

Rapport Personal Colours

VERTROUWELIJK!

Inleiding

Wetenschappelijke achtergrond

Voor u ligt het Personal 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. Verschillende 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 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 invloed	Leider
Groen	Is Rationeel sterk	Verbinder
Geel	Neem Initiatief	Initiator
Blauw	Brengt Structuur 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 Relatieel 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 Relatieel. 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 op 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.

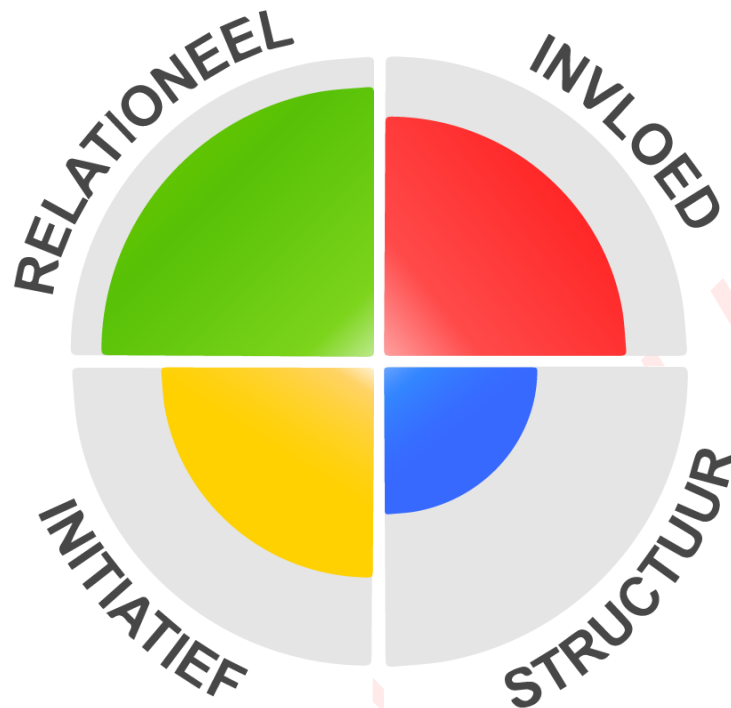
Disclaimer en copyright

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.

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 Relationeel 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 zonnodig 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 goed in staat om zelfstandig te werken en u kunt flexibel inspringen op verschillende situaties die zich voordoen.
- U bent er goed in om zelfstandig doelen na te streven en om anderen hierbij te betrekken en mee te nemen.
- U hebt er alle vertrouwen in dat u zelfstandig en zonder hulp van anderen kunt bereiken wat u wilt.
- U kunt zich goed in anderen verplaatsen zonder u teveel te laten beïnvloeden, u volgt uw eigen plan.
- U kunt anderen goed begrijpen en adviezen geven, zelf blijft u onafhankelijk ingesteld en volgt u uw eigen plan.
- U werkt gedisciplineerd, ook zonder aanwezige leidinggevende.
- U weet snel en zelfstandig knopen door te hakken wanneer u een probleemstelling tegen komt in uw werk.
- U werkt hard, ook zonder begeleiding.

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.
- U vindt het lastig om structuur in uw werkzaamheden aan te brengen.
- U geeft wel eens te weinig ruimte aan wat anderen willen doen of zeggen.
- U kunt in uw handelen iets te onafhankelijk en zelfverzekerd te werk gaan waardoor u minder afstemt met anderen of controleert of u op de goede weg zit.
- Uw behoefte aan onafhankelijkheid kan wel eens onder druk staan omdat u ook rekening wilt houden met anderen.
- U vraagt zelf niet altijd om de hulp die u anderen biedt.
- Zorg ervoor dat u zich niet te veel in onbelangrijke details verliest.
- Pas op dat u niet in zeven sloten tegelijk loopt, maak duidelijke keuzes.
- U voelt zich soms ingeperkt door beslissingen van bovenaf.

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 werkt liever niet volgens van bovenaf opgelegde regels en procedures, maar vindt het zelf ook lastig om gestructureerd te werken.
- In uw werk weten mensen wat ze aan u hebben, ook al bent u geneigd uw eigen gang te gaan.
- U bent een beetje eigenzinnig te noemen; vol overtuiging gaat u uw eigen gang. Pas op voor zelfoverschatting.
- In uw werk bent u gericht op anderen, maar wilt u wel uw zelfstandigheid bewaken.
- Vanuit een onafhankelijke en zelfstandige houding bent u zorgzaam voor anderen.
- U werkt zelfstandig en gedisciplineerd.
- U vindt het onprettig om eindeloos met anderen over beslissingen te discussiëren.
- U vindt het fijn om zelf te bepalen hoe zaken aangepakt worden.

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 laat u niet zomaar vertellen wat u moet doen, u kunt daarin eigenwijs zijn. Maar tegelijkertijd is het voor anderen moeilijk te volgen.
- U kunt vrij recht door zee aangeven wat u wilt en u laat zich dan niet door anderen beïnvloeden.
- U kunt wel eens minder ruimte geven aan de mening van anderen en te weinig overleggen.
- U kunt goed inspelen op wat een ander zegt en voelt zonder uzelf hierin te verliezen.
- U laat zich niet gemakkelijk beïnvloeden door anderen, maar neemt wel de tijd om naar mensen te luisteren.
- In een team kunt u goed zelfstandig werken. Heeft u anderen wel nodig?
- In gesprekken kunt u van de hak op de tak springen.
- U gaat soms te snel voor andere mensen, maar dat vindt u verder prima.

Juiste benadering

Hieronder staan tips voor collega's en leidinggevenden; 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.
- Op niet-autoritaire wijze helpen structuur aan te brengen in zijn/haar werkzaamheden.
- Zelfstandige taken geven en ruimte geven om te sparren.
- Wel ruimte geven maar ook evaluatiemomenten inbouwen om de voortgang te bespreken en te kunnen bijsturen, hij/zij kan onzichtbaar worden omdat hij/zij sterk zijn eigen gang gaat en geen behoefte heeft aan ondersteuning.
- Ruimte geven en momenten inbouwen om te kijken hoe het gaat, hij/zij is prikkelgevoelig en kan zijn eigen gang gaan om wat afstand te nemen van de prikkels.
- Eigen verantwoordelijkheden geven waarbij het ondersteunen van anderen een belangrijk onderdeel mag zijn.
- Voldoende overlegmomenten plannen voor terugkoppeling en communicatie en coachen op het delegeren van zaken en benutten van de kennis en kunde van andere teamleden.
- 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.
- De ruimte geven om beslissingen te nemen en zaken zelf te laten aanpakken.

Onjuiste benadering

Hier leest u adviezen over hoe collega's en leidinggevenden 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.
- Te veel volgens strakke richtlijnen laten werken en op de huid zitten, zal hem/haar demotiveren. Geef wat ruimte om hem/haar het werken op eigen wijze te kunnen uitvoeren.
- Hem/haar te afhankelijk maken van anderen in zijn werk, hij/zij kan dan gedemotiveerd raken en zal dit ook uiten.
- Steeds wijzen op de kaders of de richtlijnen waarbinnen hij/zij moet blijven of op de onmogelijkheden die er zijn, dit zal hem/haar demotiveren.
- Hem/haar teveel beperken in zijn vrijheid.
- Veel controleren of verantwoordelijkheden moeten delen met anderen, hij/zij is sociaal ingesteld maar heeft wel ook graag een eigen takenpakket welke hij zelfstandig kan uitvoeren.
- Te strak aansturen, waardoor er weinig ruimte overblijft voor eigen invulling en interpretatie. Hij/zij komt het best tot zijn recht als hij het vertrouwen krijgt.
- Langdurige projecten aanbieden waar een zorgvuldige voorbereiding aan vooraf gaat en waarbij hij voor de voortgang afhankelijk is van anderen.
- Een ondersteunende rol waarin hij/zij afhankelijk is van anderen en niet zelfstandig resultaten kan behalen, kan gaan frustreren.