

PERSOONLIJKE PROFIEL ANALYSE

PERSOONLIJK & VERTROUWELIJK

Dhr. Thomas Sample

	I	II	III
D	7	5	2
I	4	3	1
S	8	6	2
C	4	8	-4

Eigenbeeld - Grafiek III

Dhr. Sample is grondig, oprecht en vriendelijk. Deze consequente werkkraacht en teamspeler maakt zich de meeste taken eigen van zodra hij weet wat er wordt verwacht. Hij is bekwaam om detailwerk te verrichten, maar houdt er daarom nog niet van. Dit is een goede, resultaatgerichte communicator. Over het algemeen pakt hij de zaken op een voorkomende, vriendelijke en geduldige manier aan.

Hij houdt niet van onafgewerkte zaken en verkiest taak per taak tot een goed einde te brengen. Het is vrij onwaarschijnlijk dat Dhr. Sample hals over kop aan iets begint omdat hij zichzelf liefst goed organiseert en de jobinhoud eerst goed wil begrijpen. Deze niet altijd snelle zelfstarter heeft soms snellere methodes nodig om van start te kunnen. Maar eens begonnen, werkt hij met volharding door.

Loyaliteit en oprechtheid zijn gedragskenmerken die deze persoon sterk waardeert in anderen. Hij heeft uitgesproken meningen en is moeilijk van zijn standpunt af te brengen. Mogelijk raken flexibelere personen geïrriteerd door zijn onwil om van richting te veranderen of zich snel aan te passen. Dhr. Sample weet graag wat men van hem verwacht.

Van nature aardig en begrijpend kunnen zijn gevoelens gekwetst raken ondanks zijn onafhankelijke houding. Dit is een goede dienstverlener die heel wat doorzettingsvermogen heeft. Dit is een teamspeler die er echt wil bijhoren. Hij uit niet altijd zijn ware gedachten. Dhr. Sample kan goed luisteren en kan anderen vrij gemakkelijk vertrouwen inboezemen. Maar hij houdt er niet van bevolen of opgejaagd te worden en neemt kritiek ter harte. Zijn uitgesproken opvattingen en koppigheid maken het soms nodig te hameren op wat van hem wordt verwacht. Dhr. Sample maakt wellicht onderscheid tussen kennissen en vrienden. Hij vermijdt het nemen van beslissingen tenzij hij over alle nodige gegevens beschikt.

Zelfmotivatie

Dhr. Sample is een gedreven organisator. Hij weet graag waar hij naartoe werkt. Hij wil zich met de organisatie kunnen identificeren en heeft een sterke behoefte aan zekerheid.

Functieprofiel

Organiseren en leiden

De job moet zekerheid bieden evenals de mogelijkheid om zichzelf op zijn taken toe te leggen. Hij moet de nodige verantwoordelijkheid krijgen om zelfstandig aan zijn taken te werken. De werkomgeving moet goed gestructureerd zijn. Het takenpakket kan routine bevatten, maar niet van laag niveau. Verandering moet tijdig aangebracht worden en niet plots opgelegd worden.

Trefwoorden

Aardig, grondig, koppig, vriendelijk, sympathiek, vasthoudend, assertief, communicatief, onafhankelijk, eigenzinnig, dynamisch, onafhankelijk, vraagt 'waarom?', 'wie?', en 'wat?'.

Werkmasker - Grafiek I

Het profiel van Dhr. Sample geeft aan dat hij zichzelf tot het uiterste inspant in de huidige werksituatie. Eén of meer van onderstaande mogelijkheden kunnen daarvan de oorzaak zijn.

- Hij voelt zich wellicht overbelast en oefent misschien een functie uit die voor hem te hoog gegrepen is. (Dit is enkel mogelijk indien hij al meer dan 12 maanden deze job uitoefent.)
- Hij is misschien nieuw in de functie en heeft nog tijd nodig om zich aan te passen. Dit vraagt meestal drie tot negen maanden tijd. Over het algemeen moet men zich hierover geen zorgen maken, maar de evolutie die Dhr. Sample doormaakt moet toch zorgvuldig opgevolgd worden.
- Hij tracht misschien een functie uit te oefenen die niet past bij zijn natuurlijke gedragsstijl. Hij blijkt zichzelf te forceren om te kunnen beantwoorden aan alle vereisten.

Deze situatie moet zorgvuldig onderzocht worden. Ook het mogelijk effect op de persoon en de jobprestaties moet geëvalueerd worden.

Gedrag onder druk - Grafiek II

Dit profiel wijst op volgende mogelijkheden:

- Hij is momenteel misschien werkloos of onderhevig aan spanningen in de huidige werksituatie.
- Hij werkt misschien ergens waar de zaken slecht gaan of zijn leidinggevende is niet tevreden over zijn prestaties.

Dhr. Sample voelt zich wellicht innerlijk onzeker, hoewel dit niet altijd zichtbaar is. Demotivatie uit zich dikwijls meer in stressvolle situaties, waardoor het prestatieniveau kan dalen.

Deze situatie en de gevolgen ervan moeten zorgvuldig onderzocht worden. Mogelijk heeft Dhr. Sample tijd nodig om opnieuw gemotiveerd te zijn en duurt het wat langer vooraleer hij zijn volwaardig potentieel bereikt.

Algemene opmerkingen

Er zijn aanwijzingen in dit profiel dat Dhr. Sample momenteel spanningen ondervindt. Maar het is niet duidelijk of deze privé of werkgebonden zijn. Dit kan erop wijzen dat hij zich oncomfortabel voelt in de huidige situatie.

Het is belangrijk beide mogelijkheden te onderzoeken om de oorzaak te bepalen, omdat deze spanningen op lange termijn het prestatieniveau kunnen beïnvloeden.

Er zijn aanwijzingen dat Dhr. Sample onderhevig is aan spanningen in de huidige werksituatie. Eén of meer van volgende mogelijkheden kunnen hiervan de oorzaak zijn.

- Dhr. Sample heeft misschien geen duidelijk afgebakende doelstellingen gekregen van zijn leidinggevende.
- Misschien begrijpt hij niet goed wat van hem wordt verwacht.
- Hij heeft wel verantwoordelijkheden, maar misschien geen bevoegdheden.
- Misschien heeft hij te veel leidinggevend.
- Mogelijk kan hij niet om met een agressieve leidinggevende.
- Hij heeft misschien het gevoel meer te kunnen bijdragen dan hij momenteel mag.

Bovenstaande opmerkingen moeten zorgvuldig overwogen worden. De oorzaak moet gevonden worden en rechtgezet opdat de jobprestaties er op lange termijn niet zouden onder lijden.

Of, als Dhr. Sample in aanmerking komt voor een nieuwe functie, moet men rekening houden met het profiel van de leidinggevende om te voorkomen dat een gelijkaardige situatie zich niet opnieuw voordoet.

Motivatoren

Dhr. Sample wordt gemotiveerd door een zekere werksituatie, oprechte erkenning voor zijn realisaties en uitdagende, duidelijke objectieven. Hij verkiest uitleg, geen beperkingen en de mogelijkheid om carrière te maken in zijn vakgebied.

De ideale superior voor Dhr. Sample zou een diplomatische, maar directe leidinggevende zijn, die de tijd neemt om de functievereisten en doelstellingen duidelijk te bepalen. Vervolgens laat deze superior Dhr. Sample vrij om de taak te volbrengen. Er moet regelmatig overleg tussen hen plaatsvinden. De superior dient ondersteuning te geven waar nodig bij het nemen van doorslaggevende beslissingen.

Slotopmerking

Het voorgaande rapport is een richtlijn. De Persoonlijke Profiel Analyse is een beschrijving van het gedrag in de werksituatie. Het is ontworpen ter ondersteuning van het selectie-, evaluatie-, ontwikkelings-, en coachingsproces.

Men mag zich nooit uitsluitend op dit rapport baseren. Men moet in de besluitvorming eveneens rekening houden met het persoonlijk gesprek, de ervaring, scholing, diploma's, competenties en het leervermogen van deze persoon.

Het Thomas systeem biedt nog andere rapporten die bijkomende nuttige informatie kunnen verschaffen over deze persoon. U kunt het meest geschikte rapport kiezen uit het aanbod.