



per|solog[®]

Rapport

Basis | Beknopt

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)

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 Jans gedrag gekenmerkt?	7
2.1.1	Persoonlijkheidseigenschappen	8
2.1.2	Persoonlijkheidseigenschappen	8
2.1.3	Persoonlijkheidseigenschappen	9
2.2	Hoe wordt Jans interesse gewekt?	11
2.3	Hoe werkt Jan?	12
2.4	Hoe beïnvloedt Jan de daden van anderen?	14
2.5	Hoe gaat Jan met conflicten om?	16
2.6	Met wie kan Jan het best samenwerken?	17
2.7	Hoe laat Jan zich het best beïnvloeden?	19
3	Algemene informatie	20
3.1	Achtergrondinformatie bij het persolog persoonlijkheidsmodel	20
3.2	Korte beschrijving	21
3.3	Dr. John G. Geier	22
3.4	Liability	23

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.

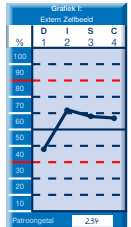
1.2 Beschrijving van de grafieken

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

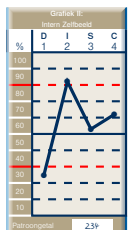
Ons externe zelfbeeld is het beeld dat wij naar anderen willen laten zien en wat wij willen dat men van ons weet. Ons externe zelfbeeld heeft zich tot op grote hoogte ontwikkeld als antwoord op de verwachtingen die anderen van ons hebben. Het ontwikkelt zich verder wanneer wij reageren op veranderingen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



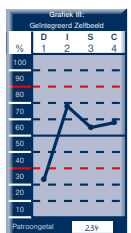
Grafiek II: Intern Zelfbeeld

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.

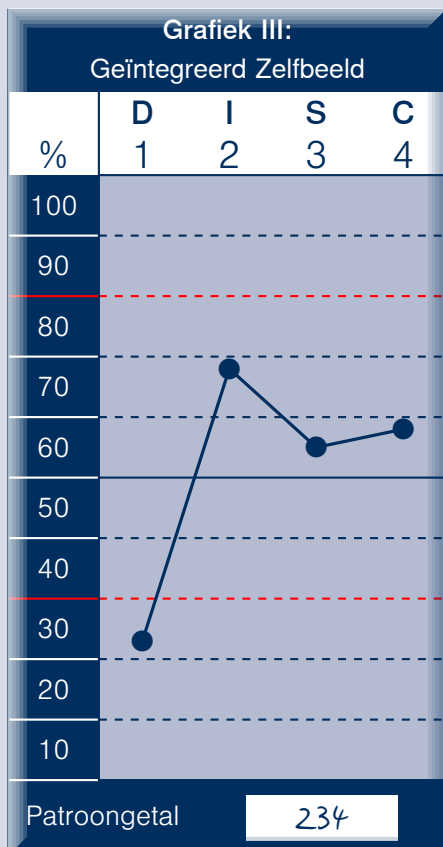
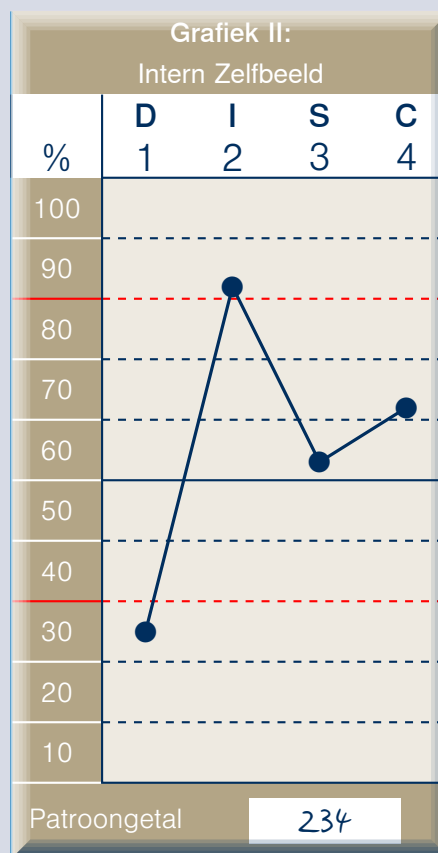
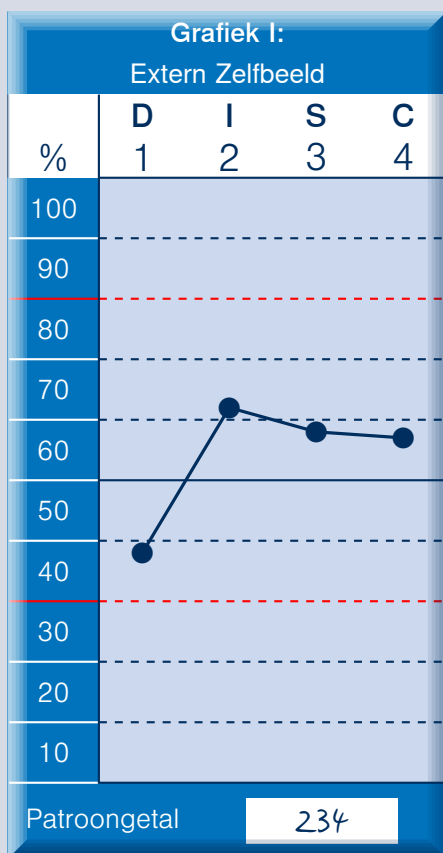


Grafiek III: Geïntegreerd Zelfbeeld

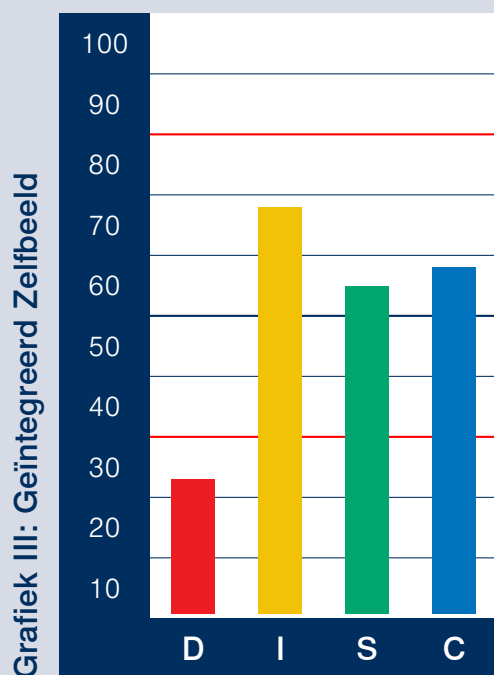
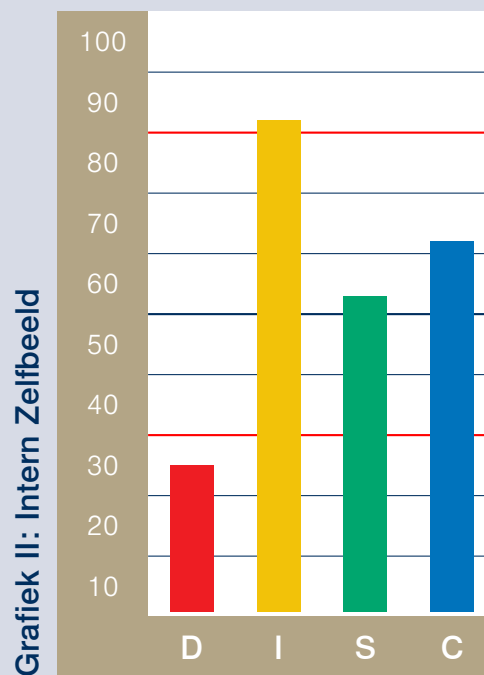
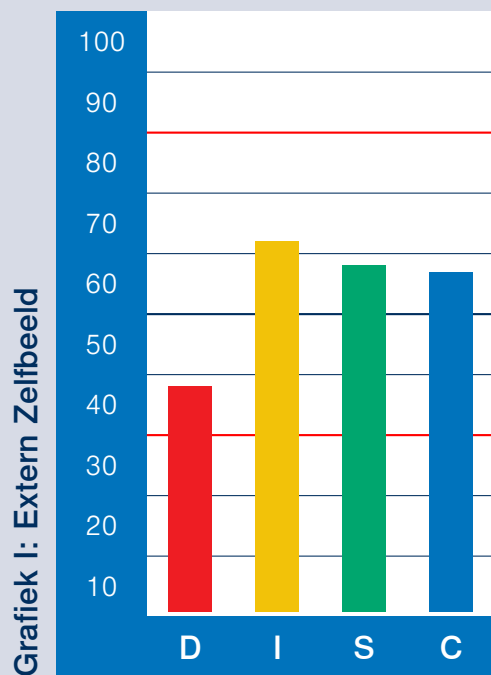
Recente persoonlijkheidstheorieën omschrijven het geïntegreerd zelfbeeld als de ontmoetingsplek tussen het individu en de samenleving. In Grafiek III komen Grafiek I en II samen. Het is het snijvlak tussen dat wat wij denken dat anderen van ons verwachten en onze eigen verwachtingen.



1.3 Grafieken



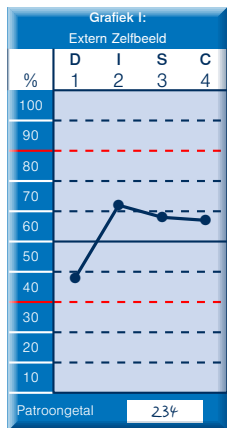
1.4 Staafdiagrammen



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.



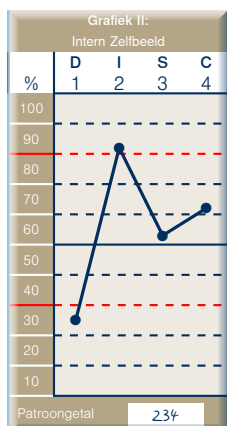
Gebaseerd op de verwachtingen van Jans idee van zijn rol (extern zelfbeeld) kunnen we het volgende gedrag omschrijven. Deze interpretatie is gebaseerd op grafiek I - Extern zelfbeeld:

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.

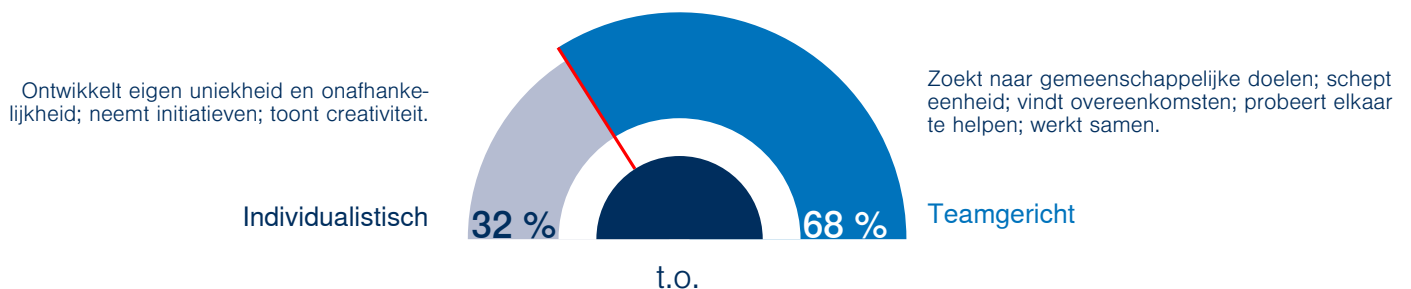


Afhankelijk van de manier waarop u zichzelf ziet in een situatie, zult u voor het ene of het andere kiezen en mogelijk spanning veroorzaken. Een eenzijdige nadruk van een bepaald gedrag in de samenwerking zorgt voor onbalans. Het gaat erom dat er een goede afstemming tot stand komt en er flexibel gereageerd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

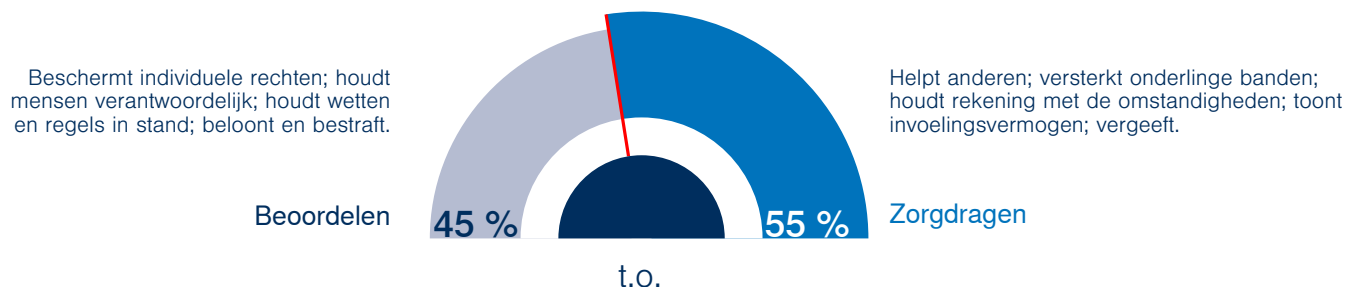
Bij het zoeken naar zelfachting besteedt Jan beduidend meer energie aan het werken in een team dan aan het alleen werken.

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

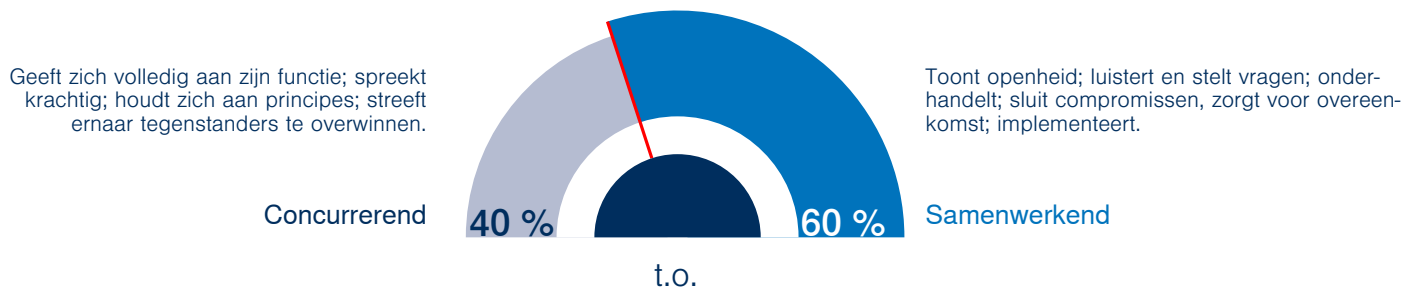
In de omgang met goed of fout besteedt Jan iets meer energie aan zorgdragend gedrag dan aan beoordelend gedrag. Jan is van mening dat een formele structuur van regels en richtlijnen een noodzakelijk maar niet voldoende raamwerk biedt om de intensieve concurrentie op de werkplek te reguleren. Instinctief 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

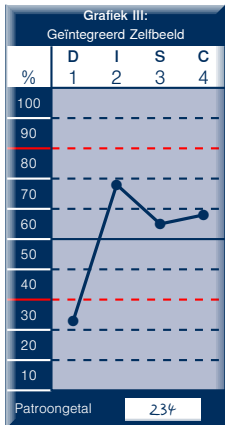
Bij het nastreven van doelen is Jan duidelijk meer samenwerkend dan concurrerend.

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.



Rapportage voor Jan Voorbeeld - | 22 juni 2020

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.

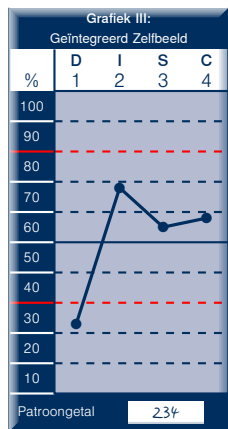
Hoe manifesteert Jans huidige gedrag zich?

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:

2.2 Hoe wordt Jans interesse gewekt?



Jan geeft de voorkeur aan een voorspelbare omgeving waarin alles onder controle is. Zijn motivatie groeit wanneer hij de mogelijkheid heeft om:

- Anderen door collegiale betrekkingen te beïnvloeden.
- Overeenkomsten en menselijkheid te accentueren.
- Mensen te helpen bij het plannen en organiseren.
- Problemen te analyseren en onvolkomenheden te ontdekken.

Situaties die goede communicatieve eigenschappen van iemand vragen, zoals overtuigen, adviseren en troosten, zijn voor Jan motiverend. Jan is graag onderdeel van een team en vindt het leuk om nieuwe, betekenisvolle rollen voor zichzelf en anderen te vinden. Hij wil op zijn verantwoordelijkheidsgebieden competent zijn en hij waardeert duidelijke uitleg omtrent wat er van hem wordt verwacht. Hierdoor worden zijn bedenkingen opgeheven te oppervlakkig te zijn of teveel taken op zich te nemen. Jan concentreert zich liever op een gering aantal dingen die hij dan goed uitvoert. Een belangrijke motivatiefactor voor hem is om op grond van zijn omvangrijke kennis en vaardigheden uitgekozen te worden. In dat geval neemt Jan taken op zich die anderen erg moeilijk vinden en hen op stang jagen. Hij is blij met een uitdaging waarvan hij weet dat hij succesvol zal zijn. Jans motivatie is het grootst wanneer hij begrijpt welk eindresultaat gewenst is en hij zijn energie kan besteden aan het voltooien van de taak. Deze informatie is gebaseerd op grafiek 3.

Opdracht:

2.3 Hoe werkt Jan?

Deze informatie is gebaseerd op grafiek 3.

Jan systematiseert zijn werk. Hij organiseert informatie en materiaal op tijd, zodat hij een tempo kan aangeven en zich eraan kan houden. Het is zijn visie om doelen binnen de gestelde deadline te bereiken en het werk volgens schema te beëindigen. Omdat Jan goed met mensen kan omgaan, is het voor hem een topprioriteit om de juiste mensen op de juiste positie te zetten. Hij motiveert zichzelf door anderen tot samenwerken te stimuleren door een goede wil, exacte planning en goede timing.

Hoe Jan anderen in het werkproces betreft:

Jan wil een samenwerkende sfeer creëren en niet anderen zijn wil opleggen. Hij moedigt de opbouw van collegiale betrekkingen aan en niet de meer persoonlijke relaties. In zijn optiek betrekken collegiale relaties alle teamleden, dit in tegenstelling tot persoonlijke vriendschappen die tot bepaalde personen beperkt zijn. Jan wil op deze manier een gesloten, goed samenwerkend team op poten zetten. Door deze hechtheid ontstaat productiviteit wanneer hij zijn organisatietalent toepast en de juiste richting aangeeft. Jan bundelt de aanwezige energie en richt deze op het doel. Deze informatie is gebaseerd op grafiek 3.

Instructies voor Jan:

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 organiseert en bekommert zich om activiteiten.
- ☐ Hij geeft anderen het gevoel waardevol en belangrijk te zijn.
- ☐ Hij moedigt teamleden aan om hechte, wederzijds tevredenstellende relaties op te bouwen.
- ☐ Hij vergemakkelijkt het werk door planning, coördinatie en het beschikbaar stellen van de noodzakelijke bronnen.
- ☐ Hij accepteert de door de groep voorgestelde oplossing en voert deze uit.

Jan geniet van mogelijkheden om mensen te ontmoeten. Hij zet vaak de eerste stap, begint gesprekken met vreemden en is warm en vriendelijk. Maar ofschoon Jan met hen praat, voelt hij toch een oordeel over hen waardoor hij afstand creëert. Zodoende staat hij slechts een klein aantal uitverkorenen toe om hem echt te leren kennen.

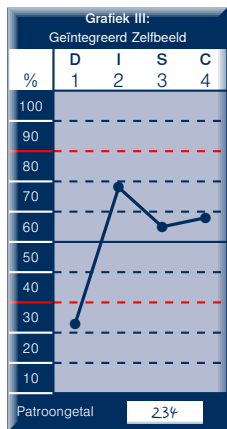
Jan streeft naar harmonie. Hij is oprecht geïnteresseerd, is tactvol in de samenwerking met anderen en steunt hen bij hun werk. Hij verwacht van andere mensen dat zij ook met hem een collegiale relatie op zullen bouwen en vertelt hun zelfs hoe ze dit moeten doen. Wanneer men niet aan zijn verwachtingen voldoet, wijst hij de ander op een scherpe manier terecht. Is hij echt ontstemd, dan praat hij op ernstige toon en luistert hij niet, vooral niet naar uitvluchten of andere meningen.

Meestal is Jan echter gevoelig en meelevend: hij denkt aan jubilea en andere belangrijke gebeurtenissen. Hij is van mening dat tradities en rituelen bijdragen aan de versteviging van persoonlijke relaties. Jans innemende aard brengt mensen samen, ondanks hun verschillen.



Opdracht:

2.4 Hoe beïnvloedt Jan 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.

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

- ☐ Een klimaat van goodwill scheppen.
- ☐ Werken aan duurzame relaties.
- ☐ Interesses van anderen vaststellen en inleidingen van gesprekken voorbereiden.
- ☐ Op een spontane manier complimenten geven.
- ☐ Vaardigheid tonen in algehele uitvoerende werkwijzen.

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.

Jans strategie bij het voorbereiden van een presentatie:

Gedurende een presentatie richt Jan zich tot meerdere personen, vooral wanneer meerdere mensen samen een beslissing moeten nemen. Meestal licht hij zichzelf vooraf in over zijn toehoorders, stelt hun interesses vast en bereidt inleidende zinnen voor. Hij rekent op een discussie in een vriendelijke stemming.

Jans presentatietactiek:

Bij de presentatie van zijn boodschap vertelt Jan over de eigenschappen van het product of idee die inspelen op de zintuigen van zijn toehoorders, waarmee hij hen helpt zich er een beter beeld van te kunnen vormen. Hij beperkt zich in de uitleg van de technische eigenschappen tot hoe het product of idee werkt. Meestal valt hem bij zijn publiek wat op waarover hij op spontane wijze een positieve, soms vleierende opmerking kan maken. In ruil hiervoor verwacht Jan steun en complimenten voor zijn presentatie. Zijn prestatieniveau neemt af wanneer zijn toehoorders stil zijn, weinig vragen stellen of haast geen commentaar geven.

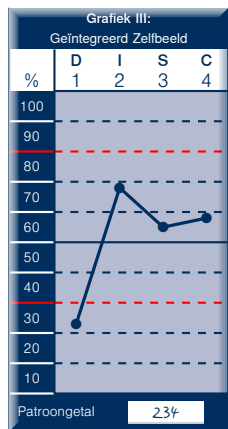
Jan kan zijn overtuigingskracht verhogen op de volgende manier:

- ☐ Openstaan voor extreme standpunten die niet samengaan met die van hemzelf.
- ☐ De tijd nemen om te zien of de ander alles begrepen heeft; belangrijke punten extra verklaren die eventueel tot misverstanden zouden kunnen leiden.
- ☐ Bij het thema blijven; vermijden van de hak op de tak te praten, wat de toehoorder zou kunnen verwarren, ergeren of afleiden.
- ☐ Anderen ruim de tijd geven om vragen te formuleren; aanvullende discussies niet onderbreken of verhinderen.
- ☐ Niet altijd gelijk willen hebben; toegeven dat het product of idee zwakke punten zou kunnen hebben.



Opdracht:

2.5 Hoe gaat Jan 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.

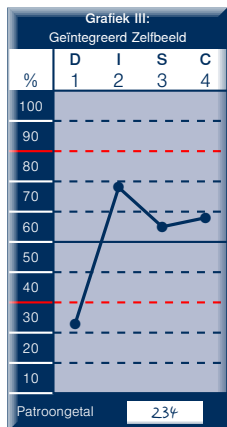
In de omgang met externe conflicten,

Wanneer hij moet omgaan met conflicten met anderen, is Jan ietwat traag om zich tegen zijn tegenstanders te weren. Hij is aanvankelijk teleurgesteld over de mensen die hem tegenwerken en probeert hen vervolgens te begrijpen. Hij moedigt anderen aan om zich te uiten, zowel over positieve als negatieve gevoelens. Jans oprechtheid is zijn grootste bezit: het zorgt bij anderen voor het nodige vertrouwen om het probleem tot op de bodem toe uit te zoeken. Anderen zien door zijn oprechtheid zijn geloofwaardige omgang met het conflict.

Bij interne conflicten,

Bij innerlijke conflicten moet Jan vaak zijn behoefte naar een correcte werkwijze verenigen met zijn wens om anderen tevreden te stellen. Dit conflict heeft besluiteloosheid ten gevolg. Hij wacht op andermans reacties op zijn voorstellen en stelt beslissingen uit. Soms laat hij het aan anderen over om in actie te komen: hij kijkt de kat uit de boom en geeft soms zelfs anderen de schuld wanneer men zo langzaam vooruitkomt. Zijn besluiteloosheid kan anderen irriteren.

2.6 Met wie kan Jan 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 Jan het best kan samenwerken, aangetoond. Deze informatie is gebaseerd op grafiek 3.

De ideale personen om Jan te helpen, kunnen oorzaak-gevolg effecten goed onderzoeken. Zij hebben vergelijkbare gedragstendensen als Jan, maar zijn minder traditiegetrouw en iets directer. Om de volgende redenen kunnen deze mensen Jan ondersteunen:

- Zij leggen de nadruk op kwaliteit. Zij komen op voor hun rechten en die van anderen.
- Zij laten het duidelijk merken wanneer ze ontevreden zijn. Zij kunnen goed omgaan met onaangename situaties en mensen.
- Zij dagen anderen uit om hun aanpak te onderzoeken.
- Zij gaan rustig en probleemloos van het ene project naar het andere.
- Zij zoeken naar uitdagingen en verzet: zij willen anderen overtuigen.

Bij het zoeken naar creatieve oplossingen wordt Jan het best bijgestaan door ondernemende mensen. Aangezien Jan doorgaans vertrouwt op bestaande structuren en deze liever aanpast dan ze totaal te veranderen, heeft hij liever dat anderen op onderzoek uit gaan. Om de volgende redenen kunnen deze actievere mensen hem ondersteunen:

- Zij genieten van het leven en hebben weinig tijd om zich onnodig zorgen te maken.
- Zij delegeren onaangename taken, gebruiken hun tactiek toepasselijk en overtuigen anderen ervan vertrouwen in hun kwaliteiten te hebben.
- Zij zijn spontaan en rationeel en krijgen een voorsprong.
- Zij zetten andere mensen voor hun doeleinden in, maar belonen hen hiervoor vaak niet naar behoren.
- Zij kunnen complexe redevoeringen volgen en interpreteren feiten voor degene die een beslissing moet nemen.

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



Opdracht:

2.7 Hoe laat Jan 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 Jans aandacht op de volgende manier:

- ☐ Zich op verbale en non-verbale aanpassen aan zijn gedrag.
- ☐ Op een zakelijke, maar vriendelijke toon spreken.
- ☐ Een gemiddeld spreektempo aanhouden.
- ☐ Eerder zacht dan hard praten.
- ☐ Met een uitgebalanceerde toonval spreken: variëren met spreesnelheid en toon. Niet monotoon spreken.
- ☐ Vriendelijk naar Jan glimlachen en hem complimenten geven voor zijn werk.

Anderen kunnen Jans interesse vasthouden wanneer zij

- ☐ Twee of drie voorstellen doen in plaats van vele alternatieven aan bieden.
- ☐ Met hem over zijn vele interesses praten - kunst, sport, etc.
- ☐ Uitvoerig over details praten, want hij is een actief luisteraar.
- ☐ Verandering presenteren als een aanpassing van het bestaande, in plaats van als iets compleet nieuws.

Andere mensen kunnen een band opbouwen met Jan wanneer zij

- ☐ Langzaam te werk gaan; accepteren dat hij niet graag opgejaagd wordt.
- ☐ Beslissingen redelijk snel nemen.
- ☐ De drijvende kracht zijn.
- ☐ Uitvinden wat hem tevreden maakt.

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

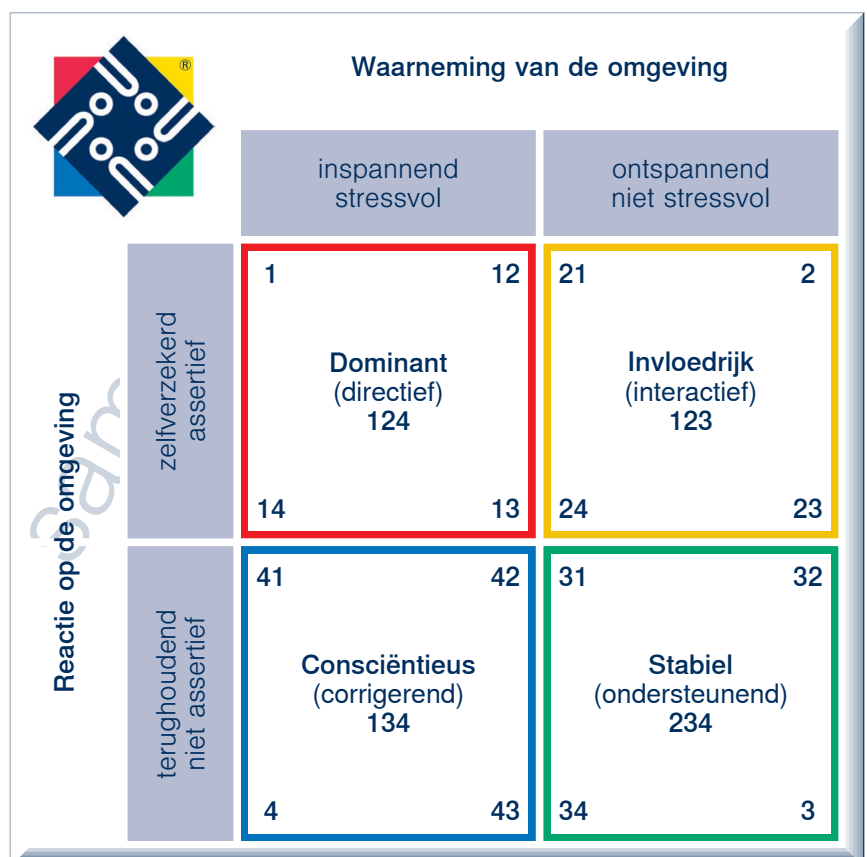
De informatie in dit hoofdstuk beschrijft het persoonlijkheidsmodel van persolog. Het persoonlijkheidsmodel is gebaseerd op de vier gedragsdimensies D, I, S en C, ontwikkeld door Dr. Geier. Deze informatie geeft u een inleiding op de beginselen van het model en toont u naast uw eigen gedragsdimensies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