

Rapport Personality Colours

Naam	Jan Voorbeeld
Adviseur	Voorbeeld Adviseur
Datum	08-03-2016





Inleiding

Wetenschappelijke achtergrond

Voor u ligt het Personality Colours rapport. Dit rapport is gebaseerd op een algemeen geaccepteerd wetenschappelijk persoonlijkheidsmodel: de Big Five persoonlijkheidsfactoren.

Dit model omschrijft vijf dimensies waarmee de persoonlijkheid van mensen getypeerd kan worden.

Verscheidene wetenschappers hebben gewerkt aan dit model, onder andere Costa en McCrae. De uitslag van dergelijke testen worden meestal weergegeven als een score die aangeeft in hoeverre een bepaalde dimensie op iemand van toepassing is.

In dit rapport is de wetenschappelijke basis van het Big Five model gecombineerd met een overzichtelijke en meer praktijkgerichte presentatie van de uitslag. Voor het weergeven van de resultaten is gebruik gemaakt van de circumplex methodiek, oorspronkelijk ontwikkeld door Wiggins en onder meer uitgewerkt door Hofstee. Deze methodiek houdt in dat gekeken wordt naar combinaties van factoren. De teksten die u leest in dit rapport zijn steeds gebaseerd op de combinaties van uw meest uiterste scores (hoog of laag). Persoonlijkheidskenmerken staan immers niet op zich, maar uiten zich altijd in combinatie. Bovendien zijn de meest en minst aanwezige kenmerken ook degene die voor u het meest kenmerkend zijn.

Deze weergave, gebaseerd op rollen, types en de uiting van aspecten op verschillende onderdelen, sluit aan bij de behoefte van mensen om een overzichtelijke presentatie te krijgen van de belangrijkste aspecten van hun persoonlijkheid. Het is aansprekend en bevordert het begrip en de onderlinge communicatie.

Opbouw van het rapport

Rollen en types

Het rapport begint met een weergave van uw rollen en een indeling in een type.

Een analyse van persoonlijkheid door Ixly op basis van duizenden ingevulde vragenlijsten heeft geleid tot een vereenvoudigd model met vier hoofdfactoren en de rollen die daar bij horen.

Kleur	Drijvende kracht	Rol
Rood	Heeft <i>Invloed</i>	Leider
Groen	Is <i>Relationeel</i> sterk	Verbinder
Geel	Neemt <i>Initiatief</i>	Initiator
Blauw	Brengt <i>Structuur</i> aan	Controleur

Op basis van de twee rollen waarop u de meest uiterste (hoge of lage) scores heeft wordt u vervolgens ingedeeld als één van 24 types.

Iemand die hoog scoort op de factoren Invloed en Relationeel zal bijvoorbeeld getypeerd worden als een 'Verbindende Leider'. Maar het kan ook zo zijn dat iemand hoog scoort op de factor Invloed en juist laag op Relationeel. Deze persoon zal getypeerd worden als 'Individualistische Leider'. Dus niet alleen de schalen, maar ook uw score daarop bepalen welk type u bent.

Omschrijvingen

De bovenstaande hoofdfactoren zijn ieder verder uitgesplitst in drie aspecten, waardoor een genuanceerder beeld ontstaat van uw eigenschappen. Zoals gebruikelijk is in wetenschappelijke vragenlijsten heeft u over deze aspecten stellingen gekregen en heeft u bij iedere stelling aangegeven in welke mate u zichzelf erin herkent. Ook op deze aspecten is het circumplex model toegepast om een omschrijving te geven van u als persoon. U ziet dus geen losse uitslagen van deze aspecten. U leest een aantal zinnen die een meer gedetailleerde omschrijving geven van uw persoonlijkheid op basis van uw meest uiterste scores. Deze zinnen geven een omschrijving van 6 verschillende onderdelen: uw werkstijl, uw kwaliteiten, uw valkuilen, uw communicatiestijl, de juiste manier om u als werknemer te benaderen en de onjuiste manier om u als werknemer te benaderen.



Hoe kunt u dit rapport gebruiken?

Dit rapport is een vertrekpunt voor uw persoonlijke en professionele ontwikkeling. U kunt onderzoeken in welke mate u zich herkent in het rapport en wat de betekenis daarvan is voor uw werk. Een bespreking met een coach of adviseur zal veelal gericht zijn op een persoonlijk ontwikkelingsplan. Het bespreken van dit rapport met teamleden onderling geeft een impuls aan het verbeteren van de samenwerking door meer onderling begrip en het beter benutten van elkaars kwaliteiten.

Wat als ik mij niet herken in het rapport?

Dit rapport is gebaseerd op uw eigen antwoorden. En net zoals in het echte leven kunnen mensen tegenstrijdigheden laten zien. Die kunnen ook in het rapport naar voren komen. Omdat kwaliteiten vaak gekoppeld zijn aan valkuilen, welke we omwille van de duidelijkheid scherp neerzetten, kan het zijn dat u zich daar minder in herkent. Het kan een blinde vlek zijn of u kunt zich er bewust van zijn en manieren ontwikkeld hebben om hier mee om te gaan.

Disclaimer en copyright

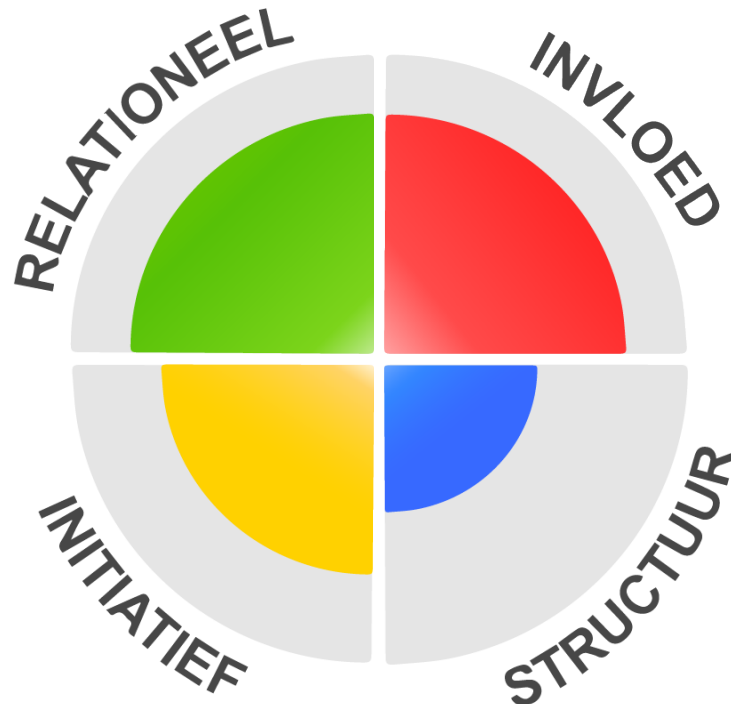
De geldigheidsduur van deze rapportage is conform NIP richtlijnen maximaal twee jaar, omdat mensen in de loop der tijd kunnen veranderen.

Dit geautomatiseerde rapport geeft een beschrijving van persoonlijkheidseigenschappen welke voortkomen uit de gegeven antwoorden. Deze zijn vergeleken met een grote groep anderen. De subjectieve aard van beoordelingen gebaseerd op vragenlijsten moet bij de interpretatie van de data in beschouwing worden genomen. De testleverancier kan daarom geen verantwoordelijkheid aanvaarden voor de juistheid van de resultaten en beschrijvingen.

© 2014-2017 Ixly. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.



Uw kleurenmodel



Dit zijn uw uiterste rollen

Op deze schalen is uw score of relatief hoger, of relatief lager dan op de andere schalen. Op basis van deze rollen hebben wij ook uw type bepaald.



De schaal Relatieel geeft aan in hoeverre u rekening houdt met anderen en gemakkelijk relaties onderhoudt met anderen.

Iemand die hoog scoort op deze schaal voelt anderen goed aan en durft open te zijn over zijn/haar gevoelens en ideeën. Hierdoor bouwt hij/zij gemakkelijk wederzijds vertrouwen op. Laagscoorders varen liever hun eigen koers en laten zich niet al te sterk beïnvloeden door de meningen en gevoelens van anderen.



De schaal Invloed omschrijft de mate waarin iemand goed in staat is de leiding te nemen en invloed uit te oefenen op anderen.

Mensen die hierop hoog scoren zijn ambitieus en werken graag hun plannen op hun eigen manier uit. Ze zijn overtuigd van hun eigen mening en laten zich niet snel van hun stuk brengen. Iemand die laag scoort op deze schaal zet zichzelf minder op de voorgrond en hoeft niet zonnig altijd het uiterste te bereiken.

Dit zijn uw meer gematigde rollen

Op deze schalen scoort u relatief meer gematigd.



De schaal Initiatief omschrijft in hoeverre iemand vernieuwend denkt en de energie heeft om zijn/haar ideeën tot uitvoering te brengen.

Hoogscorders op deze schaal hebben veel ideeën en weten deze met vertrouwen en enthousiasme aan anderen over te brengen.

Iemand die laag scoort op deze schaal houdt liever vast aan werkwijzen die zich in het verleden bewezen hebben in plaats van steeds met nieuwe plannen te komen.



De schaal Structuur gaat over hoe u uw werk organiseert en aanpakt.

Iemand die hoog scoort op deze schaal werkt planmatig en gedisciplineerd. Hij/zij denkt vooruit en houdt ervan aan patronen vast te houden.

Mensen die op deze schaal laag scoren zijn impulsiever en minder volhardend. Zij zijn hierdoor flexibeler en kunnen goed omgaan met veranderingen.



Op basis van uw meest uiterste rollen bent u het type: Verbindende Leider

Leiding nemen, klaar staan voor anderen, zelfstandigheid en begrip. Herkenbaar? Waarschijnlijk wel, want u bent een echte verbindende leider.

Neem vergaderingen, grote kans dat u graag het gesprek leidt. Dat u uw standpunt helder heeft en uw best zal doen om anderen mee te krijgen. Doordat u niet bang bent uw mening te geven en de mening van anderen te sturen, heeft u vaak invloed op het resultaat van een vergadering. Het halen van uw gelijk is geen doel op zichzelf, u ziet het als een manier om betere resultaten te krijgen uit de hele groep. U bent oprecht geïnteresseerd in de mening van anderen en laat merken dat u zich kunt verplaatsen in collega's. U bent vaak degene die de knoop doorhakt, maar in uw achterhoofd zit altijd wat u gelooft dat het beste is voor iedereen.

Niet alleen tijdens overleggen heeft u graag een sturende rol. Ook als het om uw eigen werkzaamheden gaat, doet u deze het liefst op uw eigen gekozen manier. Om zelf te kunnen bepalen hoe u een taak uitvoert, geeft u niet snel toe in een discussie maar kiest u uw eigen richting. En u wilt ook dat anderen zich zo prettig mogelijk voelen in hun werk. U zet uw sociale voelsprietten in om signalen van collega's op te pikken. Als u het nodig acht, vraagt u hoe het met hen gaat. En u vraagt het niet slechts om het vragen. Wanneer u merkt dat mensen het moeilijk hebben, blijft u niet werkloos toekijken. U kunt zich gemakkelijk inleven in uw collega's, laat merken dat u hen begrijpt en staat klaar om te helpen.

U daagt anderen uit om open te zijn over hun emoties en zelf bent u dit ook. U praat gemakkelijk over uw gevoelens en collega's weten vaak wat er in uw leven en hoofd omgaat. Het zal dan ook voor weinigen een geheim zijn dat u graag hogerop wilt komen in uw carrière. U wilt continu uw kennis en vaardigheden vergroten. Maatschappelijk succes is belangrijk en daarom wilt u in uw werk het hoogst mogelijke bereiken.

Kortom, sturen en relationeel zijn kernwoorden van uw stijl.



Uw kwaliteiten

Onderstaande zinnen geven een overzicht van uw kwaliteiten en sterke punten. Deze zinnen zijn geen uitputtende omschrijving van uw kwaliteiten, maar ze benoemen een aantal van uw sterkste punten op basis van uw meest opvallende persoonlijkheidseigenschappen.



- U kunt zich stevig en duidelijk profileren en zelfstandig richting bepalen.
- U kunt goed zelfstandig en zonder invloed van anderen tot creatieve en originele ideeën komen.
- U bent initiatiefrijk en overtuigend.
- U bent goed in staat om zelfstandig te werken en u kunt flexibel inspringen op verschillende situaties die zich voordoen.
- U kunt uw plannen en ideeën overbrengen op anderen en blijft hierbij flexibel; als iets niet werkt, wijzigt u gemakkelijk van plan.
- U bent flexibel in handelen en in denken. U durft out of the box te denken en buiten de gebaande paden te treden.
- U werkt hard, ook zonder begeleiding.
- U laat u goed gelden in een groep, dit doet u met een doel voor ogen.
- U weet snel en zelfstandig knopen door te hakken wanneer u een probleemstelling tegen komt in uw werk.
- U bent goed in bepalen van wat er moet gebeuren en durft daarbij beslissingen en ook wel eens een risico te nemen.



Uw valkuilen

Onderstaande zinnen geven een overzicht van uw valkuilen en leerpunten. Deze zinnen zijn geen uitputtende omschrijving van uw valkuilen, maar ze benoemen de meest waarschijnlijke uitdagingen op basis van uw meest opvallende persoonlijkheidseigenschappen.



- Als u leiding geeft, is het belangrijk aandacht te houden voor het motiveren van medewerkers en collega's.
- U kunt uw geweldige ideeën te veel bij uzelf houden.
- Probeer ook open te staan voor ideeën van anderen.
- U vindt het lastig om structuur in uw werkzaamheden aan te brengen.
- U kunt wel eens moeite hebben om bij het overbrengen van informatie de samenhang en de kern vast te houden.
- U kunt het soms lastig vinden om structuur aan te brengen in uw ideeën.
- U voelt zich soms ingeperkt door beslissingen van bovenaf.
- U kunt soms bezig overkomen.
- Pas op dat u niet teveel tegelijk doet, maak duidelijke keuzes.
- Mensen kunnen u wel eens lastig volgen omdat u snel van koers wisselt.



Uw werkstijl

In dit onderdeel leest u meer over uw werkstijl. Zo leest u op wat voor manier u uw werk aanpakt, maar ook welke taken u goed liggen en in welke werksituaties u het best tot uw recht komt.



- U heeft liever invloed op anderen dan dat anderen invloed op u uitoefenen.
- U wordt niet graag geremd door vastgelegde regels en procedures, en komt liever zelf met ideeën en oplossingen.
- U overtuigt anderen graag van een nieuwe ingeving.
- U werkt liever niet volgens van bovenaf opgelegde regels en procedures, maar vindt het zelf ook lastig om gestructureerd te werken.
- U geeft graag leiding aan teams en vraagt daarbij veel flexibiliteit van mensen.
- U vindt het leuker om nieuwe dingen te bedenken dan u bezig te houden met de haalbaarheid ervan.
- U vindt het fijn om zelf te bepalen hoe zaken aangepakt worden.
- U heeft er veel voor over om hogerop te komen.
- U vindt het onprettig om eindeloos met anderen over beslissingen te discussiëren.
- U neemt spontaan de leiding op u, maar waak voor al te grote impulsiviteit. U kunt daardoor te veranderlijk zijn voor anderen.



Uw communicatiestijl

In dit onderdeel leest u meer over uw communicatiestijl. Zo leest u hoe u informatie overbrengt en hoe anderen dit ontvangen, maar ook hoe anderen het beste met u kunnen communiceren.

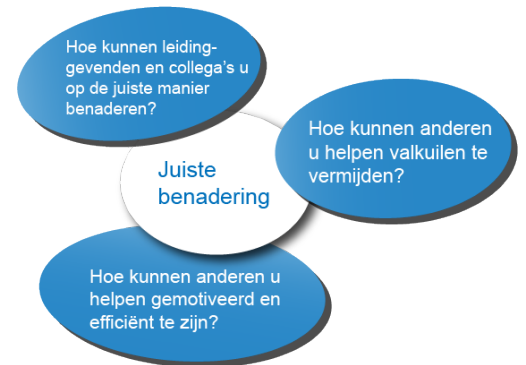


- U bent vrij stevig in uw communicatie, soms iets te autoritair voor anderen.
- U bent een beetje een eigenheimer in een team, zorg ervoor anderen voldoende te betrekken.
- U overtuigt anderen graag van uw ideeën en oplossingen.
- U laat u niet zomaar vertellen wat u moet doen, u kunt daarin eigenwijs zijn. Maar tegelijkertijd is het voor anderen moeilijk te volgen.
- U neemt graag een leidende rol in gesprekken, zonder hier altijd structuur in aan te brengen.
- Uw creatieve geest maakt dat u in uw communicatie vernieuwend bent, maar ook wel eens lastig te volgen.
- U gaat soms te snel voor andere mensen, maar dat vindt u verder prima.
- U vindt het prettig om als leider aangesproken te worden.
- In gesprekken kunt u van de hak op de tak springen.
- U kan bepalend en kordaat overkomen.



Juiste benadering

Hieronder staan tips voor collega's en leidinggevendenden; hoe kunnen zij u op de juiste manier benaderen? Zo wordt bijvoorbeeld aangegeven hoe anderen u kunnen helpen om valkuilen te vermijden en hoe zij u kunnen helpen gemotiveerd en efficiënt uw werk uit te voeren.



- Ruimte geven om koers te bepalen, maar dit ook voldoende afbakenen en momenten afspreken waarop overlegd moet worden en terugkoppeling gegeven moet worden.
- Structurele momenten van overleg inplannen waarop geëvalueerd kan worden en de haalbaarheid van plannen en ideeën getoetst wordt.
- Mee laten denken in het vormen van nieuwe plannen en mogelijkheden voor verbeteringen. Eigen verantwoordelijkheden geven waarbinnen hij/zij zaken mag bepalen zonder dat hij/zij teveel gaat bepalen.
- Op niet-autoritaire wijze helpen structuur aan te brengen in zijn/haar werkzaamheden.
- Zorgen voor voldoende eigen invulling en flexibiliteit in de uitvoering van het werk.
- Ondersteuning bieden bij het vormgeven van ideeën omdat hij/zij moeite kan hebben deze om te zetten in praktische uitvoering.
- De ruimte geven om beslissingen te nemen en zaken zelf te laten aanpakken.
- Ruimte geven om zelfstandig doelen te bepalen en talenten te benutten. Groepen of projecten laten sturen maar ook in de gaten houden dat hij/zij niet te dominant wordt voor anderen.
- Ruimte geven voor het zelfstandig uitvoeren van taken, wel momenten van overleg inbouwen om ook te voorkomen dat hij/zij iets te impulsief aan de slag gaat.
- Voldoende ruimte geven om zaken te bepalen en eigen keuzes te maken binnen het werk, hier ook de grenzen bij aangeven zodat er voldoende binnen de kaders gebleven wordt.



Onjuiste benadering

Hier leest u adviezen over hoe collega's en leidinggevend u beter niet kunnen benaderen. Zo wordt bijvoorbeeld aangegeven wat voor taken u minder goed liggen, waar u gedemotiveerd van raakt en welke vorm van leiding bij u niet effectief is.



- Strikte regels en richtlijnen geven waarbinnen gewerkt moet worden.
- Hem/haar opleggen hoe zaken moeten gebeuren, zonder ruimte te bieden voor eigen initiatief.
- Verwachten dat hij/zij altijd op een (van bovenaf opgelegde) vaste manier te werk gaat.
- Te veel volgens strakke richtlijnen laten werken en op de huid zitten, zal hem/haar demotiveren. Geef wat ruimte om hem/haar het werk op eigen wijze te kunnen uitvoeren.
- Te afgekaderd takenpakket bieden waarin weinig eigen speelruimte en beslisruimte zit en veel laten organiseren.
- Alleen maar met standaarden werken en vastgelegde processen, zonder hier ruimte in te hebben om ook buiten de lijnen te kunnen kleuren, past minder goed.
- Een ondersteunende rol waarin hij/zij afhankelijk is van anderen en niet zelfstandig resultaten kan behalen, kan gaan frustreren.
- Klein houden of lang op eenzelfde functie vasthouden, dit zal hem/haar frustreren.
- Langdurige projecten aanbieden waar een zorgvuldige voorbereiding aan vooraf gaat en waarbij hij/zij voor de voortgang afhankelijk is van anderen.
- Lang lopende projecten waarbij veel onderzoek, voorbereiding en analyse komt kijken passen minder.