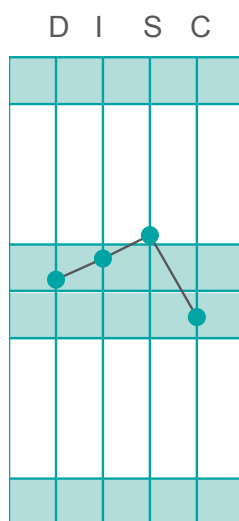


Eigenbeeld - Grafiek III



Dhr. Thomas Sample is grondig, oprecht en vriendelijk. Een harde werker, die graag deel uitmaakt van een team. Hij is bereid om anderen te helpen en hij bezit de eigenschappen om dit op consequente wijze vol te houden. Dhr. Thomas Sample beschikt over communicatieve vaardigheden en is vrij resultaatgericht. Zijn werkwijze wordt gekenmerkt door een persoonlijke, bedachtzame en geduldige benadering. Hij houdt niet van onafgemaakt werk en zal het liefst iedere opdracht tot een afgerond einde brengen voordat hij aan de volgende begint. Het is niet aannemelijk dat hij hals over kop aan een taak zal beginnen, omdat hij zichzelf graag goed voorbereidt en organiseert. Dhr. Thomas Sample heeft uitgesproken meningen en het zal erg moeilijk zijn om hem van gedachten te doen veranderen als hij eenmaal iets heeft besloten. Zijn tegenzin om van koers te veranderen kan anderen, die een flexibelere instelling hebben, soms frustreren. Dhr. Thomas Sample wil altijd weten waarom een bepaalde taak uitgevoerd dient te worden en stelt prijs op duidelijkheid. Hij is een goede dienstverlener en heeft veel doorzettingsvermogen. Omdat hij teamgericht is, zal hij zich onprettig gaan voelen als hij voor lange tijd gescheiden is van huis, zijn vrienden of het bedrijf. Dhr. Thomas Sample zal zich niet zo gemakkelijk uiten en het is ook niet eenvoudig om zijn vertrouwen te winnen. Hij kan goed luisteren en anderen zullen hem regelmatig om raad vragen. Dhr. Thomas Sample kan tamelijk tegendraads reageren als men hem probeert onder druk te zetten of tot iets te dwingen. Hetzelfde is overigens ook het geval als er kritische aanmerkingen op zijn werk worden gemaakt. Hoewel hij waarschijnlijk veel mensen kent, zal hij verschil maken tussen vrienden en kennissen.

Zelfmotivatie

Dhr. Thomas Sample wil zijn zaken goed geregeld hebben. Hij weet graag waarom

een taak uitgevoerd dient te worden. Ook heeft hij een sterk verlangen om zich te vereenzelvigen met het bedrijf en er is een grote behoefte aan zekerheid.

Functie/Taak accenten

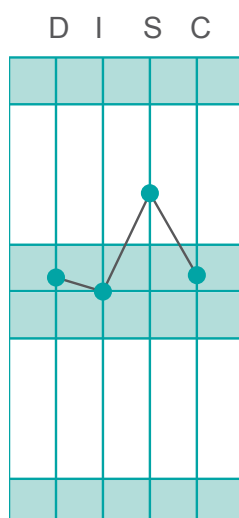
Organiseren en leiden.

De baan moet enige zekerheid bieden voor lange tijd. De mogelijkheid om opdrachten stuk voor stuk af te werken is bijzonder belangrijk. De werkomgeving dient gestructureerd te zijn. Routinematige werkzaamheden kunnen heel goed tot het takenpakket behoren. Dit hoeft echter niet te betekenen dat één en ander van laag niveau is. Bij voorgenomen veranderingen is vooraf overleg noodzakelijk en plotselinge of overijde wijzigingen in het werk moeten zoveel mogelijk worden vermeden.

Trefwoorden

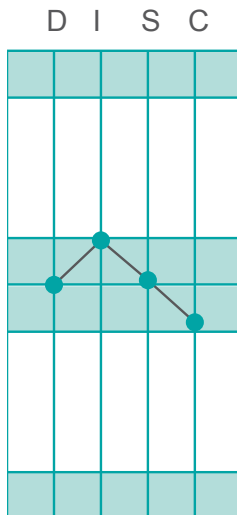
Vriendelijk, degelijk, koppig, welwillend, gedecideerd, communicatief, volhoudend, ijverig, onafhankelijk, hard werkend, betrouwbaar, vraagt "waarom?", "wie?", en "wat?".

Werkmasker - Grafiek I



De plaats van deze grafiek is een aanwijzing dat hij zich nogal forceert om succesvol te kunnen zijn in de huidige werksituatie. Waarschijnlijk tracht hij werk te doen dat niet goed past bij zijn natuurlijke gedrag. Hierbij zal hij zichzelf moeten dwingen iemand te zijn die hij in werkelijkheid niet is. De oorzaak hiervoor kan zijn dat de functie voor hem te hoog is gegrepen. Dit kan van toepassing zijn indien hij de functie langer dan twaalf maanden vervult. Indien hij korter dan twaalf maanden in de huidige positie werkt, kan hij het moeilijk vinden om zich in deze baan aan te passen. Is dit het geval dan heeft één en ander nauwelijks reden tot zorg te zijn. Het is echter wel belangrijk dat zijn vooruitgang in de gaten wordt gehouden.

Gedrag onder druk - Grafiek II



Er zijn in deze grafiek aanwijzingen dat hij onzeker wordt als hij werkelijk onder druk komt te staan. Mogelijk is hij onderhevig aan persoonlijke onzekerheden. De oorzaken kunnen ook liggen in de werksituatie. Wellicht is hij (binnenkort) zonder werk of is er sprake van spanningen. Een andere mogelijkheid is dat hij van mening is dat men niet tevreden is over zijn wijze van werken. Ofschoon de demotivatie die hiervan het gevolg is niet altijd zichtbaar is, kan het invloed hebben op zijn functioneren. De omstandigheden dienen zorgvuldig onderzocht te worden. Hermotivatie en steun zijn in dit verband op zijn plaats.

Opmerkingen

Het profiel laat meetbare spanningen zien. De oorzaken zijn in dit geval niet duidelijk. Deze kunnen zowel in de persoonlijke als in de zakelijke sfeer liggen. Het is van belang beide mogelijkheden te onderzoeken en een oplossing te vinden omdat een toename van spanningen uiteindelijk tot problemen kan leiden.

Er zijn aanwijzingen dat hij momenteel wat problemen heeft met betrekking tot de verhouding met zijn omgeving of leidinggevende. Men dient zich het volgende af te vragen:

- Is de functie duidelijk genoeg omschreven?
- Wordt hij beperkt in zijn bevoegdheden terwijl hij wel verantwoordelijkheden heeft?
- Heeft hij meerdere superieuren, die elk iets anders van hem verlangen?
- Is er sprake van een communicatieprobleem omdat de leidinggevende nogal strijdlustig en direct is?
- Is hij van mening dat hij een grotere bijdrage kan leveren aan de organisatie dan van hem wordt verwacht?

Het functioneren zal door één en ander worden beïnvloed en spanningen of uiteindelijk stress kan het gevolg zijn. Het is raadzaam het voorgaande zorgvuldig te onderzoeken en een oplossing te vinden.

Motivatoren

Het zal hem motiveren als hij functioneert in een stabiele werkomgeving waarin hij zelfstandig (onafhankelijk van anderen) resultaten kan boeken. Het is belangrijk dat hij de tijd krijgt om zich aan te passen aan veranderende situaties. Oprechte waardering en erkenning van zijn kwaliteiten zullen hem stimuleren. Er dienen mogelijkheden te zijn om carrière te maken in de organisatie.

Ideaal gezien is de superior een diplomatieke en directe leidinggevende, die begrip toont voor de behoefte aan zekerheid en bereid is om met hem van gedachten te wisselen over de specifieke doelstellingen van de functie. Daarna verwacht hij de bevoegdheden en de verantwoordelijkheden om naar eigen inzicht te handelen. Het kan voorkomen dat hij advies van zijn superior inwint met betrekking tot het nemen van beslissingen over zaken die buiten zijn vakgebied liggen.

N.B.

Het voorgaande rapport is een richtlijn. De Persoonlijke Profiel Analyse is een inventarisatie van gedrag gericht op de werksituatie. Het is ontworpen om ondersteuning te geven bij het nemen van beslissingen. Het biedt hulp bij de selectie en beoordeling van personeel. Ook kan het een rol spelen bij het ontwikkelen van het potentieel van een werknemer. Het kan gebruikt worden bij het geven van advies.

Dit rapport dient niet gezien te worden als een opzichzelfstaand element, maar moet gebruikt worden in combinatie met bijvoorbeeld een persoonlijk gesprek om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van de persoon. Ook alle overige relevante informatie (zoals opleiding, bekwaamheden, ervaring, vaardigheden en dergelijke) dient betrokken te worden in de besluitvorming.