



Bridge Rapport    Willem Voorbeeld  
Werkgedrag

*Extended plus Colour Rapport*

## Inhoud

Introductie.....	2
Bridge Theorie.....	3
Bridge Antwoordgedrag.....	4
Bridge Overzicht.....	5
Bridge Dimensie Overzicht - Besturen.....	6
Bridge Dimensie Overzicht - Uitvoer.....	7
Bridge Dimensie Overzicht - Houding.....	8
Bridge Dimensie Overzicht - Mentaal.....	9
De 16 Jung Types.....	10
Het Jung Type van Willem Voorbeeld.....	11
Het Jung Type van Willem Voorbeeld: Dienstverlener.....	12
Bridge Colour - Scores.....	13
Bridge Colour Wheel: 72 voorkeuren.....	14
Bridge Colour - Colourwiel.....	15

## Introductie

**!** De informatie uit dit rapport is vertrouwelijk. Bewaar dit rapport dus op een veilige plek!

Dit rapport is gebaseerd op het assessment met de Bridge Personality. In dit assessment krijgen kandidaten 240 vragen waarin zij zichzelf beoordelen in een werksituatie. Waarom is gekozen voor deze vraagstelling? Omdat uit jarenlang onderzoek blijkt dat het zelfbeeld een goede richtlijn is voor toekomstig arbeidsgedrag. Naast informatie over arbeidsgedrag geeft de Bridge Personality inzicht in de persoonlijkheid. Ook wordt duidelijk in welke omgeving kandidaten goed, of juist minder goed functioneren.

De eindresultaten zijn gebaseerd op zowel normatieve als ipsatieve scores. Normatief betekent dat een kandidaat scoort op een schaal van 1 tot en met 9 (1= zeer sterk mee oneens, 9=zeer sterk mee eens). Ipsatief staat voor 'gedwongen keuze' en betekent dat kandidaten vragen moeten rangschikken (1=minst op mij van toepassing, 6=meest op mij van toepassing).

Waarom deze combinatie van scores? Omdat uit onderzoek binnen de testtheorie blijkt dat het combineren van deze scores een betrouwbaar beeld geeft van zelfbeeld en persoonlijkheid. De gecombineerde score, ook wel stenscore genoemd, loopt van 1 tot 10. Als de normatieve score meer dan 3 stens afwijkt van de ipsatieve score, dan geven we dat aan met dit symbool: **N↔**

De resultaten zijn vergeleken met een normgroep, een groep van 500 personen die dit instrument eerder hebben ingevuld. Per dimensie wordt een score vermeld van 1 tot 10. De Bridge Personality is vooral geschikt voor kandidaten binnen een werkomgeving. Omdat een werkomgeving dynamisch is adviseren wij om dit instrument na twee jaar nogmaals af te nemen.

Dit rapport is elektronisch opgemaakt en geproduceerd door het softwaresysteem van TestGroup Consulting. Het biedt informatie over diegene die de test heeft ingevuld. TestGroup Consulting neemt geen verantwoordelijkheid voor problemen die zijn ontstaan door gebruik van dit rapport. De Bridge Personality en de Bridge Personality rapporten mogen alleen gebruikt worden door medewerkers van TestGroup Consulting, vertegenwoordigers of resellers van TestGroup Consulting, of daartoe bevoegde en opgeleide klanten van TestGroup Consulting.

## Bridge Theorie

Dit rapport biedt inzicht in de persoonlijkheid en het gedrag van Willem Voorbeeld binnen een werkomgeving. De antwoorden zijn gebaseerd op het zelfbeeld van de kandidaat.

### Bridge Antwoordgedrag

In dit deel vindt u informatie over het invulgedrag van de kandidaat. Hoe sociaal wenselijk heeft de kandidaat geantwoord? Hoe consistent? En in hoeverre komen de normatieve en ipsatieve scores overeen? Zo kunt u beoordelen of een kandidaat de test eerlijk, serieus en consistent heeft ingevuld.

### Bridge Overzicht

Het Bridge overzicht biedt informatie over vier clusters van de Bridge Personality: Besturen, Uitvoer, Houding en Mentaal. De vier clusters zijn opgesplitst in 12 groepen (o.a. aanpak, ondersteuning en visie). De 12 groepen zijn weer onderverdeeld in 34 dimensies (o.a. zelfverzekerd, resultaatgericht en behulpzaam).

### Dimensie Overzicht

De Bridge Personality bevat 34 dimensies. Deze dimensies worden per groep weergegeven. Van elke dimensie vindt u een korte uitleg. Van elke dimensie vindt u een korte uitleg, en de bijbehorende score.

### Bridge Type

Het Bridge Type is gebaseerd op de Type Theorie van Jung. Het geeft inzicht in het voorkeursgedrag van de kandidaat. Bij welk gedrag voelt de kandidaat zich prettig? En, welk gedrag kost het minste energie? Er zijn 16 verschillende Bridge Typen. Dit rapport geeft inzicht in het Bridge Type van de kandidaat.

### Bridge Colour

The Bridge Colour bestaat uit 4 kleuren die worden berekend aan van antwoorden in The Bridge Personality. De kleuren zijn: Rood, Geel, Groen en Blauw. In meer of mindere mate gebruiken we allemaal deze kleuren, maar je hebt wel altijd een voorkeurskleur.

### Competentieprofiel

Welke competenties heeft de kandidaat? En welke niet? Het Competentieprofiel biedt antwoord op deze vragen. TestGroup Consulting heeft uitvoerig onderzocht hoe de Bridge Personality samenhangt met de 8 meest gangbare competenties uit het bedrijfsleven en de overheid. U kunt ook een apart competentierapport bestellen van de competenties die specifiek voor uw organisatie van belang zijn.

## Bridge Antwoordgedrag

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### Sociale wenselijkheid

Deze schaal laat zien in hoeverre een respondent geneigd is om sociaal wenselijk te antwoorden. Een voorbeeld van zo'n sociaal wenselijk antwoord: 'Ik ken bijna niemand die zo betrouwbaar en hard werkt als ik.' Een dergelijk antwoord is sociaal wenselijk maar misschien niet waarheidsgetrouw.



### Overeenkomst Normatief-Ipsatief

Hoe hoger de score op deze schaal hoe meer de normatieve en ipsatieve scores overeenkomen. Een lage score op deze schaal betekent dat de normatieve en ipsatieve scores uit elkaar liggen en dat de kandidaat de vragenlijst wellicht wat 'sturend' heeft ingevuld. Er zijn in het rapport dan bij sommige dimensie 'normatief-ipsatief splits' zichtbaar. Hoe lager de score op deze schaal, hoe meer 'splits' er in het rapport zullen staan.



### Instemmend antwoorden

Deze schaal laat zien in hoeverre een respondent geneigd is om op elke vraag 'ja' te antwoorden. Is de score op deze schaal hoog dan heeft de respondent op alle normatieve vragen (en dus op alle dimensies) hoog gescoord.



## Bridge Overzicht

BESTUREN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Omgang</b> (Netwerken, Sociaal)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
<b>Management</b> (Besluitvaardig, Richtinggevend, Coachend)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
<b>Invloed</b> (Overtuigend, Kritisch, Sociaal zelfverzekerd)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●

UITVOER	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Aanpak</b> (Planmatig, Integriteit, Actie gericht)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
<b>Energie</b> (Zelfstartend, Carrière gericht, Ondernemend)	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
<b>Uitwerking</b> (Detailgericht, Resultaatgericht, Bewust van regels)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●

MENTAAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Visie</b> (Creativiteit, Abstract, Strategisch)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
<b>Denkbeeld</b> (Inzicht, Praktijkgericht, Leergierig)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
<b>Analyse</b> (Analytisch, Rationeel)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●

HOUDING	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Ondersteuning</b> (Samenwerken, Behulpzaam, Attent)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
<b>Veerkracht</b> (Conflictmijdend, Zelfverzekerd, Omgang met werkdruk)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
<b>Dynamiek</b> (Openheid voor feedback, Positief ingesteld, Gericht op verandering)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●

## Bridge Dimensie Overzicht - Besturen

OMGANG	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Netwerken</b> minder gericht op het opdoen van nieuwe contacten; vindt netwerken soms belangrijk; minder goed in netwerken dan de meeste mensen	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
<b>Sociaal</b> kan goed praten; zeer makkelijk in de omgang; heeft zeer graag mensen om zich heen	●	●	●	●	●	●	●	●	●	10

MANAGEMENT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Besluitvaardig</b> neemt sneller beslissingen dan de meeste mensen; kan makkelijker een besluit nemen dan de meeste mensen; kan makkelijker een besluit nemen in onzekere situaties dan de meeste mensen	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
<b>Richtinggevend</b> neemt meestal een leidinggevende rol aan; is meer geneigd om dingen onder controle te houden dan de meeste mensen; liever verantwoordelijk voor anderen dan de meeste mensen	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
<b>Coachend</b> gericht op het motiveren van anderen; gericht op het coachen van anderen; kan anderen inspireren	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●

INVLOED	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Overtuigend</b> kan anderen makkelijker overtuigen van een mening dan de meeste mensen; vindt onderhandelen leuker dan de meeste mensen; probeert regelmatig gelijk te krijgen	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
<b>Kritisch</b> gericht op het vinden van zwakke punten in voorstellen of plannen; neemt bijna nooit zonder beoordeling dingen van anderen aan; heeft een kritische blik	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
<b>Sociaal zelfverzekerd</b> is minder op het gemak in de omgang met onbekenden en grote groepen; spreekt minder makkelijk voor grote groepen dan de meeste mensen; minder aan het woord in vergaderingen en discussies	●	●	3	●	●	●	●	●	●	●



## Bridge Dimensie Overzicht - Uitvoer

AANPAK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Planmatig</b> redelijk georganiseerd; vindt plannen net zo leuk als gemiddeld; kan redelijk goed prioriteiten stellen	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
<b>Integriteit</b> gericht op het nakomen van afspraken; hecht waarde aan eerlijkheid en betrouwbaarheid; gericht op het vertrouwelijk omgaan met informatie	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
<b>Actie gericht</b> werkt in een hoog tempo; vindt drukte leuker dan de meeste mensen; kan beter meerdere dingen tegelijk doen dan de meeste mensen	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●

ENERGIE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Zelfstartend</b>  pro-actiever dan de meeste mensen; begint graag aan iets nieuws; begint vaak aan iets voordat het gevraagd wordt	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
<b>Carrière gericht</b> minder ambitieus dan de meeste mensen; minder gericht op carrière maken dan de meeste mensen; minder competitief ingesteld dan de meeste mensen	●	●	3	●	●	●	●	●	●	●
<b>Ondernemend</b> gaat minder graag nieuwe uitdagingen aan dan de meeste mensen; ziet minder snel kansen in de markt; is geen echte verkoper	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●

UITWERKING	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Detailgericht</b> werkt minder nauwkeurig dan de meeste mensen; heeft minder aandacht voor details in informatie dan de meeste mensen; werkt minder graag in omgeving waar details belangrijk zijn dan de meeste mensen	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
<b>Resultaatgericht</b> zet regelmatig door in moeilijke situaties; doelgerichter dan de meeste mensen; behaalt makkelijk resultaten	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
<b>Bewust van regels</b> heeft een gemiddelde voorkeur voor werken in een organisatie met veel bureaucratie en regels; houdt zich zo nu en dan aan regels en voorschriften; wordt gezien als redelijk regelbewust	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●

## Bridge Dimensie Overzicht - Houding

ONDERSTEUNING	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Samenwerken</b> vindt werken in een team in redelijke mate belangrijk; werkt zo nu en dan graag alleen; betreft collega's soms bij het werk	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
<b>Behulpzaam</b> besteedt meer tijd aan het helpen van mensen met problemen dan de meeste mensen; bovengemiddeld gericht op het helpen van collega's als het nodig is; wordt door anderen behulpzaam gevonden	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
<b>Attent</b> gemiddeld betrokken bij andere mensen; luistert redelijk graag naar andere mensen; enigszins geïnteresseerd in beweegredenen van andere mensen	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●

VEERKRACHT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Conflictmijdend</b> past zijn of haar standpunten aan een situatie of persoon aan; wordt vaker als meegaand gezien dan de meeste mensen; past vaker zijn/haar gedrag aan dan de meeste mensen	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
<b>Zelfverzekerd</b> meer vertrouwen in zichzelf dan de meeste mensen; meer controle over de eigen toekomst dan de meeste mensen; tevreden met zichzelf en wil bijna geen eigenschappen van zichzelf veranderen	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
<b>Omgang met werkdruk</b> behoorlijk stressbestendig; blijft kalm onder hoger werkdruk; maakt zich niet vaak zorgen over dingen op het werk	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●

DYNAMIEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Openheid voor feedback</b>  staat zo nu en dan open voor feedback van anderen; vraagt in redelijke mate het advies van anderen; maakt gemiddeld gebruik van feedback om eigen prestaties te verbeteren	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
<b>Positief ingesteld</b> positievere kijk op de dingen dan de meeste mensen; een vrolijk persoon; weinig moeite met het verwerken van tegenslagen	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
<b>Gericht op verandering</b> gaat zo nu en dan nieuwe uitdagingen aan; accepteert in redelijke mate verandering in het leven; kan redelijk goed omgaan met onzekere tijden	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●



## Bridge Dimensie Overzicht - Mentaal

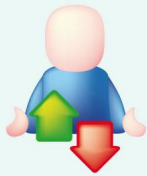
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>VISIE</b>										
<b>Creativiteit</b> verzint in redelijke mate nieuwe concepten of plannen; komt zo nu en dan op originele ideeën; zoekt in gemiddelde mate radicale oplossingen voor problemen	●	●	●	●	● <b>5</b>	●	●	●	●	●
<b>Abstract</b> beter in het ontwikkelen van concepten dan de meeste mensen; past meer theorieën toe dan de meeste mensen; geïnteresseerd in het bestuderen van onderliggende principes	●	●	●	●	●	●	● <b>7</b>	●	●	●
<b>Strategisch</b>  geneigd om strategieën te ontwikkelen; heeft de neiging om een visie voor de toekomst te ontwikkelen; in redelijke mate gericht op de lange termijn	●	●	●	●	●	● <b>6</b>	●	●	●	●
										

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>DENKBEELD</b>										
<b>Inzicht</b> komt redelijk snel tot de kern van problemen; identificeert af en toe manieren om iets te verbeteren; gebruikt redelijk vaak intuïtie om tot een oordeel te komen	●	●	●	●	● <b>5</b>	●	●	●	●	●
<b>Praktijkgericht</b> meer gericht op praktisch werk dan de meeste mensen; leert vrij makkelijk door te doen; wordt meestal door anderen als praktijkmens beschouwd	●	●	●	●	●	●	●	● <b>8</b>	●	●
<b>Leergierig</b> soms geïnteresseerd in het leren van nieuwe dingen; heeft minder de voorkeur om te leren door te lezen dan de meeste mensen; leert op een matige snelheid	●	●	●	● <b>4</b>	●	●	●	●	●	●

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>ANALYSE</b>										
<b>Analytisch</b> redelijk gedreven in het zoeken naar oplossingen voor problemen; enigszins geïnteresseerd om informatie te analyseren; zoekt af en toe actief naar informatie	●	●	●	●	● <b>5</b>	●	●	●	●	●
<b>Rationeel</b> kan in redelijke mate met getallen te werken; baseert een beslissing soms op een uitgebreide analyse van technische details; zo nu en dan gericht op het werken met objectieve feiten	●	●	●	●	●	● <b>6</b>	●	●	●	●

## De 16 Jung Types

De 16 Jung Types zijn gebaseerd op de persoonlijkheidstheorie van de Zwitserse psychiater Carl Gustav Jung. Zijn theorie gaat in op normale verschillen tussen gezonde mensen. Jung kwam tot de conclusie dat mensen een aangeboren voorkeur hebben om zich op een bepaalde manier te gedragen. Deze theorie staat bekend als de 'Typetheorie' en beschrijft persoonlijkheid in 16 types. Een Jung Type zegt iets over het gedrag dat iemand van nature eigen is en weinig energie kost. In de praktijk kan iemand zich op een andere manier gedragen, maar daar moet over het algemeen meer moeite voor worden gedaan. In dit rapport vind je een korte beschrijving van het Jung Type van de kandidaat. Voor meer informatie over de 16 Jung Types kun je 'The Bridge Personality, het boekje voor kandidaten' raadplegen.



ISTJ  
realist



ISFJ  
verzorger



INFJ  
adviseur



INTJ  
wetenschapper



ISTP  
oplosser



ISFP  
vredestichter



INFP  
idealist



INTP  
strateg



ESTP  
doener



ESFP  
performer



ENFP  
inspirator



ENTP  
vernieuwer



ESTJ  
besliser



ESFJ  
dienstverlener



ENFJ  
coach



ENTJ  
leider

## Het Jung Type van Willem Voorbeeld

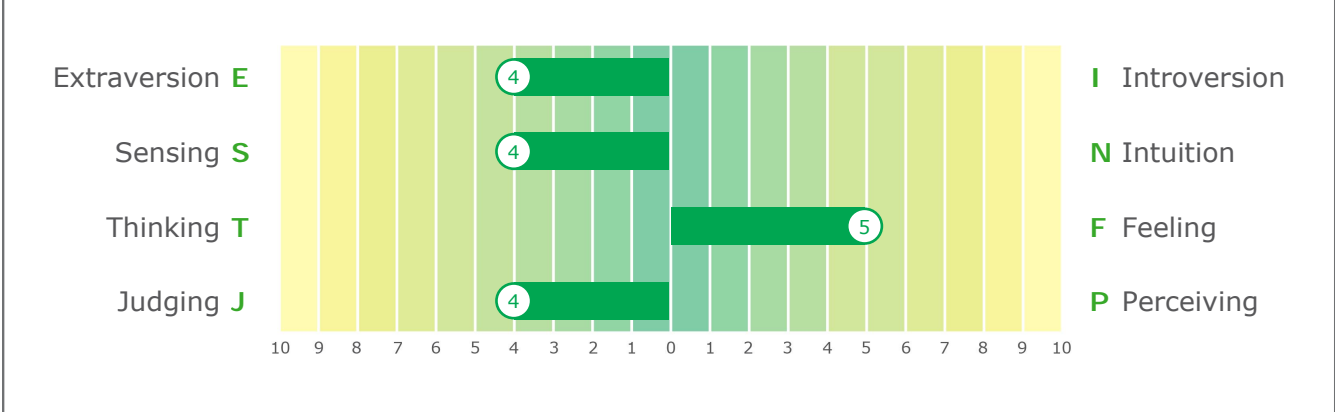
Het Jung Type bestaat uit vier letters, deze letters worden bepaald aan de hand van de antwoorden in The Bridge Personality. Elke letter staat voor een afkorting van een voorkeur op 4 dimensies. Er zijn dus 8 mogelijke voorkeuren. Wanneer de acht voorkeuren op alle mogelijke manieren worden gecombineerd ontstaan er 16 Jung typen. Het Jung Type wordt hieronder weergegeven.

### Jung Type: ESFJ

<p>Waar haal jij je energie vandaan?</p>	<p><b>E</b> Extraversion Hebben de voorkeur om hun energie 'extern' te halen: uit interactie met mensen.</p>	<p><b>I</b> Introversion Halten hun energie het liefst uit zichzelf, 'intern': uit gedachten, gevoelens en ideeën.</p>
<p>Aan welke informatie geef jij de voorkeur?</p>	<p><b>S</b> Sensing Concentreren zich op informatie die ze direct kunnen waarnemen (details).</p>	<p><b>N</b> Intuition Concentreren zich graag op verbanden en mogelijke betekenissen.</p>
<p>Hoe neem jij een beslissing?</p>	<p><b>T</b> Thinking Geven er de voorkeur aan beslissingen te baseren op logica en objectieve analyse.</p>	<p><b>F</b> Feeling Houden bij beslissingen rekening met wat er belangrijk is voor anderen.</p>
<p>Hoe organiseer jij je leven?</p>	<p><b>J</b> Judging Houden van een geplande en georganiseerde levensstijl.</p>	<p><b>P</b> Perceiving Houden van een flexibele en spontane levensstijl.</p>

De duidelijkheid van de voorkeur wordt onderstaand weergegeven in sten-scores die lopen van 1 tot 10. Sten-scores worden berekend door de voorkeuren te vergelijken met een normgroep van 500 mensen. Zit de voorkeur precies in het midden? Dan is de voorkeur niet duidelijk.

### De voorkeuren op de 4 Jung dimensies: ESFJ



Voorkeuren    **Extraversion: 4    Sensing: 4    Feeling: 5    Judging: 4**

Hou er rekening mee dat je huidige werk of je privé-situatie van invloed kunnen zijn op de duidelijkheid van je voorkeuren. Bedenk je dus goed of het bovenstaande Jung Type goed bij je past. Je kunt 'The Bridge Personality: het boekje voor kandidaten' gebruiken om meer over Jung Types te lezen en om te achterhalen welk Jung Type het beste bij jou past.

## Het Jung Type van Willem Voorbeeld: Dienstverlener

Zijn behulpzaam, hartelijk en vriendelijk naar anderen toe. Houden van werken in een harmonieuze omgeving. Ze zijn loyaal, zetten door ook voor zaken die minder belangrijk zijn. Ze voorzien graag op een praktische manier in de behoeften van anderen, stellen zich sociaal op. Ze zijn vastberaden en willen waardering voor hun persoon en hun bijdragen. Zullen zich inspinnen om dingen voor alle betrokkenen te verbeteren.

### Communicatie

Ze vragen actief naar de opmerkingen en ideeën van anderen en doen er wat mee. Ze voorzien hun collega's van gedetailleerde informatie. Doordat ze behoorlijk op de details gericht zijn kunnen ze soms het grote geheel over het hoofd zien. Ze zijn gericht op anderen en zijn snel in hun aannames te weten waar anderen behoefte aan hebben. Ze kunnen hun communicatie verbeteren door meer tijd te nemen om de diepere betekenis van de feiten te achterhalen.

### Management Stijl

Streven naar overeenstemming en samenwerking in het managen van anderen. Ze zijn besluitvaardig en consistent maar houden de praktische behoeften van mensen in hun achterhoofd. Ze zijn soms terughoudend in het geven van kritiek die noodzakelijk is. Kunnen soms te veel bezig zijn met de behoeften van hun medewerkers, en zijn daarbij gericht op de details. Stimuleren hun medewerkers om hun afspraken na te komen, geven specifieke en duidelijke instructies.

### Conflicthantering

Brengen orde en structuur aan in een chaotische situatie. Kunnen specifieke informatie aanbrenen die mensen bij elkaar kan brengen, zodat ze samen naar een oplossing kunnen werken. Ze kunnen conflicten vermijden of negeren. Kunnen gevoelig zijn voor kritiek en kunnen soms opmerkingen persoonlijk nemen. Ze kunnen hun probleemoplossende vaardigheden verbeteren door soms gewoon het conflict direct aan te gaan, dan is het vaak sneller opgelost.

### Stress

Proberen altijd rekening te houden met de gevoelens van medewerkers en teamleden. Kunnen stress verminderen door zich betrouwbaar op te stellen en anderen in een positief daglicht te zetten. Kunnen bij medewerkers soms stress verhogen door te veel mensen tegelijk tevreden te houden, en soms zonder toestemming namens een ander te spreken. Houden er niet van om op het allerlaatste moment opdrachten te krijgen. Willen graag waardering voor hun werk.



## Bridge Colour - Scores

The Bridge Colour bestaat uit 4 kleuren die worden berekend aan de hand van je Jung voorkeuren op pagina 11 van dit rapport. De kleuren zijn: Rood, Geel, Groen en Blauw. In meer of mindere mate gebruiken we allemaal deze kleuren, maar je hebt wel altijd een voorkeurskleur. De volgorde en intensiteit van ons kleurengebruik bepalen ons voorkeursgedrag. Onze voorkeur voor een bepaalde kleur geeft aan welke manier van denken, werken en communiceren voor ons het meest natuurlijk is.

Iedereen heeft in een bepaalde mate een voorkeur voor alle vier kleuren, echter heb je wel een dominante kleur. Maar je bent niet alleen maar één kleur. Zo kan je bijvoorbeeld, op een dag dat je minder goed in je vel zit, een andere kleur/dominante kerneigenschap aannemen. Je gemoedstoestand kan invloed hebben op je eigenschappen die dominant naar voren komen, maar ook je omgeving kan invloed hebben. Het kan ook zijn dat je bijvoorbeeld thuis een voorkeur voor een andere kleur hebt dan op de werkvloer.

Op deze pagina vind je de beschrijving van de 4 kleuren:

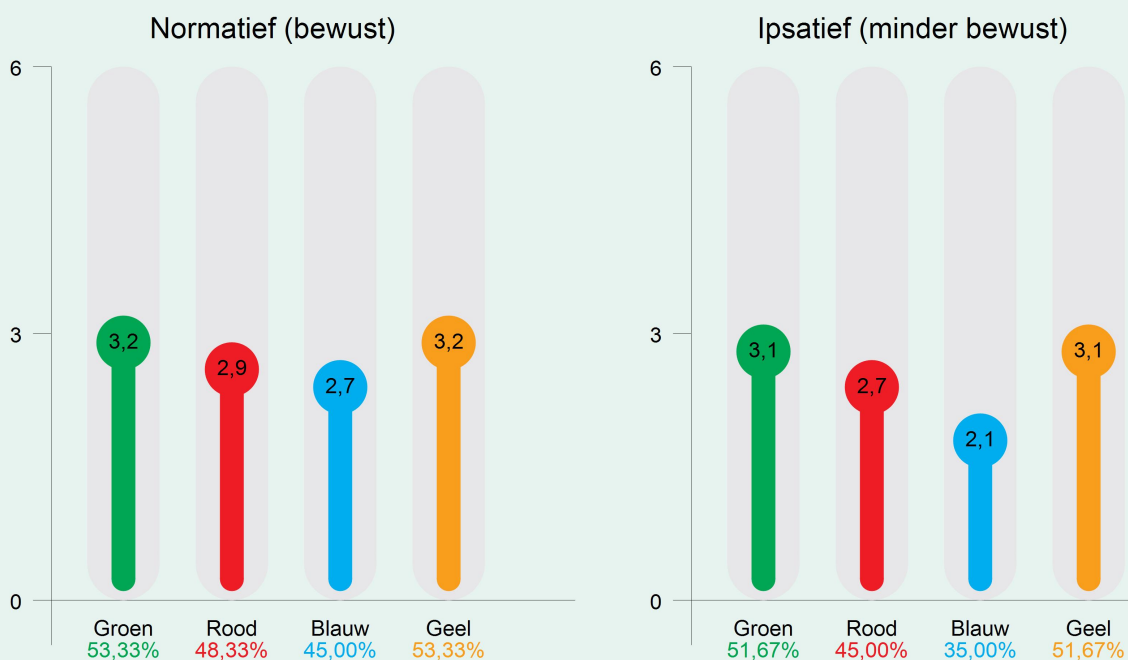
- Rood: ambitieus, scherp, wilskrachtig, besluitvaardig, doelgericht, dominant en zakelijk.
- Geel: vriendelijk, mensgericht, enthousiast, open, dynamisch, creatief en interactief.
- Groen: mensgericht, loyaal, meevoelend, zorgzaam, geduldig, harmonieus en beschouwend.
- Blauw: precies, feitelijk, objectief, weloverwogen, formeel, indirect en taakgericht.

The Bridge Colour berekent op basis van je antwoorden je Normatieve (gericht gekozen) voorkeuren en je Ipsatieve (routinematig gekozen) voorkeuren.

Normatieve (bewuste) voorkeuren: een combinatie van wie je bent, wie je graag zou willen zijn en hoe je omgeving je ziet.

Ipsatieve (minder bewuste) voorkeuren: beschrijft je routinematige, instinctieve voorkeuren, als je je niet bewust bent van je interactie met anderen.

De voorkeuren die boven score 3 staan kun je makkelijk inzetten, terwijl kleuren die onder score 3 staan meer energie van je vragen.





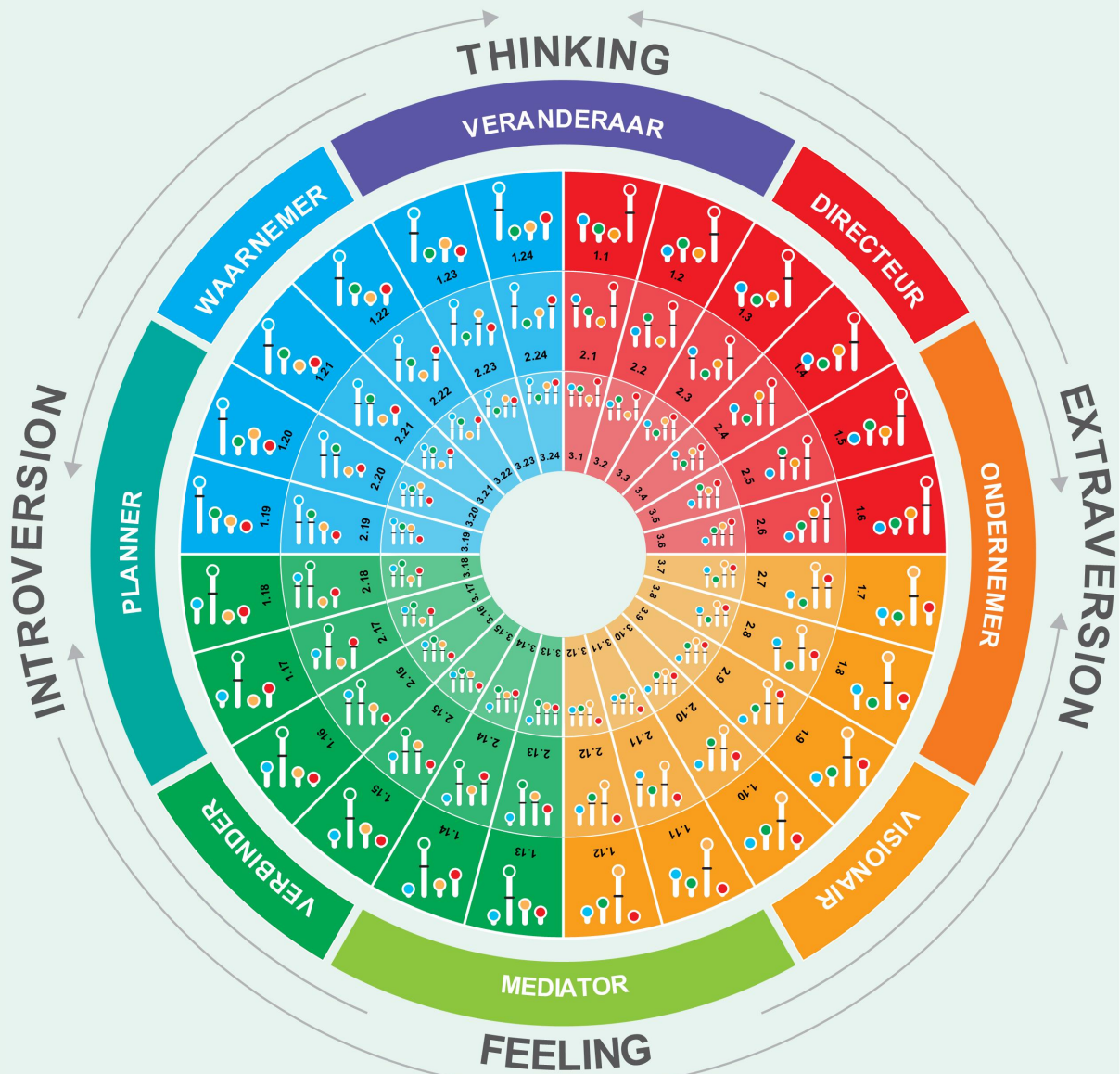
## Bridge Colour Wheel: 72 voorkeuren

Door de voorkeuren Thinking (denken) en Feeling (voelen) te verbinden met Extraversie (extravert) en Introversie (introvert) ontstaan acht voorkeurstypen in het kleurenwiel.

Vervolgens worden er drie ringen aangebracht. De 4 kleuren, 8 hoofdtypen en 24 subtypen leveren 72 posities op in het kleurenwiel. Hieronder staan alle typen en posities weergegeven. Elk subtype heeft een unieke volgorde van kleuren waarop het voorkeursgedrag van dat type gebaseerd is. De verdeling per ring heeft te maken met de relatieve focus of spreiding voor de eerste drie voorkeurskleuren.

- Binnenste ring – drie kleuren boven de middellijn
- Middelste ring – twee kleuren boven de middellijn
- Buitenste ring – een kleur boven de middellijn

Het is ook mogelijk om op meer dan één positie in het wiel te zitten, je bewuste (normatief) en minder bewuste (ipsatief) voorkeuren zijn dan verschillend.





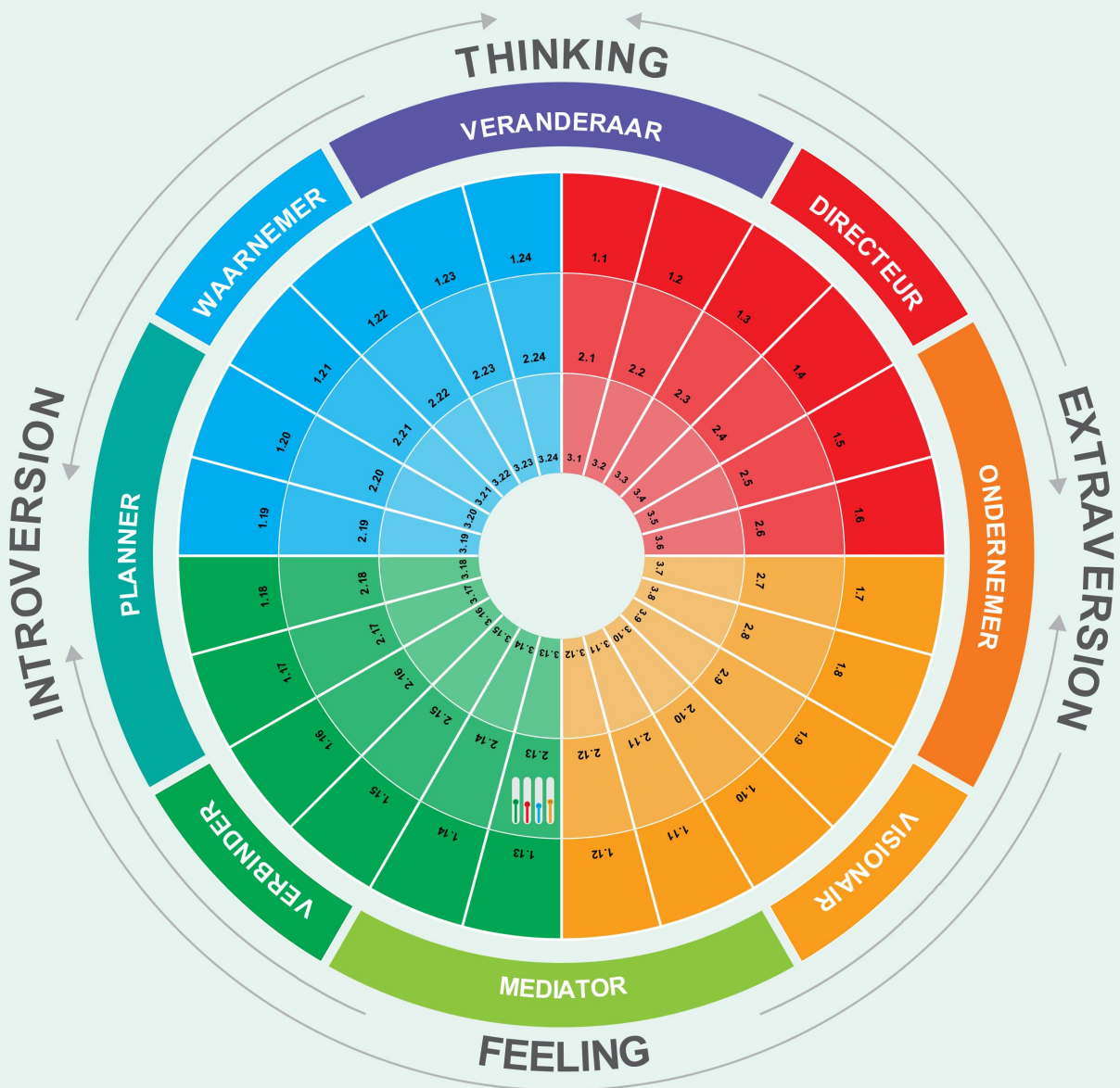
## Bridge Colour - Colourwiel

Door de Jung voorkeuren Thinking en Feeling te verbinden met de Jung voorkeuren Extraversie en Introversie ontstaan acht voorkeurstypen in het kleurenwiel.

Vervolgens worden er drie ringen aangebracht, zodat uiteindelijk 72 vakjes ontstaan. De combinatie van de kleurenvorkeuren bepaalt de plaats in het kleurenwiel.

**Bewuste positie (normatief)**  
2.13 : Verbindende mediator

**Minder bewuste positie (ipsatief)**  
2.13 : Verbindende mediator



## Bridge Competentieprofiel

Dit overzicht geeft een beeld van de competenties waar Willem Voorbeeld goed of minder goed in is.

De competenties worden weergegeven in volgorde van score, hoogste score boven.

COMPETENTIE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	VAARDIGHEID
<b>Communicatie gerichtheid</b> (Netwerken, Sociaal, Openheid voor feedback, Overtuigend)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●	Vaardig
<b>Ondersteunen van anderen</b> (Samenwerken, Behulpzaam, Attent, Coachend)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●	Vaardig
<b>Relatiebeheer</b> (Netwerken, Sociaal, Sociaal zelfverzekerd, Attent)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●	Vaardig
<b>Aanpassen aan verandering</b> (Positief ingesteld, Gericht op verandering, Openheid voor feedback)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●	Boven Gemiddeld
<b>Leiding geven</b> (Besluitvaardig, Richtinggevend, Coachend, Sociaal zelfverzekerd)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●	Boven Gemiddeld
<b>Inspireren</b> (Overtuigend, Sociaal zelfverzekerd, Richtinggevend)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●	Gemiddeld
<b>Vernieuwen</b> (Creativiteit, Gericht op verandering, Zelfstartend)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●	Gemiddeld
<b>Doelstellingen halen</b> (Resultaatgericht, Carrière gericht, Zelfstartend)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●	Beneden gemiddeld