



Profile
Dynamics®

BRENGT ORGANISATIES IN BEWEGING

persoonlijk profiel van:

Anoniem Anoniem

Anoniem

11 augustus 2017



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.

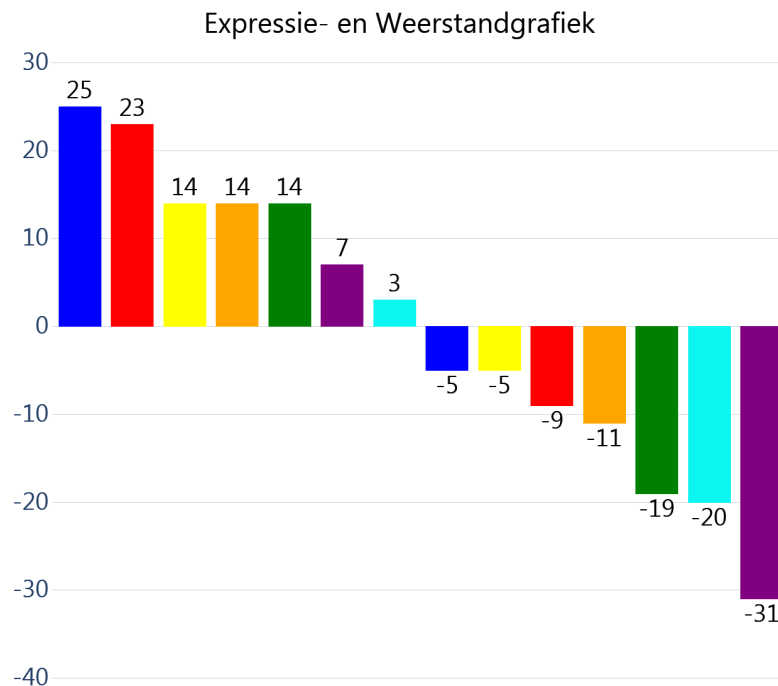
Zoekt u meer informatie? Kijk dan ook eens op www.profiledynamics.nl.

Organisatie: Anoniem
Afdeling: Anoniem
Functie: Technisch Manager

Datum: 11 augustus 2017

Anoniem Anoniem...

- vindt afspraken, orde, structuur en details belangrijk
- houdt van stevig optreden, tempo en daadkracht
- heeft wel wat affiniteit met nieuwe ontwikkelingen en analyse
- vindt resultaat en waardering daarvoor niet onbelangrijk
- heeft een redelijk ontwikkelde sociale antenne
- heeft geen sterke behoefte aan vaste patronen in een bekende omgeving
- heeft niets met relativering 'op een hoger plan'



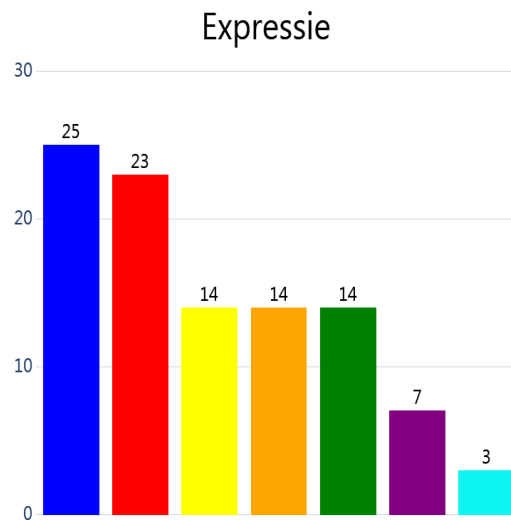
- heeft een hekel aan behoudzucht en vastgeroeste mensen
- houdt niet van zweverige praat van onpraktische aard
- kan vinden dat er wel erg veel wordt vergaderd en gepraat
- blijft goed overeind in een competitieve omgeving
- handhaaft zich redelijk in een machtscultuur
- voelt zich thuis in een creatieve en innovatieve omgeving
- accepteert regels, orde, discipline en structuur

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 daadkrachtige en autoritaire regelaar

U hebt een uitgesproken profiel. Dat betekent dat u een duidelijke voorkeur heeft voor bepaalde waardensystemen boven andere. Het profiel laat zich kortweg typeren als dat van een daadkrachtige en autoritaire regelaar. Opvallend is uw voorkeur voor de waardensystemen blauw en rood. Minder hoog, maar wel nog merkbaar aanwezig in uw profiel, scoren de waardensystemen geel, oranje en groen. 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.

Ordelijk en transparant

Vanuit een duidelijk aanwezige blauwe drijfveer bent u een georganiseerd mens en u houdt ervan zaken gestructureerd aan te pakken en ook daadwerkelijk af te ronden. De kern van blauw is chaos tegen te gaan door ordening en systematiek. Vanuit deze visie bent u gedreven datgene wat u doet ook goed te doen, waarbij u een heldere logica hanteert en stapsgewijs te werk gaat. En u weet dit ook bij anderen te waarderen. Orde, regelmaat, structuur en overzicht vormen het benodigde kader om uw werk goed te doen en overzicht te creëren en te houden. Dat maakt zaken helder en duidelijk. U heeft een sterk ontwikkeld plichtsgevoel en de blauwe overtuiging dat iedereen zich aan de regels hoort te houden. Controle op de naleving ervan is noodzakelijk.

Overtredingen dienen te worden bestraft en uw blauw heeft moeite met uitzonderingen hierop, want 'waar ligt dan weer de grens'. Die kan maar beter van meet af aan duidelijk zijn, dan weet iedereen waar hij aan toe is. U laat zich kennen als een betrouwbaar en eerlijk mens met verantwoordelijkheidsgevoel en u hecht aan discipline. Als iedereen zo taakgericht was als u zouden op veel plaatsen de zaken een stuk beter lopen. U hecht eraan om afspraken na te komen en toont respect voor (uw) normen en waarden. De blauw gedreven mens is eerlijk en recht door zee. U ziet de fouten van anderen, maar u kunt ook uw eigen falen onder ogen zien. Halfzachte compromissen zijn niet uw stijl en u kunt ook wel streng zijn als u dat nodig vindt. Beslissingen neemt u weldoordacht en u zoekt zaken eerst uit alvorens te handelen. Blauw is zuinig van aard en u houdt er dan ook niet van om geld over de balk te smijten. Sparen en verzekeren is verstandig: je weet tenslotte nooit precies wat je boven het hoofd hangt en dan heb je iets om op terug te vallen als dat nodig is.

Stevig en besluitvaardig

Uw profiel bevat een duidelijke dosis rood, het waardensysteem dat staat voor snelheid en slagvaardig en daadkrachtig optreden. U houdt dan ook wel van een kordate aanpak en als het nodig is dan gaat u de confrontatie aan. Daarbij verwacht u van andere mensen dat zij net zo assertief zijn als u zelf bent. Mensen die over zich laten lopen hoeven dan ook niet op uw waardering te rekenen. U houdt van tempo en actie, pakt problemen liefst voortvarend aan en 'vat de koe bij de horens', hier en nu! U hecht eraan dat men rekening met u houdt, wat u vaak afdwingt met uw strijdvaardige rode instelling. Het rood in uw persoonlijkheid is duidelijk, helder en direct, neemt graag de leiding en is stressbestendig. Dit aspect van uw profiel maakt dat men u als 'stevig' kan ervaren en u niet snel over het hoofd ziet.

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.

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.

Familiegevoel in balans

Uw geringe score op het parse 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, maar dat u niet snel zult doorschieten in behoudzucht of uzelf volledig zult 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.

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

Degelijk, betrouwbaar en loyaal

Uw blauwe taakgerichtheid, betrouwbaarheid, precisie, degelijkheid en duidelijkheid springen in het oog. Daarnaast kunt u trouw, toewijding en loyaliteit tot uw goede eigenschappen rekenen. U dwingt respect af met uw georganiseerde werkwijze en de discipline die u bij het aanpakken en uitvoeren van uw bezigheden aan de dag legt. Beslissingen zijn bij u weloverwogen en goed doordacht. Men kan op u bouwen: afspraken komt u na en u bent een eerlijk mens met oog voor uw eigen tekortkomingen. U bent spaarzaam en zuinig en gaat verantwoord om met geld en goederen, zowel die van uzelf als die van anderen.

Daadkracht, lef en snelheid

Het rood in uw profiel dwingt respect af. Anderen waarderen uw kordate optreden, kracht, snelheid van beslissen en directheid. In crisissituaties bent u niet gauw van uw stuk en weet u doortastend te handelen. Vrienden en vertrouwenspersonen waarderen uw trouw en loyaliteit. Anderen respecteren u, en zo ziet u het graag.

Spannende en versterkende combinaties

Daadkracht versus plichtsbesef

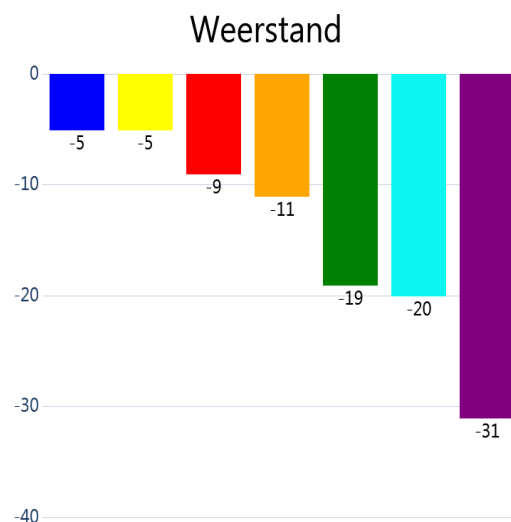
Uw profiel heeft een opvallende score op de combinatie blauw en rood. Mensen met een dergelijke score staan over het algemeen bekend als doeners met een krachtige persoonlijkheid. Zij weten waar ze voor staan en willen de zaken snel en goed geregeld hebben. De kreet 'ik zeg wat ik doe en ik doe wat ik zeg' is op hen zeker van toepassing. Door combinatie van het strenge van blauw met de rode strijdbaarheid wordt dit profiel nogal eens als autoritair ervaren. Daarnaast kunt u ook bij uzelf interne spanning ervaren doordat de blauwe drijfveer streeft naar het beheersen van chaos en conflict door een objectieve en onpersoonlijke benadering, terwijl uw meer emotionele rode kant naar conflict kan neigen om uzelf te doen gelden en respect af te dwingen.

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 behoudende culturen en bange mensen

Als het gaat om waarden waar u weinig mee op hebt, dan springt de weerstand tegen de waardensystemen paars en turkoois het meest in het oog. U heeft een hekel aan behoudende culturen en bange mensen. Enige ergernis moet u wel eens onderdrukken bij mensen en culturen die hoog scoren op de waardensystemen groen, oranje en rood. Uw profiel laat weinig tot geen weerstand zien tegen de waardensystemen geel en blauw. Daarmee kunt u goed uit de voeten. Een toelichting op uw scores in de Weerstandgrafiek vindt u hieronder.

Angst en behoudzucht

De hoge score in uw profiel tegen het paarse waardensysteem duidt op een uitgesproken weerstand tegen behoudzucht, risicomijdend en bangig gedrag en angst voor verandering. Het strijdvaardige en avontuurlijke van uw rode drijfveer staat op gespannen voet met het bangige en onderdanige in de paarse cultuur. U heeft weinig tot niets op met mensen die alles bij het oude willen laten 'omdat het toch altijd zo geweest is' en 'het vroeger toch ook goed ging'. De slaafse volgzaamheid, kritiekloze en sekteachtige kliekvorming rond een charismatische leider doen u de stekels recht overeind staan. Daarbij kunt u zich ook stevig ergeren aan de hang naar het verleden met een gehechtheid aan tradities en symboliek. Uw blik is meer op de toekomst. Een behoudzuchtige paarse cultuur met ongeschreven wetten, waar aanzien wordt verkregen op basis van anciënniteit, familiebanden en vriendjespolitiek ervaart u waarschijnlijk als star, vastgeroest, beperkend en benauwend.

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. Uw blauwe drijfveer heeft juist behoefte aan duidelijkheid en details. Zaken als spiritualiteit, alternatieve geneeswijzen en holistisch denken hebben bij u mogelijk een negatieve bijklank en u kunt hiervoor maar weinig waardering opbrengen. Het gebrek aan tempo en daadkracht van turkoois is uw rode drijfveer een doorn in het oog. 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.

Softe praatcultuur

Als het vriendelijke groen verzandt in oeverloos praten of gemopper achter elkaars rug, omdat men elkaar niet rechtstreeks op zaken durft aan te spreken, dan kan dit u benauwen en ergeren. Het staat een snelle besluitvorming en een praktische aanpak van zaken te veel in de weg en gaat ten koste van het werk. Bovendien worden niet altijd de juiste besluiten genomen, probeert men teveel zowel de kool als de geit te sparen, en durft men niet te kiezen. Daarmee kan uw rode drijfveer niet zo goed uit de voeten; die houdt van snelheid en knopen doorhakken en heeft er geen moeite mee om iemand op iets aan te spreken.

Niet al te drammerig

Als uw omgeving te sterk oranje kleurt en doorschiet in een prestatiecultuur, dan kan dat voor u wat minder makkelijk aanvoelen. Toch kunt u met scoringsdrang en sterke druk op prestatie over het algemeen best redelijk uit de voeten. Het wordt voor u niet snel onwerkbaar.

Macht met mate

Een uitgesproken rode machtscultuur, waarin ieder steeds zijn eigen plek moet bevechten, komt u niet onmogelijk over. U stoort zich misschien wel wat aan een verdeel-en-heers stijl of dadendrang bij collega's of leidinggevenden, maar daar kunt u zich ook overheen zetten.

Conceptueel strategisch

U heeft weinig tot geen moeite met de speelse en naar vrijheid strevende cultuur van geel. Conceptueel en strategisch denken vraagt om tijd en ruimte en laat zich nu eenmaal niet in strakke banen leiden. U ergert zich dan ook nauwelijks aan eigenwijze en nogal kritische mensen die het altijd beter menen te weten. Vaak hebben ze goed nagedacht en valt er veel van te leren.

Betrouwbaar en gestructureerd

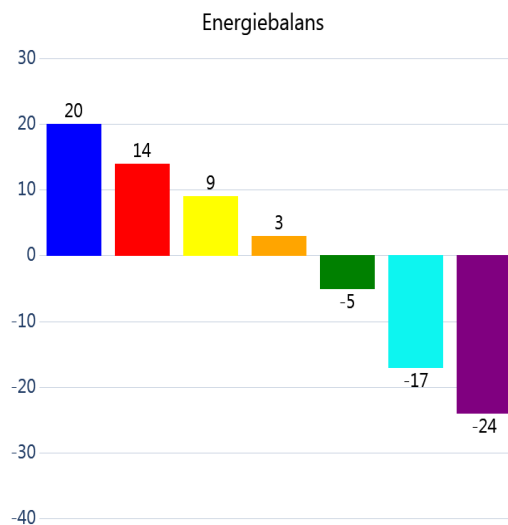
Blauwe structuur en regels horen er te zijn en daarmee kunt u best uit de voeten. Ook als dat niet uw eigen regels zijn. Controle op naleving daarvan is nodig en ook daar heeft u weinig moeite mee. Dat het daardoor mogelijk wat bureaucratisch wordt is jammer, maar waarschijnlijk onvermijdelijk als men zaken goed wil organiseren.

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.



U hebt een zeer uitgesproken energiebalans. Het liefst werkt u in een omgeving die gekleurd wordt door de waardensystemen blauw, rood en geel. U voelt zich minder prettig in een omgeving die wordt gekleurd door het waardensysteem groen. De waardensystemen paars en turkoois kosten u de meeste energie.

Omgeving en taken die energie opleveren

Structuur

- De blauwe overzichtelijkheid en structuur gooien bij u hoge ogen. U voelt zich als een vis in het water in een goed georganiseerde wereld met duidelijke regels die voor iedereen gelden. Het is erg prettig om precies te weten waar je aan toe bent, wat je taak is, en helder te hebben wat goed of fout is en dus wel of niet mag. U houdt ervan om uw taken goed uit te voeren. Ooit zal duidelijk zijn hoezeer u zich heeft ingezet en zult u voor uw toewijding en inzet worden beloond. Een cultuur waarin dit wordt gezien en beloond is prettig om te werken. Vanuit uw blauwe drijfveer houdt u van werkzaamheden die bekend zijn, en volgens procedures en regels zijn vastgelegd. U heeft geen bezwaar tegen steeds terugkerende klussen en repeterende werkzaamheden, als u maar de gelegenheid krijgt om deze degelijk aan te pakken.

Per saldo houdt u ook nog enige energie over aan:

- Rood: macht, daadkracht, snelheid, moed, respect, snelle inwilliging van uw wensen.
- Geel: autonomie door inzicht in complexe materie, strategisch en conceptueel denken, speelse en creatieve oplossingen, vernieuwing en verbetering.

Wat energie kost

Alle waardensystemen hebben hun sterke kanten, maar kunnen in een doorgesloten 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.

Uiterst moeizaam

De onderstaande cultuur kost u zoveel energie dat u daarin niet of nauwelijks kunt aarden. Het valt u niet aan te raden om bij een afdeling of organisatie met een dergelijke cultuur te gaan werken en de samenwerking met collega's met dergelijke drijfveren kan u zwaar vallen. Is dat het geval, onderneem dan actie om de situatie te veranderen, of overweeg een andere positie die beter bij u past en die wel aansluit bij uw drijfveren.

Behoudzucht ergerlijk

- De starheid en behoudzucht van de paarse cultuur kosten u de nodige energie en u bent hierin dan ook niet op uw plaats. Altijd maar alles bij het oude willen laten, ook al kan het beter, stuit bij u op de nodige weerstand. Ook het kritiekloze en volgzaam karakter van de paarse groep staat u tegen. Een organisatie of werkplek waarin men alles het liefst zoveel mogelijk bij het oude laat, en promoties alleen de oudgedienden te beurt valt, is niet de uwe.

Ongemakkelijke omgeving en taken

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

- **Turkoois:** zweverig, niet van deze wereld, onpraktisch en wereldvreemd, geen oog voor problemen.
- **Groen:** soft, praterig, trage besluitvorming, gezelligheid gaat voor regels en resultaat, halfslachtige besluiten, naïef ten aanzien van misbruik. Projecten die veel overleg vergen en waarin u sterk rekening moet houden met andersmans gevoeligheden zijn voor u minder passend.

Collega's die deze drijfveren turkoois en groen 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 oranje is voor u energie-neutraal. Een werkplek binnen een dergelijke omgeving levert u weliswaar niet veel plezier op, maar u kunt er functioneren.

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 leiderschapsstijl. 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

■ **Turkoois**

De turkooizen 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. Turkoois 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. Turkoois kan daardoor goed relativeren. De buitenwereld ervaart deze mensen vaak als vreemd, zweverig en weinig concreet.

Kwaliteiten holistisch, mondiaal, eenvoud, sober, relativerend, onbaatzuchtig

Valkuilen weinig concreet, geen realiteitszin, vaag, wereldvreemd.

