



Persoonlijkheidsprofiel - Basis

Peter Smith
Focus: work
2 oktober 2012/nl

per|solog

sample

Inhoudsopgave

1	Introductie van het Persoonlijkheidsprofiel rapport van persolog en de grafieken	2
1.1	De samenstelling van het Persoonlijkheidsprofielrapport van persolog	2
1.2	Beschrijving van de grafieken	3
1.3	Gedrags editie grafiek	4
2	DISC Persoonlijkheidsprofiel Online	5
2.1	Hoe wordt Peter's gedrag gekenmerkt?	5
2.2	Hoe wordt Peter's interesse gewekt?	7
2.3	Hoe werkt Peter?	8
2.4	Hoe beïnvloedt Peter de daden van anderen?	9
2.5	Hoe gaat Peter met conflicten om?	10
2.6	Met wie kan Peter het best samenwerken?	11
2.7	Hoe laat Peter zich het best beïnvloeden?	12
2.8	Dr. John G. Geier	13
2.9	Garantie	14
	Contactinformatie:	14

sample

1 Introductie van het Persoonlijkheidsprofiel rapport van persolog en de grafieken

1.1 De samenstelling van het Persoonlijkheidsprofielrapport van persolog

Het Persoonlijkheidsprofielrapport van persolog “Persoonlijkheid, leiderschap en functieprofiel” stelt u in staat om uzelf te bekwamen. Het leidt u verder in het reflecteren op uw relaties met medewerkers, klanten, partners en familieleden.

Het eerste hoofdstuk bestaat uit een inleiding van de rapportage. De grafieken worden beschreven en weergegeven. In het tweede hoofdstuk leest u interpretaties van uw gedrag in de door u gekozen omgeving (aandachtsgebied). Het bestaat uit informatie over factoren die mensen motiveren met hetzelfde gedragspatroon. U leest over strategieën die mensen met dit gedragspatroon aan de dag leggen om taken te volbrengen, problemen op te lossen en anderen te overtuigen. Daarnaast komen onderwerpen aan de orde als intenties, veranderingen, gedrag onder druk en conflicten. Aan het einde van het hoofdstuk leert u hoe mensen met dit gedragspatroon op een meest effectieve manier samenwerken en waarop zij positief reageren.

Indien u ook het leiderschaps gedeelte heeft besteld: Dit hoofdstuk helpt u om te reflecteren op uw leiderschapsvaardigheden, aangevuld met overwegingen over uw gedrag als medewerker.

Indien u het persolog functieprofiel besteld heeft: Dit hoofdstuk geeft beschrijvingen weer van gedragskenmerken en vaardigheden die belangrijk zijn voor de functie, die u met de vragenlijst van het functieprofiel hebt ingeschat.

Indien u het algemene gedeelte heeft besteld: Dit hoofdstuk bevat beknopte beschrijvingen van 20 verschillende gedragspatronen die in het Persoonlijkheidsprofielrapport van persolog aan de orde komen.

Het Persoonlijkheidsprofielrapport van persolog “Persoonlijkheid-, leiderschap- en functieprofiel”, helpt u om uw huidige situatie vast te stellen. Als er verandering nodig is, dan dient de gewenste situatie als doel van de verandering te worden geformuleerd. Het persolog persoonlijkheidsprofielrapport helpt u om de gewenste veranderingen aan te brengen. U vindt naast de interpretaties ook praktische oefeningen. U kunt de interpretaties overwegen en op uzelf betrekken. Elke beschrijving wordt vergezeld met persoonlijke voorbeelden om u te ondersteunen. Vanwege deze werkwijze moet u de persolog persoonlijkheidsprofielrapportage ook opvatten als een werkdocument. Alleen na een grondige bestudering van de tekst op uzelf toegepast kan persoonlijke ontwikkeling plaatsvinden.

Dit is uw persoonlijke rapportage om te evalueren en na te denken over de uitspraken. Maak aantekeningen over uitspraken die niet duidelijk zijn of waar nadere toelichting nodig is. Op deze manier maakt u deze rapportage meer eigen. De oefeningen die in het rapport worden aangeboden kunt u vaker herhalen met tussenliggende tijdsperioden om uzelf te bekwamen.

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 wat ik denk dat anderen van mij verwachten in het gekozen aandachtsgebied.

Grafiek II: Intern Zelfbeeld

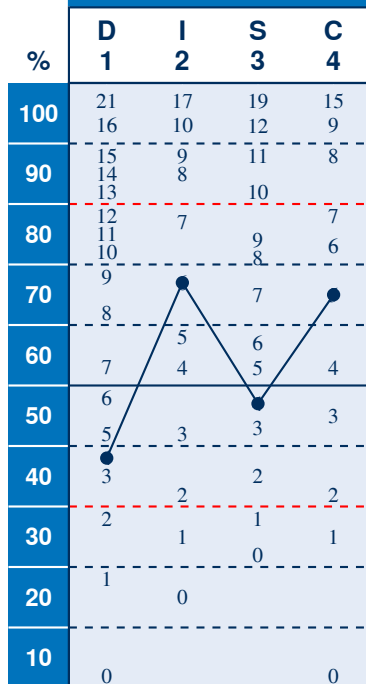
Ons interne zelfbeeld geeft ons informatie over onze overtuigingen, waarden en houdingen, wie we zijn en wat we van onszelf verwachten. De opvattingen die aan de basis van ons interne zelfbeeld staan - ons karakter - zijn aan het begin van ons leven in onze gevoelens en emoties ingebed. Ondanks het belang 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 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.

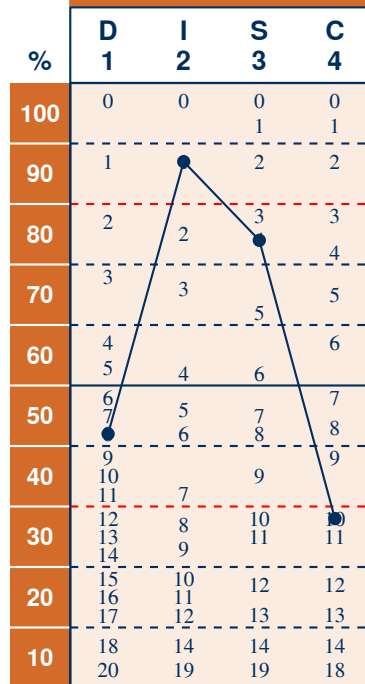
1.3 Gedrags editie grafiek

Grafiek I:
Extern Zelfbeeld



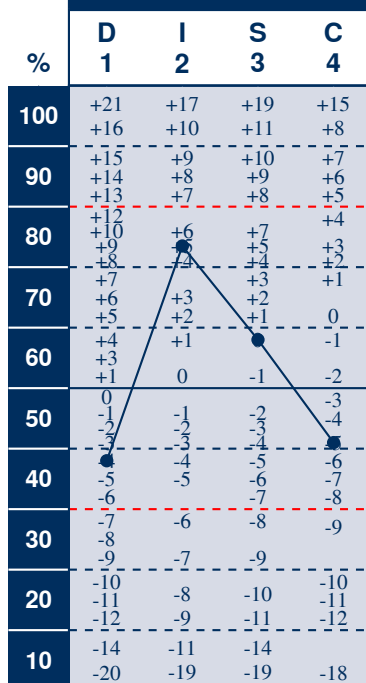
Patroongetal 24

Grafiek II:
Intern Zelfbeeld



Patroongetal 23

Grafiek III:
Geïntegreerd Zelfbeeld



Patroongetal 23

Deze interpretatie is gebaseerd op grafiek 1. Peter's gedrag in de schijnwerpers.

Deze interpretatie is gebaseerd op grafiek 2: Achter de schermen Peter's karakter

Het zoeken naar zelfachting:

Omgang met goed of fout:

2 DISC Persoonlijkheidsprofiel Online

2.1 Hoe wordt Peter's gedrag gekenmerkt?

Peter neemt de leiding wanneer anderen falen. Hij kan uitstekend improviseren en zorgt ervoor dat dingen in orde worden gebracht. Zijn competentie en flexibiliteit zijn gebaseerd op zijn zorgvuldige planning voor de omgang met onvoorziene gebeurtenissen. Doordat hij rekening houdt met moeilijkheden en zich daarop instelt, straalt hij zelfvertrouwen uit wanneer het nodig is om een nieuwe richting in te slaan. Peter is bereid om veel kanten op te gaan en kan doorgaans overtuigende motieven voor zijn handelen noemen. Hij vindt het makkelijk om de verscheidene facetten van een probleem te bekijken. Hij realiseert dingen net zo zorgvuldig als hij ze plant. Wie zijn afkeer voor saaie routines kent, is vaak verrast door zijn talent om met rechttoe, rechtaan methoden resultaten te behalen en daarbij anderen te overtreffen.

Peter maakt een goede indruk. Hij streeft naar succes door anderen in teams bij het werk te betrekken. Zijn basisgedrag wordt door vasthoudendheid en gezelligheid gekenmerkt. Een zorgvuldige selectie van medewerkers en een grondige projectplanning zijn zijn sleutel tot succes. Wanneer iets niet volgens plan verloopt, kan Peter bijtende kritiek geven. Wanneer alles goed gaat, is hij warmhartig, enthousiast en fantasierijk.

Ons karakter kanaliseert automatisch de energie die vrijkomt uit onze gevoelens, emoties en passies in relatief consistent en voorspelbaar gedrag. Zes tegenovergestelde, maar gerelateerde stijlen worden samengenomen en hier gedefiniëerd. De nadruk die aan elke stijl gegeven wordt, is uitgedrukt in een percentage overeenkomstig de energie die daaraan wordt besteed. De beschrijving vertelt hoe de energie op drie verschillende vlakken aan de omgeving wordt getoond: het zoeken naar het gevoel van eigenwaarde, het omgaan met goed of fout en het nastreven van doelen.

Bij het zoeken naar zelfachting besteedt Peter beduidend meer aandacht aan teamgerichte bezigheden dan aan het nastreven van individuele doelen.

Persoonlijkheidseigenschappen

Individualistisch (37%)	t.o.	Teamgericht (63%)
Ontwikkelt eigen uniekheid en onafhankelijkheid; neemt initiatieven; toont creativiteit.		Zoekt naar gemeenschappelijke doelen; schept eenheid; vindt overeenkomsten; probeert elkaar te helpen; werkt samen.

Een belangrijke onderliggende overtuiging voor Peter's karakter is dat mensen elkaar moeten helpen. Hij investeert zijn energie in de ontwikkeling van de noodzakelijke vaardigheden om dit te doen. Instinctief voelt hij zich tot anderen aangetrokken en schept hij een sfeer waarin de ander in harmonie kan leven en werken. Ook wanneer hij niet de gewenste resultaten behaalt, verhoogt alleen al de poging om een goede sfeer te scheppen zijn zelfachting. Wanneer hij alleen werkt, krijgt hij niet dezelfde voldoening voor zijn zelfbewustzijn.

In de omgang met goed of fout besteedt Peter veel meer aandacht aan het zorgdragen voor anderen dan aan het beoordelen van hun gedrag.

Bij het nastreven van doelen:

Deze interpretatie is gebaseerd op grafiek 3: Peters huidige gedragseigenschappen

Peter heeft de neiging om:

Persoonlijkheidseigenschappen

Beoordelen (19%)	versu	Zorgdragen (81%)
Beschermt individuele rechten; houdt mensen verantwoordelijk; houdt wetten en regels in stand; beloont en bestraft.		Helpt anderen; versterkt onderlinge banden; houdt rekening met de omstandigheden; toont invoelingsvermogen; vergeeft.

Peter gelooft dat wetten, geboden en regels slechts richtlijnen zijn voor complexe, menselijke ervaringen. Hij kent de levensverhalen van anderen en begrijpt hun gedrag. Hij kan zich in hen verplaatsen en houdt rekening met de bijzondere omstandigheden waaronder zij leven. Hij reikt een helpende hand en ondersteunt anderen bij het voldoen aan verwachtingen. Hij is ervan overtuigd dat rehabilitatie zinvoller is dan bestraffing. Peter loopt het risico teveel begrip op te brengen en anderen niet voor hun daden verantwoordelijk te houden.

Bij het nastreven van doelen is Peter's gedrag zowel concurrerend als samenwerkend, daarom zet hij beide gedragstendensen afwisselend in.

Persoonlijkheidseigenschappen

Concurrerend (49%)	versu	Samenwerkend (51%)
Geeft zich volledig aan zijn functie; spreekt krachtig; houdt zich aan principes; streeft ernaar tegenstanders te overwinnen.		Toont openheid; luistert en stelt vragen; onderhandelt; sluit compromissen, zorgt voor overeenkomst; implementeert.

Peter is ervan overtuigd dat openheid, luisteren, vragen stellen, compromissen en consensus onmisbaar zijn om samen te leven en samen te werken. Hij gelooft echter ook dat hij moet spreken voor diegenen die dat niet kunnen. Hij houdt zich aan zijn principes wanneer hij mensen voor zich wint of wanneer hij de underdog verdedigt. Bij het nastreven van zijn doelen kan hij zich tegenover agressieve mensen niet zo goed verdedigen. Peter kan beter voor andere mensen opkomen dan voor zichzelf.

Grafiek 3 geeft ons geïntegreerde zelfbeeld weer met algemeen gedrag binnen de gekozen omgeving. Daaruit volgen eigenschappen of tendensen zoals deze binnen die situatie gelden. Bijvoorbeeld hoe uw verwachtingen zijn jegens anderen of hoe u reageert wanneer daaraan niet wordt voldaan.

Instructies: 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.

- Alle mogelijkheden open te houden. Hij maakt processen langer om betere resultaten te behalen.
- Problemen uit te praten. Ongerstheid houdt hij niet lang voor zich.
- Geduld en begrip op te brengen bij onderbrekingen. Hij past zich aan de aan hem gestelde eisen aan door te proberen alles tegelijk te doen.
- Meer extravert dan introvert te zijn.
- Te zoeken naar mogelijkheden waarbij hij meningsverschillen direct kan beëindigen.
- Niet snel geïrriteerd te raken en zelden rancuneus te zijn.

Deze interpretatie is gebaseerd op Grafiek 3:

2.2 Hoe wordt Peter's interesse gewekt?

Peter wil begrip tonen en ontvangen. Zijn motivatie groeit wanneer anderen hem de gelegenheid geven om:

- Vriendschappen op te bouwen om beter samen te kunnen werken.
- In een coöperatieve en vriendelijke sfeer te werken.
- Persoonlijke interesses te delen en langdurige betrekkingen op te bouwen.
- In een faire omgeving te werken, waar iedereen dezelfde kansen op waardering heeft.

Een werkomgeving waarin mensen gerespecteerd en hun vaardigheden gewaardeerd worden, is belangrijk voor Peter. Waardering voor zijn vaardigheden wat betreft het geven van warmte en begrip aan anderen, geeft hem nieuwe energie. Wanneer hij zich bekommert om de behoeften van anderen, raakt zijn emotionele tank niet leeg, hij wordt daardoor zelfs gevuld. Ideeën ter verbetering van de werkomstandigheden en voor menselijkere arbeidsvoorwaarden interesseren hem. Peter neemt initiatief en heeft opdrachten nodig die met mensen te maken hebben: coachen, onderwijzen, diensten verlenen. Deze geven hem de gelegenheid om zijn mensenkennis toe te passen en te verbeteren. Hij geeft anderen graag de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen. Peter's motivatie is het grootst wanneer hij in een beproefde omgeving met anderen kan samenwerken.

Aantekeningen:

sample

Peter's zelfmotivatie:
Deze informatie is gebaseerd op grafiek 3.

Hoe Peter anderen in het werkproces betreft:

Peter's bijdrage aan het werkproces in het algemeen:

2.3 Hoe werkt Peter?

Allereerst zoekt Peter contact met andere mensen. Wanneer hij met anderen over de zin en aanpak van een opdracht spreekt, kan hij zich de uitvoering ervan beter voorstellen. Hij werkt het liefst binnen de door de organisatie voorgestelde structuur. Teamwerk waarbij de teamleden mee kunnen beslissen, bevredigt zijn behoefte naar onafhankelijkheid en contacten met anderen. In deze setting leidt Peter discussies, waarbij rekening gehouden wordt met de individuele sterkten en zwakten van de teamleden voor bepaalde opdrachten. Tussendoor wil hij voor korte tijd alleen werken, om daarna weer voor langere tijd in teamverband bezig te zijn.

Peter baseert zijn gesprekken en adviezen op praktische ervaring. Wanneer hij het heeft over de benodigde vaardigheden voor een bepaalde opdracht, gebruikt hij enthousiasmerende, ondersteunende en opgewekte woorden. Peter helpt anderen bij het uitvoeren van hun opdrachten door het creëren van een harmonieuze werksfeer. Hij past zijn communicatie- en invoelingsvermogen toe om bruggen te slaan tussen de verscheidene teams. Zijn vragen leiden er vaak toe dat anderen hun werk anders organiseren. Soms neemt hij spanning weg door de bezorgheid die door anderen niet uitgedrukt wordt, onder woorden te brengen. Bij het werken met slecht samenwerkende mensen probeert hij soms om de opdracht, de omstandigheden of de instelling van de persoon te veranderen.

Aanwijzing: 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 beschermt mensen die minder privileges hebben.
- Hij ziet win-win situaties als haalbaar en de moeite waard.
- Hij geeft blijk van flexibiliteit wanneer het om een belangrijke kwestie gaat. Hij waardeert besluiten waardoor de vrijheid om te kiezen en om onafhankelijk te handelen, vergroot wordt.
- Hij concentreert zich voornamelijk op mensen en de ontwikkeling van praktische toepassingen.
- Hij nodigt anderen uit tot het delen van hun mening en zorgt ervoor dat iedereen in het team waardering voor zijn prestaties krijgt. Hij betreft andermans ideeën in zijn werk en zoekt naar mogelijkheden tot samenwerking.

Peter is bedaard en maakt indruk op anderen door warmte, medeleven en begrip. Meteen bij het eerste contact vertrouwt men zijn woorden en daden. Peter past zijn interpersoonlijke vaardigheden aan de behoeften van de ander aan. Hij praat over koetjes en kalfjes om spanning weg te nemen, toont interesse voor de einzelgänger, stelt vragen aan de expert, fungeert als tussenpersoon voor de verlegene, luistert naar mensen met problemen en troost hen, treedt op als bemiddelaar tussen strijdende partijen en helpt mensen die hulp nodig hebben.

Zijn imago van behulpzaamheid geeft hem geloofwaardigheid en zorgt voor nieuwe kansen binnen de organisatie. Peter zorgt ervoor dat zowel individuen als formele en informele teams met elkaar in contact blijven. Hij zet communicatiekanalen op en laat zien hoe men deze gebruikt. Op een aangename manier van doen kan hij spreken over zijn principes. Alhoewel hij vloeiend spreekt, vindt hij het moeilijk om korte, directe antwoorden te geven. Hij heeft de neiging om uitvoerig op de kwestie in te gaan, over zijn gevoelens te spreken en de omstandigheden nog eens uit de doeken te doen, zodat het makkelijk kan gebeuren dat de kern van de zaak niet aan de orde komt. Het kan veel tijd kosten, maar andere luisteren naar hem en zijn geamuseerd, hoewel ze niet altijd volledig geïnformeerd zullen zijn.

Deze interpretatie is gebaseerd op grafiek 3:

Peter's strategie bij het voorbereiden van een presentatie:

Peter's presentatietactiek:

Hoe kan Peter zijn overtuigingskracht verhogen?

2.4 Hoe beïnvloedt Peter de daden van anderen?

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

Bij Peter's belangrijkste strategieën hoort de opbouw van een persoonlijke relatie met de klant of de collega die hij wil overtuigen. Hij bereidt zich voor door na te gaan wat hij over de interesses en betrekkingen van de ander weet. Hij zoekt naar gemeenschappelijke interesses en bekenden. De verstandhouding met de ander is voor Peter bepalend, met name bij het aannemen van een adviserende rol om het werk van de ander te ondersteunen en tevens zijn eigen zelfbewustzijn op te bouwen.

Tot Peter's belangrijkste tactieken behoort het zich instellen op de gesprekspartners. Hij geeft de ander het gevoel dat hij hen niet van zomaar een idee of product wil overtuigen, maar van zijn eigen product of idee. In een overtuigingsituatie speelt hij sterk op de ander in, onafhankelijk van de persoonlijkheid van deze persoon. Het gesprek beginnen en het ijs breken: dat is zijn manier. Anderen mogen hem graag en accepteren hem. Het maken van oogcontact, een vriendelijke gelaatsuitdrukking en een ontspannen instelling horen bij zijn methoden.

Peter kan zijn overtuigingskracht verhogen door:

- Voet bij stuk houden; zich concentreren op de sterkten van het product of het idee.
- Zich niet af laten leiden van de presentatie naar de klant, medewerker of collega toe; niet te gezellig en te spraakzaam zijn.
- De nadelen van een voorstel of product verklaren, in plaats van zichzelf de schuld te geven van eventuele tekortkomingen.
- Zich op zijn minst gedurende de presentatie aanpassen aan het gedrag van de ander.
- Om acceptatie voor het eigen voorstel vragen; soms assertiever zijn; rekening houden met de gevolgen bij het nemen van risico's; nadenken over hoe men een "nee" kan veranderen in een "misschien" en een "misschien" in een "ja."

Deze informatie is gebaseerd op grafiek 3:

2.5 Hoe gaat Peter met conflicten om?

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

In de omgang met conflicten met anderen is Peter trots op zijn timing aangaande het uitspreken van de juiste woorden. Hij lijkt de hele kwestie in de hand te hebben, krijgt alles langzaam voor elkaar en verzekert critici dat alles naar plan verloopt. Bij agressieve mensen in een ongestructureerde omgeving trekt Peter echter aan het kortste eind. De bereidheid tot het sluiten van compromissen leidt er vaak toe dat hij territorium opgeeft dat hem eigenlijk toebehoort. Agressieve mensen kunnen Peter in een ongunstige onderhandelingspositie duwen.

Bij interne conflicten moet Peter zijn wensen van de realiteit onderscheiden. Hij ziet het potentieel van anderen te optimistisch en looft hun inzet, maar let daarbij niet op het feit dat er nog geen resultaat geleverd is; hij wil anderen niet ontmoedigen. Hij voelt zich ondertussen wel verantwoordelijk voor hun persoonlijke ontwikkeling, waardoor zijn conflicterende behoeften zijn objectiviteit verdoezelen, wat tot overmatig positieve waarderingen leidt. Dit heeft onnauwkeurige feedback ten gevolg, waarbij verbale en non-verbale boodschappen niet met elkaar overeenkomen en tot verwarring leiden.

sample

Deze informatie is gebaseerd op grafiek 3:

Bij het oplossen van proceduregebonden problemen:

Instructies voor Peter:

Bij het zoeken naar creatieve oplossingen:

Instructies voor Peter

2.6 Met wie kan Peter het best samenwerken?

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

De ideale personen om Peter te ondersteunen, kunnen probleemgebieden goed definiëren en methoden ontwikkelen. Zij beschikken over vergelijkbare gedragstendensen, maar zijn sterker taakgericht. Om de volgende redenen kunnen deze personen Peter ondersteunen:

- Zij concentreren zich bij het werk en bij sociale contacten intensief op slechts enkele doelen.
- Zij weigeren zich van hun persoonlijke doelen af te laten brengen.
- Zij concentreren zich erop enkele dingen goed te doen: ze zijn voorzichtig.
- Zij willen anderen begrijpen en stimuleren teamwerk en saamhorigheidsgevoel door van "wij" en "ons" te spreken.
- Zij lossen conflicten op door middel van onderhandeling. Ze zijn vriendelijk, tactvol en geven anderen steun.

Bedenk minstens één persoon in uw werkomgeving die enkele van de eerdergenoemde competenties heeft.

1. _____
2. _____

Bij het zoeken naar creatieve oplossingen wordt Peter het best ondersteund door assertieve mensen. Ofschoon Peter onafhankelijk en overtuigend kan zijn, neigt hij meer naar samenwerking dan naar concurrentie. Resultaatgerichte mensen compenseren zijn twijfelachtige neiging keuzes alleen te willen maken. Om de volgende redenen kunnen deze mensen Peter ondersteunen:

- Zij willen onafhankelijk zijn en zoeken de uitdaging van veelzijdige projecten.
- Zij zorgen voor afwisseling en verandering en laten details aan anderen over.
- Zij laten zich niet vastpinnen en geven direct antwoord.
- Zij zijn vriendelijk bij het leggen van nieuwe contacten en moedigen andermans ideeën aan.
- Zij nemen risico's en gebruiken hun energiereserves om in crisissituaties oplossingen te improviseren, vaak met groot succes.

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

1. _____
2. _____

Deze informatie is gebaseerd op grafiek 3:

Hoe trekt men Peter's aandacht?

Hoe behoudt men Peter's aandacht?

Hoe kan men een band met Peter opbouwen?

2.7 Hoe laat Peter zich het best beïnvloeden?

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

Andere mensen krijgen Peter's aandacht wanneer zij

- Verbale en non-verbale aanpassing aan zijn gedrag.
- Relatief snel spreektempo.
- Uitgebalanceerde toonval, een gemiddelde klank en timbre bij het spreken.
- Ideeën op een vertellende manier meedelen.
- Oprechtheid en interesse tonen.

Anderen kunnen Peter's interesse vasthouden wanneer zij

- De teamgerichte kant van een project benadrukken.
- Hem ervan verzekeren dat hij op continue ondersteuning kan rekenen.
- Hem aanmoedigen om over zijn grote vriendenkring te vertellen.
- Op een menselijke wijze met hem communiceren; dingen op een warme manier illustreren.

Andere mensen kunnen een band opbouwen met Peter wanneer zij

- Hem helpen om realistische deadlines te bepalen en deze aan te houden.
- Mensen aanwijzen die hem ondersteunen bij analyse en planning.
- Laten zien hoe hij van een project kan leren hoe men een probleem identificeert en oplost.
- Hem erop wijzen dat met zijn welzijn rekening gehouden is bij het maken van een planning.

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.

2.8 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 (DISC). De beginselen van het DISC-model, die inmiddels internationaal bekend zijn en vele imitators kennen. 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 DISC 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 DISC 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 DISC 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

2.9 Garantie

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

Contactinformatie:

sample