

Persoonlijkheidsmodellen Jung & Big Five

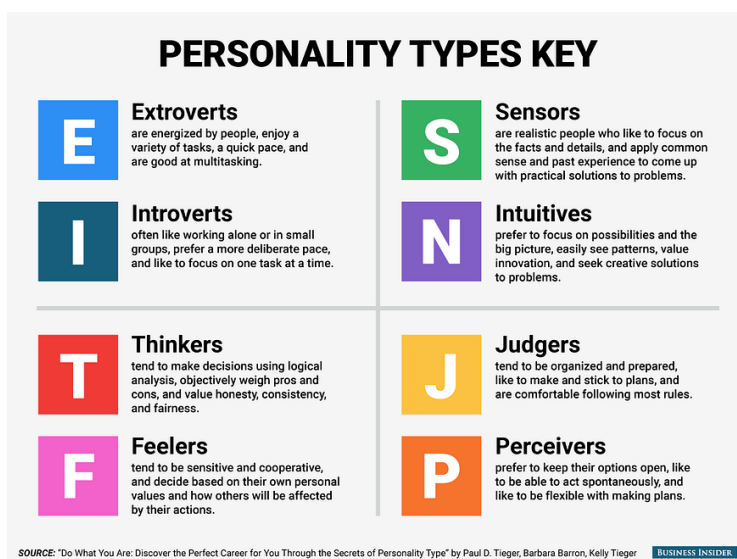
In deze bijlage staat een toelichting en verdieping over hoe de persoonlijkheidsmodellen gebaseerd op die van Carl Jung en de moderne variant de Big Five. Het wordt zo uitgelegd dat je ze voldoende begrijpt om er "doorheen" te kunnen kijken, om zo beter te begrijpen hoe die modellen werken. Wil je ze echt in detail snappen dan moet je zelf verder op zoek gaan naar info hierover.

Powered by PM2B, Making your projects Work!

Carl Jung ontwikkelde de **Jung typologie** en het begrip **archetypen**. De typologie beschrijft daarbij acht persoonlijkheidstypen, telkens door twee tegenovergestelde levenshoudingen introvert & extravert (*introversion & extraversion*) en die te combineren met vier psychologische tegenovergestelde functies: denken & voelen (*thinking & feeling*) en gewaarwording & intuïtie (*sensing & intuition*), resulterend in unieke en ook twee tegenovergestelde manieren van waarnemen & beslissen (*perceiving & judging*). Het volgende plaatje licht dat toe.



Archetypen zijn daarentegen universele, instinctieve patronen uit het collectieve onbewuste, zoals de moeder- of held-archetypen, die menselijk gedrag en ervaringen sturen. De hiervoor genoemde 8 archetypen leiden tot de volgende 8 basis persoonlijkheidstypes:



Elke tegenovergestelde archetype maakt dat één van beide min of meer dominant is bij jouw persoonlijkheid en kan aan de hand van een aantal vragen achterhaald worden. De combinatie van 8 typologieën en de 8 archetypes maakt dat er in totaal 16 persoonlijkheidstype combinaties zijn, zie het volgende overzicht. Elke hoofdletter is dan de hoofdletter van het betreffende dominante archetype.

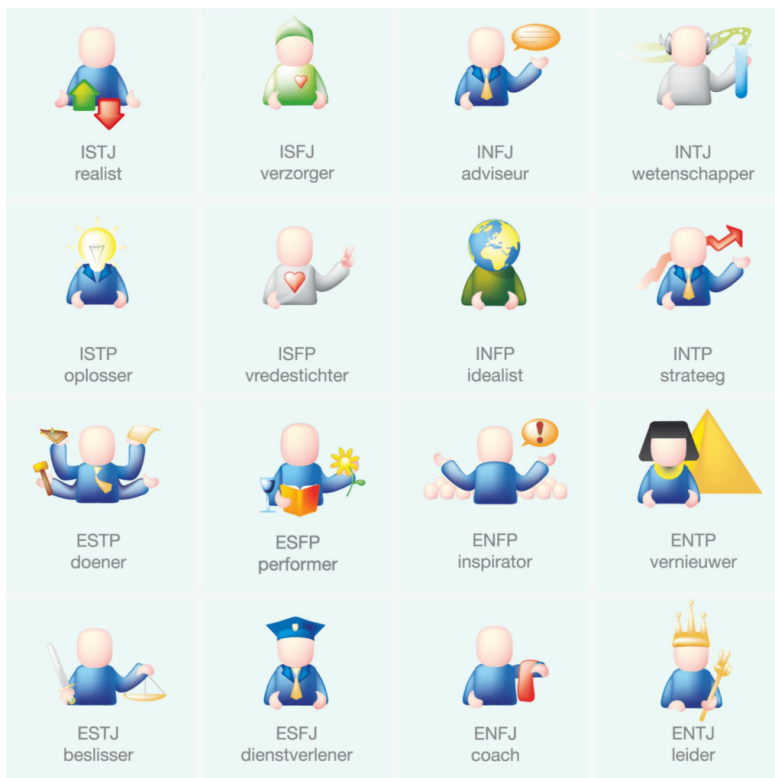
- De eerste letter is E of I van **Extroversion of Introversion**;
- de tweede letter is S of N van **Sensing of Intuition**;
- de derde letter is F of T van **Feeling of Thinking**;
- en de vierde letter is J of P van **Judging of Perceiving**.

What's Your Personality Type?

Use the questions on the outside of the chart to determine the four letters of your Myers-Briggs type. For each pair of letters, choose the side that seems most natural to you, even if you don't agree with every description.

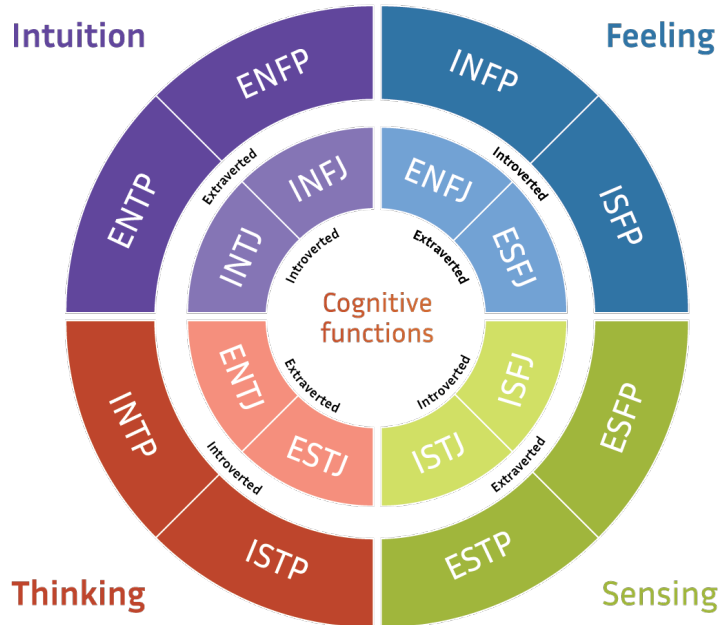
<p>1. Are you outwardly or inwardly focused? If you:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Could be described as talkative, outgoing - Like to be in a fast-paced environment - Tend to work out ideas with others, think out loud - Enjoy being the center of attention <p>then you prefer E Extroversion</p>	<p>2. How do you prefer to take in information? If you:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Focus on the reality of how things are - Pay attention to concrete facts and details - Prefer ideas that have practical applications - Like to describe things in a specific, literal way <p>then you prefer S Sensing</p>	<p>3. How do you prefer to make decisions? If you:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Make decisions in an impersonal way, using logical reasoning - Value justice, fairness - Enjoy finding the flaws in an argument - Could be described as reasonable, level-headed <p>then you prefer T Thinking</p>	<p>4. How do you prefer to live your outer life? If you:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prefer to have matters settled - Think rules and deadlines should be respected - Prefer to have detailed, step-by-step instructions - Make plans, want to know what you're getting into <p>then you prefer J Judging</p>
<p>I Introversion</p>	<p>N Intuition</p>	<p>F Feeling</p>	<p>P Perceiving</p>

Deze 16 verschillende persoonlijkheidstypes kunnen globaal middels bijvoorbeeld de volgende karakteristieke types worden voorgesteld (als je gaat Googlen vind je veel meer voorbeelden):



Deze 16 persoonlijkheidstypes worden ook nog wel een grafisch in een cirkels geclusterd, bijvoorbeeld zoals in het volgende twee verschillende voorbeelden is te zien:

De 16 MBTI-typen



Ook worden ze nog wel eens uitgezet langs de assen *denken & voelen* en *introversie & extraversie* en dat levert 4 typerende karakteristieke persoonlijkheidskleuren van rood, groen, geel en blauw. De tegenover elkaar liggende kleuren zijn daarbij tegenover gestelde persoonlijkheden. Nix is daarbij goed of fout. Alles komt voor en in die balans, ze vormen ons als personen en zo ook onze samenleving.

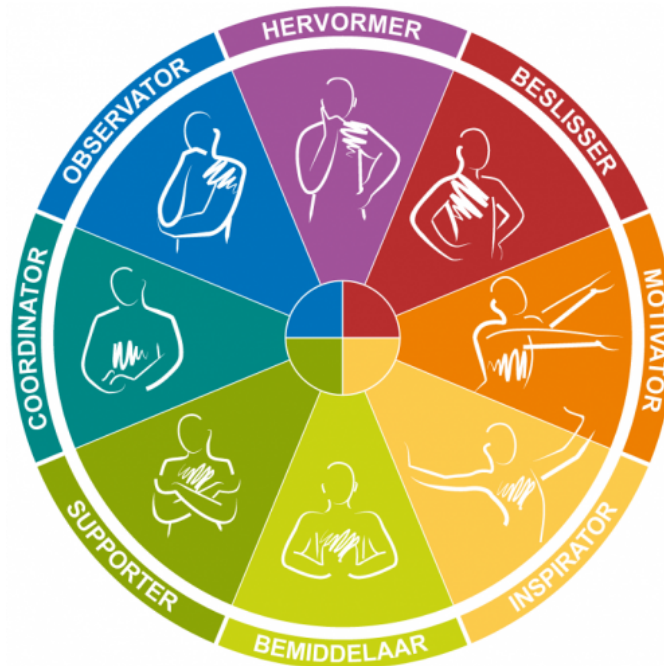


Enkele kenmerken per persoonlijkheidskleur zijn als volgt:

ROOD	GEEL	GROEN	BLAUW
DOMINANT	INSPIREREND	STABILITEIT	ANALYTISCH
Drijvend	Extravert	Geduldig	Onderzoekend
Ambitieuw	Overtuigend	Betrouwbaar	Voorzichtig
Wilskrachtig	Verbaal	Attent	Systematisch
Doelbewust	Open	Beheerst	Precies
Probleemoplossend	Positief	Aimabel	Grondig
Daadkrachtig	Empathisch	Volhardend	Logisch
Competitief	Optimistisch	Goede luisteraar	Conventioneel
Krachtig	Creatief	Vriendelijk	Afstandelijk
Nieuwsgierig	Spontaan	Voorzichtig	Objectief
Direct	Gevoelig	Ondersteunend	Perfectionist
Initiatiefrijk	Inspirerend	Uitvoerder	Methodisch
Vastberaden	Heeft aandacht nodig	Behulpzaam	Analyseert
Ongeduldig		Loyaal	Volgt regels
Eigenzinnig		Voorkomend	Gestructureerd

De opdeling van persoonlijkheden in de 4 kenmerkende kleuren rood, geel, groen en blauw komen veelvuldig voor in allerlei persoonlijkheidsanalyses. Je hoort dan ook nog wel eens van personen die het over “hun kleur” hebben en naar “jouw kleur” vragen.

Feitelijk gaan de kleuren en dus persoonlijkheid & karakter meer geleidelijk in elkaar over, dus bijvoorbeeld blauw en rood vormt paars; rood en geel vormt oranje, etc.:



Ook bij de veel gehanteerde DISC methode werken ze met vergelijkbare kleuren en persoonlijkheden, zie het volgende plaatje.



Binnen een optimaal functionerend team heb je vaak een mix nodig van al deze verschillende persoonlijkheden. Daarbij brengt iedereen zijn eigen sterkte in wat vanuit dat oogpunt nodig is. Het vormt zo ook meer een balans van gezonde tegenhangers van elkaars tegenovergestelde persoonlijkheid en karakter en elkaar juist aanvullen. Zo kan binnen een team de één

bijvoorbeeld beter zijn in innoverende ideeën inbrengen; iemand anders kan heel goed zijn om die ideeën gedetailleerd en analyserend uit te werken; weer iemand anders kan goed zijn om alles goed en gedetailleerd te plannen; weer iemand anders kan goed alles overzien en aansturen de juiste besluiten afdwingen. Samen als team komen ze zo tot het beste resultaat binnen een optimale tijd. Ook kunnen per branche meer medewerkers met een vergelijkbaar persoonlijkheidskleur werken. Kunstenaars zijn bijvoorbeeld vaker meer geel van kleur qua persoonlijkheid. In de zorg werken zo vaak meer groen georiënteerde persoonlijkheden. Etc.

Door een persoonlijkheidstest te doen moet je een mix van allerlei vragen beantwoorden. Die vragen zijn doordacht opgesteld en meten als het ware middels de antwoorden langs de archetypes en typologieën en de bijbehorende achterliggende tegenovergestelde criteria. Ze meten zo jouw persoonlijkheid en karakter en gedrag. Vaak zijn het ook slim bedachte vragen die dan antwoorden leveren van hoe je het als persoon doet of vind dat je het moet doen (je bewuste persoonlijkheid), maar ook hoe je meer het vanuit je persoonlijkheid eigenlijk zou willen doen (je onbewuste persoonlijkheid). Liggen bewust en onbewust gedrag ver uit elkaar, dan acteer je mogelijk anders dan je vanuit je persoonlijkheid of van nature graag zou willen doen. Dat zou je in dat geval nog wel eens meer energie kunnen vergen dan het je aan energie oplevert, met op de langere termijn kans op een burn-out of bore-out (zie ook bijlage 12).

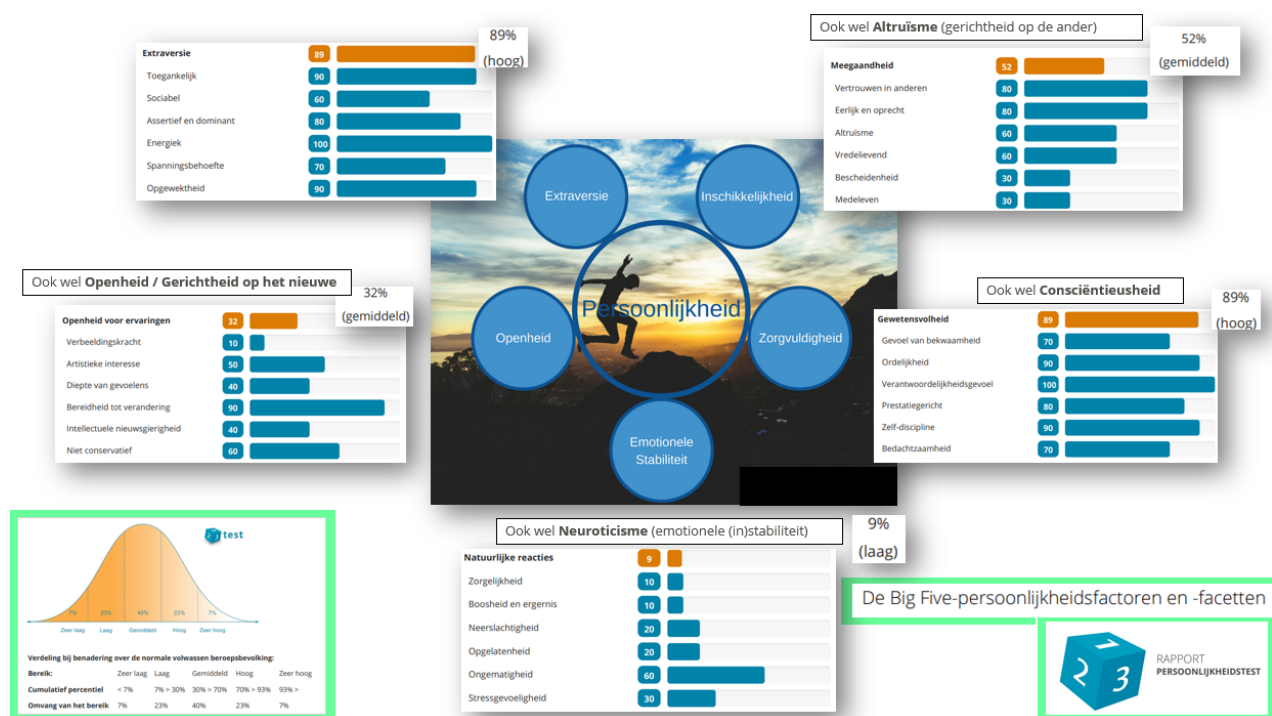
De Jungiaanse typologie en archetypen worden nog steeds veel gebruikt in de hedendaagse psychologie en coaching voor persoonlijke ontwikkeling en teambuilding. De typologie wordt echter inmiddels meer en meer vervangen door meer empirisch onderbouwde modellen zoals de zogenaamde Big Five Persoonlijkheidstheorie en komt uit de wetenschappelijke psychologie. Deze theorie, ook wel bekend als het vijfactorenmodel of het OCEAN-model, wordt veel gebruikt in de psychologie en HR om iemands gedrag, gedachten en emoties te begrijpen en te voorspellen. Via de Big Five persoonlijkheidstest kun je ook goed inzicht verwerven in het karakter en de persoonlijkheid van een persoon.

De Big Five is een persoonlijkheidstheorie die iemands persoonlijkheid beschrijft aan de hand van vijf hoofddimensies:

1. **Extraversie:** Gaat over de mate waarin iemand sociaal, energiek en assertief is. Extraverte mensen worden vaak als praatgraag en sociaal gezien, terwijl introverte mensen liever alleen werken en meer energie halen uit rustige omgevingen.
2. **Vriendelijkheid** (Meegaandheid, Altruïsme): Beschrijft iemands neiging tot samenwerken, empathie en behulpzaamheid. Mensen die hoog scoren op dit kenmerk zijn vaak vriendelijk en meegaand, terwijl een lage score kan duiden op een competitievere houding.
3. **Zorgvuldigheid** (Consciëntieus of Ordelijkheid): Meet hoe georganiseerd, doelgericht en betrouwbaar iemand is. Mensen met een hoge score op dit kenmerk werken doelgericht en georganiseerd.
4. **Emotionele Stabiliteit** (vs. Neuroticisme): Reflecteert hoe stabiel iemand emotioneel is. Hoge scores op emotionele stabiliteit betekenen dat iemand kalm en beheerst is, terwijl lage scores (hoge neuroticisme) wijzen op een grotere gevoeligheid voor stress en negatieve emoties.
5. **Openheid voor ervaringen:** Gaat over iemands nieuwsgierigheid, creativiteit en flexibiliteit. Mensen die hoog scoren op openheid staan meer open voor nieuwe ideeën, ervaringen en veranderingen.

Elke hoofddimensie bestaat weer uit een aantal onderliggende thema's. Er worden voorbedachte en gestandaardiseerde vragen gesteld aan een persoon en die antwoorden worden vergeleken met die verzamelde antwoorden in een grote Database, waarin alle gegevens

van alle uitgevoerde testen worden bewaard. De verdeling in die grote Database is daardoor een mooie statistische Normaal verdeling geworden (zie bijlage 6), doordat wereldwijd heel veel personen inmiddels die test hebben gedaan. De antwoorden van een persoon worden per vraag gemeten ten opzichte van het totaal, dus van de normaal verdeling van antwoorden van die betreffende vraag. Dus de uitkomst is dan hoe je scoort ten opzichte van alle antwoorden in de Database. De antwoorden van elk individu worden dan ook meteen meegenomen in de Database, dus de Database wordt steeds nauwkeuriger qua Normaal verdeling. Er is per antwoord op elke sub-vraag en per samengestelde hoofdvraag geen sprake van goed of fout. Iedereen scoort dan ook een percentage op elke sub-vraag ten opzichte van het gemiddelde in die Database (dus binnen een bandbreedte van 0%...100%) en alle sub-vragen per hoofdvraag resulteren in een gewogen resultaat per hoofdvraag (binnen dus ook een bandbreedte van 0% ...100%). Zie het volgende voorbeeld van een uitkomst van een test, in dit geval over de oprichter van PM2B:

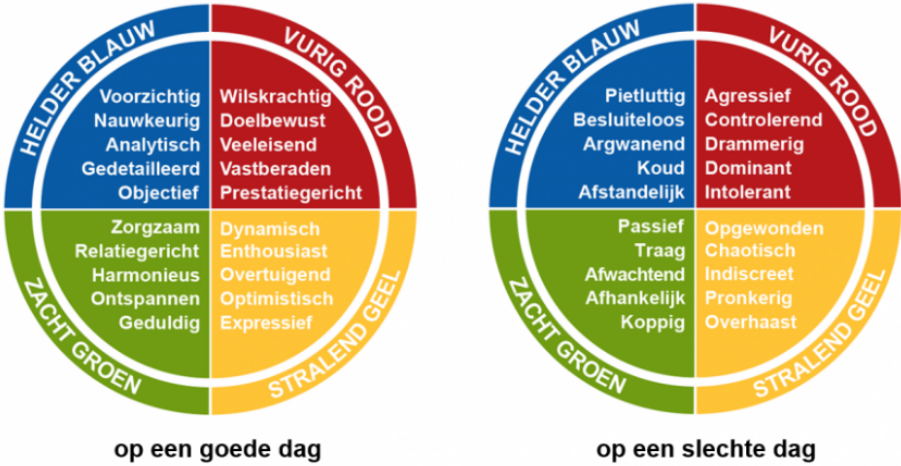


De uitkomst van een Big-Five wordt meer gezien als de uitkomst van je persoonlijkheid en je karakter en wat een gegeven is. Probeer dan iets te gaan doen wat het beste daarbij past en dus het beste bij jou past. Immers je persoonlijkheid en je karakter verander je niet. Het hier en daar op bepaalde punten bijschaven, verbeteren of verminderen kun je wel realiseren. Mits je er bewust van bent, je het wilt, het binnen je mogelijkheden ligt en je er ook (vol) voor gaat.

Middels het internet, bijvoorbeeld 123test kun je tegenwoordig al heel eenvoudig een snelle test doen. Gratis of goedkoop of een uitgebreidere of uitgebreide test en daarmee wel iets duurder. Na een paar vragen te hebben beantwoord van een simpele test, zul je al verstedeld staan hoe het model al inschat wat jouw persoonlijkheid en karakter en gedrag is. Omgekeerd, het feit dat we als mensen wereldwijd zo eenvoudig in een set van standaard persoonlijkheidstyperingen passen - en wat dan al snel voor zeker 80% lijkt te kloppen - geeft aan dat we als mensen mogelijk toch helaas minder uniek zijn dat we menen dat we zijn.

Deze testen zijn zeer waardevol om jezelf beter te leren kennen en beter in te zien hoe jij bent, hoe je daarop scoort en waar je sterktes liggen en wat mogelijk punten van aandacht of

verbetering liggen. Je persoonlijkheid helemaal veranderen is niet mogelijk, je bent wie je bent, om op bepaalde punten jezelf te verbeteren of skills aan te leren kan zeker wel. Of juist te ontdekken dat iets minder goed bij je past en je daarop dus ook niet gaat stuk bijten. Ook heb je betere dagen en mindere dagen en die hebben ook invloed op hoe je bent en hoe jij je voelt en daardoor ok hoe jij je gedraagt. Het volgende plaatje geeft dat herkenbaar weer.



Is je persoonlijkheid bijvoorbeeld erg groen, dan zul jij je niet kunnen veranderen of omvormen in iemand die heel erg rood is. Dat zal je niet lukken en moet je ook niet willen (proberen). Dat kun je hooguit een tijdje voor de schijn volhouden, maar vergt je heel veel energie en zul je niet structureel kunnen volhouden.

Zoals al eerder genoemd, ligt bij de huidige Big-Five methode meer het accent op dat er uitkomt wie jij bent, algemeen gestandaardiseerd en zonder daar een waarde oordeel of suggestie aan te geven. Zorg vooral dat je dagelijks doet wat daar zo goed mogelijk bij past. Uiteraard ook wel met de mogelijke verbeterpunten of aandachtspunten om jezelf te verbeteren of veranderen in dat wat je doet. Of de voor jou bekende sterke punten waar je meer gebruik van kunt maken in dat wat je doet.

--###--