

BRENGT ORGANISATIES IN BEWEGING

Persoonlijk profiel van
Anoniem Anoniem
Voorbeeldrapportage
18-02-2021



Dit rapport wordt u aangeboden door:

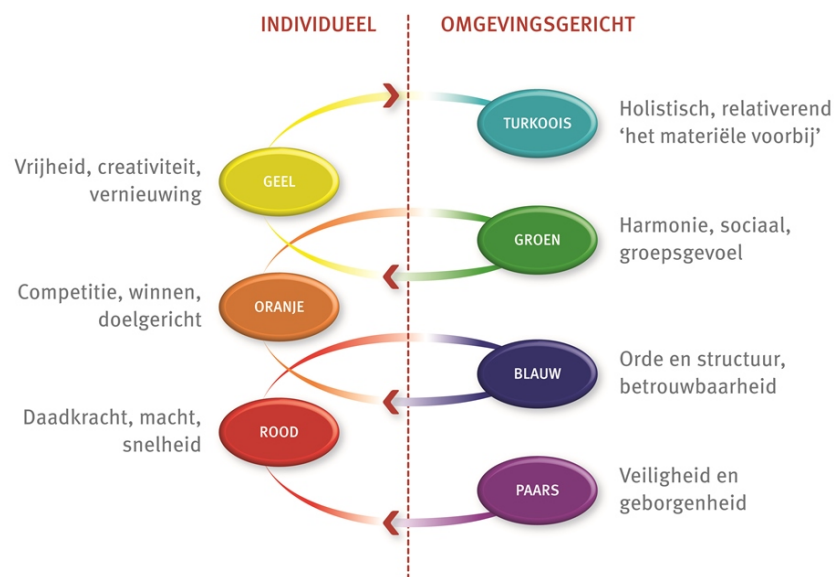
Welkom bij Profile Dynamics®

In dit rapport tref je jouw persoonlijke Profile Dynamics® profiel aan. Dit is samengesteld op basis van je antwoorden op de Profile Dynamics® Analyse vragenlijst. Het geeft jouw scores weer op zeven verschillende denk- en gedragssystemen, die elk worden aangegeven met een kleur. De betekenis van de scores in je profiel wordt nader toegelicht in een beschrijving op maat. Deze omvat een bespreking van jouw drijfveren en motivatie, weerstanden tegen invloeden van buiten af en gaat in op de omgeving die jou 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 waardensystemen. 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 jij je identificeert met de waardensystemen uit het ontwikkelingsmodel van Graves (Expressie), dan wel in hoeverre jij je stoort aan een overmaat van waardensystemen (Weerstand). De analyse is gericht op de werksituatie, maar het is goed denkbaar dat jij je er ook in andere situaties herkent.

Jouw persoonlijke rapport

De Expressie-grafiek geeft aan welke waarden jij hanteert in je werksituatie en mogelijk ook in jouw dagelijkse leven. Hoe hoger de score, hoe sterker jouw voorkeur voor de betreffende denk- en handelwijze. Uit de Weerstand-grafiek lees je af met welke handelwijzen en typen gedrag je meer moeite hebt. De energiebalans laat zien welke omgeving het best past bij jouw 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 je hier te vertellen wie je bent. Wel kan de analyse inzicht geven in de waardensystemen en drijfveren die jouw voorkeur hebben. Daarnaast wordt duidelijk in welke cultuur je goed of minder goed kunt aarden, en met wie je als vanzelf, of juist minder makkelijk, zult samenwerken.

Mogelijk vind je bepaalde omschrijvingen herkenbaarder dan andere. Zo kunnen waardensystemen bijvoorbeeld tegengestelde aspecten hebben, of elkaar juist versterken. Lees de toelichtingen daarom ook in relatie tot elkaar. Mogelijk herken je inwendig gevoelde spanningen waar je hoog scoort op drijfveren met tegengestelde kenmerken. Herken jij je minder goed in een beschrijving? Leg deze dan ook eens voor aan een collega of familielid. Mogelijk herkennen zij dit beter en heb je een 'blinde vlek' te pakken. Of je denkt 'ja natuurlijk, dat is toch normaal', of 'dat vindt toch niemand leuk?'. Lees dan ook eens het rapport van een collega. Je zult zien dat andere mensen heel andere zaken belangrijk of ergerlijk vinden dan jezelf.

Geen goed of fout

Tenslotte willen we je 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 jouw eigen drijfveren, in jouw relatie met anderen en je krijgt een beter beeld van de functie of loopbaan die het best bij jouw persoonlijkheid past. Ieder mens is uniek en het is de combinatie van de kleuren die jouw persoonlijkheid tekent.

Zoek je meer informatie? Kijk dan ook eens op www.profiledynamics.nl

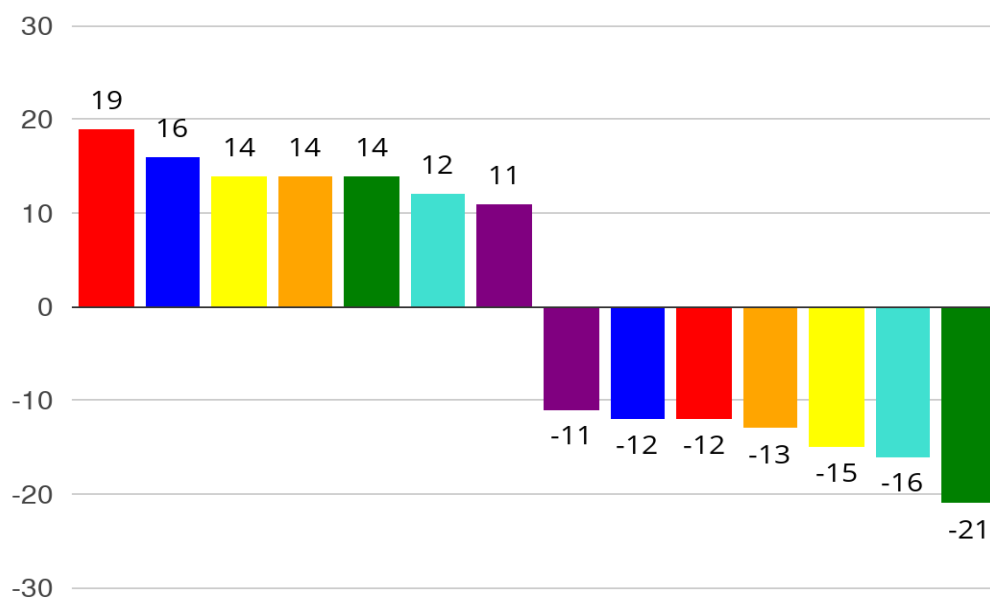
Datum: 18-02-2021

Organisatie: Voorbeeldrapportage
Afdeling: Voorbeeldrapportage
Functie: Medewerker Marketing & Communicatie

Anoniem Anoniem...

- houdt wel van wat tempo en gaat waar nodig het conflict niet uit de weg
- vindt regels, afspraken en structuur best belangrijk
- heeft wel wat affiniteit met nieuwe ontwikkelingen en analyse
- vindt resultaat en waardering daarvoor niet onbelangrijk
- hecht aan sociale contacten
- is enigszins betrokken bij mondiale problemen, mensheid en milieu
- heeft geen sterke behoefte aan vaste patronen in een bekende omgeving

Expressie | Weerstand



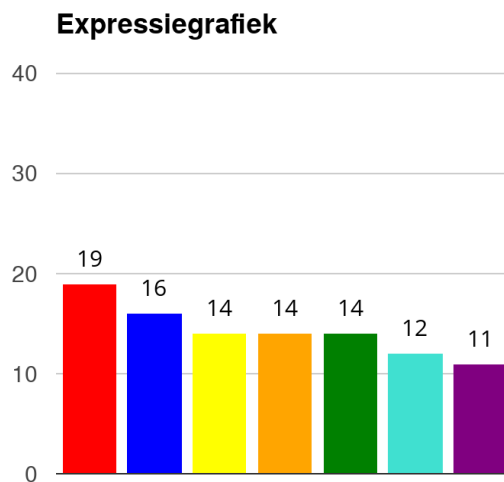
- houdt niet van al te veel druk op praten en consensus
- voelt enige weerstand als holisme en spiritualiteit wat zweverig worden
- kan het onprettig vinden in een omgeving die steeds vernieuwt
- heeft weinig moeite met een competitieve en prestatiegerichte cultuur
- heeft weinig moeite met machtscultuur
- vindt regels en structuur niet al te hinderlijk
- heeft weinig tot geen moeite met behoudende mensen en culturen

Toelichting op het profiel van Anoniem Anoniem.

DE EXPRESSIE-GRAFIEK

Jouw waarden en drijfveren

De Expressie-grafiek laat zien welke systemen en drijfveren voor jou belangrijk zijn en waar je minder belang aan hecht; die voorkeuren werken door in je denken en doen (en zijn dus ook herkenbaar voor jouw omgeving). Hoge waarden geven aan dat de eigenschappen van dat systeem sterk bij jou zijn ontwikkeld, lage waarden heb je 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 jou betekent.



Korte typering: een autoritaire en daadkrachtige leider

Je hebt een enigszins uitgesproken, maar ook veelzijdig profiel. Dat betekent dat je zaken vanuit verschillende invalshoeken kunt bekijken en makkelijk schakelt tussen waardensystemen. Het profiel laat zich kortweg typeren als dat van een autoritaire en daadkrachtige leider. Het toont een lichte voorkeur voor de waardensystemen Rood en Blauw. Minder uitgesproken, maar wel nog merkbaar aanwezig in je profiel scoren de waardensystemen Geel, Oranje, Groen, Turquoise en Paars. Dat betekent dat je ook deze waarden functioneel kunt inzetten waar dat nodig is. In de onderstaande toelichting lees je wat de scores in jouw profiel betekenen.

Stevig en besluitvaardig

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

Structuur

Vanuit een gematigde affiniteit met het blauwe waardensysteem kun je georganiseerd en gedisciplineerd een taak op je nemen en met de benodigde precisie en volharding tot een goed einde brengen. Dat zal bij jou echter niet snel ontaarden 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 je maken en je zal je aan de regels houden zolang je daarvan het belang ziet, maar je bent ook kritisch op regelzucht. Als het nodig is kun je ook voor een andere aanpak kiezen en meer je eigen gang gaan.

Denken

Een redelijke score op het gele waardensysteem laat zien dat je 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 jij je echter niet verleiden tot onnodig theoretiseren of onpraktische oplossingen. Intellectuele vrijheid vind je prettig als daartoe de ruimte bestaat, maar als het nodig is kan je dit terzijde schuiven en een andere insteek kiezen.

Effectief

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

Oog voor mensen

Vanuit een enigszins ontwikkelde groene drijfveer weet je de sociale omgang met andere mensen op waarde te schatten. Je hebt oog voor relaties, en je 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 vaar je een onafhankelijke koers en ga je eventueel de confrontatie met anderen aan. Je vindt een goede werksfeer, harmonie en consensus prettig, maar dat moet niet ten koste gaan van andere zaken die ook belangrijk zijn.

Praktisch van aard

Je score op turkoois geeft aan dat je enigszins kunt relativiseren, maar dat is niet een tweede natuur. Je kunt de ruimte nemen voor het overdenken van grotere zaken zoals bijvoorbeeld de integratieproblematiek, het milieu en de wereldeconomie, maar die spelen in jouw dagelijkse leven geen rol van grote betekenis. Je hebt waarschijnlijk meer oog voor praktische zaken, het hier en nu, en voor wat er in jouw nabije omgeving gebeurt.

Familiegevoel in balans

Jouw geringe score op het paarse waardensysteem laat zien dat je wel enige affiniteit hebt met het vertrouwde gevoel dat het lidmaatschap van een club, gemeenschap of je familie jou kan geven, maar dat je niet snel zult doorschieten in behoudzucht of jezelf 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. Je gaat waarschijnlijk pragmatisch om met verandering: je behoudt het goede en verandert daar waar nodig om in te kunnen spelen op nieuwe situaties. Je hebt oog voor het verleden, maar ook voor de toekomst.

De kracht van jouw profiel

Kracht in balans

Met uw profiel bent u in staat uiteenlopende mensen te 'verstaan' doordat u relatief makkelijk schakelt tussen de waardensystemen Rood, Blauw, Geel, Oranje, Groen en Turquoise. Daarnaast hebt u ook toegang tot het waardensysteem Paars. De hiermee samenhangende zienswijzen kun je begrijpen. Een rol als diplomaat, als verbindende factor tussen meer uitgesproken karakters (die mogelijk met elkaar botsen), sluit daarom goed aan bij dit profiel. Maak gebruik van deze krachtige veelzijdigheid.

Mogelijke valkuilen die samenhangen met jouw profiel

Ongrijpbaar

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

Aanbevelingen

Behoud het contact

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

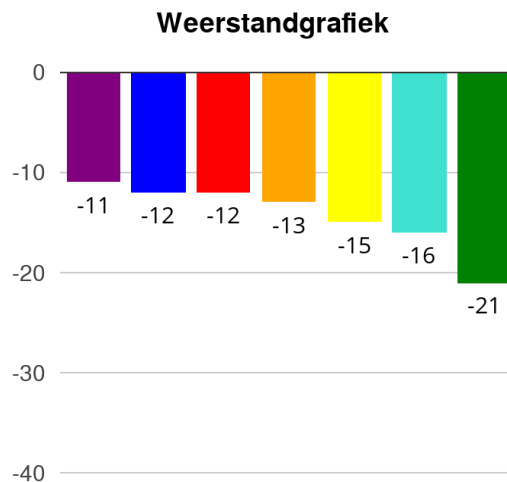
- Respecteer cultuur en traditie; zorg dat men u kan vertrouwen.
- Wees beslist, toon geen angst, wees direct en duidelijk.
- Werk zorgvuldig, precies en gedetailleerd, kom afspraken na.
- Zorg voor resultaat, bewonder prestaties, wees positief, geef complimenten.
- Praat met iedereen, wees vriendelijk, 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 jouw omgeving

De Weerstand-grafiek laat zien met welke (dominante) drijfveren van mensen je wel eens moeite kunt hebben en wat je onplezierig vindt in jouw 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 jouw Weerstand-scores. Die geven aan met welke valkuilen (van andere mensen in jouw omgeving of in de cultuur van jouw bedrijf) je moeite hebt. Hoe sterker de score, hoe groter je ergernis.



Moeite met een softe praatcultuur en vage en onrealistische mensen

Als het gaat om waarden waar je weinig mee op hebt, dan springt de weerstand tegen het waardesysteem Groen het meest in het oog. Je hebt een hekel aan stroperige consensusdruk en vage zweverigheid. Enige ergernis moet je wel eens onderdrukken bij mensen en culturen die hoog scoren op de waardensystemen Turkoois, Geel, Oranje, Rood, Blauw en Paars. Een toelichting op jouw scores in de Weerstandgrafiek vind je hieronder.

Trage praat- en consensuscultuur

Jouw aanzienlijke weerstandscore op het groene waardensysteem geeft aan dat je de nodige moeite hebt met een doorgesloten praat- en consensuscultuur. Collega's die meer van gezelligheid houden dan van werken, groepsklikjes en roddel- en achterklap stuiten bij jou op weerstand, evenals oeverloze discussies tijdens vergaderingen die uitlopen zonder dat er besluiten worden genomen. Dat botst met jouw rode drijfveer die houdt van tempo en knopen doorhakken. Jij komt niet goed tot je recht in een al te groene omgeving met een

sterke groepsdruk. Een cultuur waarin afwijkingen van de norm (ook in positieve zin) met argwaan en afkeuring worden bekeken zal je al snel benauwen.

Te relatief

Overmatig relativeren van in jouw ogen belangrijke zaken kun je maar matig waarderen, zeker als dat leidt tot een gebrek aan rode actie of desinteresse. Jij voelt je dan ook wat ongemakkelijk bij een te sterke expressie van turkoois in jouw omgeving, wat zweverig vaag en onpraktisch kan aandoen. Mensen met een te sterke focus op 'een betere wereld' kunnen het contact met de realiteit verliezen en daardoor wat wereldvreemd worden.

Onpraktisch theoretisch

Een te sterke expressie van het gele waardensysteem kan je chaotisch en onpraktisch aandoen, net als het overmatig theoretiseren van collega's die voortdurend met nieuwe en ingewikkelde ideeën komen. Zeker als deze onvoldoende praktisch uitvoerbaar zijn.

Prestatiedwang

Als je te maken krijgt met een te sterk doorgesloten oranje prestatiecultuur, dan voelt dat voor jou minder passend. Overmatige scoringsdrang bij collega's kun je maar matig waarderen. Het wordt voor jou 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.

Macht met mate

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

Niet teveel regels

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

Niet al te star

Jouw weerstandscore op paars is een teken dat je 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 erger jij je hier ook weer niet bovenmatig aan en kun je er wel mee leven.

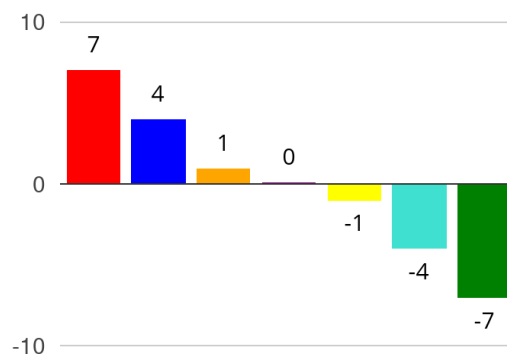
DE ENERGIEBALANS

Jouw persoonlijke energiebalans

De energiebalans is een indicator voor de omgeving waarin je het best tot je recht komt. De grafiek toont de som van de expressie- en weerstandgrafieken en geeft aan welke waardensystemen je per saldo energie opleveren (boven de streep), dan wel energie kosten (onder de streep). Positieve scores geven aan dat je graag werkt in een overeenkomstige cultuur, het liefst samenwerkt met collega's die ook hoog scoren op de betreffende drijfveer en dat je een voorkeur hebt voor de werkwijze die past bij dit systeem. Dat wil overigens niet zeggen dat jij je niet kunt ergeren als collega's of de bedrijfscultuur daarin te ver doorschieten, maar hoe positiever het tegenwicht (het plezier dat je er zelf uit haalt), des te makkelijker jij je 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 je 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 jij. In een werkomgeving die aansluit bij jouw energiebalans zul je het meeste plezier beleven aan jouw werk en optimaal kunnen functioneren.

Energiebalans



Je hebt een gewogen energiebalans. Een waardensysteem waarmee je goed uit de voeten kunt is Rood. Je voelt je minder prettig in een omgeving die wordt gekleurd door het waardensysteem Groen.

Omgeving en taken die energie opleveren

Per saldo houd je enige energie over aan:

- Rood: macht, daadkracht, snelheid, moed, respect, snelle inwilliging van jouw wensen.
- Blauw: overzichtelijkheid, structuur, organisatie, regels en handhaving daarvan, duidelijke taken en goed je 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 je uit de voeten kunt met jouw omgevingscultuur bepaalt in hoge mate of je met plezier naar je werk gaat en of jij je thuis voelt in jouw omgeving.

Ongemakkelijke omgeving en taken

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

- 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 je sterk rekening moet houden met andersmans gevoeligheden zijn voor jou minder passend.
- Turkoois: zweverig, niet van deze wereld, onpraktisch en wereldvreemd, geen oog voor problemen.

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

Geen duidelijke plus of min

De culturen Oranje, Paars en Geel zijn voor jou energie-neutraal. Een werkplek binnen een dergelijke omgeving levert je weliswaar niet veel plezier op, maar je kunt er functioneren.

DO's & DON'Ts

Hoe om te gaan met Anoniem?

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

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

Dit vindt Anoniem motiverend:

Actie en een eigen terrein

Je houdt van snelheid en actie. Je hebt graag een eigen terrein waar je het voor het zeggen hebt en jij je leiderschapskwaliteiten kan tonen, bijvoorbeeld als manager van een afdeling met een eigen taak.

Respect

Je hebt respect voor mensen die doen wat ze zeggen (geen woorden maar daden) en niet over zich heen laten lopen. Men moet bij jou dan ook een rechte rug hebben en de gestelde grenzen handhaven.

Duidelijk en standvastig

Je bent niet erg gevoelig voor straf of negatieve feedback. In conflictsituaties dient men vooral rustig te blijven in plaats van boos te worden. Het werkt bij jou om gewenst gedrag te belonen en ongewenst gedrag niet. Het tonen van respect is daarbij voor jou belangrijk.

Directe aanpak

Belonen of corrigeren lang na een prestatie of overtreding werkt bij jou niet; het moet duidelijk zijn dat gewenst gedrag iets oplevert en ongewenst gedrag niet. Directe reactie (ook bij belonen) is een aanpak die goed bij je past.

Dit werkt minder goed...

Mensen in jouw omgeving kunnen beter niet:

- > erg lange tenen hebben en niet tegen kritiek kunnen
- > steeds over gevoelens willen praten en vragen 'wat het met je doet'
- > oeverloos praten en overleggen
- > bang zijn om problemen aan te kaarten; dat vind je soft

WERKEN OP AFSTAND

1. Werken op afstand

We werken steeds meer thuis en online. Dat heeft duidelijke voordelen, het werkt best goed, is goedkoper, scheelt reistijd, is beter voor het milieu, etc., maar er zijn ook nadelen. Zo kun je de kantoorroutine missen of het contact met collega's, je zorgen maken of je wel voldoende zichtbaar bent, of teamleden wel allemaal even hard werken, of je thuissituatie leent zich minder voor thuiswerken.

Hoe goed het thuiswerken bevalt, hangt af van je behoeftes. En die verschillen op basis van je persoonlijke drijfveren, zo blijkt uit eerder wetenschappelijk onderzoek naar plaats- en tijdonafhankelijk werken door TNO i.s.m. Profile Dynamics [1,2] in 2013. In dit rapport bieden we je een overzicht van wat bij jou past, zodat jij weet wat jij nodig hebt om zo gemotiveerd en vitaal mogelijk te kunnen (samen)werken op afstand. Je krijgt op jou persoonlijk toegesneden tips, op basis van jouw drijfverenprofiel en de inzichten uit het onderzoek. Maar eerst kijken we met je wat de reacties op de nieuwe situatie zijn, vanuit de zeven afzonderlijke drijfveren.

2. Een veranderde werkelijkheid: hoe mensen vanuit hun drijfveren reageren

Sommigen hadden al ervaring met werken op afstand. Voor anderen is het nieuw. Wat echt anders is geworden, is dat het geen vanzelfsprekendheid meer is om met z'n allen naar kantoor te komen en daar elke dag te werken. Afhankelijk van de drijfveren die je hebt, reageer je daar heel verschillend op. Hieronder vind je per drijfveer een beknopte reactie. Houd er wel rekening mee dat je nooit maar een drijfveer hebt en dat het altijd gaat om een samenspel van je drijfveren.

■ *Geborgenheid en veiligheid*

Als de paarse drijfveer nadrukkelijk in je profiel aanwezig is, houd je waarschijnlijk van de veiligheid van een 'vaste baan'. Je vindt routinewerk niet erg en houdt van het 'familiegevoel' op het werk. Veranderingen zoals het werken op afstand brengen de binding met de organisatie in gevaar en de nieuwe situatie voelt dan onveilig voor je.

■ *Macht en respect*

Als de rode besluitkrachtige, actiegerichte drijfveer hoog in je profiel aanwezig is, is het minder duidelijk wat de effecten van het werken op afstand zijn. De hoge mate van zelfstandigheid kun je bijvoorbeeld waarderen, maar het feit dat alles een stuk langzamer gaat en minder duidelijk voor je is, zal je als lastig ervaren.

■ **Zekerheid en orde**

Is je blauwe drijfveer sterk ontwikkeld? Dan heb je behoefte aan orde, structuur en regelmaat. De vrijheid en flexibiliteit van het werken op afstand kan je enige vorm van stress opleveren. Jij hebt juist behoefte aan detailinformatie, structuur en controle.

■ **Erkenning en resultaat**

Ben je sterk oranje gedreven? Dan ben je resultaatgericht en ambitieus. Je houdt van competitie en willen winnen. Op afstand werken geeft je de ruimte om zelf te bepalen waar, wanneer (en hoe) je je werk doet, 'any time, any place'. Iets wat goed bij je past.

■ **Sociale cohesie**

Met een hoog groene drijfveer in je profiel ben je mensgericht en houd je van harmonie en een goede werksfeer. In de huidige situatie vind je het moeilijk dat je jouw collega's niet ziet en dat samenwerking voornamelijk op afstand plaatsvindt. Wel ben je blij met de betere werk-privé balans en contact met huisgenoten.

■ **Inzicht en vrijheid**

Werken op afstand is voor jou geen probleem als de gele drijfveer nadrukkelijk in je profiel aanwezig is. Je houdt van de vrijheid, autonomie en flexibiliteit die het je biedt. Ook het werken met nieuwe online tools vind je leuk en (intellectueel) uitdagend.

■ **Relevantie en integratie**

Met een sterk ontwikkelde turkooizen drijfveer in je profiel, heb je een holistische houding, relatieveer je makkelijk en ben je 'het materiële voorbij'. Werken op afstand is zoveel beter voor het milieu. Je vindt dat dan ook prima. Met de praktische kant van thuiswerken ben je niet zo bezig.

3. Bevindingen uit het onderzoek van TNO en Profile Dynamics

Op afstand werken en zelf jouw eigen tijd en ruimte bepalen is niet nieuw. Jaren geleden was dit Nieuwe Werken in opkomst. Organisaties experimenteerden er volop mee. Zoals eerder aangegeven onderzochten TNO en Profile Dynamics in 2013 al in hoeverre drijfveren een rol speelden bij mensen in hun attitude over het plaats- en tijdonafhankelijk werken.

De resultaten uit dit onderzoek zijn nu actueler dan ooit:

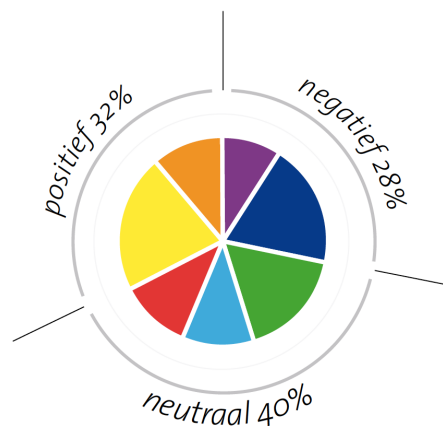
a. Er is een limiet aan de hoeveelheid werk op afstand

Het blijkt dat mensen minder binding gaan voelen met de organisatie als ze meer dan twee dagen per week 'buiten de deur' werken, en hierdoor komt ook de kennisdeling onder druk te staan. Kortom: beperk buiten-kantoor-tijd.

b. Er is geen one-size-fits-all

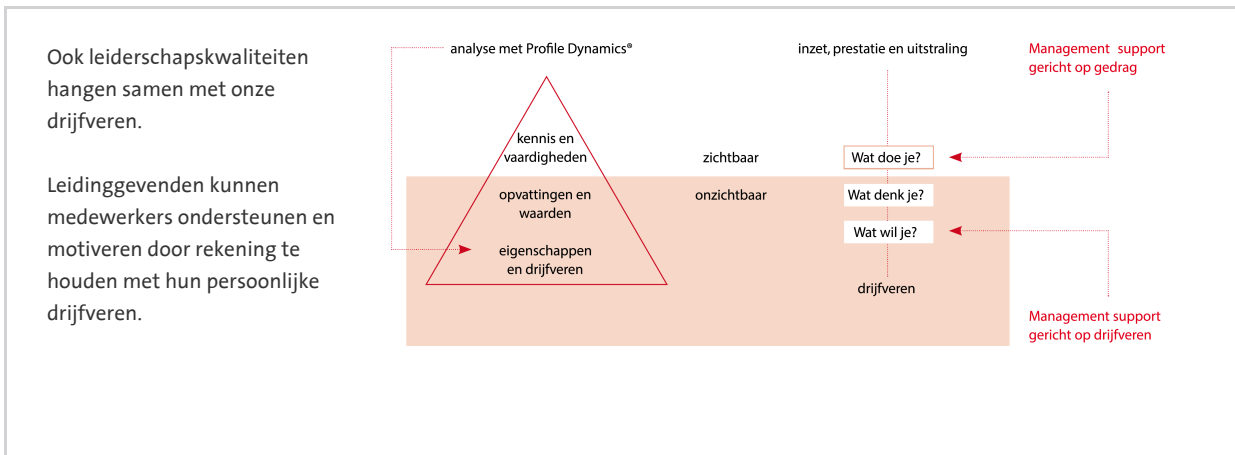
De studie liet zien dat drijfveren in hoge mate bepalen wat mensen vinden van flexibel werken en hoe ze ermee omgaan. De mogelijkheid om zelf te kiezen waar en wanneer je wilt werken, valt vooral goed bij medewerkers die houden van autonomie en vrijheid (Oranje en Geel), maar stuit op weerstand bij mensen die houden van routine, vaste gewoonten en structuur (Paars en Blauw). Rood en Groen hebben gemengde gevoelens en het holistische Turkoois is het om het even.

De meningen zijn verdeeld
 Ongeveer eenderde van de Nederlandse werknemers geeft aan positief te zijn over flexibel e/o op afstand werken, 28% is niet positief en veertig procent is min of meer neutraal [1,2]



c. De houding van mensen bepaalt het gedrag, aansturen op basis van drijfveren is nodig

Mensen verschillen in hun gedrag als zij op afstand moeten werken. Wat bepalend blijkt te zijn, is hun houding (hoe zij denken) over het werken op afstand. Deze houding komt voort uit hun onderliggende drijfveren. Zoals boven al aangegeven, spelen deze een belangrijke rol in hoe er op deze nieuwe situatie wordt gereageerd. Het direct sturen van managers op gedrag blijkt weinig zin te hebben. Je kunt wel aan mensen vragen hun gedrag te veranderen, maar als de voorwaarden ontbreken om de onderliggende motivatie aan te spreken, heeft dit weinig zin. Gedrag kan alleen worden beïnvloed door in te spelen op de laag eronder: de drijfveren van mensen. Door de juiste maatregelen te nemen en daarover te communiceren op een manier die past bij de betreffende drijfveer kan een verandering teweeg worden gebracht.



Waar je zelf op kunt letten

Je kunt natuurlijk ook zelf zorgen dat mensen rekening met je houden en wellicht kunnen de adviezen in het volgende hoofdstuk in dit rapport je daarbij helpen. Hier lees je:

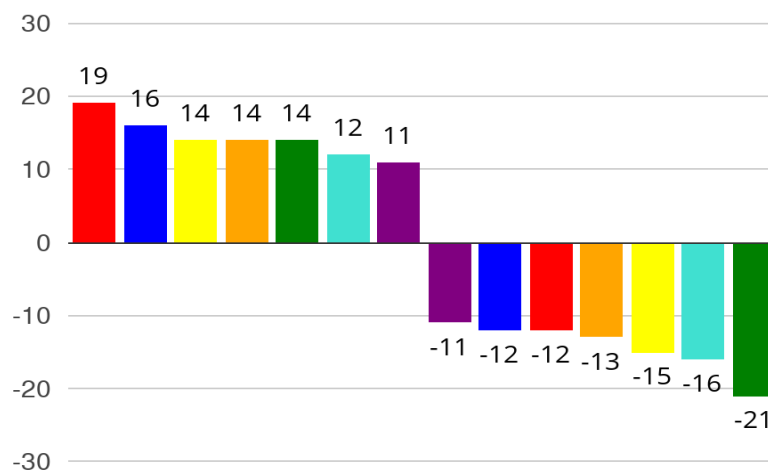
- Wat werken op afstand voor jou betekent, vanuit jouw drijfveren.
- Wat prettig en minder prettig voor je werkt.

Herken je jezelf? Deel je adviezen dan met collega's zodat zij ook meer zicht krijgen op jouw behoeftes. En besef hierbij dat andere mensen ook hun eigen drijfveren en dus andere behoeftes hebben. Inzicht hierin krijgen en begrip hiervoor opbrengen werkt positief voor jou én anderen, want: samen werk je beter, ook op afstand!

4. Wat (samen)werken op afstand voor jou betekent

Hieronder lees je welke zaken voor jou belangrijk zijn, vanuit jouw persoonlijke drijfverenprofiel (zie hieronder). Zo krijg je een duidelijk overzicht en ontdek je wat jij concreet nodig hebt om optimaal te kunnen werken op afstand.

Persoonlijke drijfveren van Anoniem



■ Actie en snelheid

Vanuit jouw rode actiebereidheid en snelheid vaar je goed bij het werken op afstand. Het maakt jou niet uit waar of wanneer jij werkt, als je maar kunt doen wat je wilt doen. Meer werken op afstand is daarom geen enkel probleem voor je. Online samenwerken kan soms wel voor wat beproevingen zorgen. Aangezien je weinig geduld hebt, vind je online meetings al snel te lang duren. Minder praten en meer actie, dat is waar je voor gaat. Online stel jij je niet anders op dan in het echt: je zegt waar het op staat en zo nodig ga je een confrontatie niet uit de weg. Je wacht niet tot het moment dat je elkaar weer in het echt ziet. Als het dan toch hoog oploopt, lig je daar niet wakker van. Als het nodig is om dit uit te praten, doe je dit wel liever face-to-face, online voelt dan toch wat laf. Wel is het onduidelijk geworden wat nog je werkterrein is. Waar je normaal nog wel eens kon binnenlopen om acties te initiëren is dat nu een stuk lastiger. Je verwacht dat jouw leidinggevende stevig in zijn schoenen staat en jou op een directe wijze zegt wat hij/zij wil. Kort en krachtig, via de telefoon, online of in levenden lijve.

Wat heb je nodig om plezierig (samen) te werken op afstand?

- > een korte duidelijke uitleg over wat er moet gebeuren.

- > een snelle daadkrachtige aanpak van de situatie.
- > direct geïnformeerd worden als er iets verandert.
- > je eigen gang kunnen gaan zonder te veel controle.
- > duidelijkheid over waar je staat en wat van je wordt verwacht.
- > je hoort graag gelijk wat er gebeurt, ook als het slecht nieuws is.
- > korte online vergaderingen, maar alleen als het echt nodig is. Liever nog een telefoontje of een mailtje.
- > je eigen tijd mogen indelen; als je 's avonds wilt werken doe je dat.

Minder in het oog springend, maar nog steeds relevant voor je

- Je blauwe drijfveer in het profiel maakt dat je van orde, structuur, voorspelbaarheid, zekerheid en transparantie houdt. De vrije structuur waar online werken toe uitnodigt, vind je al snel chaotisch en verwarrend; een gestructureerde en taakgerichte aanpak werkt beter voor jou. Online kan dat werken met ...
 - > duidelijke richtlijnen, protocollen over online werken en een goed werkende IT-structuur, top down uitgerold.
 - > een gedegen voorbereiding van online werkzaamheden met gestructureerde vergaderingen.
 - > ruimte om naar het werk te komen als de omstandigheden het toelaten.
 - > werken op vaste tijdstippen met een punctuele naleving van online voorschriften en controle op naleving.
- Jouw Geel maakt dat je creatief, strategisch en analytisch denkt en werkt, vanuit autonomie. Werken op afstand past prima bij jou: plaats- en tijdonafhankelijk is precies wat je plezierig vindt. Zorg er wel voor dat je niet verzandt in jouw eigen ideeën en blijf in contact met jouw leidinggevende en collega's voor de nodige inspiratie en focus-momenten. Online kan dat werken met ...
 - > de vrijheid om tot een zelfstandige aanpak te komen.
 - > een goede resultaatgerichte aansturing.
- Jouw Oranje maakt dat werken op afstand voor jou geen uitdaging is. Het is juist zeer welkom! Je kunt nu zelf je werktijden bepalen en in je eigen tempo werken. Als het nodig is, werk je een uurtje extra om zo gefocust aan het behalen van jouw ambitieuze doelen te werken. Hebt je tijd over? Dan ga je gewoon lekker een rondje hardlopen. Heb je je doelen eenmaal behaald? Dan is het wel belangrijk dat dit gezien en erkend wordt. Daarom is de mogelijkheid om een sterk lijntje te houden met jouw collega's zeker de moeite waard. Online kan dat werken met ...
 - > vooral een resultaatgerichte aansturing.
 - > een compliment of een beloning geven voor iets dat je goed hebt gedaan.
- Contact met mensen is belangrijk voor jou, als mensgericht persoon met uitgesproken groene drijfveren. Op afstand werken kun je, maar zaken als een goede werksfeer, gelijkwaardigheid en harmonie zijn in online samenwerkingen toch lastiger te ervaren. En juist ook de gezellige

- momenten en de momenten waarbij je stoom bij elkaar kunt afblazen, heb je echt nodig. Het is voor jou daarom belangrijk dat je regelmatig naar kantoor gaat om jouw collega's te zien en te spreken. Online kan dat werken met ...
 - > regelmatig (online) persoonlijk contact.
 - > af en toe een online 'borrel' om ook eens over privé zaken te kunnen spreken.

Jouw unieke combinatie & specifieke aandachtspunten

Je hebt net kunnen lezen dat twee van jouw drijfveren tegenover elkaar staan qua positieve/negatieve houding m.b.t. werken op afstand. Dit betekent dat jij in potentie goed kunt thuiswerken, maar dat er specifieke aandacht moet worden gegeven aan de zeer concrete voorwaarden die je hierboven hebt kunnen lezen. Pas als hieraan is voldaan (en hier ook aandacht voor blijft), kom je tot je recht en kun je blijven floreren. In jouw geval betekent dit dus dat:

Rood/Blauw - jij om snel en kordaat in actie te kunnen komen (Rood), geen zorgen moet hebben over onduidelijkheden en ondersteunende en voorbereidende zaken (Blauw). Denk hierbij aan ICT-zaken, duidelijke afspraken over zaken en roosters. (Blauw). Voor jou zijn duidelijke richtlijnen op elk front belangrijk omdat je dan niet afgeleid wordt en afgeremd wordt in jouw snelheid.

5. Wat minder prettig voor jou is ...

Mensen die samenwerken met jou kunnen beter niet:

- > overgevoelig reageren; daar kun je online niets mee.
- > online onderonsjes waar over collega's wordt gepraat.
- > blijven praten en overleggen, daar leent online vergaderen zich niet voor.
- > problemen onbesproken laten; dat gebeurt bij 'op afstand werken' toch al makkelijk.
- > steeds maar nieuwe dingen proberen in plaats van gewoon te doen wat werkt. Online werken vraagt om een concrete aanpak.
- > zweverige theorieën erop nahouden. Online communiceren is al lastig genoeg.
- > traag reageren op nieuwe situaties en wachten met communiceren tot er een online vergadering is.
- > niet bellen, mailen of whatsappen als er iets aan de hand is.
- > online afhandeling van conflicten; die bespreek je liever 'face-to-face', dat gaat veel sneller.
- > je tijdens de lunch of 's avonds bellen met werk vragen.
- > reeds bestaande afspraken zonder afstemming wijzigen.
- > online vergaderingen zonder duidelijke regels zodat iedereen door elkaar heen praat.

6. Aan de slag

Je weet nu meer over de rol van drijfveren en de daaruit volgende behoeftes bij het werken op afstand. Niet alleen heb je nu duidelijk wat jij nodig hebt om zo prettig mogelijk op afstand te kunnen (samen)werken, je hebt nu ook meer zicht op de behoeftes die er kunnen zijn bij mensen die anders dan jou gedreven zijn.

Dit is een goed startpunt voor je om mee aan de slag te gaan. Door jezelf en anderen beter te begrijpen, kun je in gesprek gaan en de verschillende behoeftes juist positief inzetten. Met kleine en grotere aanpassingen kun je zo werken aan betere samenwerkingen, ook op afstand!

Wil je meer weten over de rol van drijfveren bij het werken op afstand? Lees dan onze gratis whitepaper, deze kun je opvragen bij jouw Profile Dynamics® consultant.

Wil je verder de diepte in en gaan werken aan onderwerpen als leiderschap of teamontwikkelingen? Neem dan contact op met jouw Profile Dynamics® consultant, voor een aanbod op maat.

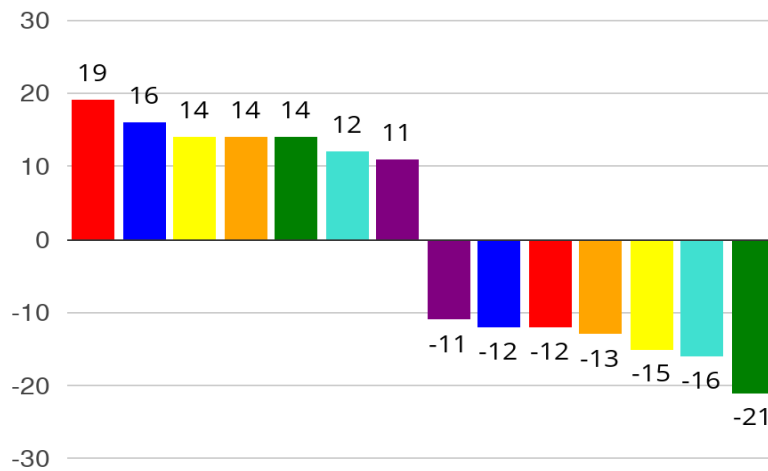
Referenties

[1] Blok, M., Verbiest, S., Kleij, van der R., Aarts, O., & Kuipers, W. (2014) Het Nieuwe Werken in relatie tot persoonlijke drijfveren van medewerkers. Hoofddorp: TNO. Publ. Nr. R10067/ 060.01623.

[2] Activiteit-gerelateerd werken. De modererende rol van management support op de relatie tussen drijfveren, attitudes en activiteit-gerelateerd werken. Rick van der Kleij, Wilma Kuipers & Sarike Verbiest, Tijdschrift voor HRM (3) 2015.

Reflectievragen

Expressie | Weerstand



1. Wat vind jij de sterke kanten van je profiel?

- > In het algemeen?
- > In jouw werksituatie?

.....

.....

.....

.....

2. Sluiten jouw eerste expressiewaarden goed aan bij de door jou uitgevoerde taken?

.....

.....

.....

.....

3. Waar zou je graag aan willen werken?

- > Welke vaardigheden zou je graag willen ontwikkelen?
- > Heb je vanuit je profiel gezien hier de juiste drijfveren voor?

.....

.....

.....

.....



4. Welk waardensysteem heb je de laatste jaren voor jezelf al meer ontwikkeld?

- > Waaraan merk je dat?
- > Hoe merkt je omgeving dat?

.....

.....

.....

.....

5. Ken je personen in je directe omgeving met jouw hoogste weerstandswaarden hoog in de expressie?

- > Aan welk gedrag stoor je je het meest?
- > In hoeverre spelen jouw eigen expressiewaarden een rol hierbij?

.....

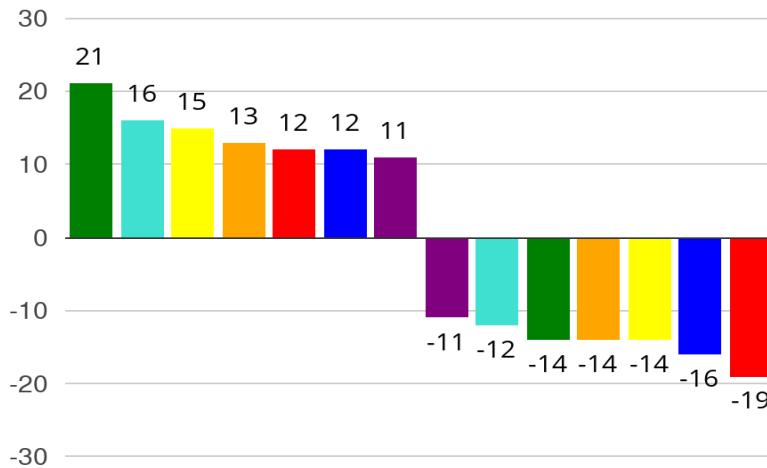
.....

.....

.....

Onder zie je een profiel dat je mogelijk weinig zegt. Het is je 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 kun je leren om gemakkelijker met eigen weerstanden (negatieve gevoelens veroorzaakt door anderen) om te gaan.

.....

.....

.....

.....



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

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

Tip! Voeg deze persoon toe aan je 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 jouw profiel op positie 7	
WERELDBEELD	de wereld is mysterieus en onveilig	
CREDO	stem de geesten tevreden en zoek de veiligheid en geborgenheid van de stam	
EIGENSCHAPPEN	<ul style="list-style-type: none"> • 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	opofferingsgezend, 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 jouw profiel op positie 1	
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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 jouw profiel op positie 2	
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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 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. 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 jouw profiel op positie 4	
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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 marktsegmenten 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 jouw profiel op positie 5	
WERELDBEELD	de wereld is een sociale gemeenschap waarin iedereen gelijkwaardig is
CREDO	iedereen is in wezen goed en gelijk; alle meningen tellen
EIGENSCHAPPEN	<ul style="list-style-type: none"> • 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 jouw profiel op positie 3	
	WERELDBEELD	de wereld is een complex geheel van samenhangende systemen die je kunt doorgronden
	CREDO	begrip en inzicht leiden tot vrijheid en autonomie
	EIGENSCHAPPEN	<ul style="list-style-type: none"> • 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 vereenzelven. Gele leiders zijn in staat het beste uit hun mensen te halen door ze de vrijheid te bieden om hun eigen talenten te ontplooiën. 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.

■ Turkois

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 hiervan is te groot. Vanuit een mondiale bewustwording ontstaat de berusting dat niet alles kan en hoeft te worden opgelost en dat een onconventionele integrale aanpak noodzakelijk is. Hierin is een samenspel van rationele, emotionele, intuïtieve en spirituele elementen essentieel voor het welslagen.

→	DE TURKOOIZEN DRIJFVEER - staat in jouw profiel op positie 6
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	<ul style="list-style-type: none"> • Heeft een holistische kijk • Ziet dat alles in de wereld met elkaar samenhangt • Kent innerlijke rust door acceptatie • Vindt zingeving en maatschappelijke verantwoordelijkheid belangrijk • Relatieveert 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 Turkoizen 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 maar een klein onderdeel in de grote, totale dynamiek van een naar orde strevend systeem. Turkois 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. Turkois 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.