



# per|solog<sup>®</sup>

## Rapport

Basis | Algemene informatie

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<br>(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   | Staadtdiagrammen                                                                | 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   | Overzicht van de 20 verschillende gedragspatronen                               | 13 |
| 3.4   | Informatie over de 20 mogelijke gedragspatronen                                 | 14 |
| 3.5   | Dr. John G. Geier                                                               | 21 |
| 3.6   | Liability                                                                       | 22 |

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.

Rapportgedeelte Algemeen: dit hoofdstuk bevat voor u 20 korte algemene beschrijvingen van 20 combinaties van persoonlijkheidsprofielen.

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.

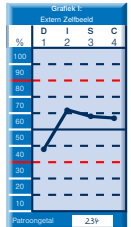
## 1.2 Beschrijving van de grafieken

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

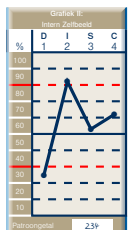
Ons externe zelfbeeld is het beeld dat wij naar anderen willen laten zien en wat wij willen dat men van ons weet. Ons externe zelfbeeld heeft zich tot op grote hoogte ontwikkeld als antwoord op de verwachtingen die anderen van ons hebben. Het ontwikkelt zich verder wanneer wij reageren op veranderingen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



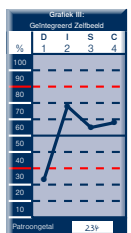
### Grafiek II: Intern Zelfbeeld

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.

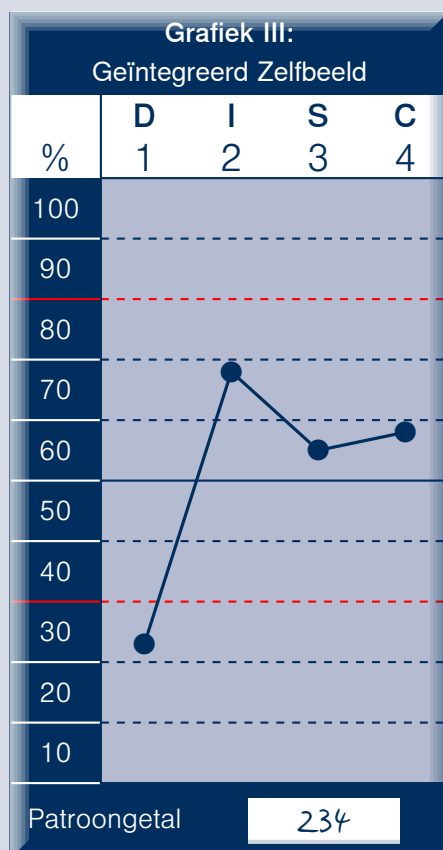
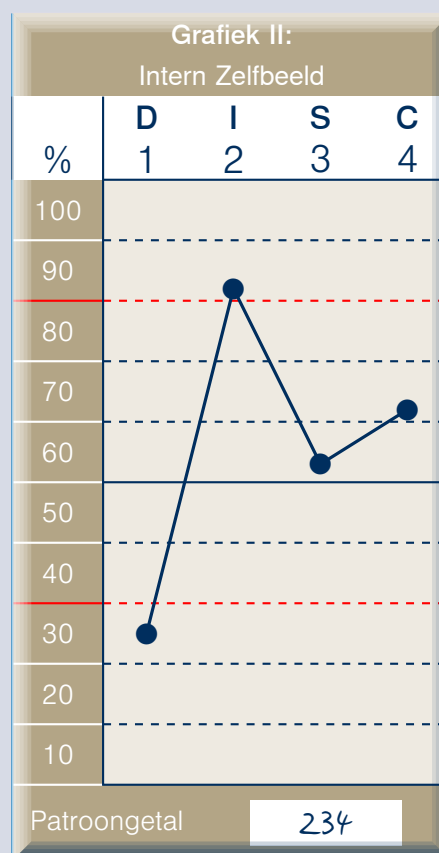
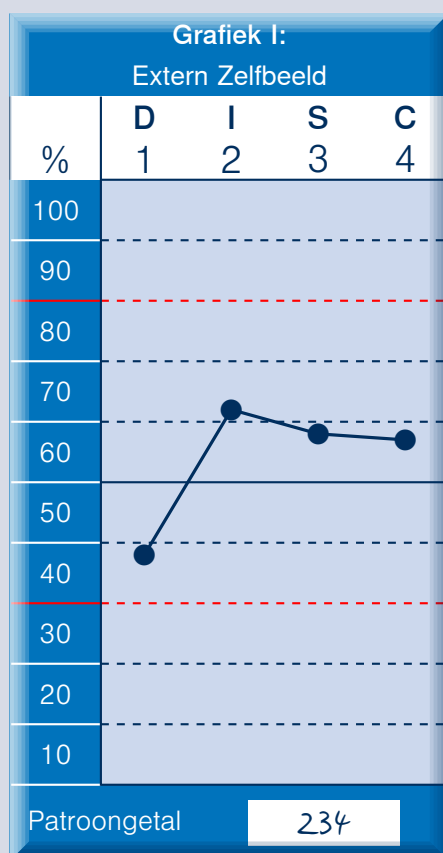


### Grafiek III: Geïntegreerd Zelfbeeld

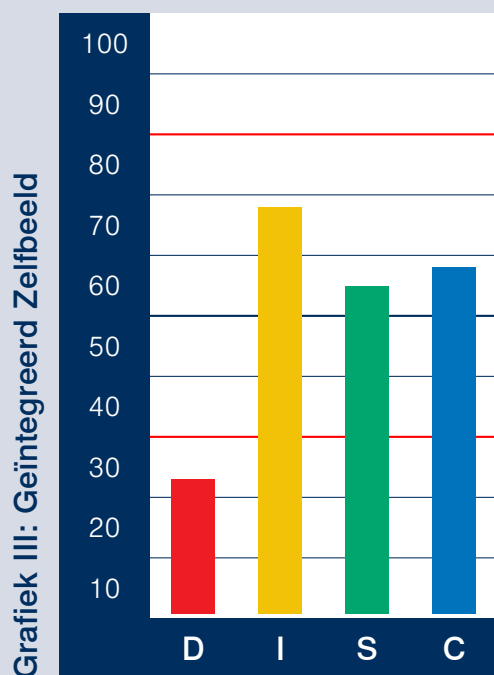
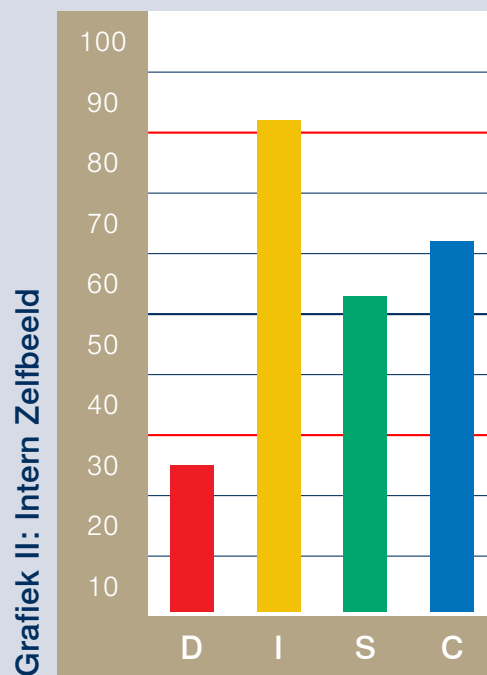
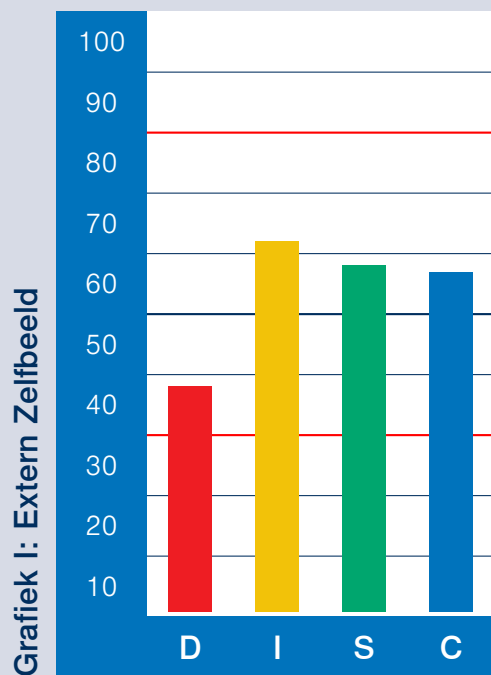
Recente persoonlijkheidstheorieën omschrijven het geïntegreerd zelfbeeld als de ontmoetingsplek tussen het individu en de samenleving. In Grafiek III komen Grafiek I en II samen. Het is het snijvlak tussen dat wat wij denken dat anderen van ons verwachten en onze eigen verwachtingen.



## 1.3 Grafieken



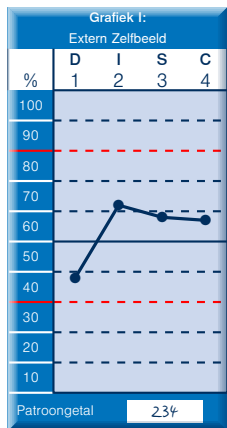
## 1.4 Staafdiagrammen



## 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.



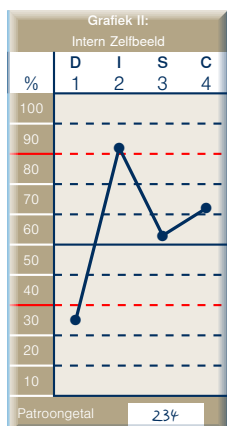
Gebaseerd op de verwachtingen van Jans idee van zijn rol (extern zelfbeeld) kunnen we het volgende gedrag omschrijven. Deze interpretatie is gebaseerd op grafiek I - Extern zelfbeeld:

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.

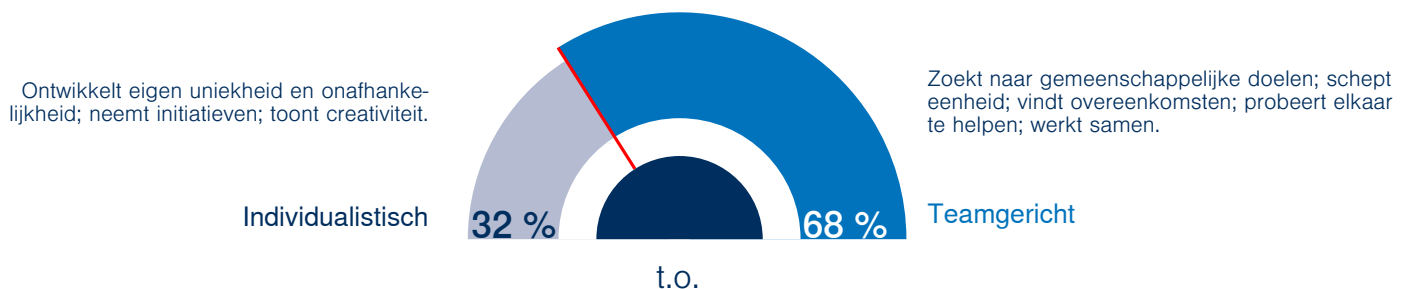


Afhankelijk van de manier waarop u zichzelf ziet in een situatie, zult u voor het ene of het andere kiezen en mogelijk spanning veroorzaken. Een eenzijdige nadruk van een bepaald gedrag in de samenwerking zorgt voor onbalans. Het gaat erom dat er een goede afstemming tot stand komt en er flexibel gereageerd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

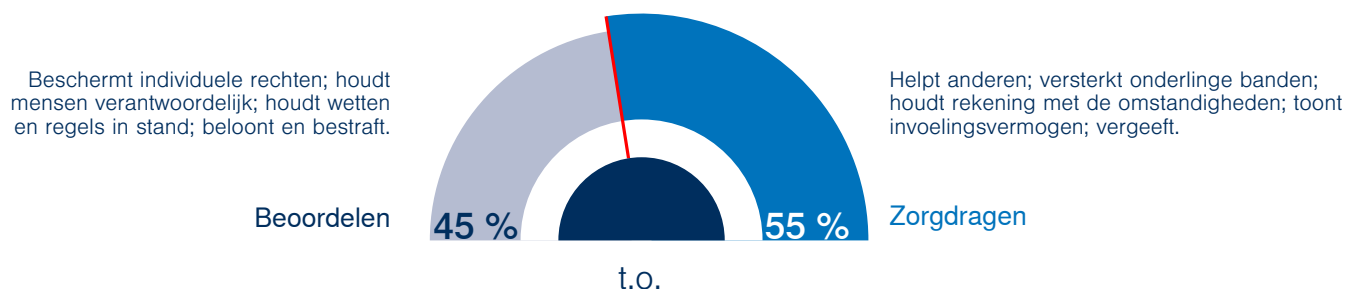
Jans gevoel van eigenwaarde wordt sterk beïnvloed door wat andere mensen over hem denken en zeggen. Instinctief neigt hij naar teamwerk en niet naar individualistisch werk. De verwachtingen die anderen van hem hebben, zijn voor hem belangrijker dan die van zichzelf en het merendeel van zijn initiatieven 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.

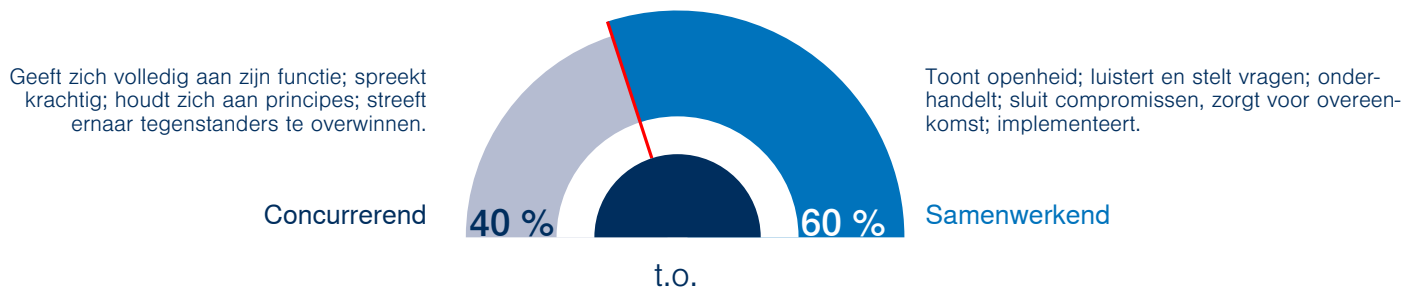
Jan is van mening dat een formele structuur van regels en richtlijnen een noodzakelijk maar niet voldoende raamwerk biedt om de intensieve concurrentie op de werkplek te reguleren. Instinctief richt Jan zich tot een informeel netwerk van relaties voor ondersteuning bij het beoordelen van wat goed is 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

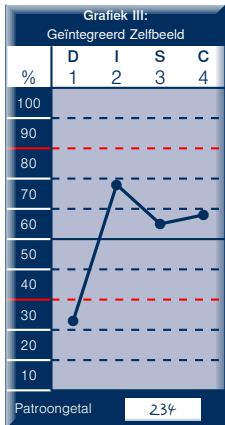
Bij het nastreven van doelen is Jan duidelijk meer samenwerkend dan concurrerend.

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:

## 3 Algemene informatie

### 3.1 Achtergrondinformatie bij het persolog persoonlijkheidsmodel

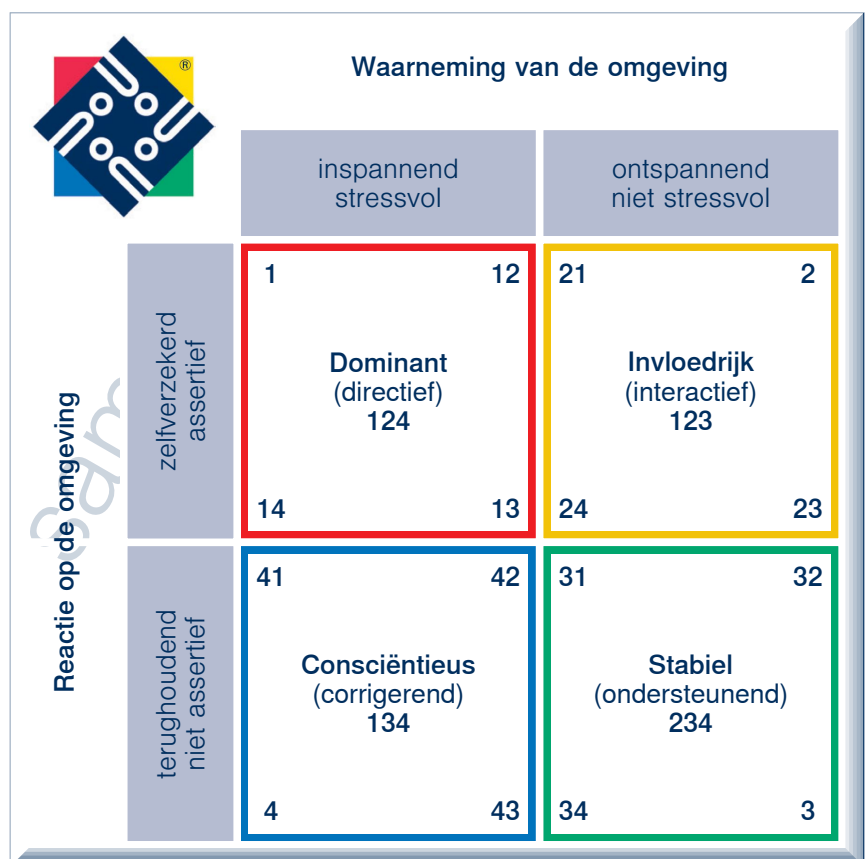
De informatie in dit hoofdstuk beschrijft het persoonlijkheidsmodel van persolog. Het persoonlijkheidsmodel is gebaseerd op de vier gedragsdimensies D, I, S en C, ontwikkeld door Dr. Geier. Deze informatie geeft u een inleiding op de beginselen van het model en toont u naast uw eigen gedragsdimensies 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 Overzicht van de 20 verschillende gedragspatronen

De 20 verschillende gedragspatronen komen voort uit combinaties van de vier dimensies. De vorm van het profiel wordt bepaald door de hoge en lage waarden in de diagrammen. Er zijn natuurlijk veel verschillende combinaties mogelijk met deze vier dimensies; er is echter te weinig plaats om deze hier allemaal te beschrijven. De 20 gedragspatronen vormen een praktische aanpak. Ze beschrijven die diagrammen die het meest voorkomen in een doorsneebevolking; tevens onderscheiden ze zich zeer van elkaar.

In de Persolog Online Rapportage hebt u inzicht gekregen in uw gedrag met zijn vele facetten. Nu krijgt u ook een indruk van de algemene gedragstendensen. Door de beschrijvingen van gedragstendens, primaire focus, motivatie en strategie voor meer effectiviteit, krijgt u een eerste indruk van de vele gedragsvarianten die uw collega's, klanten, vrienden en familieleden tonen. Dit zal ervoor zorgen dat u anderen beter kunt begrijpen.

sample

### 3.4 Informatie over de 20 mogelijke gedrag patronen

**Gedragstendensen** Grijpt kansen; houdt van moeilijke situaties; stelt prioriteiten; geeft orders; houdt mensen verantwoordelijk voor wat ze doen; meet resultaten, belooft en bestraft; wijst een langzamere, weloverwogen weg van samenwerking af, geeft voorkeur aan situaties met competitie; reageert snel en vastberaden; kan het best omschreven worden als **Pionier**.

**Primaire focus** Wil de controle over gebeurtenissen en eigen persoonlijke bestemming hebben.

**Gemotiveerd door** Leidinggeven, individualiteit en vastberadenheid. Werkt goed indien de omgeving voortdurend in verandering is.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Toon meer begrip en invoelend vermogen; luister zonder in de rede te vallen; zie andermans tegenwerping als kans; begeef u niet op oorlogspad indien u anderen wilt overtuigen; betrek anderen als bereidwillige deelnemers en niet als gewillige navolgers; werk samen met mensen die aanvullende capaciteiten in teamsamenwerking hebben (Patronen 23, 32, 234).



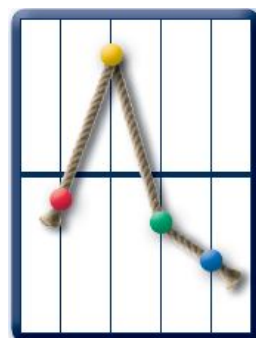
Patroon 1/D

**Gedragstendensen** Krijgt graag aandacht, wil in het middelpunt staan; deelt advies, materialen en succes met anderen; creëert direct een goede band met mensen door aantrekkings- en overtuigingskracht; moedigt anderen aan zich te uiten; vindt het moeilijk anderen terecht te wijzen; vermijdt oog-om-oog vergelding; vertrouwt erop door anderen ondersteund te worden; kan het best omschreven worden als **Entertainer**.

**Primaire focus** Wil graag bij allerlei activiteiten betrokken zijn.

**Gemotiveerd door** Acceptatie, erbij horen en tevredenheid. Werkt goed als er geen controle is en het geen detailwerk betreft.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Concentreer u meer op de taak; houdt u aan tijdsafspraken; wees assertief en direct in spreken; wees objectief bij het nemen van beslissingen; bespreek tegenwerpingen direct; werk met anderen samen die aanvullende kwaliteiten hebben op het gebied van organiseren en structureren (Patronen 4, 43, 134).



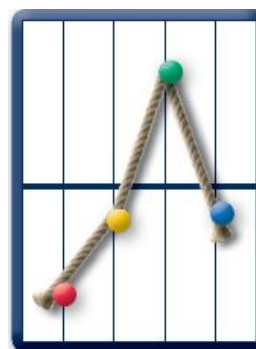
Patroon 2/I

**Gedragstendensen** Kiest een gestaag tempo en houdt dit vast; toont geduld; komt verplichtingen na; verwacht en toont loyaliteit; geeft aandacht aan belangrijke details; uit en verdedigt eigen overtuigingen en waarden; is veelal enthousiast voor de natuur en mooie omgevingen; kan het best omschreven worden als **Stabilisator**.

**Primaire focus** Succes hebben door specialisatie.

**Gemotiveerd door** Samenwerking, tevredenheid en terughoudendheid. Werkt goed wanneer er genoeg tijd is om ordelijk en methodisch te kunnen werken.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Blijf ook onder druk (zelfs van anderen) rustig; spreek mensen die zich onverantwoordelijk gedragen direct daarop aan; ontwikkel richtlijnen om taken uit te voeren; word pro-actief, neem initiatief in plaats van te reageren op mensen of gebeurtenissen; werk samen met mensen die afwisseling brengen in taken (Patronen 12, 24, 124).



Patroon 3/S

**Gedragstendensen** Gaat eerder de concurrentie aan met inhoudelijke zaken of dingen dan met mensen; wil anderen recht doen; probeert samenwerking te verkrijgen in plaats van te eisen; sluit compromissen waar nodig; voegt zich naar het gerespecteerd gezag; gelooft dat hard werken en eerlijkheid lonend zijn; zoekt verantwoordelijkheden waar alleen werken en concentratie vereist zijn; kan het best omschreven worden als **Perfectionist**.

**Primaire focus** Orde aanbrengen in de chaos.

**Gemotiveerd door** Expertise, toewijding, precisie en zelfdiscipline. Werkt goed als er langs duidelijke lijnen plannen ontwikkeld kunnen worden.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Leg nieuwe contacten met mensen; ontwikkel tolerantie voor conflicten; neem sneller beslissingen; zie in dat niet alle problemen ingewikkeld zijn; oefen in het snel nemen van besluiten met minder belangrijke onderwerpen; werk samen met mensen die goed zijn in het aanknopen van contacten met anderen (Patronen 2, 24, 123).



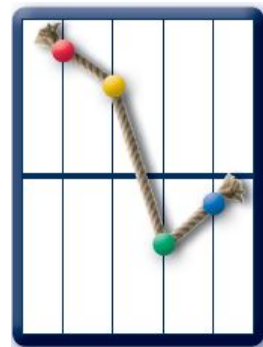
Patroon 4/C

**Gedragstendensen** Wil zich eerder van de groep onderscheiden dan één van de velen zijn; is succesvol als drijvende kracht achter veranderingen en als een krachtig beïnvloeder; spoort anderen aan; werkt zelfstandig en onafhankelijk; werkt in een hoog tempo; kan zonder instructies werken; kan het best omschreven worden als **Dirigent**.

**Primaire focus** Een creatief idee een nuttig doel laten dienen.

**Gemotiveerd door** Assertiviteit, zelfstandigheid en het bereiken van doelen. Werkt goed als er prestige en gezag verkregen kan worden.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Geef meer aandacht aan deadlines; voorkom uitbarstingen onder druk; leer toe te geven aan anderen die technisch gezien gelijk hebben; waak ervoor anderen niet te manipuleren; werk samen met mensen die kwaliteiten hebben in het onderzoeken van feiten en het creëren van een voorspelbare omgeving (Patronen 14, 34, 134).



Patroon 12/DI

**Gedragstendensen** Buigt frustraties om in manieren om problemen op te lossen; ontwikkelt een unieke combinatie van zelfverzekerdheid en zorgvuldig afmaken van taken; formuleert de eigen mening met duidelijke overtuiging; stuurt aan op actie; graaft zich in bij tegenstand en brengt oppervlakkig denken aan het licht. Kan het best omschreven worden als

**Tempobepaler.**

**Primaire focus** Berekenen, onderscheiden en selecteren welke activiteiten de moeite waard zijn.

**Gemotiveerd door** Zelfstandigheid, moed en pragmatisme. Werkt goed als opdrachten van begin tot eind kunnen worden uitgevoerd.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Stem uw werkwijze af op anderen; stel een tijdslimiet om conflicten op te lossen/overeenstemming te bereiken; sta open voor andere zienswijzen; krijg nieuwe ideeën door inbreng van anderen te erkennen; wees bereid om uw tempo/ werkwijze aan te passen aan anderen; werk samen met mensen die aanvullende kwaliteiten hebben zoals flexibiliteit en tact (Patronen 21, 23, 32).



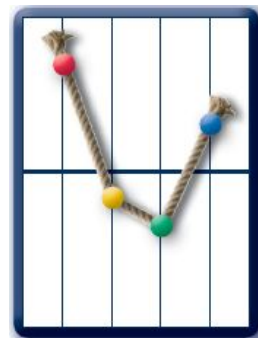
Patroon 13/DS

**Gedragstendensen** Heeft een praktische aanpak; stelt vragen in plaats van analyse af te dwingen; vindt antwoorden gebaseerd op logica en ervaring; bereidt zich uitgebreid voor; richt zich op het initiëren en ontwikkelen; houdt iedereen - behalve naaste medewerkers - op afstand; vindt solo projecten heerlijk; vermijdt beperkt te worden door anderen; kan het best omschreven worden als **Vernieuwer**.

**Primaire focus** Creëren en toepassen van nieuwe ideeën.

**Gemotiveerd door** Prestatie, zelfstandigheid en eenzaamheid. Werkt goed als er ruim voldoende tijd is om alles correct te doen.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Zorg voor goede ontspanning naast het werk; wees zowel objectief als zorgzaam naar mensen toe; neem sneller beslissingen; houd rekening met gevoelens voordat u iemands werk bekritiseert; geef anderen waardering voor hun werk; werk samen met anderen die aanvulling geven op het gebied van sociaal zijn en het wegnemen van spanningen (Patronen 12, 21, 23).



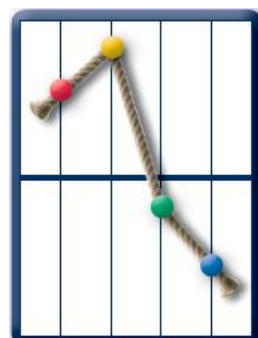
Patroon 14/DC

**Gedragstendensen** Speelt in op de motieven van anderen; trekt de aandacht door een positieve houding en goede woordkeuze; verkrijgt ondersteuning van anderen; probeert eerdere successen te herhalen; raakt geïrriteerd als er steeds routinewerk gedaan moet worden; wil zich goed voelen en er goed uitzien; mijdt situaties zonder zichtbaarheid of voldoening; kan het best omschreven worden als **Overreder**.

**Primaire focus** Visualiseren van succesvolle resultaten.

**Gemotiveerd door** Zelfverzekerdheid, bij een groep horen en unieke resultaten. Werkt goed als er contacten zijn met veel mensen.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Ga niet te snel; voorkom uitputting; wees oprecht bij het prijzen van anderen; geef anderen tijd om twijfel, bezorgdheid en tegenwerpingen te uiten; overdrijf niet bij het aanprijzen; weet wanneer u moet stoppen met het overreden van mensen; werk samen met mensen die goed zijn in organiseren en systematisch plannen (Patronen 13, 14, 34).



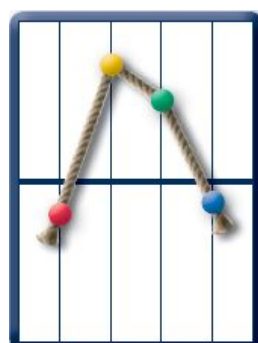
Patroon 21/ID

**Gedragstendensen** Legt contact met mensen om een unieke vriendelijke omgeving te creëren; bouwt bruggen tussen individuen en teams; anderen mogen hem/haar graag; loopt het risico teveel begrip te tonen en anderen niet verantwoordelijk te houden voor hun handelen; deelt met anderen, betreft anderen in beslissingen; kan het best omschreven worden als **Bemiddelaar/Adviseur**.

**Primaire focus** Anderen helpen en hen leren zichzelf te helpen.

**Gemotiveerd door** Acceptatie, loyaliteit en vertrouwen. Werkt goed wanneer er sprake is van een vriendelijke en informele omgang met anderen.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Maak taken op een georganiseerde manier op tijd af; maak belangrijke details af; wees kortdaat en direct bij persoonlijke conflicten; word meer daadkrachtig, bijvoorbeeld in het opkomen voor eigen belangen; werk samen met anderen die hun meningen meer op feiten baseren (Patronen 14, 34, 41).



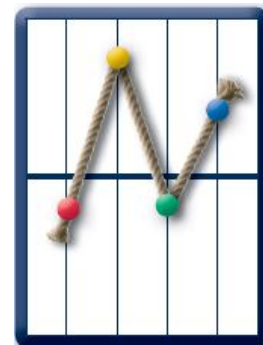
Patroon 23/IS

**Gedragstendensen** Komt de behoeften van anderen tegemoet; voorziet problemen en bereidt zich daarop voor; is vindingrijk; improviseert en zorgt dat dingen gebeuren; levert gegronde redenen voor verandering van richting; beoordeelt gebeurtenissen en mensen kritisch; staat open voor nieuwe en intrigerende ideeën; kan het best omschreven worden als **Strateeg**.

**Primaire focus** Plannen klaar hebben voor verschillende mogelijke ontwikkelingen.

**Gemotiveerd door** Handhaven van zijn/haar persoonlijkheid, individualiteit en ongewone prestaties. Werkt goed als eigen talenten en vaardigheden getoond kunnen worden.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Kom beloften en verplichtingen na; toon gevoeligheid in het omgaan met anderen; vermijdt vertragingstactieken; accepteer realistische controlemechanismen; aanvaard zelfs ongunstige beoordelingen op een prettige manier; werk samen met anderen die goed in specifiek detailwerk zijn (Patronen 3, 13, 234).



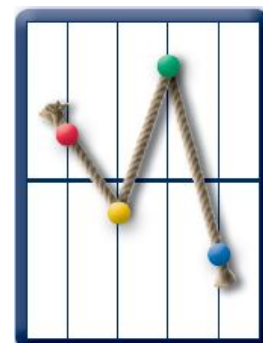
Patroon 24/IC

**Gedragstendensen** Luistert kritisch; zoekt zwakheden in de tegengestelde posities; is ijverig, zorgvuldig en oplettend; combineert feiten om nieuwe methoden te ontwikkelen; verdient eerder respect met daden dan met woorden; stelt indringende vragen; wordt enthousiast van het hebben van kennis en ontwikkelt vaak specialisme; kan het best omschreven worden als **Specialist**.

**Primaire focus** Dringt aan op meetbare resultaten.

**Gemotiveerd door** Iets afmaken, expertise en goed presteren. Werkt goed wanneer hij/zij gerespecteerd wordt door collega's met hetzelfde doel voor ogen.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Toon flexibiliteit en bereidheid om een strategie te heroverwegen; gebruik beelden die ideeën verhelderen; koester geen diepe en soms misplaatste gevoelens van wrok; accepteer anderen ongeacht hun intellectuele capaciteiten; werk samen met mensen die tactvol en overredend communiceren (Patronen 21, 123, 124).



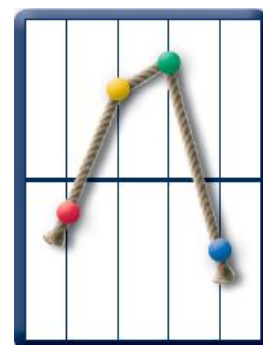
Patroon 31/SD

**Gedragstendensen** Creëert een sfeer van goodwill; luistert aandachtig; geeft mensen wat ze echt nodig hebben, zelfs als dat extra inspanningen vergt; blijft open voor nieuwe ideeën en procedures; neemt meningen van anderen serieus; doet succesvolle collega's na; is oprecht, warm en waarderend; kan het best omschreven worden als **Helper**.

**Primaire focus** Zeker stellen van gelijke kansen en gelijke rechten.

**Gemotiveerd door** Ergens bij horen, loyaliteit en zelfopoffering. Werkt goed wanneer er duidelijk omschreven taken moeten worden vervuld.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Zoek nieuwe avonturen; wees flexibeler met werkprocedures; probeer nieuwe, andere rollen uit; vraag de hulp van anderen bij detailwerk; wees standvastig en maak dingen direct af; werk samen met mensen die sterk zijn in het nemen van risico's en het ontwikkelen van creatieve ideeën (Patronen 1, 12, 13).



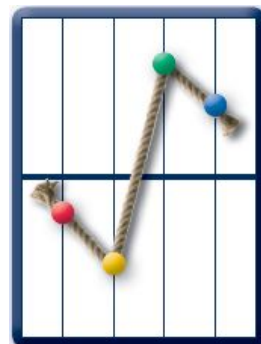
Patroon 32/SI

**Gedragstendensen** Verdient respect; behaalt succes door ijver; verzamelt gegevens om conclusies te onderbouwen; streeft naar zekerheid wat ideeën betreft; stelt ter discussie, sluit compromissen en bereikt consensus; deelt bij voorkeur de verantwoordelijkheid met anderen en laat anderen de beslissing nemen; plant voordat hij/zij belooft; kan het best omschreven worden als **Normbewaker**.

**Primaire focus** Een uitgekiend, consequent werktempo hebben.

**Gemotiveerd door** Ergens bij horen, dingen afmaken en voorspelbaarheid. Werkt goed met een gedetailleerde taakomschrijving.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Uit bedenkingen open en direct; wees niet overgevoelig voor kritiek; sta meer open voor veranderingen; confronteer moeilijke mensen; moedig meningsverschillen aan; wees niet geheimzinnig in het maken van plannen; werk samen met mensen die gemakkelijk meningen uiten (Profielen 12, 21, 32).



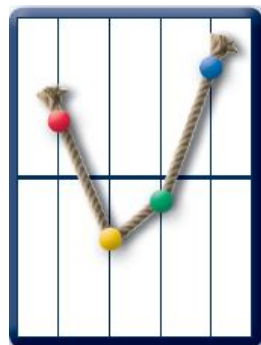
Patroon 34/SC

**Gedragstendensen** Weegt alle kanten van een zaak af; vindt het moeilijk om de juiste beslissing te nemen; baseert keuzes op herhaalde tests en praktijk; verheldert zaken en vereenvoudigt processen; gebruikt een doordacht tempo, zorgvuldige woordkeuze en gedetailleerde uitleg; zorgt, helpt, vergeeft en voelt mee met nauwe vrienden; kan het best omschreven worden als **Experimenteerder**.

**Primaire focus** Ontwikkeling van praktische ideeën en methoden.

**Gemotiveerd door** Opmerkelijke prestaties, eenzaamheid en discipline. Werkt goed als hij/zij het nut van een idee kan testen.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Toon emoties, vooral optimisme; glimlach; leer omgaan met mogelijke afwijzing; zoek minimaal één vertrouwd klankbord; moedig vragen stellen en feedback geven aan; geef mensen een tweede kans; los onenigheid op, trek niet terug; werk samen met mensen die gemakkelijker in de omgang zijn (Patronen 3, 23, 234).



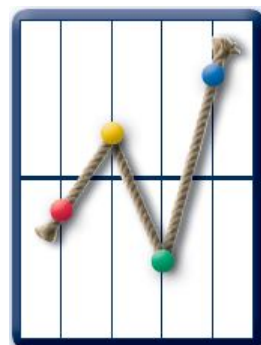
Patroon 41/CD

**Gedragstendensen** Is vriendelijk, tactvol en aangenaam; gedraagt zich naar behoren en verwachtingen; neigt voor zichzelf te spreken in termen van "wat zou moeten en wat zou niet moeten"; heeft een analytische en systematische aanpak; verwacht beloningen, bijvoorbeeld salarisverhoging, voor het doen van "goede" dingen; voorspelt de gevolgen van een reeks gebeurtenissen; kan het best omschreven worden als **Beoordelaar**.

**Primaire focus** Het testen van ideeën op hun realiseerbaarheid.

**Gemotiveerd door** Resultaten, juistheid en kennis. Werkt goed als er iets van waarde en kwaliteit gecreëerd kan worden.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Oordeel minder hard; accepteer mensen zoals ze zijn; laat ze hun eigen besluiten nemen; luister naar wijsheid in de mening van anderen; maak zaken af tot in de details; stel realistische deadlines; neem kleine besluiten; raak niet van slag door tegenwerpingen; geef anderen niet de schuld; werk samen met geduldige mensen die zaken afmaken (Patronen 3, 4, 43).



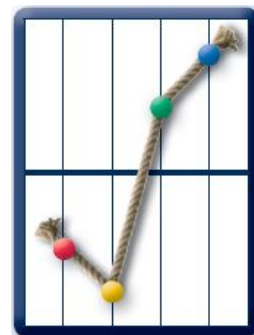
Patroon 42/CI

**Gedragstendensen** Geloof in het voorkomen van problemen; gebruikt verdedigingsstrategieën om moeilijkheden te voorkomen; luistert naar alle kanten van een zaak; is rationeel en redelijk; heeft een sterk gevoel van wat goed of fout is; leidt mensen naar compromissen; spreekt weloverwogen; let op details; neemt berekend risico na de feiten te hebben nagetrokken; kan het best omschreven worden als **Kritisch Denker**.

**Primaire focus** Taken met praktische vaardigheden vervullen.

**Gemotiveerd door** Expertise, kennis en orde. Werkt goed in een goed gedefiniëerde omgeving die vrij is van vijandelijkheden.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Toon warmte en begrip; breng positie en taken duidelijk onder woorden; leer conflicten toe te staan; gebruikt tactvolle, diplomatieke communicatie, zelfs als u uitgedaagd wordt; stel vragen om anderen te betrekken; werk samen met anderen die mensen samen kunnen brengen (Patronen 2, 42, 234).



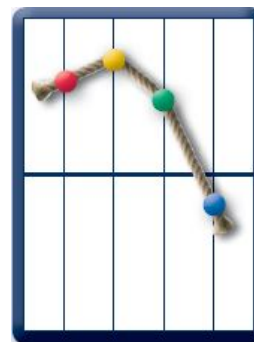
Patroon 43/CS

**Gedragstendensen** Kan goed met allerlei mensen communiceren; is bereid om te luisteren, vragen te stellen, te onderhandelen en compromissen te sluiten; wordt gestimuleerd door nieuwe ideeën, goede stemming en vriendelijke rivaliteit; is onafhankelijk; gebruikt emoties en feiten om eigen overtuigingen te onderbouwen; kan het best omschreven worden als **Bestuurder**.

**Primaire focus** Uitblinken in het ontwikkelen van nieuwe mogelijkheden.

**Gemotiveerd door** Prestaties, assertiviteit en ergens bij horen. Werkt goed als er tegen de stroom in gezwommen moet worden en als er voordeel behaald moet worden.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Begin discussies om onduidelijke situaties op te lossen; leer mensen met een meer traditionele en conventionele aanpak te accepteren; ga niet in de verdediging bij vragen over de prestatie; bepaal hoe inzet zal worden beoordeeld; werk samen met mensen die juistheid en nauwkeurigheid van zaken controleren (Patronen 14, 31, 41).



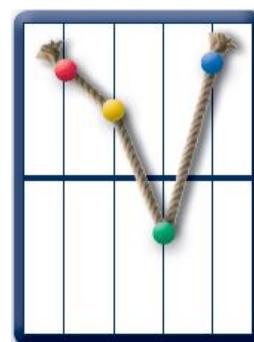
Patroon 123/DIS

**Gedragstendensen** Verandert verloren situaties in winst; is gefascineerd door nieuwe technieken en methoden; test en selecteert de beste ideeën en integreert ze in bestaande werkwijzen om betere resultaten te bereiken; is fantasierijk, vasthoudend en nauwgezet; levert praktische en meetbare manieren om het werk te beoordelen; kan het best omschreven worden als **Onderhandelaar**.

**Primaire focus** Directe resultaten bereiken.

**Gemotiveerd door** Presteren, individualisme en ergens bijhoren. Werkt goed als er op vele manieren aan een doel kan worden gewerkt.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Wees eerlijk in de omgang met mensen die verantwoordelijkheden veroorzaken; doe aan time-management om ervoor te zorgen dat details efficiënt worden afgehandeld; respecteer ervaren specialisten; breng diverse mensen samen; werk samen met mensen die goed zijn in zaken afmaken (Patronen 31, 34, 41).



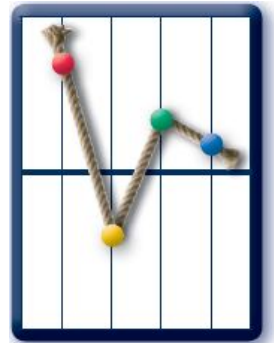
Patroon 124/DIC

**Gedragstendensen** Brengt geloofwaardigheid in ongeordende situaties; bereikt resultaat door complexe problemen op te lossen; bouwt een database en ontwikkelt daaruit processen; houdt zich aan regels en afspraken; neemt taken over van anderen die moeilijk of niet leuk zijn; houdt niet van praten over koetjes en kalfjes en werkt veel alleen; kan het best omschreven worden als **Ontwerper**.

**Primaire focus** Analyse en intuïtie met elkaar combineren.

**Gemotiveerd door** Individualiteit, zaken afmaken en kennis. Werkt goed als er een beloning is voor uitzonderlijke resultaten.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Communiceer tactvol; heb geduld met routine en details als een project gaande is; luister en neem de gedachten en ervaringen van anderen in overweging; erken de inzet van anderen; reken af met eigen superioriteitsgevoel; werk samen met mensen die goed zijn in informele werkmethoden en communicatie (Patronen 13, 24, 42).



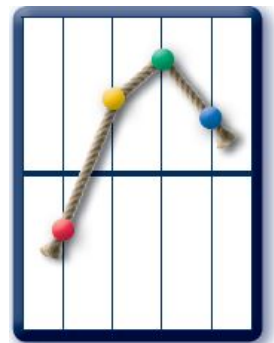
Patroon 134/DSC

**Gedragstendensen** Bouwt harmonieuze relaties; vindt tradities en rituelen nuttig om relaties te versterken; helpt bij het plannen en organiseren; weet veel en is vriendelijk; analyseert problemen en ontdekt tegenstrijdigheden; veroordeelt indien teleurgesteld in mensen of situaties; vindt specialistische bekwaamheid erg belangrijk; kan het best omschreven worden als **Speciale Adviseur**.

**Primaire focus** Een klimaat van samenwerking creëren.

**Gemotiveerd door** Zaken afmaken, ergens bij horen en vertrouwen. Werkt goed in een werkomgeving waar mensen oprecht en zorgzaam zijn.

**Strategieën voor een hogere effectiviteit** Confronteer anderen direct als dat nodig is; erken dat u mensen nodig hebt die zorgen voor technische en specifieke details; zoek ook contacten buiten de vriendenkring; spreek negatieve gevoelens uit; werk samen met mensen die openlijk hun ontevredenheid kunnen uiten (Patronen 1, 12, 124).



Patroon 234/ISC

### 3.5 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

### 3.6 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