
Rapport Type op het Werk

Type Dynamics Indicator

Susan Sample

Inleiding

Dit rapport geeft een aanwijzing van uw stijl en voorkeuren gebaseerd op de antwoorden die u gaf tijdens het invullen van de Type Dynamics Indicator. De vragenlijst werd opgemaakt om enkele fundamentele verschillen te bepalen die u onderscheiden van anderen, en kan het verloop van uw loopbaan beïnvloeden omdat u een beter inzicht kan verwerven in de manier waarop u staat tegenover uw werk en uw samenwerking met mensen. Het is echter belangrijk dat de resultaten niet als een beperking beschouwd worden, aangezien veel jobs u voldoening kunnen schenken, ongeacht uw voorkeuren. Soms houden mensen ervan dingen te doen die buiten hun voorkeur vallen, om een zeker evenwicht in hun leven te brengen. Dit rapport kan u helpen verdere mogelijkheden te ontdekken van de voorkeuren die u hebt aangegeven. Dit rapport kan u verder inzicht verschaffen over stijl, waarden, motivatie en talenten, en gecombineerd met uw ervaring en omstandigheden kan het een startpunt zijn voor het maken van betere loopbaan beslissingen op korte en lange termijn.

Uw Profiel

De resultaten geven aan dat u type INFP bent - deze stijl wordt ook de Idealist genoemd.

Het is belangrijk er op te wijzen dat dit profiel gebaseerd is op de manier waarop u de vragen beantwoordde. Dit profiel kan wijzigen naarmate u zich meer bewust wordt van wat echt belangrijk is en wat u voldoening schenkt. Tussenpad scores geven aan dat u geen duidelijke voorkeur toonde; daardoor kan er een verkeerde classificatie gebeurd zijn. De gedetailleerde omschrijving van de eigenschappen die verbonden zijn aan het verkregen profiel, kan u helpen de juistheid ervan te bepalen. Indien uw profiel u niet correct lijkt, bekijk dan even de alternatieve omschrijvingen van de 16 persoonlijkheidstypes, die u op het eind van dit rapport terugvindt.

Uw voorkeur stijl, gebaseerd op uw antwoorden in de vragenlijst, wordt de Idealist genoemd. De definitie en de eigenschappen van dit type worden in volgend hoofdstuk in detail toegelicht onder volgende punten :

1. Korte samenvatting van uw voorkeuren
2. Waarom werkt u?
3. Welk soort werk wenst u te doen?
4. Hoe omschrijft u uw werkstijl?
5. Met wie zou u willen samenwerken?
6. Hoe denkt u dat anderen u zien?
7. Uw grootste troeven
8. Aspecten waaraan nog gewerkt moet worden
9. Enkele ideeën

Terwijl u het rapport doorneemt, kan u noteren waarmee u akkoord gaat en wat u niet correct lijkt. De oorzaak van de afwijkingen kan zijn dat de antwoorden niet uw werkelijke profiel en motivatie weerspiegelen of dat er een veralgemening gebeurde van zaken die wel voor de meeste mensen toepasbaar zijn maar niet voor u. Denk eraan dat dit rapport er is om u aan te zetten tot reflectie en niet tot het beperken van uw keuzes.

1. Korte samenvatting van uw voorkeuren

Het onderzoek wijst uit dat u een voorkeur hebt voor de stijl van de Idealist. Deze stijl probeert alle aspecten van het leven te combineren - werk, thuis en vrije tijd. Idealisten voelen zich ongemakkelijk door grenzen en zetten zich af tegen "een persoon op het werk en een andere thuis". Ze zijn zo'n verdeling als een vorm van oneerlijkheid. Idealisten hebben nood aan persoonlijke betrokkenheid bij wat ze ook doen en proberen steeds een overeenkomst te vinden met hun diepste overtuigingen en waarden. Volgens hen moet een job een roeping zijn en wanneer die job dat niet is, hebben ze het gevoel dat ze hun tijd verkwisten. Naar de buitenwereld komen ze over als zachtvaardig en minzaam wat hardere types aanzien als onderdanig en zelfs karakterloos. Hieronder schuilt echter vaak een sterk idealisme en gedrevenheid gecombineerd met een eeuwige zoektocht naar het

verwezenlijken van hun innerlijke idealen. Ze geven echt om mensen en zaken terwijl ze dit niet altijd tonen. Wanneer ze zich inzetten voor een zaak, brengen ze grote offers, en zijn ze creatief in het uitbrengen en bereiken van hun idealen.

2. Waarom werkt u?

Doel van het werk

Idealisten genieten ervan volledig bezig met te zijn met hun werk. Het moet een doel en een betekenis hebben dat in de lijn ligt van hun diepste geloof en waarden. Een job is nooit enkel maar een job. Ze gaan op zoek naar redenen om hun tijd en engagement te rechtvaardigen. Als ze dit niet bereiken, zullen ze enkel een fractie geven van wat een Idealist te bieden heeft. Dit is niet echt een probleem aangezien hun hoge graad van kennis en talent betekent dat ze ook een waardevolle bijdrage kunnen leveren, zelf als ze niet volledig geëngageerd of enthousiast zijn. Op lange termijn zullen ze echter niet genoeg intrinsieke voldoening vinden om gemotiveerd te blijven. Idealisten zijn op hun best in situaties waar een echt doel is en mensen een sterke band met elkaar hebben. Op het toppunt van hun loopbaan, dan leven ze voor hun werk en projecten met passie en engagement. Dit wil echter niet zeggen dat deze diepe gevoelens ook zichtbaar zijn voor anderen - een Idealist houdt namelijk niet van in de kijker te staan. Buitenstaanders hebben dan ook de neiging hen verkeerd te begrijpen en te beoordelen en worden dan plots verrast door hun plotse blij van passie en engagement.

Samenvatting

- De uitdrukking van sterke persoonlijke overtuigingen en waarden mogelijk maken
- Voordelen brengen, een 'algemeen welzijn' dienen
- Voelen dat rekening wordt gehouden met hun passies en overtuigingen
- Constant blijven en geïntegreerd zijn op het werk en elders.

De werkomgeving

Onbuigzame, agressieve en hatelijke culturen zijn niet voor Idealisten. Zij houden van een werkomgeving waar collega's rustig respect krijgen en waar hun inbreng wordt gezocht en aangemoedigd. Zij houden helemaal niet van het idee dat vertrouwen, luidruchtigheid en competitiviteit de maat zijn waarmee inbreng wordt gehoord en erkend. Ze houden van een weloverwogen omgeving waar steun wordt gegeven en waar collega's de tijd krijgen om na te denken en uit te drukken wat voor hen het belangrijkste is en het meeste betekenis heeft. Ze wensen ook een omgeving waar ze dingen kunnen doen in hun eigen tempo en stijl en dit zowel in hun werk als in hun interacties met anderen. Dit maakt het soms moeilijk hen te leiden - vooral wanneer ze deel uitmaken van een groot team waar vele van elkaar afhankelijke taken een zorgvuldige coördinatie vereisen. Toch moet men eraan denken dat de behoefte van een Idealist aan onafhankelijkheid samengaat met een net zo sterke voorkeur voor samenwerken in een harmonieuze sfeer. Daardoor kan een Idealist soms moeilijk te begrijpen zijn - vooral omdat ze niet altijd de meest expressieve types zijn. Daarom is het soms wel verrassend om te zien dat Idealisten bepaalde soorten werk waarvoor ze niet geschikt lijken toch wel toelaten en er soms zelfs van houden. Soms bijvoorbeeld verdragen ze een omgeving waar er strikte regels en procedures zijn gewoon omdat ze houden van de collega's die daarbij betrokken zijn en begrijpen dat ze moeten passen in de structuur om de harmonie te bewaren. In dergelijke situaties ziet men dikwijls dat de Idealist zich engageert en volhardt omdat deze functie hen op een dieper niveau genoeg geeft - misschien omdat ze voelen dat ze bijdragen tot iets van hogere waarde.

Samenvatting

- Zorgen voor een ondersteunende omgeving met positieve relaties
- Een 'persoonlijke' sfeer creëren
- Tijd en ruimte geven om bijdragen te leveren op hun eigen individuele manier.

3. Welk soort werk wenst u te doen?

Soort activiteit

Idealisten hebben behoefte aan een job waarin ze kunnen geloven iets belangrijks te doen. Zij willen de vrijheid om hun eigen persoonlijke stempel op de dingen te drukken - vooral als daarbij een beroep wordt gedaan op hun vindingrijkheid en visie. Zij houden ervan om nieuwe of creatieve ideeën te introduceren al willen ze dit niet altijd doen op een hoger niveau. Idealisten neigen automatisch naar complexiteit en subtiliteit waardoor ze werk gaan vermijden waar te veel nadruk wordt gelegd op de concrete, onmiddellijke details of waar de omgeving te onpersoonlijk is. Daarom vindt men hen minder in domeinen als wetenschap en techniek behalve wanneer ze echte persoonlijke waarde en betekenis kunnen geven aan wat ze doen. Zij kiezen waarschijnlijk minder voor de zware druk van de bedrijfs- en verkoopswereld. Idealisten kiezen vaker sociaal georiënteerd werk, of werk dat

draait om menselijke ontwikkeling - vooral door individuele relaties. Zij houden ook van een job waar ze de kans krijgen om zich terug te trekken, na te denken en zich opnieuw te engageren. Dit betekent dat jobs met grote druk omwille van eisen van buitenaf - zoals voortdurend reageren op de telefoon, klanten, personeel of andere omstandigheden waarin ze moeten reageren - uiteindelijk te stresserend worden.

Samenvatting

- Gelegenheden voor creativiteit en zelfexpressie eerder dan systemen en procedures te volgen
- Concepten en complexiteit eerder dan feiten en eenvoud
- Gelegenheden voor initiatief, flexibiliteit en intuïtie
- Tijd voor onafhankelijke reflectie eerder dan denken in groep
- Bijdragen tot sociaal betekenisvolle oplossingen eerder dan zuiver commerciële doelstellingen
- Gelegenheden voor zelfinitiatie eerder dan reageren op anderen.

Soort inbreng

Idealisten zorgen voor ideeën, visie en waarden voor hun werk. Zij verzetten zich erg tegen de neiging van collega's om te vereenvoudigen - wat ze vaak zien als een tendens naar te grote vereenvoudiging en oppervlakkigheid. Als u wilt dat collega's stoppen, nadenken en het grotere geheel zien, dan is een Idealist de perfecte keuze. Door hun talent om te werken met de hele complexiteit van collega's en situaties en om betekenis en doel te geven aan de reële activiteiten en details verdienen ze terecht de titel van "s werelds natuurlijke filosofen" - maar dit kan ook leiden tot kritiek omdat ze te abstract of warrig zijn. Dit illustreert wel op welke manier Idealisten best geschikt zijn voor functies waarbij ze te maken krijgen met abstracte concepten, creativiteit en doelgerichtheid eerder dan actie, detail en het boeken van resultaten.

Samenvatting

- Verder kijken dan het heden en visie, doel of filosofie inbrengen
- De complexiteit en subtiliteit van collega's en situaties ten volle erkennen
- Aanpassen, veranderen, herschikken en verbindingen en patronen aanbrengen.

4. Hoe omschrijft u uw werkstijl?

Omgaan met tijd

Idealisten zijn het gelukkigst wanneer ze op hun eigen manier kunnen omgaan met hun eigen tijd. Zij houden niet erg van te veel structuur en gedijen wanneer ze kunnen reageren en zich kunnen aanpassen. Als gevolg daarvan zijn ze meestal niet erg happig op vooraf plannen. Samen met het feit dat de praktische zaken niet hun echte drijfkracht is, betekent dit dat ze soms gedesorganiseerd lijken. Zij zijn geneigd met te veel zaken tegelijk bezig te zijn. Wanneer ze efficiënt zijn betekent het dat ze heel wat gedaan krijgen, maar er bestaat gevaar dat ze zich te veel opsplitsen en met te veel projecten tegelijk bezig zijn.

Samenvatting

- Geven er de voorkeur aan hun eigen tijd te bepalen en in eigen tempo te werken
- Geven de voorkeur aan grote richtlijnen en los inspelen op gedetailleerde planning vooraf
- Blijven flexibel en passen de tijdschema's aan de veranderende eisen aan
- Kunnen verschillende taken tegelijk uitvoeren en houden van verschillende activiteiten tegelijk.

Resultaten boeken

Normaal wil een Idealist meer kansen voor persoonlijke reflectie dan de meesten en daardoor lijken ze soms minder op actie gericht dan andere types. Zij geven er de voorkeur aan zich te concentreren op een langetermijnvisie dan op resultaten op korte termijn, wat betekent dat zij de zaken op een meer strategisch manier kunnen aanpakken dan vele van hun actievere collega's - maar alleen als ze sterk geëngageerd en gefocust zijn. Wanneer dit gebeurt, kunnen ze uitzonderlijk efficiënt zijn om resultaten te boeken. Maar er bestaat altijd het gevaar dat ze afdwalen naar een andere taak, hun concentratie verliezen en heel wat onafgewerkte projecten achter zich laten.

Samenvatting:

- Willen tijd om na te denken voor ze beslissingen nemen en in actie komen
- Focus op de doelstellingen op lange termijn eerder dan de onmiddellijke resultaten - maar kunnen zich extreem goed concentreren op het boeken van resultaten, werken vele uren wanneer ze diep betrokken zijn bij een project
- Starten eerder dan afwerken waardoor projecten soms onafgewerkt blijven.

Omgaan met veranderingen

Idealisten stellen de status quo voortdurend in vraag. Dit is niet altijd even duidelijk omdat ze geneigd zijn dit te doen in hun eigen hoofd en niet noodzakelijkerwijs in het openbaar. Maar het betekent wel dat Idealisten heel vaak een grote aanwinst zijn - zowel in termen van zorgvuldig doordachte ideeën voor verandering als in termen van collega's helpen in het veranderingsproces. Dit veronderstelt evenwel dat ze zelf geloven in de veranderingen en dit is ook waarschijnlijk zo wanneer ze werden geraadpleegd en de gelegenheid hebben gekregen om hun eigen bijdrage tot het proces te leveren. Als dit niet het geval is, zullen ze waarschijnlijk op een afstand blijueneen buitenstaander die toekijkt.

Samenvatting

- Houden van het idee van verandering en stellen de status quo voortdurend in vraag
- Houden rekening met de persoonlijke impact van verandering en helpen anderen te begrijpen wat er gebeurt en waarom het nodig is
- Gaan niet altijd mee met verandering en worden dan 'buitenstaanders die toekijken'.

5. Met wie zou u willen samenwerken?

Behoeftte aan interactie

Idealisten zoeken omgevingen waar mensen van belang zijn. Zij hebben behoefte aan een ondersteunend klimaat en meestal houden ze helemaal niet van onpersoonlijke, opdringerige en agressieve culturen. Het is voor hen ook erg belangrijk om het juiste evenwicht te vinden tussen contact met collega's en alleen werken. Sociale contacten trekken hen niet als dusdanig aan, wel het gevoel dat ze persoonlijke en betekenisvolle contacten hebben met anderen. Ze kunnen wel genieten van een luidruchtige en sociale werkplek zolang ze zich niet onder druk gezet voelen om mee te doen en ze de kans krijgen om zich terug te trekken en na te denken. Het onderliggende probleem is altijd hun behoefte om zich verbonden te voelen met collega's. Zij zoeken harmonieuze relaties en wanneer ze die vinden, kunnen ze er volledig voor gaan en gemotiveerd blijven. Als ze die niet vinden, worden ze humeurig, afstandelijk en kunnen ze niet langer het beste van zichzelf geven.

Samenvatting

- Een persoonlijke omgeving waar mensen van belang zijn
- Collega's die warm, geduldig en ondersteunend zijn
- Sterk gericht op het creëren van positieve en harmonieuze relaties
- Collega's die hun diepe vaste waarden delen - vinden het soms moeilijk om om te gaan met collega's die andere waarden hebben
- Nauwe, betekenisvolle of intieme contacten.

Manier van samenwerken

Collega's zijn geneigd Idealisten te zien als rustig, bedachtzaam en bezorgd. Zij zijn niet de meest sociaal uitbundige of expressieve maar dit moet niet worden gezien als een gebrek aan belangstelling in collega's. De meeste Idealisten houden erg van positieve relaties met anderen; ze geven de voorkeur aan hechte en meer intieme contacten. Zij willen tijd hebben om mensen goed te leren kennen en hebben meestal een afkeer van geklets en oppervlakkigheid. Dit betekent dat ze verder willen gaan dan zuivere sociale interactie, en derhalve goed kunnen luisteren met het doel collega's te leren kennen en te begrijpen. Bij een eerste ontmoeting kan een Idealist overkomen als licht afstandelijk en gereserveerd maar, eens er een band ontstaat zijn ze warm, geduldig, steunend, begripvol en opmerkzaam. Wie de tijd neemt hen te leren kennen en wie dezelfde fundamentele waarden deelt, zal waarschijnlijk een diepe vriendschap ontwikkelen op basis van sterke loyaliteit en duurzaam engagement. Maar Idealisten zijn niet de meest expressieve types. Dat maakt dat sommige mensen het moeilijk vinden hen te leren kennen.

Samenvatting

- Rustig, bedachtzaam en bezorgd - niet geneigd tot oppervlakkigheid
- Kunnen in het begin gereserveerd en afstandelijk zijn - het duurt wat om hen te leren kennen
- Niet altijd expliciet en expressief
- Tonen warmte, geduld en steun
- Luisteren goed en zijn vaak opmerkzaam en begripvol.

6. Hoe denkt u dat anderen u zien?

Als leider

Idealisten vertrouwen zichzelf in het algemeen niet in leidinggevende functies. Zij zien hun functie als kansen scheppen en anderen helpen eerder dan hen te leiden. Maar zij die wel opklimmen naar leidinggevende functies komen daar meestal door hun visie en inspiratie. Hun beïnvloedende stijl is meestal subtiel en indirect wat er dan eerder uitziet als mogelijkheden geven dan als leiding geven. Een Idealist kan zijn volgelingen horen citeren uit Henry Miller die zei "de echte leider moet niet leiden - hij is er tevreden mee de weg te tonen." Zij moedigen collega's aan door te waarderen wat ze bieden en kunnen gul zijn met lof zolang ze niet vergeten om dit ook uit te drukken! Collega's die Idealisten volgen doen dit omdat ze zich identificeren met hun sterke waardesysteem en omdat zij hun sterk gevoel voor eer en engagement herkennen - dit alles bouwt vertrouwen en loyaliteit op. Eerder dan een strakke samenwerking op te bouwen, moedigen zij onafhankelijk denken en actie aan in een ondersteunend klimaat.

Samenvatting:

- Subtiel en indirect leiderschap, creëert kansen eerder dan een leidinggevende stijl te hanteren
- Inspireren door visie, passie en engagement
- Moedigen aan, zijn gul met lof - wanneer zij eraan denken dit uit te drukken
- Creëren onafhankelijke volgelingen die weten wat het doel is en vrijheid van handelen hebben.

Als manager

Voor een Idealist is leiding geven gemakkelijker dan beheren. Hun flexibele en geïnspireerde stijl gaat samen met een afkeer van systemen en procedures. Zij stellen vaak de doelstellingen op maar slagen er niet in de voortgang ervan te controleren. Zij genereren ideeën maar slagen er niet in te bepalen wie wat moet doen. Alhoewel dit goed kan werken met onafhankelijke en competente personeelsleden, kan het ook een blok aan het been worden. Idealisten worden soms gezien als softies die luisteren, helpen en steunen maar die niet kunnen controleren en de collega's niet ter verantwoording kunnen roepen.

Samenvatting

- Managers met weinig supervisie en veel vertrouwen
- Maken weinig gebruik van systemen en procedures
- Creëren het klimaat maar houden geen toezicht op de activiteit
- Verwachten onafhankelijkheid en engagement - worden soms gezien als softies.

Als beslissingnemer

Idealisten nemen beslissingen op basis van hun eigen persoonlijke waarden. Daardoor kunnen ze zeer geëngageerd zijn voor een beslissing eens deze is genomen. Ze hebben echter ook de neiging om de zaken open te laten en te wachten tot alles duidelijker is. Dit kan leiden tot een zekere aarzeling. Zij krijgen soms de reputatie om al te subjectief te zijn. Dit is minder een probleem wanneer zij hebben geleerd het verschil te maken tussen situaties waar de maatstaf "wat vind ik hier persoonlijk van " minder relevant is.

Samenvatting

- Beslissingen op basis van persoonlijke waarden - objectief bewijs is van ondergeschikt belang
- Kunnen snel beslissen wanneer de zaken gemakkelijk passen bij hun waarden
- Geven de voorkeur aan veel bewijs en tijd om na te denken - daardoor zijn ze soms geneigd te aarzelen over bepaalde zaken.

Bij het oplossen van een conflict

Dit kan de "Achillespees" van de Idealisten zijn. Hun verlangen naar harmonie zorgt ervoor dat ze willen dat collega's hun geschillen bijleggen. Zij steunen collega's en moedigen hen zoveel mogelijk aan. Maar ze voelen zich ongemakkelijk met een directe confrontatie. Dit betekent dat één van hun strategieën erin bestaat zich terug te trekken. Ze voelen zich daar beter door maar het is geen oplossing voor de externe problemen. Zij moeten zich bewust zijn dat bepaalde omstandigheden een directere aanpak vereisen dan hun normale stijl en daardoor krijgen ze vaak de reputatie moeilijke zaken en situaties te vermijden.

Samenvatting

- Zijn soms experts in het aanpakken van conflicten
- Gebruiken hun begrip van de problemen aan beide kanten om een gemeenschappelijk gebied te creëren
- Gemotiveerd om overeenkomst en harmonie te vinden
- Vermijden soms moeilijke situaties en trekken zich terug.

7. Uw grootste troeven

Sterke punten

Idealisten zijn duidelijk maar flexibel, bereid om onderbrekingen te aanvaarden - maar alleen van de juiste collega's. Zij tonen zich soms bereid om initiatief te nemen en zaken gedaan te krijgen zolang ze dit maar op hun manier kunnen doen. Zij zorgen voor zaken als:

Samenvatting

- Diep gevoel voor het doel en de visie
- Wens om anderen te helpen om hun mogelijkheden te bereiken en te realiseren
- Behoeft om het werkdoel van collega's te integreren in hun persoonlijke waarden
- Innovatieve ideeën en creatieve oplossingen
- Benadrukken een specifieke zaak of de toestand van anderen
- Inspiratie voor anderen om te werken naar een groter doel.

8. Aspecten waaraan nog gewerkt moet worden

Zwakke punten

De flexibiliteit van Idealisten betekent dat een tijdschema al te gemakkelijk moet wijken voor de behoeften van het ogenblik. Zij aarzelen soms, denken niet vooruit en doen alleen de dingen waar ze zin in hebben. Dingen die overwogen moeten worden:

Samenvatting

- Leren om efficiënter te beïnvloeden door betere expressiviteit en soms betere assertiviteit
- Leren te zien dat ook de dagdagelijkse details aangepakt moeten worden en weerstand bieden tegen de neiging om te plannen en te structureren
- Een team vormen met een gerespecteerde collega die een concretere en analytischer aanpak heeft en leren hun waarde en bijdragen te waarderen
- Ervoor kiezen om betrokken te worden bij bepaalde meer op actie gerichte projecten waar een onmiddellijke en vastbesloten stijl wordt gewaardeerd.

9. Enkele ideeën

Idealisten willen hun hart in hun werk leggen. Wanneer zij dit bereiken, zal de organisatie ten volle voordeel halen uit hun energie, creativiteit en bevorderende stijl. Anders is het 'maar een job' - wat volkomen aanvaardbaar is omdat hun vaardigheden en talent toch waardevolle bijdragen zijn. Maar, Idealisten geven meestal het beste van zichzelf wanneer:

De Functie - de gelegenheid voor zelfuitdrukking, creativiteit en de gelegenheid geeft om hun stempel te drukken op wat ze doen

De Werkomgeving - flexibel is, onafhankelijkheid en een kans om na te denken geeft

De collega's - steun geven, vriendelijk en bezorgd zijn

Doel van het werk - De mogelijkheid bestaat een beroep te doen op hun diepere waarden passend in een 'hogere doel'.

Er zijn 16 types, wat zou betekenen dat, indien de types gelijk verdeeld zouden zijn, er tot ieder type ongeveer 6,25 % van de bevolking behoort. Het is echter zo dat de Idealisten ongeveer 4% van de bevolking en ongeveer 2% van de managers in middel tot groter bedrijven vertegenwoordigen. Deze informatie kan interessant zijn als we de beroepen beschouwen die de Idealisten lijken te kiezen. Onderzoek leert ons dat het mogelijk is om aan te tonen welke banen de Idealisten lijken te verkiezen en welke ze eerder uit de weg gaan. Dit kan een uitgangspunt zijn om de banen aan te duiden waartoe de Idealisten zich aangetrokken voelen - sommige van deze resultaten werden samengevat in onderstaande tabel.

In de linkerkolom van de tabel zien we de beroepen waar er meer Idealisten vertegenwoordigd zijn dan men zou kunnen verwachten - we kunnen dan ook afleiden dat deze beroepen populairder zijn en meer voldoening scheppen. In de rechterkolom vinden we beroepen terug waar er minder Idealisten zijn dan verwacht, waardoor we kunnen afleiden dat deze beroepen minder populair en minder voldoening schenken.

Populair	Minder populair
<ul style="list-style-type: none"> • Alternatieve geneeskunde • Kunstenaars • Adviseurs of Psychologen • Gezondheidszorg • Bibliotheacarissen en Archivarissen • Psychiatrie • Religieuze beroepen • Sociale wetenschappers • Sociale Werkers • Leraars zelfexpressie • Schrijvers, Uitgevers en Journalisten 	<ul style="list-style-type: none"> • Accountancy en Boekhouding Administratieve Functies • Tandartsen • Ingenieurs • Landbouwers • Advocaten, rechters, Politie • Management • Mecaniciens • Transportwerkers

Bovenstaande lijsten gecombineerd met de beschrijvingen eerder in dit rapport kunnen een Idealist helpen te bepalen in welke mate hun huidige of toekomstige job/rol overeenkomt met hun stijl en motivatie. Er zijn echter altijd uitzonderingen op de regel. Sommige Idealisten zijn perfect gelukkig in een functie die op het eerste zicht niet hun ideale werkomgeving zou zijn. Soms is het feit anders te zijn dan de mensen om hen heen een motivatie op zich. Dit rapport streeft ernaar om nieuwe ideeën aan te brengen en niet om oplossingen op te dringen. Indien een Idealist echter een gevoel van ongenoegen heeft of naar een nieuwe uitdaging uitkijkt, dan kan bovenstaande lijst een stimulans voor verandering betekenen, een uitnodiging om nieuwe beroepen te overwegen waaraan men eerder nooit gedacht had of zich af te vragen wat de aantrekkingskracht van een bepaalde baan zou zijn.

Opmerkingen bij de interpretatie van dit rapport

Uw voorkeur stijl, gebaseerd op de vragenlijst, wordt Idealist genoemd: Introvert, Intuitive, Feeling, Perceiving (INFP). Om

deze classificatie beter te begrijpen, kan u het boek 'The Essential Guide to Type' lezen, beschikbaar via Amelior (email: info@amelior.be).

Met dit rapport kreeg u een gedetailleerd beeld van deze stijl, maar denk eraan dat terwijl de Idealist dan wel uw meest natuurlijke, karakteristieke of voorkeurstijl mag zijn, dit niet betekent dat dit uw enige profiel is. Iedereen moet verschillende functies op zich nemen die dan ook om verschillende stijlen vragen en ieder van ons doet dat anders. Vergelijk dit met de sportwereld : een 100 meter loper wordt gevraagd een marathon te lopen. Natuurlijk kan die dat en met wat extra oefening en training zal het zelfs gemakkelijker worden. Toch zal die sportman die van nature uit een sprinter is, waarschijnlijk nooit dezelfde hoge prestaties bereiken als hij omschakelt naar lange

afstand wedstrijden. Net zoals u de sport moet zoeken die u het beste ligt, kan u zoeken naar de stijl die het beste bij uw persoonlijkheid aansluit wat u toelaat ten volle uw mogelijkheden te benutten.

Hoewel deze vragenlijst niet beweert een aangeboren voorkeurstijl voorop te stellen, werd u wel gevraagd om aan te geven wat er spontaan in u opkomt. Het rapport zal dan hopelijk dingen weergeven waarmee u zich kan vereenzelvigen. Als de resultaten echter niet lijken te kloppen, ga dan misschien eens na waarom u op een bepaalde manier antwoordde en welke zaken u kunnen beïnvloed hebben - dit kunnen werkeisen en verwachtingen zijn of waarden en wensen vanuit het verleden of door uw ouders geïnspireerd - dit alles kan onze manier van zijn en hoe we zouden willen zijn, heel complex maken. Denk er ook aan dat de vragenlijst geen rekening houdt met uw omgeving en flexibiliteit. Waarschijnlijk varieert uw stijl vaak? Deze vragenlijst probeert enkel die stijl te benoemen die voor u het meest natuurlijk is of die meer doorweegt in de vorming van uw identiteit. Het is een aanzet om na te denken over wie u bent en wat u het meeste voldoening kan schenken in uw leven en loopbaan.

Wat ook de resultaten van deze test zijn, deze mogen nooit aanzien worden als goed of slecht. De resultaten weerspiegelen enkel hoe u zichzelf ziet en trekken enkele conclusies die u kunnen helpen een beter inzicht te verwerven en reiken u enkele voorstellen aan. Het is meestal aangewezen om de resultaten te bespreken met iemand die deze kan toelichten, waarom u iets doet, hoe dit eventueel overkomt bij anderen en wat de leukste en natuurlijkste levenshouding zou kunnen zijn. Dit is zeker nuttig indien deze persoon getraind werd om de volle diepgang van de vragenlijst te doorgronden, aangezien dit tot een beter begrip van de resultaten leidt. Het is mogelijk dat deze analyse u niet alleen helpt bij de evaluatie van uw loopbaan maar ook beter inzicht biedt in uw relaties met anderen, uw vrije tijd en hoe u uw tijd thuis doorbrengt.

Mocht u nog vragen hebben over dit rapport of een afspraak willen maken om uw resultaten verder te bespreken, kan u ons steeds contacteren via info@amelior.be.

De 16 Persoonlijkheidstypes

Hieronder vindt u een overzicht van de 16 verschillende persoonlijkheidstypes. U kunt dit gebruiken indien u uw eigen voorkeurstijl wilt vergelijken met die van anderen. Indien u daarenboven de 'IW' versie van de vragenlijst beantwoordde, kan u uw voorkeurstijl vergelijken met uw ideale stijl mochten deze verschillend zijn.

<p>Inspecteur (ISTJ) Inspecteurs zijn voorzichtig, bedachtzaam en systematisch. Zij zijn naar buiten gericht en kijken naar de feiten; het zijn soms collega's van weinig woorden. Zij zijn echter betrouwbaar, loyaal en nauwkeurig. Zij zorgen ervoor dat verantwoordelijkheden ernstig worden genomen en dat het werk standvastig en systematisch gebeurt.</p>	<p>Beschermer (ISFJ) Beschermers zijn geduldig, bescheiden en ijverig. Zij tonen veel begrip en betuigen steun aan anderen - vaak door te zorgen voor de dagelijkse praktische dingen. Zij zijn niet echt geïnteresseerd in logische of technische dingen en verkiezen een meer persoonlijke benadering. Zij helpen graag, zijn volhardend, georganiseerd en degelijk.</p>	<p>Gids (INFJ) Gidsen zijn warm, verbeeldingrijk en gemoedelijk. Zij kunnen gereserveerd zijn in het uiten van hun gevoelens maar zij betuigen een grote betrokkenheid en steun aan anderen. Zij houden ervan dingen te organiseren en af te werken. Als hun waarden – vaak relationele – zijn afgestemd op hun werk, kunnen zij uiterst volhardend zijn zonder het persoonlijke contact te verliezen.</p>	<p>Onderzoeker (INTJ) Onderzoekers zijn innovatieve visionairs en vastberaden om resultaten te behalen. Zij kunnen heel zelfstandig zijn en heel wat autonomie nodig hebben. Door hun heldere visie en bereidheid om beslissingen te nemen, zijn het conceptuele, doelgerichte en visionaire leiders. Zij komen streng en doortastend over maar misschien ontbreekt het hen aan persoonlijk contact.</p>
<p>Analist (ISTP) Analisten houden van taken waarvoor actie en expertise zijn vereist. Zij blijven sociaal op de achtergrond maar houden van actie en kunnen heel energiek zijn als hun interesse gewekt is. Zij werken aan concrete doelen op een logische en praktische manier. Zij kunnen goed omgaan met onverwachte dingen maar zij kunnen impulsief en afstandelijk worden.</p>	<p>Ondersteuner (ISFP) Ondersteuners zijn rustige, vriendelijke collega's die zichzelf of hun ideeën niet willen opleggen aan anderen. Zij zijn zorgzaam en gevoelige en aanvaarden collega's en het leven zoals zij zijn. Zij hebben geen nood aan al te veel analyse maar leven in het heden. Zij zijn aangenaam, flexibel en soms ongeorganiseerd.</p>	<p>Idealist (INFP) Idealisten zijn aangetrokken tot anderen die hun waarden delen en intens dingen aanvoelen. Deze dingen leiden hen in hun leven en relaties. Als alles goed gaat, worden zij gezien als warme, verfijnde collega's die intens zorg dragen en interessante ideeën en waarden bijdragen.</p>	<p>Architect (INTP) Architecten zijn grote denkers en probleemoplossers. Zij zijn meestal rustig en bedachtzaam en worden graag alleen gelaten om het werk op hun tempo te kunnen doen. Zij kunnen ingewikkeld, theoretisch, nieuwsgierig zijn en de neiging hebben dieperliggende principes te willen kennen en dingen te doorgronden.</p>
<p>Probleemoplosser (ESTP) Probleemoplossers zijn sociale, zelfverzekerde en soepele pragmatici. Zij houden van actie en gebruiken hun ervaring graag om ervoor te zorgen dat er dingen gebeuren. Zij zijn vaak charmant, rechthoekig en energiek; zij zien het leven als één groot avontuur.</p>	<p>Bezieler (ESFP) Bezielers worden aangetrokken tot anderen. Zij zijn er steeds op uit om anderen te betrekken bij iets en wisselwerking te creëren. Zij brengen optimisme, hoop, warmte en plezier in hun situaties. Zij kijken uit naar collega's en actie, zijn altijd bereid deel te nemen en moedigen anderen aan.</p>	<p>Improvisator (ENFP) Improvisators zijn aangenaam, verbeeldingrijk en sociaal. Zij willen aan alles meewerken, verkennen graag ideeën en bouwen graag relaties op. Hun stijl is meestal enthousiast, bezielend en overtuigend. Eerder spontaan en flexibel dan gestructureerd en gedetailleerd.</p>	<p>Katalysator (ENTP) Katalysatoren zijn energieke veranderingsbevorderaars die altijd op zoek zijn naar een nieuw standpunt. Het zijn vaak pioniers en promotors van verandering, op zoek naar actieve omgevingen waar zij nieuwe ideeën kunnen bespreken. Bij andere collega's zorgen zij voor energie, innovatie en plezier in hun activiteiten.</p>
<p>Coördinator (ESTJ) Coördinatoren zijn systematisch en prestatiegericht. Zij houden van aanpakken en wensen resultaten te behalen. Hun stijl is doorgaans standvastig en georganiseerd en zij komen vaak over als strenge maar doeltreffende leiders. Omdat zij praktisch, rationeel en efficiënt zijn, negeren zij soms de gevoelens van anderen en zijn niet altijd voor veranderingen.</p>	<p>Harmoniebrenger (ESFJ) Harmoniebrengers zijn sociaal, vriendelijk en volhardend. Ze zijn meelevend en gericht op anderen wat zorgt voor een hartelijke en ondersteunende omgeving. Zij zijn doorgaans georganiseerd en praktisch ingesteld. Zorgzaam, loyaal en sympathiek en toch duidelijk gefocust op wat moet gebeuren.</p>	<p>Adviseur (ENFJ) Adviseurs zijn enthousiast, aangenaam en ontvankelijk. Relaties opbouwen en collega's erkennen zijn voor hen belangrijkste. Zij voelen zich meestal comfortabel in groepen en kunnen verbaal goed zijn. Zij drukken graag hun gevoelens uit en zijn sterk in het verkondigen van hun waarden.</p>	<p>Uitvoerder (ENTJ) Uitvoerders zijn directe, doelgerichte collega's die anderen willen beïnvloeden en resultaten willen behalen. Zij stellen goede redeneringen en intellectuele uitdagingen op prijs. Zij streven naar het behalen van resultaten en kunnen harde visionaire leiders zijn die ervoor zorgen dat er dingen gebeuren.</p>