



Test-Toolkit
by ixly

Jan Voorbeeld

Personality Colours

Opdrachtgever
ixly ontwikkel/test

Adviseur
Voorbeeld adviseur

Datum
25 maart 2024



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.

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 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. Met uiterste wordt bedoeld welke scores het meest afwijken van de gemiddelde score in de algemene beroepsbevolking. 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.

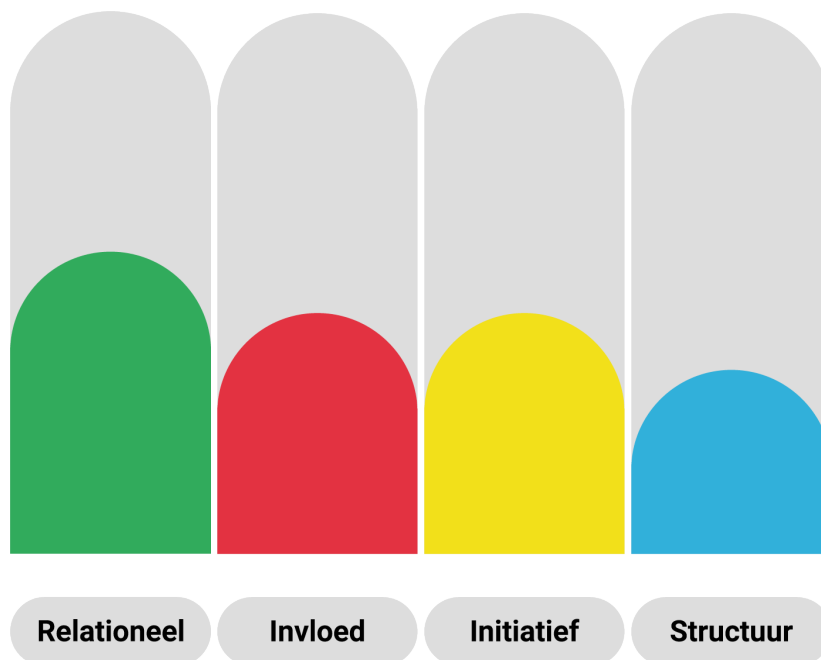
Disclaimer en copyright

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.

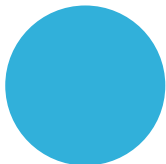
© 2014-2024 Ixly. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.

Jouw kleurenmodel

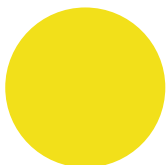


Dit zijn jouw uiterste rollen

Op deze rollen is jouw score het meest afwijkend van de gemiddelde score. Dit kan zowel hoger of lager zijn. Dat zijn dus jouw meest kenmerkende eigenschappen. Op basis van deze uiterste rollen hebben wij ook jouw type bepaald.



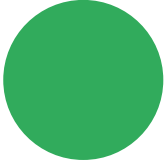
De schaal Structuur gaat over hoe je jouw werk organiseert en aanpakt. Iemand die hoog scoort op deze schaal werkt planmatig en gedisciplineerd. Hij/zij denkt vooruit en houdt ervan aan patronen vast te houden. Mensen die op deze schaal laag scoren zijn impulsiever en minder volhardend. Zij zijn hierdoor flexibeler en kunnen goed omgaan met veranderingen.



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

Dit zijn jouw meer gematigde rollen

Op deze schalen scoor je relatief meer gematigd.



De schaal Relationeel 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 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.

Op basis van jouw meest uiterste rollen ben je het type: Flexibele Realist

Behoudend, aarzelend, korte termijn en flexibel. Herkenbaar? Waarschijnlijk wel, want op de werkvloer ben je een flexibele realist.

Neem het houden van een presentatie. Wanneer ook de voorbereiding bij jou ligt, kun je het lastig vinden om met vernieuwende ideeën te komen om het onderwerp aan te kaarten. Waarschijnlijk houd je zaken liever bij het oude, dan dat je een originele aanpak moet bedenken. Je begint mogelijk ook liever gelijk aan het maken van de presentatie dan dat je uitgebreid alle alternatieven overweegt. Je voelt er vaak niet zoveel voor om alle voors en tegens van verschillende scenario's uit te denken en om lang stil te staan bij de mogelijke langetermijneffecten.

Een gevolg van deze mogelijk overhaaste aanpak kan zijn, dat je bij de daadwerkelijk uitwerking van jouw presentatie voor verrassingen komt te staan. Op die momenten kun je het lastig vinden om je verantwoordelijk te voelen voor de taken die je zijn toegewezen. Zeker wanneer het een lange en eentonige taak is, wil je nog wel eens stoppen voordat de werkzaamheden helemaal afgerond zijn.

Dat je voortijdig stopt, kan ermee te maken hebben dat je niet je niet bewust bent van jouw verantwoordelijkheden. Wanneer je tegen dergelijke obstakels aanloopt, kun je het lastig vinden om met een oplossing te komen. Je hebt niet altijd het zelfvertrouwen om snel beslissingen te nemen. Doordat je onzeker kunt zijn over jouw eigen kennis en kunde, schuif je beslissingen nog wel eens voor je uit. Door deze onzekerheid kunnen jouw werkzaamheden je veel energie kosten. Daardoor heb je niet altijd de ruimte om veel dingen tegelijkertijd te doen en kun jij je futloos voelen wanneer een nieuwe taak zich aandient.

Kortom, bedaard en behoudend zijn kenmerken van jouw algemene werkstijl.

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 bent in staat om knopen door te hakken zonder afgeleid te worden door persoonlijke zaken.
- Je bent flexibel en doet wat op het moment nodig is, ook al moet je hierdoor even stoppen met waar je mee bezig was.
- Je bewaart de rust, ook als er spanningen zijn op het werk of tussen mensen onderling.
- Je bent goed in het taakgericht afstemmen met de groep over wat er moet gebeuren.
- Het is jouw kracht om je niet te laten beïnvloeden door anderen en jouw eigen werk, op jouw eigen tempo en jouw eigen manier uit te voeren.
- Je laat je niet gek maken door het werk en door gemaakte plannings en doelstellingen, je kunt hiervan afwijken.
- Je kunt je zakelijk opstellen en laten leiden door rationele overwegingen.
- Je kunt je goed en onverstoort op jouw taken richten en je laat je niet afleiden door zaken die spelen om je heen.
- Je kunt open zijn over jouw eigen gevoelens zonder dat jij je laat beïnvloeden door de emoties van anderen.
- Men kan er van op aan dat je doorwerkt naar het eindresultaat, ook bij afleidingen laat jij je hier niet snel vanaf brengen.

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 vergeet in jouw snelheid bij het nemen van besluiten wel eens de gevoelens van anderen.
- Je kunt iets te snel van de hak op de tak gaan in jouw aanpak waardoor je veel opstart maar niet altijd alles afmaakt.
- Je bent je niet altijd bewust van wat er om je heen gebeurt waardoor je signalen kunt missen.
- Je hebt soms moeite om aan te voelen wat er van je verwacht wordt en checkt hierdoor soms te veel of je op de goede weg zit.
- Je hebt de wensen en behoeftes van jouw leidinggevenden of collega's niet altijd in het vizier.
- De kans is klein dat je projecten af gaat maken.
- Het kan zijn dat jouw beslissingen en invloed ten koste gaat van anderen, wat tegenwerking op kan roepen.
- Je kunt buiten de groep collega's vallen omdat je hier te weinig in investeert.
- Niet iedereen heeft altijd tijd en zin om naar jouw verhalen te luisteren, probeer die signalen op te vangen.
- Je zet niet door om tot een alternatieve oplossing te komen wanneer blijkt dat een bestaande niet werkt.

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 kunt in het nemen van beslissingen andermans problemen weleens over het hoofd zien.
- Je bent van nature vrij spontaan en impulsief. Soms begin je aan iets, maar vind je het lastiger projecten af te ronden.
- Je kunt afwachtend zijn en mensen hun eigen verantwoordelijkheden laten nemen.
- Je hecht aan duidelijkheid en instructies zodat je weet wat er verwacht wordt. Je vindt het belangrijk dat het expliciet gezegd wordt, want je voelt niet altijd aan wat bedoeld wordt.
- Goed is goed genoeg voor je waarbij jij je minder aantrekt van wat anderen daarvan vinden.
- Het ontbreekt je soms aan de structuur om zaken af te maken.
- Je laat je minder beïnvloeden door wat er in anderen omgaat, wat in sommige gevallen helpt om zaken door te drukken.
- Je vindt het soms lastig om je in anderen te verplaatsen, of om mensen met problemen te helpen.
- Je vindt het prettig wanneer anderen aandacht hebben voor jouw problemen, maar vindt het nog wel eens lastig om die aandacht voor anderen te hebben.
- Je hebt een losse natuur, wat je flexibel maakt, maar waardoor je ook minder gedisciplineerd werkt.

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.



- Soms ben je een 'flapuit' waardoor je anderen onbedoeld kunt kwetsen.
- Soms ben je wat minder te volgen in waar je naar toe wilt.
- Je kan minder betrokken overkomen omdat je jouw betrokkenheid niet altijd toont.
- Je kunt goed omgaan met kritiek of wanneer je een opdracht krijgt van iemand anders.
- Je laat niet te veel van jezelf los en zal ook anderen niet zoveel vragen.
- Je vindt het vervelend wanneer je verteld wordt wat, hoe je en binnen welke tijd je iets moet doen.
- Je spreekt veel en houdt dan niet altijd rekening met anderen.
- Je communiceert vooral taakgericht, en bent hierin minder gericht op het helpen en begrijpen van anderen.
- Je praat makkelijk over jouw eigen gevoelens en ervaringen, maar kunt je soms lastig verplaatsen in anderen.
- Je kunt niet altijd even flexibel en meegaand reageren wanneer van je gevraagd wordt van koers te veranderen.

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.



- Betrekken bij taken en projecten waarbij hij/zij zakelijk kan zijn en snel kan handelen.
- Snelle oplossingen laten bedenken bij voorkomende problemen, letten op een goede afwerking hiervan gezien de afronding van taken wat minder aandacht krijgt.
- Blijven motiveren en taken geven waarbij rationele aanpak vereist is en hij/zij zich kan richten op de inhoud van het werk.
- Duidelijke feedback geven en motiveren om wat meer zelfstandig taken op te pakken.
- Stimuleren om met enthousiasme het werk te blijven doen en iets meer bewust te worden van signalen om hem/haar heen.
- Ondersteunen bij het maken van plannings en wanneer het af moet zijn, hij/zij is flexibel maar kan soms te veel afwijken van de koers die gevolgd moet worden.
- Betrekken bij doorvoeren van onpopulaire maatregelen.
- Duidelijk communiceren wat je wilt, taakgericht laten werken en eigen takenpakket geven waarbij samenwerking of afhankelijkheid van anderen niet te groot is.
- Hem/haar presentaties laten geven waarbij een zakelijke insteek gewenst is. Erop letten dat hij/zij niet te veel het woord heeft in vergaderingen en anderen ook voldoende aan bod komen. Dit heeft hij/zij niet altijd door.
- Voortgang in de gaten houden en ondersteunen bij het bedenken van oplossingen wanneer hij/zij ergens tegenaan loopt.

Onjuiste benadering

Hier lees je adviezen over hoe collega's en leidinggevendenden 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.



- Lange discussie met hem/haar voeren over analyses en het hoe en waarom van zaken, hij/zij is minder onderzoekend en analytisch.
- Inzetten op langlopende projecten, hij/zij wil liever resultaten kunnen bereiken op de kortere termijn en zal anders snel afhaken.
- Veel tegelijk laten doen of in een speelveld laten functioneren waarin verschillende belangen spelen waar rekening mee gehouden moet worden.
- In het diepe gooien en verwachten dat hij/zij zelf wel snapt hoe alles moet en hoe alles werkt.
- Stimuleren met promotie of verwachten dat hij/zij hier gevoelig voor is.
- Hem/haar te vrije of onduidelijke opdrachten geven.
- Leiding laten geven aan teams met veel sensitieve mensen.
- Sociale activiteiten of coaching bij hem/haar neerleggen, hij/zij is minder ondersteunend en gericht op het zorgen voor anderen.
- Te veel doorvragen over hoe het gaat en wat er in hem/haar om gaat. Dit zal hij/zij als storend ervaren.
- Een te vrije opdracht geven, hij/zij heeft wat duidelijkheid nog in wat er gedaan moet worden en wanneer het af moet.