



# The Bridge Personality

## Het boekje voor kandidaten

NEDERLANDSE UITGAVE  
TESTGROUP  
DERDE EDITIE



# Inhoud

---

<b>Inleiding</b>	<b>4</b>	<b>ESFP - Performer</b>	<b>24</b>
De Big Five: 34 dimensies	4	<b>INTJ - Wetenschapper</b>	<b>25</b>
De Type-theorie van Jung: 16 Types	4	<b>INFJ - Adviseur</b>	<b>26</b>
8 Competenties	4	<b>ENTP - Vernieuwer</b>	<b>27</b>
<b>Het feedbackgesprek</b>	<b>5</b>	<b>ENFP - Inspirator</b>	<b>28</b>
STAR-methode	5	<b>ISTP - Oplosser</b>	<b>29</b>
<b>Krachten en Valkuilen</b>	<b>6</b>	<b>INTP - Strategie</b>	<b>30</b>
Kernkwadranten	6	<b>ESTJ - Beslisser</b>	<b>31</b>
<b>Scores &amp; Antwoordgedrag</b>	<b>7</b>	<b>ENTJ - Leider</b>	<b>32</b>
Stenscores	7	<b>ISFP - Vredestichter</b>	<b>33</b>
Sociaal wenselijk antwoorden	7	<b>INFP - Idealist</b>	<b>34</b>
Instemmend antwoorden	7	<b>ESFJ - Dienstverlener</b>	<b>35</b>
Overeenkomst normatief-ipsatief	7	<b>ENFJ - Coach</b>	<b>36</b>
Normatief-ipsatief split	8	<b>Om te onthouden over Types</b>	<b>37</b>
<b>Bridge Dimensiekaarten</b>	<b>9</b>	Gebruik van de Jung Types	
<b>Bridge Dimensies</b>	<b>10</b>	<b>Jung Types op het werk</b>	<b>38</b>
Omgang & Management	10	<b>Jung Types en beroepen</b>	<b>39</b>
Invloed & Aanpak	11	<b>The Bridge Colour</b>	<b>40</b>
Energie & Uitwerking	12	Het Bridge Colour wiel	41
Ondersteuning & Veerkracht	13	Het Bridge Colour wiel	42
Dynamiek & Visie	14	The Bridge Colour - Blauw	43
Denkbeeld & Analyse	15	The Bridge Colour - Rood	44
<b>Wat zijn Jung Types?</b>	<b>16</b>	The Bridge Colour - Geel	45
<b>Hoe bepaal je het Jung Type?</b>	<b>17</b>	The Bridge Colour - Groen	46
Stap 1: Gerapporteerde Type	17	<b>Teamrapport</b>	<b>47</b>
Stap 2: Zelfbepaalde Type	17	Teamrapport - Teamtype	48
<b>De 4 Jung Dimensies</b>	<b>18</b>	Teamrapport - Oefening	49
<b>De Jung Typetabel</b>	<b>20</b>	Teamrapport - Teamwiel	50
<b>ISTJ - Realist</b>	<b>21</b>	Teams - Kleuren	51
<b>ISFJ - Verzorger</b>	<b>22</b>	<b>Bridge Competenties</b>	<b>52</b>
<b>ESTP - Doener</b>	<b>24</b>	<b>Maatwerkrapport</b>	<b>52</b>

---



# Het feedbackgesprek

---

**M**eestal worden de resultaten van The Bridge Personality teruggekoppeld tijdens een feedbackgesprek. Tijdens dit gesprek worden de resultaten van je rapport uitgelegd door iemand die gekwalificeerd is in de Bridge Assessment instrumenten.

Heb je dit feedbackgesprek niet gehad, dan is 'The Bridge Personality, het boekje voor kandidaten' een goede manier om je in de resultaten te verdiepen.

Tijdens het feedbackgesprek worden een aantal van de 34 persoonlijkheidsdimensies met je besproken. Dit gaat volgens de volgende stappen:

1. Welk gedrag staat beschreven bij je score?
2. Herken jij je in deze score en in dit gedrag?

Omdat je zelf de test hebt ingevuld zul je je in veel gevallen in de score en de bijbehorende beschrijving herkennen. Mocht dit niet zo zijn dan kan je dit aangeven tijdens het gesprek.

## STAR methode

Er zal je dan gevraagd worden waarom jij je niet herkent in de score en of je een concreet voorbeeld kan geven van gedrag dat wél bij je past. Er zal je gevraagd worden dit volgens de STAR methodiek te doen.

Bijvoorbeeld:

Een kandidaat heeft een score van 8 op de dimensie behulpzaam. De kandidaat geeft aan zich in deze score te herkennen. De feedbackgever vraagt nu aan de kandidaat of hij zijn behulpzaamheid kan omschrijven met behulp van de STAR methode:

## Situatie-Wat speelde er?

“In 2005 was ik als verkoper werkzaam in een ‘doe-het-zelf-winkel’. Ik stond die dag achter de servicebalie. Een klant kwam terug met een rolgordijn. Hij wilde het terugbrengen want de afmetingen waren niet correct. Hij was behoorlijk boos”.

## Taak-Wat waren je taken?

“Mijn taak was om de klant te helpen en hem met een goed gevoel de winkel te laten verlaten. Hij kon het rolgordijn ruilen mits hij de verpakking nog had”.

## Activiteiten-Wat heb je concreet gezegd of gedaan?

“Ik bleef kalm en heb de klant op een rustige en vriendelijke toon duidelijk gemaakt dat ik begrip had voor zijn probleem en het ook heel vervelend vond, en dat hij zijn rolgordijn kon ruilen als hij de verpakking nog had”.

## Resultaat-Wat gebeurde er daarna?

“De klant werd rustig en het gesprek kon op een redelijk normale toon worden voortgezet. Ik ben zelf het rolgordijn voor hem gaan halen. De klant ging met een goed gevoel weg”.

In dit voorbeeld geeft de kandidaat een goed voorbeeld waaruit blijkt dat hij inderdaad behoorlijk behulpzaam is.

Indien je geen feedbackgesprek hebt gehad, kan je deze oefening zelf doen. Kijk naar een score in het rapport en probeer er een goed STAR voorbeeld bij te bedenken.

Een Bridge Personality feedbackgesprek is niet bedoeld om je te beoordelen maar om jou te helpen je scores te begrijpen.

---



# Invloed & Aanpak

---

## I nvloed

De groep Invloed bestaat uit de dimensies Overtuigend, Kritisch en Sociaal Zelfverzekerd. De dimensie Overtuigend zegt iets over de mate waarin je anderen wilt overtuigen. De dimensie Kritisch zegt iets over de hoeveelheid invloed die je uitoefent door kritisch naar informatie en voorstellen te kijken. De dimensie Sociaal Zelfverzekerd zegt iets over de invloed die je uitoefent op mensen door te presenteren of door contact met groepen mensen.

## A anpak

De groep Aanpak zegt iets over de manier waarop je je werk aanpakt en is verdeeld in de dimensies Planmatig, Integriteit en Actie gericht. De dimensie Planmatig zegt iets over de mate waarin je je werk vooruit plant. Integriteit zegt iets over je behoefte om informatie vertrouwelijk te houden en afspraken na te komen. De dimensie Actie gericht zegt iets over de mate waarin je drukte op je werk prettig vindt.

### INVLOED

#### OVERTUIGEND

Vindt onderhandelen leuk,  
is overtuigend

### INVLOED

#### KRITISCH

Is kritisch, vindt zwakke  
punten in voorstellen  
of plannen

### INVLOED

#### SOCIAAL ZELFVERZEKERD

Presenteert makkelijk  
en voelt zich zeker in  
groepen

### AANPAK

#### PLANMATIG

Plant graag, is georganiseerd  
en stelt prioriteiten

### AANPAK

#### INTEGRITEIT

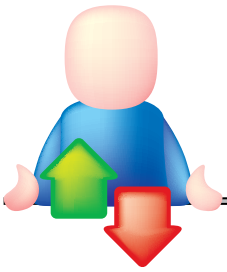
Is discreet, eerlijk en  
betrouwbaar

### AANPAK

#### ACTIE GERICHT

Heeft het graag druk  
en kan goed meerdere  
dingen tegelijk aanpakken

---



# ISTJ - Realist

---

**R**ealisten hebben een sterk verantwoordelijkheidsgevoel en zijn trouw aan de organisatie waar ze voor werken, hun families, vrienden en andere relaties in hun leven. Ze zijn volhardend om hun taken op tijd en zoals afgesproken af te krijgen. Ze zullen veel moeite steken in het afkrijgen van de taken die ze belangrijk vinden. Ze hebben er een hekel aan om een taak te moeten uitvoeren waar ze het nut niet van inzien. Realisten vinden verantwoordelijkheid en professionaliteit erg belangrijk. Ze kunnen aan anderen ook hoge eisen stellen op het gebied van verantwoordelijkheid en plicht.

## Voorkeuren van de Realist:

- Praktisch, realistisch en objectief
- Kunnen gestructureerd en systematisch werken
- Uiterst grondig, verantwoordelijk en betrouwbaar
- Goed georganiseerd en harde werkers
- Werken standvastig richting vastgestelde doelen

## Hoe kijken anderen naar Realisten?

Realisten zullen sociaal en mensgericht zijn als ze zich goed voelen in hun rol. Ze zullen hun meningen en gevoelens niet met iedereen delen, waarschijnlijk alleen met goede vrienden. Ze hebben er soms moeite mee om het nut van dingen die zij zelf niet belangrijk vinden in te zien. Zijn ze eenmaal overtuigd dat iets belangrijk is voor iemand, dan zullen ze zich er wel voor inzetten, ook al vinden ze het zelf nog steeds niet belangrijk.

## Anderen zien de Realist als:

- Rustig
- Serieus
- Duidelijk
- Eerlijk
- Gestructureerd
- Trouw aan regels en structuur

## Valkuilen & Ontwikkelpunten

Als Realisten op een plek terechtkomen waar ze hun eigenschappen en talenten niet kunnen gebruiken, dan kunnen ze:

- Soms de bredere context van hun beslissingen niet zien
- Zo sterk vertrouwen op hun logica dat ze te weinig rekening houden met het effect van hun beslissingen op andere mensen
- Zich zakelijk en koel opstellen, dit kan mensen met behoefte aan contact en intimiteit afschrikken



# Het Bridge Colour-wiel

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

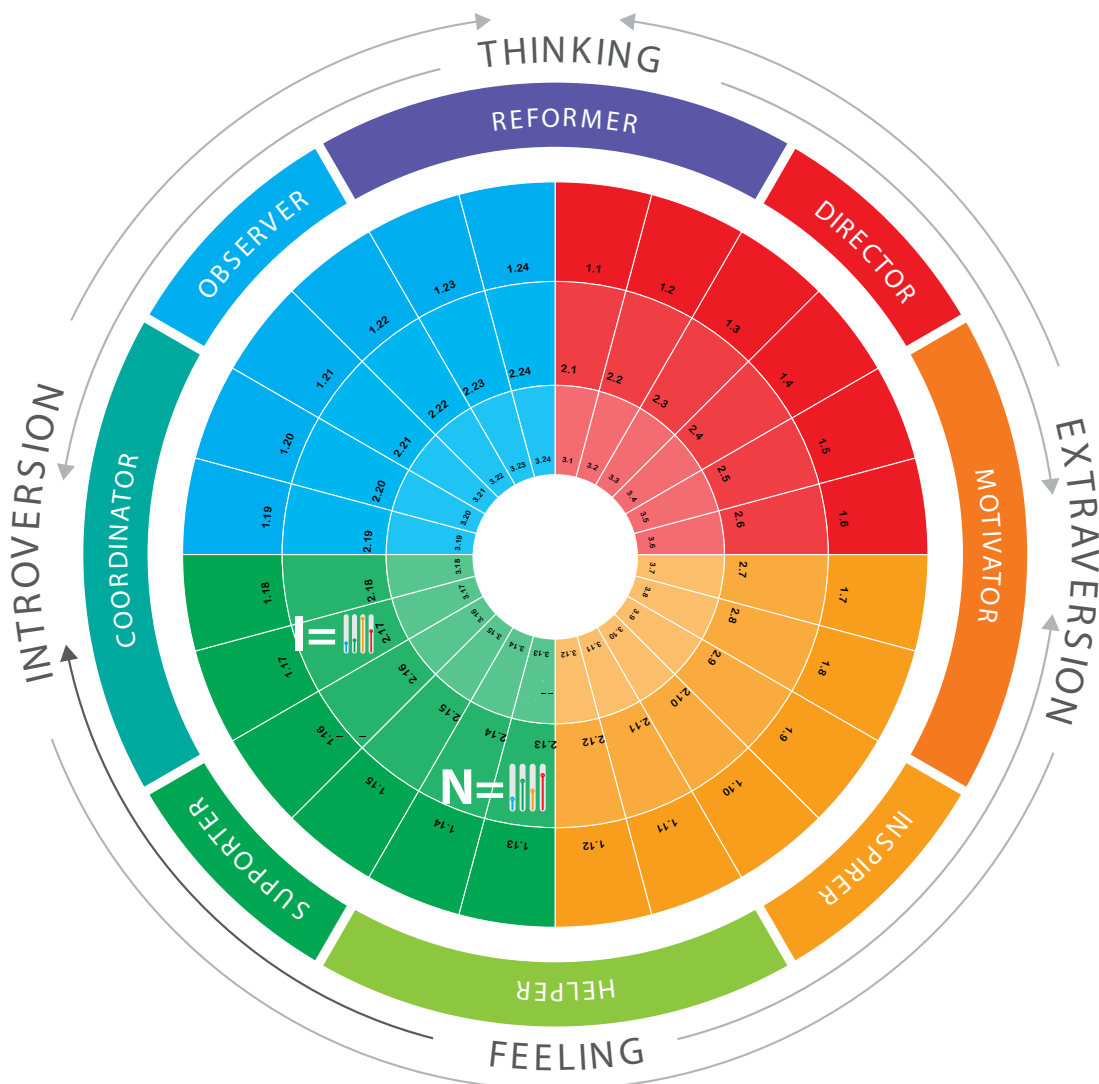
Vervolgens worden er drie ringen aangebracht, zodat uiteindelijk 72 posities ontstaan. De combinatie van de kleurenvoorkeuren bepaalt de positie in het kleurenwiel.

In het kleurenwiel worden zowel de bewuste positie (normatief) als de minder bewuste positie (ipsatief) weergegeven. Het komt voor dat deze posities hetzelfde zijn, maar vaak zullen ze verschillen.

Let op:

Heb je een hoge normatief-ipsatief overeenkomst in je Bridge Personality rapport? Dan liggen je normatieve (bewuste) en ipsatieve (minder bewuste) posities dicht bij elkaar in het Bridge Colour-wiel.

In het onderstaande voorbeeld is de bewuste positie (normatief) 2.13: Verbindende mediator en de minder bewuste positie (ipsatief) is 2.17: Verbindende planner



Figuur 4: Het Bridge Colour-wiel met de bewuste positie (normatief) en de minder bewuste positie (ipsatief)



# Teamrapport - Teamtype

Door inzicht te krijgen in het Jung Type van teams, is het mogelijk om de communicatie en samenwerking binnen het team te verbeteren. Hierdoor kan een team beter presteren. Het Jung Teamtype wordt berekend door de Jung Types van de teamleden bij elkaar op te tellen. De typetabel hieronder toont een voorbeeld van de Jung Types van personen in een team en ook het Jung Teamtype.

De Jung Types die binnen het team het meest voorkomen vormen het Jung Teamtype. Door uw eigen Jung Type en het Jung Type van je teamgenoten te herkennen, kun je de samenwerking binnen het team verbeteren. Succesvol werken binnen een team heeft aandacht en inspanning nodig.

Je kunt de samenwerking en prestatie van het team verbeteren door de actiepunten op te volgen die in het teamrapport staan vermeld. Het begrijpen van je eigen Jung Type en het Jung Type van het team vormt een eerste stap in de ontwikkeling van uw team.

## Berekenen van het Teamtype:

In de onderstaande Teamtypetabel zijn de Types van 14 teamleden weergegeven. Wanneer deze rechts worden opgeteld zijn er 8 teamleden met een voorkeur voor Extraversie, 12 met een voorkeur voor iNtuition, 9 met een voorkeur voor Thinking en 9 met een voorkeur voor Judging. Het teamtype is: ENTJ - Leider.

## Het Teamtype: ENTJ - Leider

ISTJ 2	ISFJ 0	INFJ 0	INTJ 1
ISTP 0	ISFP 0	INFP 0	INTP 3
ESTP 0	ESFP 0	ENFP 2	ENTP 0
ESTJ 0	ESFJ 0	ENFJ 2	<b>ENTJ 4</b>

## De Jung Types van alle teamleden:

<b>E</b> Extraversie 8	<b>I</b> Introversion 6
<b>S</b> Sensing 2	<b>N</b> Intuition 12
<b>T</b> Thinking 9	<b>F</b> Feeling 5
<b>J</b> Judging 9	<b>P</b> Perceiving 5

Figuur 5: De Teamtypetabel met rechts de voorkeuren van de 14 teamleden bij elkaar opgeteld.

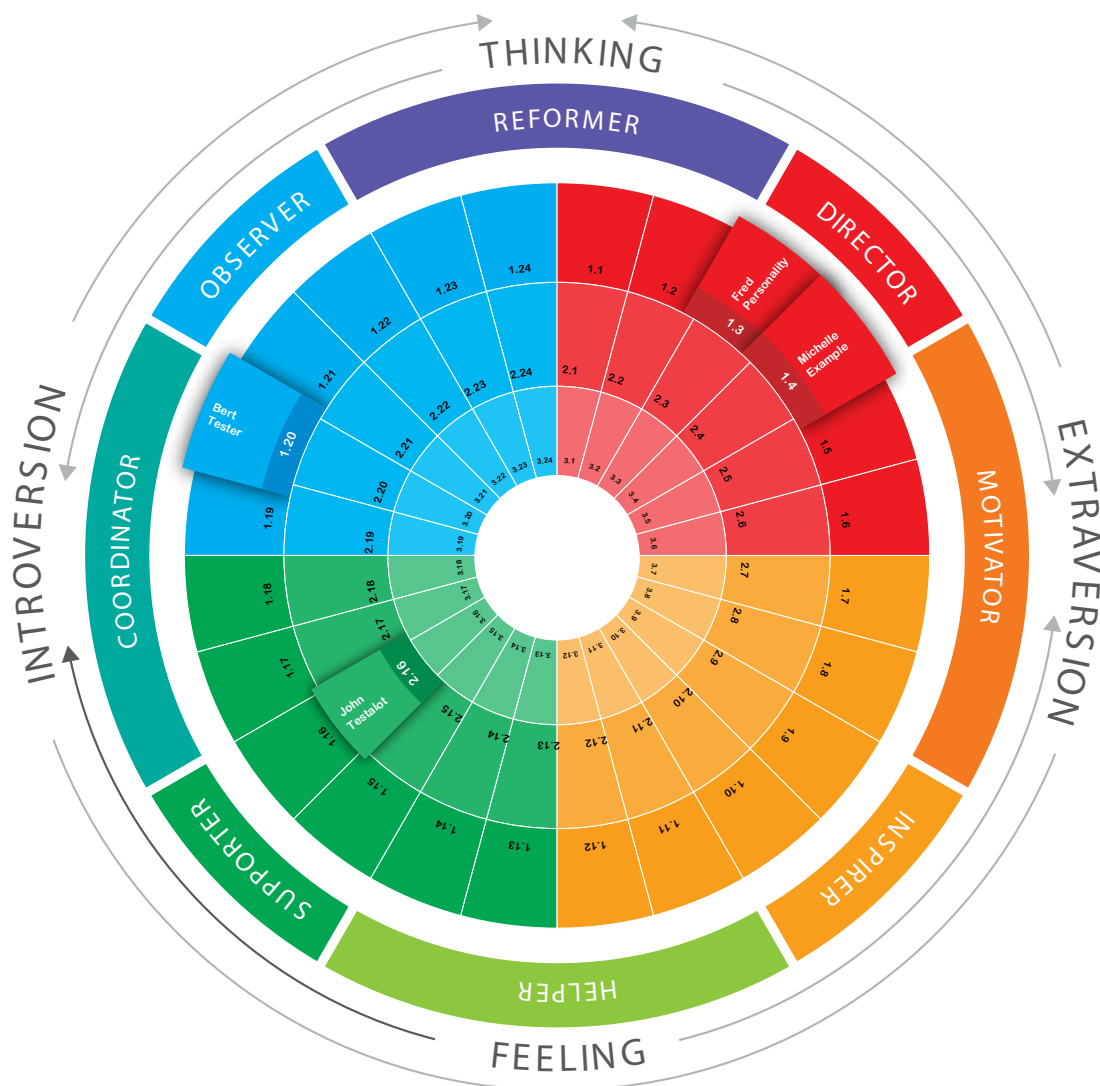


# Teamrapport - Teamwiel

Op basis van The Bridge Personality-kleurenvoorkeuren wordt het teamwiel opgesteld. Hierop staan alle wielposities van de individuele teamleden afgebeeld. Dit teamwiel geeft weer welke unieke bijdrage elke kleurenvoorkeur levert aan het team en biedt een kader waarbinnen een team zijn kwaliteiten en beperkingen waardevrij in beeld kan brengen. Hierdoor kunnen verschillen, problemen en conflicten binnen het team worden besproken en opgelost.

De informatie die het teamwiel biedt is een eerste stap in de analyse, maar deze kan worden aangevuld met verdere informatie over de teamleden. Hiermee kan een genuanceerder en preciezer beeld worden gevormd.

Het ideale team bestaat uit mensen van verschillende kleuren, en daarom zijn alle kleuren even goed en belangrijk. Het kennen van je eigen kleur en die van je collega's helpt bij het begrijpen van elkaars gedrag en kan helpen bij het verbeteren van de samenwerking.



Figuur 6: Het Bridge Colour Teamwiel met daarin de namen van de teamleden