



INNER ORGANISATIE
EN PERSOONLIJKE
ONTWIKKELING
CONTEXT

Golden Personality Type Profiler

Dhr. M. Golden

Bedrijf: InnerVoorbeeld
Contextstraat 1
9999 XX Context

Afgenomen door: InnerContext
Datum: 1 november 2018
Contactpersoon: Gerrit Adema
Telefoon: 06 – 50 120 867

Inhoud

- Toelichting
- Inleiding
- Portret van jouw Type
- Samenvatting van de scores op de hoofddimensies
- Overzicht van de 16 typen
- Sterke kanten
- Groeimogelijkheden
- Communicatie en samenwerking
- Motivatie en leren
- Een meer gedetailleerde kijk
- Reactie op stressfactoren
- Samenvatting rapport
- Extra: je temperament-beschrijving

Persoonlijk - Vertrouwelijk



Toelichting

De Golden Personality Type Profiler™ (kortweg; Golden) is een type persoonlijkheidsvragenlijst die gebaseerd is op bekende persoonlijkheidstheorieën (Carl Jung, Trait en het Big Five persoonlijkheidsmodel). Het is gebaseerd op vier kerndimensies van persoonlijkheid. Persoonlijkheid is de essentie van wie je bent als uniek individu. Hoe groter je kennis van je eigen persoonlijkheidskenmerken, hoe meer inzicht je krijgt in je handelingen, gevoelens en relaties met anderen. Zelfbewustzijn vormt de basis van professionele ontwikkeling en groei.

Met het toepassen van de Golden krijg je inzicht in je 'werkpersoonlijkheid' waardoor je:

- Beter begrijpt wat je sterke kanten en groeimogelijkheden zijn
- Een duidelijker beeld krijgt van de manier waarop jouw gedrag anderen beïnvloedt
- Meer waardering krijgt voor de persoonlijke stijlen van anderen en hoe je hier effectief mee om kunt gaan

Met de Golden rapportage heb je een instrument in handen dat je inzicht geeft in:

- Je sterke kanten en groeimogelijkheden
- Je communicatiestijl en wijze van samenwerken binnen een team
- Hoe je effectief om kunt gaan met de persoonlijke stijlen van anderen
- De manier waarop jouw gedrag anderen beïnvloedt
- Motivatiebronnen, demotiverende factoren
- Je carrière richting
- Leiderschapsstijl
- Je stressfactoren

Het bespreken van de resultaten, het praten over de uitkomst en leren van aandachtspunten kunnen bijdragen tot acceptatie en bewustwording. Het focussen op specifieke ontwikkeling van persoonlijke kwaliteiten kan een stimulans zijn voor groei, zowel in werk als privé.

Wij hebben dit onderzoek met veel plezier uitgevoerd!

Inleiding

Zelfbewustzijn vormt de basis van professionele ontwikkeling en groei. Door dit rapport zorgvuldig te lezen krijg je inzicht in je 'werkpersoonlijkheid' waardoor je:

- beter begrijpt wat je sterke kanten en groeimogelijkheden zijn;
- een duidelijker beeld krijgt van de manier waarop jouw gedrag anderen beïnvloedt; en
- meer waardering krijgt voor de persoonlijke stijlen van anderen en hoe je hier effectief mee kunt omgaan.

Persoonlijkheidsmodel

Het Golden Persoonlijkheidsmodel is gebaseerd op vier kerndimensies van persoonlijkheid. Persoonlijkheid is de essentie van wie je bent als uniek individu. Je persoonlijkheid komt tot uiting in wat je zegt, wat je van jezelf vindt, in je manier van handelen en in de manier waarop je je leven leidt. Hoe groter je kennis van je eigen persoonlijkheidskenmerken, hoe meer inzicht je krijgt in je handelingen, gevoelens en relaties met anderen. Mensen geven meestal de voorkeur aan één aspect van elk van de volgende vier dimensies. Houd in gedachten dat een voorkeur voor het ene aspect boven het andere niet goed of fout of beter of slechter is. Deze voorkeuren geven aan welk gedrag ons van nature het makkelijkst afgaat.

Waar je je energie op richt

Extraverting (Extravert): je energie is naar buiten gericht, op mensen en dingen.

Introverting (Introvert): je energie is naar binnen gericht, op gedachten en ideeën.

Hoe je informatie verzamelt

Sensing (Feitelijk): je verwerkt informatie op een exacte, gedetailleerde en letterlijke manier.

iNtuiting (Intuïtief): je verzamelt informatie op een symbolische en globale manier.

Hoe je beslissingen neemt

Thinking (Denken): je neemt beslissingen op basis van logica en rationaliteit.

Feeling (Voelen): je neemt beslissingen op basis van waarden, empathie en medeleven.

Hoe je het leven benadert

OrganiZing (Georganiseerd): je benadert het leven gepland, georganiseerd en ordelijk.

Adapting (Flexibel): je neemt het leven zoals het komt, met een open en flexibele blik.

Inhoud

Globale persoonlijkheidsstijl:		Een meer gedetailleerde kijk:	
Portret van jouw type	3	Jouw scores per subschaal	11
Samenvatting van jouw resultaten op hoofddimensies	4	Reactie op dagelijkse stressfactoren	15
Overzicht van zestien typen	6	Samenvattend rapport	16
Jouw werkpersoonlijkheid			
Waarschijnlijke sterke kanten	7		
Groeimogelijkheden	8		
Communicatie en samenwerking	9		
Motivatie en leren	10		

Portret van jouw type

Your type: ISTZ

Introverting (Introvert), Sensing (Feitelijk), Thinking (Denken), organiZing (Georganiseerd)

Over het algemeen is de ISTZ een 'no-nonsense' persoon die bijzonder betrouwbaar is. Van alle persoonlijkheidstypen ben je het meest praktisch, omdat je zuinig bent op gegevens, geld en materiaal. Nauwkeurigheid is van essentieel belang voor een ISTZ; je neemt informatie volledig in je op en herinnert je alle details zorgvuldig. Men kan met een gerust hart op je steunen. Je stapt nooit impulsief of lichtzinnig in een onderneming of relatie en je zal hier ook niet een eind aan maken zonder hiervoor zeer goede en goed onderbouwde redenen te hebben. Je bent op zoek naar financiële veiligheid en stabiliteit, maar dit weerhoudt je er niet van vrijgevig te zijn naar anderen.

Je kunt gemakkelijk schakelen en van koers veranderen als je de benodigde gegevens hebt om deze beslissing te ondersteunen. Te veel onlogische verandering kan ervoor zorgen dat een ISTZ zich echter ongemakkelijk gaat voelen, en soms zelfs prikkelbaar wordt. Je vermijdt meer verandering dan absoluut noodzakelijk is, vooral snelle verandering, verandering die onnodig wordt geacht of verandering die niet duidelijk een verbetering betekent ten opzichte van vertrouwde patronen. Als voorstander van het voorspelbare wil je weten waar je staat en wanneer er iets gaat gebeuren. Je hecht aan een overzichtelijk huiselijk leven met de nadruk op traditionele waarden. Je zorgt meestal goed voor je bezittingen (kantoorapparatuur, inrichting van het huis, etc.) en je kunt van streek raken door verspilling en geldsmijterij. Je verwacht veel van jezelf en hanteert harde normen ter beoordeling van je eigen gedrag.

De manier waarop een ISTZ naar het leven kijkt, is zo sterk verbonden aan werk-ethiek, dat je van mening bent dat je je pas mag ontspannen als je eerst ijverig hebt gewerkt. Mensen met de talenten van een ISTZ worden vaak 'ontdekt' en komen vaak in succesvolle samenwerkingsverbanden terecht. ISTZ's richten organisaties op en houden organisaties in stand. Je hebt waarschijnlijk gemerkt dat, als je eenmaal onderdeel bent van een organisatie, je snel verantwoordelijke functies aanvaardt. Kijk naar de harde kern van een organisatie - de oprichters, de sleutelfiguren, de voorzitters van de werkcommissies - en je zult onder hen andere uiterst betrouwbare ISTZ's vinden. Om zo prettig mogelijk te kunnen werken, heb je rust en tijd alleen nodig. Je vindt het helemaal niet erg om urenlang, zonder pauze, aan een project te werken. Je bent trots op je bijdragen aan een project en ontwikkelt een grote interesse in alle facetten van welk karwei je ook opknapt. Over het algemeen zorgt je waardevolle, systematische benadering van een probleem en je doorzettingsvermogen om oplossingen te vinden voor stabiliteit in elk doel waar jij bij betrokken bent.

ISTA	ISFA	INFA	INFZ
ESTA	ESFA	ENFA	ENFZ
ESTZ	ESFZ	ENTA	ENTZ
ISTZ	ISFZ	INTA	INTZ

Persoonlijkheidstypen

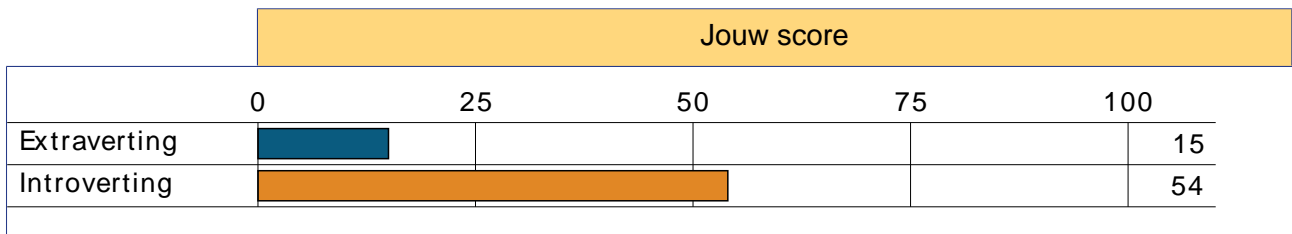
Er zijn 16 verschillende persoonlijkheidstypen. Jij bent een ISTZ.

Samenvatting van scores op de hoofddimensies

Jouw scores op de hoofddimensies geven je inzicht in hoe de vier verschillende dimensies van jouw persoonlijkheid samenwerken en zo jouw persoonlijkheidstype vormen. De resultaten geven jou mate van voorkeur voor elk van de twee tegenovergestelde dimensies aan. Een sterke voorkeur is niet noodzakelijkerwijs beter dan een lichte voorkeur, of omgekeerd; de voorkeuren geven eenvoudigweg aan hoe sterk jouw voorkeur voor bepaalde gedragingen ten opzichte van andere gedragingen is. Het kan zijn dat jouw voorkeur nagenoeg in het midden ligt, maar dat je toch een lichte voorkeur hebt voor een bepaalde kant van een dimensie.

Jouw type is: **ISTZ**
Waar je je energie op richt: Introverting (Introvert)
Hoe je informatie verzamelt: Sensing (Feitelijk)
Hoe je beslissingen neemt: Thinking (Denken)
Hoe je het leven benadert: organiZing (Georganiseerd)

Je hebt een **DUIDELIJKE** voorkeur voor **Introverting (Introvert)**



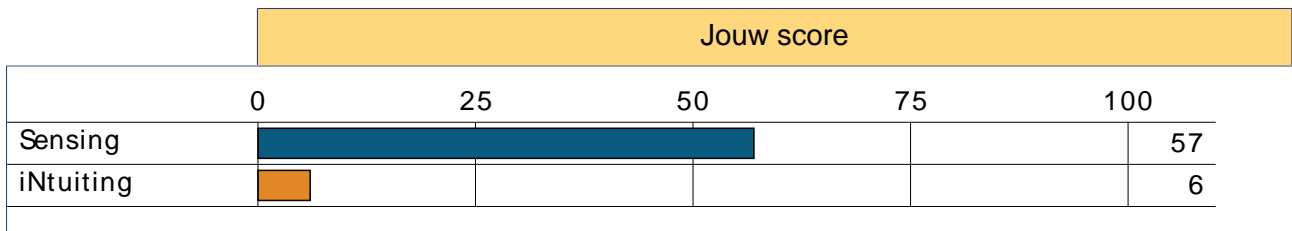
Extraverting (Extravert)

- richt aandacht naar buiten op mensen en dingen
- houdt van gezelligheid, is spraakzaam en is graag onder de mensen
- houdt meer van discussies dan van lezen
- is eerder een doener dan een denker

Introverting (Introvert)

- richt aandacht naar binnen op gedachten en ideeën
- geeft eerder de voorkeur aan een paar goede vrienden dan aan veel kennissen
- denkt graag eerst zelf na over ideeën alvorens deze met anderen te delen
- wil zich even kunnen terugtrekken, weg van de activiteiten en het lawaai

Je hebt een **STERKE** voorkeur voor **Sensing (Feitelijk)**



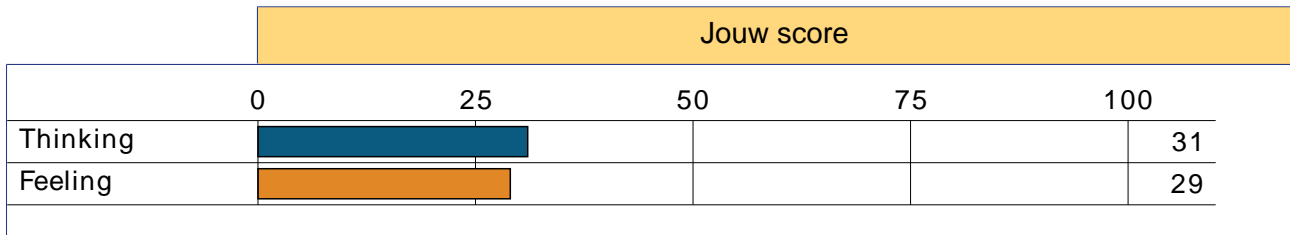
Sensing (Feitelijk)

- verwerkt informatie op een exacte, gedetailleerde en letterlijke manier
- leeft in het heden, geeft de voorkeur aan feiten - dat wat bekend is
- richt zich op praktische zaken en onderwerpen

iNtuiting (Intuïtief)

- verwerkt informatie op een symbolische en globale wijze
- leeft voor de toekomst, geeft de voorkeur aan theorie - dat wat mogelijk is
- richt zich op algemene zaken en onderwerpen

Uit je testresultaten blijkt geen duidelijke voorkeur



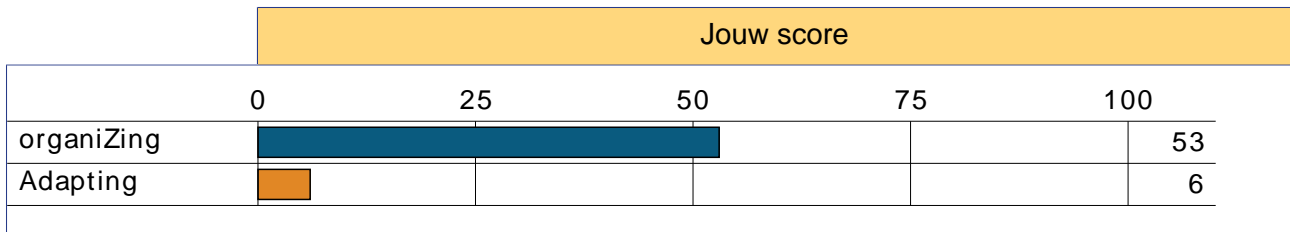
Thinking (Denken)

- neemt besluiten op basis van logisch redeneren en rationaliteit
- geeft er de voorkeur aan zaken te doen op basis van objectief gezond verstand en logisch redeneren
- raakt niet persoonlijk betrokken bij zijn/haar beslissingen

Feeling (Voelen)

- richt zich op wat voor invloed een beslissing zal hebben op anderen
- neemt beslissingen op basis van persoonsgerichte waarden
- raakt persoonlijk betrokken bij zijn/haar beslissingen

Je hebt een DUIDELIJKE voorkeur voor **organiZing (Georganiseerd)**



organiZing (Georganiseerd)

- geeft de voorkeur aan een ordelijke, georganiseerde en geplande levensstijl
- neemt graag beslissingen en maakt dingen graag af
- geeft de voorkeur aan een systematische benadering

Adapting (Flexibel)

- geeft de voorkeur aan een flexibele en open levensstijl, neemt het leven zoals het komt
- stelt het nemen van beslissingen uit totdat er meer informatie is
- geeft de voorkeur aan spontaniteit en beperkte structuur

AANTEKENINGEN

Overzicht van zestien typen

Op grond van onderstaande korte beschrijvingen van de zestien typen kun je zien hoe jouw persoonlijkheidsstijl verschilt van die van anderen. Houd in gedachten dat er geen 'goede' of 'slechte' typen zijn. De zestien typen kunnen op een hoger niveau ook in vier clusters worden gegroepeerd, temperamenten genoemd. Deze vier temperamenten laten zien hoe sommige persoonlijkheidstypen meer op de een dan op de andere lijken. Je bent een ISTZ en je temperament is SZ.

SA Efficiënt en Vindingrijk

<p>ISTA Productief</p> <ul style="list-style-type: none"> • stil en terughoudend • efficiënt en doelmatig • observeren omgeving, scherp • geïnteresseerd in het hoe en waarom • koele waarnemers 	<p>ISFA Prestatiegericht</p> <ul style="list-style-type: none"> • onopvallend vriendelijk, bescheiden en vrijdenkend • trouwe volgers • idealisten met hoge normen • scherpe zintuigen • kunnen volledig in beslag genomen worden door wat er op dat moment gebeurt
<p>ESTA Bevorderend</p> <ul style="list-style-type: none"> • flexibel • realisten die meegaan met de meerderheid • zeer alert op hun omgeving • kunnen dingen goed naar hun hand te zetten • nemen liever de snelle weg 	<p>ESFA Amuserend</p> <ul style="list-style-type: none"> • hartelijk, vriendelijk, charmant, grappig • praktische probleemoplossers • genieten van de eenvoudige genoegens van het leven • gangmakers

NF Fantasierijk en Innovatief

<p>INFA Ondersteunend</p> <ul style="list-style-type: none"> • zeer zorgzaam en ideegericht • vreedstichters • volledig in beslag genomen door projecten • moedigen groei en ontwikkeling met onopvallend enthousiasme aan 	<p>INFZ Vooruitziend</p> <ul style="list-style-type: none"> • onopvallend vastbesloten • bezorgd om welzijn van anderen • richten innerlijke gedachten op het helpen van anderen • zetten zich op creatieve wijze in voor het werk
<p>ENFA Inspirerend</p> <ul style="list-style-type: none"> • enthousiast, charmant, interessant • van nature nieuwsgierig en fantasierijk • kennen iedereen • gefascineerd door relaties om hen heen 	<p>ENFZ Begeleidend</p> <ul style="list-style-type: none"> • ontvankelijk en verantwoordelijk • extravert, energiek en gezellig • katalysatoren die het leuk vinden het beste uit anderen te halen • hartelijk enthousiast

<p>ESTZ Toezichhoudend</p> <ul style="list-style-type: none"> • praktisch en realistisch • waarderen productiviteit en efficiëntie • houden van leiding geven • brengen orde op zaken binnen groepen 	<p>ESFZ Dienstverlenend</p> <ul style="list-style-type: none"> • gezellig, ondersteunend en warmhartig • actieve teamleden • behulpzaam • gebruiken intermenselijke vaardigheden om belangrijke relaties te onderhouden
<p>ISTZ Onderhoudend</p> <ul style="list-style-type: none"> • serieus, traditioneel en stil • taakgericht, no-nonsensestijl • uitstekende afwerking • werken om de middelen van de groep in stand te houden 	<p>ISFZ Beschermend</p> <ul style="list-style-type: none"> • betrouwbaar en verantwoordelijk • sympathiek, stil en nauwgezet • beleefd en zeer toegewijd • werken zelfstandig ter ondersteuning van het team

<p>ENTA Improviserend</p> <ul style="list-style-type: none"> • creatieve, zelfverzekerde denkers • intellectueel en openhartig • beargumenteren beide kanten van vraagstukken • kunnen veel dingen tegelijk 	<p>ENTZ Leidend</p> <ul style="list-style-type: none"> • direct en strategisch • zelfverzekerd en goed geïnformeerd • eerlijk en besluitvaardig • organisatoren van nature • bouwers en leiders
<p>INTA Inventief</p> <ul style="list-style-type: none"> • sterk gedefinieerde interesses • goed in logisch redeneren • houden van theorie, wetenschap, ideeën • vastberaden, richten zich op interessegebieden 	<p>INTZ Strategisch</p> <ul style="list-style-type: none"> • zelfstandige denkers • ontwikkelen strategie op basis van duidelijke visie • grote prestatiegerichtheid • benadrukken competentie

SZ Verantwoordelijk en Betrouwbaar

NT Competent en Vooruitstrevend

Sterke kanten

Je hebt waarschijnlijk sterke kanten (d.w.z. gedragingen, vaardigheden en competenties) die veel voorkomen bij jouw persoonlijkheidstype. Lees onderstaande sterke kanten goed door en noteer welke sterke kanten op jou van toepassing zijn. Het is belangrijk dat je vaststelt welke sterke kanten jou gemakkelijk afgaan, omdat dit de kwaliteiten zijn die je kunt gebruiken in je werkomgeving.

STERKE PUNTEN VAN EEN ISTZ

Bijdragen aan een organisatie

- Werkt gestaag en efficiënt door om vastgestelde doelen te behalen.
- Behaalt resultaten met een sterk oog voor detail.
- Werkt hard, grondig en overzichtelijk.
- Zorgt binnen een organisatie voor een grote dosis realiteit, objectiviteit en meetbare resultaten.
- Heeft een no-nonsensehouding wanneer hij of zij de doelstellingen probeert te halen.
- Handelt snel en nauwkeurig als er beslissingen of maatregelen moeten worden genomen.
- Komt toezeggingen na en werkt het best met tijdschema's deadlines en structuur.
- Werkt binnen vastgestelde organisatorische regels, procedures en hiërarchische lijnen.

Leiderschapsstijl

- Delegeert gezag als de situatie, met alle beschikbare feiten en cijfers, onder controle is.
- Besteedt aandacht aan acute behoeften van de organisatie.
- Is een betrouwbare, stabiele leider die taken, personeel en bedrijfsprocedures regelt.
- Vermijdt crisissituaties het liefst door ruim van tevoren te plannen.
- Stelt normen vast en verwacht dat anderen zich hieraan houden; beloont degenen die zich aan de regels houden.
- Erkent macht en gezag die zijn verkregen door titel en aantal dienstjaren.

Vragen ter overweging:

Waar kan je jouw sterke kanten het best gebruiken ?

In what situations or roles are your strengths most valuable ?

AANTEKENINGEN

Groeimogelijkheden

Je hebt waarschijnlijk ook groeimogelijkheden – zwakke kanten of onderontwikkelde vaardigheden – die veel voorkomen bij jouw persoonlijkheidstype. Lees onderstaande groeimogelijkheden goed door en noteer welke op jou van toepassing zijn. Door groeimogelijkheden te herkennen, vergroot je je zelfbewustzijn en minimaliseer je je blinde vlekken.

GROEIMOGEIJKHEDEN VOOR EEN ISTZ

- Leer meer open te staan voor innovatie, verandering en nieuwe manieren om iets te doen.
- Vergeet niet bij het nemen van beslissingen rekening te houden met de invloed van emoties en waarden.
- Vermijd om zo verdiept te raken in details dat je het grotere geheel of subtiele interacties negeert.
- Probeer je flexibeler op te stellen bij het hanteren van regels.
- Leer zo af en toe 'nee' te zeggen tegen extra verantwoordelijkheden om een burn-out te voorkomen.

Vragen ter overweging:

Denk aan situaties waarin je effectiever had kunnen zijn.

Wat had je anders kunnen doen ?

Hoe zullen nieuwe vaardigheden jouw werkprestatie kunnen beïnvloeden ?

AANTEKENINGEN

Communicatie en Samenwerking

Effectieve werkomgevingen zijn gebaseerd op effectieve communicatie en samenwerking. Onderstaande communicatiestijl en teamvoorkeur zijn kenmerkend voor jouw type. Overweeg of ze ook op jou van toepassing zijn.

COMMUNICATIESTIJL

- Spreekt rustig en bedaard, vertoont zelden reacties waaruit persoonlijke betrokkenheid blijkt.
- Heeft tijd nodig alvorens te antwoorden en wacht tot het uit hem of haar wordt getrokken.
- Praat liever persoonlijk met iemand dan met een grote groep.
- Geeft de voorkeur aan schriftelijke communicatie boven een persoonlijk gesprek.
- Is in alle vormen van communicatie kort, bondig, objectief en nauwkeurig.
- Presenteert feiten op een directe, pragmatische manier en past deze vervolgens op praktische wijze toe.
- Wordt overtuigd door kalme, logische analyse.
- Vertelt alleen over persoonlijke ervaringen ter ondersteuning van punten die al duidelijk zijn gemaakt met behulp van andere gegevens.

TEAMVOORKEUREN

- Werkt het best in een team met vastgestelde regels en procedures.
- Concentreert zich op het behalen van deadlines, tijdschema's en prioriteiten.
- Zit vergadering voor die op rolletjes lopen: efficiënt, doelgericht en zakelijk.
- Gebruikt gezond verstand bij de uitvoering van projecten en het toewijzen van taken.
- Legt de nadruk op tastbare taken die meteen moeten worden uitgevoerd.
- Wacht soms met uiten van zijn of haar standpunt tot het te laat is.
- Raakt geïrriteerd wanneer er te veel wordt gepraat, door onderbrekingen die niet ter zake doen en wanneer iets niet wordt afgemaakt.

Vragen ter overweging:

Wanneer is jouw communicatiestijl het meest effectief ? Wanneer het minst ?

Wat is jouw bijdrage aan een team ?

Hoe zou je effectiever kunnen zijn ?

AANTEKENINGEN

Motivatie en Leren

Je motivatie zorgt ervoor dat je voldoening hebt in je werk en is belangrijk voor je productiviteit. Door inzicht te hebben in wat jou motiveert, kun je op zoek gaan naar situaties of taken die het best bij jouw persoonlijkheid passen. Door meer inzicht te hebben in je voorkeur voor bepaalde leerstijlen kun je erachter komen hoe jij het beste leert. Hieronder staan motivatiebronnen en gewenste leerstijlen die op jouw type betrekking hebben. Lees deze goed door en bekijk of ze op jou van toepassing zijn.

MOTIVATIEBRONNEN

- Geniet van structuur, orde, consistentie, een geleidelijk tempo en weinig onderbrekingen.
- Munt uit in situaties die vragen om doorzettingsvermogen en vasthoudendheid.
- Waardeert beloningen voor zijn of haar concrete prestaties.
- Is ijverig wanneer hij of zij is betrokken bij tastbare projecten, concrete producten en kortetermijnresultaten.
- Geniet van logistieke werkzaamheden en van ervoor zorgen dat de organisatie vooruitgang boekt.
- Vermijdt omgevingen die chaotisch en ongestuurd zijn.

VOORKEURSLEERSTIJL

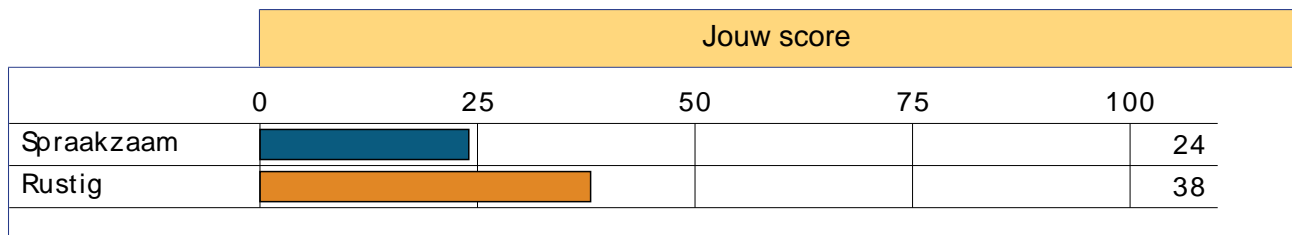
- Leert het best uit het hoofd, door het gebruik van driloefeningen en door de tijd te krijgen om over de stof na te denken.
- Vindt praktische en nuttige toepassingen voor het onderwerp dat hij of zij bestudeert.
- Hecht veel aan organisatie, nauwkeurigheid en precisie van het lesmateriaal en de instructies.

Vragen ter overweging:

Wanneer ben je in je huidige werk het meest gemotiveerd ? Het minst gemotiveerd ?
Hoe leer je het best ?

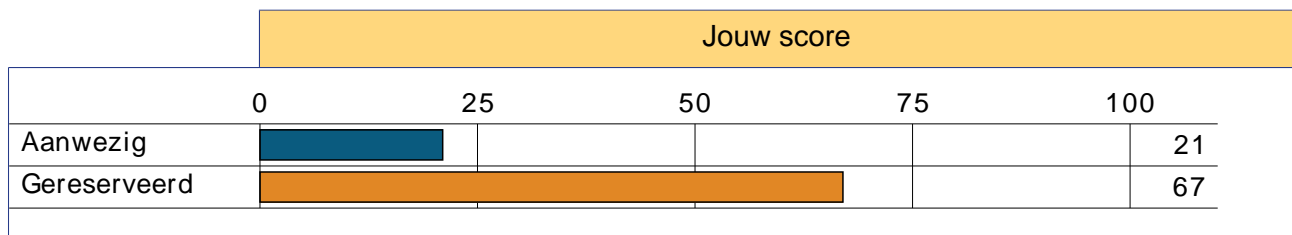
AANTEKENINGEN

Een meer gedetailleerde kijk: Extraverting (Extravert) vs. Introverting (Introvert)



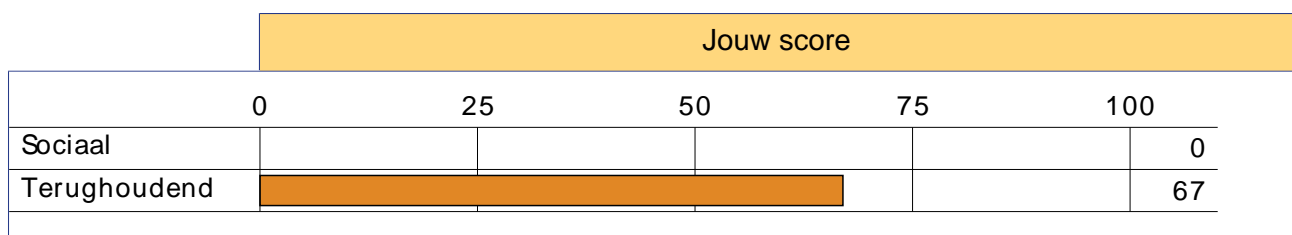
Spraakzaam: geanimeerd en expressief; houdt van gezelligheid en is graag onder de mensen; openhartig.

Rustig: kalm en rustig; teruggetrokken en op zichzelf; huiverig om iets over zichzelf te zeggen of gevoelens te uiten.



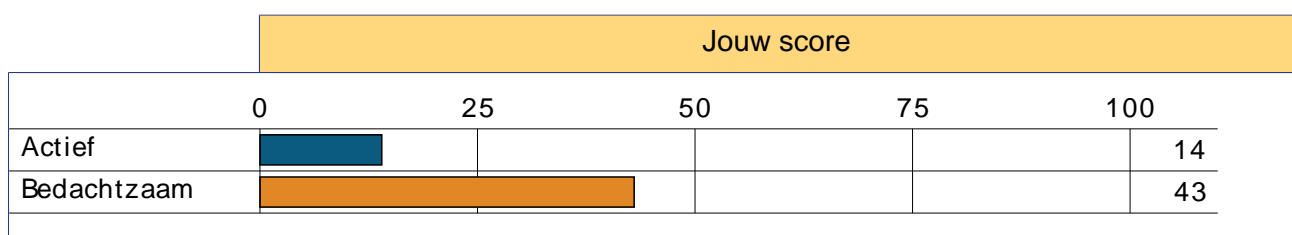
Aanwezig: vriendelijk en extravert; begint gesprekken; voelt zich prettig in leidinggevende rol; spreekt graag in het openbaar.

Gereserveerd: verlegen en bedeesd; laat anderen liever het gesprek beginnen; volgt het voorbeeld van anderen; houdt er niet van om in het openbaar te spreken.



Sociaal: heeft een grote vriendenkring; houdt er niet van alleen te werken; vindt het leuk andere mensen te ontmoeten.

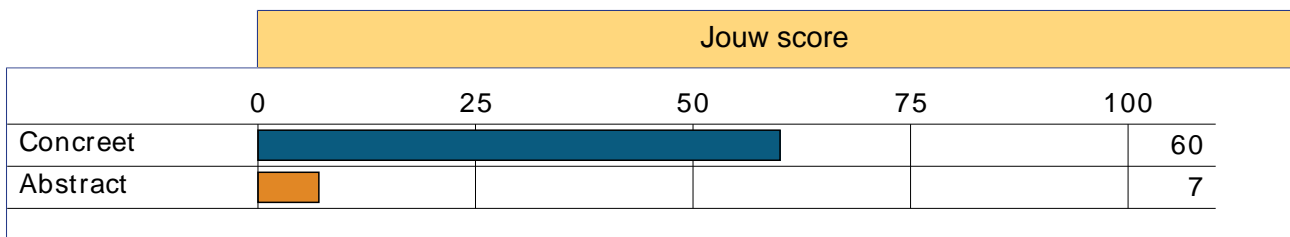
Terughoudend: heeft een paar goede vrienden; werkt graag alleen; kan zich lang achter elkaar concentreren.



Actief: actief en energiek; zoekt stimulerende activiteiten; leert het liefst door te discussiëren.

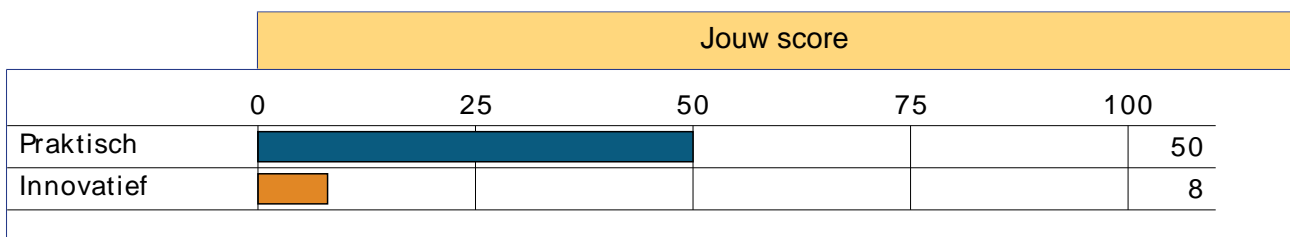
Bedachtzaam: hecht waarde aan rust; heeft tijd voor zichzelf nodig om na te denken en zich opnieuw op te laden; leert het liefst door te lezen.

Een meer gedetailleerde kijk: Sensing (Feitelijk) vs. iNtuiting (Intuïtief)



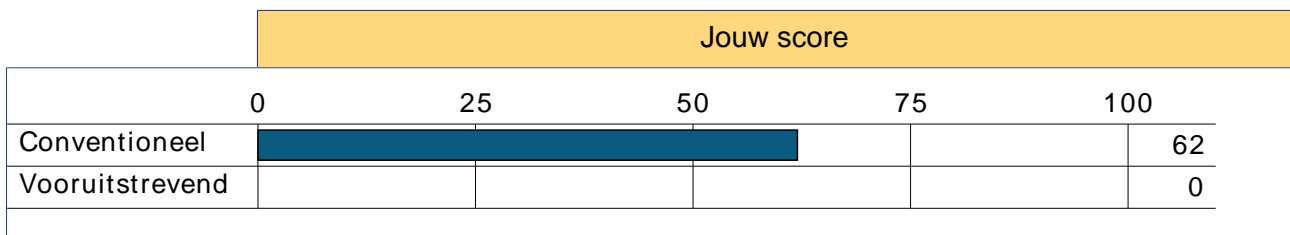
Concreet: werkt graag met tastbare feiten en "wat er is" in plaats van "wat zou kunnen zijn"; werkt graag details uit.

Abstract: werkt graag met ideeën en mogelijkheden; hecht waarde aan verbeeldingskracht; vindt details saai.



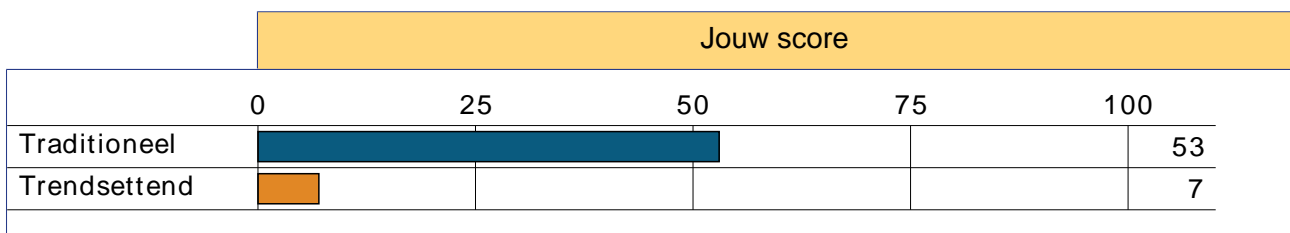
Praktisch: werkt liever volgens vaste methoden om eindresultaat te bereiken; houdt niet van improviseren.

Innovatief: houdt van afwisseling en nieuwe ideeën; geniet ervan om een crisis te bezweren met een nieuwe oplossing.



Conventioneel: hecht aan gebruiken en tradities; werkt volgens aanvaarde beginselen; houdt er niet van om op te vallen.

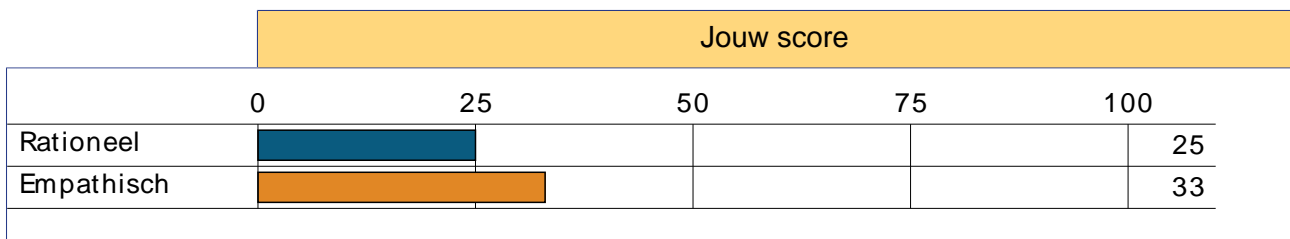
Vooruitstrevend: hecht aan inspiratie, uniciteit en originaliteit; op zijn/haar gemak wanneer hij/zij onconventioneel lijkt.



Traditioneel: voorspelbaar en werkt volgens vaste methoden; voorzichtig met feiten; verzet zich tegen veranderingen omwille van het veranderen.

Trendsettend: richt zich op verandering en het grote geheel; is op zoek naar nieuwe trends; vindt routine saai.

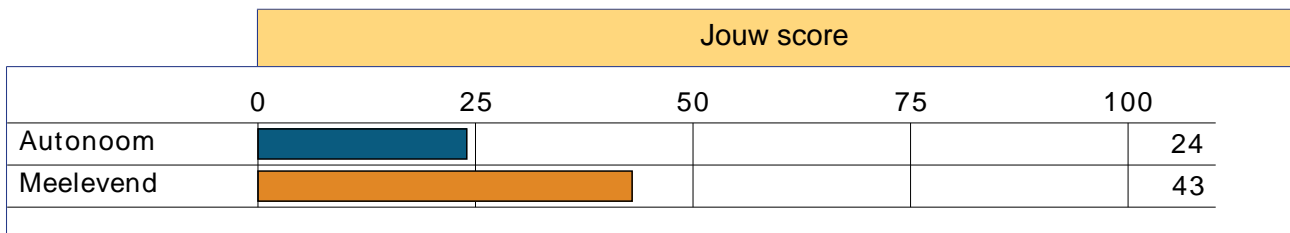
Een meer gedetailleerde kijk: Thinking (Denken) vs. Feeling (Voelen)



* **Buiten het Patroon:** Het gaat hier om een score die tegengesteld is aan de score op de hoofdimensie

Rationeel: neemt beslissingen op basis van logische analyse; onpersoonlijke stijl van problemen oplossen.

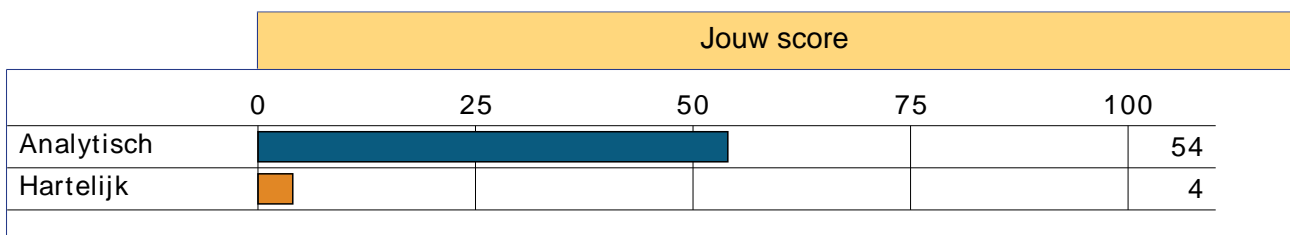
Empathisch: neemt beslissing op basis van waarden en persoonsgerichte principes; empathische stijl van problemen oplossen.



* **Buiten het Patroon:** Het gaat hier om een score die tegengesteld is aan de score op de hoofdimensie

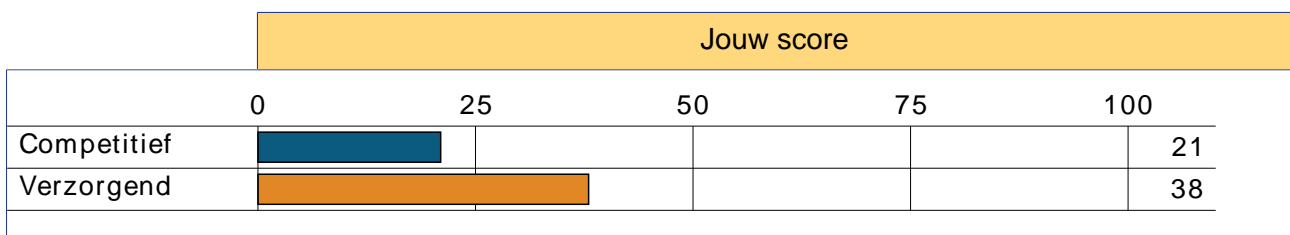
Autonoom: eerlijk, onpartijdig, objectief en zelfstandig; meer taak- dan relatiegericht.

Meelevend: houdt rekening met gevoelens, meningen en behoeften van anderen; meer relatie- dan taakgericht.



Analytisch: hecht aan logisch redeneren en wetenschappelijke beginselen bij het nemen van beslissingen; analytische stijl.

Hartelijk: hecht aan hartelijkheid en medeleven bij het nemen van beslissingen; vriendelijke stijl.

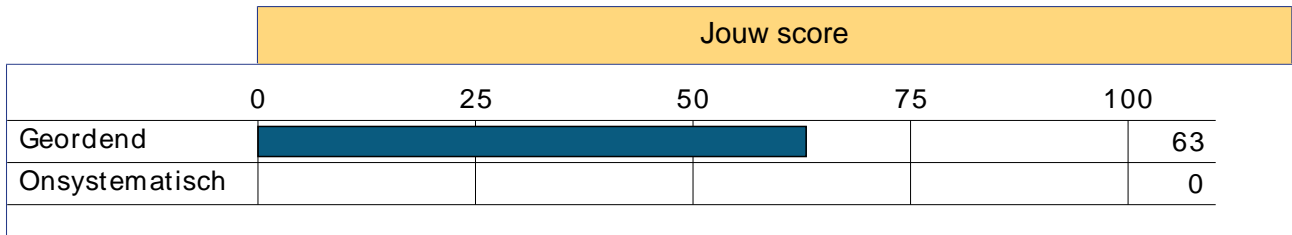


* **Buiten het Patroon:** Het gaat hier om een score die tegengesteld is aan de score op de hoofdimensie

Competitief: kritisch, sceptisch, nuchtere stijl; houdt van een stevige discussie.

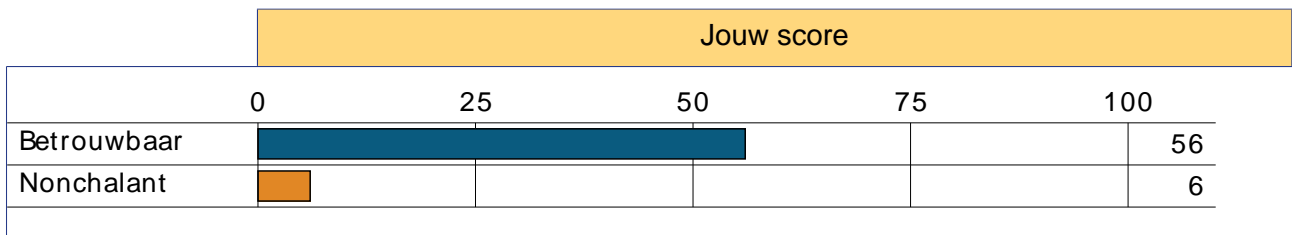
Verzorgend: behulpzaam, tolerante en ondersteunende stijl; geeft de voorkeur aan eensgezindheid en houdt niet van confrontaties.

Een meer gedetailleerde kijk: organiZing (Georganiseerd) vs. Adapting (Flexibel)



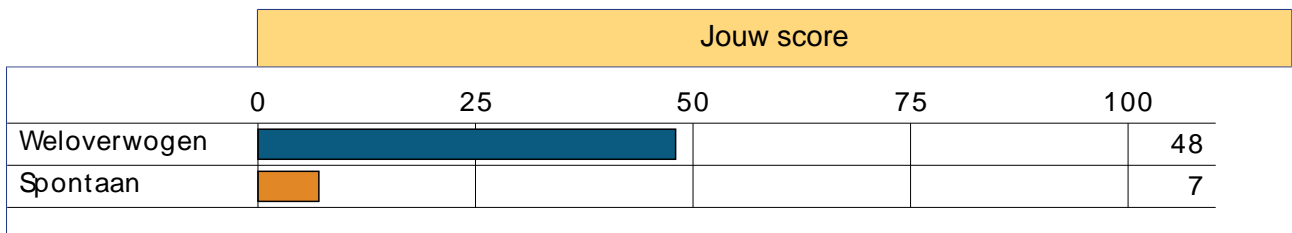
Geordend: houdt van schema's en van dingen af te maken; legt de nadruk op planning, het anticiperen op onvoorziene gebeurtenissen en organisatie.

Onsystematisch: houdt ervan dingen uit te werken wanneer deze zich voordoen; legt de nadruk op aanpassing en flexibiliteit.



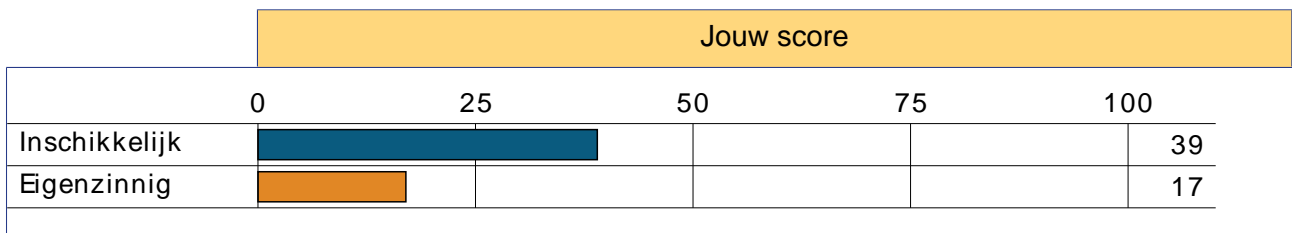
Betrouwbaar: punctueel, verantwoordelijk, ordelijk, vroege starter die de dingen graag af krijgt.

Nonchalant: houdt van een verzetje; wordt gestimuleerd door deadlines; stelt uit; werkt goed onder druk.



Weloverwogen: is precies en voorzichtig, vermijdt risico's en is doelgericht; geeft de voorkeur aan een geregelde, niet impulsieve levensstijl.

Spontaan: veranderlijk en opportunistisch; vindt het niet erg om risico's te nemen; soms impulsief.



Inschikkelijk: geeft de voorkeur aan veiligheid, stabiliteit en structuur; meest effectief met duidelijke doelen en leiding.

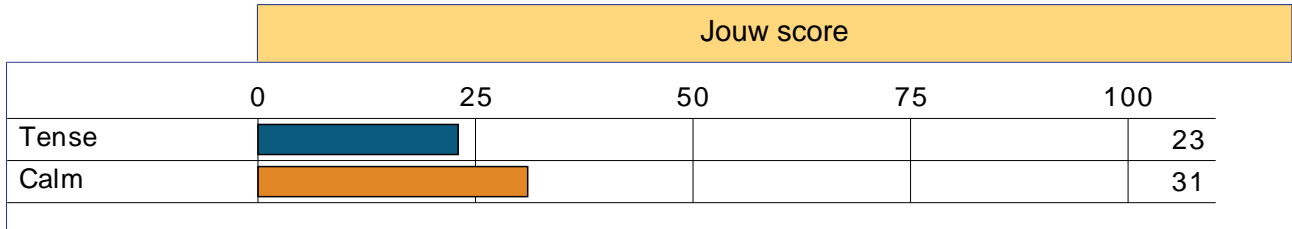
Eigenzinnig: geeft er de voorkeur aan eigen regels en doelen te stellen; werkt effectief zonder structuur.

Reactie op dagelijkse stressfactoren

Het is van belang dat je begrijpt hoe je reageert op stress in het dagelijks leven. Je resultaten op de hoofddimensie en de subschalen, die onder de grafiek met de scores van de hoofddimensie staan, geven aan hoe je meestal reageert op stress.

TENSE (GESPANNEN) VS. CALM (KALM)

Je hebt een LICHTE voorkeur voor **Calm (Kalm)**

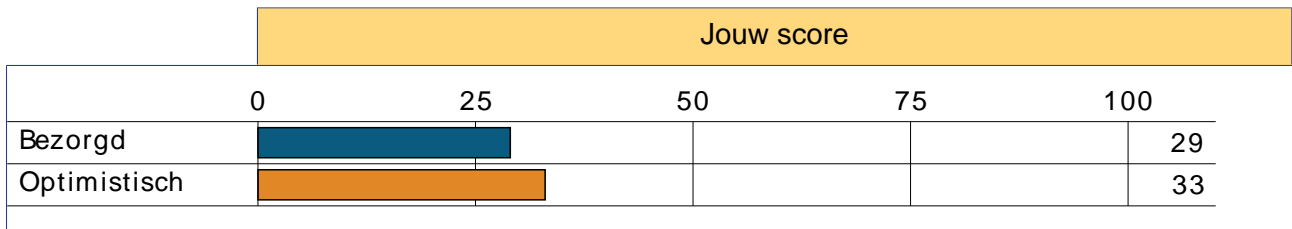


Tense (Gespannen)

- onzeker en voorzichtig
- onzeker over de mogelijke gevolgen van handelingen
- maakt zich zorgen om dingen die niet kunnen worden veranderd
- maakt zich druk om wat anderen vinden

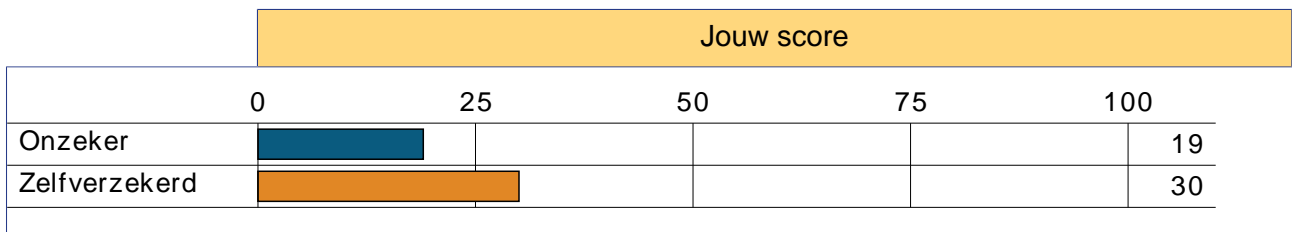
Calm (Kalm)

- optimistisch en zelfverzekerd
- maakt zich niet druk om wat anderen vinden
- kalm en ontspannen waar anderen zich zorgen kunnen maken
- blijft niet stilstaan bij dingen die niet kunnen worden veranderd



Bezorgd: maakt zich zorgen om de toekomst en onvoorspelbare gebeurtenissen; neemt ondoordachte opmerkingen persoonlijk op.

Optimistisch: voelt zich op zijn/haar gemak in onbekende of onvoorspelbare situaties; trekt zich niets aan van ondoordachte opmerkingen.

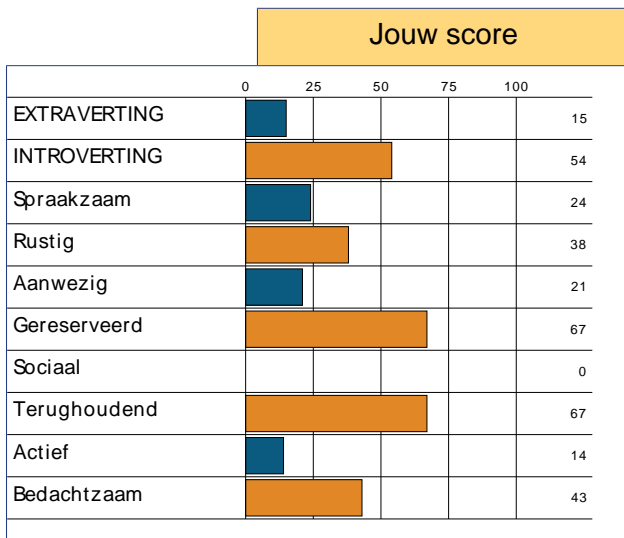


Onzeker: aarzelend, snel in verlegenheid gebracht en maakt zich vrij druk om wat anderen vinden.

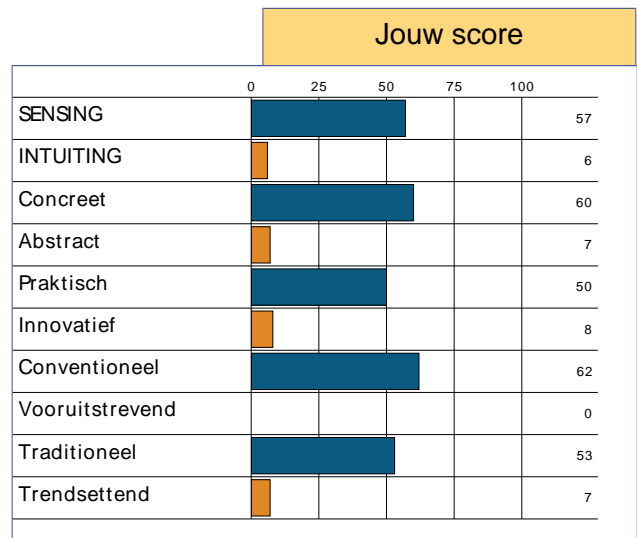
Zelfverzekerd: besluitvaardig, zelfverzekerd en maakt zich niet snel druk om wat anderen vinden.

Samenvattend rapport

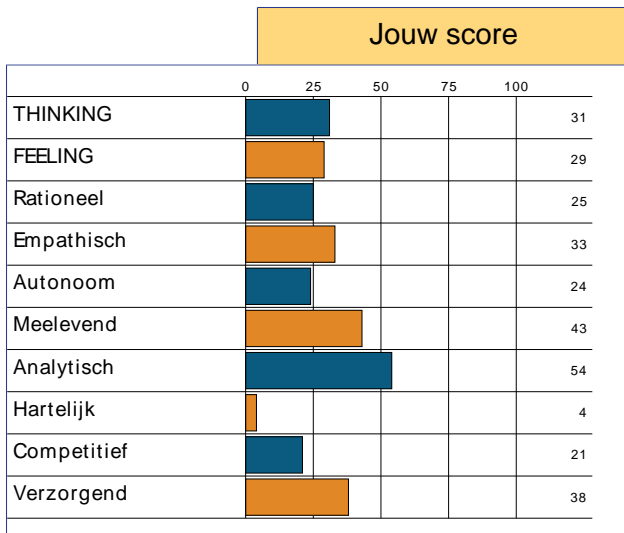
Energie richten



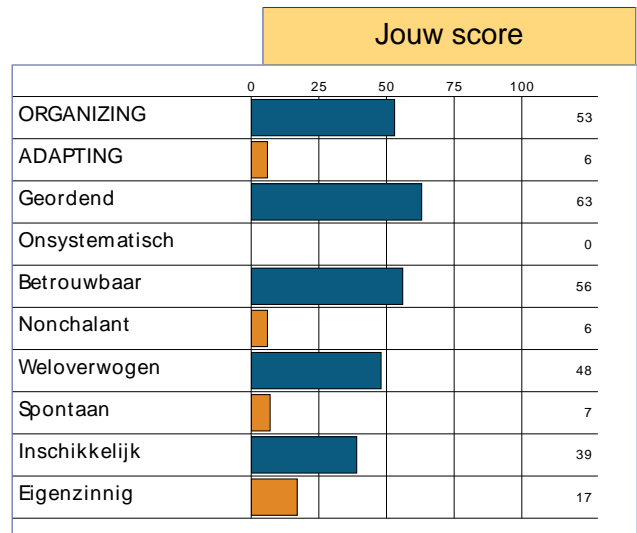
Informatie verzamelen



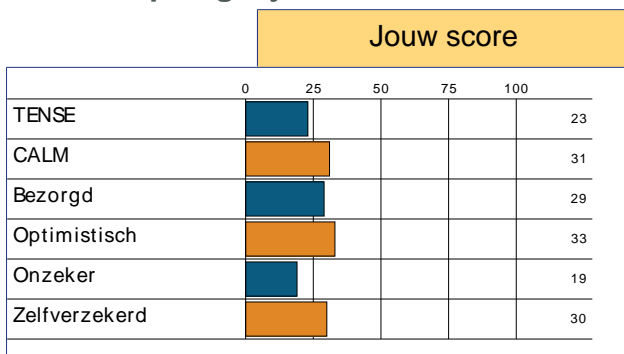
Beslissingen nemen



Levensstijl oriëntatie



Reactie op dagelijkse stressfactoren



Het SZ-temperament

Traditionalist, stabilisator en consolidator

De Golden brengt de volgende 4 typen onder in het SZ-temperament: ESFZ, ESTZ, ISFZ, ISTZ.

SZ's hechten aan traditie, ondersteunen en zorgen voor de organisatie, stellen beleid, regels en schema's vast en functioneren het best binnen standaard bedrijfsprocedures. Met een tikje sentiment en een sterk maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel beschermen en behouden SZ's een stabiele omgeving. Als SZ probeer je verandering meestal te vermijden of tegen te houden, wat mogelijk tot gevolg heeft dat jouw organisatie overdreven stabiel en weinig flexibel is. Je bent echter bereid veranderingen te aanvaarden als dit een verbetering betekent voor een vaste procedure of leidt tot grotere efficiëntie. SZ's richten zich op het hier en nu, behouden het beste uit het verleden en proberen niet al te pessimistisch te worden over de toekomst.

SZ's zijn uitstekende managers, maar zullen ervoor moeten waken niet te worden opgeslokt door bureaucratie. Gericht op het behalen van tastbare resultaten is de SZ een toegepast denker die praktisch gezond verstand respecteert en dit zelf ook bezit. Een SZ kan gefrustreerd raken door projecten die vertraging oplopen door complicaties en onduidelijkheid. Jouw aandacht voor detail en uitvoering is zo waardevol dat een team waar niet ten minste een SZ-lid in zit makkelijke belangrijke feiten over het hoofd ziet. Zonder het talent van een SZ voor planning, regulering en beleidsvorming zal menige organisatie voortdurend worden geconfronteerd met een gehinderd worden door constante verandering.

Hoewel een SZ zich misschien wat ongemakkelijk voelt als hij een complimentje krijgt, is hij oprecht blij als hij wordt gewaardeerd, vooral als men deze waardering betrekking heeft op het verantwoordelijkheidsgevoel, de loyaliteit en productiviteit van een SZ. Prijzen, Promoties, titels en ander uiterlijk vertoon van erkenning betekenen meestal meer voor een SZ dan symbolische of verbale blijken van waardering.

Factoren die stress veroorzaken zijn onder andere onduidelijkheid, buitengesloten worden, gebrek aan respect voor het gezag, ongehoorzaamheid, gebrek aan planning en werk niet afmaken, deadlines niet nakomen en inefficiënte verandering.

SZ's kunnen het best worden beschreven als loyaal, uiterst betrouwbaar, realistisch, zelfverzekerd, verantwoordelijk, ijverig, slagvaardig – de bewakers opzichters en leveranciers van onze cultuur.



