



per|solog[®] Rapportages

Basis | Beknopt Persoonlijkheidsprofiel | Persoonlijkheidsprofiel

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	Staaftogrammen	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
2.2	Welke gedragstendenzen zijn bij Peter waarneembaar?	11
2.3	Hoe wordt Peter's interesse gewekt?	13
2.4	Hoe werkt Peter?	14
2.5	Hoe lost Peter problemen op?	16
2.6	Hoe beïnvloedt Peter de daden van anderen?	17
2.7	Welke intenties heeft Peter momenteel?	19
2.8	Hoe reageert Peter op veranderingen?	22
2.9	Hoe reageert Peter onder druk?	23
2.10	Hoe gaat Peter met conflicten om?	25
2.11	Met wie kan Peter het best samenwerken?	26
2.12	Hoe laat Peter zich het best beïnvloeden?	28
3	Algemene informatie	29
3.1	Achtergrondinformatie bij het persolog persoonlijkheidsmodel	29
3.2	Korte beschrijving	30
3.3	Dr. John G. Geier	31
3.4	Garantie	32

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.

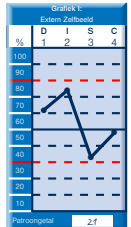
1.2 Beschrijving van de grafieken

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

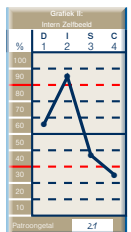
Ons externe zelfbeeld is het beeld dat wij naar anderen willen laten zien en wat wij willen dat men van ons weet. Ons externe zelfbeeld heeft zich tot op grote hoogte ontwikkeld als antwoord op de verwachtingen die anderen van ons hebben. Het ontwikkelt zich verder wanneer wij reageren op veranderingen 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.



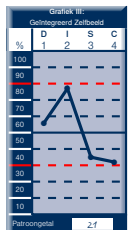
Grafiek II: Intern Zelfbeeld

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.

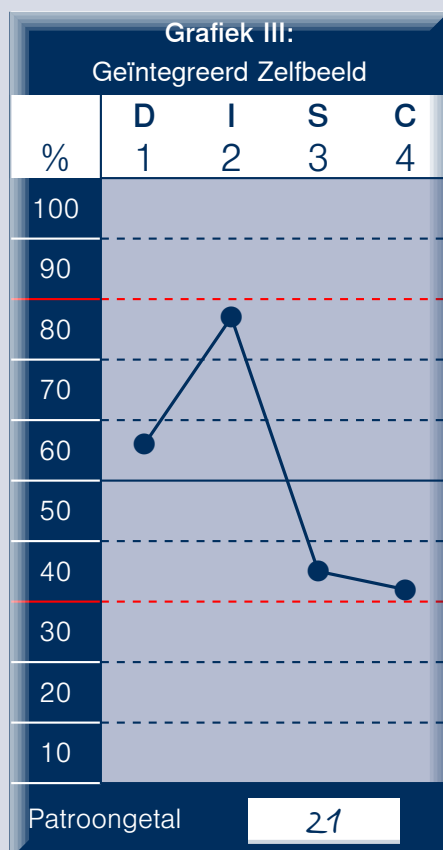
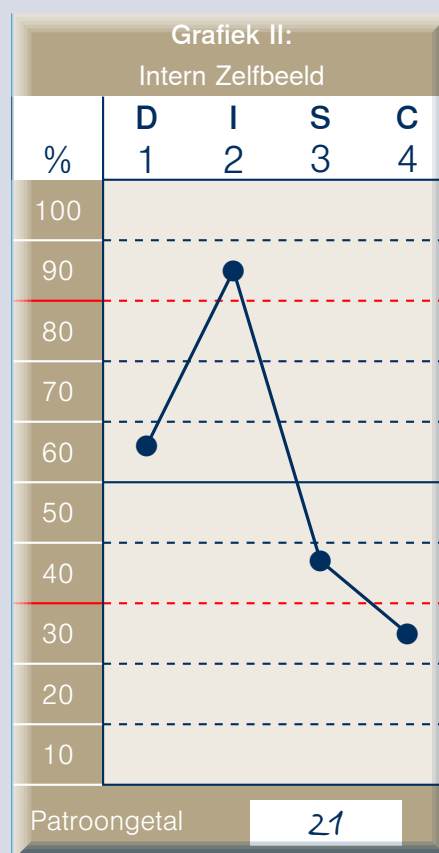
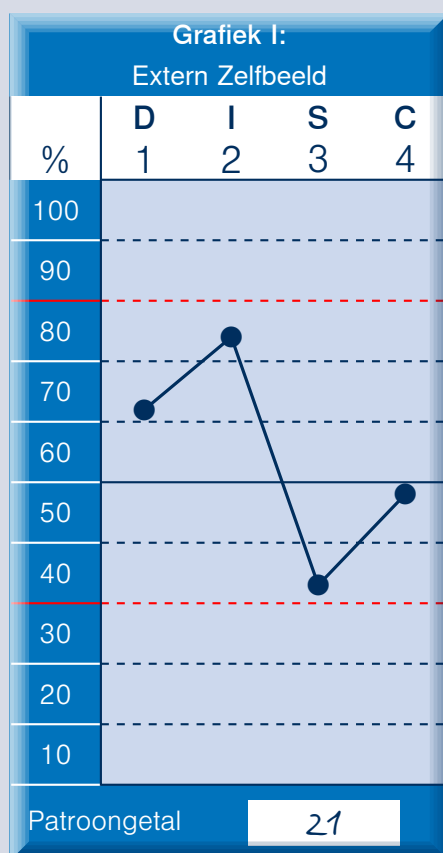


Grafiek III: Geïntegreerd Zelfbeeld

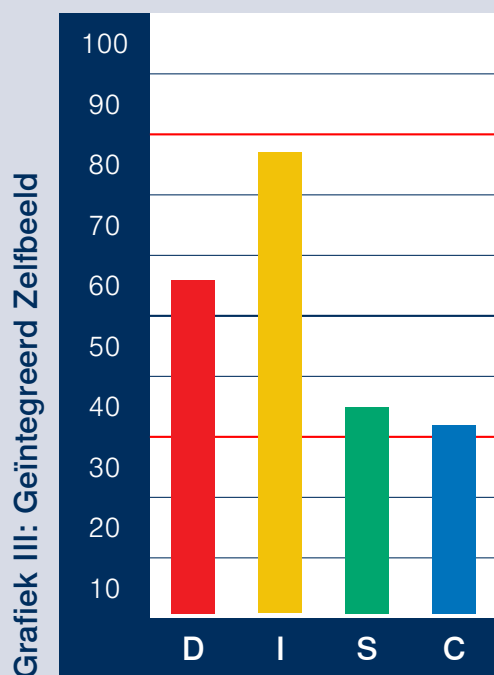
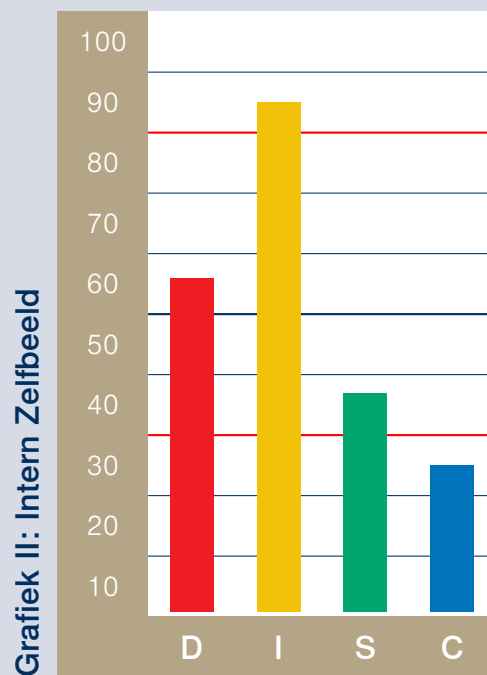
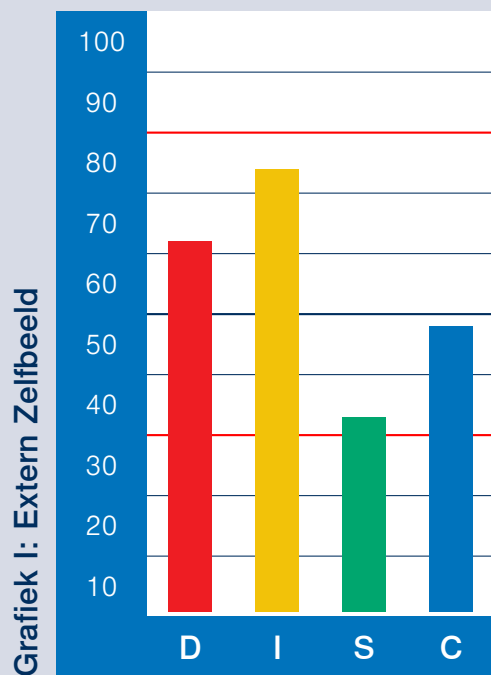
Recente persoonlijkheidstheorieën omschrijven het geïntegreerd zelfbeeld als de ontmoetingsplek tussen het individu en de samenleving. In Grafiek III komen Grafiek I en II samen. Het is het snijvlak tussen dat wat wij denken dat anderen van ons verwachten en onze eigen verwachtingen.



1.3 Grafieken



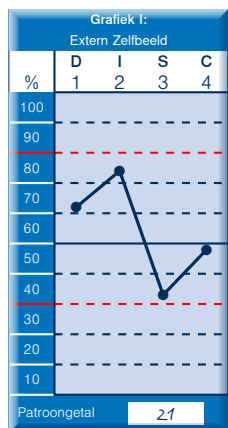
1.4 Staafdiagrammen



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.



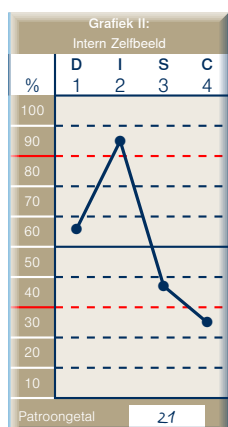
Gebaseerd op de verwachtingen van Peter's idee van zijn rol (extern zelfbeeld) kunnen we het volgende gedrag omschrijven. Deze interpretatie is gebaseerd op grafiek I - Extern zelfbeeld:

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.

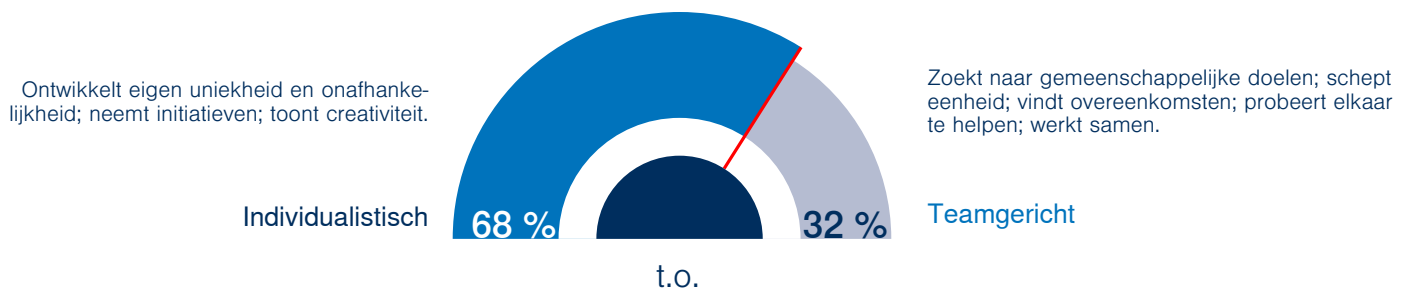


Afhankelijk van de manier waarop u zichzelf ziet in een situatie, zult u voor het ene of het andere kiezen en mogelijk spanning veroorzaken. Een eenzijdige nadruk van een bepaald gedrag in de samenwerking zorgt voor onbalans. Het gaat erom dat er een goede afstemming tot stand komt en er flexibel gereageerd 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 zelfachting besteedt Peter beduidend meer energie aan het alleen werken dan aan het werken in teamverband.

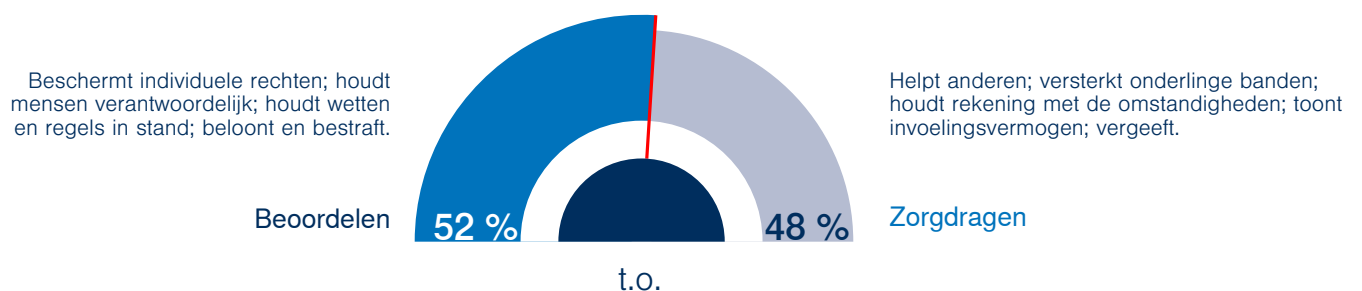
Peter's gedrag laat zien dat hij ervan overtuigd is dat hij van anderen krijgt wat hij wil. Hij ziet het team als decor voor zijn prestaties, als doel voor zijn beïnvloeding of als middel om zijn visie op te leggen. Het merendeel van zijn zelfbewustzijn komt voort uit zijn positie naast of boven het 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

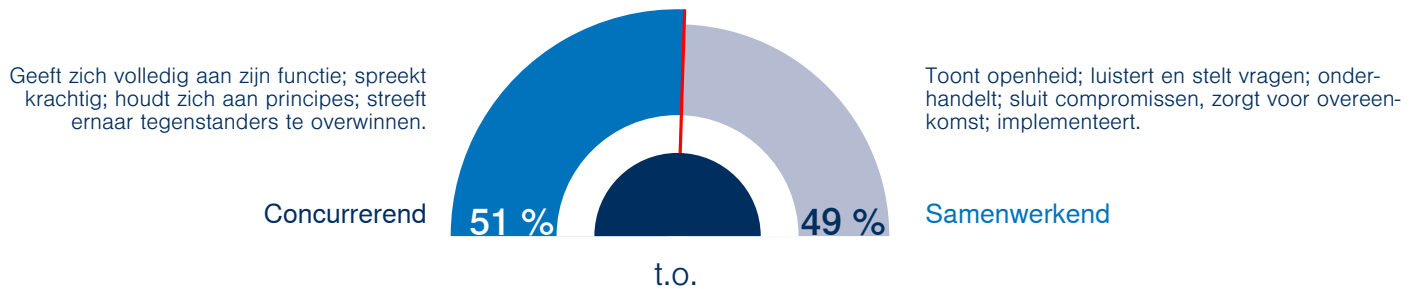
In de omgang met goed of fout besteedt Peter iets meer energie aan beoordelend gedrag dan aan zorgdragend gedrag.

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.

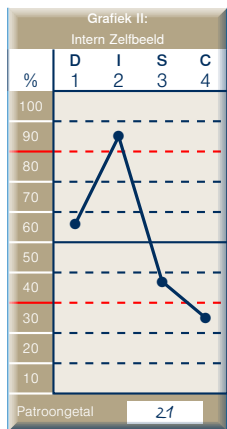


2.1.3 Persoonlijkheidseigenschappen

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.



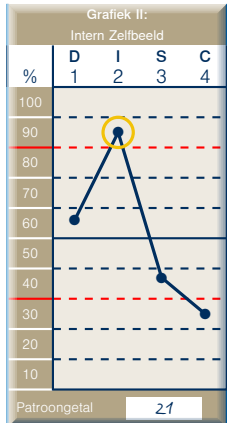
2.2 Welke gedragstendensen zijn bij Peter waarneembaar?



Ieder mens is in staat om zich productief of niet-productief te gedragen. Bij productief gedrag worden sterke kanten zichtbaar - waar anderen worden ondersteund en relaties versterkt worden. Bij niet-productief gedrag wordt dit eerder verhinderd omdat dan de zwakke kanten de boventoon voeren. Neem de tijd om na te denken over de uitspraken die vanuit grafiek II worden afgeleid. Deze grafiek geeft ook weer hoe ons gedrag zichtbaar wordt wanneer wij onder druk staan.

Instructies voor Peter:

Ga als volgt te werk bij het omgaan met onderstaande informatie: lees de tekst of de interpretatie als gevolg van grafiek II. Een (+) toont aan dat het gedrag relatiebevorderend is en een (-) geeft aan dat het gedrag contraproductief is voor relatievorming. Dit maakt het mogelijk om vast te stellen of Peter productief of niet-productief handelt in de huidige situatie, namelijk de tendens tot productief gedrag of het tegenovergestelde. Denk na en bespreek uitspraken die gemarkeerd zijn met een (-) op basis van de volgende vraag: wat heb ik nodig om relatiebevorderend gedrag te vertonen? In geval er sprake is van een (+) kunt u bespreken wat er nodig is om dit relatie bevorderend gedrag verder vast te houden. Maak een actieplan voor beide gevallen om meer relatie-gericht te handelen.



Peter's gedrag bij weerstand tegen zijn ideeën: Deze informatie is gebaseerd op de Interactieve gedragstendens

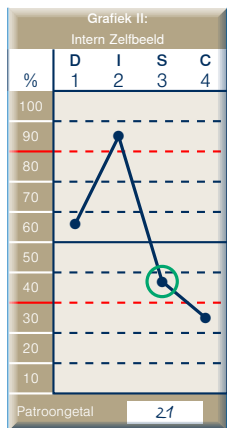
Met zijn verbale begaafdheid trekt hij medewerkers aan die doen wat hij zegt, zonder vragen te stellen. Hij legt de nadruk op eerdere prestaties, maar overschat soms zijn vaardigheden.



Peter's gedrag bij weerstand tegen zijn ideeën: Deze informatie is gebaseerd op de Interactieve gedragstendens

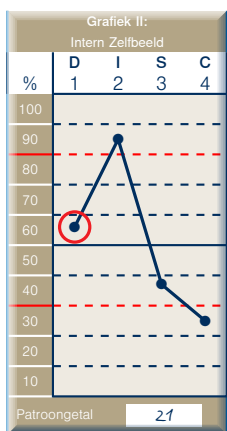
Hij maakt voor zichzelf duidelijk wat hij wil en zegt duidelijk hoe hij te werk zal gaan. Hij bevrijdt zichzelf van zijn twijfels en lijkt sterker dan ooit tevoren.

Rapportage voor Peter Voorbeeld - | 26 februari 2014



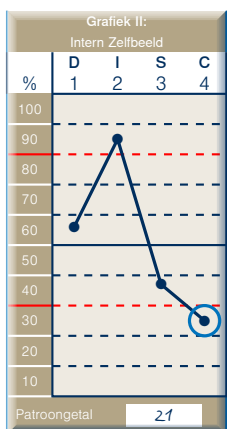
Peter's gedrag bij bedreigende of niet acceptabele situaties: Deze informatie is gebaseerd op de Stabiele gedragstendens

Hij laat anderen zien dat hij in moeilijke situaties over haalbare ideeën en maatregelen beschikt. Hij engageert vasthoudende mensen die nog wel een tijdje zullen blijven.



Peter's gedrag bij het nemen van verantwoordelijkheid: Deze informatie is gebaseerd op de Dominante gedragstendens

Hij zet andere mensen tot grotere prestaties aan, bekommert zich om het noodzakelijke materiaal, maar zorgt ook voor een goede stemming. Vele verschillende mensen tonen hem hun loyaliteit. Hij herkent wat anderen nodig hebben.



Peter's omgang met regelgeving: Deze informatie is gebaseerd op de Consciëntieuze gedragstendens

Hij negeert regels die ervoor bedoeld lijken om interpersoonlijke relaties te reguleren en stelt zijn eigen voorwaarden op. Hij interpreteert wetten en regels opnieuw, zodat ze bij zijn doelen passen.



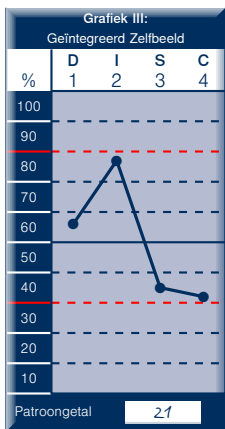
Peter's omgang met regelgeving: Deze informatie is gebaseerd op de Consciëntieuze gedragstendens

Hij komt openlijk voor zijn bedoelingen uit en geeft zijn mening over de regelgeving. Hij geeft aan zichzelf toe dat de verleiding voor hem vaak groot is om regels toe te passen wanneer het hem uitkomt, om ze vervolgens later weer te negeren.



Opdracht:

2.3 Hoe wordt Peter's interesse gewekt?



Peter probeert de loop der dingen te sturen door middel van zijn invloed op anderen. Zijn motivatie groeit wanneer anderen hem de gelegenheid geven om:

- Zich op strategie en tactiek te concentreren, boodschappen voor te bereiden en ideeën te presenteren die op ongewone methoden berusten.
- Ondersteuning van anderen aan te nemen.
- Anderen ervan te overtuigen dat ze hun werk moeten stroomlijnen.
- Ondersteuning van vijandige, onvriendelijke mensen te verkrijgen.

Alhoewel Peter ernaar streeft zich van de massa te onderscheiden, wil hij niet fysiek of mentaal alleen zijn. Zijn doel—zich op bijzondere wijze van anderen te onderscheiden—kan hij alleen door anderen bereiken. Daarom juicht Peter elke gelegenheid toe waarbij hij zijn vaardigheden en talenten tentoon kan stellen. Dat is ook de reden waarom hij constant vecht voor het beginnen van nieuwe projecten, waarbij hij zijn ideeën en tijdbesparende methoden kan demonstreren.

Peter droomt ervan om vrij te zijn van alle hindernissen die hem beperken bij het handelen en het grijpen van kansen. Hij vindt het daarbij moeilijk om te accepteren dat totale vrijheid zowel onmogelijk als ongewenst is. Peter's motivatie is het grootst wanneer hij de omgang met mensen kan combineren met vooruitgang in het werk. Deze informatie is gebaseerd op grafiek 3.

Opdracht:

2.4 Hoe werkt Peter?

Deze informatie is gebaseerd op grafiek 3.

Peter probeert de verwachtingen van anderen te vervullen en zijn imago eer aan te doen. Hij erkent dat eerlijke, soms onaangename, gesprekken noodzakelijk zijn, maar is zich er ook van bewust dat het belangrijk is om anderen hoop te geven. Wanneer hij het over zijn plannen heeft, gebruikt hij soms emotioneel beladen bewoordingen om zijn verwachtingen en die van anderen te verhogen. Hij onderbouwt zijn enthousiasme echter ook met praktische aandacht. Hij neemt de verantwoordelijkheid voor het afmaken van een opdracht, hij bepaalt wat er moet gebeuren en laat de details, zo mogelijk, aan anderen over.

Hoe Peter anderen in het werkproces betreft:

Peter moedigt anderen met een mix van ratio en emotie aan. Anderen melden zich bij hem, omdat zij bij hem betere kansen voor zichzelf zien. Peter geeft hun met zijn gedachten en ideeën nieuwe energie. Hij gebruikt zelfbewustheid, hartelijkheid en doorzettingsvermogen om anderen tot actie aan te zetten. Hij verdeelt taken zonder aarzelen aan diegenen, die deel willen uitmaken van zijn visie en successen en zoekt mensen uit die expertise hebben op gebieden waarvan hij zelf weinig verstand heeft. Hij heeft respect voor andermans kennis en geeft hun het gevoel belangrijk en onmisbaar voor het teamwerk te zijn. Deze informatie is gebaseerd op grafiek 3.

Instructies voor Peter:

Maak de volgende tekst persoonlijk. Ga de uitspraken na die op jou betrekking hebben in de situatie. Bedenk ook concrete voorbeelden waar deze uitspraken van toepassing zijn in jouw situatie.

- ☐ Hij lost interpersoonlijke problemen op en kan goed omgaan met terughoudende of slecht samenwerkende mensen.
- ☐ Hij laat zien dat hij enthousiast is over nieuwe ideeën.
- ☐ Hij drijft succesvolle projecten aan en ondersteunt het werk van anderen door coaching, inspiratie en het geven van het goede voorbeeld.
- ☐ Hij krijgt veel waardering voor zijn ideeën en producten. Hij verduidelijkt en promoot de ondernemingsdoelen.
- ☐ Hij houdt van concurrentiesituaties, bijzondere opdrachten en belangrijke posities.

Peter bouwt contacten op door zijn overtuigingen en gedachten te delen. Dit verbetert zijn zelfbevestiging en helpt hem het team onder controle te houden. Al wanneer hij zijn bedoelingen uit, bepaalt hij zijn aanpak. Zijn doelbewustheid en vastberadenheid trekken anderen aan. Uit de interactie met anderen haalt Peter zijn feedback. Deze samenwerking tussen Peter en anderen geeft hun energie, want door hun medewerking en betrokkenheid groeit het gevoel dat ze erbij horen. Wanneer dat Peter's gevoel van controle bedreigt, doet hij hier wat aan.

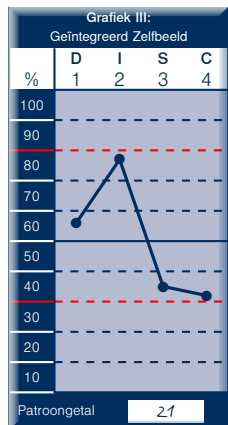
De samenwerking met andere mensen is voor Peter zeer belangrijk. Peter is succesvol, omdat hij de bezigheden van anderen stuurt, individuele personen coacht en de groep coördineert. Hij schept een vriendelijke, spannende sfeer, omdat hij weet wat anderen willen. Hij komt gelaten en ontspannen over en bekritiseert anderen zelden openlijk. Zelfs onder vier ogen stimuleert hij met directe, maar oprechte kritiek, andermans persoonlijke ontwikkeling. Toch probeert Peter niet aan kritiek te ontkomen. Sommige mensen zijn niet zo weg van de continue aandacht die Peter krijgt. Anderen vinden hem misschien neerbuigend. Dit komt vooral voor wanneer iemand teveel tijd van de groep verlangt en Peter probeert het gesprek kort te houden.



Opdracht:

2.5 Hoe lost Peter problemen op?

Hoe kan probleemoplossend gedrag een duurzaam karakter krijgen?



De pijl onder de schaalverdeling geeft Peter's probleemoplossingsstijl aan. Hij is duidelijk meer intuïtief dan analytisch in zijn aanpak.

Analytisch

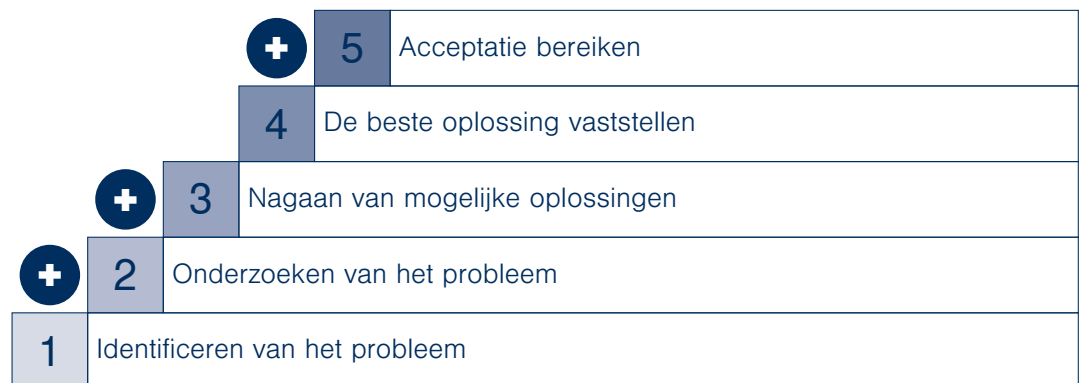
Intuïtief



Probleemoplossingsstijl:

Zijn intuïtieve beslissingen zijn toch afwisselend op overdenkingen en gevoelens gebaseerd. Het voor zichzelf gebruiken van andermans motivatie vraagt om strategische overwegingen. Om hier gebruik van te maken, vereist gevoel. Peter kiest alternatieven vaak spontaan uit en motiveert zijn keus achteraf.

Bij het probleemoplossingsproces is Peter het meest succesvol bij stap 2, 3 en 5.

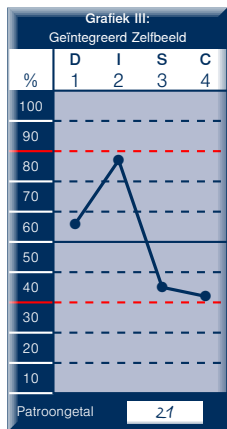


Instructies

Denk eens na over de invloed van uw stijl van probleemoplossen op de taken die u in uw omgeving heeft.

Bij het onderzoeken van het probleem (stap 2) let Peter op zowel de gevoelens als de gedachten van anderen. Hij houdt ervan anderen te betrekken in een brainstorm voor mogelijke oplossingen (stap 3). Zijn grootste sterkte ligt in het creëren van draagvlak (stap 5). Bij stap 1 en 4 vertrouwt hij vaak op experts. Tegenwoordig is probleemoplossen een belangrijke vaardigheid op het werk.

2.6 Hoe beïnvloedt Peter de daden van anderen?



Elke dag moeten wij andere mensen overtuigen. Wij willen anderen beïnvloeden en dit om verschillende redenen. Bijvoorbeeld: om aandacht te trekken, begrepen te worden, om anderen tot samenwerking op te roepen, om acceptatie op te wekken en om iets te verkopen. In het kort: onze overtuigingskracht is ons geheim voor succes bij collega's en klanten. De inzet van onze stem, onze strategie en onze tactiek hebben wij ontwikkeld om onze boodschap aan anderen over te brengen. Deze factoren kunnen per situatie verschillen, maar ieder van ons beschikt bij het beïnvloeden van anderen over een basispatroon.

Peter poogt de handelingen van anderen te beïnvloeden op de volgende manieren:

- ☐ Bezieling geven door nieuwe manieren van denken; mogelijkheden benadrukken.
- ☐ Zich aanpassen aan de luisteraar.
- ☐ Vriendelijk zijn en gemakkelijk zijn met mensen.
- ☐ In de nabijheid van anderen werken.
- ☐ Fysieke barrières verwijderen zoals een bureau of podium.

Elke poging om anderen te overtuigen is een vorm van motiveren. Elke dag opnieuw moeten we anderen warm maken voor onze ideeën, producten of dienstverlening. De redenen lopen uiteen: om aandacht op onszelf of een voorwerp te vestigen, anderen bewegen om mee te werken of om iets te verkopen. Overtuigingskracht schuilt achter het hebben van succes in onze sociale omgeving met collega's, klanten, vrienden en familie. Door stemgebruik, strategie en tactisch optreden brengen we boodschappen over. Deze factoren moeten worden afgestemd op de situatie of degene waarmee we te maken hebben. Iedereen heeft een basispatroon wanneer het gaat om anderen te beïnvloeden.

Peter's strategie bij het voorbereiden van een presentatie:

Peter's globale planning komt naar voren in zijn tactiek en is soms niet in balans. Hij geeft de voorkeur aan het werken in grote lijnen, om deze vervolgens in te vullen met spontane gedachten en ideeën. De sterkten van zijn strategie zijn actualiteit, aanpassingsvermogen en personalisering. Aan de andere kant is zijn strategie soms onsamenvattend en inconsequent.

Peter's presentatietactiek:

Bij de presentatie van zijn boodschap is Peter nog spontaner dan bij zijn planning. Zijn bewegingen en gebaren maken zijn enthousiasme duidelijk. Men kan zien dat hij wil communiceren en iets wil delen. Peter komt fysiek dicht bij zijn publiek en verwijdert obstakels, zoals schrijftafels of podiums. Hij past zich snel aan de persoonlijkheid van de ander aan en neemt zijn tempo en niveau over. Zijn krachtige voorkomen kan op sommige mensen bedreigend overkomen en zijn spontaniteit grenst aan impulsiviteit.

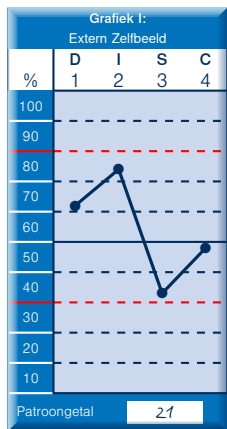
Peter kan zijn overtuigingskracht verhogen op de volgende manier:

- ☐ Zowel informatie over het idee of product benadrukken, als het eigen overtuigings talent inzetten.
- ☐ De klant of collega de tijd geven om kritiek te geven op het idee, product of voorstel en uiting te geven aan twijfel, bezorgdheid en bezwaren.
- ☐ Goed doordachte ideeën ontwikkelen waarmee de keuze om het idee aan te nemen of het product te kopen, gestimuleerd wordt.
- ☐ Een oplossing aanbieden die beantwoordt aan de behoeften van de ander; het product niet overdreven promoten.
- ☐ Bij een ongeïnteresseerd publiek eerst voor aandacht zorgen en dan gas terugnemen; afwisselend luid en zacht spreken en de reactie van het publiek observeren.



Opdracht:

2.7 Welke intenties heeft Peter momenteel?



Wij handelen meestal in overeenstemming met onze intenties. Om ons handelen te kunnen veranderen, moeten we eerst onze intenties herzien. De meeste mensen denken er vrijwel niet bij na hoe zij in een bepaalde situatie zouden willen handelen. Een zorgvuldig onderzoek helpt ons erbij vast te stellen of onze intenties overeenkomen met die van de organisatie. Deze informatie is gebaseerd op grafiek 1.

Peter's intenties:

- ☐ Zijn netwerk uitbreiden door contacten te leggen in sociale groepen en door middel van lidmaatschap van officiële organisaties.
- ☐ Elke nieuwe verantwoordelijkheid die zijn reputatie verbetert, aannemen.
- ☐ Eentonige taken delegeren aan personen die meer geduld hebben dan hij.
- ☐ Anderen beter begrijpen dan zij hem begrijpen.
- ☐ Glimlachen, aardig en vriendelijk zijn, zelfs wanneer hij somber en ernstig is.
- ☐ Mogelijkheden die hem materiële winst beloven, uitzoeken en uitwerken.
- ☐ De motieven van anderen achterhalen, om Peter te helpen zijn ideeën en producten aan hen te verkopen.
- ☐ Een idee optimistisch beoordelen, ook wanneer de resultaten mogelijk minder aantrekkelijk zijn dan verwacht.
- ☐ Anderen helpen om positiever over zichzelf en hun werk te denken.
- ☐ Contact leggen met invloedrijke personen, ook wanneer zij saai en oninteressant zijn.

Instructies

Lees opnieuw de intenties die hierboven beschreven staan. Ga voor uzelf na of uw intenties overeenkomen met uw huidige werkomgeving - of zij op adequate wijze worden ingezet. Geef dit aan met de volgende letters voor elke bovenstaande intentie:

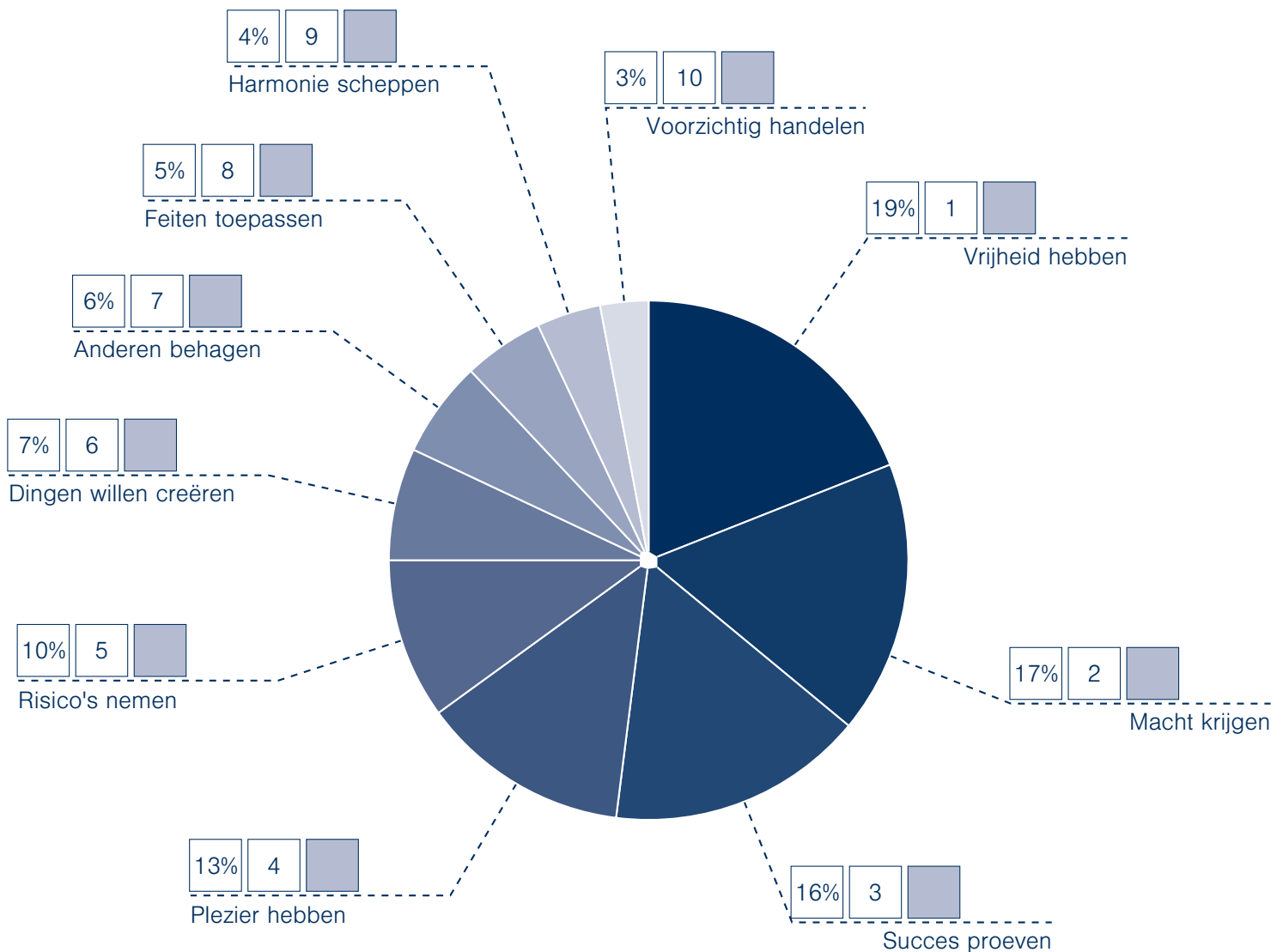
“J” voor Ja: behoudt deze intentie.

“O” om deze intentie opnieuw te overwegen.

“N” voor Nee: ga niet verder met deze intentie.

Rapportage voor Peter Voorbeeld - | 26 februari 2014

Peter's intenties kunnen in de loop van de tijd veranderen, met een overeenkomstige verandering in zijn daden. Om dit dynamische proces te observeren, is het noodzakelijk de intensiteit van zijn huidige intenties na te gaan. Op dit moment zijn zijn sterkste intenties: 1. Vrij zijn om te handelen (19%), 2. Macht krijgen (17%) en 3. Succes hebben (16%).



Instructies

1. Deze figuur geeft een verdeling weer gebaseerd op statisch onderzoek onder 1200 deelnemers voor gedragstendensen volgens uw uitkomst van grafiek 1. Dit wordt op twee manieren weergegeven namelijk in een percentage score en een rangorde. Kijk naar de volgorde.

2. Geef zelf een volgorde aan van intenties gebaseerd op uw eigen inschatting. Bedenk daarbij hoe belangrijk een bepaalde intentie is in uw huidige omgeving. Geef dit aan met een cijfer van 1-10 in het witte vakje. U mag een cijfer maar één keer gebruiken.
3. Kijk naar de twee grootste verschillen tussen de aangegeven rangorde voor de intentie en uw eigen rangorde.
 - a. _____
 - b. _____

Beoordeel zelf of de volgorde van de gekozen intenties bevorderend zijn voor het bereiken van uw doelen in uw werkomgeving. Denk vooral na over de intenties waar de grootste verschillen optreden tussen uw eigen inschatting en de uitkomst van uw gedragsscore. Markeer dan met de volgende letters in de blauwe vakjes rechts:

- ☐ "V" voor "voldoende"
- ☐ "M" voor "meer benadrukken"

2.8 Hoe reageert Peter op veranderingen?

Wij veranderen voortdurend. De richting en de mate waarin we veranderen varieert afhankelijk van de invloed die de organisatie op ons heeft. Wanneer het vereiste werkgedrag niet overeenkomt met de voor ons beste werkstijl, moeten we onze energie zeer bewust ombuigen. Dit kost veel inspanning en treedt vooral op wanneer we aan een nieuwe baan beginnen. Dit kan voortduren totdat we onze overtuiging en onze intenties veranderen en de vereiste instelling en vaardigheden ontwikkelen.

Hoe past Peter zijn gedrag aan:

- ☐ Peter reageert op een veranderende omgeving met inspirerend gedrag.
- ☐ Men kan haast niet om zijn charme en overtuigingskracht heen: hij heeft hierdoor veel invloed.
- ☐ Toch worden deze uitingen van constructieve energie afgewisseld door momenten van ontspanning en plezier.
- ☐ Peter is er op gebrand de dingen beter te doen en op zijn eigen manier te werk te gaan.
- ☐ Nu is zijn grootste wens om zich niet in zijn vrijheid te laten beperken.
- ☐ In zijn rol als leider geeft Peter anderen nieuwe energie wanneer hij met grapjes en stimulerende gesprekken de samenwerking tussen vrienden en collega's stimuleert.
- ☐ Hij doet zijn best om overtuigend te argumenteren en daarbij zijn talenten en vaardigheden tentoon te stellen.

Denk na over bovenstaande beschrijvingen over uw gedragstendensen.

Instructies voor Peter:

Hoe sterk ben ik onderhevig aan veranderingen op dit moment?

Bespreek met uw coach of collega welke voor- of nadelen er kleven aan gedrag met betrekking tot veranderingen. Schrijf belangrijke bevindingen op.

Weinig		Enigszins			Veel	
1	2	3	4	5	6	7

2.9 Hoe reageert Peter onder druk?

Wanneer wij met sterke tegenstand geconfronteerd worden, wordt ons karakter getest. De invloed van onze overtuigingen bepaalt hoeveel energie wij willen steken in het behouden van onze positie. Hier laten wij onze gevoelens, emoties en passies zien. Deze persoonlijkheidsdynamiek verbergen wij soms voor anderen en voor onszelf. Hier volgt een opsomming van hoe Peter onder druk kan reageren. Vervolgens wordt Peter's gedragspatroon beschreven wanneer hij onder druk staat. Deze informatie is gebaseerd op grafiek 2.

Peter's reactie onder druk:

- ☐ Hij voegt bekenden toe aan zijn kring van helpers.
- ☐ Hij zoekt betere medewerkers.
- ☐ Hij zet zijn beste beentje voor.
- ☐ Hij is blij met belangrijke opdrachten.
- ☐ Hij laat zich door anderen, waar mogelijk, helpen.
- ☐ Hij communiceert effectief.
- ☐ Hij plant een willekeurige zet om de zaak in beweging te brengen.
- ☐ Hij vraagt te sterk om aandacht.
- ☐ Hij mengt zich onder belangrijke mensen.
- ☐ Hij wordt ongeduldig en geërgerd wanneer er niets gebeurt.

Instructies voor Peter:

Geef links van de bovenstaande uitspraken aan of u deze bij uzelf herkent. Ga vervolgens na of dit ook klopt vooral wanneer u onder druk bent.

- ☐ "J" voor Ja
- ☐ "N" voor Nee

Beoordeel hier of dit klopt:

- ☐ "OK" indien het klopt
- ☐ "N" voor Nadenken

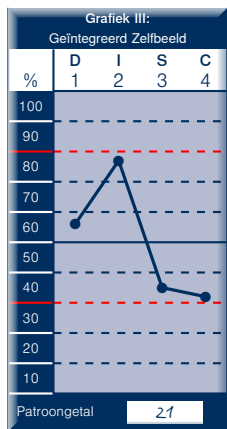
Hoe reageert Peter onder druk?

Peter is doorgaans optimistisch. Hij is eraan gewend te genieten van de erkenning die hij van anderen krijgt en verwacht dat de positieve gebeurtenissen zullen voortduren. Soms negeert hij vroegtijdige waarschuwingen en verrassen bepaalde gebeurtenissen hem. Door een gebrek aan bevestiging raakt hij uit balans, voelt zich kwetsbaar en probeert te hard weer waardering te krijgen.

Peter's eerste stap is dan het zoeken naar antwoorden, zowel innerlijk als in zijn omgeving. Hierbij is ook sprake van een wisseling van rollen: aanvankelijk belooft Peter de anderen naar "het beloofde land" te leiden, maar nu is hij degene die leiding nodig heeft. Hij is flexibel en vol vertrouwen en spreekt over de onverwachte wendingen die soms plaats kunnen vinden. Alhoewel hij anderen wellicht volledig vertrouwt, krijgt hij zijn evenwicht langzaam terug wanneer hij in zichzelf nieuwe talenten, vaardigheden en mogelijkheden voor een radicale verandering ontdekt. Nu heeft hij weer de indruk dat zijn talenten nodig zijn, gewaardeerd worden en dat hij erkenning verdient.

Alhoewel hij door zijn optimisme geneigd is om waarschuwingssignalen te negeren, reageert Peter gevoelig op personen of gebeurtenissen die zijn vrijheid inperken. Zijn trotse streven naar onafhankelijkheid zorgt voor druk op zichzelf en anderen. Voor Peter is het een reflex om zich niet aan banden te laten leggen. Een onrealistische voorstelling van vrijheid kan ertoe leiden dat hij onnodig probeert zich te bevrijden van noodzakelijke richtlijnen.

2.10 Hoe gaat Peter met conflicten om?



De meeste mensen hebben zich tijdens hun leven een bepaalde strategie eigen gemaakt om met conflicten om te gaan. Als mensen samenwerken kunnen spanningen ontstaan bij het nemen van beslissingen. Dit betreft het besluit zelf of het besluitvormingsproces. Vaak worden besluiten en processen verhelderd wanneer men de confrontatie aangaat. Dit kost wel energie en kan ten koste gaan van de uitvoering van het besluit waar mensen hun gelijk willen bewijzen. Met interpersoonlijke conflicten, met name met collega's of klanten, is het van belang om deze op te lossen met alle betrokken partijen. Wanneer het gaat om innerlijke conflicten, is het behulpzaam wanneer je feedback krijgt en daarvoor open staat om helder zicht te krijgen op het conflict. Lees de tekst hieronder en ontwikkel handelingsstrategieën om met toekomstige conflicten om te kunnen gaan.

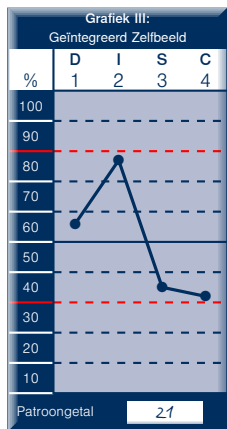
In de omgang met externe conflicten,

In de omgang met conflicten met anderen probeert Peter eerst het probleem door iemand anders te laten oplossen. Hij vraagt een vertrouweling of iemand die hem nog wat schuldig is en laat de taak aan hem over. Wanneer Peter alleen is, handelt hij intuïtief: hij toont zelfbeheersing, haalt met behulp van grapjes en humor de "scherpe kantjes" van het conflict en stuurt zelfs op een confrontatie aan. Wanneer hij zijn geduld verliest, breekt hij het gesprek af en weigert slecht samenwerkende mensen, die door eindeloos vragen naar details het proces verhinderen, nog langer goed gehumeurd te houden.

Bij interne conflicten,

In de omgang met innerlijke conflicten, zoals het vaststellen wie voor een verantwoordelijke positie ingezet moet worden, brengt Peter zichzelf en anderen in een moeilijke positie. Hij heeft graag dat men hem aardig vindt en ondersteunt en is daarom gul en subjectief in het loven van anderen. Hij geeft complimenten voor geleverd werk of alleen voor andermans inzet, maar ook voor daadwerkelijk verkregen ondersteuning of voor het aanmoedigen hiervan. Peter's inconsequente gedrag leidt dan soms tot onduidelijke boodschappen die zijn meest loyale collega's kunnen frustreren en beledigen.

2.11 Met wie kan Peter het best samenwerken?



Goede samenwerking kan ontstaan indien overeenkomsten gewaardeerd en verschillen gerespecteerd worden. Onderzoek wijst uit dat proceduregebonden problemen het best opgelost kunnen worden door mensen die overeenkomsten vertonen. Voor creatieve oplossingen zijn mensen met verschillen nodig. Nieuwe ideeën komen uit een combinatie van de twee bovenstaande types. In de volgende samenvatting worden de overeenkomsten en verschillen van de mensen met wie Peter het best kan samenwerken, aangetoond. Deze informatie is gebaseerd op grafiek 3.

De uitgelezen personen om Peter te helpen, kunnen problemen goed herkennen en assisteren bij het vaststellen van de beste oplossing. Ze hebben met Peter vergelijkbare gedragstendensen, maar bekommeren zich meer om normen en processen. Om de volgende redenen kunnen deze personen Peter ondersteunen:

- Ze schaffen oude methoden met de nodige voorzichtigheid af en zoeken telkens naar een betere methode.
- Ze kunnen bijzonder goed presteren wanneer ze samenwerken met getalenteerde mensen.
- Ze presenteren alternatieven ondersteund met gedetailleerde feiten. Ze leveren hoogwaardige informatie en ophelderingen.
- Ze zijn goede observeerders, liggen meerdere stappen voor op de rest en nemen een duidelijk standpunt in.
- Ze bepalen een effectieve aanpak, werken systematisch en zetten deadlines.

Bij het zoeken naar creatieve oplossingen wordt Peter het best ondersteund door mensen die consequent naar resultaten toewerken. Zij vullen Peter's gedragstendensen aan, omdat ze hoge normen hanteren en bereid zijn van vooraf aan te beginnen wanneer een bepaalde methode vruchteloos blijkt. Peter kan bepaalde systemen goed promoten, maar heeft anderen nodig om deze in te voeren. Deze taakgerichte mensen kunnen Peter goed ondersteunen, omdat zij:

- Het als een uitdaging zien om aan complexe problemen te werken.
- Ideeën omzetten in de praktijk en ze op haalbaarheid testen.
- Een hoog prestatieniveau van anderen verwachten en in elke situatie hun best doen.
- De beste en meest logische alternatieven uitzoeken.
- Hun bestaande kennis uitbreiden en zeer vindingrijk zijn.

Rapportage voor Peter Voorbeeld - | 26 februari 2014

Bedenk minstens één persoon in uw werkomgeving die enkele van de bovenstaande eigenschappen bezit.



Opdracht:

2.12 Hoe laat Peter zich het best beïnvloeden?

Mensen handelen op basis van wat zij zien, horen, voelen, proeven en ruiken. Wij kunnen andere mensen veel beter beïnvloeden wanneer wij dezelfde zintuigen gebruiken. Met andere woorden, wanneer we afstemmen op de golflengte van de ander. Deze informatie is gebaseerd op grafiek 3.

Andere mensen krijgen Peter's aandacht op de volgende manier:

- ☐ Verbale en non-verbale aanpassing aan zijn gedrag.
- ☐ Een goed humeur verspreiden.
- ☐ Snel spreken
- ☐ Toonval veranderen; timbre en spreek snelheid variëren.
- ☐ Warmhartig en vrolijk zijn, veel oogcontact maken.

Anderen kunnen Peter's interesse vasthouden wanneer zij

- ☐ De buitengewone aspecten van een idee aangeven; de verstrekkende uitwerkingen van projecten en opdrachten benadrukken.
- ☐ Hem over plannen informeren; hem zien als sleutelfiguur.
- ☐ Logische redenen geven voor dat wat hij wil doen.
- ☐ Oplossingen kort schriftelijk samenvatten.

Andere mensen kunnen een band opbouwen met Peter wanneer zij

- ☐ Planningen en verantwoordelijkheden bevestigen.
- ☐ Hem helpen zijn betrokkenheid te versterken; om een schriftelijke bevestiging vragen.
- ☐ Bereidwilligheid tonen om zich met details bezig te houden.
- ☐ De wens uiten om in de toekomst in zijn plannen betrokken te worden.

Denk aan mensen in uw omgeving. Overweeg wie van hen op een positieve wijze uw aandacht weet te verkrijgen. Denk daarna aan mensen die geen aandacht van u krijgen. Overweeg welke handelingsstrategieën deze mensen kunnen gebruiken, wat u nodig hebt om hen aandacht te geven. U kunt ook eens nadenken hoe u de aandacht van anderen kunt winnen met uw gedrag en hoe zij uw feedback kunnen ontvangen.

3 Algemene informatie

3.1 Achtergrondinformatie bij het persolog persoonlijkheidsmodel

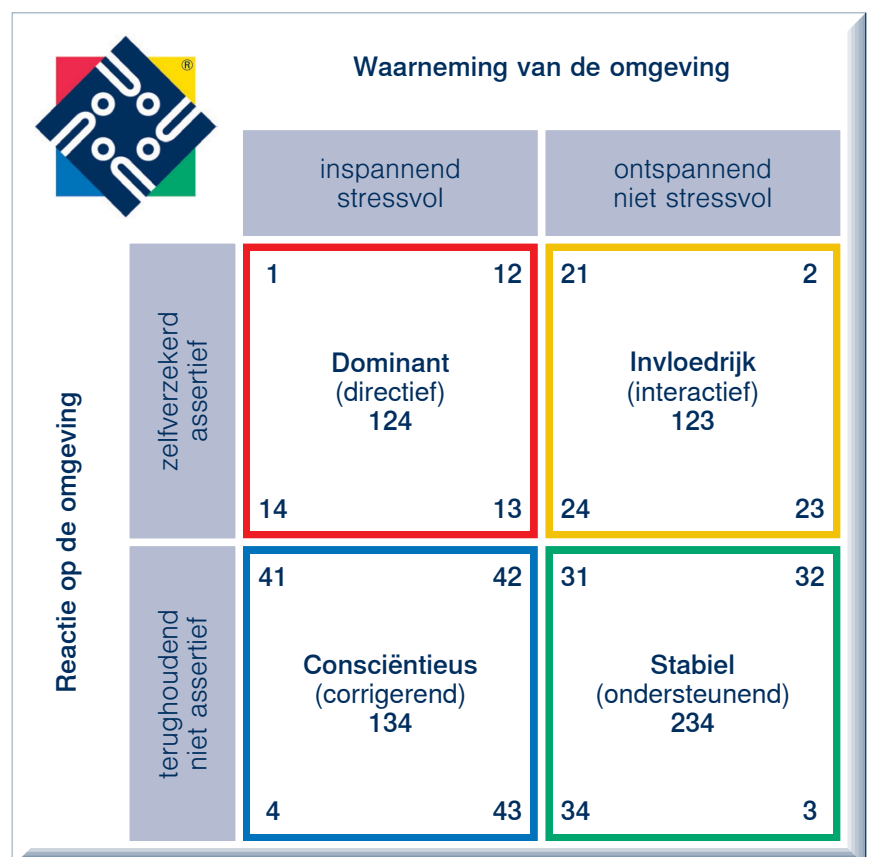
De informatie in dit hoofdstuk beschrijft het persoonlijkheidsmodel van persolog. Het persoonlijkheidsmodel is gebaseerd op de vier gedragsdimensies D, I, S en C, ontwikkeld door Dr. Geier. Deze informatie geeft u een inleiding op de beginselen van het model en toont u naast uw eigen gedragsdimensies 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)?



3.2 Korte beschrijving

Op basis van bovenstaand schema kunnen vier gedragstendensen beschreven worden:

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

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

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

Mensen met een Consciëntieus gedragsspatroon 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](#)