



Profile
Dynamics®

BRENGT ORGANISATIES IN BEWEGING

persoonlijk profiel van:

Anoniem Anoniem

Anoniem

11 maart 2019



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**.

Persoonlijk profiel van Anoniem Anoniem

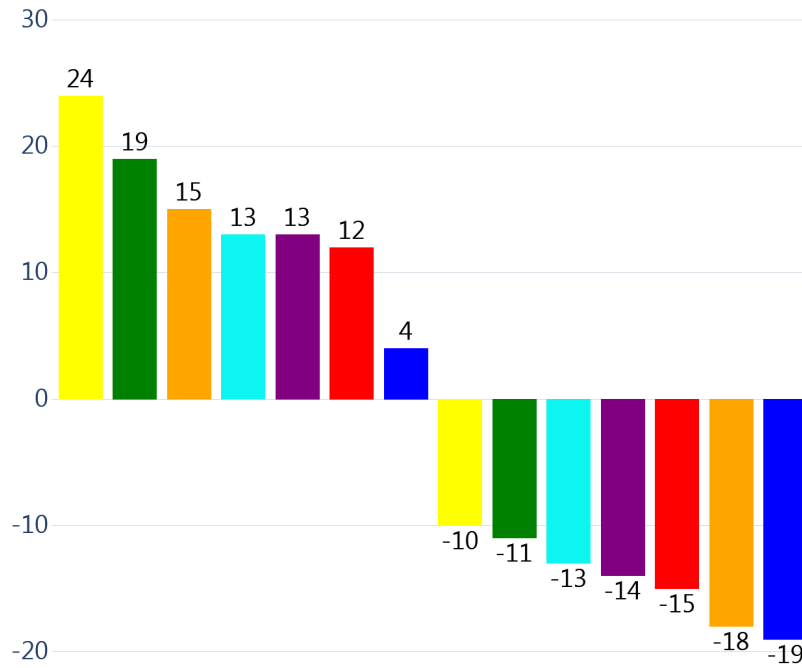
Organisatie: Anoniem

Afdeling: Anoniem

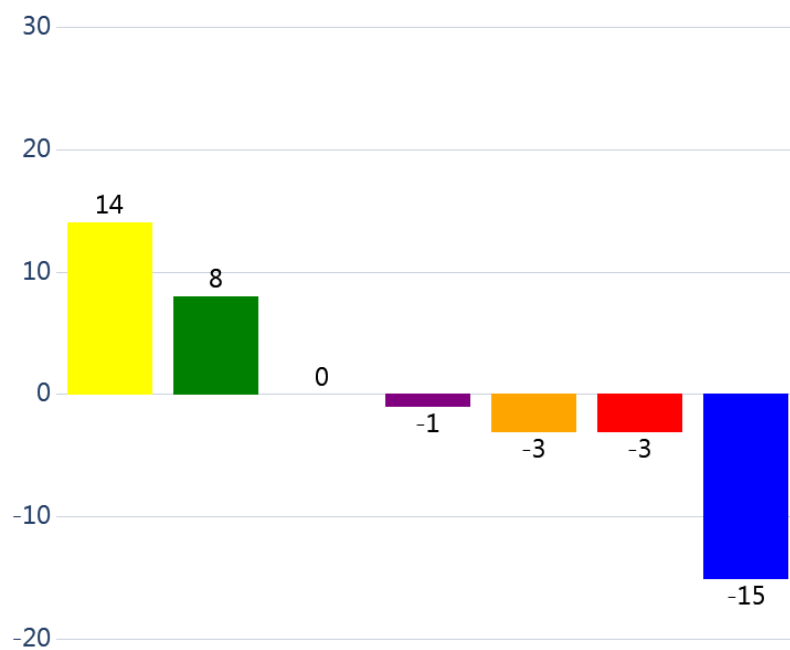
Functie: Communicatie

Datum: 11 maart 2019

Expressie- en Weerstandgrafiek



Energiebalans

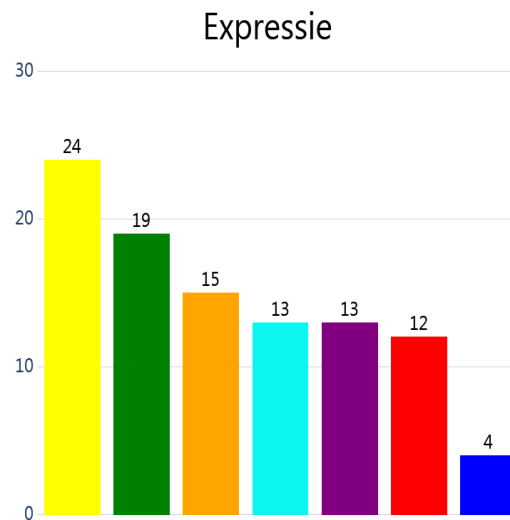


Toelichting op het profiel van Anoniem Anoniem.

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 analytische geest met oog voor de medemens

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 analytische geest met oog voor de medemens. Opvallend is uw voorkeur voor het waardensysteem geel. Minder hoog, maar wel nog merkbaar aanwezig in uw profiel, scoren de waardensystemen groen, oranje, turkoois, paars en rood. 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 duidelijk aanwezige geel duidt op een gezonde dosis analytisch vermogen en het makkelijk oppikken van nieuwe ontwikkelingen vanuit een enigszins onderzoekende instelling. U hebt 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 voor 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 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 hebt oog voor de effecten ervan op de langere termijn. Uw geel is open en tolerant van aard en gericht op zelfontplooiing. Daarbij houdt u wel rekening met uw omgeving, maar ook kunt u wat eigenwijs zijn en uw eigen gang gaan.

Gezelligheid en harmonie

Uw profiel bevat een redelijke dosis groen, de drijfveer die staat voor het mensgerichte, gezelligheid en harmonie. U vindt het leuk om met mensen (samen) te werken. Daarbij is een goede sfeer en harmonie voor u belangrijk en u zult u inzetten om daaraan uw bijdrage te leveren. Uw groene 'ik' heeft dan ook niet de behoefte om zelf op de voorgrond te treden of te streven naar status of macht. Oog voor andere mensen, weten wat er speelt bij ze en je menselijke kant tonen is voor u belangrijk. Beslissingen worden bij voorkeur in goed overleg genomen en er worden geen zaken doorgedrukt die ingaan tegen de belangen van andere mensen. U kunt er dan ook moeite mee hebben als iemand in uw ogen onrecht wordt aangedaan en u komt op voor de belangen van zwakkeren of verdrukten. Conflicten zijn er om op te lossen en uit te praten, maar u kunt ze ook lastig vinden en misschien wel eens wat te lang laten 'sudder'. Als leidinggevende en collega hecht u aan overleg, contact en goede onderlinge communicatie. Dat komt de werksfeer en uw werkplezier ten goede.

Effectief

Een gematigde dosis oranje in uw profiel maakt dat effectief, efficient 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.

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.

Vertrouwd

Uw score op het paarse waardensysteem duidt op enige affiniteit met het 'oude vertrouwde' en binding met de gemeenschap (familie, organisatie of kerkgenootschap) waarvan u deel uitmaakt. Deze creëert een omgeving van geborgenheid, veiligheid en vertrouwen. U gaat waarschijnlijk pragmatisch om met paars: u behoudt het goede en verandert daar waar nodig om in te kunnen spelen op nieuwe situaties. U zet zich graag in voor de 'goede zaak', maar daar zijn wel grenzen aan. Het moet niet te veel ten koste gaan van uzelf of van andere zaken die u belangrijk vindt.

Grenzen aangeven

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

Structuur en orde gering

Uw geringe blauw hecht niet erg aan zekerheden, orde, structuur en regelmaat: dat is in uw optiek maar onnodig beperkend. Regels of afspraken die u maakt neemt u niet al te serieus: als het nodig is dan moet er de ruimte zijn om het wat anders aan te pakken. U gaat graag uw eigen gang en doet dingen bij voorkeur op uw eigen manier, ook als dat afwijkt van het gangbare of hetgeen voorgeschreven is. Op meer gestructureerde mensen kan uw gedrag wel als wat onbetrouwbaar en wispelturig overkomen.

De kracht van uw profiel

Denkkracht, inzicht en creativiteit

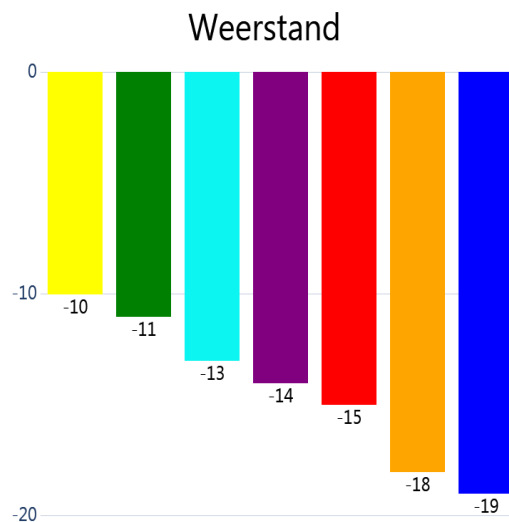
Uw gele denkkracht en vermogen om met verrassende creatieve oplossingen te komen is opvallend. U trekt vaak goede conclusies, denkt goed over zaken na alvorens te handelen, en heeft een brede visie, inzicht en overzicht. Uw tolerante houding die andere mensen ruimte biedt voor eigen invulling en ontwikkeling van hun talent wordt als prettig ervaren.

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 regelzucht en een prestatiecultuur

U hebt geen uitgesproken hekel aan één van de waardensystemen en u kunt zich met de meeste mensen derhalve goed onderhouden. Enige ergernis moet u wel eens onderdrukken bij mensen en culturen die hoog scoren op de waardensystemen blauw, oranje, rood, paars, turkoois, groen en geel. Een toelichting op uw scores in de Weerstand-grafiek vindt u hieronder.

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 doorgesloten 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.

Machtsdenken

In een uitgesproken rode machtscultuur, waarin ieder steeds zijn eigen plek moet bevechten, kunt u zich ergeren aan bazig, impulsief, onvoorspelbaar en agressief gedrag van anderen. Mogelijk voelt het bedreigend, of wekt het juist uw irritatie. U werkt niet graag met collega's of leidinggevenden die een verdeel-en-heers stijl tot norm hebben verheven. Ook kunt u zich door hun sterke dadendrang en gevoel voor urgentie onplezierig onder druk gezet voelen.

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.

Te relatief

Overmatig relativeren van in uw ogen belangrijke zaken kunt u maar matig waarderen, zeker als dat leidt tot een gebrek aan actie of desinteresse. U voelt u dan ook wat ongemakkelijk bij een te sterke expressie van turkoois in uw 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.

Overleg met mate

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



Niet oeverloos theoretiseren

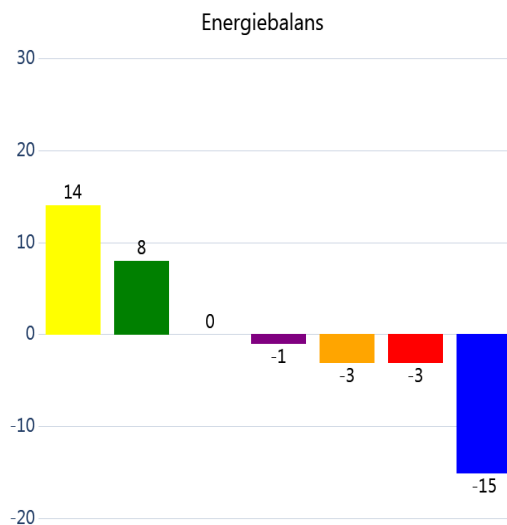
Het sterk theoretiseren van collega's die voortdurend met nieuwe en ingewikkelde ideeën komen, of een organisatiecultuur waarin alles maar steeds 'nieuw en leuk' moet, kan u wel eens wat teveel van het goede worden. Over het algemeen heeft u niet veel moeite met een sterke expressie van het gele waardensysteem,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

DE ENERGIEBALANS

Uw persoonlijke energiebalans

De energiebalans is een indicator voor de omgeving waarin u het best tot 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 vrij vlakke energiebalans. Het liefst werkt u in een omgeving die gekleurd wordt door de waardensystemen geel en groen. Het waardensysteem blauw kost 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.
- Groen: een harmonieuze omgeving, waarin contact met andere mensen, het delen van persoonlijke ervaringen, oog voor anderen, en besluitvorming via consensus belangrijk zijn.

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.

Ongemakkelijke omgeving en taken

Op het moment dat dit ongebreideld 'doorschiet', kunt u de nodige moeite hebben met de negatieve aspecten van het waardensysteem:

- Blauw: Een werkomgeving waarin bureaucratie, starheid, regels om de regels, 'de paarse krokodil', strengheid en bedilzucht de overhand hebben, is niet 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.

Collega's die deze drijfveer blauw sterk ontwikkeld hebben, of een werkomgeving waarin dit waardensysteem duidelijk voelbaar is, 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 cultuur en overeenkomstig gedreven mensen.

Geen duidelijke plus of min

De culturen oranje, rood, paars en turkoois 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 Anoniem Anoniem?

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

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

Wees vriendelijk

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

Geef inspraak

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

Zorg voor consensus

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

Werk samen

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

Bied vrijheid, geef inzicht

U krijgt graag vrijheid en de 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:

- > u bot en ongenueanceerd behandelen, onder druk zetten en intimideren met bazig gedrag; daar wordt u niet vrolijk van
- > teveel vasthouden aan regels en afspraken, streng optreden, u dingen verbieden en straffen. Als men dat teveel doet gaat u in verzet
- > te veel druk op prestaties zetten kan bij u ergernis geven. U heeft graag dat ze u ook waarderen om andere dingen

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.

