

In samenwerking met:



Personal Profiler

Knowing **yourself**



Welkom bij Profile Dynamics®

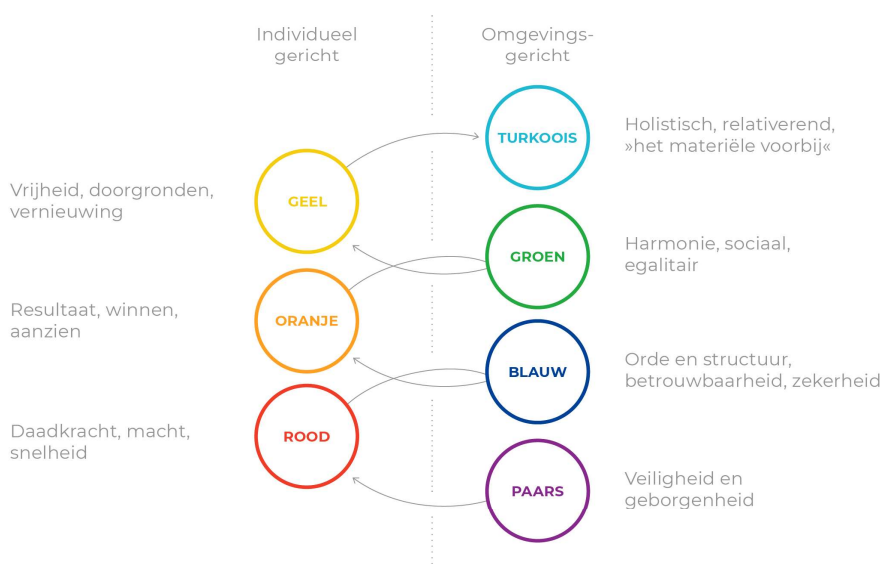
In dit rapport treft u uw persoonlijke Profile Dynamics® profiel aan. Dit is samengesteld op basis van uw antwoorden op de Profile Dynamics® Analyse vragenlijst. Het geeft uw scores weer op zeven verschillende denk- en gedragssystemen, die elk worden aangegeven met een kleur. De betekenis van de scores 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' 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.

Deze staan hieronder grafisch weergegeven:



Figuur 1: De spiraalsgewijze ontwikkeling van drijfveren in de mens (bron: Beck & Cowan, 1996)

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. Achterin in het rapport vindt u een algemene beschrijving van de zeven waardensystemen.

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

Persoonlijk profiel van [redacted]
 Organisatie [redacted]
 Afdeling [redacted]
 Functie [redacted]
 Datum [redacted]

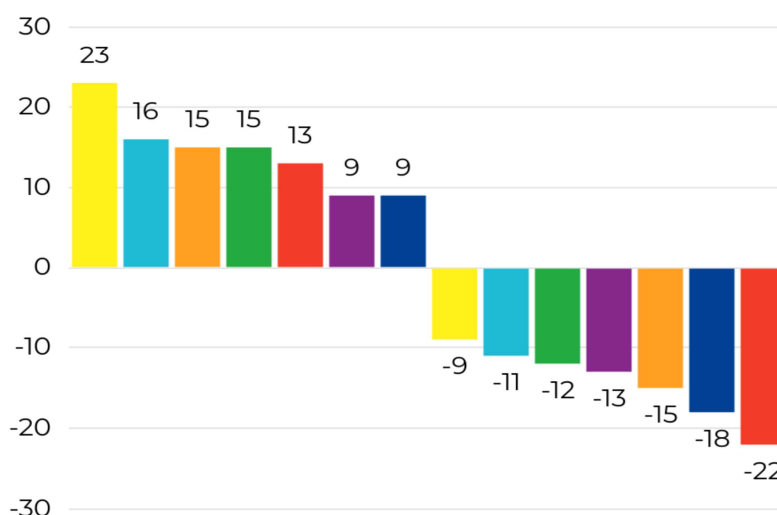
Expressie- en Weerstandgrafiek

Uw persoonlijk profiel

Hieronder vindt u uw persoonlijk profiel. Aan de linkerkant, met de staven naar boven, ziet u uw Expressieprofiel en aan de rechterkant, met de staven naar beneden, ziet u uw Weerstandprofiel.

[redacted]...

- houdt van denkwerk, theoretische kaders, analyse en onderzoek
- hecht aan relativeren en zaken breder bekijken
- vindt resultaat en waardering daarvoor niet onbelangrijk
- hecht aan sociale contacten
- vindt betoond respect en een eigen territorium niet zo belangrijk
- heeft geen sterke behoefte aan vaste patronen in een bekende omgeving
- vindt regels en structuur van ondergeschikt belang



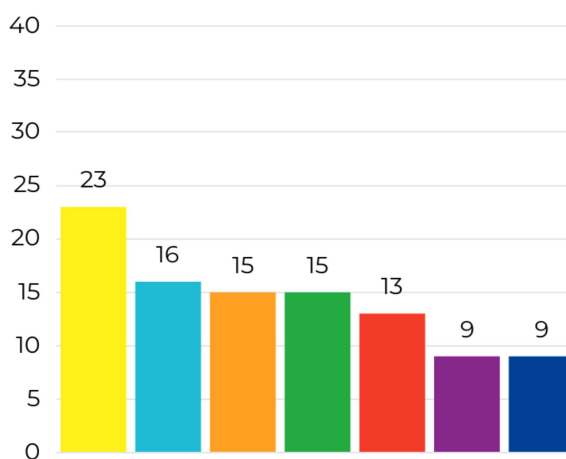
- heeft moeite met bezig gedrag en rauw machtsspel
- kan regels, structuur en hiërarchie als hinderlijk ervaren
- vindt het niet leuk als competitie doorschiet in prestatiedwang
- heeft weinig tot geen moeite met behoudende mensen en culturen
- heeft weinig moeite met een consensus- en overlegcultuur
- voelt weinig weerstand tegen holistische denkers en spirituele uitingen
- vindt verandering en steeds iets nieuws niet erg vervelend

De Expressie-grafiek

Uw waarden en drijfveren

De Expressie-grafiek laat zien welke waardesystemen 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 dosering. Deze drijfveren zijn niet heel nadrukkelijk maar wel merkbaar aanwezig. We noemen zulke waarden functioneel. Hieronder leggen we uit wat dit voor u betekent.

Expressiegrafiek



Korte typering: een analytische en relativerende denker met helicopterview

U heeft een uitgesproken profiel. Dat betekent dat u een duidelijke voorkeur heeft voor bepaalde waardesystemen boven andere. Het profiel laat zich kortweg typeren als dat van een analytische en relativerende denker met helicopterview. Opvallend is uw voorkeur voor het waardensysteem Geel. Minder hoog, maar wel nog merkbaar aanwezig in uw profiel, scoren de waardesystemen Turkoois, Oranje, Groen, Rood, Paars en Blauw. Dat betekent dat u deze waarden functioneel kunt inzetten als dat nodig is. In de onderstaande toelichting leest u wat de scores in uw profiel betekenen.

Analyse en vrijheid

Het in uw profiel aanwezige Geel duidt op een gezonde dosis analytisch vermogen en het makkelijk oppikken van nieuwe ontwikkelingen vanuit een enigszins onderzoekende instelling. U heeft affiniteit met het denken op strategisch en conceptueel niveau, wat kan leiden tot nieuwe ontdekkingen. Die hoeft u mogelijk niet zo nodig zelf te doen, maar u staat wel open voor nieuwe ideeën en u gaat in de regel vrij makkelijk mee in verandering. Bij het opdoen van nieuwe kennis, houdt u ervan om

“

Onderzoek en begrip leiden tot vrijheid.

de hoofdlijn en de logica van een theorie, methode of redenering te begrijpen en dat verbanden helder zijn. Daarbij doorziet u ook dat uw gedrag of gebeurtenissen in de omgeving over langere periode kunnen doorwerken en u heeft oog voor de effecten ervan op de langere termijn. Uw Geel is gericht op zelfontplooiing. Daarbij kunt u wat eigenwijs zijn en uw eigen gang gaan.

Relativeren

Uw score op Turkoois geeft aan dat u kunt relativeren en dat u verder kunt kijken dan de grenzen van uw eigen of leefwereld. U begrijpt dat er grotere zaken en problemen spelen, zoals op het gebied van het milieu en de wereldeconomie, die ook hun weerslag hebben op uw leven. U erkent dat u zelf ook een steentje kunt bijdragen aan een betere wereld en houdt u graag bezig met zaken die u als relevant en zinvol ziet. Uw relativeringsvermogen schiet echter niet door in vaagheid of desinteresse: u houdt oog voor het hier en nu en voor wat er in uw nabije omgeving gebeurt, want ook dat is niet geheel onbelangrijk.

“

Relativeren van complexe zaken heeft zin.

“

Het doel is belangrijk maar heiligt niet alle middelen.

“

Goed sociaal contact met elkaar is belangrijk voor de werksfeer.

“

Duidelijk zeggen waar het op staat bevordert de besluitvorming.

“

Tradities en vaste rituelen doen er niet zo toe.

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 heeft oog voor de concurrentie, maar u staart u daar niet blind op.

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. U vindt een goede werksfeer, harmonie en consensus prettig, maar dat moet niet ten koste gaan van andere zaken die ook belangrijk zijn.

Besluitvaardig

De rode drijfveer staat voor kracht, snelheid en lef, maar kan bij doorschieten ook neigen naar conflict en een zucht naar macht. Uw gemiddelde score op het rode waardensysteem geeft aan dat u assertief kunt optreden en als het nodig is voor uzelf kunt opkomen. U schiet hierin echter niet door. Als u anderen de ruimte geeft, dan zult u daarbij niet uw eigen belangen uit het oog verliezen en uw grenzen weten te bewaken. U houdt van besluitvaardigheid en daadkrachtig optreden en stelt enig tempo in het werk op prijs, maar u kunt zaken ook wat meer tijd gunnen als het nodig is. Rood wil gerespecteerd worden en heeft graag de leiding. Dat gevoel is u niet geheel vreemd en u vindt het dan ook prettig als anderen u respecteren, en waar nodig neemt u de leiding op u.

Familiegevoel in balans

Uw geringe score op het paarse waardensysteem laat zien dat u wel enige affiniteit heeft met het vertrouwde gevoel dat het lidmaatschap van een club, gemeenschap of uw familie u kan geven. Dat zal bij u niet snel doorschieten in behoudzucht of uzelf volledig wegcijferen. Traditionele (familie-, buurt- of bedrijfs-) feesten kunnen best aardig zijn en hun symbolische waarde hebben. Aan de andere kant moeten de banden ook weer niet te knellend worden. U gaat waarschijnlijk pragmatisch om met

verandering: u behoudt het goede en verandert daar waar nodig om in te kunnen spelen op nieuwe situaties. U heeft oog voor het verleden, maar ook voor de toekomst.

“

Soms kunnen regels handig zijn om wat structuur te bieden.

Structuur en regels niet heilig

Vanuit een gematigde affiniteit met het blauwe waardensysteem vindt u ordening en structuur op zijn tijd belangrijk, maar dat heeft niet uw hoogste prioriteit. Procedures zijn nodig om bepaalde zaken goed te laten lopen, maar kunnen nooit een doel op zich zijn. U houdt zich aan de regels zolang u het belang ervan ziet, maar u kunt ook voor een andere aanpak kiezen en meer uw eigen gang gaan. Administratieve zaken hebben niet uw onverdeelde aandacht, maar meestal vindt u wel de discipline om ze nog net op tijd af te handelen.

De kracht van uw profiel

“

Een probleem vanuit verschillende invalshoeken bekijken leidt tot nieuwe inzichten.

Denkkracht, inzicht en creativiteit

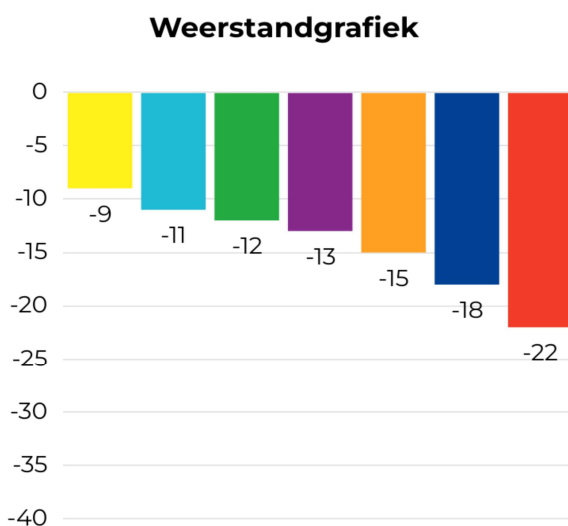
Uw gele denkkracht en vermogen om met verrassende creatieve oplossingen te komen is opvallend. U trekt vaak goede conclusies, denkt goed over zaken na alvorens te handelen, en heeft een brede visie, inzicht en overzicht.

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 heeft. Hoe sterker de score, hoe groter uw ergernis.



Moeite met autoriteit en hard opgelegde regels en straf

Als het gaat om waarden waar u weinig mee op heeft, dan springt de weerstand tegen het waardensysteem Rood het meest in het oog. U heeft een hekel aan ruw machtsvertoon en bureaucratische regelzucht. Enige ergernis moet u wel eens onderdrukken bij mensen en culturen die hoog scoren op de waardensystemen Blauw, Oranje, Paars, Groen, Turkoois en Geel. Een toelichting op uw scores in de Weerstandgrafiek vindt u hieronder.

“

Dwingend en bezig gedrag werkt beperkend.

“

Een veelheid aan regels werkt bureaucratie en rigiditeit in de hand.

“

Als alles alleen maar om het resultaat draait voelt dat niet goed.

“

Behoudzucht remt vooruitgang.

“

Soms kost vergaderen nu eenmaal tijd maar het moet niet te lang duren.

“

Soms worden zaken wat gebagatelliseerd maar dat is niet ergelijk.

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 u 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. Het ondoordachte en impulsieve karakter van Rood kan u storen omdat uw gele drijfveer bijvoorbeeld zaken goed wil overdenken en niets wil overhaasten.

Regelcultuur

Blauwe structuur en regels kunnen u benauwen als deze op gespannen voet staan met uw geel-gedreven hang naar innovatie, openheid, vrijheid en autonomie. Natuurlijk zijn regels en controle op naleving daarvan nodig, maar daarin moet men zeker niet doorschieten. U heeft dan ook wat moeite met strenge en bureaucratische mensen die regels een doel op zich lijken te vinden.

Prestatiedwang

Als u te maken krijgt met een te sterk doorgeschooten 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.

Behoudend

Uw weerstandscore op Paars is een teken dat u moeite heeft met een te behoudzuchtige instelling, met angst voor verandering en risicomijdend gedrag. U werkt niet graag in een 'vastgeroeste' omgeving, waarin verandering taboe is. Een te sterke hang naar het verleden, waarbij men alles bij het oude wil houden (vol traditie en symboliek), kunt u als te star en remmend ervaren. Uw weerstand is echter niet zo sterk dat het onwerkbaar wordt.

Overleg met mate

Waar het vriendelijke Groen verzandt in oeverloos praten of gemopper achter elkaars rug om, 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'.

Relativeren mag

Overmatig relativeren zal u mogelijk wat moeite kosten als dat leidt tot een gebrek aan actie of desinteresse. Aan de andere kant valt het, door anderen soms voor zweverig en wereldvreemd versleten, Turkoois u niet al te zwaar en kunt u er redelijk mee uit de voeten.

“

Af en toe worden zaken wel erg complex gemaakt en dat maakt het er niet makkelijker op.

Niet oeverloos theoretiseren

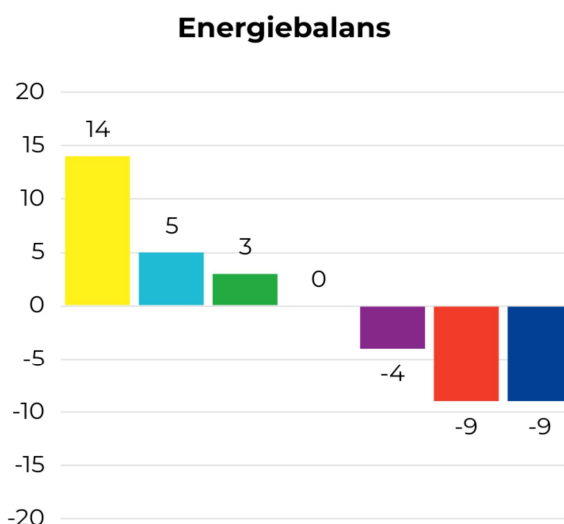
Het sterk theoretiseren van collega's die voortdurend met nieuwe en ingewikkelde ideeën komen, of een organisatiecultuur waarin alles maar steeds 'nieuw en leuk' moet, kan u wel eens wat teveel van het goede worden. Over het algemeen heeft u niet veel moeite met een sterke expressie van het gele waardensysteem,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

De Energiebalans

Uw persoonlijke energiebalans

De energiebalans is een indicator voor de omgeving waarin u het best tot uw 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 u. In een werkomgeving die aansluit bij uw energiebalans zult u het meeste plezier beleven aan uw werk en optimaal kunnen functioneren.



U heeft een gewogen energiebalans. Het liefst werkt u in een omgeving die gekleurd wordt door het waardensysteem Geel. Een waardensysteem waarmee u goed uit de voeten kunt is Turkoois. De waardensystemen Blauw en Rood kosten u de meeste energie.

Omgeving en taken die energie opleveren

Per saldo houdt u enige energie over aan:

- Geel: autonomie door inzicht in complexe materie, strategisch en conceptueel denken, speelse en creatieve oplossingen, vernieuwing en verbetering.
- Turquoise: innerlijke rust en eenvoud, weten dat alles met elkaar samenhangt en in een groter geheel beweegt, harmonie met alles om u heen en (spiritueel) inzicht.

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 de 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:

- Blauw: Een werkomgeving waarin bureaucratie, rigiditeit, regels om de regels, 'de paarse krokodil', strengheid en bedilzucht de overhand hebben, is niet iets waarvoor u warm loopt. Daarnaast kost het u de nodige moeite om minder uitdagende klussen met standaard werkzaamheden op te pakken, zoals bijvoorbeeld de administratie, het invullen van formulieren, takenlijstjes of urenverantwoordingen.
- 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.
- Paars: Met voorzichtige en behoudzuchtige collega's, die alles bij het oude willen laten, een gebrek aan initiatief tonen en te volgbaar zijn kunt u minder goed uit de voeten; u werkt liever in een omgeving die minder is vastgeroest.

Collega's die deze drijfveren Rood, Blauw en Paars 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 culturen Groen en Oranje zijn 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 [REDACTED]?

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

Ook u vindt het plezierig als mensen rekening houden met wat u motiveert. Deel de volgende tekst daarom met mensen in uw omgeving.

Dit vindt [REDACTED] motiverend:

Bied vrijheid, geef inzicht

U krijgt graag vrijheid en ruimte voor uw eigen ideeën en standpunten.

Luister, neem ideeën serieus

U vindt het plezierig als u serieus wordt genomen en dat men naar u luistert, want u heeft vaak goede ideeën.

Inspireer en geef ruimte

U werkt graag in een inspirerende omgeving waarin ruimte is voor nieuwe ontwikkelingen, visie en denkkraft.

Laat zelf ontdekken

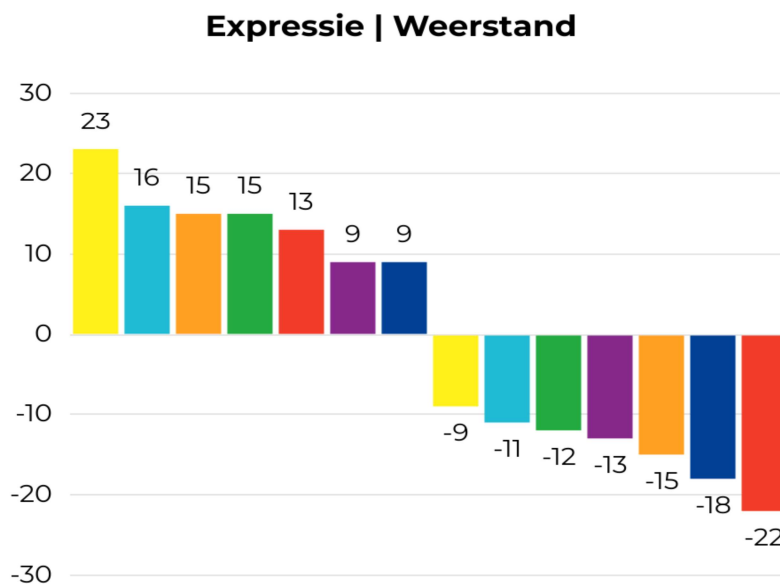
U krijgt graag de ruimte om uw eigen oplossingen uit te werken.

Dit werkt minder goed...

Mensen in uw omgeving kunnen beter niet:

- > 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

Reflectievragen



1. Wat vindt u de sterke kanten van uw profiel?

- > In het algemeen?
- > In uw werksituatie?

.....

.....

.....

.....

2. Sluiten uw eerste expressiewaarden goed aan bij de door u uitgevoerde taken?

.....

.....

.....

.....

3. Waar zou u graag aan willen werken?

- > Welke vaardigheden zou u graag willen ontwikkelen?
- > Heeft u vanuit uw profiel gezien hier de juiste drijfveren voor?

.....

.....

.....

.....

4. Welk waardensysteem heeft u de laatste jaren voor uzelf al meer ontwikkeld?

- > Waaraan merkt u dat?
- > Hoe merkt uw omgeving dat?

.....

.....

.....

.....

5. Kent u personen in uw directe omgeving met uw hoogste weerstandswaarden hoog in de expressie?

- > Aan welk gedrag stoort u zich het meest?
- > In hoeverre spelen uw eigen expressiewaarden een rol hierbij?

.....

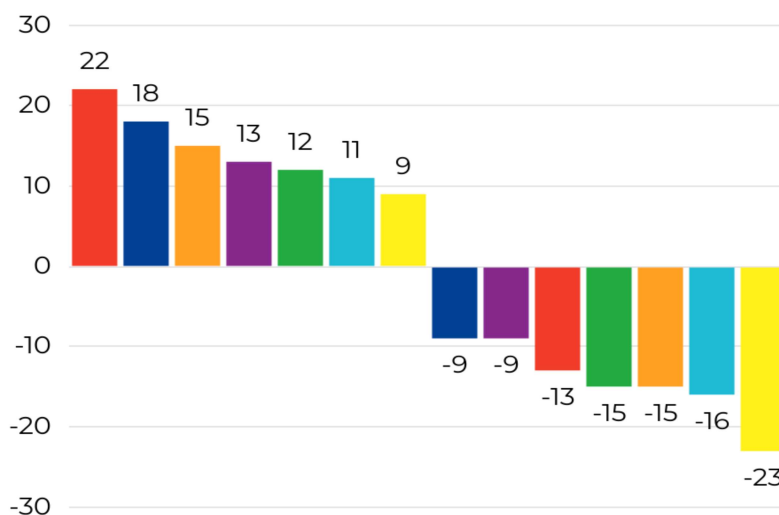
.....

.....

.....

Onder ziet u een profiel dat u mogelijk weinig zegt. Het is uw eigen profiel, maar dan omgedraaid! De Weerstand is Expressie geworden en andersom.

Expressie | weerstand



6. Wat zijn de positieve eigenschappen in dit profiel?

- > Kijk nu naar de Expressie en benoem de positieve eigenschappen van de eerste twee à drie kleuren. Door dit te doen kunt u leren om gemakkelijker met eigen weerstanden (negatieve gevoelens veroorzaakt door anderen) om te gaan.

.....

.....

.....

.....

7. In hoeverre zijn deze eigenschappen aanvullend aan uw eigen kwaliteiten of zwakten?

- > Zoek een persoon in uw omgeving met een vergelijkbaar profiel als het bovenstaande en bespreek hoe de huidige samenwerking verloopt. Kijk of u deze samenwerking kunt verbeteren door meer gebruik te maken van elkaars kwaliteiten.

Tip! Voeg deze persoon toe aan uw contacten in de Profile Dynamics® App en krijg praktische handreikingen om mee aan de slag te gaan.

.....

.....

.....

.....

Succes!

Beschrijving van de zeven drijfveren

Paars

Ontstaan

Zo'n 50.000 jaar geleden groepeerde de mens zich in stammen om te kunnen overleven in een onbegrepen wereld. De stam biedt veiligheid en geborgenheid en kent eigen ongeschreven regels en omgangsvormen. Erfopvolging, loyaliteit en vertrouwen zijn belangrijk.

→	DE PAARSE DRIJFVEER - staat in uw profiel op positie 6	
	WERELDBEELD	de wereld is mysterieus en onveilig
	CREDO	stem de geesten tevreden en zoek de veiligheid en geborgenheid van de stam
	EIGENSCHAPPEN	• Houdt van geborgenheid en veiligheid • Is dienstbaar naar de gemeenschap en de natuurlijk leider • Hecht aan symboliek en rituelen • Erkent de 'ongeschreven regels' en handelt er naar • Is trots op het bedrijf en vindt het een 'eer' erbij te horen • Gelooft in traditie en het verleden • Cijfert zichzelf makkelijk weg
	KWALITEITEN	opofferingsgezind, toegewijd, natuurlijke verbondenheid
	VALKUILEN	behoudend, weinig kritisch, dogmatisch

Uiting

Mensen met een sterk paarse voorkeur hechten veel waarde aan de groep waarvan ze deel uitmaken. Dat kan de familie zijn, maar ook het werk of de geloofsgemeenschap. Tradities spelen een belangrijke rol en men waardeert wat er historisch is opgebouwd. De groepsleden zijn trots op hun gezamenlijk ontwikkelde identiteit, symbolen en rituelen. Er is weinig behoefte om zich individueel te doen gelden.

Paars leiderschap is gebaseerd op wijsheid en ervaring; de leider staat in hoog aanzien en bepaalt de koers van de gemeenschap. De leden zijn loyaal en trouw en voelen zich diep met elkaar verbonden. Deze saamhorigheid biedt geborgenheid en bescherming tegen gevaren van 'buiten'.

Voorkomen

De paarse drijfveer zien we veel in familiebedrijven en bij ambachtelijke beroepen. Ook in gesloten groepen met een sterk intern gerichte cultuur, zoals sommige kerkgemeenschappen, rotary clubs en 'de oudgedienden', komt deze drijfveer relatief veel voor.

Rood

Ontstaan

Als zo'n 10.000 jaar geleden wordt voorzien in de veiligheid en geborgenheid van de groep ontstaat er ruimte voor de ontwikkeling van het individu. Het individu ontdekt zijn eigen wil en krijgt behoefte aan autonomie. In de stam staan leiders op die hun macht laten gelden zonder wroeging of schuldgevoel.

→	DE RODE DRIJFVEER - staat in uw profiel op positie 5	
WERELDBEELD	de wereld is een jungle waarin je moet vechten om te overleven	
CREDO	wees jezelf en doe wat je wilt ongeacht de consequenties	
EIGENSCHAPPEN	• Is direct en besluitvaardig • Houdt van snel handelen • Gaat conflicten niet uit de weg • Hecht aan respect • Verdedigt zijn domein • Kan impulsief en ongeduldig reageren • Gaat het gevecht aan voor 'vrienden'	
KWALITEITEN	durf, leiderschap, daadkracht, snelheid	
VALKUILEN	wispelturig, egocentrisch, hardvochtig, confronterend	

Uiting

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. 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 leiderschapsstijl. Om diezelfde reden zal Rood leidinggevenden wantrouwen, maar toch zijn best doen om in de gunst te komen bij de leiding om zo een goede positie te verwerven. Gelijken behandelt Rood met respect: 'als kameraden zetten we de schouders eronder en kunnen we de vijand aan'.

Voorkomen

De rode drijfveer zien we vaak terug in de 'top' van organisaties. Vaak is hier sprake van cruciale besluitvorming op organisatieniveau. Ook de activisten die de barricades opgaan voor het goede doel bezitten vaak een flinke dosis Rood.

Blauw

Ontstaan

De onbetrouwbaarheid en willekeur van rode overheersing leidt tot chaos en zo'n 5.000 jaar geleden komt de blauwe drijfveer tot ontwikkeling. Met het stellen van grenzen en het maken van afspraken wordt de rode chaos beteugeld en ontstaat het inzicht dat een goede regulering minder problemen oplevert dan oorlog.

→	DE BLAUWE DRIJFVEER - staat in uw profiel op positie 7	
	WERELDBEELD	de wereld is een chaos en dient te worden geordend op zoek naar de absolute waarheid
	CREDO	met orde, regels en regelmaat kunnen we de chaos inperken
	EIGENSCHAPPEN	• Is nauwkeurig en precies • Is geordend en houdt van transparantie • Komt zijn afspraken na en is op tijd • Vindt regels en procedures belangrijk • Is rechtvaardig; overtredingen dienen te worden bestraft • Toont een grote inzet • Is hiërarchisch ingesteld en taakgericht
	KWALITEITEN	secur, orde, discipline, betrouwbaar, eerlijk
	VALKUILEN	streng, vasthoudend aan regels, niet makkelijk geneigd tot verandering

Uiting

Blauw gedreven mensen houden 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. Mensen met een hoog-blauwe score hebben een sterk verantwoordelijkheidsgevoel. Eerlijkheid vinden zij belangrijk 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. In het wereldbeeld van Blauw is ordening nodig om chaos te voorkomen: 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. 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.

Voorkomen

De blauwe drijfveer komt veel voor in hiërarchische organisaties waar nauwkeurigheid en accuratesse belangrijke kenmerken zijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan accountancy en de rechterlijke macht, maar ook een instituut als de Rooms-Katholieke kerk.

Oranje

Ontstaan

Als reactie op het blauwe waardensysteem waarin iedereen zich moet voegen naar de geldende regelgeving ontstaat zo'n 2.500 jaar geleden het verlangen naar individuele ontwikkeling en ontplooiing. Oranje ziet de wereld vol kansen die het mogelijk maken je eigen positie te verbeteren. En dat mag bij oranje worden gezien en gewaardeerd.

→	DE ORANJE DRIJFVEER - staat in uw profiel op positie 3
WERELDBEELD	de wereld is een plaats vol kansen en kent ongelimiteerde mogelijkheden jezelf te profileren
CREDO	willen is kunnen; het resultaat is het enige dat telt
EIGENSCHAPPEN	• Is resultaat- en doelgericht • Neemt gecalculeerde risico's • Is ondernemend en pragmatisch • Is competitief en materialistisch ingesteld • Ontvangt graag publiekelijk waardering • Gaat voor persoonlijk succes en erkenning • Accepteert ongelijkheid
KWALITEITEN	succesvol, doelmatig en efficiënt, flexibel
VALKUILEN	overvraagt, winst ten koste van, statusgericht

Uiting

Oranje is de drijfveer 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.

Voorkomen

De oranje drijfveer komt veel voor in marketing- en salesorganisaties. Met name in de marksegmenten met kortcyclische producten. Maar ook risicodragende ondernemingen als Hedge Funds en investeringsmaatschappijen kennen een flinke dosis oranje.

Groen

Ontstaan

Zo'n 200 jaar geleden ontstaat het besef dat alleen materiële genoegdoening niet tot een gelukkiger leven leidt. Het gaat om het welbevinden van de mens zelf. In deze wereld is iedereen gelijk en in wezen goed.

→	DE GROENE DRIJFVEER - staat in uw profiel op positie 4	
	WERELDBEELD	de wereld is een sociale gemeenschap waarin iedereen gelijkwaardig is
	CREDO	iedereen is in wezen goed en gelijk; alle meningen tellen
	EIGENSCHAPPEN	• Is invoelend en mensgericht • Vindt dat iedereen goed en gelijk is • Houdt van harmonie en een goede werksfeer • Besluitvormig vindt plaats door consensus • Houdt niet van opvallen • Vindt het aangaan van conflicten lastig • Vindt dat fouten mogen worden gemaakt
	KWALITEITEN	warm, inlevend, hulpvaardig, harmonie, consensus
	VALKUILEN	soft, trage besluitvorming, conflictmijdend, moeite met individueel succes

Uiting

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 groen gedreven mens is er dan ook veel aan gelegen om dit met elkaar te realiseren: men praat veel met elkaar, gaat emoties niet uit de weg gaat, en neemt besluiten bij voorkeur met consensus. Dat maakt traag en kan ten koste gaan van de slagvaardigheid. Mensen met hoog groene waarden 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.

Voorkomen

De groene drijfveer komt veel voor in zorginstellingen en overheidsinstanties. Ook het onderwijs en NGO's worden gekenmerkt door een forse dosis Groen.

Geel

Ontstaan

Ongeveer 50 jaar geleden ontstaat het besef dat complexe problemen niet in een trage consensuscultuur kunnen worden opgelost. Deze vragen om een creatieve en intellectuele, meer individuele, aanpak. Begrip met betrekking tot de complexiteit van het bestaan leidt tot vrijheid en onafhankelijkheid.

→	DE GELE DRIJFVEER - staat in uw profiel op positie 1	
	WERELDBEELD	de wereld is een complex geheel van samenhangende systemen die je kunt doorgronden
	CREDO	begrip en inzicht leiden tot vrijheid en autonomie
	EIGENSCHAPPEN	• Hecht aan vrijheid en onafhankelijkheid • Wil begrijpen en de kern doorgronden • Houdt van leuke nieuwe dingen • Bekijkt een probleem van verschillende kanten • Bewandelt vele zijwegen in de communicatie • Denkt conceptueel vanuit een visie • Kijkt naar de toekomst
	KWALITEITEN	open, innovatief, creatief, dringt door tot de kern
	VALKUILEN	complicerend, chaotisch, gereserveerd, eigenwijs, kritisch

Uiting

Geel is de kleur van individuele vrijheid, onderzoek en analyse. Mensen met een hoog-gele waarde zoeken autoriteit in zichzelf, zijn kritisch en willen op basis van argumenten overtuigd worden. Ze kunnen daardoor gereserveerd of eigenwijs overkomen. Geel bekijkt zaken breed om te begrijpen wat er speelt en tot oplossingen te komen voor de lange termijn. Het gele denken is 'out of the box' en kan schijnbare tegenstellingen verenigen. Men is open en tolerant naar andere waarden zonder zich daarmee te vereenzelvigen. Gele leiders zijn in staat het beste uit hun mensen te halen door ze de vrijheid te bieden om hun eigen talenten te ontplooien. Omdat Geel eerst wil begrijpen kunnen keuzes en acties lang op zich laten wachten. De buitenwereld kan Geel soms lastig en ingewikkeld vinden. Geel overziet het geheel en denkt op de lange termijn. De hang naar onafhankelijkheid en vrijheid mag voor Geel niet ten koste gaan van anderen of het milieu.

Voorkomen

De gele drijfveer komt algemeen voor in de West-Europese cultuur waar 'vrijheid van denken' een belangrijk gemeengoed is, bijvoorbeeld bij reclamebureaus, marketingorganisaties maar ook in Research en Development of IT-afdelingen.

Turkoois

Ontstaan

Zo'n 30 jaar geleden komt men tot inzicht dat alleen 'begrijpen' niet voldoende is om de wereldproblematiek het hoofd te bieden. De complexiteit is te groot. Vanuit een mondiale bewustwording ontstaat de berusting dat niet alles kan en hoeft te worden opgelost. Een onconventionele integrale aanpak is noodzakelijk. Hierin is een samenspel van rationele, emotionele, intuïtieve en spirituele elementen essentieel voor het welslagen.

→	DE TURKOOIZEN DRIJFVEER - staat in uw profiel op positie 2	
	WERELDBEELD	de wereld is een allesvattend, holistische entiteit met samenhangende systemen waarvan wij onderdeel uitmaken
	CREDO	accepteer de complexiteit van het leven en weet dat alles met elkaar is verbonden
	EIGENSCHAPPEN	• Heeft een holistische kijk • Ziet dat alles in de wereld met elkaar samenhangt • Kent innerlijke rust door acceptatie • Vindt zingeving en maatschappelijke verantwoordelijkheid belangrijk • Relativeert de dagelijkse problemen • Hecht niet aan geld, status of macht
	KWALITEITEN	holistisch, mondiaal, eenvoud, sober, relativerend, onbaatzuchtig
	VALKUILEN	weinig concreet, geen realiteitszin, vaag, wereldvreemd

Uiting

De Turkooizen mens ziet dat alles op aarde met elkaar samenhangt. Dit inzicht wordt verkregen door het integreren van intuïtief voelen en weten. 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, is bepalend voor de gezondheid'. Het individu is een klein onderdeel in de grote, totale dynamiek van een naar orde strevend systeem. Turkoois is niet bang voor de complexiteit en onzekerheden van het geheel, maar ziet dit als een natuurlijk en vanzelfsprekend uitgangspunt.

Geld, status en macht zijn irrelevant en dagelijkse beslommeringen zijn onbelangrijk. Turkoois kan daardoor goed relativeren. De buitenwereld ervaart deze mensen vaak als vreemd, zweverig en weinig concreet.

Voorkomen

Hoewel er op maatschappelijk niveau zeker sprake is van een toename in Turkooizen denken, zoals blijkt uit de toenemende belangstelling voor zaken als duurzaamheid, maatschappelijk ondernemen en zingeving, is Turkoois in organisaties vaak lastig te duiden.

Notities

A series of horizontal dotted lines for taking notes.