

PROFIEL[®]
Pieter Pietersen
De Vries Nederland

Haarlem, februari 2007

Inhoudsopgave

- ✓ Hoofdstuk I Structuuroverzicht en Normering
- ✓ Hoofdstuk II Conclusie & Aanbeveling
- ✓ Hoofdstuk III Definities
- ✓ Hoofdstuk IV Profielen[®]

Hoofdstuk I

Structuuroverzicht en Normering

KARAKTER

Extravert

vs.

Introvert

Geen Profiel

ATTITUDE

Open

vs.

Gesloten

***Feedback Exposure
Pfiel***

GEDRAG

GedragsPfiel

ConflictPfiel

VERFIJNING

AmbitiePfiel

LeerPfiel

RolPfiel

MotivatiePfiel

CONSISTENTIE

Selectief Sociaal

Prikkelgevoeligheid

ConsistentiePfiel

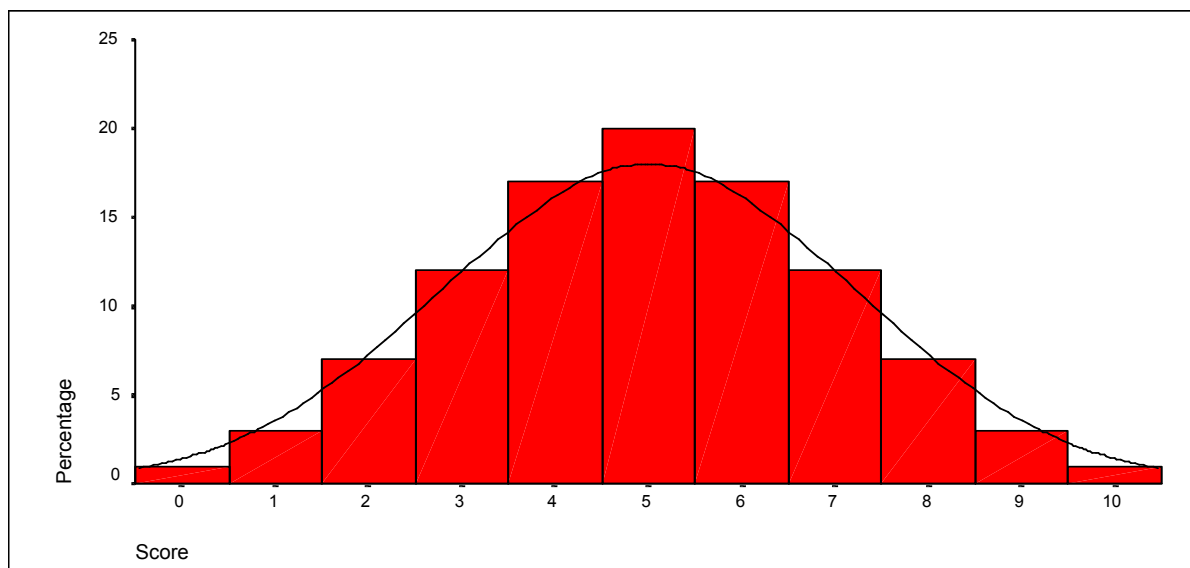
Normering

Alle scores in de profielen zijn ontstaan door uw ruwe score te vergelijken met een normgroep. De normgroep die door **NIVP**[®] gehanteerd wordt, bestaat uit personen die een middelbare tot hogere opleiding hebben afgerond en werkzaam zijn op midden en hoger kaderniveau in de zakelijke dienstverlening.

De betekenis van de scores van het ConsistentieProfiel, het Feedback ExposureProfiel, het GedragsProfiel, het ConflictProfiel en het AmbitieProfiel kunt u terugvinden in de onderstaande tabel.

Score	Verwoording	Percentage dat lager scoort	Percentage met zelfde score	Percentage dat hoger scoort
0	Extreem laag	0	1	99
1	Zeer laag	1	3	96
2	Laag	4	7	89
3	Tamelijk laag	11	12	77
4	Laag gemiddeld	23	17	60
5	Gemiddeld	40	20	40
6	Hoog gemiddeld	60	17	23
7	Tamelijk hoog	77	12	11
8	Hoog	89	7	4
9	Zeer hoog	96	3	1
10	Extreem hoog	99	1	0

Ter verduidelijking zijn deze scores weergegeven in onderstaande grafiek

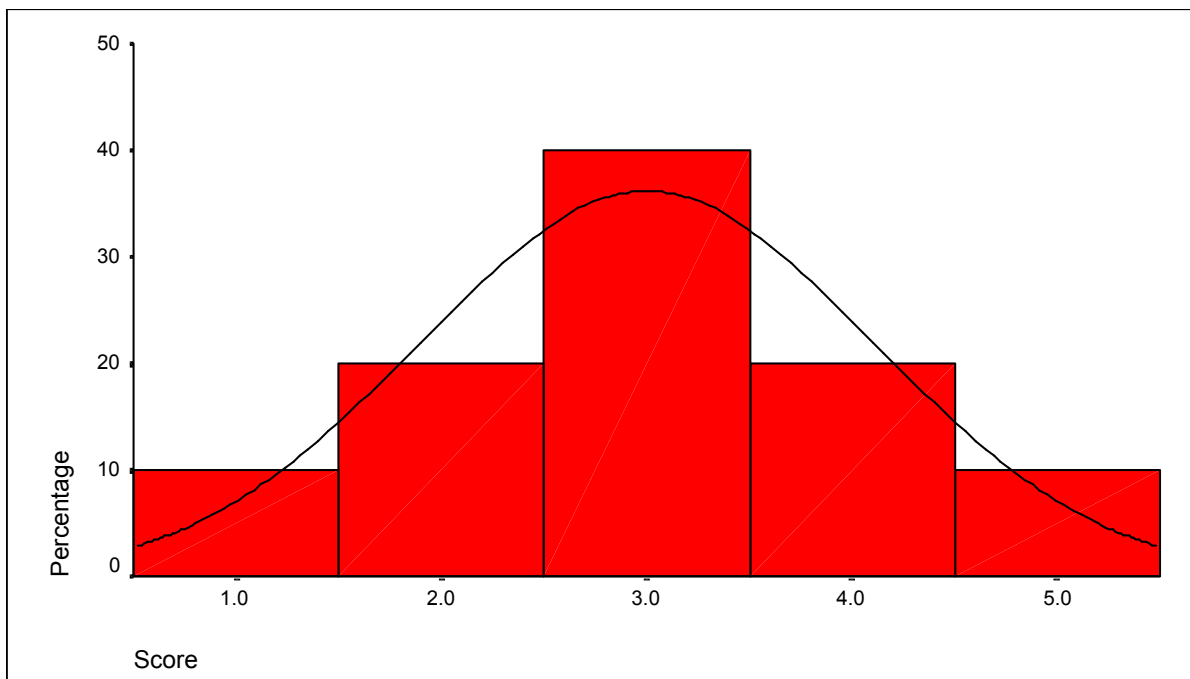


In de tabel staan naast de verwoording van de scores ook een aantal percentages. Hiermee kunt u van al uw scores nagaan, hoe die zich verhouden ten opzichte van de normgroep. Heeft u bijvoorbeeld een score van 8 op een bepaald aspect, dan heeft u, ten opzichte van de normgroep, het desbetreffende aspect in hoge mate ontwikkeld. Van alle mensen uit de normgroep heeft 7 % ook deze score, 89 % scoort lager en 4 % scoort hoger.

De betekenis van de scores van het LeerProfiel en het RolProfiel kunt u terugvinden in de onderstaande tabel.

Score	Verwoording	Percentage dat lager scoort	Percentage met zelfde score	Percentage dat hoger scoort
1	Zeer laag	0	10	90
2	Laag	10	20	70
3	Gemiddeld	30	40	30
4	Hoog	70	20	10
5	Zeer hoog	90	10	0

Ter verduidelijking zijn deze scores weergegeven in onderstaande grafiek.



Hoofdstuk II

Conclusie & Aanbeveling

Conclusie & Aanbeveling

De heer Pieter Pietersen heeft een persoonlijkheidsonderzoek ondergaan op verzoek van de heer De Vries van De Vries Nederland te Haarlem. Het doel van dit onderzoek is na te gaan in hoeverre hij in aanmerking komt voor de functie van Accountmanager.

De heer Pietersen is 34 jaar en heeft, na de MBO, een HBO-opleiding International Management gevolgd.

Voor zijn loopbaan wordt verwezen naar zijn curriculum vitae. Op dit moment is hij werkzaam als verkoper buitendienst bij Verkoopbedrijf Direct.

De conclusie van dit onderzoek is, dat de heer Pietersen voldoende competenties bezit om in aanmerking te komen voor de functie van Accountmanager. Wel dient hij zich bewust te zijn van zijn belangrijkste valkuilen en dient daar op kritieke momenten adequaat mee om te gaan. Maar hierover later meer.

Onderstaand treft u een overzicht aan van zijn belangrijkste kerncompetenties en valkuilen, evenals een toelichting daarop.

Kerncompetenties

- ✓ De heer Pietersen is in de grond een extraverte persoonlijkheid, die tot een open en natuurlijke communicatie kan komen met de ander wanneer hij zich voldoende 'veilig' en 'vertrouwd' voelt.
- ✓ Hij kan zichzelf overtreffen wanneer hij voldoende positief geprikkeld wordt.
- ✓ Hij komt over als een krachtige en slagvaardige persoonlijkheid, met een sterke behoefte gebruik te maken van de kansen en mogelijkheden uit zijn omgeving.
- ✓ Binnen belangentegenstellingen kan hij ruimte voor zichzelf creëren om de ander te overtuigen van zijn mening, ook als hij die ruimte niet krijgt.
- ✓ Hij bereidt zich goed voor op zaken en weet daarbij het overzicht te behouden.
- ✓ Hij denkt voldoende over zaken na, alvorens tot een standpunt te komen.
- ✓ Hij is een sterk planmatige en gestructureerde persoonlijkheid en streeft een verantwoorde kwaliteit na.
- ✓ Hij is voldoende doelgericht en in sterke mate resultaatgericht.
- ✓ Hij heeft een sterke affiniteit met de dagelijkse operationele gang van zaken en heeft daardoor een typische hands on mentaliteit.
- ✓ Hij heeft een sterke in- en extrinsieke ambitie: de drang zich te bewijzen naar zichzelf en naar anderen en legt zijn lat daarbij op realistische hoogte.
- ✓ Hij kan zich gemakkelijk aanpassen aan nieuwe situaties en omgevingen.

Valkuilen

- ✓ Het is voor de heer Pietersen zeer belangrijk om zich voldoende 'veilig' en 'vertrouwd' te voelen bij zijn gesprekspartner om tot een natuurlijke communicatie te kunnen komen.
- ✓ Hij kan in eerste instantie terughoudend en gereserveerd overkomen wanneer hij zich nog niet voldoende vertrouwd voelt bij zijn gesprekspartner.
- ✓ Wanneer hij onvoldoende positief geprikkeld is, kan dat ten koste gaan van de kwaliteit van zijn functioneren.
- ✓ Hij kan zich moeilijk neerleggen bij de mening van de ander als hij het er niet mee eens is en loopt daardoor het risico koppig en eigenwijs over te komen.
- ✓ Wanneer zijn grenzen worden overschreden, is er een risico dat hij zich het conflict naast zich neerlegt en zich terugtrekt.

Analytisch redeneervermogen

De heer Pietersen bezit een gemiddeld analytisch redeneer vermogen op HBO-niveau, op zowel de verbale als de numerieke component.

Toelichting

Communicatie

De heer Pietersen is in de grond een extraverte persoonlijkheid, voor wie het belangrijk is om zich voldoende 'veilig' en 'vertrouwd' te voelen bij de ander om tot een open en natuurlijke communicatie te kunnen komen. Wanneer hij zich nog niet voldoende vertrouwd voelt bij zijn gesprekspartner, kan hij in eerste instantie enigszins gereserveerd en terughoudend overkomen. Vooral bij nieuwe klanten dient hij rekening te houden met dit patroon en er bewust mee om te gaan.

Consistentie

De heer Pietersen kan zichzelf overtreffen wanneer hij voldoende positief geprikkeld is. Echter, wanneer hij onvoldoende positief geprikkeld is, kan dat ten koste gaan van de kwaliteit van zijn functioneren en loopt hij het risico zijn competenties onvoldoende naar voren te brengen.

Dominantie en assertiviteit

De heer Pietersen komt over als een krachtige en slagvaardige persoonlijkheid en heeft een sterke behoefte gebruik te maken van de kansen en mogelijkheden in zijn omgeving. Binnen belangentegenstellingen kan hij ruimte voor zichzelf creëren om de ander te overtuigen van zijn mening, ook als hij die ruimte niet krijgt. Hij toont hierdoor voldoende overtuigingskracht.

Hij kan zich moeilijk neerleggen bij de mening van de ander wanneer hij het er niet mee eens is en loopt daardoor het risico koppig en eigenwijs over te komen. Als zijn grenzen worden overschreden, kan hij het conflict naast zich neerleggen en zich terug trekken. Hij dient op kritieke momenten deze valkuilen adequaat te managen om zo effectief mogelijk met belangentegenstellingen om te gaan.

Inhoudelijk

De heer Pietersen bereidt zich goed voor op zaken en denkt voldoende over zaken na, alvorens een standpunt in te nemen. Hij behoudt daarbij het overzicht en zal zich hierdoor niet snel verliezen in de details.

Werkwijze

De heer Pietersen is voldoende doelgericht en in sterke mate resultaatgericht. Hij heeft een sterke affiniteit met de dagelijkse operationele gang van zaken en heeft een typische hands on mentaliteit. Hij kan zich gemakkelijk aanpassen aan nieuwe situaties en omgevingen en heeft een groot veranderingsvermogen.

Ambitie

De heer Pietersen heeft een sterke in- en extrinsieke ambitie: de drang zich te bewijzen naar zichzelf en naar anderen. Hij legt de lat daarbij op een realistische hoogte voor zichzelf, maar ook voor anderen.

Stressgevoeligheid en weerbaarheid

De heer Pietersen laat zich door structurele tegenslag niet snel uit het veld slaan en heeft daarbij niet de neiging snel emotioneel te reageren. Hij komt daardoor over als een stressbestendige persoonlijkheid. Hij voelt zich niet snel persoonlijk aangevallen door opmerkingen van anderen.

Conclusie

De heer Pietersen heeft een aantal belangrijke competenties die hem effectief laten functioneren in de functie van Accountmanager. Zijn overtuigingskracht in combinatie met zijn gedegen voorbereiding maken hem een goede gesprekspartner bij klanten. Verder zorgen zijn doel- en resultaatgerichtheid samen met zijn hands on mentaliteit voor een prettige werkwijze.

Hoewel hij bij voldoende vertrouwdheid bij zijn gesprekspartner een open persoonlijkheid zal zijn, kan hij in eerste instantie enigszins gereserveerd overkomen. Samen met het risico dat hij bij belangentegenstellingen koppig en eigenwijs kan overkomen en op den duur het conflict naast zich neer kan leggen, zijn dit de valkuilen die hij effectief dient te managen op de kritieke momenten.

Aanbeveling

Het advies is om de heer Pietersen in aanmerking te laten komen voor de functie van Accountmanager. Hij dient zich daarbij wel bewust te zijn van zijn belangrijkste valkuilen en daar op een adequate wijze mee om te gaan.

Drs. D. Dong

N.B. Dit testverslag is toegeschreven naar kenmerken en eisen van een specifieke functie of vraagstelling. Gebruik in een andere dan oorspronkelijke context kan tot misverstanden en interpretatiefouten leiden. De geldigheidsduur van het verslag is één jaar.

Hoofdstuk III

Definities

Definities Profielen[®]

Extraversie de mate waarin men energie, aandacht en oriëntatie naar buiten toe richt.

Introversie de mate waarin men energie, aandacht en oriëntatie naar binnen toe richt.

FeedbackExposureProfiel

Feedback het zich openstellen voor terugkoppeling over de eigen persoon door gesprekspartners.

Exposure het delen van de eigen gevoelens en meningen met gesprekspartners.

ConsistentieProfiel

α (rood)- de mate waarin energiek gedrag gericht op het doel en het presteren consistent is.

β (geel)- de mate waarin rationeel gedrag consistent is.

γ (groen) de mate waarin sociaal gedrag gericht op anderen consistent is.

Selectief sociaal de mate waarin er een onderbewust wegingsproces plaatsvindt, alvorens iemand tot emotionele acceptatie overgaat.

Prikkelgevoeligheid de mate waarin het gedrag wordt beïnvloed door externe factoren.

GedragsProfiel

Alert	de behoefte om gebruik te maken van de mogelijkheden die de omgeving biedt.
Besluitvaardigheid	de behoefte om resoluut de nodige beslissingen te kunnen nemen.
Daadkracht	de behoefte om energiek en doortastend op te treden.
Macht	de behoefte om mensen te beheersen en te controleren.
Prestatie	de behoefte zich van anderen te onderscheiden.
Autonomie	de behoefte aan zelfstandigheid en onafhankelijkheid.
Informatie	de behoefte aan kennis en inzicht.
Inhoudelijkheid	de mate waarin men probeert grip te krijgen op de materie en diep op de zaken ingaat.
Perfectie	de behoefte aan volmaaktheid.
Structuur	de behoefte om binnen vastgestelde kaders en structuren te werken.
Acceptatie	de behoefte om door anderen te worden aanvaard en erbij te horen.
Bevestiging	de behoefte goedkeuring van de eigen persoon te krijgen.
Dienstbaarheid	de behoefte om zich voor anderen in te willen zetten.
Emotie	de mate waarin iemand zijn handelen laat beïnvloeden door zijn gevoel.
Empathie	het vermogen zich in te leven in de gevoelens en emoties van anderen.

ConflictProfiel

Ruimte creëren	de mate waarin men ruimte voor zichzelf kan creëren, ook wanneer de ander die ruimte niet geeft, om anderen van de eigen mening te overtuigen.
Zich schikken	de mate waarin men zich neerlegt bij de mening van een ander, ook wanneer die mening afwijkt van de eigen mening.
Samenwerken	manier van optreden waarbij men streeft naar het bevredigen van het eigen en andermans belang.
Solistisch	de mate waarin iemand zijn eigen weg gaat en de problematiek zelf probeert op te lossen.
Compromis	manier van optreden waarbij de gulden middenweg wordt gekozen; elke partij vindt iets van zijn standpunt terug.
Principieel	manier van optreden waarbij iemand zich formeel opstelt; op zijn strepen gaat staan.
Ontwijken	de mate waarin men zich afwendt van de problematiek en deze uit de weg gaat.
Confronteren	de mate waarin iemand de confrontatie aangaat.

AmbitieProfiel

Drive	de mate van gedrevenheid en gerichtheid op het bereiken van gestelde doelen.
Uitdaging	de mate waarin iemand op zoek is naar uitdaging en de eigen grenzen verkent.
Omgevingsafhankelijkheid	de mate waarin iemands houding afhankelijk is van negatieve omgevingsfactoren.

LeerProfiel

Ervaren	de mate waarin men waarneemt wat er in de omgeving gebeurt.
Analyseren	de mate waarin verzamelde informatie in overweging wordt genomen.
Concluderen	de mate waarin feiten worden verbonden om conclusies te trekken.
Integreren	de mate waarin conclusies naar het gedrag worden vertaald; men outputgericht handelt en praktisch en oplossingsgericht werkt.

RoIProfiel

Strateg	de mate waarin men zich richt op de lange termijn doelen van het team.
Coach	de mate waarin men zich richt op de onderlinge relaties binnen een team.
Uitvoerder	de mate waarin de operationele aspecten van het werk primair worden gesteld.
Challenger	de mate waarin er gezocht wordt naar manieren om de kwaliteit van het prestatieniveau te verbeteren.

MotivatieProfiel

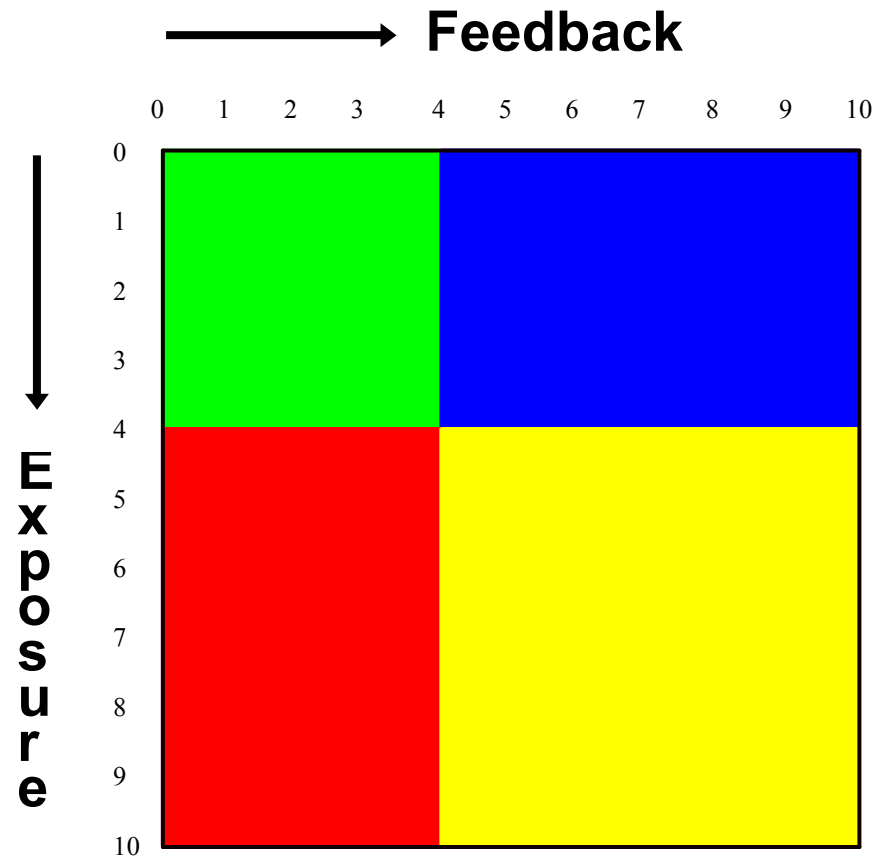
Behoefte aan zelfontplooiing	de behoefte aan het ontwikkelen van de eigen vaardigheden en capaciteiten.
Behoefte aan zelfrespect	de behoefte aan eigenwaarde.
Behoefte aan prestige	de behoefte aan aanzien op grond van prestaties en capaciteiten.
Sociale behoefte	de behoefte aan liefde, genegenheid en saamhorigheid.
Behoefte aan zekerheid	de behoefte aan veiligheid en waarborg voor eventuele bedreigingen.

Hoofdstuk IV

Profielen[®]

Feedback ExposureProfiel[®]

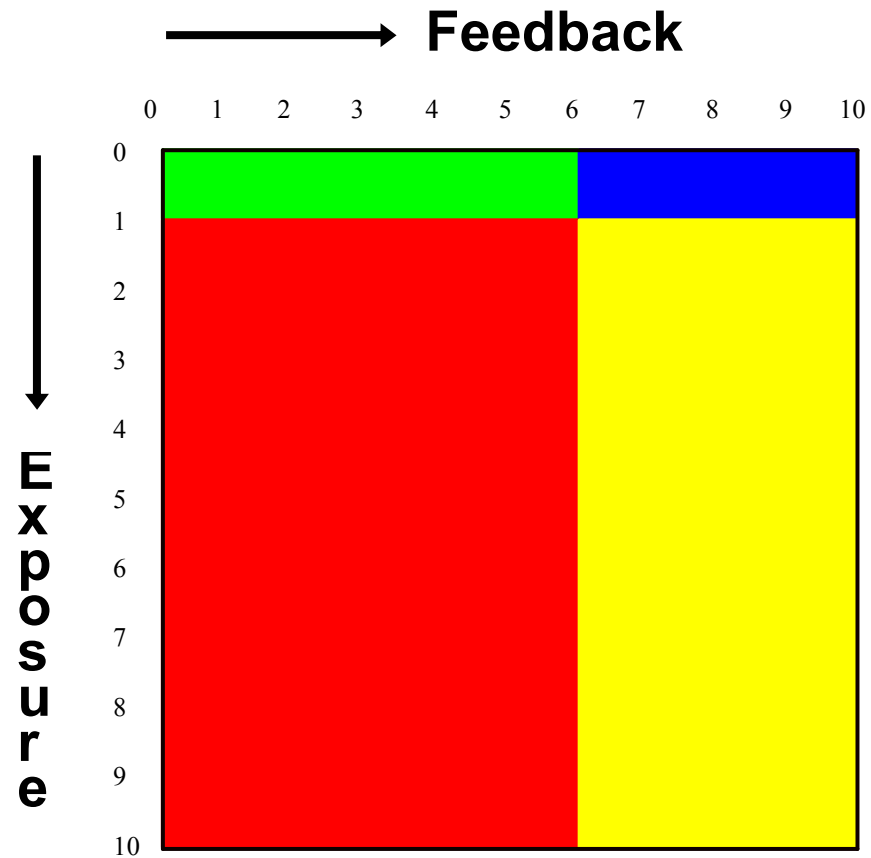
omgang met medewerkers



Pieter Pietersen

Feedback ExposureProfiel[®]

omgang met collega's

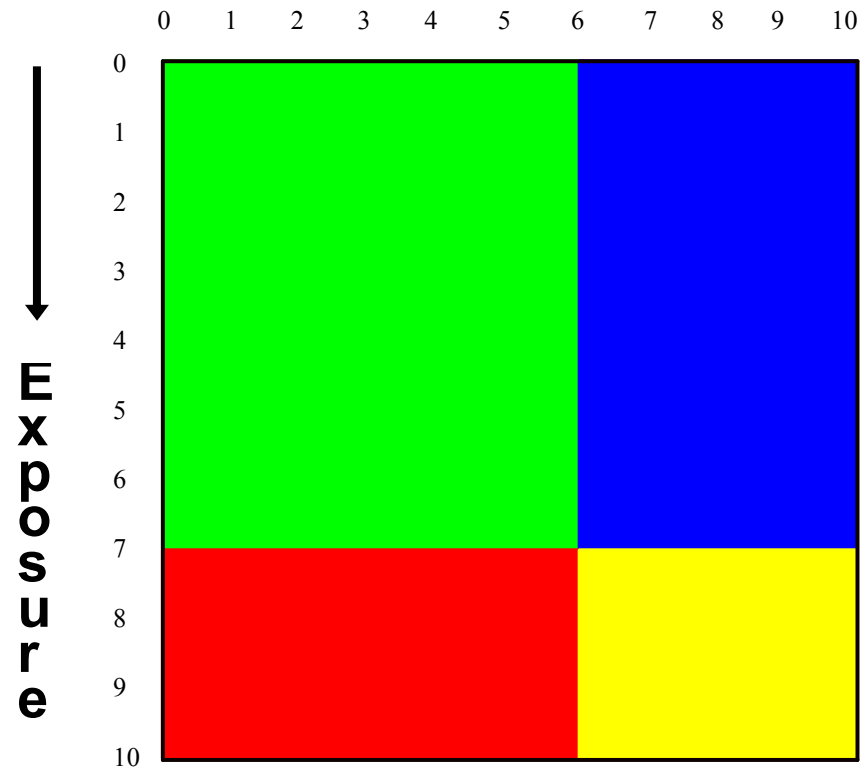


Pieter Pietersen

Feedback ExposureProfiel[®]

omgang met superieuren

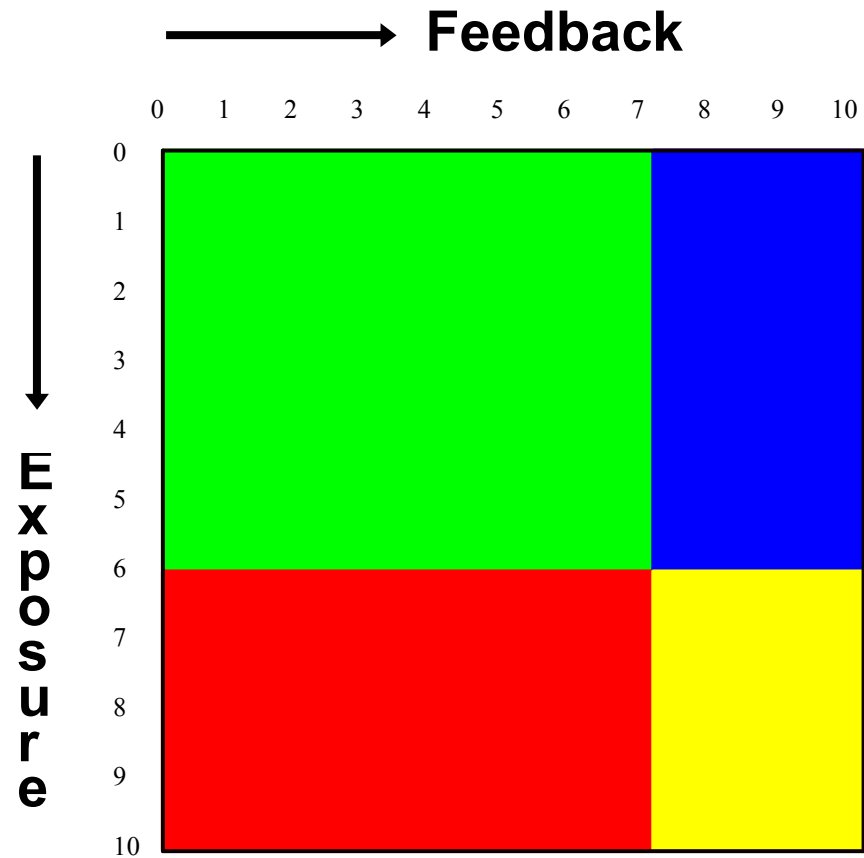
—————→ **Feedback**



Pieter Pietersen

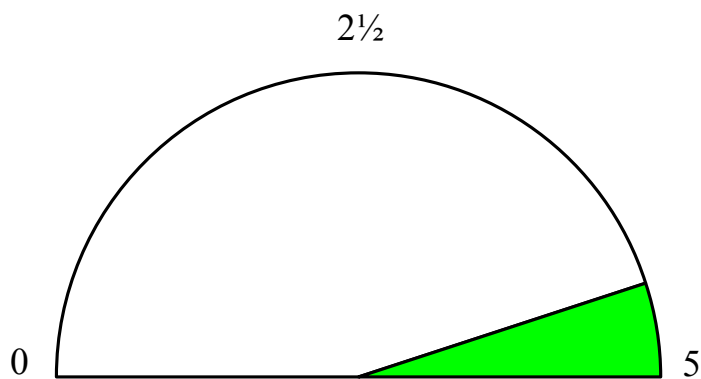
Feedback ExposureProfiel[®]

omgang met klanten

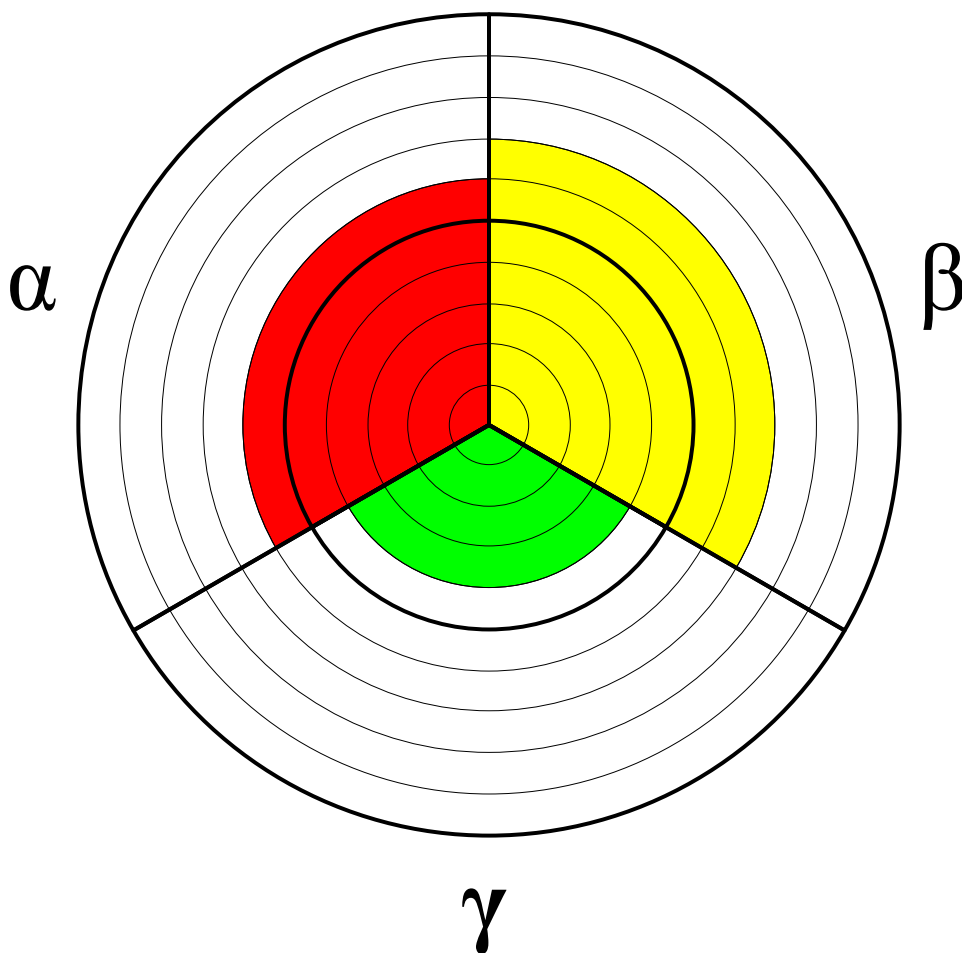


Pieter Pietersen

ConsistentieProfiel[®]



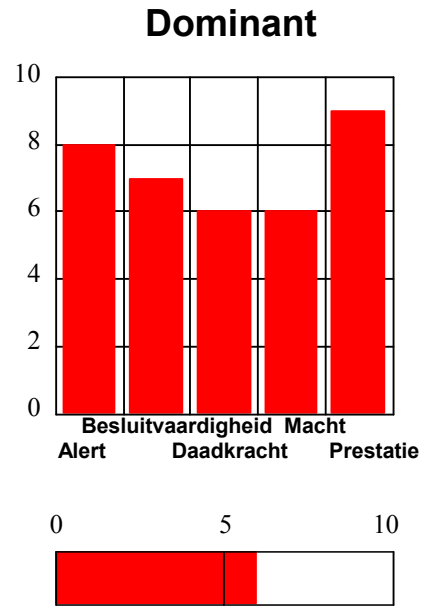
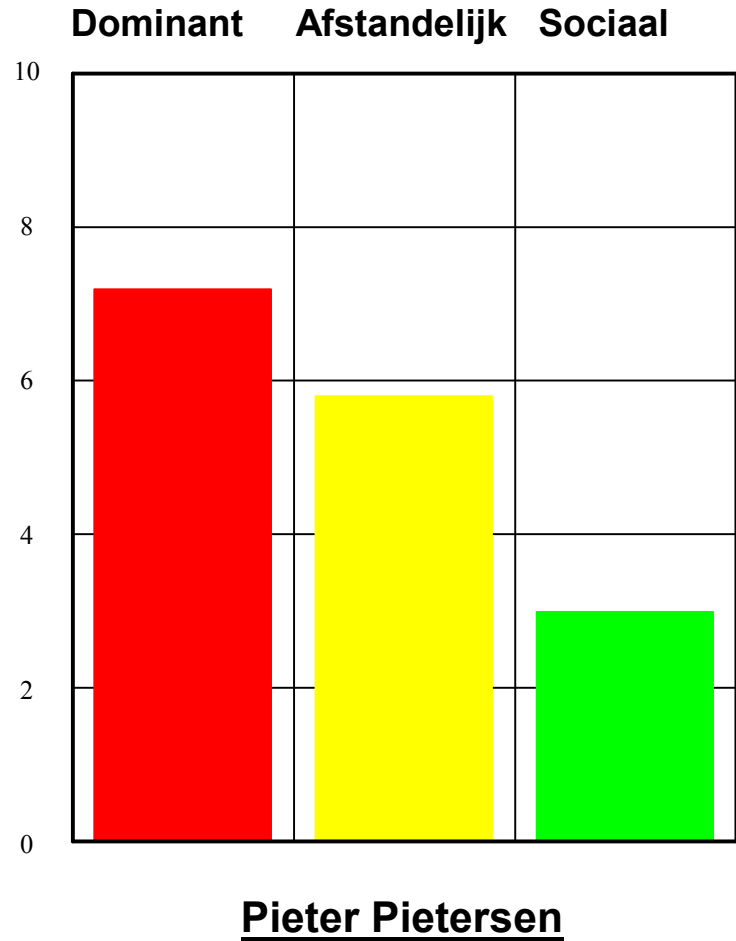
Selectief Sociaal



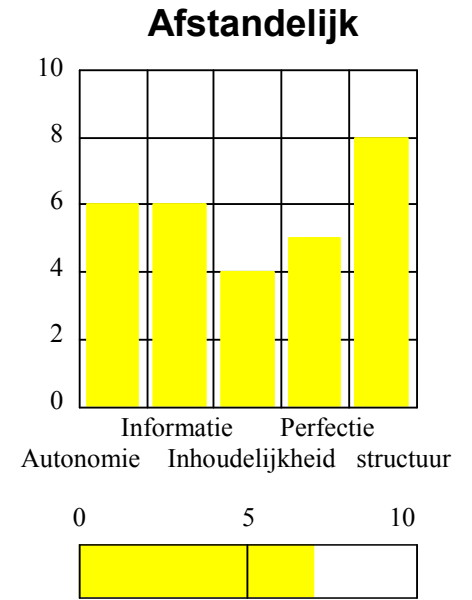
Prikkelgevoeligheid

Pieter Pietersen

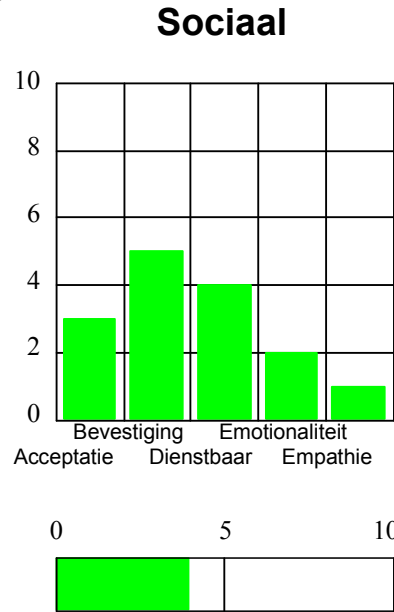
GedragsProfiel[®]



Prikkelgevoeligheid



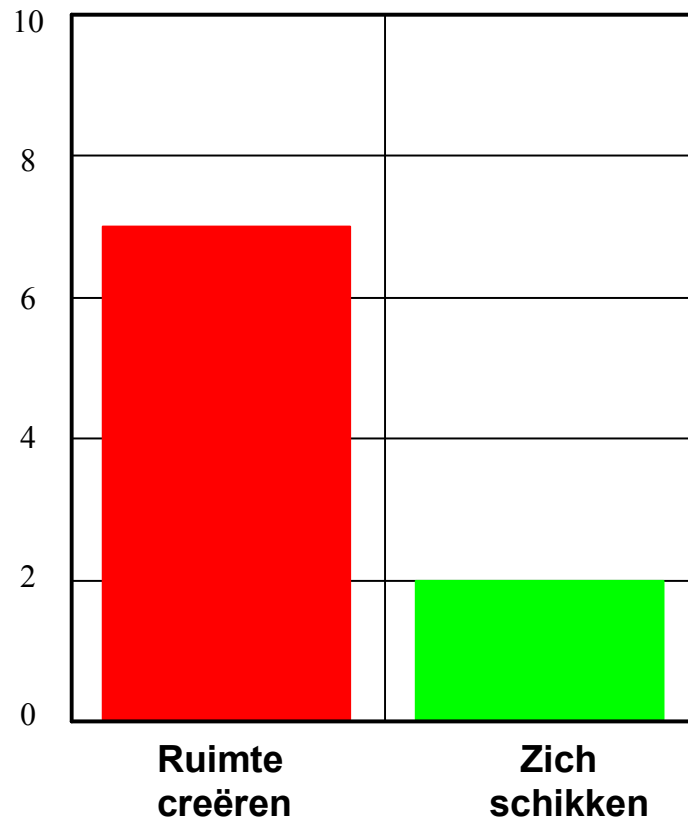
Prikkelgevoeligheid



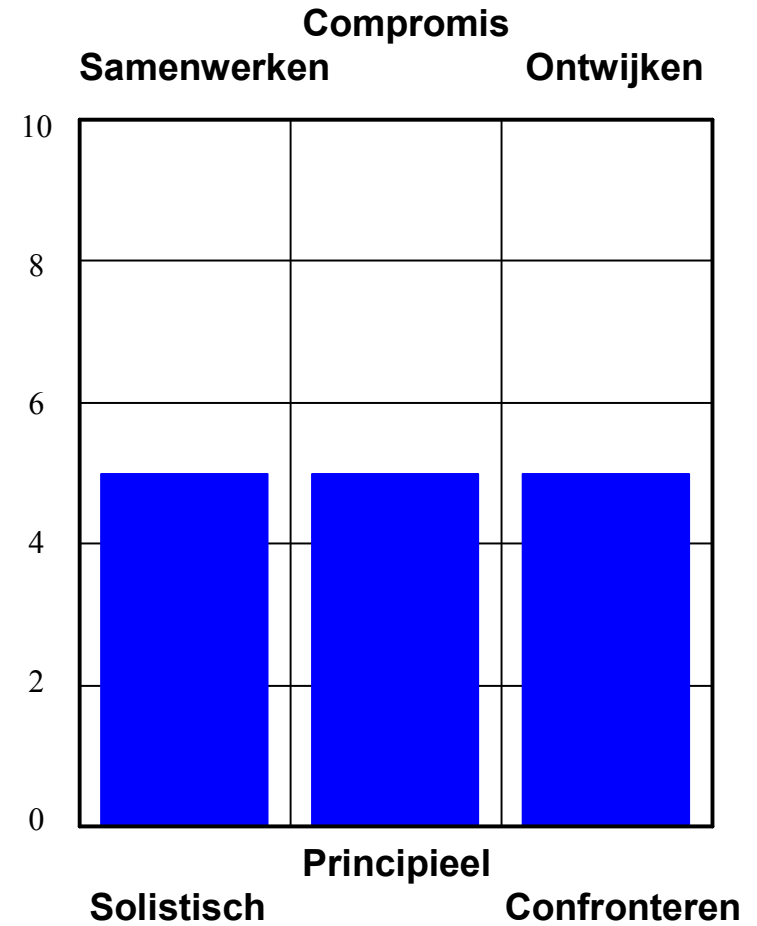
Prikkelgevoeligheid

ConflictProfiel[®]

Basisstijlen

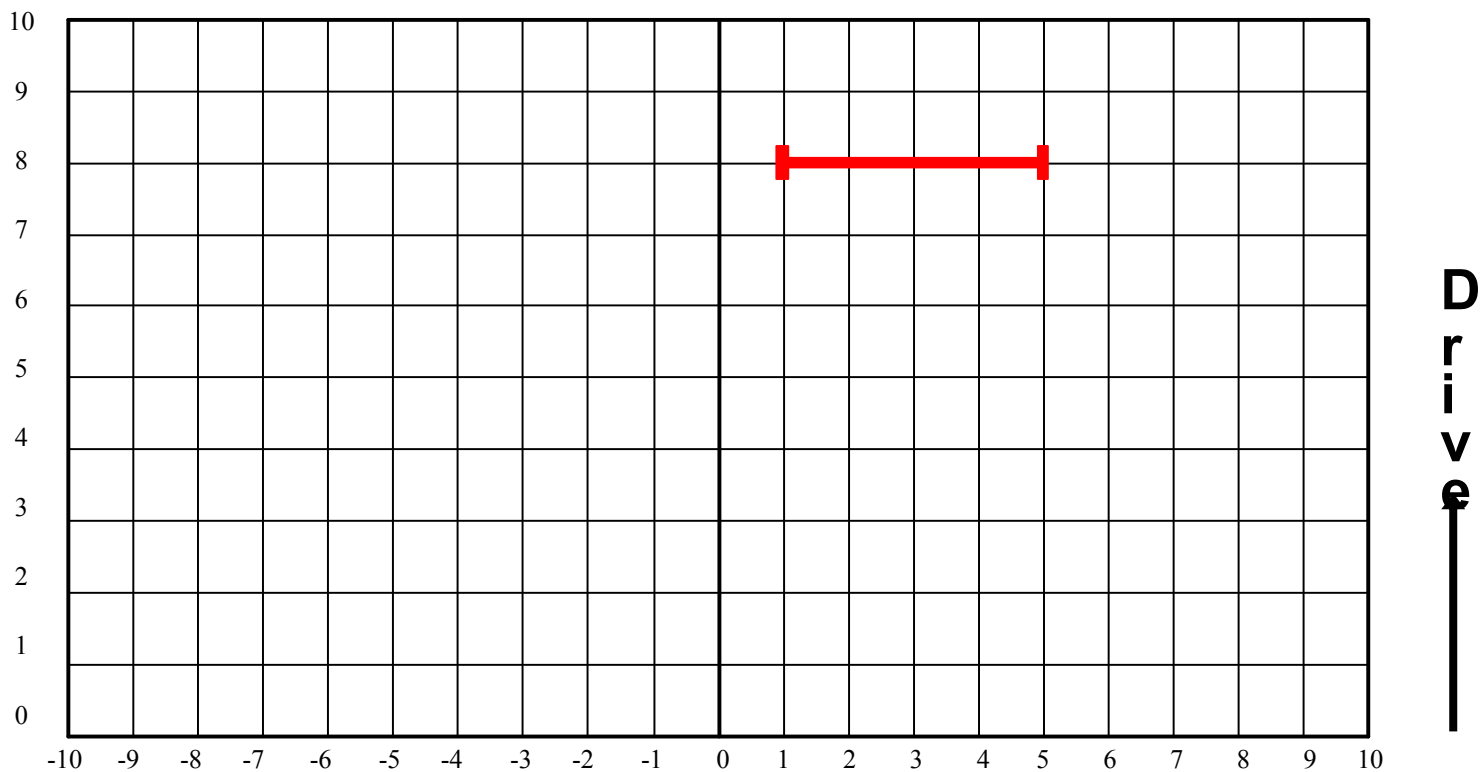


Overlevingsmechanismen



Pieter Pietersen

AmbitieProfiel[®]



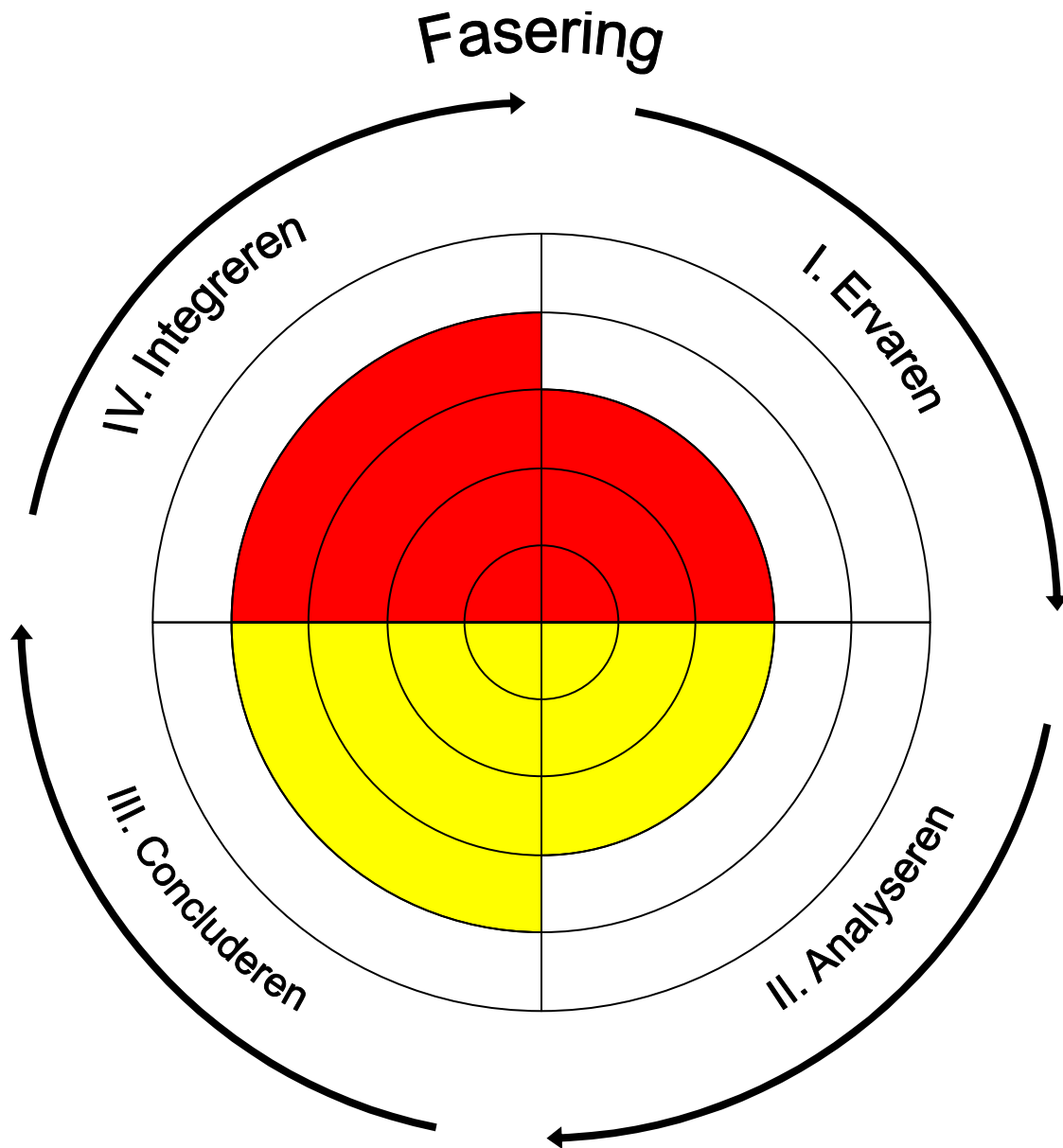
= Omgevingsafhankelijkheid



Uitdaging

Pieter Pietersen

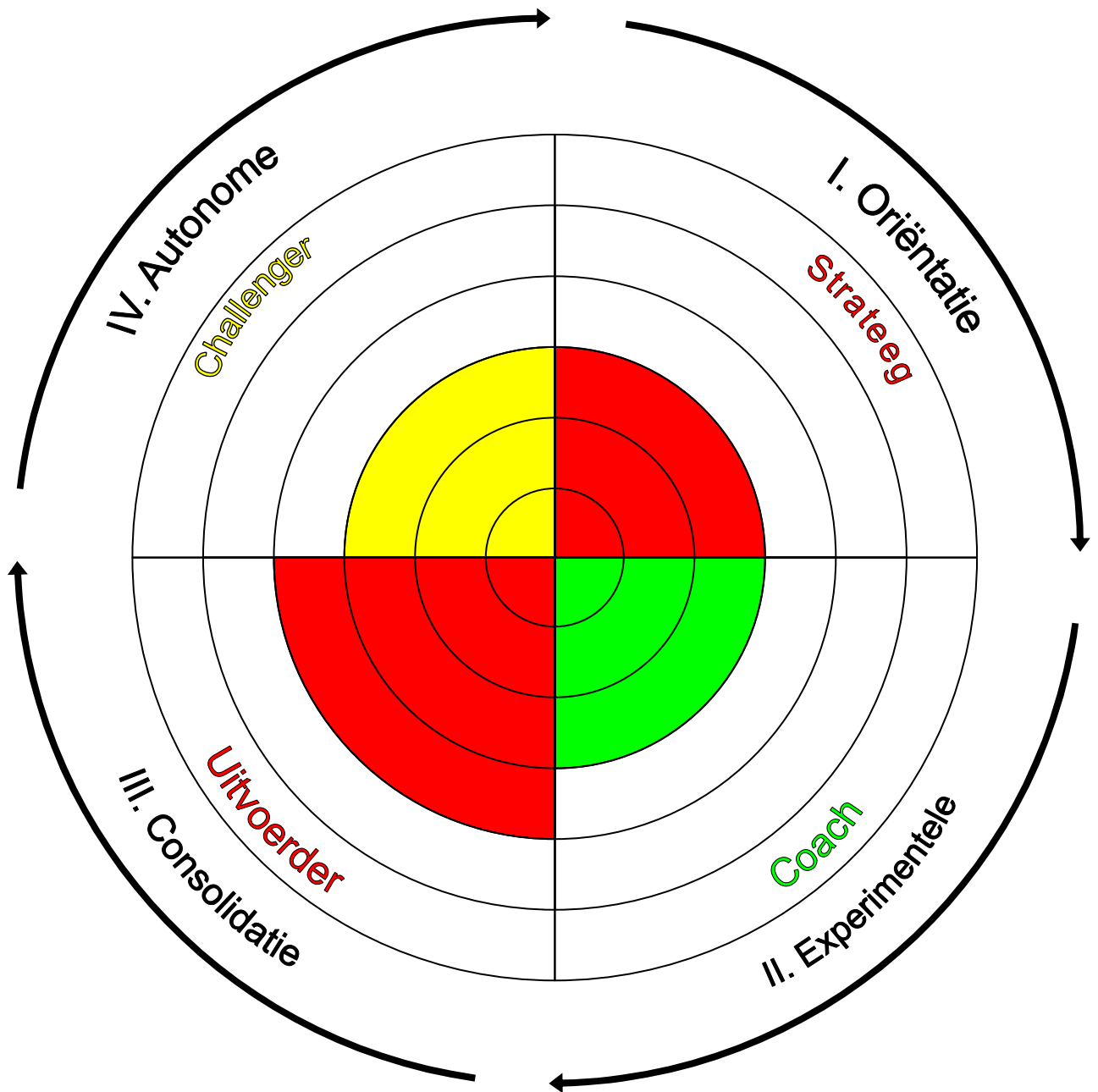
LeerProfiel[®]



Pieter Pietersen

RolProfiel[®]

Fasering



Pieter Pietersen

MotivatieProfiel[®]

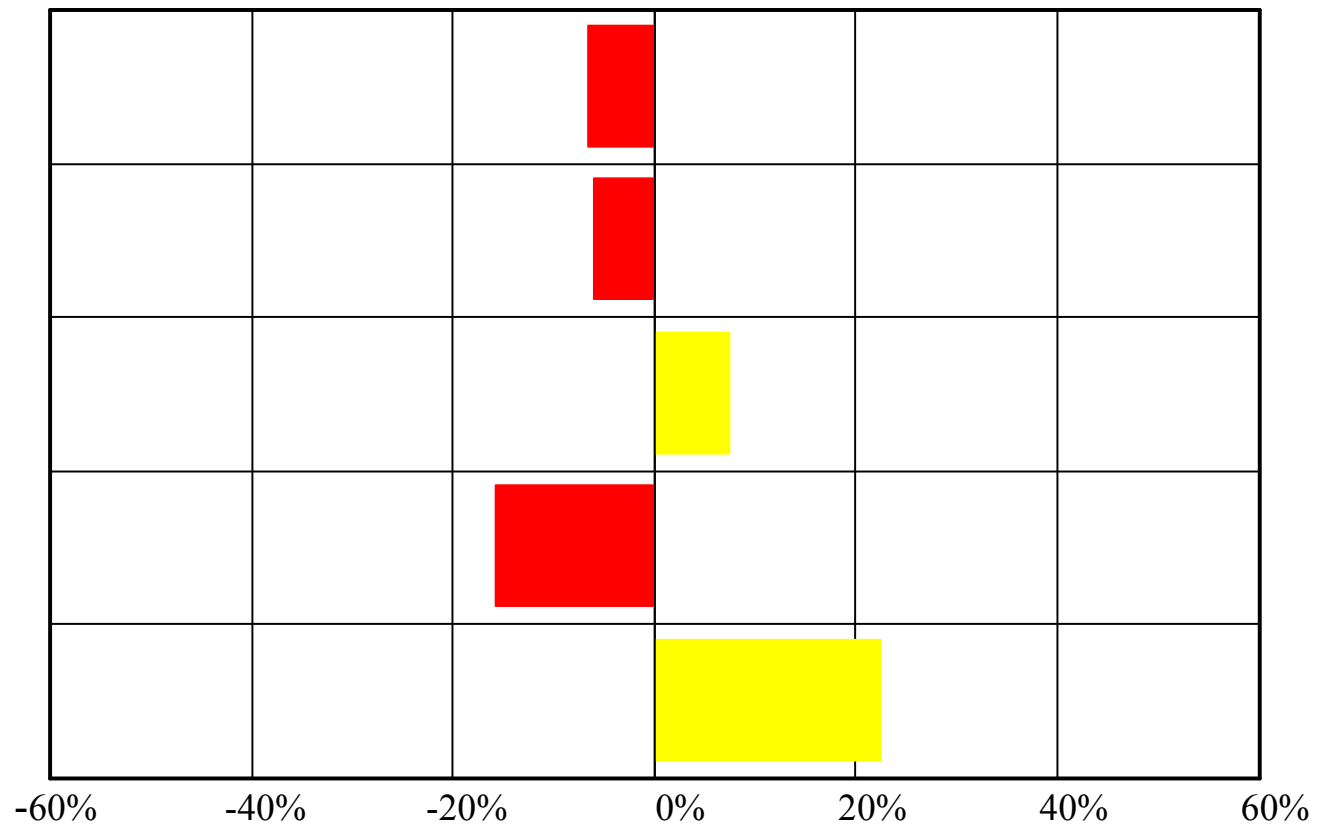
Zelfontplooiing

Zelfrespect

Prestige

Sociaal

Zekerheid



Verschil t.o.v. gemiddelde

Pieter Pietersen