

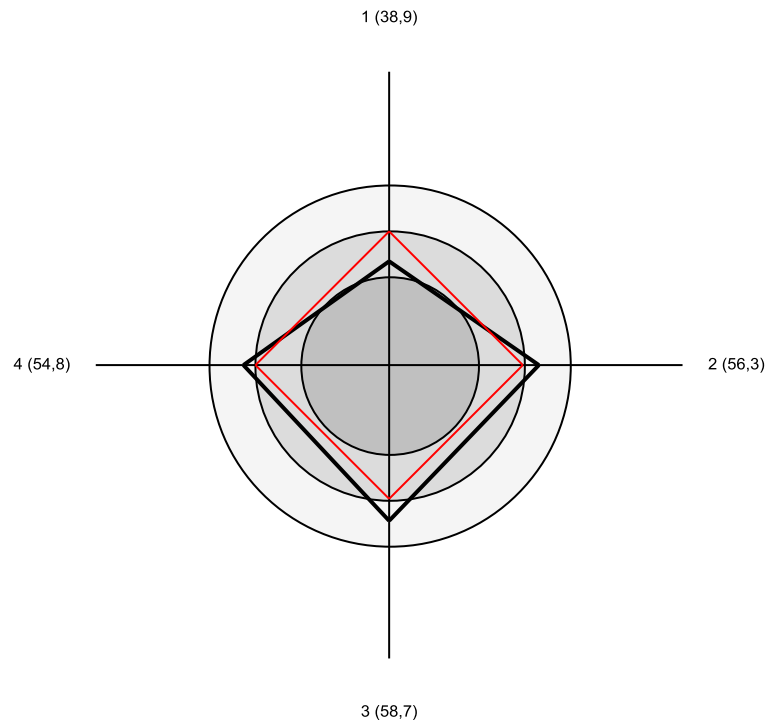
Kandidaat: DFCM van Gils
Bedrijf: L&D Support Relations
Invuldatum: 31-10-2012

P&O Tool

DISCLAIMER: Het rapport dat voor u ligt is automatisch gegenereerd uit uw antwoorden op de vragenlijst behorende bij de Profilizer®. Deze vragenlijst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld en gebaseerd op zowel theoretisch als praktisch onderzoek naar affiniteiten, attitudes en competenties binnen functies in onze samenleving, gekoppeld aan het niveau waarop zij toegepast (moeten) worden. De resultaten zijn dan ook alleen valide binnen dit aangegeven bereik. De informatie biedt een accurate weergave van de gemeten attitudes en competenties van de respondent, maar men moet de subjectieve basis waarop de invulling van vragenlijsten in het algemeen plaats vindt en in het bijzonder de condities waaronder dit plaatsvindt in gedachten blijven houden. De betrouwbaarheid van de resultaten zal afnemen naarmate de tijd voortschrijdt omdat individuen kunnen veranderen. Gegevens van meer dan een jaar oud moeten dan ook herbeoordeeld worden. Als de resultaten van de Profilizer® als een beslissingshulpmiddel gebruikt worden, dan moeten de resultaten vergeleken worden met andere bronnen van informatie. De Profilizer® meet attitudes en competenties en geen kennis en vaardigheden. Bovendien is het zelfbeeld en het introspectieve vermogen van de kandidaat een maatstaf voor zijn/haar accuraatheid in het beeld dat naar buiten komt. Respondenten hebben te allen tijde het recht om de resultaten in te zien.

 PROFILIZER

1. Heteronoom statisch
2. Autonoom statisch
3. Autonoom dynamisch
4. Heteronoom dynamisch



-- = De score van de kandidaat

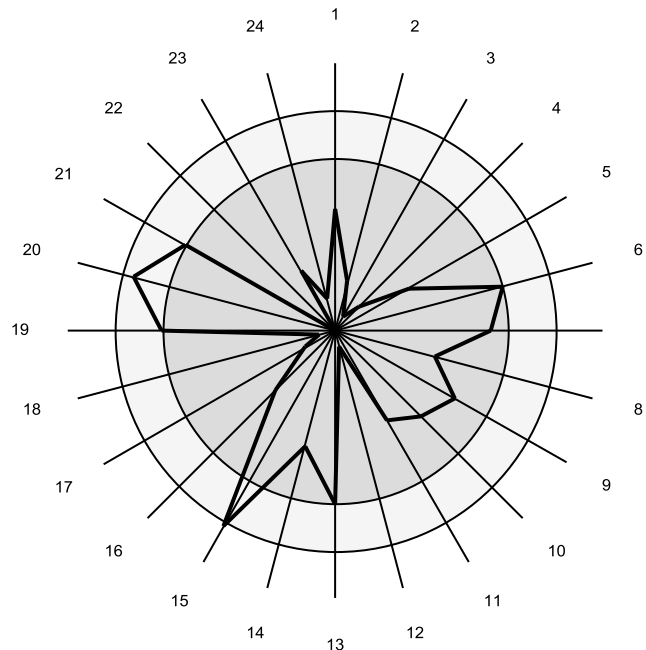
-- = Referentielijn. Deze lijn dient als ijkpunt voor de intensiteit van het emotionele spectrum.

de heer van Gils beschikt over een vrij breed georiënteerd gevoelspectrum, waarbij de nadruk vooral ligt op de meer dynamische aspecten als ondernemingslust, initiatief en veranderingsgezindheid. De autonoom statische score wijst op ruim voldoende volharding en doorzettingsvermogen. Hoewel de heer van Gils er de voorkeur aan geeft zelfstandig te functioneren is er ook behoefte aan enthousiaste mensen in de omgeving die af en toe voor de nodige inspiratie zorgen. De heteronoom statische stijl tenslotte scoort beneden gemiddeld, waardoor we er wellicht van uit mogen gaan dat de heer van Gils geen moeite heeft met een hectische en ongestructureerde omgeving.

Gevoelens of emoties bepalen dagelijks ons denken en handelen. Elk mens heeft een bepaalde aard van omgaan met die emoties en dat bepaalt in grote mate het gedrag ten opzichte van de buitenwereld.

- HETERONOOM STATISCH: Leidraad nodig hebben en streven naar rust en stabiliteit: structuur en houvast zoeken.
- AUTONOOM STATISCH: De eigen koers bepalen en streven naar evenwicht en stabiliteit: vasthoudendheid en profileringsdrang.
- AUTONOOM DYNAMISCH: De eigen koers bepalen en streven naar exploratie en verandering: ondernemendheid en initiatief.
- HETERONOOM DYNAMISCH: Leidraad zoeken en streven naar exploratie en verandering: inspiratie en avontuur zoeken.

Dat het er binnen de emotionele geaardheid niet altijd evenwichtig en stabiel toegaat, ziet u in de volgende rapportage.



Heteronoom statische behoeften:

- 1) Behoeftte aan harmonie, bereidheid de ontevredenheid te onderdrukken.
- 2) Dagdromen, behoefte aan mentale rust.
- 3) Behoeftte aan fysieke/psychische verdooving.

Heteronoom statische frustraties:

- 4) Geforceerd actief, angst om passief over te komen.
- 5) Terughoudend en gereserveerd, angst voor binding.
- 6) Geforceerd vermaak, niet stil kunnen zitten.

Autonoom statische behoeften:

- 7) Imponeergedrag, behoefte om een goede indruk achter te laten.
- 8) Dominant, behoefte zich te laten gelden.
- 9) Eigenwijs, behoefte om aan de eigen mening vast te houden.

Autonoom statische frustraties:

- 10) Vrijgevochten, angst voor te grote afhankelijkheid.
- 11) Beklemd, benauwd, angst voor dwang.
- 12) Besluiteloos, angst om zomaar knopen door te hakken.

Autonoom dynamische behoeften:

- 13) Levensgenot, behoefte om alles intens te beleven.
- 14) Ondernemend, behoefte aan nieuwe initiatieven.
- 15) Uitdagingen zoekend, behoefte aan telkens nieuwe prikkels.

Autonoom dynamische frustraties:

- 16) Geagiteerd, snelle opwinding en ergernis.
- 17) Machteloos, angst voor onvermogen.
- 18) Geprikkeld, angst voor overspannenheid.

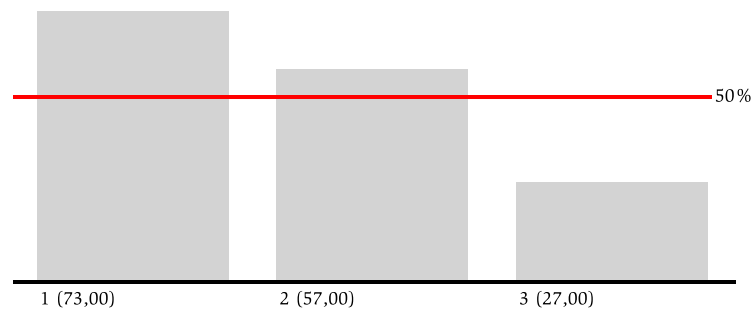
Heteronoom dynamische behoeften:

- 19) Ongedwongen, behoefte aan nieuwe opportuniteiten.
- 20) Avontuurlijk, behoefte aan vrijheid en ongebondenheid.
- 21) Zoeken naar identiteit, behoefte aan zelfexploratie.

Heteronoom dynamische frustraties:

- 22) Conserveren van het vertrouwde, veranderingen niet bij kunnen houden.
- 23) Vastklampen, angst voor eenzaamheid en er niet meer bij te horen.
- 24) Behoudend, angst om bestaande zekerheden te verliezen.

1. Emotionele stabiliteit totaal
2. Emotionele behoefte totaal
3. Emotionele angst totaal



Geen enkel mens is emotioneel gezien te allen tijde en totaal in evenwicht. Sterker nog: het is juist kenmerkend voor de mens al te grote evenwichtigheid te vermijden en bepaalde emoties op te zoeken (emotionele behoeften).

Afhankelijk van de situatie waarin men verkeert, kan het voorkomen dat men de eigen emotionele behoeften niet geheel meer in de hand heeft. Men krijgt dan angst voor een teveel aan emoties.

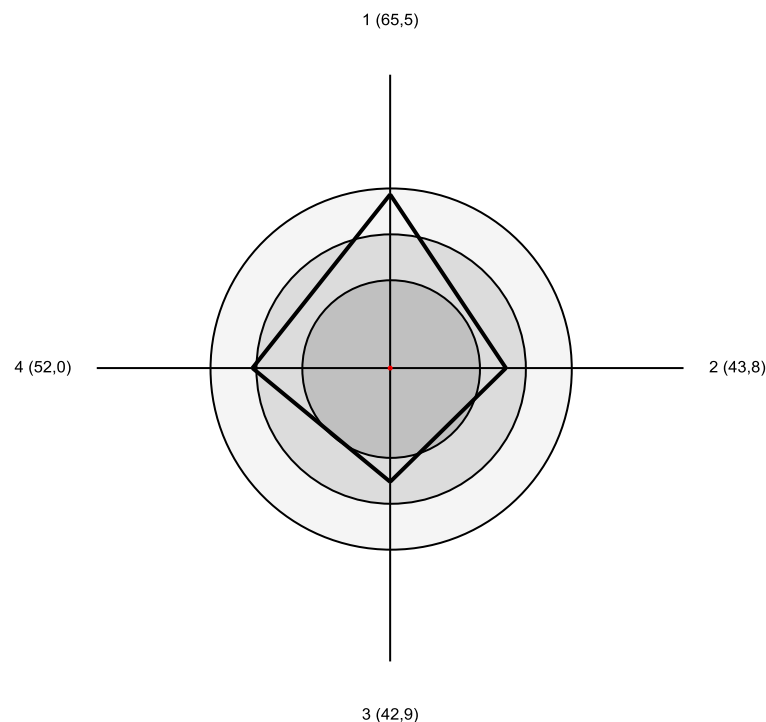
In deze rapportage treft u de totaalscores aan van :

1. De mate van evenwichtigheid (stabiliteit) binnen de emotionele geardheid,
2. De mate waarin behoeften een rol spelen binnen de emotionele geardheid,
3. De mate waarin angsten een rol spelen binnen de emotionele geardheid.

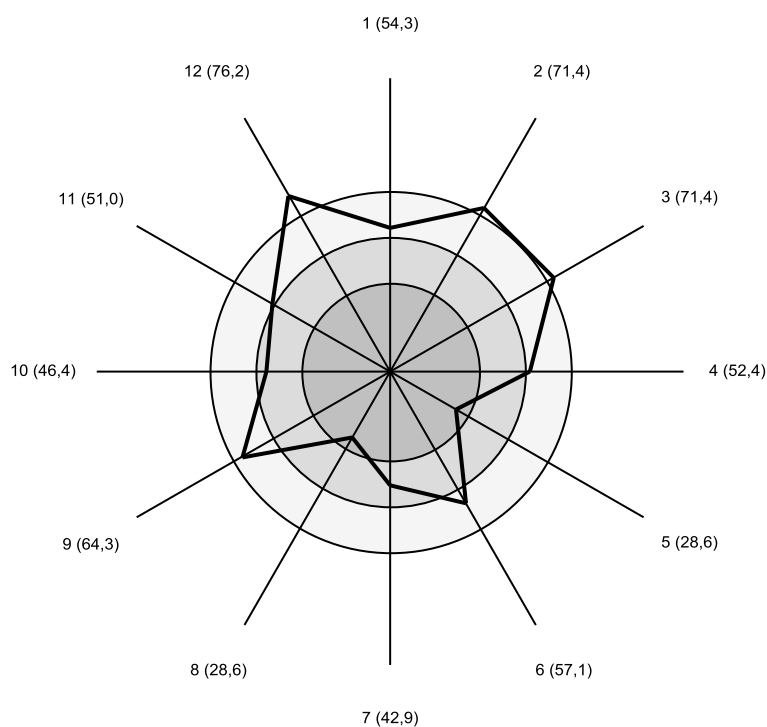
In de vorige rapportage zag u al hoe de scores op die behoeften en frustraties zich momenteel manifesteren binnen elk van de 4 emotionele geardheden.

Door aanleg en omgevingsinvloeden (opleiding, soort werk enz.) hebben we ons allemaal een bepaalde manier van verwerken van op ons afkomende zaken aangemeten: de werkaanpak. Zo gaat de een meteen en zonder te denken aan de slag, terwijl de ander zich eerst liever minuscuul voorbereidt. In deze rapportage treft u een overzicht aan van uw specifieke werkaanpak.

1. Slagvaardig
2. Zorgvuldig overwegend
3. Logisch analytisch
4. Praktisch zakelijk



Er is totaal geen moeite met het alert en spontaan reageren op plotselinge gebeurtenissen. Motto: "Brutale mensen hebben de halve wereld". Door de voldoende score op de praktische kant van de aanpak is er zeker enige affiniteit met het zakelijke effect en rendement van de te ondernemen acties en handelingen in de praktijk. Daar echter de andere scores beneden gemiddeld liggen, moeten we rekening houden met de volgende consequenties: weinig affiniteit met een zorgvuldige voorbereiding en planning, weinig logisch analytische en systematische onderbouwing en geen verdieping of bezinning op wat gebeurt of gebeurd is. Coachings- en begeleidingsadvies: leren luisteren en observeren (wat zijn de uitgangspunten van anderen?), leren vooraf een planning van de werkaanpak te maken en deze te bekijken op het te verwachten effect in de praktijk, zich voortdurend de vraag stellen: hoe kan het allemaal nog beter en effectiever en waarom heeft het een succes en het ander niet.



In deze rapportage treft u enkele van de kenmerken aan waaruit de werkaanpak of werkstijl is opgebouwd.

Elementen van de slagvaardig actieve stijl:

1. Praatgraag, in het middelpunt willen en kunnen staan.
2. Intuïtief, door ingeving inzien en aanvoelen.
3. Onbesuisd, onmiddellijk reagerend op een impuls.

Elementen van de zorgvuldig overwegende stijl:

4. Zorgvuldig, oplettend en nauwkeurig, secuur te werk gaan.
5. Detaillistisch, tot in kleinigheden gaan en ze willen beheersen.
6. Risicomijdend, wikken en wegen, niets op het spel willen zetten.

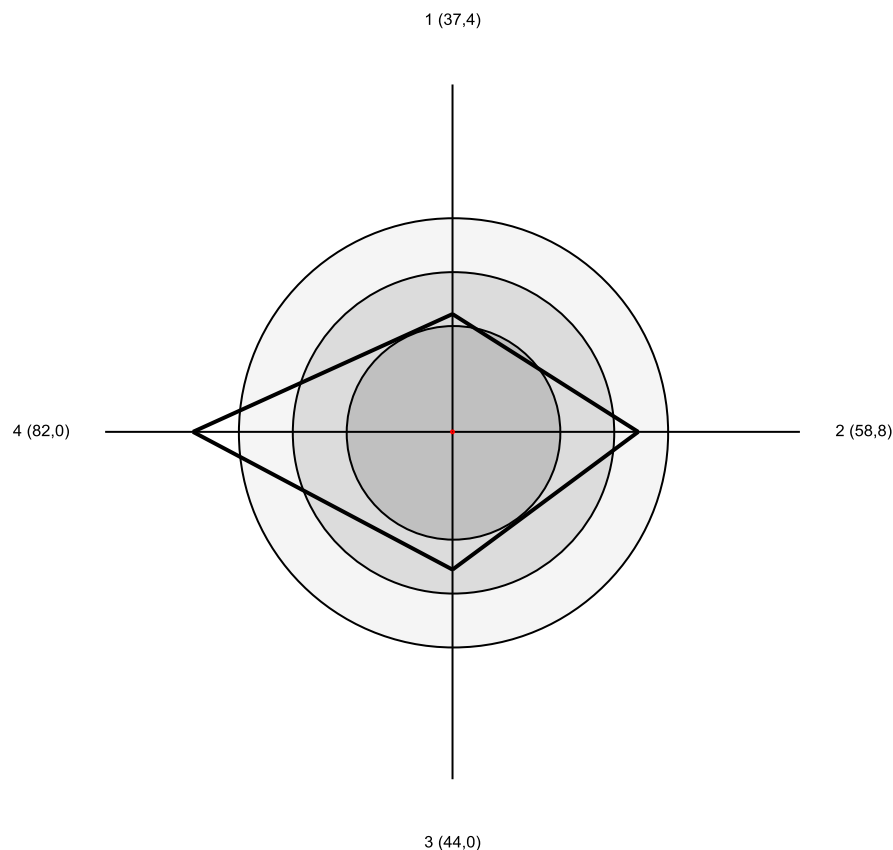
Elementen van de logisch analytische stijl:

7. Analytisch, ontleden tot de kern.
8. Nuchter objectief, zonder gevoel of oordeel kunnen beschouwen.
9. Totaaloverzicht, de grote lijn abstraheren, helikopterview.

Elementen van de praktisch zakelijke stijl:

10. Hard pragmatisch, gericht op zakelijk nut, niet afgeleid door emoties.
11. Zakelijk doelgericht, het effect en rendement voor ogen houdend.
12. Experimenterend, effectievere manieren uitproberen.

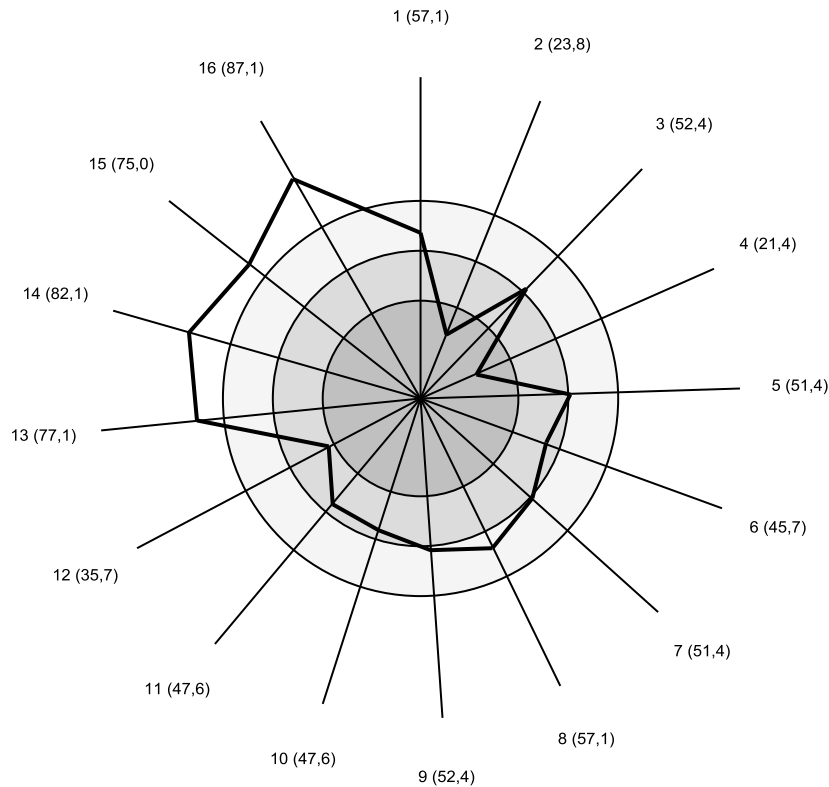
1. Inschikkelijk
2. Gezaghebbend
3. Controlerend
4. Enthousiasmerend



De coöperatieve stijl of functioneringsstijl heeft betrekking op de manier waarop men zich opstelt naar anderen toe binnen bijvoorbeeld een samenwerkingsverband. We onderscheiden 4 verschillende functioneringstypen. De hoogste score geeft de voorkeurstijl aan; het indiceert het meest gebruikte en voor de persoon in kwestie meest voor de hand liggende coöperatieve gedrag.

Bij bepaalde beroepsgroepen behoren bepaalde ideale coöperatieve stijlen. Afhankelijk van de functie en de omstandigheden hebben we in de commerciële sector bijvoorbeeld veelal meer aan een veranderingsgezinde enthousiasmerende medewerker, dan aan een inschikkelijke medewerker en bij een leidinggevende functie is een gezaghebbend type over het algemeen meer gewenst, dan bijvoorbeeld een standvastige, behoudsgezinde en controlerende leidinggevende.

In de volgende rapportage treft u de scores aan op verschillende kenmerken van elk van de 4 typen.



In deze rapportage treft u enkele van de kenmerken aan waaruit de coöperatieve stijl is opgebouwd.

Elementen van de inschikkelijke stijl:

1. Geduldig luisteren
2. De leiding aan anderen laten
3. Problemen omzeilen
4. Spanning vermijden

Elementen van de gezaghebbende stijl:

5. De leiding nemen
6. Objectief en zakelijk
7. Zekerheid en overwicht hebben
8. Praktisch handelen

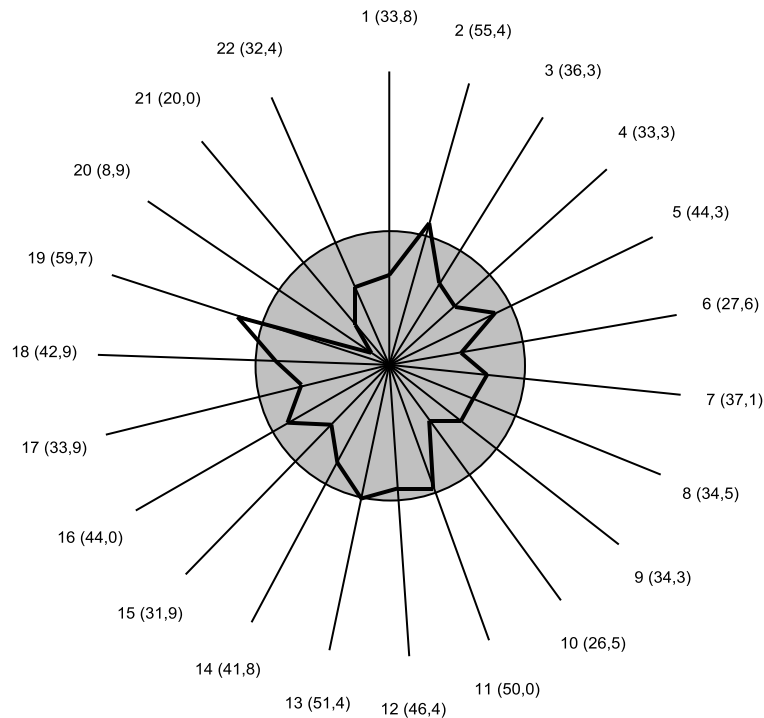
Elementen van de controlerende stijl:

9. Secuur napluizen
10. Discipline gericht
11. Rationeel denkend
12. Zekerheden zoekend

Elementen van de enthousiasmerende stijl:

13. Spontaan reagerend
14. Geestdriftig en inspirerend
15. Flexibel reagerend
16. Verandering en vernieuwing zoekend

De uiterlijke functioneringskenmerken hebben betrekking op het gedrag dat men naar buiten toe toont. Dit uiterlijke gedrag wordt enerzijds bepaald door de dieper gelegen persoonlijkheidskenmerken, maar anderzijds veelal ook door de sociale wenselijkheid van de buitenwereld.



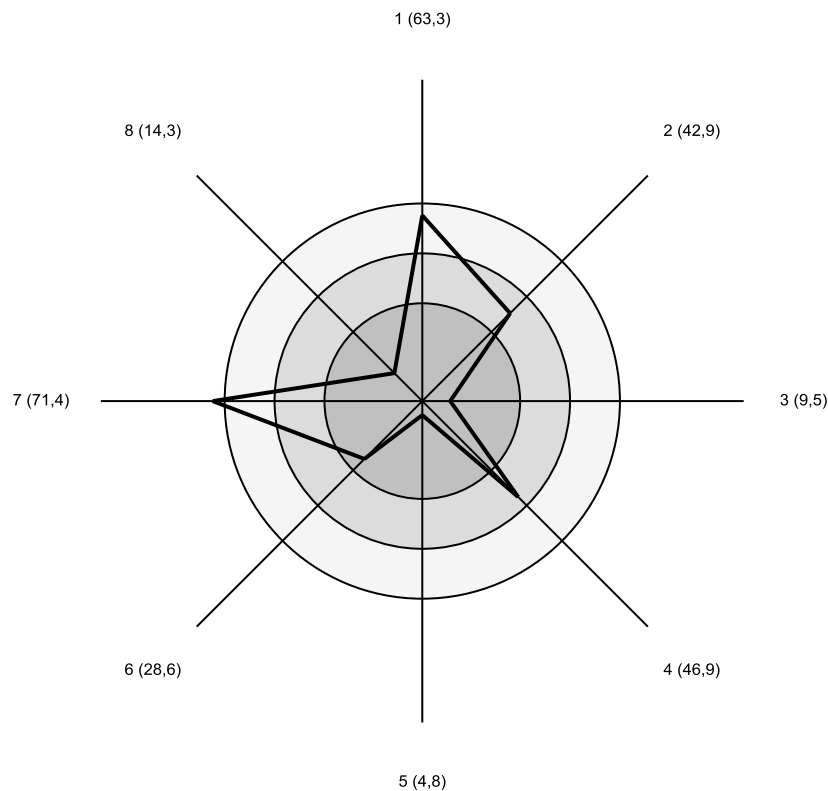
Scores binnen de cirkel geven de volgende kenmerken:

1. Evenwichtig
2. Beheerst
3. Impulsief
4. Resoluut
5. Ongedwongen
6. Wilskrachtig
7. Open
8. Zelfbeschikkend
9. Gevoelswarm
10. Fantasievol
11. Zakelijk
12. Realistisch
13. Recht door zee
14. Veeleisend
15. Strijdlustig
16. Robuust
17. Sociaal
18. Dominant
19. Grondig
20. Optimistisch
21. Alert
22. Vasthoudend

Scores buiten de cirkel geven de volgende kenmerken:

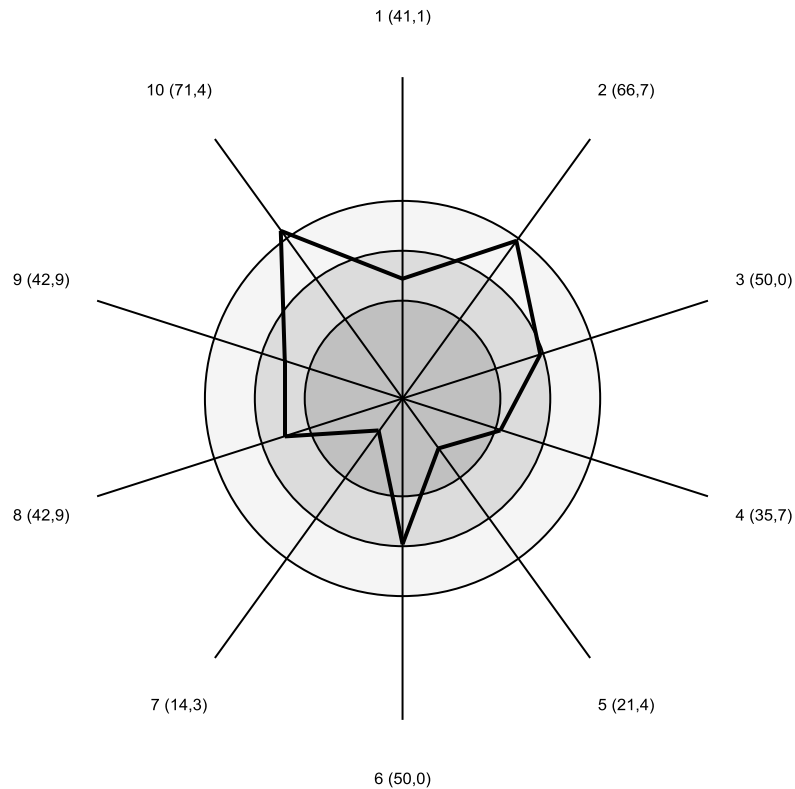
1. Gejaagd
2. Heftig
3. Bedaard
4. Aarzelend
5. Schromend
6. Onstandvastig
7. Gereserveerd
8. Meegaand
9. Afstandelijk
10. Methodisch
11. Persoonlijk
12. Ideëel
13. Omslachtig
14. Bescheiden
15. Harmonieus
16. Gevoelig
17. Afhoudend
18. Volgzaam
19. Oppervlakkig
20. Pessimistisch
21. Bedachtzaam
22. Veranderlijk

1. Afhankelijkheid en dwang
2. Verantwoordelijkheid
3. Machteloosheid
4. Ergernis en onrust
5. Toekomstonzekerheid
6. Eenzaamheid
7. Agitatie en opgewondenheid
8. Spanningsgevoeligheid



Het functioneren van mensen wordt mede bepaald door spanningen in de omgeving (thuis, privé, werk). De een zal weinig problemen hebben met bijvoorbeeld toekomstonzekerheid of zich niet zo snel verantwoordelijk voelen voor iemand anders, terwijl de ander daar juist extra gevoelig voor is en daardoor op den duur lichamelijke of psychische klachten kan ontwikkelen. We selecteerden een achttal spanningsgebieden (stressoren), die regelmatig voorkomen en onderzochten de gevoeligheid hierop. Een score buiten het gearceerde gebied wijst op een gevoeligheid voor die specifieke stressor. Liggen er veel scores buiten het gearceerde gebied, dan is het risico van overspanning niet denkbeeldig.

NB. Bij een sollicitatie kan de huidige werkomgeving van de kandidaat van invloed zijn op de stressgevoeligheid en (mede of juist) de reden zijn van de sollicitatie.



Stress ontstaat door een negatieve relatie tussen de draaglast (de eisen die gesteld worden) en de draagkracht (de aanpassingsmogelijkheden) van een mens. Of stress optreedt hangt van een aantal factoren af, zoals o.a. de context, de manier van omgaan met stress, persoonlijkheidskenmerken en steun uit de leefomgeving. Dit onderdeel meet de gevoeligheid voor overspanning (punt 1) en de verschillende determinanten daarvan (de punten 2 tot en met 10).

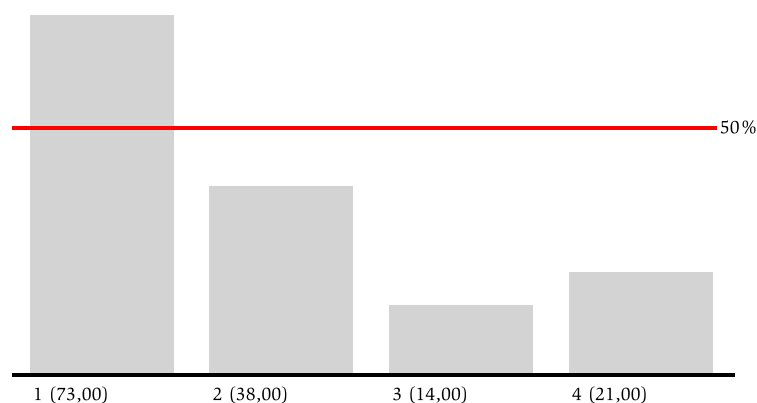
Hoe hoger de score, hoe meer de gevoeligheid opgeld doet. Dit is zeker het geval bij een score buiten de cirkel (67% en meer).

1. Gevoeligheid voor overspanning; het langzaam aan steeds minder gaan functioneren en uiteindelijk volkomen energieloos zijn.

Factoren die bovenstaande gevoeligheid negatief kunnen beïnvloeden zijn:

2. Gehaastheid en geprikkeldheid
3. Prestatiegerichtheid
4. Streven naar perfectie
5. Moeite met delegeren
6. Zichzelf opofferen
7. Moeite met nee zeggen
8. De eigen grenzen onvoldoende kennen
9. Altijd een overvolle agenda
10. Competitiedrang, willen winnen

1. Interne gerichtheid
2. Interne referentie negatief
3. Externe referentie negatief
4. Interferentie factor



Het begrip LOCUS OF CONTROL heeft betrekking op de vraag wie de bevoegdheid heeft om over uw gedrag, uw criteria of uw doelen te oordelen en wie daar invloed op kan uitoefenen. Indien die bevoegdheid geheel of grotendeels bij uzelf ligt is er sprake van een INTERNE LOCUS OF CONTROL; u legt het beïnvloedingsvermogen geheel bij uzelf. Dit is het geval bij een score boven de 65% . Wanneer u die bevoegdheid grotendeels of geheel bij anderen legt (en dus anderen invloed laat uitoefenen op uw gedrag, criteria en doelen), dan is er sprake van een EXTERNE LOCUS OF CONTROL. Dit is zeker het geval bij een score lager dan 50% .

Bij een hoge score op de INTERNE REFERENTIE is er sprake van de volgende kenmerken: het riskant vinden anderen te vertrouwen, geen feedback willen, altijd gelijk hebben, de mening van anderen totaal negeren en geen hulp willen zoeken (voor wat dan ook). Dit is het geval bij een score hoger dan 50% .

Bij een hoge EXTERNE REFERENTIE is er sprake van de volgende kenmerken: te autoriteitsgevoelig, te gericht op de behoeften van de ander, altijd advies in willen winnen en dan de raad opvolgen, snel geïntimideerd zijn en het niet kunnen negeren van de invloed van een ander. Dit is het geval bij een score hoger dan 50% .

De INTERFERENTIEFACTOR geeft aan in hoeverre men momenteel (tijdelijk) gestoord wordt door externe toeschrijvingen (zaken waar men geen grip op heeft). Dit kan zijn doordat men bijvoorbeeld onlangs een nare gebeurtenis heeft meegemaakt, die het zelfvertrouwen tijdelijk ondermijnt. Het kan ook zijn dat men een te hoge werkdruk heeft, teveel verantwoordelijkheden op zich neemt of net bezig is aan een persoonlijke verandering. Gevolg kan zijn dat men tijdelijk het oordeel over zichzelf en/of de schuld van fouten en mislukkingen bij anderen legt. Hoe hoger de score, hoe groter de storingen van invloed zijn op de interne gerichtheid. Bij een score boven de 40% is er zeker al sprake van enige interferentie.