

PERSOONLIJKE PROFIEL ANALYSE

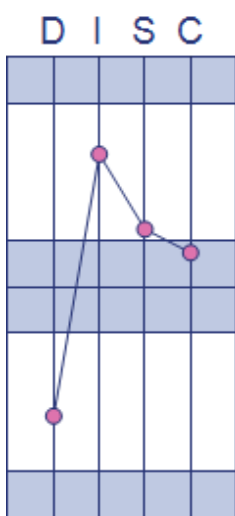
26-10-2009

Persoonlijk &
Vertrouwelijk



Tom Smit

Eigenbeeld - Grafiek III



Tom Smit is een vriendelijk en tamelijk laconiek persoon, die graag in een mensengerichte omgeving werkt. Hij is een positieve gesprekspartner en kan goed luisteren. Hij is in staat om leiding te geven aan een team van gelijkgeaarde vakgenoten. Zijn gezag en overwicht op anderen berust op deskundigheid, expertise en op zijn vermogen om medewerkers aan de hand van feitelijke gegevens te beïnvloeden en te overtuigen. Tom Smit zal het echter erg moeilijk vinden om anderen terecht te wijzen en zal proberen confrontaties te vermijden. Hij is iemand, die opdrachten of werkzaamheden geduldig en nauwgezet zal afwerken. Het liefst bepaalt hij zijn eigen werktempo, waarbij het behalen van goede resultaten een belangrijk aspect is. Ook is hij goed in staat om informatie in zich op te nemen en over te dragen op anderen. Tom Smit verlangt voor zijn besluitvorming voldoende tijd, omdat hij de juiste beslissing wenst te nemen op het juiste moment. Hij wil ook altijd het hoe en waarom van iets weten. Dit heeft dan ook vaak tot gevolg dat hij veel vragen stelt. Tom Smit verwerft door zijn opstelling het vertrouwen van anderen. Hij stelt prijs op samenwerking en zal dan ook graag in een team werken. Hoewel hij waarschijnlijk veel mensen kent, zal hij duidelijk verschil maken tussen vrienden en kennissen. Bij voorkeur opereert hij vanuit een vaste werkplek, omdat hij liever niet langdurig gescheiden is van vertrouwde omgeving. Tom Smit stelt prijs op een gestructureerde werkomgeving en wenst duidelijke richtlijnen, doch er dient wel enige ruimte en vrijheid te zijn voor een eigen inbreng. Omdat hij anderen altijd vriendelijk en welwillend bejegt, zal hij zich nogal gemakkelijk gekwetst kunnen voelen indien hij niet op gelijke wijze wordt benaderd. Om een argument te winnen, zal hij feiten, regels en cijfers aandragen, terwijl hij zich gewoonlijk ook vooraf goed voorbereidt.

Zelfmotivatie

Tom Smit zoekt zekerheid, wil graag deel uitmaken van een groep en moet gelegenheid krijgen voor een eigen inbreng. Hij werkt het liefst voor een democratische leidinggevende die begrip toont en hem ondersteunt. Hij zal trachten strakke tijdslimieten (vervaldagen e.d.) te vermijden en hij houdt beslist niet van onenigheid of strubbelingen. Bij problemen zal hij de zaken eerst grondig willen onderzoeken voordat hij zich tot iets verplicht. Hij wordt innerlijk

gemotiveerd door oprechte en welgemeende waardering.

Functie/Taak accenten

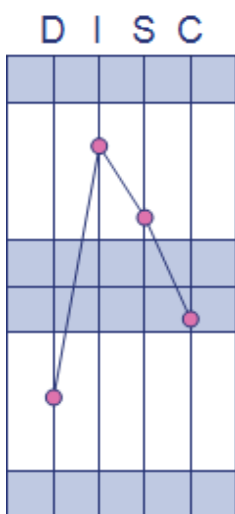
Specialiseren en communiceren.

Tom Smit moet opdrachten krijgen, waarbij het gaat om aandacht voor detail en denkwerk met de gelegenheid om zijn bevindingen of aanbevelingen terug te koppelen naar anderen. De inhoud van de functie dient gericht te zijn op een gespecialiseerd vakgebied, waarbij hij ook zijn verbale vaardigheden kan benutten. Tot zijn verantwoordelijkheden kan het waarborgen van inhoud en kwaliteit behoren. De werksfeer moet ontspannen zijn.

Trefwoorden

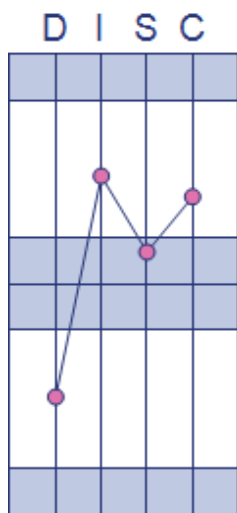
Vriendelijk, sociaal, inschikkelijk, overredend, degelijk, aardig, accuraat, toegevend, volhardend, bescheiden, beïnvloedend, vraagt "wie?", "waarom?" en "hoe?".

Werkmasker - Grafiek I



Om succesvol te zijn in de huidige werksituatie zal hij zijn gedrag aanpassen. Tom Smit zal in vergelijking met het "eigenbeeld" veel minder logisch en systematisch te werk gaan. Zijn handelen kan worden gekenmerkt door een nogal besliste en vastberaden (mogelijk zelfs koppige en onbuigzame) aanpak en benadering. Door anderen wordt hij hierdoor als veel eigenzinniger en onafhankelijker gezien dan het "eigenbeeld" aangeeft. Als aandacht voor detail en nauwkeurigheid belangrijke aspecten zijn van de functie, dan dient men te onderzoeken in hoeverre deze aanpassing hierop invloed heeft. Als daarentegen een onafhankelijke manier van werken een eis van de functie is, dan dient men zich de volgende vraag te stellen: "Kan hij deze aanpassing wel te allen tijde volhouden?".

Gedrag onder druk - Grafiek II



Deze grafiek bevat aanwijzingen dat de logische en systematische eigenschappen worden versterkt als hij werkelijk onder druk of spanning komt te staan. In vergelijking met het "eigenbeeld" zal hij meer streven naar perfectionisme. Zijn besluitvorming zal onder druk ook zeer weloverwogen worden omdat hij kritischer wordt.

Opmerkingen

Momenteel zijn er geen meetbare spanningen waarneembaar in het profiel. Gewoonlijk duidt dit erop dat hij goed zal kunnen functioneren in zijn huidige functie en geen problemen zal hebben om te aarden in een nieuwe baan. Uiteraard op voorwaarde dat de nieuwe functie qua profiel bij hem past.

Motivatoren

Tom Smit wordt gemotiveerd door het omgaan met mensen, oprechte erkenning en waardering, een goede geldelijke beloning en goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Zekerheid, een eigen werkplek en een ongedwongen werksfeer zullen hem stimuleren. Hij ervaart het als prettig als men aandacht besteedt aan hem als mens. Bij voorkeur wordt hij niet geconfronteerd met plotselinge veranderingen in zijn takenpakket. Hij stelt dan ook prijs op een nauwkeurige omschrijving van de functie en verwacht een gestructureerde werkomgeving.

Tom Smit zal het beste werken voor een diplomatieke en participatieve leidinggevende, die hem vertrouwen schenkt en hem het gevoel kan geven dat hij belangrijk is voor de organisatie. Zijn superieur moet bereid zijn geregeld met hem te overleggen. Ook zal hij de mening van de meerdere mee willen laten wegen in zijn weloverwogen besluitvorming.

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.

GRAFIEKEN & SCORES

22-10-2009
Persoonlijk &
Vertrouwelijk



Tom Smit

