

Kandidaat : De heer A. Voorbeeld
Geboortedatum : 10 april 1979

Opdrachtgever : XYZ Products
Onderzoeksvorm : Ontwikkelingsassessment
Functie : Werkvoorbereider

Datum : 26 februari 2017
Dossiernummer : 17.088
Verantwoordelijke psycholoog : Mevrouw drs A. Groenendaal-de Wit Psycholoog NIP
Gelezen door : Mevrouw drs M. Kramer-Kemps Registerpsycholoog NIP



Ontwikkelingsassessment van:

De heer A. Voorbeeld

26 februari 2017

TOELICHTING

1. **Beroepscode NIP:**

Onze uitgangspunten voor het assessment en onze benaderingswijze van opdrachtgever en kandidaat zijn gebaseerd op de gedragsregels voor bedrijfs- en organisatiepsychologen van het Nederlands Instituut van Psychologen.

Dit houdt onder andere in:

- **De reikwijdte:**

Van tevoren wordt het kader waarbinnen het onderzoek plaatsvindt opgesteld. Het rapport mag alleen worden gebruikt door de personen en voor het doel waarvoor het is opgesteld.

- **Vertrouwelijkheid:**

Dit rapport bevat vertrouwelijke informatie over de kandidaat. Wij verzoeken zowel kandidaat als de opdrachtgever alsook overige bij de besluitvorming betrokkenen zich te houden aan grote zorgvuldigheid in dezen.

- **Rapportering:**

Wij bespreken de rapportage eerst met de kandidaat en alleen indien deze toestemming geeft, zullen wij rapporteren aan de opdrachtgever. De kandidaat ontvangt zelf ook een exemplaar.

2. **De geldigheidsduur:**

Zowel mensen als functies blijven in beweging en veranderen in de loop der tijd. De geldigheid van rapportages neemt dan ook na enige tijd af. Wij adviseren u dan ook grote voorzichtigheid bij het nemen van beslissingen op rapportages wanneer deze ouder zijn dan één jaar. Onze rapporten worden na anderhalf jaar vernietigd.

3. **Gebruikte assessmentmethode:**

Wij gebruiken een combinatie van psychologisch onderzoek en praktijksimulaties. Dit garandeert een zo groot mogelijke voorspelbaarheid en betrouwbaarheid.

De **gebruikte kleuren** geven aan uit welk materiaal de conclusie komt:



Samengevatte competenties uit persoonlijkheidsvragenlijst/capaciteitentesten en interview/praktijksimulaties



Persoonlijkheidsvragenlijst/
Capaciteitentesten



Praktijksimulaties (objectief
waarneembaar op basis van vooraf
vastgestelde criteria)

Uitdagingen/ontwikkelpunten:

Deze worden geformuleerd in relatie tot de vraagstelling, maar zijn ook bruikbaar bij het opstellen van een POP.

4. **Leeswijzer:**

Op de volgende bladzijde leest u eerst de vraagstelling en het programma, daarna de samenvatting, de totaalafweging en het advies of eindconclusie. Daarna volgt de onderbouwing. Hierin vindt u een grafische weergave van zowel werk- en denkniveau als van elk van de competenties. Elke grafische weergave wordt gevolgd door een tekstuele toelichting daarop.

VRAAGSTELLING EN PROGRAMMA

Vraagstelling en achtergrond

De heer Voorbeeld heeft op 26 februari 2017 deelgenomen aan een Ontwikkelingsassessment met als onderliggend profiel de functie van Werkvoorbereider uitgevoerd door Quiris Adviesgroep in opdracht van XYZ Products.

Doel van het onderzoek is het in kaart brengen van de kwaliteiten en ontwikkelpunten in relatie tot het gevraagde profiel.

In het kader hiervan is met de opdrachtgever afgesproken dat de volgende competenties beoordeeld worden in het assessment:

- Flexibiliteit
- Initiatief
- Overtuigingskracht
- Plannen en organiseren
- Resultaatgerichtheid
- Samenwerkingsvermogen
- Verantwoordelijkheidsgevoel

Het assessment wordt ingezet op MBO-niveau.

Programma

Het Ontwikkelingsassessment bestaat uit een gesprek met de voor het onderzoek verantwoordelijke psycholoog, vragenlijsten, praktijksimulaties en een gedragsprofiel.

- In het gesprek met de psycholoog bespreken we in relatie tot de competenties die aan het onderzoek te grondslag liggen, de eigen beeldvorming, praktijkvoorbeelden en resultaten vanuit de persoonlijkheidsvragenlijst.
- De vragenlijsten omvatten schriftelijke opgaven, waarbij zowel vragenlijsten die inzicht geven in intellectuele kwaliteiten als een brede persoonlijkheidsvragenlijst onderdeel uitmaken van het programma. Bij dit laatste staan persoonlijke eigenschappen, interesses, motivatie en dergelijke centraal.
- De praktijksimulaties bestaan uit rollenspellen, analyseoefeningen of praktijkopdrachten. In het kader van de vraagstelling is gekozen voor een gesprek waarin de kandidaat samen met een collega een klantprobleem moet oplossen en gesprek waarin de kandidaat een collega moet overtuigen van het aannemen van een nieuw project naast lopende werken. Ook maakt een planningsopdracht deel uit van het programma.
- In het gedragsprofiel wordt gedrag in kaart gebracht dat de persoon van nature vertoont en gedrag dat de persoon vertoont in een (werk)omgeving waarin eisen aan hem gesteld worden. Op deze manier wordt duidelijk welke gedragsstijlen het meest bij de persoon passen, welke kwaliteiten en aandachtspunten daarmee gepaard gaan en welke gedragsstijlen worden ingezet om zo adequaat mogelijk te functioneren in de werkomgeving.

SAMENVATTING EN ADVIES

GEKOZEN COMPETENTIES	laag	matig	toereikend	hoog	zeer hoog
Flexibiliteit Past zich gemakkelijk aan; is in staat en bereid zich aan te passen aan veranderende omstandigheden, staat open voor nieuwe ideeën	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Initiatief Signaleert kansen en handelt ernaar. Begint liever uit zichzelf dan af te wachten en te reageren op wat anderen doen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Overtuigingskracht Krijgt een ander mee door gebruik te maken van adequate argumenten en technieken. Heeft uitstraling en komt krachtig en geloofwaardig over	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plannen en organiseren Bepaalt doelen en prioriteiten op effectieve wijze en voert plannen op ordelijke en systematische wijze uit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resultaatgerichtheid Richt zich actief op het behalen van resultaten en doelstellingen en toont de bereidheid om in te grijpen bij tegenvallende resultaten	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samenwerkingsvermogen Levert een actieve bijdrage aan een gezamenlijk resultaat of probleemoplossing; deelt informatie met anderen; ondersteunt anderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verantwoordelijkheidsgevoel Is zich ervan bewust dat taken of plichten van zichzelf of anderen naar behoren moeten worden uitgevoerd en handelt daar ook naar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werk- en denkniveau MBO-niveau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SAMENVATTING EN ADVIES

Samenvatting

Als sterke punten zijn in het profiel van de heer A. Voorbeeld naar voren gekomen:

- Goed ontwikkeld werk- en denkniveau
- Samengerichte en behulpzame stijl van werken en denken
- Betrouwbaar en loyaal
- Ordelijke en planmatige werkwijze
- Zelfreflectief vermogen

Als ontwikkelpunten noemen wij:

- Samenwerking actiever vorm geven; verantwoordelijkheden (ver)delen
- Meer vertrouwen op eigen kennis en kunde (ook zelfvertrouwen)
- Focus op resultaat: aan- en doorpakken, kaderen en smart afhechten

Totaalafweging

Wij hebben de heer Voorbeeld leren kennen als een rustig en vriendelijk persoon. Sterke punten zien wij gelegen in loyale werkhouding en zijn samenwerkingsvermogen. Hij maakt soepel en op prettige wijze contact, betreft de ander actief door deze vragen te stellen en actief te luisteren. Hij geeft de ander hiermee ook echt het gevoel dat er in gezamenlijkheid gewerkt wordt. Hiermee wordt het ook logisch dat de verantwoordelijkheid gedeeld wordt. Toch heeft de heer Voorbeeld, vanuit zijn behulpzame natuur en zijn neiging zelf zaken op te pakken, daar nog moeite mee; hij neemt zijn eigen verantwoordelijkheid serieus, maar mag zich er meer van bewust zijn dat ook de ander een aandeel heeft en dat hij beslist niet alles zelf hoeft te doen. Een eerste ontwikkelpunt benoemen wij dan ook in het feit dat hij de samenwerking actiever vorm mag geven. Daarbij merken we ook dat hij het (nog) lastig vindt om een ander aan te spreken. Hij opereert voorzichtig en behoedzaam en maakt het zichzelf daarmee lastig om een inhoudelijk helder verhaal over de Bühne te brengen. Een stevige (op inhoud gerichte) boodschap hoeft echter de goede relatie in de weg te staan. In het verlengde hiervan stellen wij dat hij meer mag leren vertrouwen op eigen kennis en kunde en hij zijn boodschap best met meer stelligheid/stevigheid mag leren neerzetten. Wij verwachten overigens dat hij door het opdoen van meer (levens)ervaring en (daardoor) zelfvertrouwen zal groeien op dit vlak.

In zijn manier van werken toont de heer Voorbeeld een stevige behoefte aan een rationeel-kritische aanpak en het nemen van goed doordachte beslissingen. Hij organiseert zijn werk op ordelijke en gestructureerde wijze, houdt ook van het hebben van overzicht, maar mag soms nog wel iets verder vooruit (leren) kijken. Hij heeft daarbij geen sterke behoefte om een stempel te willen drukken op zowel mensen als processen. Zijn focus op inhoud en kwaliteit en minder op doel en resultaat is hiervan een gevolg. Ons inziens mag de heer Voorbeeld meer balans leren aanbrengen tussen focus op inhoud enerzijds en proces en doel anderzijds. Door meer expliciet kader aan te brengen, de voortgang actiever te bewaken (en soms ook bespoedigen) en door afspraken smart af te hechten. Hierin benoemen wij een laatste ontwikkelpunt.

Het werk- en denkniveau van de heer Voorbeeld tenslotte is over de gehele linie uitstekend ontwikkeld in relatie tot het gestelde MBO-niveau. Daarbij is hij leergierig en blijkt ook goed in staat om naar het eigen gedrag te kijken en de eigen kwaliteiten en valkuilen in beeld te brengen.

Advies

In basis beschikt de heer Voorbeeld over een aantal uitstekende -en bij de functie van Werkvoorbereider- aansluitende kwaliteiten, waaronder zijn werk- en denkniveau, lerend vermogen en zijn samen-gerichte werkstijl. Om aan de genoemde ontwikkelpunten te kunnen werken adviseren wij een persoonlijk coachingstraject, waarin zaken als persoonlijke effectiviteit, regie (leren) nemen en doelgericht werken centraal staan.



ONDERBOUWING

ONDERBOUWING WERK- EN DENKNIVEAU		laag	matig	gemiddeld	hoog	zeer hoog
Cijfermatig logisch redeneervermogen Het vermogen om logisch te redeneren en conclusies te trekken aan de hand van cijfermateriaal	Operationeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Verbaal logisch redeneervermogen Het vermogen om logisch te redeneren en conclusies te trekken aan de hand van verbaal materiaal	Operationeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Oordeelsvermogen Gegevens en mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en tot een adequate beoordeling komen	MBO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Op basis van de praktijksimulaties		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Probleemanalytisch vermogen Signaleren van problemen; herkennen van belangrijke informatie. Opsporen van mogelijke oorzaken van problemen	MBO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Op basis van de praktijksimulaties		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Toelichting op werk- en denkniveau

De theoretisch intellectuele capaciteiten van de heer Voorbeeld zijn afgezet tegen een normgroep op MBO-niveau. In vergelijking hiermee behaalt hij scores die ruim boven het gemiddelde van die norm uitkomen. Zowel zijn vermogen cijfermateriaal alsook verbale informatie te doorgronden en er de juiste conclusies aan te verbinden zijn uitstekend ontwikkeld. Dit beeld wordt weerspiegeld in de wijze waarop hij beide rollenspellen aanpakt. Hij overziet de casuïstiek goed, zowel de feitelijke als de meer 'zachte' aspecten, en weet ook tijdens het gesprek goed te in te haken op hetgeen de ander inbrengt. Daarbij betreft hij de ander actief en merken wij op dat hij verbaal sterk is. Resumerend stellen wij dat de heer Voorbeeld in ruime mate beantwoordt aan het gewenste MBO-niveau van de functie van Werkvoorbereider.

ONDERBOUWING COMPETENTIES

COMPETENTIES	laag	matig	toereikend	hoog	zeer hoog
Flexibiliteit Past zich gemakkelijk aan; is in staat en bereid zich aan te passen aan veranderende omstandigheden, staat open voor nieuwe ideeën	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Op basis van de praktijksimulaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Van nature is de heer Voorbeeld vrij buigzaam in zijn gedrag; hij past zich vrij soepel aan naar mensen en omstandigheden. In teamverband ligt zijn kracht zeker in deze flexibiliteit. In de rollenspellen zien wij deze souplesse terug. In het gesprek waarin het klantprobleem centraal staat, hanteert de heer Voorbeeld een prettige samen-gerichte stijl, waarbij hij de regie heeft, maar wel schakelt op inbreng van de ander. In het andere gesprek schiet hij eigenlijk een beetje door qua flexibiliteit; doordat hij er zo op gericht is mee te bewegen met de ander, verliest hij zelf overzicht en regie. In zijn werkstijl is hij eveneens als vrij flexibel te typeren. Hij staat open voor nieuwe werkwijzen en hecht niet heel nadrukkelijk aan strakke kaders van regels en procedures. In die zin snapt hij dat er meerdere wegen naar Rome kunnen leiden. Wel stelt hij tijdens het interview dat in zijn optiek 'niet iedere verandering een verbetering is', verandering om de verandering is niet zijn manier.

Initiatief Signaleert kansen en handelt ernaar. Begint liever uit zichzelf dan af te wachten en te reageren op wat anderen doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Op basis van de praktijksimulaties	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Van nature is de heer Voorbeeld een persoon die beschikt over een behoorlijk nieuwsgierige en leergierige natuur; hij staat open voor verandering en vernieuwing, signaleert kansen en beschikt over voldoende creativiteit om originele oplossingen voor problemen te genereren. Qua gedrag echter is hij wat minder proactief en voortvarend van aard; eerder is hij te typeren als wat afwachtend en terughoudend, zoals hij zelf ook erkent tijdens het interview en wij ook zien in de gedragsanalyse. De daarin beschreven kwaliteiten als bedachtzaamheid en geduld zijn kenmerkend voor hem, zo zien wij ook in de rollenspellen. In basis, zo merken wij, ziet hij de kansen, kijkt hij ook in afdoende mate vooruit en komt hij tevens tot goede afwegingen, maar -om in beweging te komen- heeft hij af en toe een zetje van de ander nodig. In dit opzicht mag hij echt leren om meer door te pakken, zowel in het proces als in de feitelijke acties.

COMPETENTIES	laag	matig	toereikend	hoog	zeer hoog
Overtuigingskracht Krijgt een ander mee door gebruik te maken van adequate argumenten en technieken. Heeft uitstraling en komt krachtig en geloofwaardig over	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Op basis van de praktijksimulaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De heer Voorbeeld is makkelijk in de omgang en weet met zijn prettige stijl van communiceren veel mensen mee te krijgen. Hij leeft zich goed in, zo zien wij in het gesprek waarin hij samen met een collega een klantprobleem op moet lossen. Hij sluit goed aan bij de belevingswereld van de ander en de klant en straalt geloof uit in eigen verhaal. Daarmee weet hij vrij soepel acceptatie voor zijn voorstellen te kweken. In het andere gesprek, waarin hij draagvlak moet creëren voor een bepaald plan toont hij zich echter minder stevig en stellig. Hij benoemt de feiten, maar heeft geen doordacht plan. Wel blijft hij vriendelijk en gericht op het gezamenlijk belang. In zijn plezierige gespreksstijl ligt zeker zijn kracht, tegelijk mag hij echter leren zich steviger te profileren. Dat kan betekenen dat hij soms ook iets moet zeggen waar de ander niet blij van wordt. Hij mag nog leren meer aan te spreken.

Plannen en organiseren Bepaalt doelen en prioriteiten op effectieve wijze en voert plannen op ordelijke en systematische wijze uit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Op basis van de praktijksimulaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De heer Voorbeeld is van nature iemand die zijn werk doorgaans behoorlijk en wel doordacht organiseert. Hij overziet zaken in basis voldoende, is behoorlijk nauwkeurig en ordelijk ingesteld en is niet iemand die snel te veel balletjes in de lucht zal houden en daardoor het overzicht kwijt zal raken. Wel mag hij nog wat meer focus aan leren brengen op de meer lange termijn; nu ligt het zwaartepunt van zijn aandacht nog wat veel in het hier-en-nu waardoor hij zich eerder zal laten verleiden/afleiden door ad hoc- zaken. Hij kan wellicht nog leren deze beter in te plannen. Daarbij vindt hij het belangrijk dat hij zijn werk kwalitatief goed uitvoert, zo komt uit de gedragsanalyse naar voren. Dat hij zaken an sich effectief weg gepland krijgt, zien we in zijn uitwerking van de planningsopdracht; hij doorziet de systematiek, plant correct en komt tot het juiste antwoord.

Resultaatgerichtheid Richt zich actief op het behalen van resultaten en doelstellingen en toont de bereidheid om in te grijpen bij tegenvallende resultaten	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Op basis van de praktijksimulaties	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Zowel van nature als in feitelijk gedrag komt de heer Voorbeeld op deze competentie wat minder sterk naar voren. Hoewel hij zeker iemand is die in basis zijn taken en verantwoordelijkheden serieus neemt en hij ook in gemiddelde mate gefocust is op het behalen van doelen, ligt zijn primaire aandacht toch eerder bij het leveren van een kwalitatief goed product of dienst dan bij het tijdig afronden van zijn taak.

Zijn behoefte aan het nemen van zorgvuldige, doordachte beslissingen en zijn kalme werkwijze maken dat er ook feitelijk vaak wat minder vaart in zal zitten bij de heer Voorbeeld. In gedrag zien wij dit terug, zo komt naar voren in zowel gedragsanalyse als rollenspellen. Hij is weinig geneigd urgentie van zaken te benadrukken en ook onderneemt hij minder 'zichtbare' actie om voortgang te versnellen en afspraken smart af te hechten. Hier benoemen wij dan ook een belangrijk ontwikkelpunt voor de heer Voorbeeld.

COMPETENTIES	laag	matig	toereikend	hoog	zeer hoog
Samenwerkingsvermogen Levert een actieve bijdrage aan een gezamenlijk resultaat of probleemoplossing; deelt informatie met anderen; ondersteunt anderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Op basis van de praktijksimulaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Op het vlak van samenwerking ligt echt een kwaliteit van de heer Voorbeeld. Vanuit interview, persoonlijkheidsonderzoek, gedragsanalyse en rollenspellen zien wij zijn coöperatieve grondhouding en - dito gedrag naar voren komen. Hij is goed in het opbouwen van relaties, is behulpzaam en past zich vrij gemakkelijk aan. Hij hecht aan harmonieuze verhoudingen en teamwerk motiveert hem; hij wil ook graag als loyaal teamlid gezien worden. In dat opzicht kan hij het ook als lastig ervaren wanneer hij een ander aan moet spreken; hij houdt anderen graag te vriend. Gevolg hiervan is enerzijds dat hij zich met zijn soepele en behulpzame houding, gemakkelijk een plek in de groep verwerft, maar anderzijds dat hij zeker het risico loopt dat er teveel taken op zijn bordje terecht komen. Iets dat wij zien gebeuren in het rollenspel waarin hij samen met een collega een probleem op moet lossen.

Verantwoordelijkheidsgevoel Is zich ervan bewust dat taken of plichten van zichzelf of anderen naar behoren moeten worden uitgevoerd en handelt daar ook naar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Op basis van de praktijksimulaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ook op deze competentie is het beeld overall goed. Van nature neemt de heer Voorbeeld zijn werk serieus. Hij is zorgvuldig en bedachtzaam en handelt dan ook bij voorkeur enkele zaken goed af dan veel zaken half. Hij snapt en overziet tevens goed wat zijn aandeel is en wat hij van anderen mag verwachten, zo zien wij ook in de rollenspellen. Hij zorgt voor een logische taakverdeling en neemt zijn verantwoordelijkheid waar nodig. Wel merken wij op dat de wat onderkoelde stijl van opereren - die zonder meer een oorsprong heeft in zijn natuur- maakt dat aan de 'buitenkant' niet zo zichtbaar is wat de heer Voorbeeld daadwerkelijk aanpakt en uitvoert. Hij mag in die zin best wat nadrukkelijker en pro-actiever verantwoordelijkheden naar zich toe trekken of -waar nodig- bij anderen neerleggen.

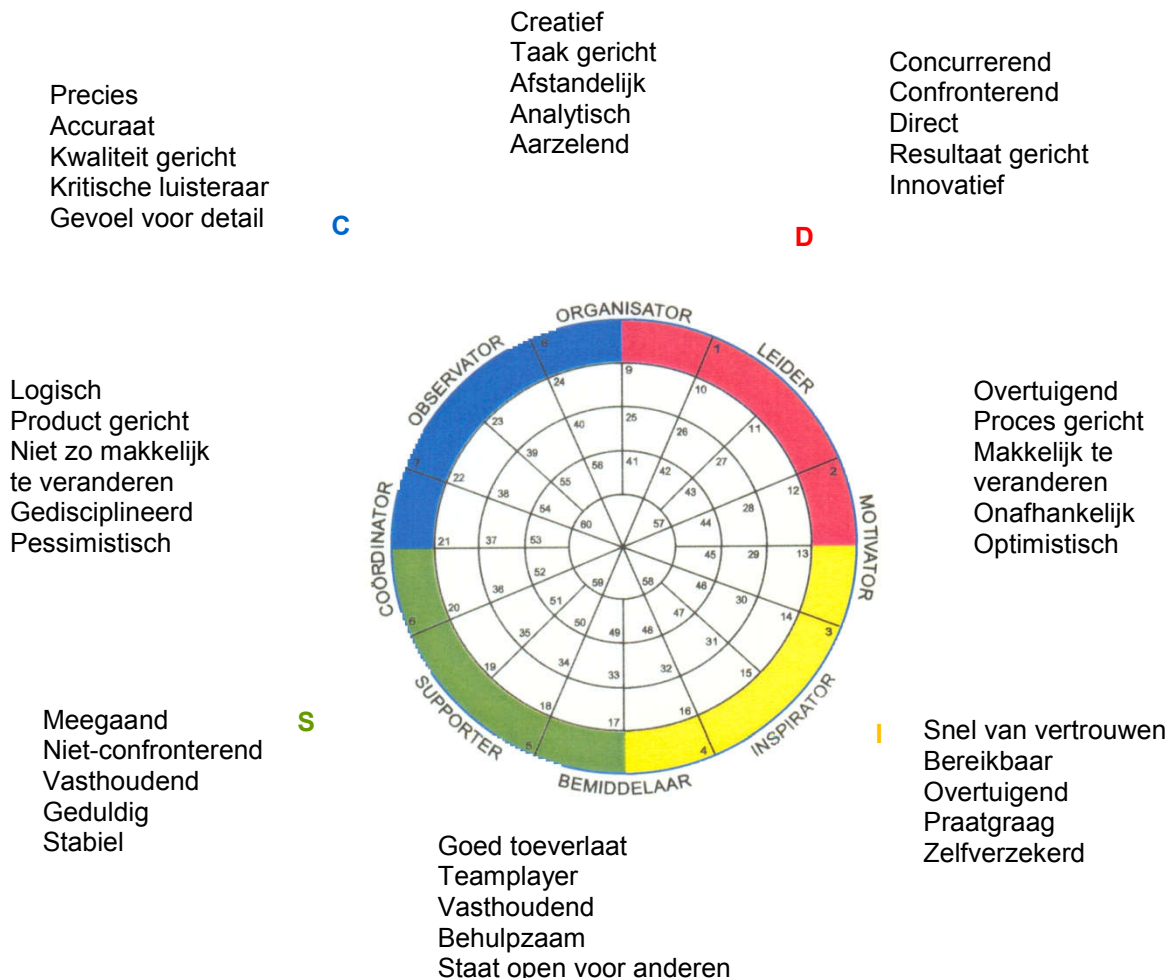
BIJLAGEN

- Korte toelichting gedragsprofiel
- Gedragsprofiel (los)

KORTE TOELICHTING GEDRAGSPROFIEL

Het TSI Gedragsprofiel vertelt iets over de wijze waarop iemand op zijn/haar omgeving reageert, het zegt iets over gedrag. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen vier DISC- categorieën die ieder een bepaald, basaal gedragspatroon beschrijven. Bovenin ratio, onderin gevoel, links introvert en rechts extravert. De 4 typologieën:

- Dominantie:** de manier waarop wordt omgegaan met problemen en uitdagingen
- Invloed:** de wijze waarop invloed op anderen wordt uitgeoefend
- Stabiliteit:** het reactiepatroon op verandering en diverse activiteitsniveaus
- Conformiteit:** de wijze waarop gereageerd wordt op regels gemaakt door anderen



De rapportage bevat twee DISC-grafieken waarvan één het natuurlijke gedrag (basisgedrag) van de respondent weergeeft, en de ander het gedrag dat hij of zij vertoont in reactie op de omgeving (responsgedrag). Tevens wordt dit basis- en responsgedrag in een gedragstypologie weergegeven in bovenstaand wiel.