



Profile
Dynamics®

BRENGT ORGANISATIES IN BEWEGING

persoonlijk profiel van:

Anoniem Anoniem

Anoniem

13 april 2018



Dit rapport wordt u aangeboden door:



Profile
Dynamics®

Welkom bij Profile Dynamics®

In dit rapport treft u uw persoonlijke Profile Dynamics® profiel aan. Dit is samengesteld op basis van uw antwoorden op de Profile Dynamics® Analyse vragenlijst. Het geeft uw scores weer op zeven verschillende denk- en gedragssystemen, die elk worden aangegeven met een kleur. De betekenis van de scores in uw profiel wordt nader toegelicht in een beschrijving op maat. Deze omvat een bespreking van uw drijfveren en motivatie, weerstanden tegen invloeden van buiten af en gaat in op de omgeving die u het beste past.

De Profile Dynamics® analyse

De Profile Dynamics® analyse is gebaseerd op het ontwikkelingsmodel van de Amerikaanse hoogleraar psychologie Clare W. Graves (1914-1986), die net als zijn tijdgenoot Abraham A. Maslow wordt gerekend tot de stroming van de humanistische psychologie.

In Graves zijn visie heeft de mens zich in de evolutie volgens een vast patroon aangepast aan de steeds complexer wordende omgeving. Hij onderscheidde zeven intuïtief herkenbare psychologische waardenstelsels.

De waardensystemen die Graves in zijn model heeft omschreven zijn veelomvattend en behelzen het complete wereldbeeld van mensen; hun persoonlijkheid, drijfveren en motivatie, en hoe deze zich uiten in overtuigingen, denkwijzen en zichtbaar gedrag. Al deze aspecten zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De beschrijvingen omvatten dan ook drijfveren en motivatie, denkbeelden, overtuigingen en gedrag.

De Profile Dynamics® analyse laat zien in hoeverre u zich identificeert met de waardensystemen uit het ontwikkelingsmodel van Graves (Expressie), dan wel in hoeverre u zich stoort aan een overmaat van waardensystemen (Weerstand). De analyse is gericht op de werksituatie, maar het is goed denkbaar dat u zich er ook in andere situaties herkent.

Uw persoonlijke rapport

De Expressie-grafiek geeft aan welke waarden u hanteert in uw werksituatie en mogelijk ook in uw dagelijkse leven. Hoe hoger de score, hoe sterker uw voorkeur voor de betreffende denk- en handelwijze. Uit de Weerstand-grafiek leest u af met welke handelwijzen en typen gedrag u meer moeite heeft. De energiebalans laat zien welke omgeving het best past bij uw profiel.

Herkenbaarheid

Over het algemeen vinden lezers de beschrijvingen zeer herkenbaar. Maar, een model is geen mens en we hebben dan ook niet de pretentie om u hier te vertellen wie u bent. Wel kan de analyse inzicht geven in de waardensystemen en drijfveren die uw voorkeur hebben. Daarnaast wordt duidelijk in welke cultuur u goed of minder goed kunt aarden, en met wie u als vanzelf, of juist minder makkelijk, zult samenwerken.

Mogelijk vindt u bepaalde omschrijvingen herkenbaarder dan andere. Zo kunnen waardensystemen bijvoorbeeld tegengestelde aspecten hebben, of elkaar juist versterken. Leest u de toelichtingen daarom ook in relatie tot elkaar. Mogelijk herkent u inwendig gevoelde spanningen waar u hoog scoort op drijfveren met tegengestelde kenmerken. Herkent u zich

minder goed in een beschrijving? Legt u deze dan ook eens voor aan een collega of familielid. Mogelijk herkennen zij dit beter en heeft u een 'blinde vlek' te pakken. Of u denkt 'ja natuurlijk, dat is toch normaal', of 'dat vindt toch niemand leuk?'. Leest u dan ook eens het rapport van een collega. U zult zien dat andere mensen heel andere zaken belangrijk of ergerlijk vinden dan uzelf.

Geen goed of fout

Tenslotte willen we u erop wijzen dat er geen 'goede' of 'foute' profielen zijn. Elk waardensysteem kent zijn kwaliteiten en valkuilen, én heeft zijn eigen omgeving nodig om tot volle bloei te komen. Het profiel biedt inzicht in uw eigen drijfveren, in uw relatie met anderen en u krijgt een beter beeld van de functie of loopbaan die het best bij uw persoonlijkheid past. Ieder mens is uniek en het is de combinatie van de kleuren die uw persoonlijkheid tekent.

Zoekt u meer informatie? Kijk dan ook eens op **www.profiledynamics.nl**.

Organisatie: Anoniem

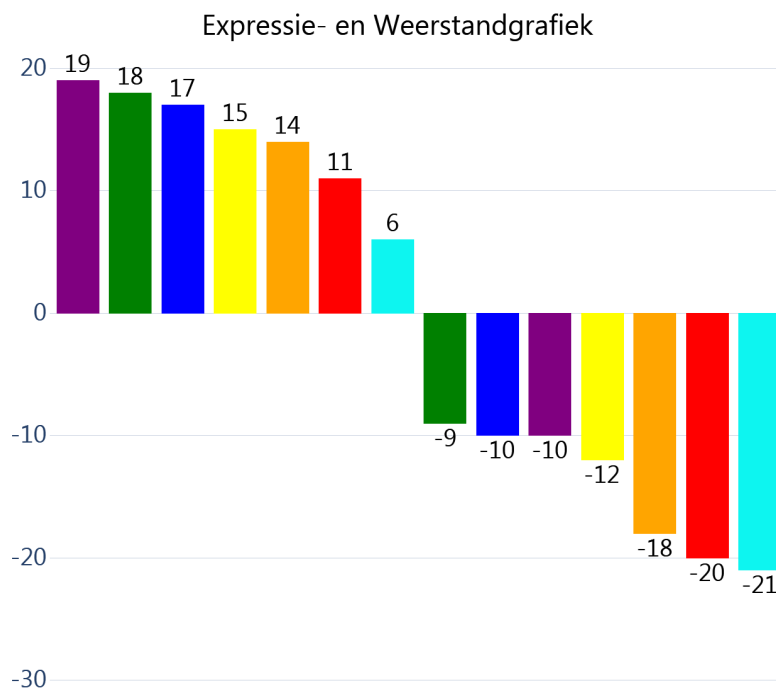
Datum: 13 april 2018

Afdeling: Anoniem

Functie: Anoniem

Anoniem Anoniem...

- vindt enige vertrouwdheid op het werk en binding met de organisatie wel plezierig
- heeft een redelijk ontwikkelde sociale antenne
- vindt regels, afspraken en structuur best belangrijk
- heeft wel wat affiniteit met nieuwe ontwikkelingen en analyse
- vindt resultaat en waardering daarvoor niet onbelangrijk
- gaat het conflict liever uit de weg en overhaast zaken niet
- heeft niets met relativering 'op een hoger plan'



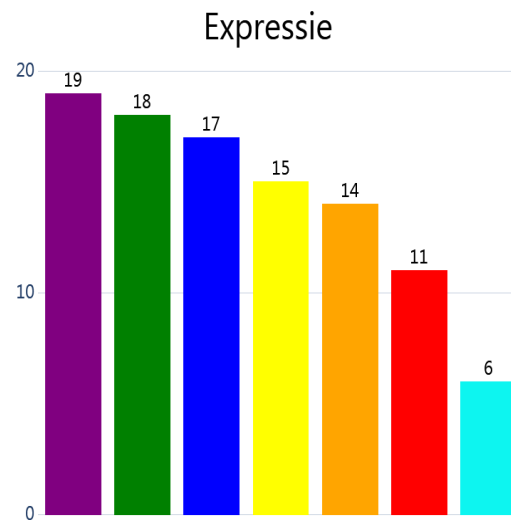
- houdt niet van zweverige praat van onpraktische aard
- heeft moeite met bazig gedrag en rauw machtsspel
- vindt het niet leuk als competitie doorschiet in prestatiedwang
- vindt verandering en steeds iets nieuws niet erg vervelend
- heeft weinig tot geen moeite met behoudende mensen en culturen
- vindt regels en structuur niet al te hinderlijk
- kan redelijk uit de voeten in een consensus- en overlegcultuur

Toelichting op het profiel van Anoniem Anoniem.

DE EXPRESSIE-GRAFIEK

Uw waarden en drijfveren

De Expressie-grafiek laat zien welke systemen en drijfveren voor u belangrijk zijn en waar u minder belang aan hecht; die voorkeuren werken door in uw denken en doen (en zijn dus ook herkenbaar voor uw omgeving). Hoge waarden geven aan dat de eigenschappen van dat systeem sterk bij u zijn ontwikkeld, lage waarden heeft u minder mee. In het middengebied (10-20) spreken we van een gematigde dosis. Deze drijfveren zijn niet heel nadrukkelijk maar wel merkbaar aanwezig. We noemen zulke waarden functioneel. Hieronder leggen we uit wat dit voor u betekent.



Korte typering: een warm en sociaal familiemens

U hebt een enigszins uitgesproken, maar ook veelzijdig profiel. Dat betekent dat u zaken vanuit verschillende invalshoeken kunt bekijken en makkelijk schakelt tussen waardensystemen. Het profiel laat zich kortweg typeren als dat van een warm en sociaal familiemens. Het toont een lichte voorkeur voor de waardensystemen paars, groen, blauw en geel. Minder uitgesproken, maar wel nog merkbaar aanwezig in uw profiel scoren de waardensystemen oranje en rood. Dat betekent dat u ook deze waarden functioneel kunt inzetten waar dat nodig is. In de toelichting hieronder leest u wat de scores in uw profiel betekenen.

U bent sterk groepsgericht en u hecht grote waarde aan het samen functioneren binnen een groter geheel. Het belang van de anderen en de groep of het systeem als geheel staan bij u hoog in het vaandel. U heeft minder behoefte om u persoonlijk te doen gelden en hecht relatief weinig waarde aan materiële zaken. U houdt er ook niet van als mensen respectloos optreden naar anderen, zich arrogant opstellen en geen oog hebben voor het belang van de groep, de

samenleving of het systeem en de organisatie.

Binding en vertrouwen

De duidelijke aanwezigheid van paars in uw profiel geeft aan dat u waarde hecht aan het je 'thuis' voelen in een gemeenschap, bijvoorbeeld uw gezin, een kerkgenootschap of de organisatie waar u werkt. Het gaat u om het vanzelfsprekende en vertrouwde gevoel dat u 'erbij hoort' als loyaal lid van 'de club'. Vanuit uw paarse drijfveer hecht u aan tradities als gezamenlijke jaarlijkse vieringen en symbolen die de identiteit van de gemeenschap verbeelden (bijvoorbeeld een familiewapen, bedrijfslogo of geloofssymbolen). Uw paarse 'ik' heeft vertrouwen in de leiding, vaak de oudere en meer ervaren leden. U heeft geen moeite met de ongeschreven regels zoals die in de loop van de tijd in de organisatie zijn ontstaan ('zo doen we dat hier nu eenmaal'). Vanuit paars waardeert u wat in het verleden is opgebouwd. Dat is niet voor niets zo ontstaan, dus je moet niet zomaar in elke verandering meegaan. Behoud van wat goed en vertrouwd is, heeft uw voorkeur.

Oog voor mensen

Vanuit een enigszins ontwikkelde groene drijfveer weet u de sociale omgang met andere mensen op waarde te schatten. U heeft oog voor relaties, en u hecht aan een goede samenwerking en het in een groep functioneren. Dat wil niet zeggen dat het groepsbelang altijd voor alles gaat: als het nodig is dan vaart u een onafhankelijke koers en gaat u eventueel de confrontatie met anderen aan. U vindt een goede werksfeer, harmonie en consensus prettig, maar dat moet niet ten koste gaan van andere zaken die ook belangrijk zijn.

Structuur

Vanuit een gematigde affiniteit met het blauwe waardensysteem kunt u georganiseerd en gedisciplineerd een taak op u nemen en met de benodigde precisie en volharding tot een goed einde brengen. Dat zal bij u echter niet snel onttaarden in een bureaucratische instelling. Regels, orde en regelmaat zijn op hun tijd nodig om zaken gestructureerd aan te pakken, maar kunnen nooit een doel op zich zijn. Men kan afspraken met u maken en u zult zich aan de regels houden zolang u daarvan het belang ziet, maar u bent ook kritisch op regelzucht. Als het nodig is kunt u ook voor een andere aanpak kiezen en meer uw eigen gang gaan.

Denken

Een redelijke score op het gele waardensysteem laat zien dat u het uitdagend vindt om na te denken over zaken, om zo tot een gewogen beslissing te komen die inzicht in de materie vraagt. Daarbij laat u zich echter niet verleiden tot onnodig theoretiseren of onpraktische oplossingen. Intellectuele vrijheid vindt u prettig als daartoe de ruimte bestaat, maar als het nodig is kunt u dit terzijde schuiven en een andere insteek kiezen.

Effectief

Een gematigde dosis oranje in uw profiel maakt dat effectief, efficiënt en doelgericht werken voor u telt, en dat u prijs stelt op het behalen van resultaten. Maar voor u heiligt het doel niet alle middelen en u weegt het belang van doelen en targets af tegen andere zaken die u belangrijk vindt. U hebt oog voor de concurrentie, maar u staart u daar niet blind op.

Grenzen aangeven

De rode drijfveer staat voor kracht, snelheid en lef, maar kan bij doorschieten ook neigen naar conflict en een zucht naar macht. Uw matige score op het rode waardensysteem geeft aan dat als het nodig is u voor uzelf zult opkomen en grenzen stellen. U zoekt conflicten niet op, maar gaat de confrontatie wel aan als andere strategieën vruchteloos zijn gebleken. In de regel gunt u zaken wat meer tijd. Als er besluiten genomen moeten worden erkent u de noodzaak om meer tempo te maken en moeten er knopen worden doorgehakt, maar het kan even duren voor u zover bent.

Met beide benen op de grond

Uw affiniteit met het holistische en relativerende turkoois is uitgesproken laag. Men zal u niet snel betrappen op onrealistische en vage denkbeelden over een 'betere wereld' of 'hogere bewustzijnsniveaus'. Het holistische denken van turkoois komt u dan ook zweverig over. U staat met beide benen op de grond en u hebt meer met een praktische benadering.

De kracht van uw profiel

Kracht in balans

Met uw profiel bent u in staat uiteenlopende mensen te 'verstaan' doordat u relatief makkelijk schakelt tussen de waardensystemen paars, groen, blauw, geel en oranje. Daarnaast hebt u ook toegang tot het waardensysteem rood. De hiermee samenhangende zienswijzen kunt u begrijpen. Een rol als verbindende factor tussen meer uitgesproken karakters (die mogelijk met elkaar botsen), sluit daarom goed aan bij uw profiel. Er schuilt een diplomaat in u. Maak gebruik van deze krachtige veelzijdigheid.

Mogelijke valkuilen die samenhangen met uw profiel

Ongrijpbaar

Uw vermogen om makkelijk te schakelen tussen waardensystemen kan voor mensen met meer uitgesproken voorkeuren ook verwarrend zijn. Zij kunnen u als onduidelijk en ongrijpbaar ervaren en menen dat u 'met alle winden meewaait'. Hun uitgesproken standpunten verhouden zich lastig met het gemak waarmee u van gezichtspunt schakelt en zij kunnen u om die reden lastig vinden om te weten wat ze 'aan u hebben'.

Aanbevelingen

Behoud het contact

Pas ervoor op om mensen met meer uitgesproken drijfveren het idee te geven dat u helemaal met ze meegaat in hun manier van denken en hun gedrag. Wees duidelijk over waar u staat, maar toon wel begrip voor hun standpunten. Probeer om contact met mensen te houden op basis van drijfveren die u gemeenschappelijk hebt. In het algemeen geldt voor de omgang met (andere) drijfveren:

- Respecteer cultuur en traditie; zorg dat men u kan vertrouwen.
- Wees beslist, toon geen angst, wees direct en duidelijk.
- Werk zorgvuldig, precies en gedetailleerd, kom afspraken na.



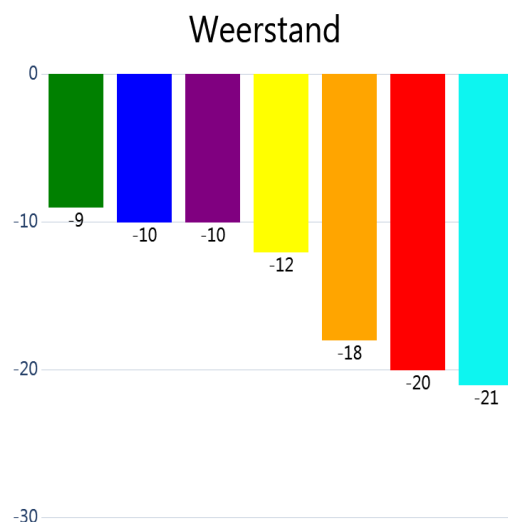
- Zorg voor resultaat, bewonder prestaties, wees positief, geef complimenten.
- Praat met iedereen, wees vriendelijk, hulpvaardig en sociaal.
- Neem ideeën en denkbeelden serieus en geef ze de ruimte.
- Heb oog voor het milieu en beperk u tot belangrijke zaken op hoofdlijnen.

DE WEERSTAND-GRAFIEK

Weerstanden tegen uw omgeving

De Weerstand-grafiek laat zien met welke (dominante) drijfveren van mensen u wel eens moeite kunt hebben en wat u onplezierig vindt in uw omgeving.

Zoals gezegd heeft elk systeem zijn sterke kanten, maar kan zo'n kwaliteit ook wat teveel van het goede worden en doorschieten. Als iemand bijvoorbeeld heel daadkrachtig is, dan kan hij ook wel eens bot en drammerig overkomen waardoor mensen zich daaraan gaan ergeren. We noemen dat een valkuil. In de grafiek hieronder staan uw Weerstand-scores. Die geven aan met welke valkuilen (van andere mensen in uw omgeving of in de cultuur van uw bedrijf) u moeite hebt. Hoe sterker de score, hoe groter uw ergernis.



U heeft moeite met vage en onrealistische mensen die ineens impulsief en agressief kunnen reageren

Als het gaat om waarden waar u weinig mee op hebt, dan springt de weerstand tegen de waardensystemen turkoois en rood het meest in het oog. U heeft een hekel aan vage en onrealistische mensen die ineens impulsief en agressief kunnen reageren. Enige ergernis moet u wel eens onderdrukken bij mensen en culturen die hoog scoren op de waardensystemen oranje, geel, paars, blauw en groen. Een toelichting op uw scores in de Weerstandgrafiek vindt u hieronder.

Vaag en wereldvreemd

Uw niet geringe weerstand tegen het turkoois waardensysteem wijst op de nodige moeite met een vage, wereldvreemde en softe werkcultuur, die niet helemaal van deze planeet lijkt. Zaken als spiritualiteit, alternatieve geneeswijzen en holistisch denken hebben bij u mogelijk een negatieve bijklank en u kunt hiervoor maar weinig waardering opbrengen. Een onvoldoende praktische instelling van collega's die zich nergens druk over lijken te maken, 'met het hoofd in de wolken lopen' en de neiging hebben om in uw ogen reële problemen 'weg te relativieren' kost u dan ook de nodige energie. U kunt uw vraagtekens zetten bij de vraag of u optimaal kunt functioneren in een werkcultuur met veel turkoois.

Onvoorspelbare machtscultuur

Uw profiel toont de nodige weerstand tegen de rode machtscultuur, waarin het recht van de sterkste zegeviert. U bent niet graag in een onbetrouwbare omgeving waarin je van het ene moment op het andere van vriend tot vijand wordt zonder opgaaf van redenen, en waar genadeloos naar willekeur wordt gestraft. Een dergelijke 'verdeel en heers' cultuur, waarin continu conflicten zijn, kost u zoveel energie dat u kunt overwegen of u daar wel op de juiste plaats bent. Uw volgzame en loyale parse drijfveer heeft de nodige moeite met de dominantie en het assertieve, 'ik'-gerichte van de rode stijl.

Prestatiedwang

Als u te maken krijgt met een te sterk doorgeschoten oranje prestatiecultuur, dan voelt dat voor u minder passend. Overmatige scoringsdrang bij collega's kunt u maar matig waarderen. Het wordt voor u ongemakkelijk als de snelle score, waarbij het meer om de vorm gaat dan om de inhoud, de overhand krijgt. Dat kan op de langere termijn nadelig uitwerken. Bijvoorbeeld als het ten koste gaat van de veiligheid, kwaliteit en zorgvuldigheid, of het de relatie met externe partijen of de sfeer in de organisatie schaadt.

Niet oeverloos theoretiseren

Het sterk theoretiseren van collega's die voortdurend met nieuwe en ingewikkelde ideeën komen, of een organisatiecultuur waarin alles maar steeds 'nieuw en leuk' moet, kan u wel eens wat teveel van het goede worden. Over het algemeen heeft u niet veel moeite met een sterke expressie van het gele waardensysteem, maar er zijn wel grenzen.

Niet al te star

Uw weerstandscore op paars is een teken dat u wat moeite kunt hebben met een doorschieten daarvan in behoudzucht, en een cultuur waarin men liever alles bij het oude laat. Aan de andere kant ergert u zich hier ook weer niet bovenmatig aan en kunt u er wel mee leven.

Niet teveel regels

Blauwe regels en procedures worden u mogelijk wel eens wat teveel als ze hun doel voorbijschieten, maar over het algemeen ziet u het belang er wel van in en is het voor u geen al te grote steen des aanstoets.



Overleg met mate

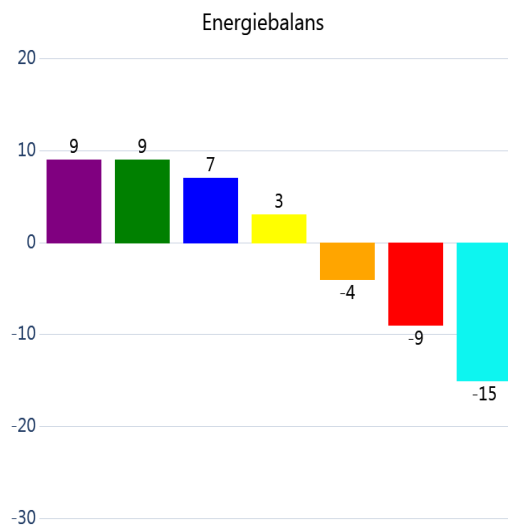
Waar het vriendelijke groen verzandt in oeverloos praten of gemopper achter elkaars rug, omdat men elkaar niet rechtstreeks op zaken durft aan te spreken, kan dit u wat ongemakkelijk overkomen. Toch valt dat u ook weer niet al te zwaar. U ergert zich niet 'groen en geel'.

DE ENERGIEBALANS

Uw persoonlijke energiebalans

De energiebalans is een indicator voor de omgeving waarin u het best tot u recht komt. De grafiek toont de som van de expressie- en weerstandgrafieken en geeft aan welke waardensystemen u per saldo energie opleveren (boven de streep), dan wel energie kosten (onder de streep). Positieve scores geven aan dat u graag werkt in een overeenkomstige cultuur, het liefst samenwerkt met collega's die ook hoog scoren op de betreffende drijfveer en dat u een voorkeur heeft voor de werkwijze die past bij dit systeem. Dat wil overigens niet zeggen dat u zich niet kunt ergeren als collega's of de bedrijfscultuur daarin te ver doorschieten, maar hoe positiever het tegenwicht (het plezier dat u er zelf uit haalt), des te makkelijker u zich daaroverheen zet. Kortom: de balans slaat door naar de positieve kant.

Bij negatieve scores werkt het omgekeerd. Hoe lager de score, hoe verder de balans doorslaat naar de negatieve kant, en hoe moeilijker het u valt om in de betreffende cultuur te aarden. Het geeft ook aan op welk vlak er spanningen kunnen ontstaan met collega's die anders gedreven zijn dan uzelf. In een werkomgeving die aansluit bij uw energiebalans, zult u het meeste plezier beleven aan uw werk en optimaal kunnen functioneren.



Het liefst werkt u in een omgeving die gekleurd wordt door de waardensystemen paars en groen. Een waardensysteem waarmee u goed uit de voeten kunt is blauw. De waardensystemen turkoois en rood kosten u de meeste energie.

Omgeving en taken die energie opleveren

Per saldo houdt u enige energie over aan:

- Paars: geborgenheid, 'het oude vertrouwde', onderlinge saamhorigheid, vaste patronen, werkwijzen en collega's, het gevoel onderdeel uit te maken van een grote groep van oude bekenden (clan, familie, gemeenschap) en tradities en symbolen die het groepsgevoel verbeelden.
- Groen: een harmonieuze omgeving, waarin contact met andere mensen, het delen van persoonlijke ervaringen, oog voor anderen, en besluitvorming via consensus belangrijk zijn.
- Blauw: overzichtelijkheid, structuur, organisatie, regels en handhaving daarvan, duidelijke taken en goed uw werk kunnen doen, betrouwbaarheid en eerlijkheid.

Wat energie kost

Alle waardensystemen hebben hun sterke kanten, maar kunnen in een doorgeschoten vorm vervelende bijeffecten hebben. De mate waarin u uit de voeten kunt met uw omgevingscultuur bepaalt in hoge mate of u met plezier naar uw werk gaat en of u zich thuis voelt in uw omgeving. Tot op zekere hoogte kunt u leren omgaan met weerstanden, maar als deze te groot zijn dan is uw kans op een succesvolle aanpassing gering.

Ongemakkelijke omgeving en taken

Op het moment dat deze ongebreideld 'doorschieten', kunt u de nodige moeite hebben met de negatieve aspecten van de waardensystemen:

- Turkoos: zweverig, niet van deze wereld, onpraktisch en wereldvreemd, geen oog voor problemen.
- Rood: Het wispelturige karakter van een rode bedrijfscultuur, waarin machtsdenken en territoriumgedrag een belangrijke rol spelen, voelt voor u ongemakkelijk. Het kan voor u lastig zijn om stevig door te pakken en de confrontatie aan te gaan. Functies en werkzaamheden waarbij dat niet dagelijks nodig is, passen beter bij uw persoonlijke profiel.
- Oranje: Een sterk competitieve en statusgerichte omgeving met gladde, manipulatieve en/of arrogante leidinggevendenden of collega's en een bonuscultuur met prestatiebeloningen staat u tegen. Bij voorkeur heeft u een wat minder sterke druk op prestaties in uw werk.

Collega's die deze drijfveren turkoos, rood en oranje sterk ontwikkeld hebben, of een werkomgeving waarin deze waardensystemen duidelijk voelbaar zijn, zullen u de nodige energie kosten. Toch is het mogelijk om hierin te functioneren als er voor u maar voldoende positieve aspecten tegenover staan. Gerichte training kan u mogelijk extra handvatten bieden voor een effectieve omgang met deze voor u ongemakkelijke culturen en overeenkomstig gedreven mensen.



Geen duidelijke plus of min

De cultuur geel is voor u energie-neutraal. Een werkplek binnen een dergelijke omgeving levert u weliswaar niet veel plezier op, maar u kunt er functioneren.

DO's & DON'Ts

Hoe om te gaan met Anoniem Anoniem?

Drijfveren bepalen in hoge mate het gedrag en de motivatie bij mensen. Als u met uw gedrag en communicatie goed aansluit bij de hoogste drijfveren in de Expressie van uw collega, zal deze dat als plezierig ervaren. Spreekt u uw collega echter aan op de drijfveren die uw collega hoog in de Weerstand heeft, dan leidt dat mogelijk tot irritaties en frustratie.

Hetzelfde geldt voor u. Ook u vindt, op grond van uw drijvenverenprofiel, het plezierig om op een specifieke wijze benaderd te worden. Deel de volgende tekst daarom vooral met uw collega's of leidinggevende. Er zijn op grond van uw profiel genoeg antwoorden te geven op de vraag wat u motiveert, bijvoorbeeld:

Op het gemak stellen

U bent een echt groepsmens. U vindt het belangrijk dat iedereen zich thuis voelt. Men doet er goed aan u op uw gemak te stellen. Dan zult u optimaal uw werk kunnen doen.

Aandacht geven

U stemt van nature makkelijk af op uw omgeving. U hecht veel waarde aan persoonlijk contact en aan aandacht voor de eigen verhalen.

Groepsbijdrage benadrukken

U wordt met name gemotiveerd wanneer uw bijdrage aan de groep, het team of de organisatie wordt uitgesproken. Niet door u op het podium te zetten, maar door het simpelweg uit te spreken. Wanneer men bij een gewenste verandering het belang voor de groep benadrukt zult u zich makkelijk schikken.

Opbouwende feedback geven

U wilt graag van waarde voor uw omgeving zijn. men bereikt het meeste wanneer men feedback op een positieve manier brengt. U bent namelijk best gevoelig voor kritiek en u zult zich dit snel persoonlijk aantrekken.

Uitnodigen om een mening te geven

U zult niet zo snel of ongevraagd op de voorgrond treden. Men doet er dan ook goed aan om u expliciet naar uw mening of bevindingen te vragen.

"Je hoort bij ons"

U vindt het belangrijk dat men trots op u is. Het is dan ook fijn als collega's of uw leidinggevende laat voelen hoe belangrijk u voor hen bent.

Bied veiligheid en geborgendheid

Ook geborgenheid en veiligheid zijn belangrijk voor u. U houdt van een beschermende en vertrouwde sfeer om je heen.

Zorg voor stabiliteit

U bent honkvast, werkt graag op een vaste plek en houdt van routine, bekende gezichten en vaste patronen. U werkt dus graag in een stabiele omgeving waarin u zich thuis voelt en waar niet steeds alles verandert.

Wees duidelijk

U heeft graag dat iemand exact aangeeft wat men van u verwacht en op welke manier (exact!) u de zaken moet aanpakken.

Geef eenduidige instructie met details

U houdt van heldere instructies, een gedetailleerde uitleg en één manier van oplossen van een probleem. Hoe duidelijker hoe liever.

Afspraak is afspraak

Het is voor u belangrijk dat men afspraken nakomt, op tijd is, zijn/haar werk op tijd af heeft en zich aan de regels houdt; dat doet u tenslotte ook.

Kwalificaties en diploma's nodig

U laat zich niet zomaar door iedereen overtuigen en neemt pas iets aan als het via de formele kanalen komt of van de juiste autoriteit (gezagsdragers).

Leg zaken formeel vast

U vindt het belangrijk dat belangrijke zaken schriftelijk en formeel worden vastgelegd. U houdt er van als anderen net zo ordelijk en gestructureerd zijn als uzelf.

Toets en controleer

U wordt graag gecontroleerd of u het wel goed doet; dan weet u tenminste zeker dat u goed bezig bent.

Wees vriendelijk

U heeft het liefst dat collega's en managers aardig zijn en oog hebben voor de sfeer op het werk.

Geef inspraak

Het is voor u belangrijk dat iedereen zijn zegje mag doen; besluiten doe je samen.

Zorg voor consensus

Iedereen hoort erbij. U wilt dan ook iedereen bij het groepsproces betrekken en niemand uitsluiten. Zonder vorm van overleg zomaar zaken doordrukken die nadelig voor iemand kunnen zijn stuit u tegen de borst.

Werk samen

U werkt graag in goede harmonie samen met andere mensen. Het voelt goed als u mensen daadwerkelijk ergens mee kan helpen en/of ergens blij mee kunt maken.

Dit werkt minder goed...

Mensen in uw omgeving kunnen beter niet:

- > naar u een arrogante houding aannemen
- > dwingend gedrag naar u vertonen
- > respectloos naar u optreden
- > geen oog hebben voor het belang van de groep
- > u direct en confronterend benaderen
- > u aan u lot overlaten
- > u de deur uitsturen met de opdracht het eerst zelf maar eens uit te zoeken
- > druk op u uitoefenen om snel te beslissen. U heeft liever even wat tijd daarvoor
- > u stevig aanpakken en ongenueanceerd de les lezen
- > de stem verheffen en/of boos worden
- > proberen om u te dwingen en/of te intimideren
- > zweverig, vaag en ongrijpbaar zijn
- > met het hoofd in de wolken lopen en weinig realiteitszin tonen
- > zeggen dat u het zo serieus niet moet nemen en dat het wel overwaait

Algemene beschrijving van de zeven waardensystemen

■ Paars

Mensen met een sterk paarse voorkeur hechten veel waarde aan de groep waarvan ze deel uitmaken. Dat kan zijn familie, maar ook het werk of de geloofsgemeenschap. Tradities spelen daarin een belangrijke rol. Men waardeert er wat historisch is opgebouwd. De groepsleden zijn trots op hun gezamenlijk ontwikkelde identiteit die vorm krijgt in symbolen en tradities. Er is weinig behoefte om zich individueel te doen gelden. De paarse leider bepaalt de koers en staat in hoog aanzien bij de gemeenschap. Dit leiderschap is gebaseerd op wijsheid en ervaring. De leden zijn loyaal en trouw en voelen zich diep met elkaar verbonden. Dat geeft een sterk gevoel van saamhorigheid en biedt zekerheid en bescherming tegen een mogelijk vijandige buitenwereld.

Kwaliteiten opofferingsgezind, toewijding, natuurlijke verbondenheid

Valkuilen behoudend, weinig kritisch, dogmatisch

■ Rood

Rood staat voor kracht, snelheid en lef. Mensen met een sterk rode voorkeur verdelen de wereld in voor- en tegenstanders en staan klaar om hun positie te bevechten. Zij hechten aan respect en verwachten sterk en duidelijk leiderschap. Vaak trekken ze zelf de leidersrol naar zich toe. Rood is alert en wantrouwend naar de wereld om zich heen: "het is ieder voor zich en als ik wacht op de aanval kan ik wel eens te laat zijn en het onderspit delven". Dit leidt tot aanvallend, snel en impulsief denken en handelen. Er is weinig schaamte- of schuldgevoel over de gevolgen daarvan voor andere mensen, "die moeten maar voor zichzelf opkomen". Crises en conflicten horen bij het leven en de rode man of vrouw is dan ook sterk stressbestendig. De rode leider is beducht op aanvallen op zijn positie en zal daarom ondergeschikten met wantrouwen bekijken: verdeel-en-heers is een typisch rode leiderschapstijl. Om diezelfde reden zal rood leidinggevend wantrouwen, maar toch zijn best doen om in de gunst te komen bij de leiding om zo een goede positie te verwerven. Naar gelijken is rood trouw en loyaal: "samen zetten we de schouders eronder en kunnen we de vijand aan".

Kwaliteiten kracht, leiderschap, daadkracht, snelheid,

Valkuilen onbetrouwbaar, egocentrisch, hardvochtig, confronterend

■ Blauw

De blauwe mens houdt van orde, regelmaat en duidelijkheid. Dat schept structuur waarbinnen de eigen taken goed en zorgvuldig kunnen worden verricht. Blauw levert degelijk en goed doortimmerd werk en weet dit ook bij anderen te waarderen. Mensen met een hoog-blauwe score hebben een sterk verantwoordelijkheidsgevoel. Eerlijkheid staat hoog in hun vaandel en zij hanteren strakke normen en waarden: niet alleen voor zichzelf, maar ook voor anderen. Ze zijn rechtvaardig, soms op het strenge af, hardwerkend en geven niet snel op. Ze willen wel dat

anderen daar ook oog voor hebben en krijgen graag erkenning voor hun inzet en discipline. In het wereldbeeld van blauw is ordening nodig om chaos te beteugelen: als iedereen daarvan doordrongen is en trouw is aan het systeem dan loopt de zaak op rolletjes. Daarbij past ook dat er controle op naleving van regels moet zijn en dat overtreding ervan consequenties heeft en niet onbestraft kan blijven. Ook religies kennen vaak een sterk blauwe insteek in de vorm van strenge regels, straf, orde en tucht en beloning voor gehoorzaamheid. Mensen met hoge blauwscores zijn in de regel zuinig en hechten weinig aan luxe of uiterlijk vertoon: nuttig maar spaarzaam gebruik van geld en middelen vinden we bij hen vaak terug.

Kwaliteiten secuur, orde, discipline, betrouwbaar, eerlijk

Valkuilen streng, vasthoudend aan regels, niet geneigd tot verandering

■ Oranje

Oranje is de kleur van de doelmatigheid. Mensen met een hoge oranje score gaan voor het resultaat, de winst en het persoonlijke succes en willen daar ook erkenning voor. Het resultaat mag gezien worden: luxe, mooie kleding, design interieurs en fraai aangelegde tuinen duiden op een sterk oranje motivatie. Men ziet eerder kansen dan bedreigingen en is ook bereid om risico's te nemen om deze kansen te benutten. Dat vraagt om strategisch slim spel, waarbij er meerdere wegen zijn die naar Rome leiden. Oranje is flexibel en zal doen wat nodig is om het gewenste resultaat binnen te halen, waarbij het credo "het doel heiligt de middelen" ver doorgevoerd kan worden. De insteek van oranje is competitief en dat maakt dat deze mensen vaak moeite hebben met het delen van succes, regels als belemmerend kunnen ervaren en ook een sterke focus hebben op de korte termijn. Oranje wil gezien worden, is vaak expressief, prettig in de omgang en oogt goed verzorgd.

Kwaliteiten succesvol, doelmatig en efficiënt, flexibel

Valkuilen overvraagt, winst ten koste van, statusgericht

■ Groen

Oog voor de medemens en invoelend vermogen is typerend voor mensen met een hoog groene score. Groen hecht aan het groepsgebeuren, goed overleg en onderlinge communicatie. Pas als iedereen zich lekker voelt en de sfeer goed is kan er optimaal gepresteerd worden. De groene mens is er dan ook veel aan gelegen om dit met elkaar te bewerkstelligen: er wordt veel gepraat, waarbij men emoties niet uit de weg gaat en besluiten worden bij voorkeur met consensus genomen. Dat maakt dat de besluitvaardigheid wel eens onder druk kan komen staan. Mensen met een hoog groene score houden er over het algemeen niet van om zelf op te vallen en kunnen ook bij anderen het afwijken van de groepsnorm maar matig waarderen. Groen gaat voor harmonie: problemen tracht men op te lossen, maar liever worden conflicten vermeden en probeert groen de vrede te bewaren. Credo: 'alle mensen zijn gelijkwaardig'.

Kwaliteiten warm, inlevend, hulpvaardig, harmonie, consensus

Valkuilen soft, trage besluitvorming, conflictmijdend, weerstand tegen individueel succes

■ Geel

Geel is de kleur van individuele vrijheid en onafhankelijkheid, van onderzoek en analyse, origineel en oorspronkelijk. Mensen met een hoge gele score zoeken autoriteit in zichzelf, gaan hun eigen gang en kunnen daardoor gereserveerd of eigenwijs overkomen. Zij komen vaak met creatieve oplossingen die schijnbare tegenstellingen kunnen verenigen in eenvoudige en heldere win win oplossingen. Ze houden ervan om zaken breed en over grenzen te overdenken en de hogere systematiek te doorgronden. Het inzicht dat daarmee verkregen wordt biedt ruimte voor echt werkende oplossingen voor de lange termijn. Geel is open en tolerant naar andere waarden, zonder zich daarmee te vereenzelvigen. Men zoekt naar de kern, de waarheid, de beste oplossing. De gele mens is dan ook kritisch en wil op basis van argumenten overtuigd worden. Gele leiders zijn in staat het beste uit hun mensen te halen door ze de vrijheid te bieden om hun eigen talenten te ontplooien, zonder dwang op resultaat of discipline. Omdat geel eerst wil begrijpen kan besluitvorming en handelen lang op zich laten wachten. De gele denkracht kan door de buitenwereld ook als lastig en ingewikkeld ervaren worden. Geel ziet de complexiteit en erkent dat het eigen denken en handelen niet alleen consequenties heeft voor de directe omgeving en op de korte termijn, maar breed kan uitwerken over een lange periode. De hang naar onafhankelijkheid en vrijheid mag geen schade brengen aan het totaal en geel beperkt zich tot wat nodig en passend is. Dat kan sober zijn, maar als de situatie erom vraagt kan elke uiting (ook luxe) of type gedrag ingezet worden.

Kwaliteiten open, innovatief, creatief, motiverend leiderschap, dringt door tot de kern

Valkuilen complicerend, chaotisch, gereserveerd, eigenwijs, kritisch

■ Turquoise

De turquoise mens ziet dat alles op aarde in samenhang met elkaar beweegt en weet zich onderdeel van dit grote geheel. Dit inzicht wordt verkregen door het integreren van intuïtief voelen en weten: "het leren begrijpen van het ritme van alle leven, waar wij maar een klein onderdeelje van zijn, en haar stroom leren kennen". Het integreren van alternatieve geneeswijzen in de reguliere medische wetenschap is hiervan een voorbeeld. "Niet een enkel proces of orgaan, maar het totale fysieke, geestelijke en mentale functioneren van de mens in samenhang met de omgeving, op zowel micro- als macroniveau, is bepalend voor de gezondheid". Het individu is maar een klein onderdeel in de grote, totale dynamiek van een naar orde strevend systeem. Dit totale systeem begrijpen en dienen, bijvoorbeeld door minimalistisch leven, dient ook het zelf als onderdeel daarvan. Turquoise is niet bang voor de complexiteit en onzekerheden van het geheel, maar verheugt zich erin als een natuurlijk en vanzelfsprekend uitgangspunt. Geld, status en macht zijn irrelevant en dagelijkse beslommeringen zijn onbelangrijk. Turquoise kan daardoor goed relativeren. De buitenwereld ervaart deze mensen vaak als vreemd, zweverig en weinig concreet.

Kwaliteiten holistisch, mondiaal, eenvoudig, sober, relativerend, onbaatzuchtig

Valkuilen weinig concreet, geen realiteitszin, vaag, wereldvreemd.

