



# persolog<sup>®</sup>

# Rapport

Basis

Voorbeeld bedrijfsnaam  
Voorbeeld afdeling  
Voorbeeld functie  
work  
Jan Voorbeeld  
22 juni 2020

■■■ Your logo could appear here ■■■ Your logo  
cou  
You  
ar here. ■■■ Your logo

File format:	JPEG	■■■
Color model:	RGB (not CMYK)	
Orientation:	Landscape (200 x 130 px)	pe

## 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	Staaddiagrammen	6
2	persolog Persoonlijkheidsprofiel Online	7
2.1	Hoe wordt Jans 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	Liability	14

sample

# 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.

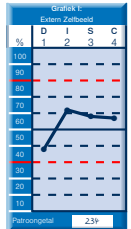
## 1.2 Beschrijving van de grafieken

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

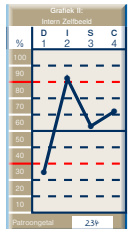
Ons externe zelfbeeld is het beeld dat wij naar anderen willen laten zien en wat wij willen dat men van ons weet. Ons externe zelfbeeld heeft zich tot op grote hoogte ontwikkeld als antwoord op de verwachtingen die anderen van ons hebben. Het ontwikkelt zich verder wanneer wij reageren op veranderingen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



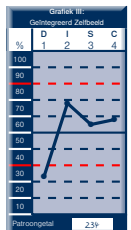
### Grafiek II: Intern Zelfbeeld

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.

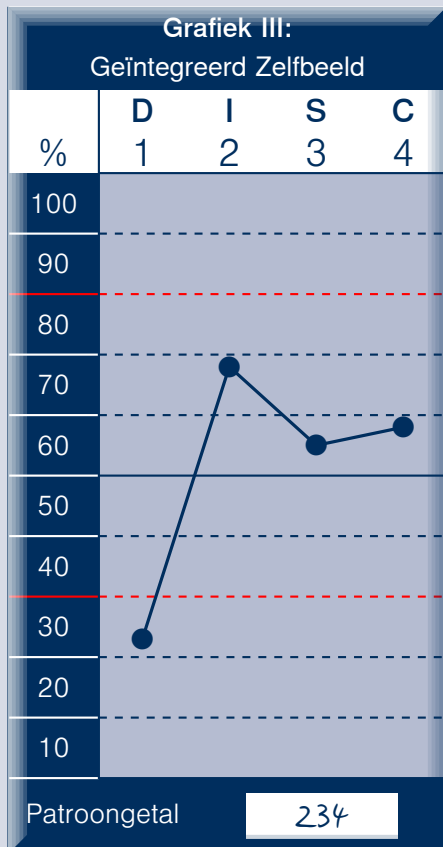
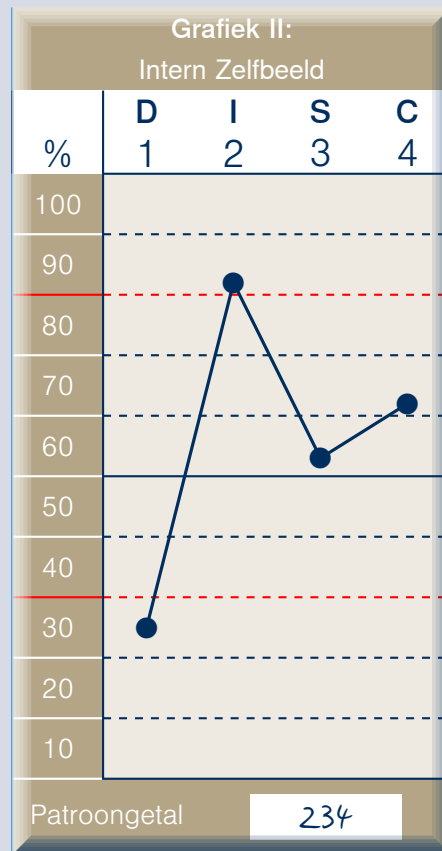
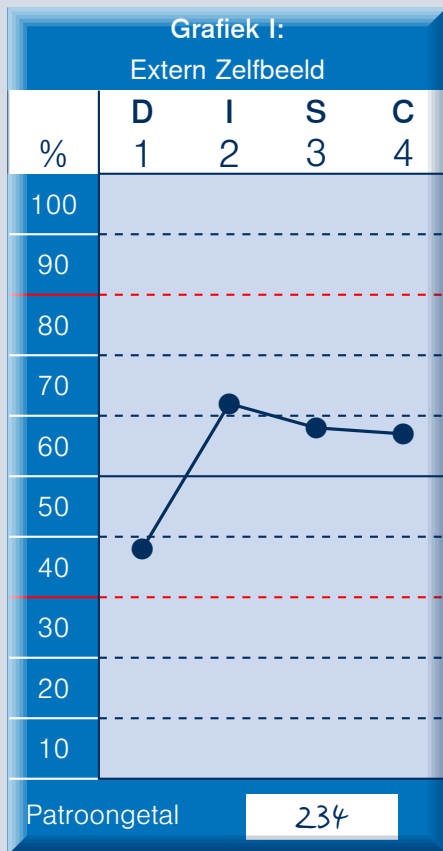


### Grafiek III: Geïntegreerd Zelfbeeld

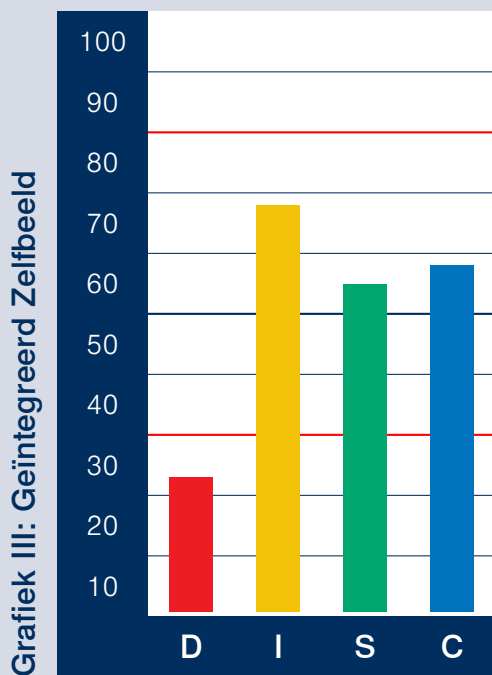
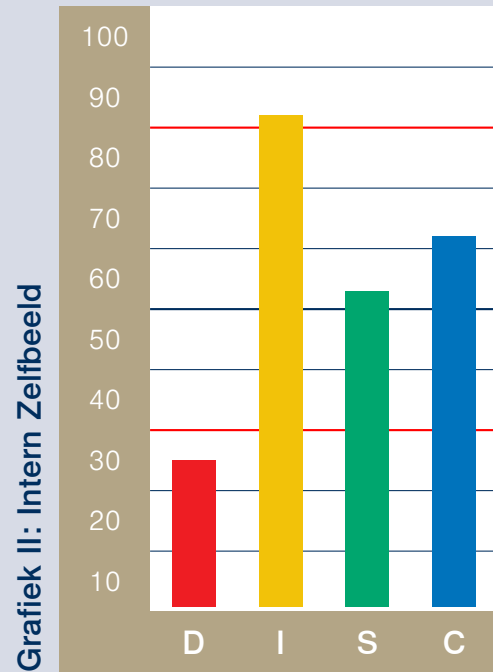
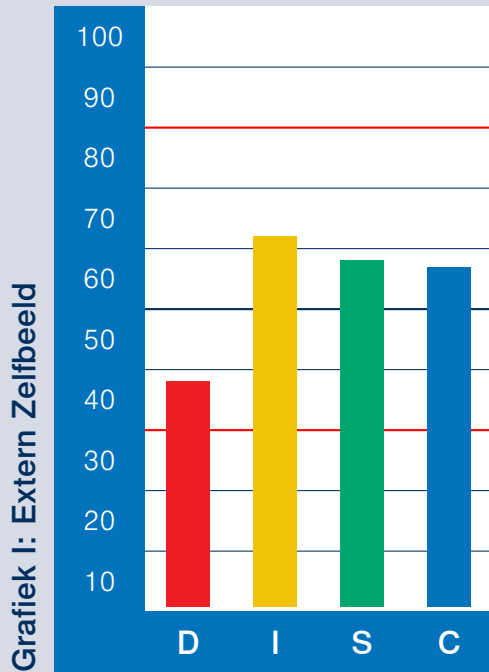
Recente persoonlijkheidstheorieën omschrijven het geïntegreerd zelfbeeld als de ontmoetingsplek tussen het individu en de samenleving. In Grafiek III komen Grafiek I en II samen. Het is het snijvlak tussen dat wat wij denken dat anderen van ons verwachten en onze eigen verwachtingen.



1.3 Grafieken



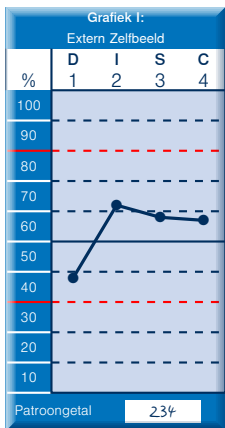
1.4 Staafdiagrammen



## 2 persolog Persoonlijkheidsprofiel Online

### 2.1 Hoe wordt Jans gedrag gekenmerkt?

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



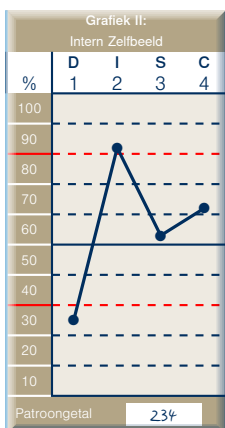
Gebaseerd op de verwachtingen van Jans idee van zijn rol (extern zelfbeeld) kunnen we het volgende gedrag omschrijven. Deze interpretatie is gebaseerd op grafiek I - Extern zelfbeeld:

Jan kan erg goed goede ideeën van slechte onderscheiden. Hij geeft anderen het gevoel dat ze nodig zijn en behandelt hun werk met respect, waarbij hij extra veel waarde hecht aan specifieke vaardigheden op specialistische gebieden. Hij maakt keuzes op basis van zijn ervaring en verzamelde feiten, waarbij de mens telkens in het middelpunt staat. Sommige van zijn beste ideeën schieten hem te binnen tijdens gesprekken met anderen: hij vraagt anderen naar hun mening en zoekt naar informatie waarmee hij het nuttige van het onnuttige kan scheiden. Hij is toegankelijk, wil anderen tevredenstellen en verwacht dat van anderen ook. Als hij weleens afgewezen wordt, maakt hem dat bewust van zichzelf en onrustig.

Jan wil succes hebben door de handen uit de mouwen te steken en niet door theoretische overwegingen. Zijn basisgedrag wordt gekenmerkt door afweging en aanpassingsvermogen. Hij geeft anderen leiding en verwacht in ruil hiervoor meetbare resultaten. Hij past zich aan door zijn persoonlijke vaardigheden af te stemmen op de verscheidene taken. Zijn interesses zijn breder dan zijn taakgebied: hij is voortdurend op zoek naar nieuwe ideeën met een praktische toepassing.

### Potentiele spanningsvelden in de samenwerking met Jan

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.

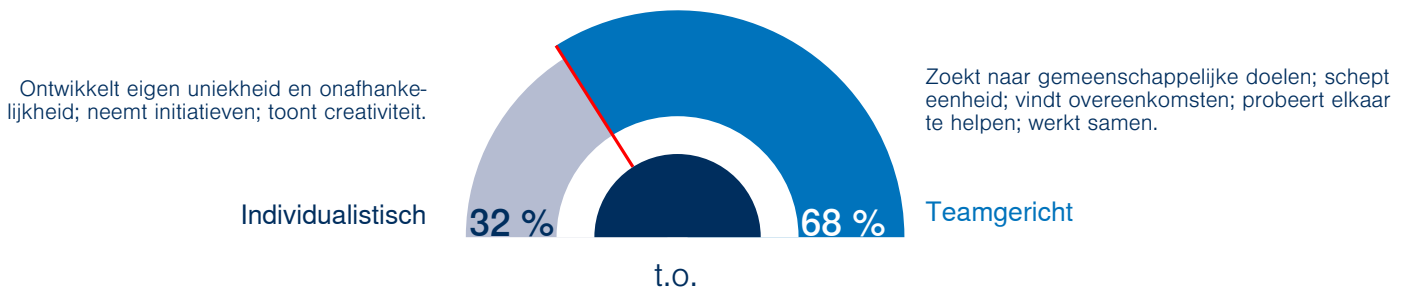


Afhankelijk van de manier waarop u zichzelf ziet in een situatie, zult u voor het ene of het andere kiezen en mogelijk spanning veroorzaken. Een eenzijdige nadruk van een bepaald gedrag in de samenwerking zorgt voor onbalans. Het gaat erom dat er een goede afstemming tot stand komt en er flexibel gereageerd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

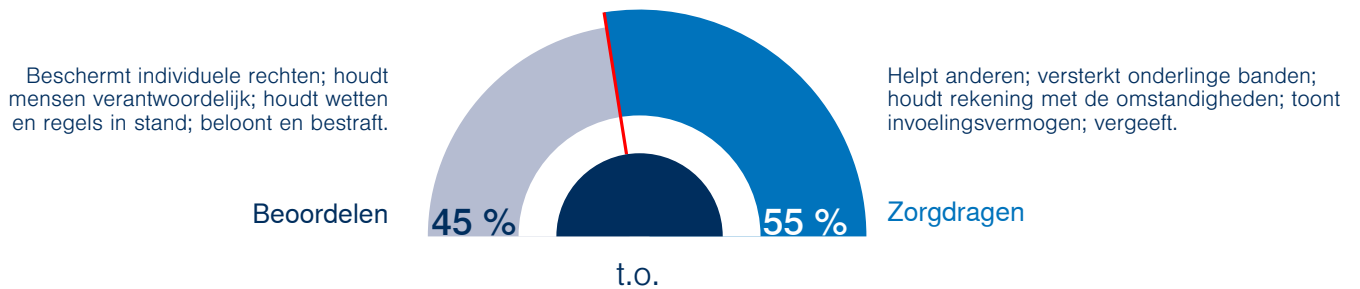
Bij het zoeken naar zelfactualisering besteedt Jan beduidend meer energie aan het werken in een team dan aan het alleen werken.

Jans gevoel van eigenwaarde wordt sterk beïnvloed door wat andere mensen over hem denken en zeggen. Instinctief neigt hij naar teamwerk en niet naar individualistisch werk. De verwachtingen die anderen van hem hebben, zijn voor hem belangrijker dan die van zichzelf en het merendeel van zijn initiatieven is er dan ook op gericht om aan deze verwachtingen te voldoen. Geduldig en consequent probeert hij het vertrouwen van anderen te winnen: aan het aantal mensen die hem vertrouwen en aan hun kwaliteiten meet hij zijn waarde af.



## 2.1.2 Persoonlijkheidseigenschappen

In de omgang met goed of fout besteedt Jan iets meer energie aan zorgdragend gedrag dan aan beoordelend gedrag. Jan is van mening dat een formele structuur van regels en richtlijnen een noodzakelijk maar niet voldoende raamwerk biedt om de intensieve concurrentie op de werkplek te reguleren. Instinctief richt Jan zich tot een informeel netwerk van relaties voor ondersteuning bij het beoordelen van wat goed is en wat fout. Beleefdheid, hoffelijkheid, eer en fairplay zijn voor hem onmisbaar. Jan probeert zowel zorgdragend als beoordelend te zijn: hij beoordeelt mensen aan de hand van de regels, maar heeft tegelijkertijd begrip voor hun fouten. Hij wil standvastig en begripvol zijn, rechtvaardig en invoelend.

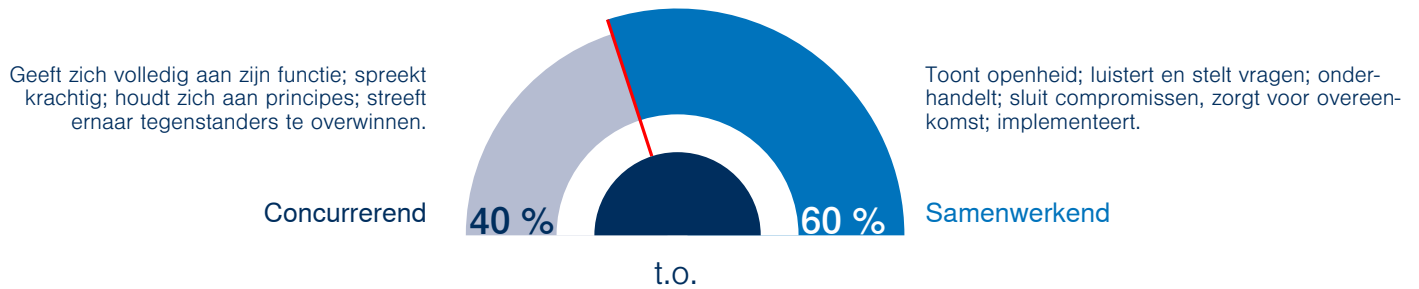




## 2.1.3 Persoonlijkheidseigenschappen

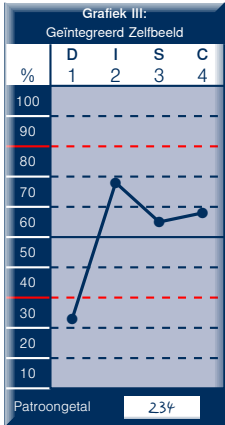
Bij het nastreven van doelen is Jan duidelijk meer samenwerkend dan concurrerend.

Jan vindt dat het nemen van verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen, presenteren en verdedigen van een onderbouwde mening voorafgaat aan het echte werk. Hij vindt dat het de moeite waard is om het met elkaar eens te worden. Daarom luistert Jan, stelt vragen, onderhandelt en zoekt hij compromissen waar de meerderheid van profiteert. Andere mensen zijn blij met zijn oprechtheid en bewonderen zijn inzet om consensus te bereiken.



sample

## Jans huidige gedragseigenschappen



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

### Instructies voor Jan:

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 Jans huidige gedrag zich?

Jan heeft de neiging om:

- Snel naar antwoorden te zoeken en gestaag zijn ingeslagen koers door te zetten zodra hij daarvoor toestemming verkregen heeft.
- Snel tot een oplossing te komen en langdradige discussies te vermijden.
- Problemen te voorkomen en onverwachte complicaties tot een minimum te beperken. Hij werkt aan het handhaven van de stabiliteit.
- Meer extravert dan introvert te zijn.
- Controversiële ideeën voor zich te houden totdat hij vindt dat het juiste tijdstip gekomen is.
- Niet snel geïrriteerd te raken, maar het maar langzaam te vergeten wanneer iemand zijn gevoelens heeft gekwetst.

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  <b>Dominant (directief)</b> 124  14	12  13	21  <b>Invloedrijk (interactief)</b> 123  24	2  23
	terughoudend niet assertief	41  <b>Consciëntieus (corrigerend)</b> 134  4	42  43	31  <b>Stabiel (ondersteunend)</b> 234  34	32  3

### 3.2 Korte beschrijving

Op basis van bovenstaand schema kunnen vier gedragstendenzen 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.

sample

### 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.

sample

### 3.4 Liability

Based on our scientific findings, we create online and print materials for supporting tests for personality and organizational development; such materials are hereinafter referred to as “Products”. We do not provide any guarantees in relation to our Products. In addition, we shall not be liable for the correctness and completeness of our programs and supporting materials. We shall not be responsible for the correct and proper use, execution, evaluation and the results of our Products nor for the marketability or suitability of our Products for a particular purpose. We shall not be liable for any wrong or improper use. Our liability for indirect damage, including without limitation loss of profit, and/or for any third-party damage shall be excluded. In addition, our liability regulations contained in section 13 of our General Terms and Conditions shall apply. © Copyright 1995-2018 persolog Management GmbH, 75196 Remchingen, Germany. All contents, including without limitation texts, photos and diagrams are protected by copyright. All rights reserved, including without limitation the right of reproduction, dissemination, processing and translation. Any reproduction of our Products in any form, electronically or mechanically, by making photocopies, by recording or by any other data storage means or by any other means shall be prohibited.

Contactinformatie: [Robert Heideman](#)

sample