



Brengt Organisaties in Beweging

Persoonlijk profiel van Masja de Laat

April 2011

Welkom bij Profile Dynamics®

In dit rapport treft u uw persoonlijke Profile Dynamics® profiel. 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. De waardensystemen die Graves in zijn model omschreef 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 de overexpressie 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 in welke omgeving u het best tot uw recht komt.

Herkenbaarheid

Over het algemeen is de herkenbaarheid van de beschrijvingen uit het rapport zeer hoog. 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 welke waardensystemen en drijfveren uw voorkeur hebben. Het maakt daarnaast ook duidelijk in welke cultuur u goed of minder goed kunt aarden, en met wie u als vanzelf, of juist minder makkelijk, zult samenwerken.

Het kan zijn dat u zich in bepaalde omschrijvingen beter of minder goed herkent. Waardensystemen kunnen 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. Mocht u zich in een beschrijving minder goed herkennen, 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. Ook is het mogelijk dat u denkt 'nogal wies, 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, maar ook valkuilen, en heeft zijn eigen omgeving nodig om tot volledige bloei te komen. Wellicht biedt het profiel meer inzicht in uw relatie met anderen en krijgt u 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.

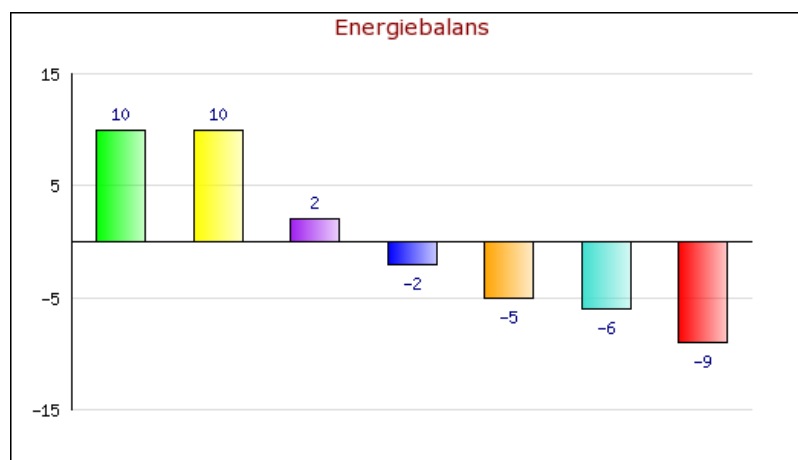
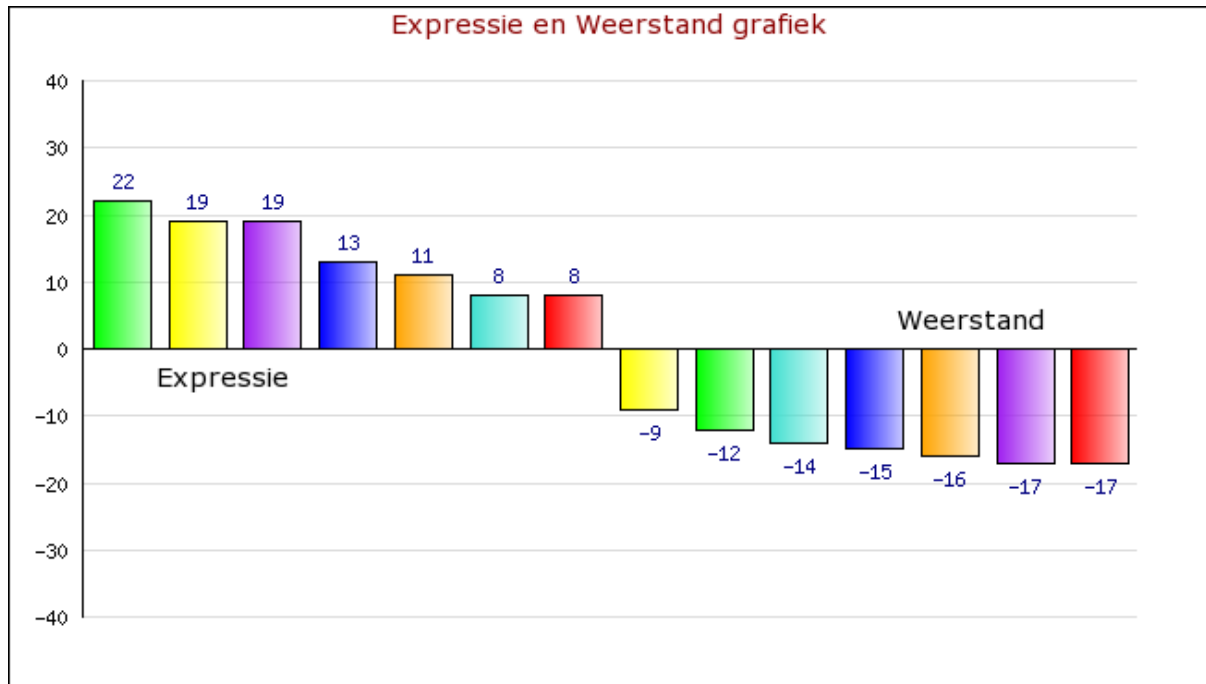


Persoonlijk profiel van Masja de Laat

Organisatie: Van de Wetering

Afdeling: MT

Functie: HR Advisor





Toelichting op het profiel van Masja de Laat

DE EXPRESSIE GRAFIEK

Uw waarden en drijfveren

U heeft 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 echte mensenmens. Opvallend is uw voorkeur voor het waardensysteem groen. Minder hoog, maar wel duidelijk aanwezig in uw profiel, scoren de waardensystemen geel, paars, blauw en oranje. Dat betekent dat u deze waarden functioneel kunt inzetten als dat nodig is.

Oog voor de mens

Met uw goed ontwikkelde groene drijfveer heeft u oog voor uw medemens, bent hulpvaardig en houdt ervan om samen te werken. Daarbij is een goede sfeer en harmonie voor u belangrijk en u zult zich inzetten om daaraan uw bijdrage te leveren. Interesse in andere mensen en onderlinge zorg voor elkaar maakt dat we prettig met elkaar werken en zaken goed lopen. Beslissingen kunnen het best in goed overleg worden genomen, waarbij consensus gewenst is. De tijd die dat kost verdient zich terug in het draagvlak voor consensusbesluiten. In uw groene overtuiging is niet iedereen hetzelfde, maar zijn mensen wel gelijkwaardig. Iedereen heeft recht op gelijke kansen en u kunt zich boos maken over onrecht en ongelijkheid in de wereld. Uw groen komt dan ook graag op voor de zwakkeren in de samenleving. In de regel bent u een tolerant mens en problemen zult u het liefst uitpraten, of vermijden als u het gevoel heeft er niet met goed overleg uit te kunnen komen. Als leidinggevende hecht u aan overleg, contact en goede onderlinge communicatie. Als iedereen zich lekker voelt en de sfeer goed is kan er immers optimaal gepresteerd worden. Uw groene streven naar harmonie kan ervoor zorgen dat u moeite heeft het conflict aan te gaan. Groen is egalitair van aard en uw groene kant heeft dan ook niet de behoefte om zelf op te vallen en is niet gehecht aan status of macht. Vanuit groen bent u vooral met de toekomst bezig, waar het allemaal beter en rechtvaardiger zal worden dan vroeger of nu.

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.

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 zeer ten koste gaan van uzelf of van andere zaken die u belangrijk vindt.

Structuur

Vanuit een gematigde affiniteit met het blauwe waardensysteem kunt u georganiseerd



en gedisciplineerd een taak op u nemen en met de benodigde precisie en volharding tot een goed einde brengen. Dat zal bij u echter niet snel 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 u maken en u zult zich aan de regels houden zolang u daarvan het belang ziet, maar u bent ook kritisch op regelzucht. Als het nodig is kunt u ook voor een andere aanpak kiezen en meer uw eigen gang gaan.

Effectief

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

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 heeft meer met een praktische benadering.

Conflicten 'liever niet'

De felheid, agressie en achterdocht van rood zijn niet uw stijl. U zult niet snel 'met de vuist op tafel te slaan' om voor uzelf op te komen, en het liefst zult u conflicten vermijden. Kritiek van anderen raakt u sterk en u kunt zich schuldig voelen als u denkt een ander tekort te doen. U houdt niet van stressvolle situaties waarin u onder tijdsdruk moet beslissen: die brengen onzekerheid en spanning met zich mee. Daarbij is een zekere besluiteloosheid u niet vreemd: u wilt nog wel eens uitstellen en lang 'wikken en wegen' alvorens de knoop door te hakken.

De kracht van uw profiel

Menslievend, sociaal en betrokken

Positief zijn uw groene betrokkenheid, warmte en medemenselijkheid. U heeft een sociaal gezicht, een goede antenne voor de gevoelens van anderen en een groot inlevingsvermogen: mensen voelen zich door u geaccepteerd en mogen u daarom graag. U bent een harmonisch ingesteld mens en u hecht aan een goede communicatie en coördinatie in de samenwerking met anderen.

DE WEERSTAND GRAFIEK

Weerstanden tegen uw omgeving

U heeft geen uitgesproken hekel aan een van de waardensystemen en 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 rood, paars, oranje, blauw, turkoois, groen en geel. Een toelichting op uw scores in de Weerstand grafiek vindt u hieronder.

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.

Prestatiedwang

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

Regelcultuur

Blauwe structuur en regels kunnen u benauwen. 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 belangrijker lijken te vinden dan mens of resultaat.

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 zich 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.

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.

Onpraktisch theoretisch

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

DE ENERGIEBALANS

Uw persoonlijke energiebalans

De energiebalans is een indicator voor de omgeving waarin u het best tot uw recht komt. De grafiek toont de som van de expressie- en weerstandgrafieken en geeft aan welke waardensystemen u per saldo energie opleveren (boven de streep), dan wel energie kosten (onder de streep). Hoe positiever de score, des te meer plezier u beleeft aan het werken in een overeenkomstige cultuur en des te beter de samenwerking met collega's die ook hoog scoren op de betreffende drijfveer en des te leuker u de daarbij horende werkwijze vindt. 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 (de balans slaat door naar de positieve kant). Hoe negatiever 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 heeft een gewogen energiebalans. De waardensystemen waarmee u goed uit de voeten kunt zijn groen, geel en paars. U voelt zich niet heel prettig in een sterk rood en turkoois omgeving.

Wat energie oplevert

Per saldo houdt u enige energie over aan:

Groen: een harmonieuze omgeving, waarin contact met andere mensen, het delen van persoonlijke ervaringen, oog voor anderen, en besluitvorming via consensus belangrijk zijn.

Geel: autonomie door inzicht in complexe materie, strategisch en conceptueel denken, speelse en creatieve oplossingen, vernieuwing en verbetering.

Wat energie kost

U kunt zich ergeren aan de hieronder genoemde negatieve aspecten van waardensystemen of drijfveren, op het moment dat die ongebreideld 'doorschieten'. Collega's die dergelijke drijfveren sterk ontwikkelde hebben, of een werkomgeving waarin een dergelijk waardensysteem te sterk ontwikkeld is, zullen u de nodige energie kosten. Toch zult u zich er wel kunnen handhaven als het echt nodig is en er voldoende positieve aspecten tegenover staan.

Rood: Het wispelturige karakter van een rode bedrijfscultuur, waarin machtsdenken en territoriumgedrag een belangrijke rol spelen, voelt voor u ongemakkelijk. Het kan voor u lastig zijn om stevig door te pakken en de confrontatie aan te gaan. Functies en werkzaamheden waarbij dat niet dagelijks nodig is, passen beter bij uw persoonlijke profiel.

Turkoois: zweverig, niet van deze wereld, onpraktisch en wereldvreemd, geen oog voor problemen.

Oranje: een sterk competitieve en statusgerichte omgeving met gladde, manipulatieve en/of arrogante leidinggevendenden of collega's kan u de nodige moeite kosten. Bij



Profile Dynamics®

voorkeur heeft u een wat minder sterke druk op prestatie in uw werk.

De cultuur blauw kost u geen moeite. U gedijt hierin zonder noemenswaardig verlies van energie. Een werkplek met een dergelijke cultuur levert u weliswaar niet veel energie op, maar u heeft er ook niet veel moeite mee.

[illegible]