



# jobport

## Personality Colours

<b>Naam</b>	Voorbeeld kandidaat
<b>Coach</b>	Voorbeeld Coach
<b>Vragenlijst ingevuld op</b>	17-08-2023
<b>Rapport gemaakt op</b>	17-08-2023

# Inleiding

## Wetenschappelijke achtergrond

Voor je 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.

Verskillende 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 je leest in dit rapport zijn steeds gebaseerd op de combinaties van jouw 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 jou 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 jouw 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 je de meest uiterste (hoge of lage) scores hebt word je 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 jouw score daarop bepalen welk type je bent.

### Omschrijvingen

De bovenstaande hoofdfactoren zijn ieder verder uitgesplitst in drie aspecten, waardoor een genuanceerder beeld ontstaat van jouw eigenschappen. Zoals gebruikelijk is in wetenschappelijke vragenlijsten heb je over deze aspecten stellingen gekregen en heb je bij iedere stelling aangegeven in welke mate jij jezelf erin herkent.

Ook op deze aspecten is het circumplex model toegepast om een omschrijving te geven van jou als persoon. Je ziet dus geen losse uitslagen van deze aspecten. Je leest een aantal zinnen die een meer gedetailleerde omschrijving geven van op persoonlijkheid op basis van jouw meest uiterste scores. Deze zinnen geven een omschrijving van 6 verschillende onderdelen: jouw werkstijl, jouw kwaliteiten, jouw valkuilen, jouw communicatiestijl, de juiste manier om jou als werknemer te benaderen en de onjuiste manier om jou als werknemer te benaderen.

## Hoe kun je dit rapport gebruiken?

Dit rapport is een vertrekpunt voor jouw persoonlijke en professionele ontwikkeling. Je kunt onderzoeken in welke mate jij je herkent in het rapport en wat de betekenis daarvan is voor jouw 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 jouw 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 jij je daar minder in herkent. Het kan een blinde vlek zijn of je kunt je er bewust van zijn en manieren ontwikkeld hebben om hier mee om te gaan.

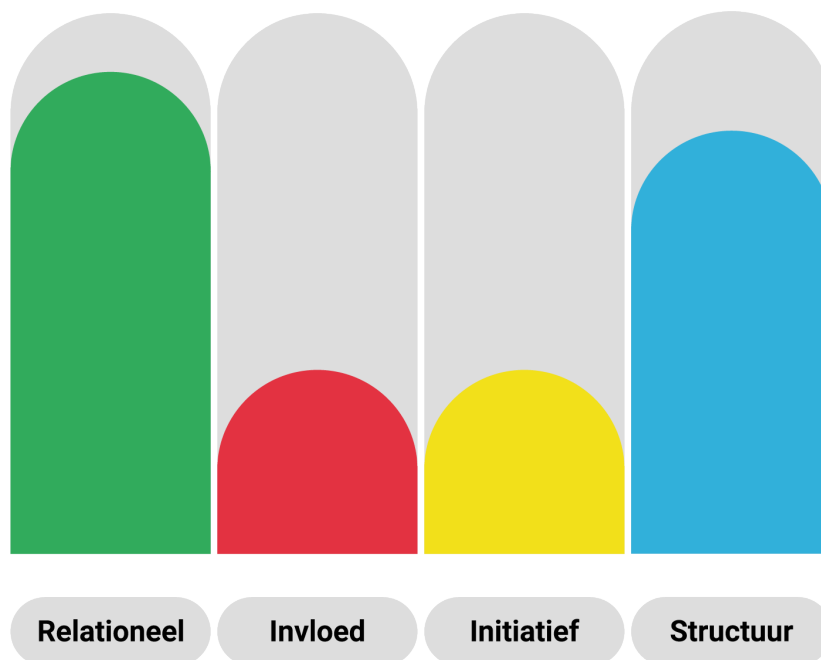
## Disclaimer en copyright

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.

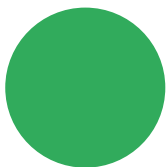
© 2014-2021 Ixly. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.

# Jouw kleurenmodel



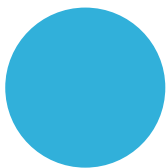
## Dit zijn jouw uiterste rollen

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



De schaal Relatieel geeft aan in hoeverre je 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 Structuur gaat over hoe je jouw 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.

## Dit zijn jouw meer gematigde rollen

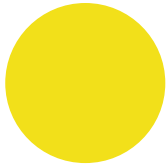
Op deze schalen scoor je relatief meer gematigd.



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 zonnodig altijd het uiterste te bereiken.



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.

## Op basis van jouw meest uiterste rollen ben je het type: **Betrouwbare Communicator**

Open over emoties, verantwoordelijk, begrip en weloverwogen keuzes. Herkenbaar? Waarschijnlijk wel, want je bent een echte betrouwbare communicator.

Neem een slechtnieuwsgesprek met een medewerker. Doordat je gemakkelijk signalen van anderen oppikt, kost het je weinig moeite om in te schatten hoe jouw gesprekspartner zich voelt. Je bent oprecht geïnteresseerd in de mening en emoties van de persoon tegenover je, je kunt je gemakkelijk inleven en laat ook merken dat je begrip hebt voor zijn/haar gevoelens. Grote kans ook dat je een dergelijk gesprek goed hebt voorbereid. En dit geldt voor meer aangelegenheden. Het is je eigen om ergens goed over na te denken voordat je begint. Voors en tegens worden overwogen, alternatieven worden gezien en langetermijneffecten uitgedacht.

Jouw verantwoordelijkheidsgevoel manifesteert zich niet alleen in goede voorbereiding. Ook achteraf neem je de verantwoordelijkheid voor jouw eigen keuzes en werkzaamheden. Je bent gedisciplineerd en laat ook bij saaie klussen jouw eigen teugels niet vieren. Want ook minder leuke taken moeten af. Dus als het hiervoor nodig is om lang achter elkaar eentonig werk te doen, dan doe je dat.

Je bent je niet alleen bewust van jouw eigen werkzaamheden, ook voel jij je betrokken bij werkzaamheden en vooral werkplezier van collega's. Je zet jouw sociale voelspriet in om na te gaan of anderen zich prettig voelen in hun werk. Als je het nodig acht, vraag je hoe het met hen gaat. En je vraagt het niet slechts om het vragen. Wanneer je merkt dat mensen het moeilijk hebben, blijf je niet werkloos toekijken maar laat actief merken dat je klaarstaat om hen te helpen.

Je daagt anderen uit om open te zijn over hun emoties en zelf ben je dit ook. Je praat gemakkelijk over jouw gevoelens en collega's weten vaak wat er in jouw leven en hoofd omgaat.

Kortom, structuur en relationeel zijn kernwoorden van jouw stijl.

# Jouw kwaliteiten

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



- Je kunt je goed verplaatsen in anderen en meebewegen met plannen die zij graag willen uitvoeren.
- Je bent er goed in om op de achtergrond te functioneren en bent consistent in jouw werkwijze en het werk dat je aflevert.
- Je hebt oog voor de wensen, behoeften en ideeën van anderen en je hoort deze ook graag ter eigen inspiratie.
- Je kunt je goed verplaatsen in een ander en kunt op objectieve wijze adviezen geven.
- Het is jouw kracht om mensen te begrijpen en aan te voelen, je signaleert het wanneer iemand ergens mee zit en helpt anderen verder.
- Je bekijkt jouw werk kritisch en houdt je aan de geldende normen en richtlijnen.
- Je bent gevoelig en ook goed in staat om in te spelen op wat er in een ander omgaat, je blijft hierbij zuiver en oprecht.
- Je kunt goed op jezelf reflecteren en ook voor anderen kun je hierbij een sparringspartner zijn.
- Je werkt gedisciplineerd, ook aan eentonige taken.
- Je bent bescheiden en kunt gemakkelijk de lijnen volgen die worden uitgezet.

# Jouw valkuilen

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



- Je bent betrokken bij wat anderen bezighoudt en bij wat zij willen waardoor je soms minder creatief jouw eigen plannen vormgeeft.
- Je vindt het lastig om anderen van jouw ideeën te overtuigen.
- Je reageert snel op prikkels en behoeften van anderen waardoor je soms minder ruimte hebt voor de ontwikkeling van eigen ideeën.
- Je kunt je laten meeslepen door wat anderen nodig hebben en willen en iets te weinig bewust zijn en aangeven wat je zelf wilt.
- Je kunt jezelf en jouw eigen belangen te veel opzij zetten voor anderen.
- Je voelt niet altijd het vertrouwen om buiten de gebaande paden te treden of om met iets nieuws te durven komen.
- Je kunt te veel rekening houden met de gevoelens van anderen waardoor je in mindere mate aangeeft wat je wilt en vindt.
- Je bent te bescheiden en onderschat jouw eigen kwaliteiten ten opzichte van die van anderen.
- In jouw vasthoudendheid om het werk af te maken op de juiste manier, geef je wel eens minder ruimte aan jouw eigen creativiteit.
- Vanuit jouw bescheidenheid en minder sterke zelfvertrouwen laat je soms te weinig zien van wie je bent en wat je kan.



# Jouw werkstijl

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



- Je wilt graag op een concrete, praktische manier anderen helpen en ondersteunen.
- Je vindt het prettig om op een vaste manier zaken aan te pakken.
- Je staat open voor de ideeën van anderen, die je kunnen enthousiasmeren. Zelf houd je het vooral concreet en praktisch.
- Vanuit een rol op de achtergrond probeer je het mensen zo goed mogelijk naar de zin te maken.
- Je bent zeer empathisch en bereid om anderen te helpen.
- Je vindt het lastig om met nieuwe ideeën te komen, en bent bang dat anderen deze niet zullen waarderen.
- Je vindt het belangrijker om te weten hoe anderen zich voelen dan ze te vertellen hoe ze hun werk moeten doen.
- Je vindt het belangrijker om anderen vooruit te helpen dan jezelf.
- Je vindt het lastig om met nieuwe ideeën of oplossingen te komen.
- Uit onzekerheid vind je het prettig de leiding aan anderen over te laten.

# Jouw communicatiestijl

In dit onderdeel lees je meer over jouw communicatiestijl. Zo lees je hoe je informatie overbrengt en hoe anderen dit ontvangen, maar ook hoe anderen het beste met je kunnen communiceren.



- Wanneer anderen met problemen bij jou komen luister je, zonder meteen oplossingen aan te dragen.
- Je kunt rustig en afwachtend zijn en jouw meningen voor je houden. Dat vind je ook prima, maar daardoor kunnen anderen je wat passief vinden.
- Je bent voorzichtig en behoudend in jouw woorden, je zegt liever niet de verkeerde dingen.
- Je vindt het prima als anderen de loop van het gesprek bepalen.
- Jouw communicatie richt zich vooral op het helpen en begrijpen van anderen.
- Je kunt wijfelachtig overkomen op anderen.
- Je vindt het belangrijker dat anderen het fijn vinden om met je te praten, dan dat je jouw eigen zegje wilt doen.
- Je kunt jezelf wegcijferen in jouw aandacht voor anderen.
- Je houdt ervan dat afspraak afspraak is, mensen met steeds andere ideeën vind je irritant.
- Je laat weinig van je horen omdat je bescheiden en niet altijd even zeker bent van wat je moet zeggen.

# Juiste benadering

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



- Taken geven waarbij hij/zij anderen kan ondersteunen bij het inwerken op bestaande werkprocessen.
- Een plek bieden waarbij hij/zij het eigen werk volgens bestaande procedures af kan handelen, af en toe uitdagen om zichzelf wat meer te laten zien en uit de comfortzone te stappen.
- Aanmoedigen om meer met eigen ideeën te komen, hij/zij heeft de neiging hierbij veel rekening te houden met ieders belang en dit kan de ruimte voor eigen creativiteit beperken.
- Coachen op het in de gaten houden van de eigen belangen aangezien hij/zij sterk gericht is op het helpen van anderen en wat minder bezig is met wat hij/zij zelf nodig heeft om doelen te bereiken.
- Anderen laten coachen en ondersteunen, hij/zij helpt en ondersteunt graag en weet ook begrip op te brengen voor anderen.
- Hem/haar aanmoedigen zijn/haar ideeën te uiten.
- Motiveren om mening te uiten en aan te geven wat hij/zij zelf wil, anders kan hij/zij zich te veel aanpassen aan wat anderen willen.
- Helpen in te zien waar kwaliteiten liggen.
- Een eigen verantwoordelijkheid geven waarbij je het vertrouwen kunt hebben dat afspraken worden nagekomen, soms wel wat meer stimuleren om out of the box te denken.
- Positieve feedback geven en haalbare doelen stellen zodat successen geboekt worden. Hierdoor kan hij/zij het vertrouwen versterken en ook wat meer zelf het stuur gaan pakken.

# Onjuiste benadering

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



- Opdrachten geven waarbij hij/zij veel alleen moet werken en geen gebruik kan maken van zijn/haar kennis en ervaring.
- Geen sturing geven of te weinig mensen om hem/haar heen waarop terug gevallen kan worden. Hij/zij vindt het soms moeilijk om zelf sturing te geven.
- Tactloos zijn en hem/haar te veel uit de comfortzone trekken, dit kan maken dat hij/zij zich minder op zijn gemak gaat voelen en dit kan ten koste gaan van het functioneren.
- Verantwoordelijk maken voor de sturing van anderen, hij/zij vertelt anderen niet graag wat zij moeten doen.
- Alleen maar taakgericht laten werken.
- In het diepe gooien en zonder begeleiding een nieuwe taak geven, dit zal naar alle waarschijnlijkheid als onprettig worden ervaren wat weer ten koste kan gaan van het uiteindelijke resultaat.
- Verkopen of onderhandelen zijn niet de sterkste kwaliteiten en kun je beter niet door deze medewerker laten doen.
- Weinig waardering geven en te solistisch laten werken zal niet maken dat het zelfvertrouwen verder versterkt wordt.
- Hem/haar laten 'zwemmen' in de beginfase van een project.
- Zonder sturing of begeleiding aan een moeilijke opdracht laten werken.