



Profile Dynamics®

over wat jou drijft...

Persoonlijk profiel van Anoniem Anoniem

09 juli 2018

De informatie in dit rapport is het intellectueel eigendom van Amygdala b.v. en is bestemd voor persoonlijk gebruik. Het kopiëren of verspreiden van dit materiaal, of onderdelen daarvan, is niet toegestaan.

Gefeliciteerd!

Dit rapport bevat jouw persoonlijke Profile Dynamics® profiel, dat is gemaakt op basis van je antwoorden op de vragenlijst. Het kan je helpen om inzicht te krijgen in wat jij belangrijk vindt in opleiding en werk. Waar krijg je energie van en waar moet je op letten voor een studie of baan die bij jou past?

Wat vind jij leuk en motiverend?

Dit rapport gaat over jouw drijfveren en motivatie en het bevat geen 'hard' advies voor een specifiek beroep. Je kunt bij wijze van spreken met een bepaald profiel minister worden, maar ook stratenmaker of arts. Het gaat dus niet over je niveau, maar over de manier waarop jij een functie kunt invullen. Stel dat je arts wordt; houd je dan bijvoorbeeld van duidelijkheid en regels, is het sociale contact met patiënten belangrijk, wil je nieuwe therapieën uitvinden, bouw je graag aan een commercieel succesvolle praktijk of ben je liever huisdokter in een dorpsgemeenschap? Zoals je ziet kun je eenzelfde functie vanuit verschillende drijfveren heel anders invullen.

Geen goed of fout

Bedenk bij het lezen dat er geen 'goede' of 'foute' profielen bestaan. Elk profiel heeft zijn eigen sterke en minder sterke punten. Of jij ergens tot je recht komt hangt erg af van de omgeving; als je een baan hebt die je leuk vindt, dan ben je daar meestal ook goed in (en omgekeerd). Zo werkt het met jouw profiel ook. Lees in het rapport welke mix van kleuren bij jou hoort en welke omgeving en werkzaamheden daarbij het beste passen.

Jouw profiel

Pagina 3 toont je persoonlijke profiel. Dit bevat jouw scores op zeven denk- en gedragssystemen die zijn aangegeven met verschillende kleuren. De uitleg van de grafieken en wat die voor jou betekenen vind je in de toelichting op maat. Daarachter zit een algemene toelichting. Helemaal achterin vind je meer achtergrondinformatie en een pagina voor het maken van aantekeningen.

Wetenschappelijke basis

Profile Dynamics® is gebaseerd op de theorie van de Amerikaanse psycholoog Clare W. Graves (1914-1986). Hij ontdekte dat mensen en culturen zich ontwikkelen volgens een vast patroon in zeven opeenvolgende fasen. In elke nieuwe fase gaan mensen anders tegen de wereld aankijken; andere dingen worden belangrijk voor ze, en ze gaan anders denken en doen dan voorheen. Voor de omgeving is natuurlijk alleen het gedrag zichtbaar. Het aardige van Graves' theorie is dat hij bij elke fase ook laat zien waarom mensen doen wat ze doen, en wat ze (leuk of juist minder leuk) vinden, ofwel, wat hun drijfveren zijn. In de toelichting vind je een omschrijving van de zeven fasen met een uitleg van de wereldbeelden, denkwijzen, motivaties en gedragingen die daarbij horen.

Persoonlijk profiel van Anoniem Anoniem

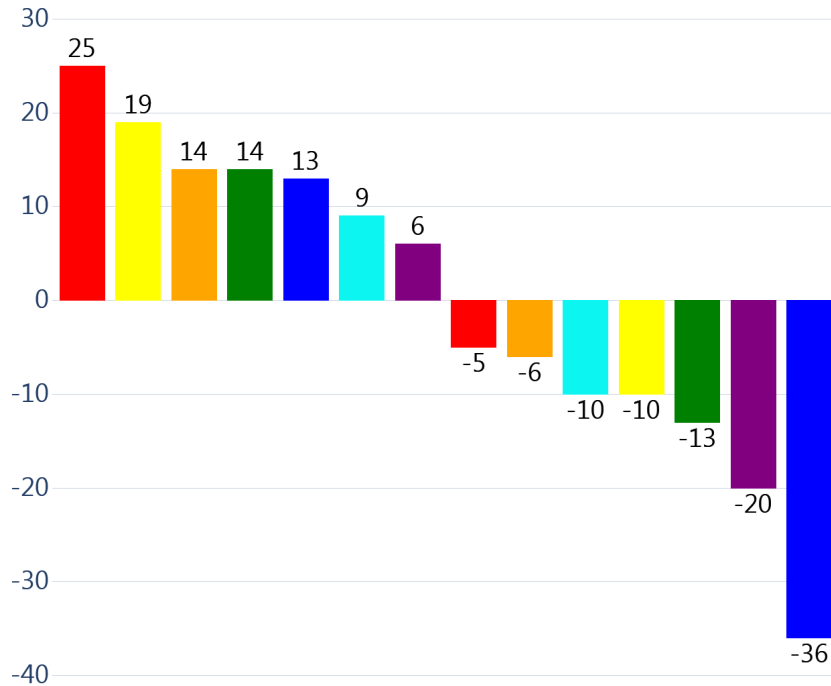
Analysedatum: 09 juli 2018

Opleiding: HBO

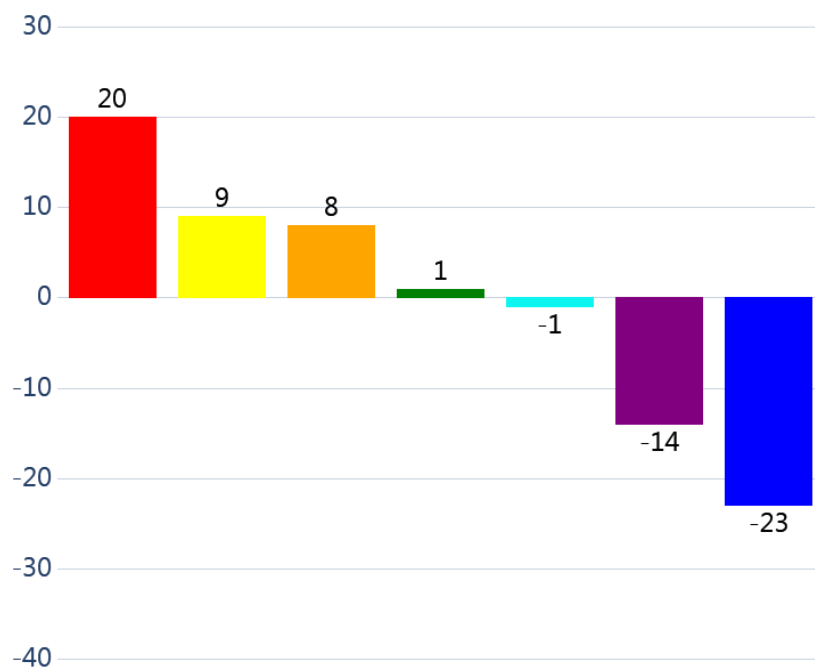
Afdeling: Marketing

Functie:

Expressie- en Weerstandgrafiek



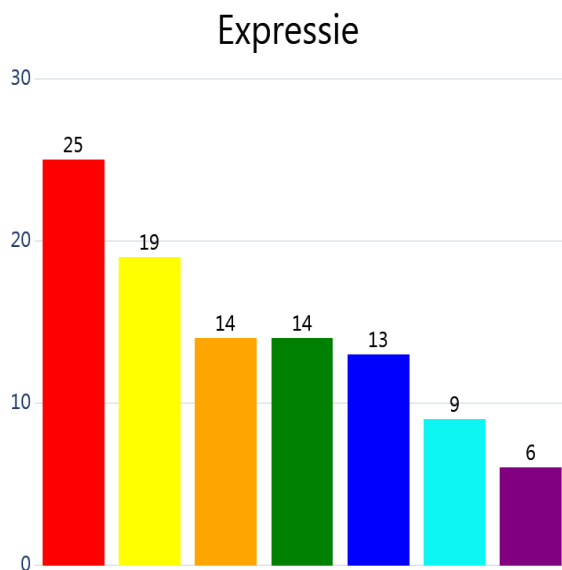
Energiebalans



Toelichting op het profiel van Anoniem Anoniem

JOUW DRIJFVEREN EN VOORKEUREN

In de EXPRESSIE-grafiek zie je 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 je omgeving). Hoge scores geven aan dat de eigenschappen van dat systeem sterk bij jou ontwikkeld zijn, bij lage scores heb je er minder mee. In het middengebied (10-20) heb je een gematigde dosis te pakken. Die drijfveren zijn niet heel nadrukkelijk maar wel merkbaar aanwezig. We noemen zulke scores functioneel. Hieronder leggen we uit hoe dat voor jou werkt.



Een creatieve en daadkrachtige leider

Je hebt een uitgesproken profiel. Dat betekent dat sommige drijfveren voor jou heel belangrijk zijn en andere minder. Je bent in het kort te typeren als een creatieve en daadkrachtige leider. Dat is te zien aan je voorkeur voor het waardensysteem rood. Minder sterk, maar nog wel merkbaar aanwezig, zijn de systemen geel, oranje, groen en blauw. Dat betekent dat je die kleuren functioneel gebruikt, maar minder vaak dus dan je sterkste drijfveren. Je hebt weinig tot geen affiniteit met turkoois en paars. Deze systemen spelen in jouw denken en doen geen rol van betekenis.

Op eigen kracht.

Je hebt een voorkeur voor de individuele waardensystemen rood, oranje en geel, en je werkt dan ook graag op eigen kracht. Als je samenwerkt met andere mensen dan wil je graag je stem laten horen en neem je vaak de leiding. Voor jou zijn je eigen ideeën en wensen belangrijk en die zet je niet zomaar opzij omdat andere mensen iets anders vinden of willen. Integendeel; jij zal proberen om anderen te overtuigen dat jouw idee of mening beter is, en om het zo te regelen dat er gebeurt wat jij wilt.

We zullen nu de waarden in je EXPRESSIE-grafiek per kleur één voor één bespreken.

■ **Daadkracht en tempo**

In jouw profiel is de kleur rood sterk aanwezig. Dat betekent dat je houdt van actie, snelheid en daadkracht en je wilt daarvoor respect van je omgeving. Je bent bereid om je positie te bevechten en je verwacht dat andere mensen dat ook doen. Je hebt dan ook weinig waardering voor mensen die er de kracht of moed niet voor hebben; die vind je maar zwak, soft en bang. Jij houdt van tempo en snelle oplossingen en een eigen territorium waar jij beslist en niemand anders. In groepsverband ben je meestal dominant aanwezig, met een duidelijke mening, en je ziet graag dat andere mensen naar je luisteren en doen wat jij wilt. Als dat niet het geval is dan heb je de moed om de confrontatie aan te gaan, ook als niet zeker is of je het gevecht wel kunt winnen. Je stijl is recht voor zijn raap en direct. Jou zien ze niet snel over het hoofd. Voor je vrienden ga je door het vuur, maar voor tegenstanders ben je geen gemakkelijke. Onder druk ben jij op je best; je laat je niet gek maken: een crisismanager in de dop.

■ **Analytische denker**

De kleur geel is in jouw profiel duidelijk aanwezig; dat is de kleur van de analytische denker die houdt van complexe vraagstukken en creatieve oplossingen. Dat uit zich bij jou vooral in goed kunnen analyseren en open staan voor nieuwe en verrassende ideeën. Je hebt er plezier in om vraagstukken van verschillende kanten te bekijken en na te denken over de grotere verbanden. Je houdt minder van saaie dingen doen of beperking van je vrijheid. Je gaat graag een beetje je eigen gang en je bent best tolerant naar mensen die er andere ideeën op nahouden dan jij zelf; eigenlijk vind je dat wel interessant want dat zet jou ook weer aan het denken. Je vindt het niet erg als dingen om je heen veranderen; best leuk eigenlijk, dan is er steeds wat nieuws om over na te denken. Als je samenwerkt met andere leerlingen dan vindt jouw geel het wel leuk als iedereen gewoon een beetje doet wat hij of zij leuk vindt en goed kan.

■ **Resultaat telt (ook)**

De gematigde dosis oranje in je profiel geeft aan dat je niet zomaar wat wilt doen, maar dat je werk ook ergens toe moet leiden; dat je het plezierig vindt als het meetbaar en zichtbaar effect heeft en een doel dient. Maar dat resultaat gaat niet voor alles; als andere dingen belangrijker zijn winst of prestaties dan gaan die voor. Je bent wel wat gevoelig voor competitie, maar dat schiet niet door; je wilt best winnen op het sportveld en beter presteren dan een ander, maar als dat er niet inzit is het voor jou ook geen ramp. Daar kun je best mee leven.

■ **Oog voor 'het sociale'**

Je hebt een redelijk aanwezige groene antenne waarmee je de sociale omgang met andere mensen op waarde weet te schatten. Je hebt een redelijk oog voor onderlinge relaties en goed samenwerken, en het in een groep functioneren is voor jou niet onbelangrijk. Dat wil niet zeggen dat het groepsbelang bij jou altijd voor alles gaat: je kunt ook je eigen gang gaan en als het nodig is ook het conflict aangaan met ouders, docenten of medeleerlingen. Gezelligheid, harmonie en saamhorigheid zijn leuk, maar dat zit er niet altijd in. Soms moet je nu eenmaal een andere aanpak kiezen.

■ *Balans discipline en plezier*

Je hebt een middelhoge score op het blauwe systeem. Dat wijst erop dat je het nut inziet van het goed organiseren van je werk, maar het zal je mogelijk niet altijd even makkelijk afgaan; geen regels om de regels voor jou. Je vindt het prettig als mensen in je omgeving structuur bieden waar jij je aan kunt houden, zodat je op tijd aan de slag kunt gaan en je werk redelijk op tijd af krijgen. Als docenten erop staan dat je een bepaalde manier gebruikt om iets te doen, dan houd je je daaraan, maar je kunt ook voor een andere insteek kiezen als dat je beter lijkt. Jij wilt best proberen om je aan afspraken te houden, maar als er iets heel belangrijks tussendoor komt dan moeten mensen niet boos worden als je daaraan voorrang geeft. Je weet meestal, mogelijk met wat hulp, een goede balans te vinden tussen dingen die "moeten", zoals studeren, plezier maken en leukere dingen doen.

■ *Praktische instelling*

Je score op turkoois geeft aan dat je soms zaken wat kunt relativeren en breder bekijkt, bijvoorbeeld als het gaat om het milieu en de toekomst van onze planeet, maar meestal ben je daar niet zo mee bezig. Je bent waarschijnlijk meer praktisch ingesteld met oog voor voor hier en nu en je nabije omgeving.

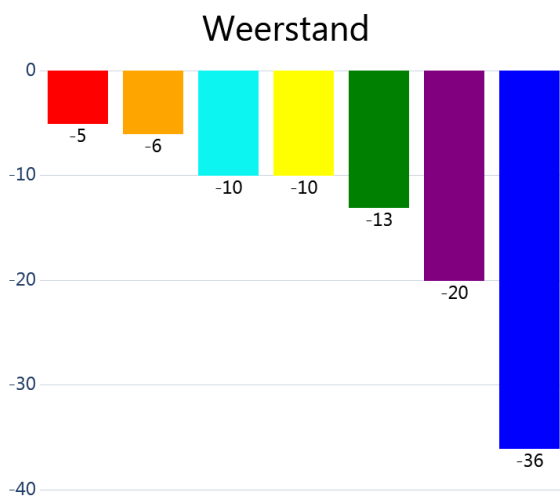
■ *Niet te traditioneel*

Je lage score op het paarse waardensysteem geeft aan dat je niet te veel hecht aan traditie, 'hoe het vroeger was' en dat voor jou ook niet alles bij het oude hoeft te blijven. Je wereld is groter dan je familie, de plaats waar je vandaan komt en mensen die je al kent. Je hebt dan ook niet de behoefte om je sterk te binden aan een soort 'familie-vervangende' clubs of verenigingen.

WAAR JE NIET VAN HOUDT

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



Weerstand tegen een starre en kille regelcultuur

Uit de grafiek lezen we af dat je een hekel hebt aan een starre en kille regelcultuur. Hierin valt de weerstand tegen de kleuren blauw en paars het meest op. Ook heb je wel eens moeite met mensen die hoog scoren op de waardensystemen groen, geel en turkoois. Je profiel laat weinig tot geen weerstand zien tegen de kleuren oranje en rood. Daar kun je best mee overweg. Hieronder vind je een uitleg over wat de kleuren en de waarden in de Weerstandgrafiek betekenen.

■ *GEEN strenge regels!*

Jouw hoge weerstand tegen blauw betekent dat je een hekel hebt aan regels en bureaucratie. Mensen die jou de wet willen voorschrijven en die denken te weten wat goed voor jou is, zijn bij jou aan het verkeerde adres; van dat strenge en onbuigzame moet je niets hebben. Ook houd je niet van een inflexibele houding bij collega's of instanties waar ze teveel vasthouden aan procedures en alles wel tien keer gecontroleerd wordt; dat schiet toch echt zijn doel voorbij en het staat jou in de weg.

■ *Vastgeroeste patronen*

de flinke weerstand in je profiel tegen paars betekent dat je niet houdt van bange en bijgelovige mensen die alles bij het oude willen houden, of van traditioneel ingestelde docenten van 'de oude stempel'. Ook houd je er niet van dat mensen slaafs een leider volgen, zoals dat in sektes gebeurt, of in clubs of verenigingen met een traditionele cultuur, zoals bijvoorbeeld bepaalde studentenverenigingen. Dat geldt ook voor je familie; je houdt niet zo van verplichte familietradities en de druk om daaraan mee te doen. Je hebt graag wat ruimte voor jezelf. Ook op je werk moet het er niet te traditioneel aan toe gaan en houd je ervan als niet elke dag hetzelfde is.

■ *Softe praters*

Als vriendelijk groen te sterk wordt en ontaardt in oeverloos praten of gemopper achter elkaars rug (omdat ze elkaar niet de waarheid durven zeggen), dan kan jij het er wat benauwd van krijgen. Door veel te praten krijg je niet altijd betere besluiten en altijd maar aardig willen zijn, staat soms het oplossen van problemen in de weg. Niet durven kiezen is ook kiezen, maar niet altijd het goede.

■ *Niet blijven hangen in theorie*

Als het al te theoretisch wordt, dan kun je er wel eens genoeg van krijgen, maar meestal vind je een ingewikkelde puzzel of een opdracht waarbij van alles moet worden uitgezocht en nieuw worden uitgevonden niet zo erg. Maar het moet niet te veel worden van het goede; al te veel chaos en 'steeds maar leuk en nieuw' gaat ook tegenstaan.

■ *Niet helemaal van de grond los*

Als mensen zoveel relativeren dat het onpraktisch wordt en het lijkt op desinteresse, dan kun je dat wel lastig vinden. Aan de andere kant heb je ook niet te veel moeite met wat andere mensen zweverig en wereldvreemd vinden. Meestal til je daar niet te zwaar aan.

■ *Prestatiegericht*

Niks mis met een gezonde hoeveelheid oranje, die zorgt dat er ook echt iets wordt bereikt. Jij kunt dan ook best uit de voeten met mensen die graag scoren en die gaan voor het succes. Een omgeving waarin tactisch wordt gespeeld, met oog op het te bereiken doel, prestatiebeloning en waardering voor resultaat. Helemaal niet verkeerd voor jou.

■ *Directheid en kracht*

Je hebt een lage weerstand tegen rood. Voor jou is duidelijk dat de baas nu eenmaal de baas is en je niet altijd rekening kunt houden met gevoeligheden van andere mensen. Dat iemand jou orders geeft of probeert je te intimideren, daar lig je niet wakker van. Je weet hoe je erop moet reageren, het hoort erbij. Conflicten zijn soms gewoon nodig om zaken duidelijk te krijgen.

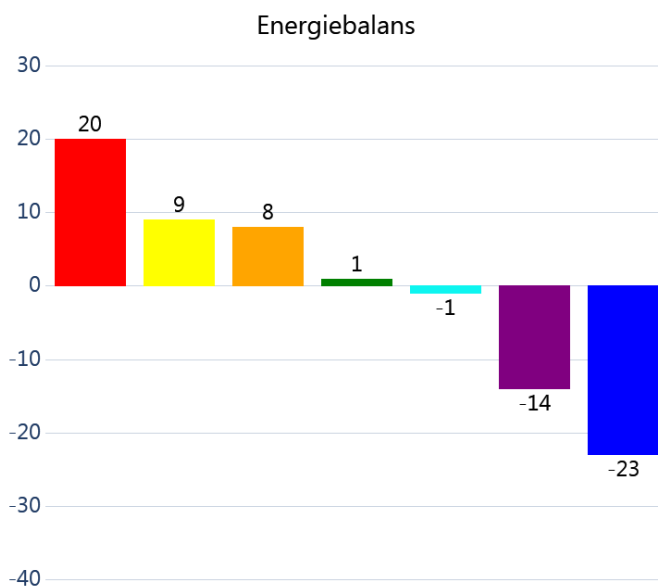
DE ENERGIEBALANS

Jouw ideale omgeving

De ENERGIEBALANS is de combinatie van de Expressie- en Weerstand-grafieken. Die laat zien welke omgeving het best bij jou past. Boven de streep betekent dat je er energie uit haalt; deze omgeving past bij jou. De kleuren onder de streep kosten je energie; in zo'n omgeving ben je minder op je plaats. Hoe groter de balk, des te sterker jouw voorkeur voor, of afkeer van, dat systeem.

Deze grafiek kan je helpen om te kijken of een opleiding of baan bij je past (hierbij kun je ook de checklist uit de module 'Advies over Werkplek en Opleiding' gebruiken). Let wel: geen enkele baan of studie is helemaal perfect. Maar als je genoeg motivatie hebt dan doe je fluitend ook de minder leuke dingen. Is je motivatie al laag, dan worden minder leuke klussen en gebeurtenissen al snel een struikelblok.

Let er dus op dat je keuzes passen bij je energiebalans en dat het verschil niet al te groot wordt; je loopt dan de minste risico op studie-uitval of op een werkomgeving die je niet leuk vindt en die niet bij je past.



Het liefst werk je in een omgeving met de kenmerken van de waardensystemen rood, geel en oranje. De waardensystemen blauw en paars kosten je de meeste energie. De culturen turkoois en groen ervaar je niet als uitgesproken positief of negatief en zijn min of meer neutraal.

Hieronder leggen we weer uit wat de waarden in de grafiek betekenen.

Hier voel jij je thuis

■ *Actie!*

Rood is een omgeving waarin jij je goed voelt. Een plek met stevige actie, waar vaart in zit, waar het nooit saai is en waar je voor je plek moet knokken. Dan ben jij in je element. Je wilt dat je omgeving respect heeft voor jou als leider en dat ze direct doen wat jij wilt. En zijn ze tevreden over je, of niet, dan hoor je dat graag meteen.

Hier vind je het ook nog wel leuk

- Geel: Een plek waar ruimte is voor innovatie en onverwachte oplossingen. Waarin je helemaal los kunt en met inzicht in complexe materie, strategisch en conceptueel denken en waar je speelse en creatieve oplossingen, vernieuwing en verbetering tot stand kunt brengen.
- Oranje: een competitieve omgeving waarin je kunt werken aan het realiseren van uitdagende doelen, applaus en waardering, lekker genieten, uitdagingen aangaan, winnen en succes halen. Een prestatie neerzetten. Een uitdagende omgeving waarin je kunt laten zien wat je waard bent.

Dit wordt ongemakkelijk voor je

- Paars: tussen voorzichtige en behoudzuchtige mensen die alles bij het oude willen laten, een gebrek aan initiatief tonen en te volgzzaam zijn. Jij werkt liever in een omgeving die minder is vastgeroest.

Hier moet je wegblijven

■ *Hinderlijke regels*

Jij ergert je stevig aan een hiërarchische werkgever of opleidingsinstituut waar structuur en orde zijn doorgeschooten, en waar iedereen zich verschuilt achter eindeloze papierbergen, regels en procedures. Ook het strenge van blauw gedreven managers en docenten kan je behoorlijk wat energie kosten. Jullie passen niet bij elkaar. Het kost je ook veel moeite om formulieren en vragenlijsten en ander 'papierwerk' grondig en zorgvuldig te doen. Dat soort taken zijn niet aan jou besteed. Het advies is dan ook om een werkplek te kiezen waar je je hiermee niet hoeft bezig te houden.

Dit is neutraal terrein

De culturen turkoois en groen zijn voor jou energie-neutraal. Je haalt niet veel energie uit werken of studeren in zo'n cultuur, maar je verliest er ook niet veel energie op.

ADVIES over WERKPLEK EN OPLEIDING

Waar past het profiel van Anoniem Anoniem?

Als het gaat om bedrijven, sectoren en typen functies waarin we jouw voorkeursdrijfveren veel tegen komen, dan springen het meest in het oog:

- Hulpdiensten (brandweer, politie), gevechtendiensten, crisismangement, harde sales en 'snelle' markten (hit&run).
- Onderwijs, ICT, overheid (planning en advies), adviesfuncties.

Als dit je aanspreekt is het zinvol om hier zeker eens een kijkje te gaan nemen, maar laat je er niet door beperken. Alle drijfveren komen voor in de meest uiteenlopende organisaties. Het loont dus de moeite om je breder te oriënteren.

Waar je op kunt letten

Let bij het kiezen van een baan of opleiding vooral op dat je voldoende aansluiting hebt op de systemen die je voorkeur hebben. Je kunt onderstaande vragen gebruiken als hulpmiddel. Hoe meer van de onderstaande vragen met met JA kunt beantwoorden, des te beter zul je er op je plaats zijn en het naar je zin hebben:

- > Is er moed en slagkracht in deze organisatie?
- > Heb ik een eigen territorium, een terrein waarover alleen IK beslis?
- > Is de organisatie actiegericht?
- > Worden er besluiten genomen en zaken aangepakt?
- > Is er hier ruimte voor krachtig leiderschap en een stevige aanpak?
- > Is men hier niet te gevoelig?
- > Durven ze hier de strijd aan, ook als de uitkomst onzeker is?

Vermijd frustratie

Let er daarnaast op dat je niet in een opleiding of organisatie verzeilt met een cultuur die je (te) sterk in de weerstand hebt. Je loopt het risico daarmee op den lange duur zoveel moeite te krijgen dat je moet afhaken, ook al vind je de inhoud van de opleiding of het werk en je collega's wel leuk.

Hoe meer van de onderstaande vragen je met NEE kunt beantwoorden, hoe beter jij er je draai zult vinden.

- > Is het hier erg formeel en strak geregeld?
- > Is men hier streng op regels en procedures?
- > Moet alles hier 'volgens het boekje'?
- > Is er hier een cultuur van nauwgezette voorschriften en controle?
- > Werken ze hier met heel preciese taakomschrijvingen?



- > Is de organisatie erg traditioneel en behoudend?
- > Nemen ze je hier pas serieus als je er meer dan 10 jaar werkt?
- > Blijven mensen hier erg in het verleden hangen?

DO's & DON'Ts

Hoe om te gaan met Anoniem Anoniem?

Ouders, docenten, werkgevers en collega's kunnen je motiveren als ze rekening houden met onderstaande punten die voor jou van belang zijn:

Actie en een eigen terrein

Snelle actie werkt bij jou het best. Je hebt graag een eigen territorium waar jij het voor het zeggen hebt en je leiderschapskwaliteiten kunt tonen. Dus bijvoorbeeld een rol als aanvoerder of een functiegebied waar jij alleen de lakens uitdeelt.

Geen woorden maar daden

Daarbij heb je respect voor mensen die doen wat ze zeggen (geen woorden maar daden) en niet over zich laten lopen. Docenten en begeleiders moeten bij jou dan ook een rechte rug hebben en als zij grenzen stellen, die gewoon handhaven.

Duidelijk en standvastig

Je bent niet erg gevoelig voor straf of negatieve feedback. In conflictsituaties kunnen mensen daarom beter rustig blijven en aan hun standpunt vasthouden, in plaats van boos worden. Gewenst gedrag belonen en ongewenst gedrag niet, dat werkt. Dat mensen je daarbij met respect behandelen is voor jou belangrijk.

Directe aanpak

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

Dit werkt minder goed...

Mensen in jouw omgeving kunnen beter niet:

- > je streng en belerend toespreken omdat ze 'weten wat goed voor je is'.
- > teveel vasthouden aan regels en protocollen.
- > je precies voorschrijven hoe je iets moet doen.
- > eisen dat je de voorschriften nauwgezet volgt.
- > streng controleren en elke pietluttige overtreding afstraffen.
- > veroordelend en onbuigzaam zijn tegen je.
- > je dwingen om mee te gaan met verplichte familie-uitjes.
- > je aanspreken op familie-eer en bijkomende verplichtingen. Daar word je kriegel van.
- > proberen om alles bij het oude te houden.

TALENTEN ONTWIKKELEN

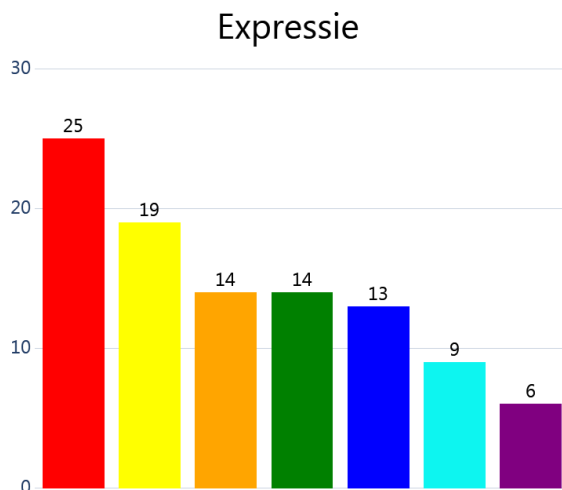
Talenten van Anoniem Anoniem

Wat we goed kunnen vinden we vaak leuk en omgekeerd. Herken je dat? Met drijfveren werkt het net zo. Als je het bijvoorbeeld heel leuk vindt om met mensen om te gaan dan is de kans groot dat je sociaal vaardig bent. Zo hangt elke kleur samen met specifieke talenten. Een bepaalde score op een drijfveer is geen garantie dat je er succes mee hebt, maar je hebt wel de motivatie die erbij past.

Meestal geldt, hoe hoger de waarde hoe makkelijker het je afgaat. Maar sterke drijfveren kunnen ook een beetje teveel worden van het goede en een valkuil worden waar je last van hebt. Functionele drijfveren (met gemiddelde scores) kun je meestal goed inzetten of deze redelijk tot goed ontwikkelen. Voor waarden lager dan gemiddeld ben je niet erg gemotiveerd. Je kunt er wel bij, maar de kans dat je het als een echt talent ontwikkelt is niet zo groot.

Lees hieronder welke sterke kanten horen bij jouw profiel, welke drijfveren misschien wat dominant zijn en een valkuil kunnen worden, welke talenten je kunt ontwikkelen en wat tips over hoe je beter kunt samenwerken met mensen die anders gedreven zijn dan jij.

Jouw drijfveren...



Je hebt een aanleg voor rood. Je motivatie voor geel, oranje, groen en blauw is merkbaar aanwezig. Je haalt weinig of geen plezier uit turkoois en paars. Op de volgende pagina leggen we uit hoe dat doorwerkt in je (aanleg voor) talenten.

Hier heb je aanleg voor...

■ *Daadkracht, lef en snelheid*

Met het rood in jouw profiel zien mensen je niet snel over het hoofd en dwing je respect af met je kordate optreden, kracht, snelheid van beslissen en directheid. Je durft het gevecht aan waar anderen aarzelen en twijfelen over de consequenties. In crisissituaties ben je op je best, weet je van aanpakken en ben je niet bang om fouten te maken. Vrienden en vertrouwenspersonen kunnen rekenen op jou als een trouwe en loyale kameraad.

Makkelijk voor je is...

- Nieuwe ideeën van anderen oppikken en er wat mee doen.
- Doelen stellen en resultaat halen vanuit een praktische instelling.
- Oog hebben voor mensen en sociaal vaardig zijn
- Ordelijk, gestructureerd en degelijk werk leveren en het van A tot Z helemaal afmaken.

LEERSTIJL van Anoniem Anoniem

Jij hebt een eigen leerstijl die samenhangt met jouw drijfveren. Voor docenten en aanbieders van leertrajecten is het zinvol om hiermee rekening te houden en jijzelf kunt er ook je voordeel mee doen. Wanneer gaat leren jou makkelijk(er) af en waar moet je een beetje op letten? Hier zijn wat tips.

NB. Waar relevant worden eventuele overeenkomsten genoemd met de leerstijlen van Kolb, die in het onderwijs veel worden gebruikt.

■ *Actie, spanning en variatie*

Jouw rood houdt van gewoon doen en uitproberen; wat werkt maak je je eigen en wat niet werkt laat je daarna links liggen. Het effect moet voor jou wel meteen duidelijk zijn, want je leert niet alleen snel maar je bent ook snel afgeleid en verveeld. Er is spanning en variatie nodig om jou bij de les te houden. Docenten kunnen dan ook beter niet te lang blijven hangen bij een onderwerp en doen er goed aan om werkvormen te variëren en er ook doe-dingen tussendoor te gooien.

Rood leert makkelijk door:

- › Uitproberen, directe ervaringen opdoen.
- › In het diepe gegooid worden.
- › Veel variatie (in werkvormen) en korte opdrachten.
- › Je stempel ergens op kunnen drukken.
- › Nieuwe dingen doen.
- › Durven, ook als de uitkomst onzeker is.
- › Situaties die gedurfd en spannend zijn en die om keuzes vragen.
- › Vrij zijn om snel te reageren.
- › Directe terugkoppeling op eigen acties.

Als we dit leggen naast de leerstijlen van Kolb, dan past die van de DOENER het best bij jouw rood. Deze Kolb-leerstijl kenmerkt zich door uitproberen en ervaren wat er dan gebeurt.

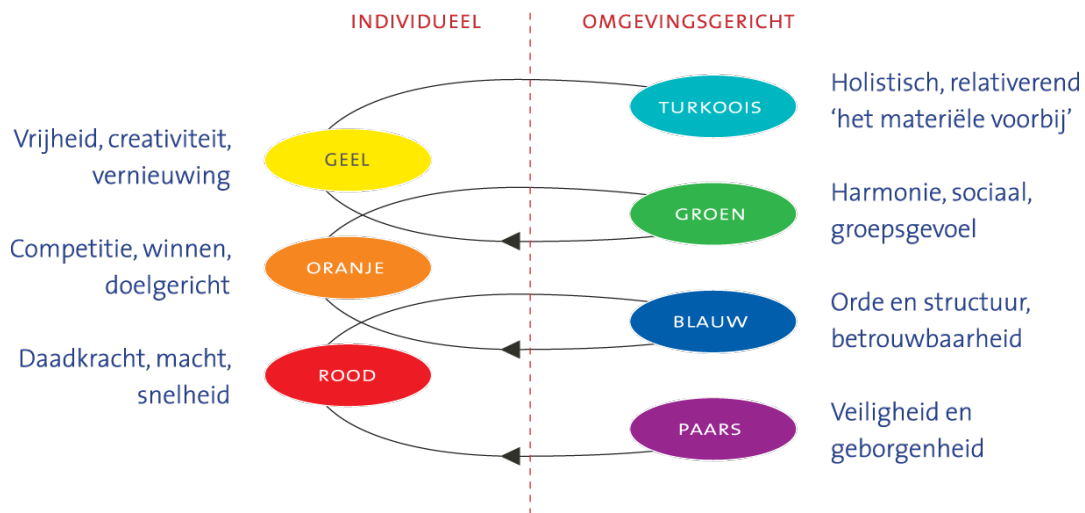
Leerstijlen die minder passen

De volgende leerstijlen zitten bij jou in de weerstand. Docenten kunnen beter niet:

- jou exact en in detail voorschrijven HOE je iets moet doen of interpreteren en daarbij geen ruimte laten voor eigen aanpak en/of interpretatie. Instructie zonder meer (lijstjes afwerken, domweg opvolgen) zonder eigen initiatief of overzicht spreekt jou minder aan.
- altijd voorspelbaar zijn, steeds hetzelfde patroon afdraaien en voor het bekende kiezen, of je een oudere student toewijzen als begeleider in een soort meester-leerling relatie.

WETENSCHAPPELIJKE BASIS

De Profile Dynamics® analyse is gebaseerd op de theorie van Clare W. Graves (1914-1986), een Amerikaanse onderzoeker en hoogleraar psychologie die een tijdgenoot en collega was van Abraham Maslow. De waardensystemen die Graves ontdekte gaan niet alleen over HOE mensen zich gedragen, maar ook WAAROM ze zich zo gedragen, over hun drijfveren, hun motieven, en de manier waarop ze naar de wereld kijken. Vandaar de term 'systemen'. Er zijn zeven van zulke systemen die we aangeven met een kleur.



■ Paars

Paars is de drijfveer die staat voor familiegevoel, geborgenheid, vertrouwen en identiteit. Mensen met veel paars in hun profiel vinden het belangrijk zich veilig en geborgen te voelen bij familie, maar ook school of werk kunnen ze als een tweede 'thuis' voelen. Ze zijn erg trouw en loyaal aan elkaar en hebben een sterke onderlinge band. Tradities en symbolen zijn belangrijke kenmerken van de groep en de groep is belangrijker dan het individu. In het werk is Paars zeer trouw, loyaal en honkvast (een werknemer voor het leven) en houdt niet van verandering; liefst blijft alles bij het oude. Paarse werknemers houden van werken met vertrouwde collega's en doen graag werk dat ze goed kennen op een vaste werkplek. Een sterk wisselende omgeving met steeds andere taken is minder passend voor mensen met veel paars in hun profiel.

Kracht: loyaal, trouw, toewijding, behoudt het goede

Valkuilen: star, behoudend, weinig kritisch, vastgeroest

■ Rood

Rood staat voor macht, kracht, snelheid en moed. Mensen met hoog rode scores zien de wereld als een plek waarin ieder zijn eigen positie moet bevechten en ze gaan makkelijk het conflict aan. Zij vinden het fijn om respect te krijgen en verwachten sterk en duidelijk leiderschap. Vaak trekken ze zelf de leidersrol naar zich toe. Crises en conflicten horen bij het leven en rood is dan ook sterk stressbestendig. Je herkent mensen met veel rood aan hun dominante optreden, waarmee ze niet altijd vrienden maken (maar daar liggen ze zelf niet wakker van). Rood houdt van een dynamische omgeving met veel tempo, die vraagt om krachtig en slagvaardig



optreden. Een moeizame omgeving met veel regels of overleg, die veel geduld en investering vraagt, is minder geschikt voor mensen met veel rood in hun profiel.

Kracht: dominant, leiderschap, daadkracht, snelheid,
Valkuilen: egocentrisch, bot, confronterend, ondoordacht

■ **Blauw**

Blauw houdt van orde, regelmaat en duidelijkheid, en heeft een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Blauw kent discipline en hanteert strakke normen en waarden; niet alleen voor zichzelf, maar ook voor anderen. Mensen met hoge scores op blauw zijn in de regel harde werkers die zorgvuldig zijn, niet snel opgeven en afmaken waaraan ze zijn begonnen. Ze willen wel dat anderen daar oog voor hebben en krijgen graag erkenning voor hun inzet en discipline. Ze vinden regels belangrijk, en wie zich daar niet aan houdt verdient straf. Mensen met veel blauw houden van duidelijke instructies en structuur en leveren degelijk werk. Een chaotische omgeving, met een gebrek aan structuur en discipline, of taken waarvan niet duidelijk is hoe ze uitgevoerd moeten worden, zijn minder passend voor hen.

Kracht: precies, ordelijk, discipline, betrouwbaar, eerlijk
Valkuilen: streng, vasthoudend aan regels, niet geneigd tot verandering

■ **Oranje**

Oranje is de kleur van de ondernemer die gaat voor resultaat en wil graag 'iets bereiken in het leven'. Mensen met hoge scores op oranje geloven in maakbaarheid en zijn ervan overtuigd zelf het succes te maken. Dat laten ze graag zien via mooie kleding, sieraden, electronika; als het maar 'hot' is. De wereld is voor hen vol kansen, zijn bereid om risico's te nemen, en doen veel om het gewenste resultaat binnen te halen (het doel heiligt de middelen'). Mensen met veel oranje houden van competitie, duidelijke doelen die zij kunnen bereiken en krijgen daarvoor graag (liefst publieke) waardering. Ze vinden het vaak moeilijk om dat succes met anderen delen. Een omgeving zonder uitzicht op groei of glans, of taken die niet bijdragen aan persoonlijk succes, zijn minder geschikt.

Kracht: succesgericht, doelmatig en efficiënt, flexibel
Valkuilen: wil teveel, winst ten koste van andere mensen, statusgericht

■ **Groen**

Oog voor de medemens en invoelend vermogen is typisch voor mensen met veel groen. Zij houden van gezelligheid met vrienden en collega's, en vinden dat alle mensen gelijkwaardig zijn. Ze treden daarom niet graag op de voorgrond en vinden dat van andere mensen ook niet plezierig. Ze streven naar harmonie en houden niet van ruzie. Binnen een groene groep wordt daarom veel met elkaar gepraat, ook over emoties. Door het vele overleg kan het lang duren voordat er iets besloten wordt. Mensen met veel groen werken graag met andere mensen en zijn vaak vriendelijk, behulpzaam en zorgzaam. Groen wordt minder gelukkig van een ruzieachtige of competitieve omgeving, of van veel op zichzelf moeten werken zonder contact met andere mensen.

Kracht: warm, inlevend, hulpvaardig, harmonie, overeenstemming bereiken
Valkuilen: goedgegelovig, traag met besluiten, gaat onenigheid uit de weg, heeft moeite met



succes van individuen

■ Geel

Geel is de kleur van de persoonlijke vrijheid, nadenken, onderzoek en nieuwe ideeën. Mensen met veel geel houden ervan om na te denken over oplossing van (ingewikkelde) problemen. Ze zijn open en verdraagzaam naar mensen met andere ideeën, ook als ze zelf een andere mening hebben. Wel zijn ze kritisch en zullen hun eigen ideeën met argumenten verdedigen. Ze proberen door te dringen tot de kern van het probleem om het echt te begrijpen. De omgeving kan dat wel eens lastig en eigenwijs vinden. Door hun denkkraft komen ze vaak met originele en verrassende ideeën, maar ze willen het ook wel eens wat te ingewikkeld maken. Geel komt tot zijn recht in een vernieuwende omgeving waarin creatieve oplossingen belangrijk zijn. Een saaie omgeving en taken met weinig intellectuele uitdaging zijn minder passend.

Kracht: open, innovatief, creatief, vrij, dringt door tot de kern van het probleem

Valkuilen: maakt zaken onnodig ingewikkeld, chaotisch, eigenwijs, kritisch

■ Turquoise

Turquoise staat voor een mondiale visie, integratie, eenvoud en duurzaamheid. Alles op aarde beweegt in samenhang met elkaar, is de overtuiging van turquoise. De mens, en zeker het individu, is maar een klein onderdeel van het aardse ecosysteem en - op een nog hoger plan - de kosmos. Geld, status, macht en dagelijkse problemen zijn voor mensen met veel turquoise onbelangrijk en ze kunnen dan ook goed relativeren. Ze streven ernaar tevreden te zijn met het leven en met wat ze hebben. Andere mensen vinden turquoise nogal eens vreemd, zweverig en weinig concreet. Mensen met veel turquoise komen tot hun recht in een omgeving die is gericht op duurzaamheid en samenhang op een hoger plan. Een te sterke focus op de korte termijn en onbelangrijke taken zijn voor hen minder passend.

Kracht: brede blik, denkt over grenzen, mondiaal, eenvoud, sober, relativerend, onbaatzuchtig

Valkuilen: weinig concreet, geen realiteitszin, vaag, wereldvreemd.



Notities
