



Persoonlijkheidsvragenlijst OPQ32n

> Stress rapport

Naam: **de heer Piet Hollander**

Vergelijkingsgroep: Beroepsgroepen

Datum: 26-09-2004

OVER DIT RAPPORT

Dit rapport is op automatische wijze afgeleid van de resultaten van de Persoonlijkheidsvragenlijst OPQ32n welke door de heer Piet Hollander is ingevuld en bevat de volgende onderdelen:

[OPQ32 PERSOONLIJKHEIDSPROFIEL](#)
[DEFINITIES OPQ32 PERSOONLIJKHEIDSDIMENSIES](#)
[STRESSRAPPORT](#)

Over expert rapportages

Gepast voorbehoud moet in acht worden genomen voor de beperkingen van een instrument bij de interpretatie van de gegevens. Dit rapport werd automatisch gegenereerd. De gebruiker van de software kan wijzigingen en aanvullingen maken op de nu volgende tekst. SHL kan geen aansprakelijkheid accepteren voor de consequenties van het gebruik van dit rapport en kan niet garanderen dat de inhoud de onveranderde output is van het computersysteem.

Het gebruik van SHL instrumenten is alleen toegestaan aan personen, werkzaam voor een licentiehoudende organisatie.

Internet: <http://www.shl.com>

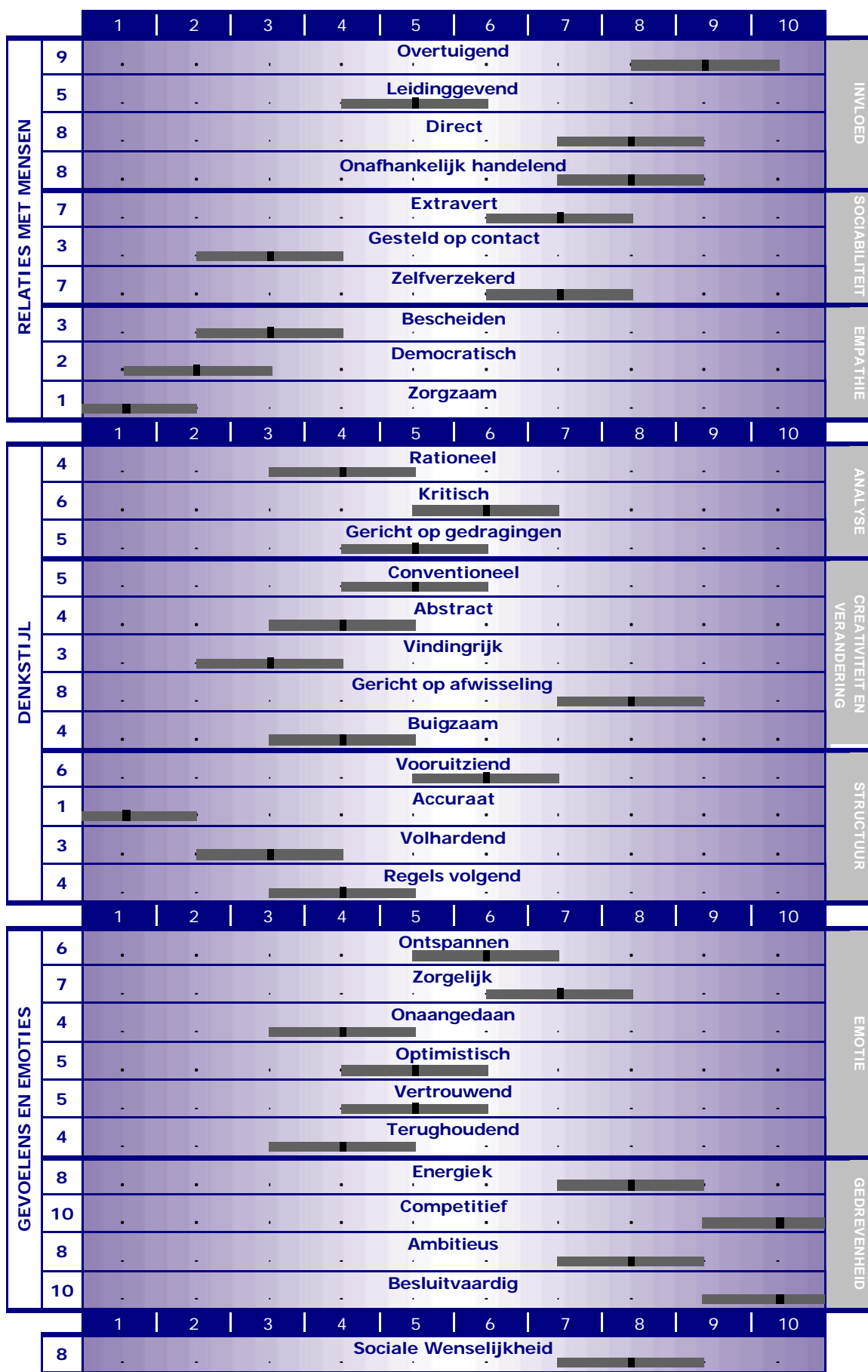
Report language: Dutch

© SHL Group plc 2004. Alle rechten voorbehouden.

® SHL en OPQ zijn handelsmerken van SHL Group plc., geregistreerd in het VK en in andere landen. 'People Performance' is een handelsmerk van SHL Group plc.

Ook in: [Australië](#) | [België](#) | [Canada](#) | [Canada \(Frans\)](#) | [China](#) | [Denemarken](#) | [Duitsland](#) | [Finland](#) | [Frankrijk](#) | [Hong Kong](#) | [Hongarije](#) | [India](#) | [Ierland](#) | [Italië](#) | [Japan](#) | [Nederland](#) | [Nieuw Zeeland](#) | [Noorwegen](#) | [Polen](#) | [Portugal](#) | [Singapore](#) | [Turkije](#) | [VK](#) | [VS](#) | [Zuid Afrika](#) | [Zuid Korea](#) | [Zweden](#) | [Zwitserland](#)

OPO32 PERSOONLIJKHEIDSPROFIEL



Norm : Beroepsgroepen

DEFINITIES OPQ32 PERSOONLIJKHEIDSDIMENSIES

Uitleg lage score	Dimensie	Uitleg hoge score
Oefent zelden druk uit om anderen van mening te laten veranderen, houdt niet van verkopen, minder op zijn/haar gemak bij onderhandelingen	Overtuigend	Geniet van verkopen, op zijn/haar gemak bij onderhandelingen, houdt ervan het standpunt van anderen te veranderen
Laat graag anderen de leiding nemen, houdt er niet van te zeggen wat anderen moeten doen, neemt niet graag de leiding	Leidinggevend	Heeft het graag voor het zeggen, neemt het voortouw, zegt anderen wat ze moeten doen, neemt de leiding
Weerhoudt er zich van anderen te bekritisieren, kan eigen opvattingen soms achterhouden, weinig bereid tot het naar voor brengen van eigen mening	Direct	Drukt mening vrijelijk uit, maakt het duidelijk wanneer hij/zij het oneens is, bereid om anderen te bekritisieren
Aanvaardt meerderheidsbeslissingen, bereid om tot consensus te komen	Onafhankelijk handelend	Volgt liever eigen benadering, bereid tot het negeren van meerderheidsbeslissingen
Stil en gereserveerd in groepen, houdt er niet van in het centrum van de belangstelling te staan	Extravert	Levendig en geanimeerd in groepen, spraakzaam, geniet van aandacht
Brengt graag tijd door zonder andere mensen, waardeert het om alleen te zijn, mist zelden het gezelschap van anderen	Gesteld op contact	Heeft plezier in het gezelschap van anderen, is graag onder de mensen, mist snel het gezelschap van anderen
Voelt zich meer op zijn/haar gemak in minder formele situaties, kan zich ongemakkelijk voelen wanneer hij/zij mensen voor het eerst ontmoet	Zelfverzekerd	Voelt zich op zijn/haar gemak als hij/zij mensen voor het eerst ontmoet, op zijn/haar gemak in formele situaties
Maakt kenbaar wat zijn/haar sterke kanten en prestaties zijn, praat over persoonlijke successen	Bescheiden	Houdt er niet van over zijn/haar prestaties te praten, praat niet over persoonlijke successen
Bereid beslissingen te nemen zonder overleg, neemt beslissingen liever alleen	Democratisch	Overlegt uitgebreid, betreft anderen bij het nemen van beslissingen, neemt beslissingen liever niet alleen
Selectief met sympathie en het geven van steun, houdt afstand van persoonlijke problemen van anderen	Zorgzaam	Sympathiek en attent ten opzichte van anderen, hulpvaardig en ondersteunend, raakt betrokken bij problemen van anderen
Geeft de voorkeur aan meningen en gevoelens boven feiten en cijfers, geneigd het gebruik van statistieken te vermijden	Rationeel	Houdt van werken met cijfers, heeft plezier in het analyseren van statistische informatie, baseert beslissingen op feiten en cijfers
Is niet gericht op mogelijke beperkingen, houdt niet van het kritisch analyseren van informatie, zoekt zelden naar fouten of vergissingen	Kritisch	Evalueert informatie kritisch, zoekt naar mogelijke beperkingen, gericht op fouten
Stelt zich geen vragen over de beweegredenen van mensen, is er niet op gericht mensen te analyseren	Gericht op gedragingen	Probeert motieven en gedrag te begrijpen, heeft er plezier in mensen te analyseren
Staat positief tegenover veranderingen in werkmethoden, geeft de voorkeur aan nieuwe benaderingen, minder conventioneel	Conventioneel	Geeft de voorkeur aan de reeds bestaande methodes, bevordert een meer traditionele benadering
Is liever bezig met praktische dan met theoretische zaken, houdt er niet van bezig te zijn met abstracte begrippen	Abstract	Geïnteresseerd in theorieën, heeft plezier in discussiëren over abstracte begrippen
Bouwt liever voort op bestaande ideeën dan nieuwe te verzinnen, minder geneigd creatief en inventief te zijn	Vindingrijk	Verzint nieuwe ideeën, is graag creatief, bedenkt originele oplossingen
Geeft de voorkeur aan routine, is bereid steeds dezelfde taken uit te voeren, zoekt niet naar afwisseling	Gericht op afwisseling	Geeft de voorkeur aan afwisseling, probeert nieuwe dingen uit, houdt van veranderingen in de dagelijkse routine, kan verveeld raken als hij/zij steeds dezelfde taken uitvoert
Gedraagt zich hetzelfde in verschillende situaties, gedraagt zich waarschijnlijk niet anders bij verschillende mensen	Buigzaam	Past gedrag aan de situatie aan, past benadering aan verschillende mensen aan

DEFINITIES PERSOONLIJKHEIDSDIMENSIES (VERVOLG)

Uitleg lage score	Dimensie	Uitleg hoge score
Richt zich liever op ad hoc - dan op lange termijn zaken, minder geneigd een strategisch perspectief in te nemen	Vooruitziend	Heeft een lange termijn visie, stelt doelen voor de toekomst, meer geneigd een strategisch perspectief in te nemen
Niet snel in beslag genomen door details, minder ordelijk en systematisch, houdt niet van werken met details	Accuraat	Gericht op details, houdt ervan methodisch te zijn, ordelijk en systematisch, kan in beslag genomen worden door details
Ziet deadlines als flexibel, is bereid sommige taken niet af te maken	Volhardend	Is gericht op het voltooien van dingen, zet door tot het werk af is
Niet beperkt door regels en procedures, bereid om regels te breken, houdt niet van bureaucratie	Regels volgend	Volgt regels en reglementen, geeft de voorkeur aan duidelijke richtlijnen, vindt het moeilijk om regels te breken
Neigt ertoe gespannen te zijn, kan zich moeilijk ontspannen na het werk	Ontspannen	Vindt het makkelijk om te ontspannen, voelt zich zelden gespannen, over het algemeen kalm en onbezorgd
Voelt zich kalm voor belangrijke gebeurtenissen, minder getroffen door ingrijpende gebeurtenissen, vrij van zorgen	Zorgelijk	Voelt zich nerveus voor belangrijke gebeurtenissen, maakt zich zorgen dat dingen fout zullen gaan
Gevoelig, gemakkelijk geraakt door kritiek, verstoord door onredelijk commentaar of beledigingen	Onaangedaan	Niet gemakkelijk beledigd, kan beledigingen negeren, kan ongevoelig zijn voor persoonlijke kritiek
Bezorgd over de toekomst, verwacht dat dingen fout gaan, concentreert zich op de negatieve aspecten van een situatie	Optimistisch	Verwacht dat dingen goed aflopen, kijkt naar de positieve aspecten van een situatie, heeft een optimistische kijk op de toekomst
Op zijn/haar hoede voor andermans bedoelingen, vindt het moeilijk om anderen te vertrouwen, zal zelden om de tuin geleid worden	Vertrouwend	Vertrouwt mensen, ziet anderen als betrouwbaar en eerlijk, gelooft wat anderen zeggen
Drukt gevoelens openlijk uit, vindt het moeilijk om gevoelens te verbergen, toont duidelijk emoties	Terughoudend	Kan gevoelens verbergen voor anderen, toont zelden emoties
Houdt ervan dingen te doen in een rustig tempo, houdt niet van zeer veeleisend werk	Energiek	Gedijt op activiteit, houdt ervan bezig te zijn, geniet ervan veel te doen te hebben
Houdt er niet van in competitie te treden met anderen, vindt dat deelnemen belangrijker is dan winnen	Competitief	Heeft de behoefte om te winnen, geniet van competitieve activiteiten, houdt niet van verliezen
Ziet carrière maken als minder belangrijk, zoekt eerder bereikbare dan hoog ambitieuze doelen	Ambitieuze	Ambitieuze en carrièregericht, houdt ervan veeleisende doelen na te streven
Is geneigd voorzichtig te zijn bij het nemen van beslissingen, neemt liefst de tijd alvorens conclusies te trekken	Besluitvaardig	Beslist snel, komt snel tot conclusies, minder voorzichtig
Is meer zelfkritisch geweest in de antwoorden, is er minder mee bezig om	Sociale Wenselijkheid	Is minder zelfkritisch geweest in de antwoorden, is er meer mee bezig

STRESSRAPPORT

Het Expert-systeem-OPQ-stressrapport is bedoeld voor gebruik in individuele counselingsgesprekken en in management- of loopbaanontwikkelingsworkshops.

Het is gebaseerd op het volgende concept van stress: stress is een toestand die ontstaat wanneer iemand zichzelf niet in staat acht om aan de eisen die hij of zij ervaart, te voldoen. Deze visie impliceert dat persoonlijkheid een belangrijke intermediërende variabele is, bepalend voor de mate van stress die een individu waarschijnlijk zal ervaren in een gegeven situatie. Persoonlijkheid beïnvloedt zowel de manier waarop mensen de gebeurtenissen waarmee ze geconfronteerd worden, interpreteren als de manier waarop ze hun eigen vermogen om daarmee om te gaan beoordelen. Verschillen in persoonlijkheid kunnen mensen dus meer of minder gevoelig maken voor stress in het algemeen en voor specifieke bronnen van stress in het bijzonder. Zulke verschillen zullen naar alle waarschijnlijkheid ook de manier beïnvloeden waarop mensen pogen om te gaan met stressvolle situaties.

Tegen deze achtergrond gezien kunnen de OPQ-vragenlijsten gebruikt worden om een indicatie te krijgen van:

- de algemene gevoeligheid van een individu voor stress, in het bijzonder de soort stress die in de werksituatie kan ontstaan;
- mogelijke stressoren voor een bepaald individu;
- de copingstrategieën waar die persoon waarschijnlijk de voorkeur aan geeft en hieruit afgeleid de alternatieve copingstrategieën die in de gegeven context wellicht effectiever zouden zijn.

De secties 1, 2, en 3 van dit rapport gaan elk over een van deze onderwerpen.

Nota bene:

DE OPQ-VRAGENLIJSTEN ZIJN GEEN KLINISCHE INSTRUMENTEN. ZIJ DIENEN DUS ONDER GEEN ENKELE OMSTANDIGHEID GEBRUIKT TE WORDEN OM UITSPRAKEN TE DOEN OVER IEMANDS MENTALE GEZONDHEID OF EMOTIONELE STABILITEIT, BIJVOORBEELD OVER OF IEMAND EEN INZINKING ZAL KRIJGEN OF OVERSPANNEN ZAL RAKEN.

SECTIE 1: ALGEMENE GEVOELIGHEID

Deze sectie van het rapport beschrijft in algemene termen de heer Hollander's gevoeligheid voor werk-gerelateerde stress. Deze sectie bevat een aantal concepten die relevant geacht worden op dit terrein, zoals de mate van gevoeligheid, neiging tot bezorgdheid, houding ten opzichte van verandering, ervaren controle en doelgerichtheid, en gedrevenheid in carrièretermen.

Bij het gebruik van deze sectie van het rapport dient men met de volgende kanttekeningen rekening te houden. Ten eerste is de heer Hollander's OPQ-profiel een momentopname die de heer Hollander weergeeft zoals hij zichzelf ziet op dit moment (vooral bij stress kan die momentopname sterk beïnvloed zijn door gebeurtenissen die kortgeleden plaatsgevonden hebben in zijn leven). Ten tweede beoordelen de OPQ-persoonlijkheidsvragenlijsten stijl, geen vaardigheid, en zijn de profielen die eruit resulteren onderhevig aan verandering in de tijd. En de derde en misschien wel belangrijkste kanttekening is dat DE UITSPRAKEN DIE HIERONDER VOLGEN, BEDOELD ZIJN ALS AANKNOPINGSPUNTEN VOOR EEN DISCUSSIE EN NIET ALS DEFINITIEVE OORDELEN.

Ten slotte is het wellicht raadzaam om te benadrukken dat enige stress in het leven waarschijnlijk niet slecht is en zelfs essentieel kan zijn voor een optimaal functioneren. Het doel van succesvol stressmanagement is dus niet stress volledig elimineren, maar ervoor zorgen dat een optimaal niveau gehandhaafd blijft.

de heer Hollander's profiel doet een mate van gevoeligheid vermoeden in zijn persoonlijkheid, die hem onder bepaalde condities wat gevoeliger voor stress maakt dan de meeste mensen. Hoewel zijn antwoorden het idee geven dat hij geneigd is om zich behoorlijk wat zorgen te maken in een aantal situaties, lijkt hij onder de meeste normale omstandigheden redelijk vrij van spanningen te zijn. Over het algemeen is hij vrijwel net zo ontspannen als de meeste mensen. Hij is echter geneigd om behoorlijk gespannen te raken voor belangrijke gebeurtenissen en zich nogal wat zorgen te maken als dingen verkeerd gaan, daarbij zichzelf, soms op het bespottelijke af, de schuld gevend. Hoewel hij niet meer geneigd is zich bezorgd te voelen dan de meeste managers, zal het waarschijnlijk vrij duidelijk zijn voor anderen wanneer hij zich gespannen voelt. Hij is niet iemand die het bijzonder makkelijk vindt om zijn gevoelens te maskeren. Dit is echter waarschijnlijk geen slechte zaak, daar het betekent dat de kans dat de heer Hollander last zal krijgen van stress-gerelateerde lichamelijke symptomen als gevolg van opgekropte spanningen, klein is.

Een nogal opvallende gevoeligheid voor wat anderen van hem vinden draagt bij aan zijn algemene indruk van kwetsbaarheid. Hij is iemand wiens gevoelens gemakkelijk gekwetst worden, hij is geneigd om zich kritiek erg aan te trekken. Hij vindt het niet gemakkelijk om beledigingen of gemene opmerkingen te negeren. Het tamelijk kwetsbare beeld dat hij laat zien, wordt enigszins gecompenseerd door zijn redelijk optimistische kijk op het leven. Dit zou hem in staat moeten stellen om tamelijk snel te herstellen van tegenslagen. Hij kan daarmee de hoeveelheid stress beperken, die hij ervaart door problemen die op hem afkomen.

de heer Hollander zal waarschijnlijk niet bijzonder gespannen raken door het vooruitzicht van verandering. de heer Hollander is iemand die wel vaart bij afwisseling in zijn dagelijkse leven en het is waarschijnlijk dat hij enthousiast zal zijn over voorstellen voor verandering in de werkomgeving. Hij zal dit eerder als een kans zien dan dat hij het ervaart als een bedreiging. Hij is noch radicaal, noch bijzonder traditioneel in zijn visie. Hij is iemand die er vrij veel van houdt om nieuwe activiteiten uit te proberen en hij zal zich waarschijnlijk vrij snel aanpassen aan de meeste nieuwe situaties. Zijn aanpassingsvermogen staat in verband met een realistische kijk op waarschijnlijke uitkomsten. Hij is noch geneigd om overdreven bij de positieve, noch bij de negatieve kanten van het leven stil te staan. Zijn positieve houding ten opzichte van verandering staat in verband met de geneigdheid om voldoende vooruit te plannen, om er zeker van te zijn dat hij niet verrast wordt door onvoorziene problemen. Zijn geneigdheid om verandering meer als een kans of een uitdaging te zien dan als een bedreiging, combineert hij met een zeer uitgesproken doelgerichtheid en een duidelijk idee over waar precies zijn doelen liggen. Deze combinatie zou een gevoel van controle over zijn eigen lot moeten bevorderen, hetgeen een krachtig tegengif tegen stress kan zijn.

Over het waarschijnlijke effect van zijn carrière-aspiraties op zijn mate van stress is het volgende te zeggen. de heer Hollander komt over als een zeer gedreven iemand, die vrij sterk gericht is op het nastreven van succes. Het lijkt erop dat zijn streven naar het behalen van resultaten en beter zijn dan anderen zijn voornaamste motivator is, meer dan de angst om te falen of nerveuze energie. Hij is niet angstiger of meer gespannen dan de meeste mensen en om die reden is hij waarschijnlijk niet gevoeliger voor aan stress gerelateerde symptomen dan anderen. Hoewel hij zichzelf veeleisende doelen stelt, lijkt hij veel minder geneigd om zich bezig te houden met detailzaken. Dit zou de mate waarin hij angstgevoelens ervaart enigszins kunnen beperken.

Ondanks het feit dat hij zichzelf als een nogal kwetsbaar persoon ziet in sommige opzichten, heeft de heer Hollander kort gezegd een vrij positieve houding ten opzichte van verandering. Hij zal verandering waarschijnlijk eerder als een kans of een uitdaging zien dan als een bedreiging. Echter, zijn lichte kwetsbaarheid op het emotionele vlak, gekoppeld aan zijn zeer hoge niveau van gedrevenheid en vastberadenheid om te slagen in zijn carrière, zou kunnen betekenen dat het leven soms meer dan een beetje stresserend is voor hem. Hij zou er mogelijk aan moeten werken om de dingen wat makkelijker op te nemen.

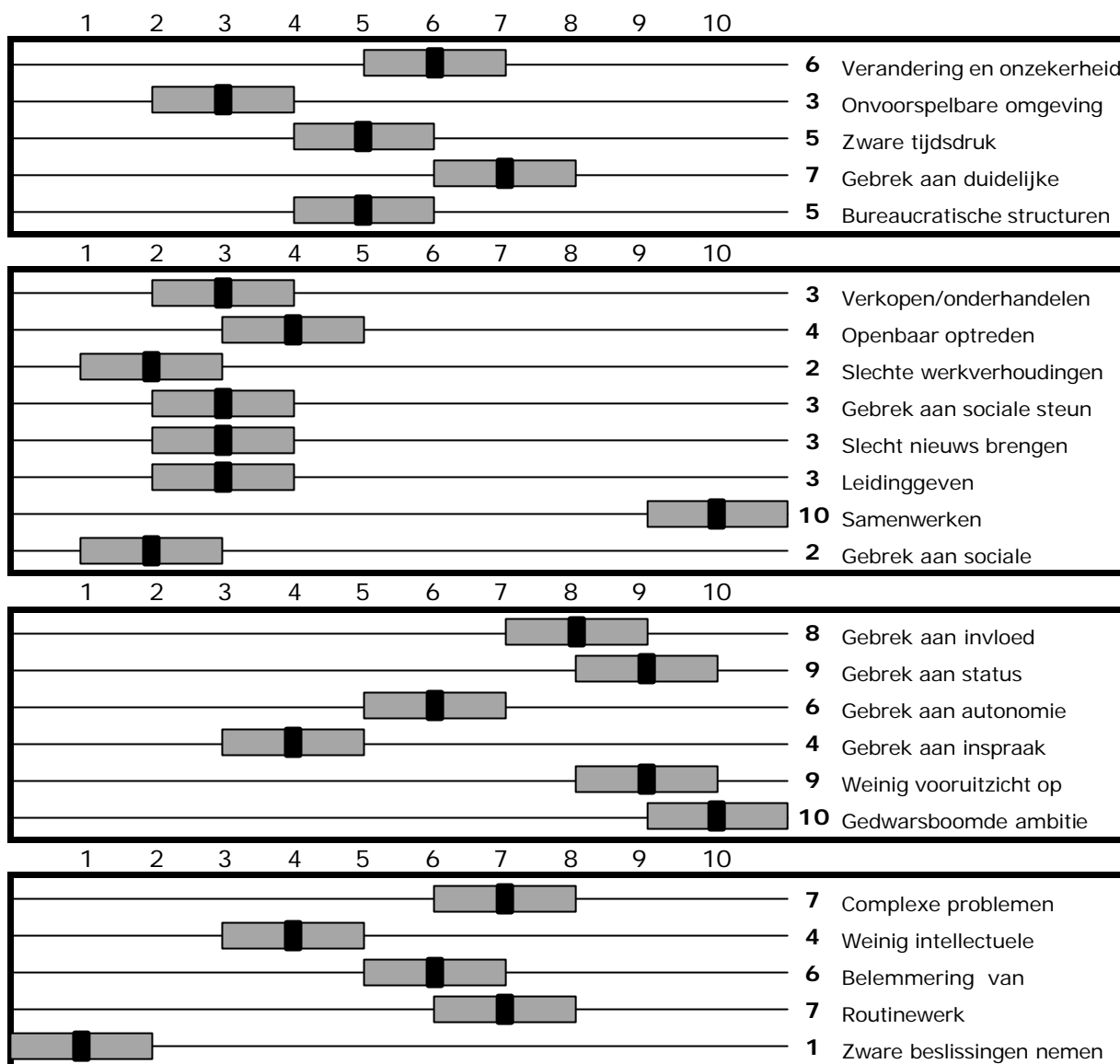
SECTIE 2: MOGELIJKE STRESSOREN

In deze sectie zijn een aantal specifieke activiteiten, omstandigheden of voorwaarden weergegeven, die waarschijnlijk meer of minder stresserend blijken voor de heer Hollander, gegeven zijn persoonlijkheidsprofiel.

In het profiel hieronder geven-sten scores 9 of 10 aan dat de gegeven activiteiten, voorwaarden of omstandigheden zeer waarschijnlijk stresserend voor de heer Hollander zijn. Naar deze zaken wordt vervolgens verwezen met de term 'waarschijnlijke stressoren'. Sten-scores 7 of 8 suggereren een tamelijk grote waarschijnlijkheid dat de gegeven activiteiten, voorwaarden of omstandigheden stresserend zijn voor de heer Hollander. Naar deze zaken wordt vervolgens verwezen met de term 'mogelijke stressoren'.

Waarschijnlijke en mogelijke stressoren voor de heer Hollander worden gespecificeerd onder de kaart, waar ook de informatie over de schalen waarop zijn scores een sterke, matige of een tegen-aanwijzing zijn voor de mogelijke hoeveelheid stress in het genoemde gebied te vinden zijn.

Nota Bene: Uit lage sten-scores moet NIET de conclusie getrokken worden dat de heer Hollander ONVERSCHILLIG is met betrekking tot de genoemde activiteiten of omstandigheden. Het is alleen zo dat hij ze waarschijnlijk niet bijzonder stresserend vindt.



Korte beschrijvingen van alle bovenstaande schalen kunt u vinden in de toelichting na sectie 2 van dit stressrapport.

Waarschijnlijke Stressoren

Samenwerken		Sten 10
Tegen aanwijzing	Matige aanwijzing	Sterke aanwijzing
	leidinggevend. buigzaam.	onafhankelijk handelend. gesteld op contact. bescheiden. democratisch. zorgzaam. competitief.

Gedwarsboomde ambitie		Sten 10
Tegen aanwijzing	Matige aanwijzing	Sterke aanwijzing
		competitief. ambitieuus.

Gebrek aan status		Sten 9
Tegen aanwijzing	Matige aanwijzing	Sterke aanwijzing
	conventioneel.	bescheiden. competitief.

Weinig vooruitzicht op promotie		Sten 9
Tegen aanwijzing	Matige aanwijzing	Sterke aanwijzing
		bescheiden. ambitieuus.

Mogelijke Stressoren

Gebrek aan invloed		Sten 8
Tegen aanwijzing	Matige aanwijzing	Sterke aanwijzing
	leidinggevend. zelfverzekerd. vooruitziend.	onafhankelijk handelend. gesteld op contact.

Gebrek aan duidelijke doelen		Sten 7
Tegen aanwijzing	Matige aanwijzing	Sterke aanwijzing
	vooruitziend.	ambitieuus.

Complexe problemen oplossen		Sten 7
Tegen aanwijzing	Matige aanwijzing	Sterke aanwijzing
	rationeel. abstract. kritisch.	vindingrijk.

Routinewerk		Sten 7
Tegen aanwijzing	Matige aanwijzing	Sterke aanwijzing
vindingrijk.	conventioneel. abstract.	gericht op afwisseling. accuraat. volhardend.

Beschrijving van mogelijke stressoren

Verandering en onzekerheid	Veranderingen in bedrijfscultuur, structuur, systemen en werkmethoden; nieuwe functie of veranderingen in de rolvereisten; verandering van locatie of werkomgeving; ambiguïteit, onvoorspelbaarheid, onzekerheid in verband met genoemde zaken.
Onvoorspelbare omgevingen	Onvoorspelbare en plotselinge eisen; voortdurend 'branden moeten blussen', problemen moeten oplossen zoals ze komen, met weinig of geen gelegenheid om vooruit te plannen.
Zware tijdsdruk	Onder druk moeten werken, met strakke deadlines en met strenge tijdsbeperkingen.
Gebrek aan duidelijke doelen	Gebrek aan een algehele strategie of een duidelijke richting.
Bureaucratische structuren	Moeten werken in, of te kampen hebben met autoritaire, hiërarchische, traditionele organisaties, omgaan met een eindeloze papierwinkel, en/of onnodig bureaucratie.

Verkopen/onderhandelen	Moeten argumenteren, het 'verkopen' van ideeën of producten, onderhandelen - bijvoorbeeld met vakbonden.
Openbaar optreden	Voortdurend communiceren met mensen uit het publiek.
Slechte werkverhoudingen	Ruzies, meningsverschillen.
Gebrek aan sociale steun	Moeten beoordelen en beslissen, zware lasten en verantwoordelijkheden op de schouders moeten nemen en moeten doorgaan met bepaalde acties zonder de steun van anderen.
Slecht nieuws brengen	De verspreider moeten zijn van vervelende feiten of informatie; afvloeiingsregelingen moeten implementeren.
Leiding geven	De verantwoordelijkheid moeten nemen voor het sturen en controleren van anderen en het organiseren van hun werk, 'aan het hoofd' staan.
Samenwerken	Moeten werken als deel van een team, in tegenstelling tot het nemen van de leiding of het nastreven van individuele doelen.
Gebrek aan sociale contacten	Alleen moeten werken voor lange periodes. Gebrek aan gelegenheid voor sociale interactie.

Gebrek aan invloed	Gebrek aan elke vorm van werkelijke autoriteit of invloed om dingen te laten gebeuren.
Gebrek aan status	Gebrek aan formele status en erkenning van iemands prestaties.
Gebrek aan autonomie	Gebrek aan vrijheid, onafhankelijkheid en kansen om zelf initiatief te nemen.
Gebrek aan inspraak	Gebrek aan mogelijkheden om deel te nemen aan het beslissingsproces.
Weinig vooruitzicht op promotie	Beperkte mogelijkheden voor bevordering binnen de organisatie.
Gedwarsboomde ambitie	Geblokkeerd worden in doelen en prestatiebehoeften; werken in een omgeving die niet resultaatgeoriënteerd is.

Complexe problemen oplossen	Werk dat buitengewoon complex is of overdreven eisen aan het intellect stelt.
Weinig intellectuele uitdaging	Ontoereikende intellectuele stimulering.

Belemmering van creativiteit	Gebrek aan mogelijkheden om eigen ideeën te ontwikkelen.
Routinewerk	Werk dat niet gevarieerd is, geen eisen stelt, voorspelbaar is.
Zware beslissingen nemen	De verantwoordelijkheid moeten nemen voor het nemen van beslissingen die waarschijnlijk aanvechtbaar of impopulair zijn.

SECTIE 3: GEPREFEREERDE COPINGSTIJLEN

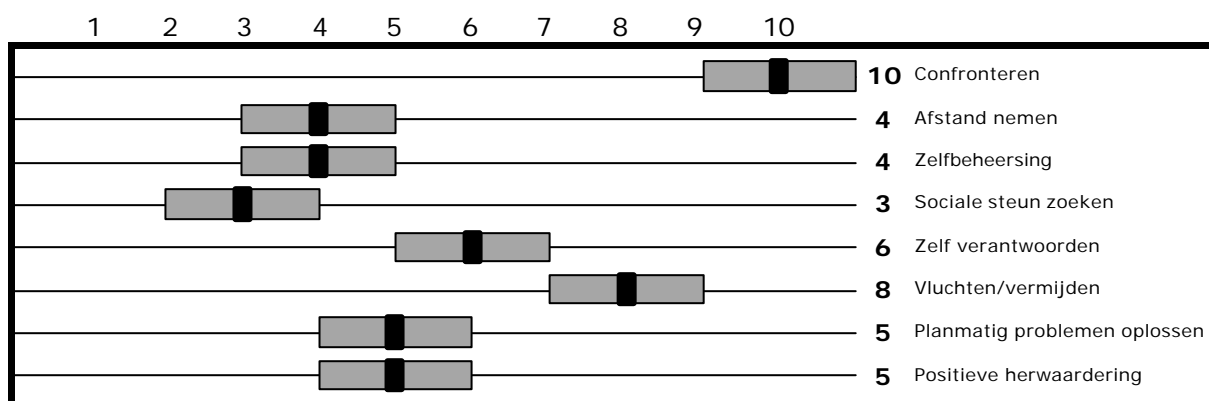
De term 'coping' wordt hier gebruikt om te verwijzen naar iemands cognitieve en gedragsinspanningen om goed het hoofd te bieden aan stress-situaties. Een nuttig onderscheid wordt meestal gemaakt tussen 'probleemgerichte' coping (activiteiten gericht op het direct aanpakken van de stress-situatie) en 'emotiegerichte' coping (activiteiten gericht op het beheersen van de emotionele reacties die met de situatie samenhangen). Binnen dit raamwerk is een aantal meer specifieke copingstijlen te onderscheiden. De meest opvallende daarvan zijn beschreven door Richard Lazarus en zijn collega's.

Onderzoeksresultaten wijzen erop dat mensen, wanneer ze worden geconfronteerd met stressvolle situaties, een kenmerkende combinatie van strategieën gebruiken. Zodoende zal hun keuze uit de diverse opties waarschijnlijk een weerspiegeling zijn van de individuele verschillen in de beoordeling van de situatie en van de meningen over de mogelijkheden die men heeft, die daarmee verschillen in persoonlijkheid laten zien.

De volgende profielkaart geeft een indicatie van de copingstrategieën waaraan de heer Hollander waarschijnlijk de voorkeur geeft (als alle zaken gelijk zijn), gebaseerd op zijn antwoorden op de OPQ. De strategieën waarnaar verwezen wordt en die hieronder meer uitgebreid beschreven worden, zijn strategieën die eerder ontdekt zijn in een grootschalig onderzoek van Lazarus en anderen.

Bij het gebruik van deze sectie van het Stress-Expert-systemrapport kan de heer Hollander de wens hebben niet alleen stil te staan bij de geschiktheid van strategieën die hij waarschijnlijk zal gebruiken in de meeste situaties volgens zijn OPQ-profiel, maar ook bij alternatieven die onder sommige omstandigheden wellicht passender zouden zijn.

Overzicht van geprefereerde copingstijlen



Confronteren	Directe inspanningen om de situatie te veranderen door bij een standpunt te blijven, te vechten voor wat men wil, te proberen anderen te overtuigen, gevoelens (inclusief woede) te uiten, risico's te nemen.
Afstand nemen	Inspanningen leveren om zich van de situatie los te maken, bijvoorbeeld door te weigeren er te veel aan te denken, door te gaan alsof er niets gebeurd is, dingen lichter te maken door ze van de zonnige kant te bekijken.
Zelfbeheersing	Inspanningen leveren om stevig grip te houden op de eigen emoties en gedrag; gevoelens voor zichzelf houden, anderen niet laten zien hoe slecht zaken ervoor staan; proberen niet overhaast te reageren; passende antwoorden overwegen.
Sociale steun zoeken	Inspanningen leveren om zowel informatie als sociale steun te verkrijgen door met anderen te praten (vrienden, familie of collega's), advies te vragen, sympathie en begrip te accepteren.
Zelf verantwoorden	Hoofdzakelijk het erkennen van het eigen aandeel in de huidige moeilijkheden, daarbij gerichte inspanningen leveren om zaken weer op het rechte spoor te krijgen en te voorkomen dat dezelfde fouten of problemen opnieuw voorkomen.
Vluchten/vermijden	Hoofdzakelijk een poging om te ontsnappen aan de realiteit van de situatie en de onplezierige emoties die ermee samengaan, door te fantaseren, te hopen op een wonder, te wensen dat de situatie zou verdwijnen en door contact met andere mensen te vermijden. In sommige gevallen kan deze strategie zich uiten in eten, drinken, roken of het gebruik van drugs om zich beter te voelen
Planmatig problemen oplossen	Doelgerichte, systematische en weloverwogen inspanningen om het probleem op te lossen door een actieplan te maken en dit ook te volgen, de inspanningen verdubbelen om dingen voor elkaar te krijgen, stap voor stap vooruitkomen, voortborduren op ervaring uit het verleden, alternatieve oplossingen

	aandragen.
Positieve herwaardering	Inspanningen leveren om de situatie op een positieve manier te herinterpreteren door zich te richten op de voordelen, zoals mogelijkheden voor persoonlijke groei, verandering en creativiteit.

Overige copingstrategieën

Andere mogelijk effectieve copingstrategieën die de heer Hollander zou kunnen overwegen, als hij het al niet gedaan heeft, zijn onder andere:

Effectief timemanagement	Realistische deadlines stellen, duidelijke prioriteiten stellen, zaken passend delegeren etcetera.
Doelen bepalen	Duidelijke, realistische en haalbare doelen vaststellen die in tijdsduur beperkt zijn.
Opkomen voor zichzelf	Op zodanige wijze communiceren en zich op zo'n manier gedragen dat de eigen rechten effectief worden gehandhaafd, terwijl op hetzelfde moment die van anderen gerespecteerd worden.
Opbouwende zelfkritiek	Zich in mentale monologen richten op de positieve aspecten en mogelijke voordelen/winst van een situatie.
Gezonde voeding	De inname van voerbewerkt voedsel beperken en een dieet volgen met een hoge voedingswaarde om ervoor te zorgen dat het energieniveau constant blijft gedurende de hele dag.
Lichamelijke inspanning	Deelnemen aan een fitnesstrainingprogramma, onder deskundige begeleiding.
Ontspanningsoefeningen	Het leren van een aantal technieken die leiden tot een staat van diepe ontspanning. Voorbeelden: progressieve spierontspanning, mentale ontspanning door visualisatie, en meditatie. (Sommige van deze technieken kunnen waarschijnlijk het beste geleerd worden onder begeleiding, maar andere kan men zichzelf aanleren.)
Voldoende slaap en rust	Zorgen voor voldoende slaap en rust om de hersenen optimaal te laten functioneren om zodoende effectief het hoofd te kunnen bieden aan stress.