft o.a. wat ik denk dat anderen van mij verwachten in het gekozen aandachtsgebied.



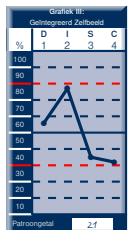
Grafiek II: Intern Zelfbeeld

Ons interne zelfbeeld geeft ons informatie over onze overtuigingen, waarden en houdingen, wie we zijn en wat we van onszelf verwachten. De opvattingen die aan de basis van ons interne zelfbeeld staan - ons karakter - zijn aan het begin van ons leven in onze gevoelens en emoties ingebed. Ondanks het belang van deze vroege, vormende jaren, herzien we onze opvattingen voortdurend, waarbij we sommige bevestigen, andere aanpassen en weer andere afwijzen. Deze gedragspatronen zijn diep in ons karakter verankerd en we tonen deze vooral als we onder druk staan. Grafiek 2 beschrijft o.a. wat ik van mijzelf verwacht in het door mij gekozen aandachtsgebied.

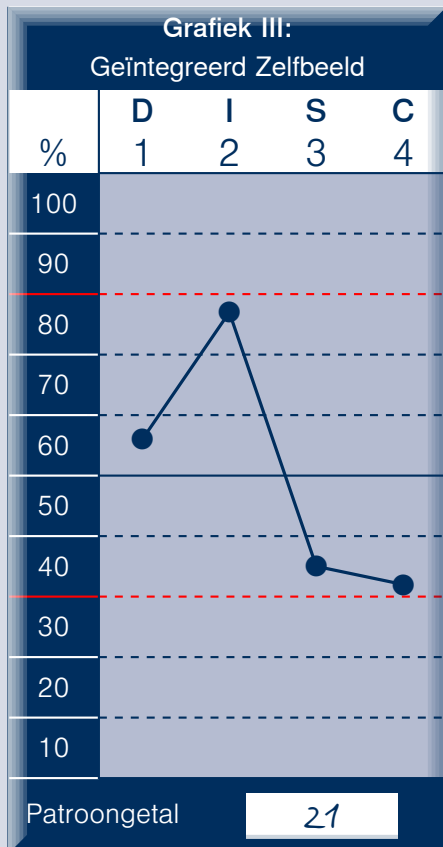
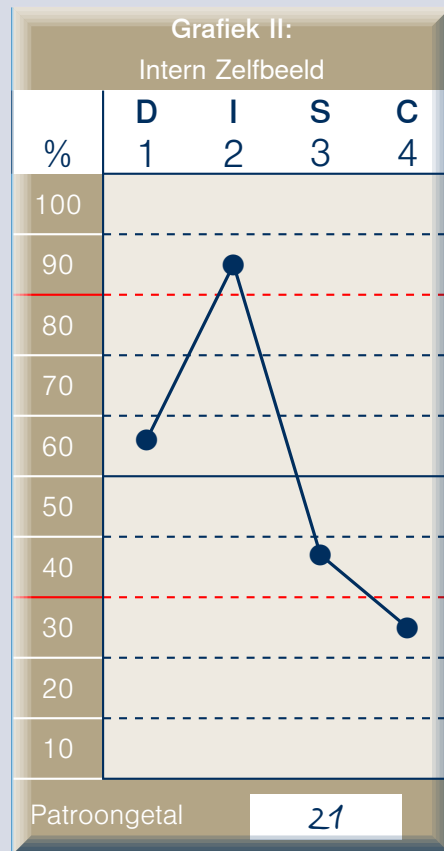
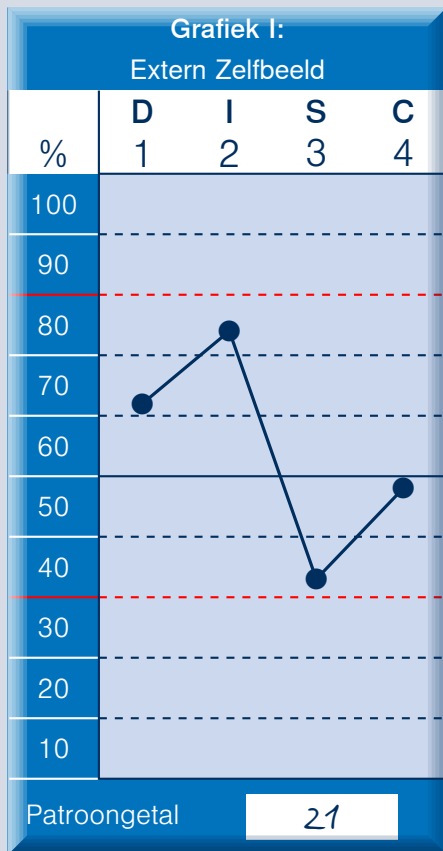


Grafiek III: Geïntegreerd Zelfbeeld

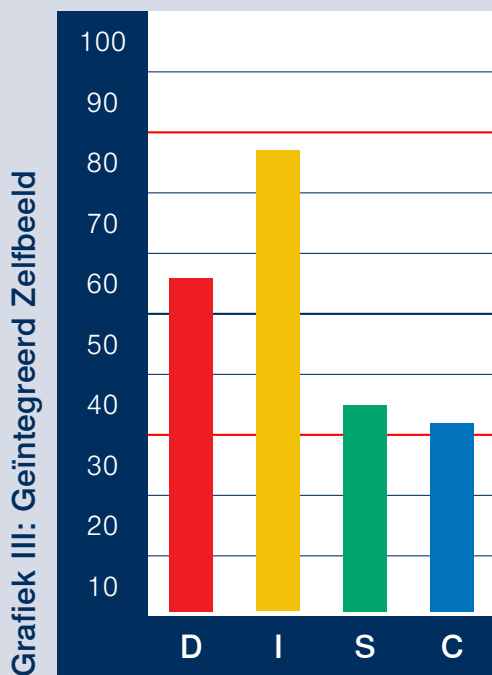
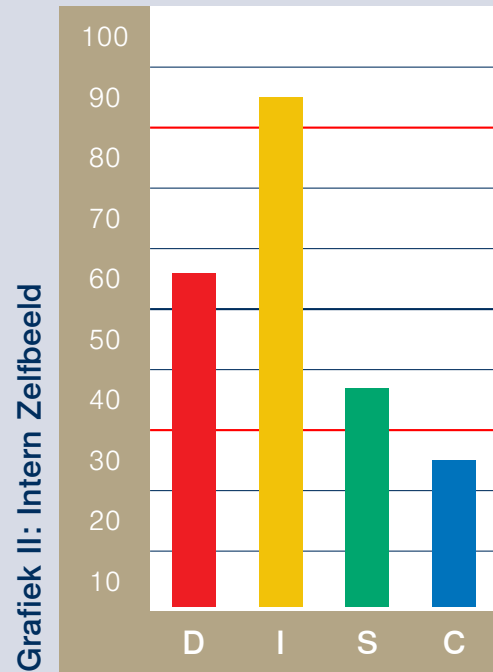
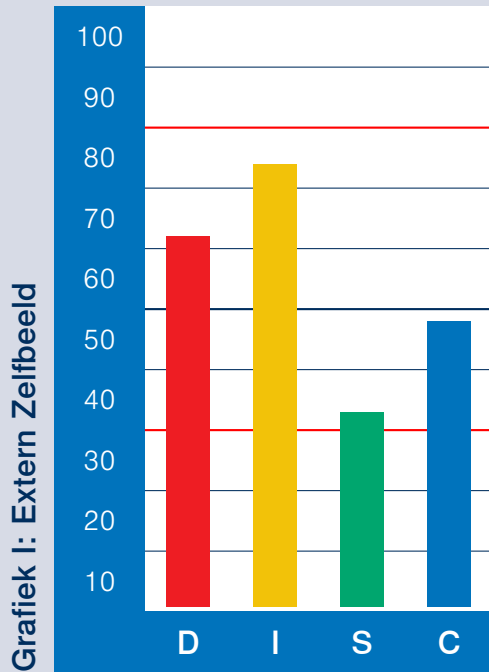
Recente persoonlijkheidstheorieën omschrijven het geïntegreerd zelfbeeld als de ontmoetingsplek tussen het individu en de samenleving. In Grafiek III komen Grafiek I en II samen. Het is het snijvlak tussen dat wat wij denken dat anderen van ons verwachten en onze eigen verwachtingen.



1.3 Grafieken



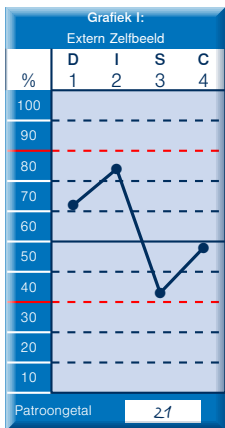
1.4 Staafdiagrammen



2 persolog Persoonlijkheidsprofiel Online

2.1 Hoe wordt Peter's gedrag gekenmerkt?

Deze introductie bevat interpretaties van alle drie de grafieken en geeft u een overzicht van het gedrag van Peter.



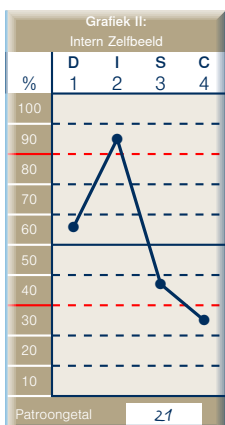
Gebaseerd op de verwachtingen van Peter's idee van zijn rol (extern zelfbeeld) kunnen we het volgende gedrag omschrijven. Deze interpretatie is gebaseerd op grafiek I - Extern zelfbeeld:

Peter is geïnteresseerd in de motivatie van zijn medemens en voelt aan wat hun wensen en behoeften zijn. Hij maakt een levendige indruk en krijgt andermans aandacht door middel van zijn positieve instelling en gedgekozen woorden. Hij belooft de anderen een betere toekomst en toont hun de weg daarnaartoe (aan elkaar). Beïnvloed door zijn overtuigingen, gaan zij op zijn dromen in en sluiten zich bij hem aan. Sommige mensen hebben door dat Peter's houding en werkwijze naar gelang de opdracht veranderen. Hij wil er goed uitzien en zich goed voelen en vermijdt daarom situaties die hem niet tevreden stellen of waarbij hij slechts een geringe rol speelt. Uitdagingen hebben de prioriteit. Hij probeert regelmatig om eerdere successen te herhalen, met kleine aanpassingen aan de actuele behoeften. Wanneer hij op routinebezigheden gezet wordt, maakt dit hem vaak geërgerd en onberekenbaar. Wanneer een opdracht echter prioriteit heeft, steekt hij de handen uit de mouwen, terwijl anderen er geen handen aan vuil willen maken. Op moeilijke vragen gaat hij bereidwillig in.

Peter's sleutel tot succes ligt in zijn buitengewone talent anderen te kunnen beïnvloeden. Zijn basisgedrag wordt door visie en overtuigingskracht gekenmerkt. Hij laat mensen door middel van woorden "zien" wat er bereikt moet worden en hoe het bereikt kan worden, staat in het middelpunt en coördineert het werk van anderen.

Potentiele spanningsvelden in de samenwerking met Peter

Om de samenwerking te verbeteren kunnen spanningen beschreven worden die beslissend zijn voor succesvolle samenwerking. Met de drie spanningsvelden "individualistisch t.o. groepsgericht", "beoordelend t.o. zorgdragend" en "concurrerend t.o. samenwerkend" leggen mensen de basis voor samenwerking.

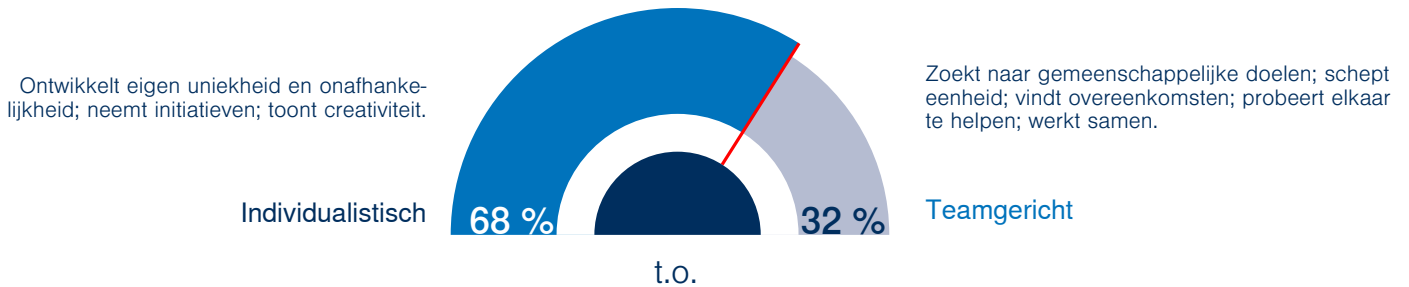


Afhankelijk van de manier waarop u zichzelf ziet in een situatie, zult u voor het ene of het andere kiezen en mogelijk spanning veroorzaken. Een eenzijdige nadruk van een bepaald gedrag in de samenwerking zorgt voor onbalans. Het gaat erom dat er een goede afstemming tot stand komt en er flexibel gereageerd kan worden in het samenwerkingsproces. In het volgende gedeelte leest u hoe het spanningsveld "individualistisch t.o. teamgericht" toegepast kan worden om de samenwerking te verbeteren en vervolgens "beoordelend t.o. zorgdragend" om met fouten om te gaan en "competitief t.o. samenwerkend" om doelen te bereiken. Deze interpretatie is gebaseerd op grafiek II.

2.1.1 Persoonlijkheidseigenschappen

Bij het zoeken naar zelffchting besteedt Peter beduidend meer energie aan het alleen werken dan aan het werken in teamverband.

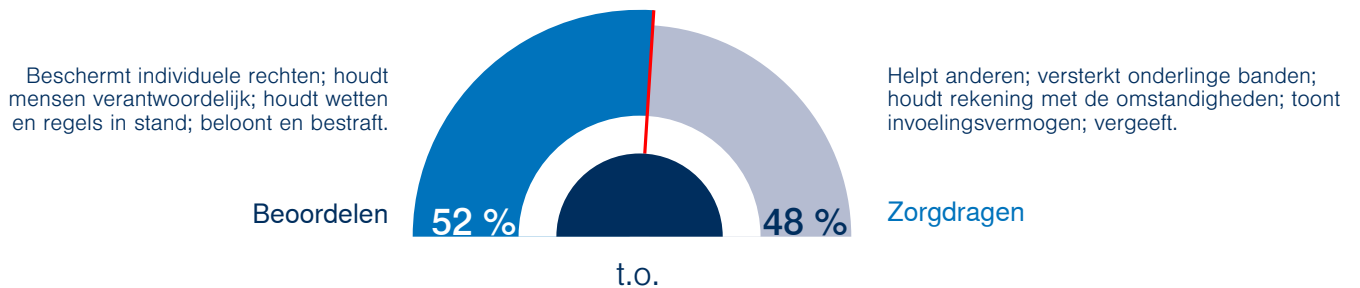
Peter's gedrag laat zien dat hij ervan overtuigd is dat hij van anderen krijgt wat hij wil. Hij ziet het team als decor voor zijn prestaties, als doel voor zijn beïnvloeding of als middel om zijn visie op te leggen. Het merendeel van zijn zelfbewustzijn komt voort uit zijn positie naast of boven het team. Hij overtuigt de teamleden van zijn denkwijze, neemt de erkenning voor hun prestaties in ontvangst en voert zijn winnende manier van werken en overtuigingskracht als sleutel tot succes aan.



2.1.2 Persoonlijkheidseigenschappen

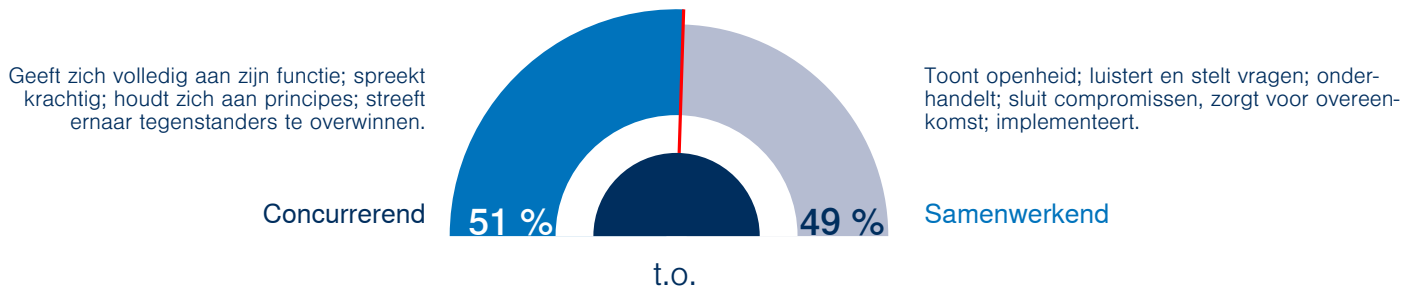
In de omgang met goed of fout besteedt Peter iets meer energie aan beoordelend gedrag dan aan zorgdragend gedrag.

Peter's gedrag weerspiegelt de overtuiging dat mensen verantwoordelijk zijn voor hun daden. Hij gelooft dat anderen afhankelijk van hun successen en mislukkingen beloond respectievelijk bestraft moeten worden. Toch wil Peter hen erbij helpen om het juiste te doen. In het belonen van anderen is hij niet altijd objectief. Hij trekt mensen voor die hem openlijk of indirect door hun enthousiasme erkenning geven voor zijn leiderschapsstijl.

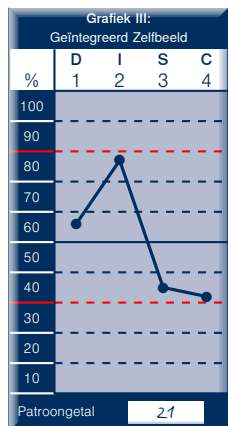


2.1.3 Persoonlijkheidseigenschappen

Bij het nastreven van doelen verdeelt Peter zijn energie gelijkmatig tussen concurrerend en samenwerkend gedrag. Peter is ervan overtuigd dat hij bij het nemen van maatregelen een duidelijke positie in moet nemen en overtuigend moet spreken. Toch luistert hij ook, stelt vragen, is open en staat open voor onderhandeling. Dit geeft hem vaak de gelegenheid om de inzet voor zijn doel te bundelen. Peter vindt zichzelf flexibel, maar anderen zien deze flexibiliteit soms als tegenstrijdigheid.



Peters huidige gedragseigenschappen



Daaruit volgen eigenschappen of tendensen zoals deze binnen die situatie gelden. Deze informatie is gebaseerd op grafiek 3.

Instructies voor Peter:

Gelieve de volgende tekst te personaliseren. Markeer de uitspraken die op u van toepassing zijn in de situatie. Zoek voorbeelden, waarop de uitspraken in uw situatie gelden.

Hoe manifesteert Peter's huidige gedrag zich?

Peter heeft de neiging om:

- Mogelijkheden open te willen houden.
- Begrip te tonen wanneer hij ergens in gestoord wordt.
- Over de toekomst na te denken. Hij wil meer invloed, macht en autoriteit opbouwen.
- Bereidwillig processen te vertragen en over alternatieven na te denken.
- Openlijk over zijn planning te spreken en daarbij rekening te houden met eventuele obstakels.
- Relatief snel geïrriteerd te raken, maar bij gevoelloze opmerkingen niet rancuneus te zijn.
- Eerder extravert dan introvert te zijn.

Opdracht:

3 Algemene informatie

3.1 Achtergrondinformatie bij het persolog persoonlijkheidsmodel


De informatie in dit hoofdstuk beschrijft het persoonlijkheidsmodel van persolog. Het persoonlijkheidsmodel is gebaseerd op de vier gedragsdimensies D, I, S en C, ontwikkeld door Dr. Geier. Deze informatie geeft u een inleiding op de beginselen van het model en toont u naast uw eigen gedragsdimensies ook die van anderen. Het persoonlijkheidsmodel van persolog beschrijft menselijk gedrag met als doel om een beter begrip te krijgen van de eigen behoeften en die van anderen. Er wordt verondersteld dat menselijk gedrag voornamelijk het resultaat is van twee belangrijke invloeden. De waarneming van en de reactie op de omgeving.

Is de perceptie van de omgeving:

- aangenaam (niet stressvol) of
- onaangenaam (stressvol, inspanning gevend)?

Hoe iemand op zijn omgeving reageert:

- overwegend zelfverzekerd (assertief) of
- overwegend terughoudend (niet assertief)?

		 Waarneming van de omgeving			
		inspannend stressvol		ontspannend niet stressvol	
Reactie op de omgeving	zelfverzekerd assertief	1 Dominant (directief) 124 14	12 13	21 Invloedrijk (interactief) 123 24	2 23
	terughoudend niet assertief	41 Consciëntieus (corrigerend) 134 4	42 43	31 Stabiel (ondersteunend) 234 34	32 3

3.2 Korte beschrijving

Op basis van bovenstaand schema kunnen vier gedragstendensen beschreven worden:

Mensen met een Dominant gedragspatroon willen problemen oplossen en snelle resultaten behalen.

Mensen met een Invloedrijk gedragspatroon willen anderen graag overtuigen en beïnvloeden. Ze zijn open en drukken gewoonlijk hun gedachten en gevoelens optimistisch uit.

Mensen met een Stabiel gedragspatroon willen een voorspelbare omgeving creëren. Ze zijn geduldig en kunnen goed luisteren.

Mensen met een Consciëntieus gedragspatroon willen voldoen aan hoge standaarden. Omdat ze problemen willen voorkomen, hechten ze veel belang aan precisie en nauwkeurigheid.

3.3 Dr. John G. Geier

Dr. John G. Geier heeft aan de University of Wisconsin, de University of Arizona en de University of Michigan gestudeerd en was leider van de afdeling voor gedragswetenschappen aan de University of Minnesota. Hij is auteur van vele boeken, waaronder de baanbrekende werken *Energetics of Personality*, *Career Fulfillment en Behavior Personality Analysis*.

Dr. Geier ontwikkelde het internationaal bekende en door velen geïmiteerde persolog persoonlijkheidsmodel (D, I, S en C). De beginselen van het D, I, S en C-model, die inmiddels internationaal bekend zijn kent vele imitators. Zijn oorspronkelijke werk vindt zijn oorsprong in de theorieën van William Moulton Marston (1893-1947). Niet tevreden om dit zomaar over te nemen, heeft hij een psychometrisch proces ontwikkeld. Dr. Geier heeft de auteursrechten van Marston's verzamelde werken van diens weduwe overgenomen en Performax opgericht die de eerste commerciële D, I, S en C instrumenten op de markt heeft gebracht in de jaren '60. Eind jaren '70 werd Performax door Carlson Company overgenomen en heeft Dr. Geier het Carlson Learning Center opgericht en werd daarvan president directeur.

Ontevreden met de beperkingen van de bestaande D, I, S en C instrumenten en zijn onnauwkeurigheid voor de werkplek, richtte Dr. Geier in 1990 zijn bedrijf Geier Learning Systems op. Zodoende boekte hij veel vooruitgang. Sindsdien heeft hij een groot aantal, op D, I, S en C gebaseerde methoden ontwikkeld waaronder het persolog Persoonlijkheidsprofiel, het functieprofiel en het Systeem voor Integratie van Medewerkers (SIM) als selectieinstrument. Zelfs na 36 jaar zijn de door hem opgestelde methoden en profielen onovertroffen.

3.4 Garantie

Voor het programma en het schriftelijke begeleidingsmateriaal geven wij geen garantie. De gebruiker neemt het algehele risico met betrekking tot inhoud, resultaat en geprinte output op zich. Persolog GmbH en Geier Learning International, evenals de auteurs Dr. John G. Geier en Dorothy E. Downey wijzen elke soort van garantie af, zowel expliciet als impliciet. Hieronder valt ook (maar niet uitsluitend) de bruikbaarheid, geschiktheid en redelijkheid voor een bepaald doel en het schriftelijk en/of uitgeprinte materiaal. Persolog GmbH en Geier Learning International, de auteurs Dr. John G. Geier en Dorothy E. Downey zijn niet aansprakelijk voor winstderving of andere economische schade, in het bijzonder voor concrete, incidentele- en gevolgsschaden of andere schade voortvloeiend uit het gebruik van of de onwetendheid met betrekking tot het internet, de geschreven en uitgeprinte materialen van dit product, zelfs wanneer Perslog GmbH of Geier Learning International over de mogelijkheid van het ontstaan van dergelijke schade op de hoogte gesteld is. © 2004 perslog GmbH. Alle rechten voorbehouden. Oorspronkelijke versie © 1995-1999 Dr. John G. Geier. Auteursrecht in Nederland en het buitenland. De reproductie van deze publicatie in elke vorm, elektronisch of mechanisch, door fotokopiëren, opnemen of door elk ander gegevensopslagsysteem of op andere wijze, is niet toegestaan zonder schriftelijke toestemming van de uitgever: Persolog GmbH, Postfach 26428, D-75189 Remchingen/ Duitsland.

Contactinformatie: [Albert Hoekstra](#)