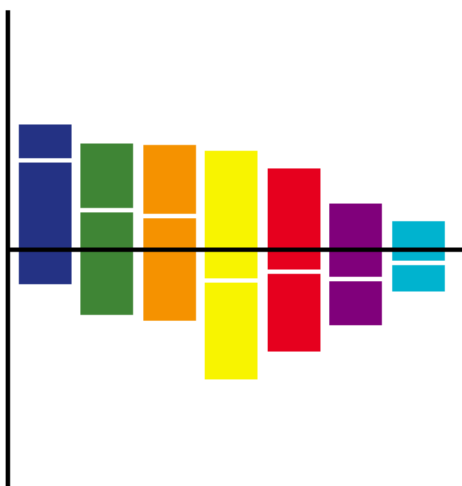


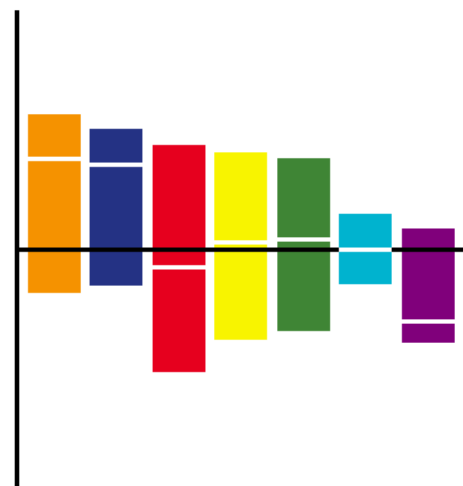
My Motivation Insights

Inzicht in drijfveren

Demo



Personal Profiel



Business Profiel



Welkom bij jezelf

Jouw drijfveren hebben een gezicht gekregen in de vorm van een My Motivation Insights Kleurenprofiel. In dit rapport gaan we uitgebreid op jouw profiel in. We nemen je aan de hand van de theorie naar de praktijk.

Het My Motivation Insights Kleurenprofiel nader uitgelegd

In dit rapport leggen we je eerst helder uit hoe het kleurenprofiel in elkaar zit. Vervolgens geven we een duidelijk inzicht in de verschillende kleuren en een uitleg hoe je jouw profiel kunt 'lezen'. Lees de informatie op je gemak door. Het is interessante materie die het persoonlijke deel van jouw rapport zo mogelijk nog duidelijker maakt...

Jouw kleurrijke Ik

Het My Motivation Insights rapport is samengesteld op basis van twee kleurenprofielen: het Personal Profiel en het Business Profiel.

Personal Profiel

Bij het Personal Profiel kijken we naar de drijfveren die je belangrijk vindt in je leven. Hierbij nemen we je hele leefomgeving mee, dus hoe je in algemene zin in het leven staat. We kijken bijvoorbeeld naar hoe je omgaat met vrienden, familie of je gezin. Je Personal Profiel ligt vaak wat dichterbij je eigen identiteit.

Business Profiel

Bij het Business Profiel kijken we vooral naar de drijfveren zoals jij ze ervaart in je huidige werkomgeving. Dat kan hetzelfde zijn als je Personal Profiel maar soms zien we ook verschillen. De werkomgeving is namelijk soms anders dan je persoonlijke omgeving en mensen nemen andere omgevingen soms ook anders waar. Je Business Profiel is vaak een aanpassing van jezelf, om je effectiever te maken in je huidige werkomgeving.

In het persoonlijke deel van het rapport geven we je een schat aan informatie. Om je zo gedetailleerd mogelijk inzicht te geven in hoe jij in elkaar zit, hebben we dit gedeelte onderverdeeld in een aantal hoofdstukken. Elk hoofdstuk neemt een deel van jouw leven onder de loep.

De Pijlers van Jouw leven

Algemeen

Een eerste algemene kennismaking met uitleg van jouw profiel. Hiermee geven we aan hoe jij in het algemeen in het leven staat. We gebruiken voor dit onderdeel zowel je Personal Profiel als je Business Profiel.

Jouw Profiel & Werk

Jouw profiel heeft onherroepelijk grote invloed op je werk(omgeving). In dit gedeelte van het rapport gaan we uitgebreid in op het soort werk en het type werkomgeving waarin jij je het beste thuis voelt. Je collega's spelen natuurlijk ook een belangrijke rol bij de (positieve of negatieve) energie die jij uit je werk haalt. Dat onderwerp komt dan ook uitgebreid aan bod. We gebruiken voor dit onderdeel zowel je Personal Profiel als je Business Profiel.

Jouw Profiel & Je Sociale Omgeving

Een niet weg te denken onderdeel van het leven. Hoe komt het dat je met sommige mensen moeilijk door een deur kunt en je bij anderen juist als een vis in het water voelt? Wat is de reden

dat je ondanks een vriendschap steeds op een bepaald onderdeel met een vriend of vriendin botst? Er gaat een wereld voor je open! We gebruiken voor dit onderdeel alleen je Personal Profiel.

Jouw Profiel & Relaties

Of je nu een relatie achter de rug hebt of er middenin zit: dit hoofdstuk legt een hoop zaken bloot waarmee jij in jouw relatie te maken hebt. Het wordt natuurlijk nóg duidelijker als jouw vriend of vriendin ook een My Motivation Kleurenprofiel heeft. Dan kun je elkaar past echt leren kennen! We gebruiken voor dit onderdeel alleen je Personal Profiel.

Gezin & Opvoeding

Iedereen die kinderen heeft weet dat opvoeden uit een groot aantal verschillende onderdelen bestaat. Je moet je kind zowel wortels als vleugels meegeven en klaarstomen voor de toekomst. Waar leg jij je accenten? En wat doet dat met je? Aan de hand van je profiel krijg je een goed inzicht in de drijfveren die tijdens de opvoeding de boventoon voeren. We gebruiken voor dit onderdeel alleen je Personal Profiel.

Jouw Black-Box wordt véél kleiner!

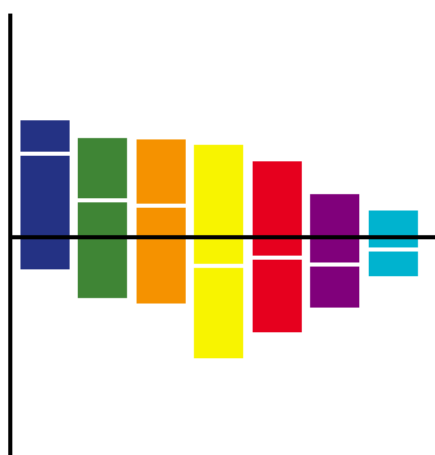
Wat we met een Black-Box bedoelen? Een groot deel van jouw drijfveren is onbekend. Deels bij je omgeving, want je laat vaak niet het achterste van de tong zien. Hierdoor zullen mensen je vaak niet of minder goed begrijpen en een foute conclusie trekken uit hetgeen je zegt of doet. Maar andersom geldt precies hetzelfde: hoe mensen tegen jou aankijken en bepaalde reacties van jou verwerken blijft vaak onbesproken en dus onbegrepen. Al deze informatie over jezelf die niet gecommuniceerd wordt, noemen we de Black-Box. Verborg en o zo belangrijke informatie. Met het My Motivation Insights Kleurenprofiel wordt de verborgen info in jouw Black-Box tot een minimum gereduceerd. Met veel minder conflicten en veel meer wederzijds begrip als logisch gevolg.

Door open te zijn naar anderen over wat je denkt en wat je profiel is maak je de communicatie ook gemakkelijker. Door vragen te stellen aan anderen kom je veel te weten over hoe zij naar jou kijken. Hoe meer informatie je krijgt over hoe je overkomt hoe beter. Openstaan voor feedback van anderen geeft je een mooie aanvulling op datgene wat je al weet over jezelf.

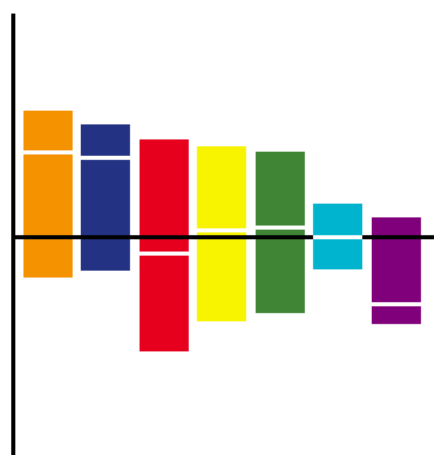
Samenvatting - Demo

Acceptatie

Boven de zwarte lijn: dit zijn de elementen waar je vrolijk van wordt. Je combinatie van drijfveren maakt, dat je de dingen doet zoals je ze doet en ze als juist zult zien en ervaren. Hoe langer de balk, hoe meer je deze drijfveer zult herkennen.



Personal Profiel



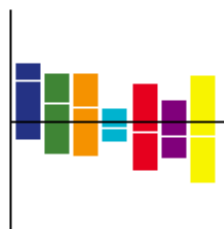
Business Profiel

Energiebalans

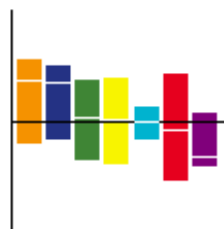
Een wit streepje boven de horizontale zwarte lijn betekent dat die drijfveer je meer energie oplevert. Een streepje onder de zwarte lijn betekent dat de drijfveer je energie kost.

Verwerping

Onder de zwarte lijn: je profiel laat zien welke drijfveren de grootste weerstand oproepen. Je hebt de neiging om van deze drijfveren vooral de negatieve aspecten te zien. Dit zijn de elementen die je irriteren.



Personal Profiel



Business Profiel



Personal Profiel



Business Profiel

Energieprofiel

Als je omgeving en jijzelf het toelaten kun je situaties kiezen of creëren die passen bij je energiegevers.

Stressprofiel

Als je omgeving je onder druk zet, dan ga je gedrag vertonen in de drijfveren die je het meest herkent, zowel bij acceptatie als bij verwerping.

Introductie

Drijfveren zijn een belangrijke factor in het begrijpen van gedrag, zowel bij onszelf als bij mensen om ons heen. Waarom reageert iedereen anders op dezelfde situatie? Waarom is het met sommige mensen heel lastig samenwerken en loopt het met anderen juist op rolletjes? De antwoorden liggen vaak in een verschil in drijfveren. Hierdoor kan eenzelfde situatie op verschillende manieren geïnterpreteerd worden.

Iedereen heeft talenten. Je moet ze alleen leren herkennen, gebruiken en kunnen inschatten in welke omgeving ze het beste tot hun recht komen. Het inzicht krijgen in drijfveren is een belangrijke voorwaarde om je eigen gedrag én dat van anderen te begrijpen en waar nodig bij te sturen. Het My Motivation Insights Kleurenprofiel is een beproefd en handig hulpmiddel om drijfveren zichtbaar te maken. Met deze inzichten leer je jezelf en anderen om je heen beter te begrijpen. Bovendien krijg je concrete tips om je persoonlijke effectiviteit te verbeteren.

Drijfveren: de theorie

Het My Motivation Insights Kleurenprofiel is gebaseerd op het model van drijfveren dat de Amerikaanse psycholoog dr. Clarence W. Graves (1) in 1971 na jarenlang onderzoek heeft geformuleerd. Graves gaat er daarbij vanuit, dat mensen van nature zo adequaat mogelijk willen reageren op bepaalde omstandigheden. Om te kunnen overleven of om zich verder te ontwikkelen. Het gedrag dat we daarbij laten zien is bepalend voor ons functioneren. Het zijn de achterliggende drijfveren die bepalen hoe wij met de omstandigheden - of de verandering daarvan - omgaan.

Beck en Cowan (2) werkten het gedachtegoed van Graves verder uit in hun boek *Spiral Dynamics*. Zij onderscheiden daarbij zeven verschillende drijfveren, ieder aangeduid met een eigen kleur. Elke drijfveer heeft zijn eigen unieke kenmerken waar je als mens van nature toegang toe hebt.

Iedereen heeft zijn of haar eigen persoonlijke voorkeuren ontwikkeld die passen bij de omstandigheden waarin we zijn opgegroeid. Daarbij gaat het altijd om een combinatie van de zeven drijfveren, een combinatie die voor iedereen anders ligt. Er is geen goede of minder goede combinatie, en als omstandigheden veranderen kunnen ook de drijfveren combinaties daarmee veranderen.

Zo is jouw persoonlijk drijfverenprofiel niet statisch. Het zal zich gedurende je leven ontwikkelen als jij je aanpast aan jouw omgeving. Verandert je omgeving? Dan is de kans groot dat ook jouw drijfverenprofiel zal veranderen.

(1) *The Never Ending Quest: Dr. Clare W. Graves Explores Human Nature*; Clare W. Graves; ECLET Publishing, 2005

(2) *Spiral Dynamics: Mastering Values, Leadership, and Change*; Don Edward Beck & Christopher C. Cowan; Blackwell, 1996

Uitleg van het profiel

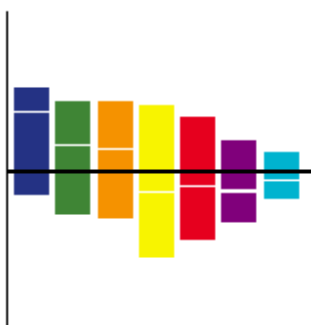
My Motivation Insights heeft op basis van de drijfveren theorie van Graves een instrument ontwikkeld die jouw persoonlijke motivatie laat zien. De uitkomst van de vragenlijst wordt omgezet in een kleurenprofiel. Deze laat de volgorde zien waarin je normaal gesproken geneigd bent de verschillende drijfveren in te zetten en in welke mate. Deze volgorde is een goede voorspeller voor gedrag in verschillende situaties en is in de regel erg herkenbaar. We noemen dit het Acceptatieprofiel.



Je profiel laat ook zien welke drijfveren de grootste weerstand oproepen. Je hebt de neiging om van deze drijfveren ook sterk de negatieve aspecten te zien. Hoe langer de balk onder de streep is, hoe meer je brein ook de negatieve kanten van deze kleur filtert. Dat zijn de elementen die je irriteren. Je houdt er een negatief gevoel aan over als anderen zich zo gedragen. Als je zelf soms dit gedrag vertoont, vind je dat ook vervelend van jezelf. We noemen dit het Verwerpingprofiel.



De hoeveelheid energie die er netto overblijft per drijfveer wordt duidelijk door de Energiebalans, die per kleur wordt aangegeven door de witte dwarslijnen: boven de zwarte lijn zijn ze een indicatie voor een positieve bijdrage aan de energie, onder de zwarte lijn voor een negatieve bijdrage.



Omdat je drijfveren afhankelijk zijn van je omgeving en daardoor een combinatie zijn van hoe je zelf in elkaar zit en in welke omgeving je je bevindt, kun je een ander profiel hebben in je privé-omgeving dan in je werkomgeving. My Motivation Insights heeft verschillende profielen beschikbaar voor die verschillende omgevingen. Kijk voor meer informatie op www.mymotivationinsights.com.

Acceptatie

Je combinatie van drijfveren maakt, dat je de dingen doet zoals je ze doet en ze als juist zult zien en ervaren. Dit zijn de elementen waar je vrolijk van wordt. Hieronder zetten we de belangrijkste kenmerken voor je op een rij.

We beginnen met je Personal Profiel.



De eerste vier drijfveren zijn de drijfveren die je in het dagelijks leven het meest zult tegenkomen, waarbij de eerste het meest herkenbaar zal zijn en de volgende steeds iets minder. We leggen ze hieronder even uit.

Je hoogste drijfveer is blauw. Structuur, heldere afspraken en regels zijn daarbij belangrijk. Je bent daarbij consequent, volhardend en maakt zaken echt af. Je geeft het goede voorbeeld en houdt de normen en waarden van je omgeving in ere. Waardering voor al het goede werk is belangrijk maar pas aan het einde van de rit, als alles klaar is.

Je volgende drie drijfveren staan bijna op gelijke hoogte. Dit betekent dat je kunt kiezen in welke volgorde je deze drijfveren inzet, je kunt dus makkelijk heen en weer schakelen tussen deze drijfveren. Voor de mensen om je heen ben je daardoor soms wat lastig te volgen, je hebt immers geen vast gedragspatroon.

Bij de groene drijfveer is communicatie met anderen en het betrekken van anderen belangrijk. Alleen als iedereen van elkaar begrijpt hoe ze in het leven staan en wat er van elkaar wordt verwacht, kunnen we in harmonie met elkaar omgaan.

Je oranje drijfveer houdt in dat je je binnen de afspraken en structuur ook druk maakt over het resultaat. Je kunt dan praktisch, resultaatgericht en efficiënt zijn, waarbij de structuur ervoor zorgt dat je het resultaat ook bereikt. Daar mag dan best wat erkenning tegenoverstaan, maar eigenlijk zal structuur altijd tot de juiste resultaten leiden.

De gele drijfveer betekent dat je probeert om steeds slimmer en beter met situaties om te gaan om zo je levenskwaliteit te verhogen. Je houdt er van om complexe situaties ook echt te snappen. Je kijkt achter de processen die om je heen gebeuren. Genomen stappen worden geanalyseerd en geëvalueerd. Zo kunnen vervolgstappen indien nodig tijdig worden bijgesteld.

Je laatste drie drijfveren kom je wat minder vaak tegen. We leggen ze hieronder even uit, voor als je ze toch tegenkomt.

De rode drijfveer geeft je de mogelijkheid om tempo te maken. Om daadkrachtig een taak af te ronden. Het helpt je om een bepaalde planning ook daadwerkelijke te concretiseren.

De paarse drijfveer uit zich in een behoefte aan een 'familiegevoel' in je omgeving, aan een vertrouwde sfeer met gelijkgestemden die jouw normen en waarden delen.

De turkooise drijfveer staat voor holistisch denken. Over het kunnen plaatsen van dingen in een groter verband en betrokkenheid te zien met maatschappelijk relevante zaken. Met turkoois relatieveer je de wereld om je heen.

Nu kijken we naar de verschillen en overeenkomsten tussen je Business Profiel en je Personal Profiel.



Oranje is belangrijker in je Business Profiel. Het behalen van doelen en resultaat is in veel werkomgevingen behoorlijk belangrijk, in jouw profiel zie je terug dat je daar ook meer begrip voor hebt. De wens om te scoren is belangrijker dan in je persoonlijke omgeving.

Rood is belangrijker in je Business Profiel. In je werk zie je eerder de noodzaak om snel en daadkrachtig te besluiten en de voortgang te bewaken.

Blauw is minder belangrijker in je Business Profiel. Het proberen in te perken van risico's en op een planmatige manier te werk gaan krijgt minder aandacht in je werkomgeving dan in je persoonlijke omgeving.

Groen is minder belangrijker in je Business Profiel. De oprechte aandacht voor anderen en het samenwerken in een team is misschien net iets minder belangrijk dan in je persoonlijke omgeving.

Verwerping

Je profiel laat zien welke drijfveren de grootste weerstand oproepen. Je hebt de neiging om van deze drijfveren vooral de negatieve aspecten te zien. Dit zijn de elementen die je irriteren. Er bestaat overigens een sterke relatie tussen de drijfveren die jij als prettig ervaart en de drijfveren die een negatief gevoel bij je oproepen.

We beginnen weer met je Personal Profiel.



De verwerping die je van enkele gele aspecten hebt is het grootst.

Je kunt je wellicht ook af en toe ergeren aan het afstandelijke en vrijblijvende gedrag van geel. Geel wil zich niet conformeren aan de regels of verbinden aan afspraken en plaatst zich zo dus buiten de regels die voor iedereen gelden.

De verwerping van rood kan voortkomen uit de vaak impulsieve besluitvorming die zo kenmerkend is voor rood. Snelheid is natuurlijk belangrijk, maar de regels moeten wel gevolgd worden. Liever iets langer nagedacht en goede afspraken gemaakt dan het moment van de dag laten regeren.

Paars is te zeer op de eigen omgeving gericht en staat helemaal niet open voor regels van anderen, paars lost alles onderling op.

Je moet af en toe niet veel hebben van mensen die zichzelf enorm belangrijk vinden. Oranje kan arrogant, opschepperig en oppervlakkig zijn. Bovendien is oranje erg pragmatisch en past regels naar believen toe of past ze aan als dat beter uitkomt, het doel heiligt voor oranje de middelen en dat is natuurlijk niet de afspraak.

Het oeverloze geklets en het eindeloze overleggen van groen duurt lang en gaat vooral over de individuele uitzonderingen. Groen vindt het belangrijk dat iedereen zich conformeert aan de normen en waarden van de omgeving, en stelt die boven de regels die voor iedereen gelden.

Nu kijken we weer naar de verschillen en overeenkomsten tussen je Business Profiel en je Personal Profiel.



De verwerping van rood is sterker in je Business Profiel. Het ongeduldige en soms confronterende gedrag van rood kan conflicten en machtsspelletjes in de hand werken.

De verwerping van paars is sterker in je Business Profiel. Paars leeft nogal eens in het verleden en gaat moeizaam om met veranderingen.

De verwerping van groen is sterker in je Business Profiel. Misschien erger je je aan het oeverloze geklets en het eindeloze overleggen of het gebrek aan besluitvaardigheid.

De verwerping van geel is minder sterk in je Business Profiel. Op je werk is er misschien meer ruimte of noodzaak om echt even tot de kern te komen en in voldoende detail de problemen te analyseren.

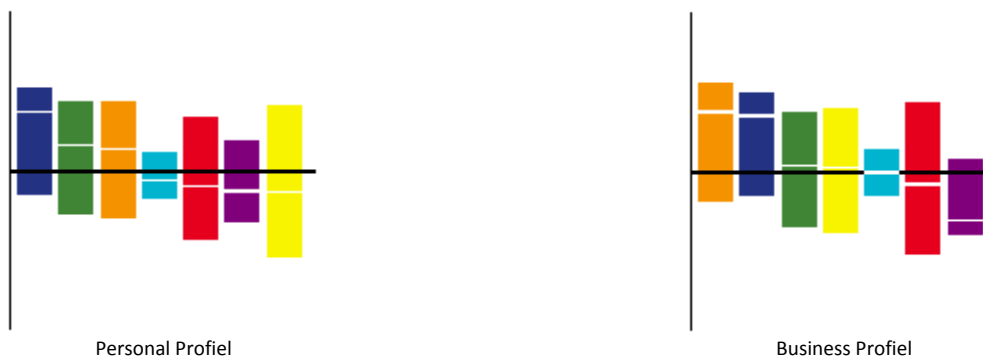
De verwerping van oranje is minder sterk in je Business Profiel. De aandacht voor doelen en resultaat in je werk is misschien belangrijker dan in je persoonlijke omgeving, waardoor je het pragmatische van oranje misschien wat positiever ziet.

Energieprofiel

We hebben gezien dat het acceptatieprofiel je energie geeft en het verwerpingsprofiel je energie kost. De hoeveelheid energie die er netto overblijft per drijfveer wordt duidelijk door de Energiebalans, die per kleur wordt aangegeven door de witte dwarslijnen. Drijfveren waar deze witte lijnen boven de zwarte lijn liggen zul je dus positiever waarnemen, de drijfveren waar ze onder de zwarte lijn liggen zie je eerder als negatief en kosten meer energie.

Het is belangrijk om aan het einde van een dag voldoende energie over te hebben. Soms besteed je ongewild teveel aandacht aan je verwerpingprofiel, zeker als je de drijfveren uit je verwerpingprofiel veel tegenkomt in je directe omgeving. In dat geval kan het helpen eens te kijken naar je echte energiegevers. In onderstaand energieprofiel staan de drijfveren die jou de meeste energie geven vooraan. Als je meer energie wil overhouden aan het einde van de dag, kun je misschien proberen op zoek te gaan naar een omgeving die past bij deze energiegevers.

We beginnen weer met je Personal Profiel.



De volgende drijfveren geven je de meeste energie:

Blauw: het structureren en op een planmatige manier aan de slag gaan is een positieve ervaring en helpt je om stabiliteit te krijgen in je omgeving.

Groen: het met anderen samenwerken, de open communicatie, een harmonieuze sfeer en de betrokkenheid bij elkaar geven je energie.

Oranje: je kunt van het succes genieten als het gelukt is om een mooi resultaat neer te zetten, zeker als dat volgens plan is gelopen.

De volgende drijfveren kosten je de meeste energie:

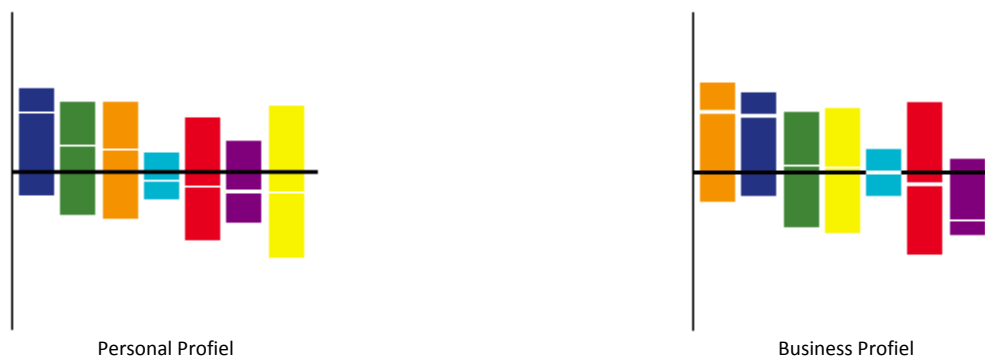
Geel: de vrijblijvende, onafhankelijke en theoretische aanpak staat op gespannen voet met het taakgerichte dat blauw zo belangrijk vindt.

Paars: het starre vasthouden aan rituelen, het veelvuldig terugkijken naar vroeger en het niet openstaan voor verandering.

Rood: het daadkrachtige, soms conflictueuze gedrag en de (politieke) machtsspelletjes worden negatief ervaren door de wens om alles in vaste structuren te zetten en daarmee stabiliteit te krijgen van blauw.

De totale energiebalans (alle witte lijntjes bij elkaar) is meer positief dan negatief. Gemiddeld genomen zie je de verschillende motivatiesystemen dus eerder positief dan negatief. Je hebt over het algemeen een positieve kijk op de wereld om je heen, maar sommige systemen kosten je nog steeds meer energie dan ze opleveren. Probeer zoveel mogelijk een omgeving te zoeken die aansluit bij je positievere systemen.

Nu kijken we weer naar de verschillen en overeenkomsten tussen je Business Profiel en je Personal Profiel.



De totale energiebalans van je Business Profiel is vergelijkbaar met die van je Personal Profiel. Beide omgevingen geven of kosten je evenveel energie, wat dat betreft is er een balans.

Oranje levert je meer energie op in je Business Profiel. Het bereiken van doelen, behalen van resultaten en daar erkenning voor krijgen is belangrijker en geeft meer energie in je werkomgeving.

Geel levert je meer energie op in je Business Profiel. Het willen begrijpen, analyseren en ontwikkelen van nieuwe producten, diensten of processen geeft in je werkomgeving meer energie.

Paars levert je minder energie op in je Business Profiel. Paars wil graag alles bij het oude laten en niets veranderen, dat is in je werkomgeving minder belangrijk en geeft minder energie dan in je persoonlijke omgeving.

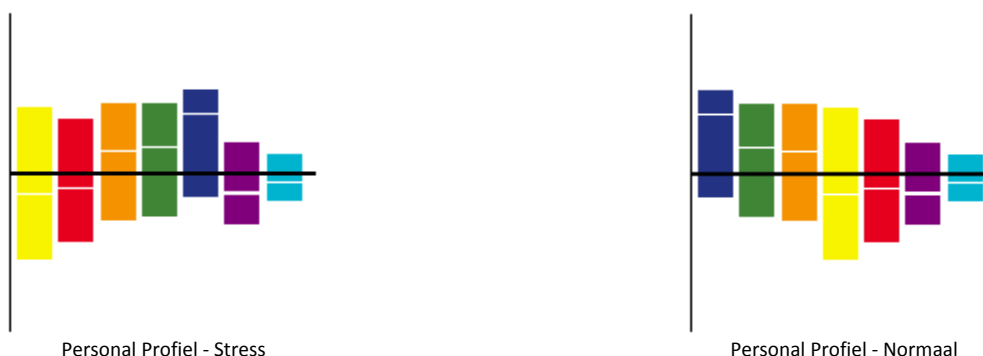
Stressprofiel

Je zult niet in elke situatie op dezelfde manier reageren, dat hangt onder meer af van de mate waarin je je op je gemak voelt in die situatie. Als je omgeving je onder druk zet, ga je je vooral richten op de allerbelangrijkste signalen, je filter waarmee je naar de wereld kijkt wordt kleiner. Voor je drijfveren betekent het dat de sterkst ontwikkelde drijfveren het langst overeind blijven, de kleinere drijfveren vallen als eerste af. We kijken daarom naar de 'langste balkjes', zowel boven als onder het zwarte lijntje. Onder druk ga je dus gedrag vertonen dat past bij de langste drijfveren.

In onderstaand stressprofiel zijn de drijfveren te zien die je waarschijnlijk zult gaan gebruiken als jouw omgeving je onder druk zet. De sterkst ontwikkelde drijfveren (de langste balkjes) staan vooraan, hoe meer de druk toeneemt hoe meer je gebruik zult maken van de drijfveren aan de linkerkant van dit profiel. Dat kan dus anders zijn dan bij je 'normale' profiel, maar het hoeft niet. Als de volgorde anders is kan dat betekenen dat je ander gedrag vertoont dan normaal en misschien

is dat wel erg effectief om de druk weer te laten afnemen. Als er geen verschil is tussen je stressprofiel en je normale profiel kan dat betekenen dat je juist stressbestendig bent en onder druk je gedrag niet verandert.

We beginnen met je Personal Profiel en kijken naar de verschillen en overeenkomsten tussen je stressprofiel en je normale profiel.



Als je onder druk wordt gezet, verwachten we de volgende veranderingen in je profiel:

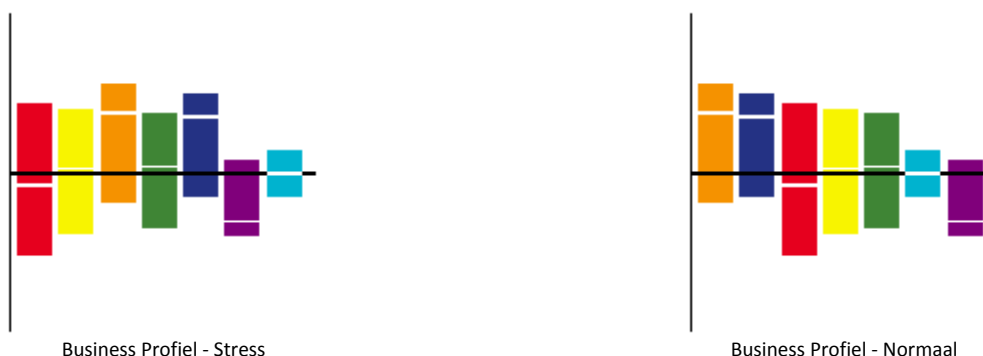
Rood wordt belangrijker. Vaak neemt de rode drijfveer toe onder druk, omdat rood juist graag snel en daadkrachtig wil besluiten op basis van intuïtie. Op momenten waarop het erop aankomt is rood een heel effectief systeem, een hele krachtige probleemoplosser. Zodra de druk weer wat afneemt komen de andere drijfveren weer terug en zal rood weer wat meer naar de achtergrond gaan.

Geel wordt belangrijker. Je zult even een stapje terug willen doen en eerst nadenken, prioriteiten stellen of zoeken naar slimme manieren om dingen voor elkaar te krijgen. Dat lijkt misschien tegennatuurlijk als je onder druk staat, maar als je tijd en aandacht tekort komt kun je er beter voor zorgen dat je je tijd aan de juiste dingen besteedt.

Blauw wordt minder belangrijk. Als de druk echt toeneemt voldoen de van tevoren vastgestelde afspraken en plannen meestal niet meer. Je zult meer moeten improviseren, er is minder tijd om alles van tevoren af te spreken en door te nemen. Als de druk weer afneemt hebben we weer tijd voor het borgen, maar nu lukt dat gewoon niet.

Groen wordt minder belangrijk. Als de druk toeneemt is er minder tijd om iedereen uitgebreid overal bij te betrekken, dat komt wel weer goed als de druk weer afneemt. Het is nu even de schouders eronder en aan de slag.

Ook voor je Business Profiel bekijken we de verschillen en overeenkomsten tussen je stressprofiel en je normale profiel.



Als je onder druk wordt gezet, verwachten we de volgende veranderingen in je profiel:

Rood wordt ook in je Business Profiel onder druk belangrijker. Het snel en daadkrachtig besluiten op basis van intuïtie is ook daar een goed middel om de druk te laten afnemen.

Geel wordt ook in je Business Profiel onder druk belangrijker. Je zult ook daar even een stapje terug willen doen en eerst nadenken, prioriteiten stellen of zoeken naar slimmere manieren om dingen voor elkaar te krijgen.

Blauw wordt ook in je Business Profiel onder druk minder belangrijk. Ook in je werkomgeving zul je meer moeten improviseren en is er minder tijd om alles van tevoren af te spreken en door te nemen.

Oranje wordt minder belangrijk. De focus op het behalen van doelen en resultaten neemt iets af. Dat lijkt tegennatuurlijk maar is eigenlijk heel logisch: oranje wil vooral graag erkenning voor de eigen bijdrage aan het resultaat en zodra de druk toeneemt, staat het behalen van resultaat onder druk. De kans op het krijgen van erkenning neemt dus ook af, dan kun je misschien maar beter energie steken in drijfveren die je nog wel wat opleveren. Eigenlijk is het een soort zelfbescherming.

Denkstijlen

Doordat sommige drijfveren elkaar versterken kunnen bepaalde aspecten uit een profiel wat meer herkenbaar worden. Die specifieke kenmerken lichten we hieronder toe.

Rationeel - Emotioneel

De drijfveren geel en blauw worden gezien als meer rationeel dan emotioneel, de drijfveren groen, rood en paars als meer emotioneel dan rationeel. Oranje en turkoois zitten er wat meer tussenin en zijn flexibeler in hun rol. We kunnen aan je profiel dus zien of je meer emotioneel of meer rationeel zult reageren op dingen die in je omgeving gebeuren.

Je reactie is in eerste instantie rationeel. Het gaat er daarbij om de zaken logisch met elkaar in verband te brengen en controleren of de feiten kloppen met wat je zou verwachten. De emotionele reactie komt wat later in je profiel. Wellicht moet je je iets vaker proberen te verplaatsen in de

gevoelens van de mensen om je heen om beter te begrijpen hoe zij de wereld ervaren. Dat kan je helpen om meer te bereiken met of bij anderen.

Introvert - Extravert

De drijfveren geel, blauw en paars worden gezien als meer introvert, de drijfveren groen, oranje en rood als meer extravert. Turquoise zit er wat meer tussenin en kan afhankelijk van of de situatie relevant is introvert of extravert zijn.

Volgens je motivatieprofiel heb je niet een uitgesproken voorkeur voor een introvert of extravert patroon. Je past je misschien sneller aan je omgeving aan en kunt meedoen met de extraverten uit de omgeving als dat leuk is, en luisteren naar anderen als dat zo uitkomt.

Inspiratie - Realisatie

De drijfveren geel en groen worden gezien als drijfveren die je er toe bewegen om anderen te inspireren, de drijfveren blauw en rood als drijfveren die meer bezig zijn met dingen realiseren. Oranje zit er wat meer tussenin en kan afhankelijk van de situatie zich aansluiten bij inspiratie of realisatie.

Volgens je motivatieprofiel heb je niet een uitgesproken voorkeur voor een inspiratie of realisatie patroon. Je past je misschien sneller aan je omgeving aan en kunt meepraten over visie maar ook meewerken aan realisatie zonder dat dat veel energie kost.

Individu - Groep

De drijfveren geel, oranje en rood worden gezien als drijfveren die meer individueel gericht zijn, de drijfveren turquoise, groen, blauw en paars als drijfveren die meer bezig zijn met de groep of de mensen in de omgeving. We kunnen aan je profiel dus zien of je meer energie haalt uit jezelf of juist uit je interactie met de omgeving.

Volgens je motivatieprofiel heb je niet een uitgesproken voorkeur voor een individuele of groepsgerichte kijk op de wereld om je heen. Je kunt wellicht kiezen waar je je op richt, en zowel jezelf thuis voelen in een individualistische als in een groepsgerichte omgeving.

Veranderingsgezind - Behoudend

De drijfveren geel en oranje worden gezien als drijfveren die meer veranderingsgezind zijn, de drijfveren groen, blauw en paars als drijfveren die wat meer behoudend zijn als het om verandering in de omgeving gaat. De drijfveren turquoise en rood zitten er wat tussenin en zullen zeker veranderingsgezind zijn als het relevant is of als gevaar je daartoe dwingt, maar hebben zelf het liefste enige mate van stabiliteit om zich heen. De veranderingsgezinde drijfveren geven meestal ook aan dat er snel van interesse gewisseld kan worden, terwijl de behoudende drijfveren meer zoeken naar stabiliteit en vasthouden aan eerder gemaakte keuzes.

Je hebt niet een uitgesproken voorkeur voor veranderingsgezinde of behoudende drijfveren, je kunt je misschien goed handhaven in de huidige jachtige wereld met de continue veranderingen, terwijl je ook ruimte maakt voor stabiliteit en zekerheden in je leven.

Besluitvorming

Besluiten nemen doe je ook volgens je belangrijkste drijfveren. Uiteraard heb je altijd de mogelijkheid om als de situatie daarom vraagt, af te wijken van deze voorkeursvolgorde van besluitvorming.

Je begint met het bepalen van een structuur om binnen te werken, met het maken van een goede planning om de zaken die van jou verwacht worden op de juiste manier uit te voeren (blauw). Je gaat anderen bij je activiteiten betrekken omdat het belangrijk is dat iedereen bijdraagt (groen). Je beoordeelt of het helpt om de taak succesvol af te ronden (oranje). Je wilt goed begrijpen hoe het werkt en wat de consequenties zijn (geel).

Jouw Profiel & Werk

Je werk is een belangrijk onderdeel van je leven. In welke omgeving en met welk soort mensen om je heen kan jij jouw talenten ten volle benutten? Welke manier van leidinggeven inspireert jou? Ben je money-driven of vind je andere zaken belangrijker? Wat voor soort werk(omgeving) geeft je energie en welke kost je energie?

Je acceptatieprofiel geeft aan hoe jij naar de wereld om je heen kijkt. Wat vind jij belangrijk op het gebied van werken? De drijfveren die het sterkst scoren in je acceptatie, zijn de drijfveren waar jij je het meest prettig bij voelt.

Voor dit onderdeel gebruiken we je Business Profiel. Dat doen we omdat we hier kijken naar de collega's met wie je het beste kunt samenwerken, waarbij we uitgaan van je huidige werkomgeving.



Bij wat voor soort collega's voel ik mij goed/presteer ik beter?

Het is fijn als mensen om je heen jouw wereldbeeld delen en dezelfde dingen belangrijk vinden als jij. Je zult minder conflicten hebben met iemand die hetzelfde acceptatieprofiel heeft als jijzelf en je zult het daarom langer volhouden met mensen om je heen die dezelfde dingen belangrijk vinden. Als je de keuze hebt, probeer dan mensen in je werkomgeving op te zoeken die passen bij de volgende omschrijvingen:

Oranje: de ondernemer. Overall liggen kansen voor het oprapen voor die ze wil zien. Als je er zelf helemaal voor gaat kun je alles bereiken, geluk kun je afdwingen door gewoon goed om je heen te kijken en kansen te pakken. Natuurlijk moet je je een beetje aan de regels houden maar vooral niet te veel en te vaak, je kunt de regels beter naar je eigen hand zetten. Als alles lukt heb je natuurlijk recht op een beloning en erkenning door anderen.

Blauw: de afmaker/structuurbrenger. Het is bovenal belangrijk om structuur in je omgeving aan te brengen, wat helpt om onverwachte gebeurtenissen zoveel mogelijk te voorkomen. Je kunt maar beter goed voorbereid zijn op alles wat er komen gaat, dan is de kans groter dat het goed komt. Met een gestructureerde aanpak weet je ook zeker waar je uitkomt als je ergens aan begint, en de laatste stap is net zo belangrijk als de eerste. Als iedereen zich dan nog gewoon aan de regels houdt komt dat de stabiliteit verder ten goede.

Rood: de aanjager. Alles wat er in je omgeving gebeurt moet direct op gereageerd worden, omdat snelheid de allerbelangrijkste factor is om te overleven. Je intuïtie is er niet voor niets, je weet al wat de beste weg is nog voordat je alle opties hebt overwogen. Daadkrachtig doorpakken is het enige wat je dan hoeft te doen.

Geel: de analyticus. Voor alles geldt: eerst goed analyseren, begrijpen wat er nu precies allemaal

gebeurt en waarom voordat er actie wordt ondernomen. Het begrijpen is tenslotte een doel op zich, want alleen door de wereld om ons heen steeds beter te begrijpen kunnen we verder komen. Er is niets leuker dan een nieuwe theorie neerzetten, en vervolgens controleren of hij ook klopt.

Groen: de gevoelsmens. Iedereen om ons heen verdient oprechte aandacht en heeft het recht om zich uit te spreken. Als we ons best doen elkaar wat beter te leren kennen en echt open durven zijn naar de ander, dan wordt onze omgeving vanzelf een hechte groep en kunnen we daarbinnen onszelf zijn. We hoeven ons dan niet beter voor te doen dan we zijn, tenslotte zijn we allemaal gelijkwaardig.

Bij wat voor soort collega's voel ik mij minder op mijn gemak/ben ik minder productief?

Aan de andere kant zou het natuurlijk wel wat saai worden als iedereen hetzelfde is. Een beetje afwisseling kan juist veel energie geven (maar let wel op je eigen energiebalans!) In het volgende stukje zie je wat voor soort karakters je van nature uit de weg zal gaan of je in de regel veel energie kosten.

In alle drijfveren zitten negatieve aspecten. Niet iedereen is alleen even gevoelig voor die negatieve aspecten. De drijfveren die het sterkst scoren in je verwerping zijn de drijfveren waarvan jij de negatieve aspecten het sterkst waarneemt.



Rood: de baas. Kan zeer impulsief reageren en laat zijn of haar boosheid snel de vrije loop. Zit daar dan vervolgens ook niet mee want de emotie gaat even snel weg als dat hij opkomt. Besluit direct maar neemt niet de tijd om even na te denken.

Paars: het verleden. Heeft veel aandacht voor hoe het vroeger ging, is daardoor veel met het verleden bezig en staat niet erg open voor verandering.

Geel: de theoreticus. Wil voor elk probleem een nieuwe theorie bedenken en besteedt veel te veel tijd aan analyseren en nadenken. Maakt alles nodeloos complex zonder dat er nu echt veel uitkomt en wordt opgelost. Ook het van alle gezichtspunten bekijken van een situatie is erg vermoeiend.

Groen: de gevoelsmens. Alles moet eerst uitgebreid besproken worden en iedereen mag zijn of haar zegje erover doen. Iets komt pas verder als echt iedereen het erover eens is en er een gevoel van consensus over blijft. Het duurt allemaal erg lang, is het echt zo belangrijk dat iedereen het ermee eens is?

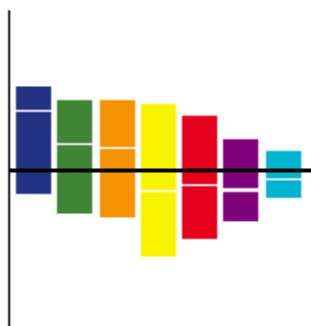
Daarnaast is het natuurlijk ook leuk als iemand anders de wereld eens op een andere manier bekijkt. Want als iedereen hetzelfde denkt als jij, wordt het een saaie bedoeling. Het is belangrijk dat je er bewust van bent dat jouw manier van kijken naar bepaalde zaken, lang niet altijd hetzelfde is als dat

anderen doen. Dat maakt ons juist uniek. Om zo weinig mogelijk conflicten in het leven te hebben, is het belangrijk dit niet alleen te erkennen, maar ook te herkennen.

In welke werkomgeving komen mijn talenten optimaal tot hun recht? Waar niet?

Omdat het leuk is als je aan het einde van de dag nog wat energie over hebt zou je ideale omgeving vooral veel positieve drijfveren moeten bevatten en minder negatieve drijfveren. Op die manier hou je de meeste energie over. We kijken hier dan ook naar de energiebalans (de witte lijntjes).

Voor dit onderdeel gebruiken we je Personal Profiel. Dat doen we omdat we hier kijken naar de ideale werkomgeving, daarbij gaan we uit van je persoonlijke drijfveren omdat die wat minder gekleurd zijn door je huidige werkomgeving.



Personal Profiel

De volgende werkomgevingen leveren je naar alle waarschijnlijkheid geen energie of plezier op:

Geel: alles waar creativiteit en innovatie plaatsvindt, zoals bij een reclamebureau of een universiteit. Analyseren om het analyseren en theorieën opstellen waar niemand op zit te wachten. Elke gebeurtenis is weer aanleiding om alles opnieuw ter discussie te stellen omdat de discussie op zich belangrijker is dan wat eruit komt.

Paars: het traditionele familiebedrijf. Alles staat in het teken van vroeger, toen opa het bedrijf startte was de wereld nog mooi en overzichtelijk. Alle uitdagingen van het hier en nu worden gezien door de ogen van vroeger, van hoe de zaken toen werden opgelost en aangepakt.

Rood: overal waar machtspeletjes en onderlinge posities belangrijk zijn. Als je erbij hoort gaan ze voor je door het vuur, maar alleen als je respect toont voor je vrienden en de baas. Hoe hoger in de organisatie, hoe meer je dit spel tegenkomt en hoe belangrijker het wordt om mee te spelen en je staande te houden.

Probeer een omgeving te vinden die lijkt op de volgende suggesties.

Blauw. De belastingdienst, de politie, overal waar iets aan handhaving gedaan moet worden kom je blauw tegen. Op afdelingen waar processen worden uitgevoerd, op straat waar regels pas worden nageleefd als er ook handhaving is. Maar ook op de financiële administratie waar regels en orde belangrijk zijn.

Groen. Elke omgeving waar aandacht is voor elkaar. Als werkomgeving kan dat bijvoorbeeld de zorg

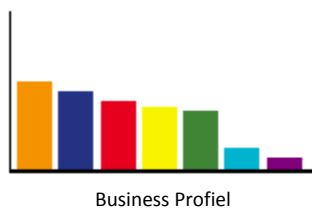
zijn. Maar eigenlijk kom je in elke omgeving wel groepen tegen die samen veel met elkaar optrekken. Bijvoorbeeld op de administratie van een bedrijf, vrijwilligerswerk of een sportteam dat uit vrienden bestaat en waar het bij elkaar zijn een belangrijke factor is.

Oranje. Alle commerciële bedrijven hebben dit nodig, met name in verkoop. Maar ook bij artiesten vind je veel oranje terug, waarbij de erkenning door anderen van de eigen kwaliteiten net zo belangrijk is als de persoonlijke voldoening van een topprestatie. Daarom kom je dit bij topsporters ook veel tegen.

Leidinggeven

Of je nu een leidinggevende functie hebt, of een leidinggevende boven je hebt staan: iedereen heeft een voorkeur voor een bepaalde aanpak. Ben je een teamspeler of wil je graag alleen beslissingen nemen? Ben je het coach-type of hou je van een meer autoritaire aanpak? Deze uitslag laat zien welke manier van leidinggeven het beste bij je past.

Voor dit onderdeel gebruiken we weer je Business Profiel omdat we kijken naar je stijl van leidinggeven in je huidige werkomgeving.



Je stijl van leidinggeven wordt het beste omschreven als 'de ondernemer'. Je stuurt scherp op doelen en resultaten, je kracht is je gedrevenheid en hoge resultaatgerichtheid (oranje). Je kunt de zaken goed regelen, waarin je structuur en kaders biedt en doelen ook implementeert (blauw). Ook maak je snelheid en kun je je soms als het nodig is manifesteren als een krachtige leider (rood). Je biedt enige mate van vrijheid, afwisseling en plezier in de inspirerende stijl (geel). Je hebt voldoende gevoel voor onderlinge verhoudingen en individuele emoties en betreft anderen bij jouw doelen (groen).

In het algemeen staan de volgende leiderschapstyperingen voor de kleuren van jouw belangrijkste drijfveren:

Oranje: je bent de ondernemer. Je stuurt scherp op doelen en resultaten. Je wilt uitblinken en wilt ook van je mensen. Je kracht is je gedrevenheid en hoge resultaatgerichtheid. Je streeft naar succes. Je hebt echter moeite met regels en met het delen van succes. De manier waarop je anderen motiveert is het bieden van kansen voor succes.

Blauw: je bent de afmaker. Je creëert orde en zekerheid. Je vraagt loyaliteit en geeft zelf het goede voorbeeld. Je bent betrouwbaar en voorspelbaar. Het kan zijn dat je soms te weinig ondernemend en flexibel bent. Je motiveert mensen door eer te geven aan degenen die zich opofferen of die het goede voorbeeld geven, en door zekerheid te bieden.

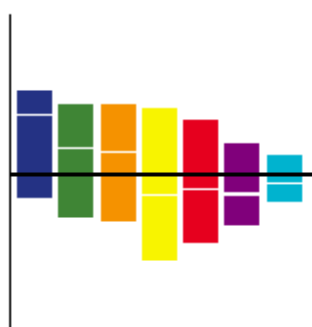
Rood: je bent de aanjager. Je creëert snelheid, bent vastberaden, daadkrachtig en besluitvaardig. Je communiceert op een directe manier naar je medewerkers maar laat ze soms ook in onzekerheid en beslist uiteindelijk alleen, soms impulsief wat onvoorspelbaar over kan komen. Je beschermt je eigen kring van vertrouwelingen en bent erop gericht de machtsafstand te behouden.

Geel: je bent de inspirator. Je stuurt overtuigend d.m.v. concepten. Je ziet zaken in een breed perspectief en op de lange termijn. Dit kan er ook voor zorgen dat je weinig oog hebt voor de dagelijkse problemen. Je bent strategisch en je kunt delegeren. Het kan zijn dat je soms teveel in de theorie blijft hangen. Je motiveert iemand door vrijheid te bieden en het intellectuele debat aan te moedigen. Ook weet je afwisseling en plezier in het werk te brengen.

Groen: je bent de groepsleider. Je hebt veel gevoel voor onderlinge verhoudingen en individuele emoties. Je wilt harmonie in de groep. Je bent goed in het creëren van een band en een open atmosfeer. Je kunt moeite hebben met besluiten nemen; je kiest vaak het tempo van de traagste. Je motiveert mensen door participatie te stimuleren, door het geven van aandacht en betrokkenheid te tonen.

Jouw Profiel & Je Sociale Omgeving

Jouw profiel geeft haarfijn aan bij wat voor soort mensen jij je prettig voelt, bij wat voor soort mensen je op je hoede bent en in wat voor soort omgeving jij je het meeste op je gemak voelt. Familie heb je niet voor het uitzoeken, maar als je inzicht hebt in je profiel, kan je je beter inleven in familieleden waar je niet gemakkelijk mee door één deur kunt. Neem aan de hand van je kleurenprofiel je vriendenkring eens onder de loep. Dan heb je meer inzicht in waarom je in bepaalde situaties naar de ene vriend of vriendin trekt en in andere situaties eerder geneigd bent iemand anders op te zoeken.



Personal Profiel

Bij welke personen voel ik mij goed?

Mensen uit mijn sociale omgeving met als hoofdkleur blauw, daarbij voel ik mij als een vis in het water. Zalig, structuur in alles wat iemand doet. Dan weet je tenminste waar je aan toe bent en dat maakt het leven wel een stukje prettiger! Geen naar gevoel omdat je niet precies weet wat er gaat gebeuren, maar een gerust gevoel dat alles gaat lopen volgens de planning. Met de juiste stap voor de juiste stap kom je altijd waar je zijn wilt.

Welk type persoon kost mij energie?

Mensen in jouw sociale omgeving die als hoofdkleur geel hebben, kosten jou vaak energie of mijd je van nature. Want waarom nou altijd zo moeilijk doen? Waarom bij elke ervaring, elk vraagstuk of zelfs elke op het oog simpele vraag naar een nieuwe theorie of oplossing gaan zoeken? Zo anders dan anders is de uitkomst nou ook weer niet. Het kost bovendien een hoop tijd. Vooral omdat het uit alle verschillende hoeken en standen wordt bekeken. Waardoor situaties ook nog eens onnodig veel ingewikkelder gemaakt worden.

In welke sociale omgeving voel ik mij niet op mijn gemak?

Een sociale omgeving die elke keer weer eigenwijs verder denkt dan nodig is, daar word jij niet vrolijk van. Waarom toch altijd op zoek gaan naar nieuwe invalshoeken? Waarom telkens een open discussie over alles en nog wat? Bepaalde dingen zijn eenmaal zoals ze zijn, dus hou eens op met dat oeverloos denken.

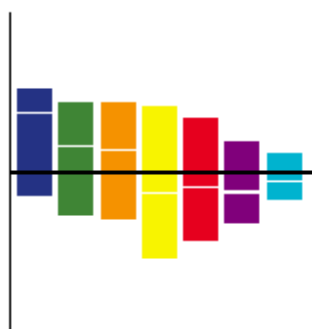
In welke sociale omgeving voel ik mij het fijnst?

Jouw drijfveren komen het beste tot hun recht in een sociale omgeving waar mensen net als jij gestructureerd zijn in alles wat ze doen. Je moet kunnen vertrouwen op wat mensen beloven en/of

afspraken. Je ziet op tegen veranderingen in je leefpatroon, dus jouw ideale sociale kring heeft een grote mate van regelmaat. Daar word je rustig en gelukkig van. Als je een teamsport beoefent, is de kans groot dat jij de regelaar bent. Dan weet je in ieder geval dat alles gaat zoals het hoort te gaan.

Jouw Profiel & Relaties

Logischerwijs spelen drijfveren ook binnen jouw relatie een belangrijke rol. Als je inzicht hebt in elkaars profiel, zal je zien dat een hoop zaken ineens gemakkelijk te verklaren zijn. Als je vriend of vriendin ook een kleurenprofiel heeft, wordt het natuurlijk helemáál inzichtelijk waarom jullie op sommige punten een hecht team zijn en het zo goed kunnen vinden. Maar ook waarom je op andere punten telkens weer tegen elkaars muur oploopt. Een absolute aanrader voor iedere relatie!



Personal Profiel

Wat is jouw positie binnen je relatie?

Een volger of een initiatiefnemer? Binnenvetter of extrovert? Word je boos of raak je teleurgesteld? Jouw profiel geeft jou én je partner uitleg over alledaagse situaties.

Binnen je relatie hou je van duidelijkheid en ritme. Zo kun je de relatie sturen volgens de lijn die vooraf is uitgestippeld. Ondersteund door de zekerheden die je vooraf hebt geformuleerd. Jouw partner kan altijd op je vertrouwen en je verwacht hetzelfde terug. Anders 'klopt het niet meer' en raak je in verwarring. Jouw krachtige blauwe drijfveer neemt naast betrouwbaarheid echter ook en mate van voorspelbaarheid mee. Als er zaken voorvallen die niet in jouw systeem passen, blijf je volharden in je normale routine. Jouw grootste kracht is zekerheid geven en een stabiele omgeving creëren (blauw). Je voelt aan wat er in jouw partners hoofd omgaat en welke rol jullie beiden in de relatie innemen (groen). Jouw resultaatgerichte drijfveren zorgen ervoor dat jij constant bezig bent met het sturen van jouw relatie naar het doel dat je voor ogen hebt (oranje). Je geeft je partner de ruimte om zichzelf te zijn binnen de vooraf gestelde grenzen. Je zorgt voor de broodnodige afwisseling en plezier (geel).

Jouw profiel & je toekomstige partner

Het is niet zo dat een profiel dat het beste bij jouw profiel past een garantie is voor succes. Want ook als twee zielen één gedachte hebben is de kans op een conflict aanwezig. Maar met jouw profiel in de hand, kun je weldegelijk zien welk profiel van nature het beste bij je zou passen en bij welk profiel conflictsituaties eerder op de loer liggen. Je weet nu immers van welke drijfveren/kleuren je vrolijk wordt en welke energie kosten. Dankzij het My Motivation Insights Kleurenprofiel kun je jouw toekomstige partner aan de hand van zijn/haar profiel in één oogopslag al aardig doorgronden. En dat scheelt een hoop aftasttijd!

Jouw profiel & je huidige partner

Heb je allebei een My Motivation Insights Kleurenprofiel? Een absolute aanrader. Want nu wordt in

één oogopslag zichtbaar gemaakt waar jullie overeenkomsten liggen. En zeker zo belangrijk: ook de knelpunten komen aan het licht. Zo kunnen eventuele valkuilen vroegtijdig worden herkend en begrepen. En dat scheelt een hoop strijd. Want een keertje 'Jeetje wat loop je weer enorm rood te doen' roepen, is een heel stuk prettiger dan een hele avond onbegrip en/of ruzie...

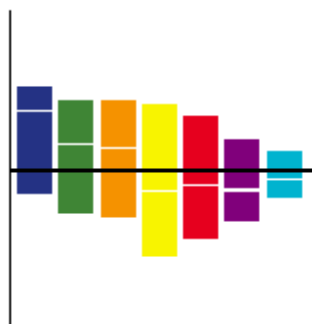
En als de profielen totaal niet matchen?

Dan is er nog steeds geen man overboord. Soms trekken tegenstellingen elkaar juist aan en in een relatie is het sowieso een kwestie van geven en nemen. Hou er wel rekening mee dat in het geval jullie beider profielen compleet tegengesteld zijn, jullie aanpassingsvermogen met grote regelmaat aangesproken gaat worden (aan de hand van je profiel kun je al zien wie er waarschijnlijk meer water bij de wijn zal gaan doen). Met het My Motivation Insights Kleurenprofiel leer je begrijpen waarom iemand reageert zoals hij of zij doet. Als je elkaars drijfveren vervolgens niet alleen begrijpt, maar ook nog accepteert, is het een stuk gemakkelijker om het voor langere tijd leuk en gezellig te houden.

Besef dat liefde een werkwoord is. Een goed relatie begint bij jezelf. Jouw drive om er iets goeds van te maken is belangrijk. De kennis van elkaars drijfveren helpt hier enorm bij!

Gezin & Opvoeding

Jouw profiel legt de drijfveren bloot die direct invloed hebben op jouw gezin en wat voor invloed het grootbrengen van een kind op jouw leven heeft. Wat is de meest ideale basis om jouw kinderen alles voor het leven mee te geven? Hoe ligt voor jou de balans tussen beschermen en loslaten?



Personal Profiel

Op wat voor manier voel jij je verantwoordelijk voor je kind? En wat doet dat met je?

Wat vind jij de belangrijkste aspecten binnen de opvoeding van jouw kind? Wat is voor jou het hoogste goed? Ben je van de regelmaat en structuur? Is jouw wil wet of betrek je jouw kind in het nemen van beslissingen?

Jouw manier van opvoeden is er met name op gericht jouw kind in te laten zien dat structuur een belangrijk onderdeel van het leven is. Je creëert een veilige omgeving waar regels nageleefd dienen te worden (blauw). Je geeft je kind mee dat hij of zij open moet staan voor andere mensen. Je motiveert je kind dan ook door het aan te sporen om dingen samen met andere kinderen te doen en open te staan voor andere karakters. De betrokkenheid bij de emoties van jouw kind is groot (groen). Je vindt het belangrijk dat je kind ondernemend en resultaatgericht in het leven komt te staan. De opvoeding van jouw kind is er dan ook op gericht om de doelen die jij voor hem/haar voor ogen hebt te realiseren (oranje). Je geeft je kind een aardige mate van vrijheid en afwisseling. Hiermee geef je mee dat er weliswaar regels nodig zijn, maar dat elke situatie op zich weer anders is. Geen oogkleppen, ook zelf nadenken over zaken die gebeuren. Je hebt een inspirerende stijl van opvoeden (geel).

In het algemeen staan de volgende opvoedingsstijlen voor de kleuren van jouw belangrijkste drijfveren:

Blauw: je bent de structuurgever. Je creëert orde en zekerheid. Je vraagt loyaliteit en geeft zelf het goede voorbeeld. Je bent betrouwbaar en voorspelbaar. Je verwacht dit ook van je kind en zal dit in je opvoeding ook zo meenemen. Je motiveert je kind en je omgeving door te belonen maar ook te straffen en biedt je kind een gevoel van zekerheid en geborgenheid.

Groen: je bent de samenbrenger. Je hebt veel gevoel voor onderlinge verhoudingen en individuele emoties. Je wilt harmonie in de opvoeding en het gezin. Je bent goed in het creëren van een onderlinge en individuele band en een open atmosfeer. Je kunt moeite hebben om daadkrachtig ten opzichte van je kind op te treden en besluiten nemen. Je betreft je kind bij de besluitvorming. Je geeft aandacht en laat je betrokkenheid blijken.

Oranje: je bent de resultaatboeker. Je stuurt scherp op prestatie en resultaat. Je wilt uitblinken en wilt dat ook van je kind. Je kracht is je gedrevenheid en hoge resultaatgerichtheid. Je streeft naar succes. Dit probeer je ook op je kind over te brengen. Vraag je af of je niet teveel verwacht. Je kind wordt gemotiveerd door het bieden van kansen voor succes.

Geel: je bent de vrijdenker. Je voedt overtuigend op en gebruikt veel voorbeelden. Je ziet zaken in een breed perspectief en op de lange termijn. Dit kan er ook voor zorgen dat je weinig oog hebt voor de kleine dagelijkse problemen. In het opvoeden denk je meer aan de grote lijn en geef je veel vrijheid. Het kan zijn dat je wat onduidelijk overkomt omdat je denken minder rechtlijnig is. Je motiveert iemand door vrijheid te bieden, te luisteren maar ook de discussie in te gaan. Je brengt leven in de brouwerij en houdt van afwisseling.

Hoe ga jij om met het 'wortels en vleugels' geven aan je kind?

Hoe zorg jij dat jouw kind klaar voor is voor zijn of haar eigen leven? Wanneer vind je dat hij of zij zelfstandigheid kan dragen? Wil je er het liefste heel je leven voor zorgen of kan je er ook van genieten als ze hun eigen weg gaan?

Jouw manier van opvoeden is er met name op gericht jouw kind in te laten zien dat structuur een belangrijk onderdeel van het leven is. Je creëert een veilige omgeving waar regels nageleefd dienen te worden (blauw). Samen met je kind probeer je een richting te geven aan de ontwikkeling. Je kind moet goed in een groep passen en zich enigszins aanpassen aan de omgeving. Je wilt ze toch zo lang mogelijk bij je houden. Het loslaten in een vertrouwde omgeving vind je makkelijker dan in een voor jou onbekende omgeving (groen). Je geeft je kind al vroeg mee dat het toch wel gaat om resultaat halen. Je geeft veel begeleiding om je kind te helpen om tot de beste van de klas of de groep te behoren. Je vindt het belangrijk dat je kind in een groep goed kan meedraaien. Aanpassen aan je omgeving is heel belangrijk (oranje). Je geeft je kind de vrijheid om te kiezen maar draagt wel veel ideeën aan. Het ontwikkelen van creativiteit vind je heel belangrijk. Er zijn meerdere manieren om zelfstandig in het leven te staan, structuur en duidelijkheid zijn hierbij onmisbaar. Het ontwikkelen van een eigen mening vind je belangrijk. Je wilt je kind het gevoel van vrijheid en zelfstandigheid meegeven (geel).

In het algemeen staan de volgende levensstijlen voor de kleuren van jouw belangrijkste drijfveren:

Blauw: Jouw manier van opvoeden maakt gebruik van afspraken en afspraken daar houd je je aan. Regels zijn er om na te leven. Pas op dat je niet te strak je kinderen aanstuurt. Kinderen hebben de neiging om te kijken hoe ver ze kunnen gaan en dat levert nogal wat discussie op als je te rechtlijnig bent. Je brengt je kinderen bij dat er geluisterd moet worden naar jou als ouder maar ook naar de leraar of naar degene waar je voor werkt. Als je je houdt aan de regels en afspraken wordt het allemaal veel makkelijker is een van je motto's.

Groen: Je brengt je kinderen bij dat het gezin de basis is en dat samen zaken voor elkaar brengen een groot goed is. Je bouwt je eigen weg met anderen en in een goede harmonie. In je opvoeding van je kinderen is het bijbrengen dat het rekening houden met anderen een groot goed is.

Oranje: Een flexibele opstelling is een groot goed wat je overbrengt op je kinderen. Dit alles in het teken van het boeken van resultaat en iets bereiken. Het is belangrijk om te laten zien dat je ergens goed in bent. Als je kinderen studeren, sporten, is het winnen, goede scores en mooie punten halen

belangrijk. Als kind mag je trots zijn op wat je presteert.

Geel: Waarom zou ik het op jouw manier doen? Er zijn meer wegen die naar Rome leiden. Je geeft de ruimte om andere manieren te bekijken en zult je kind ook aanleren om meerdere ideeën te ontwikkelen. De vrijheid om met creativiteit zelfstandig in het leven te staan probeer je je kinderen bij te brengen.

Hoe kijken we naar elkaar?

Iedereen heeft de neiging om zichzelf als normaal te zien en de ander als ietwat vreemd. Dat komt vooral doordat we onze eigen drijfveren onze blik naar de wereld laten bepalen waarbij we ons eigen gedrag normaler vinden dan het gedrag van anderen. Paars kijkt dus anders aan tegen Blauw dan dat Rood dat doet. De blik van de ene kleur op de andere staat hieronder op een rijtje.

Paars ziet ...

- Rood als verstorend voor het evenwicht en de veiligheid
- Blauw als machinaal, weinig openstaand voor de ongreepbaarheid van de natuur en mens
- Oranje als uitbuitend, gebruikt de natuurlijke hulpbronnen voor eigen gewin
- Groen als langdradig, moet altijd praten waar stiltes meer zeggen
- Geel als theoretisch, wil altijd alles analyseren in plaats van geloven
- Turkoois als vreemd, lijkt van een andere wereld te komen

Rood ziet ...

- Paars als kinderlijk, kan niet voor zichzelf zorgen
- Blauw als naïef, ziet niet dat hij gebruikt wordt
- Oranje als onbetrouwbaar, laat je zo vallen als het beter uitkomt
- Groen als neerbuigend, door de 'begrijpende' en 'softe' houding
- Geel als warrig en onpraktisch met al die theorieën
- Turkoois als vreemd, komt niet voor zichzelf op

Blauw ziet ...

- Paars als mysterieus, werkt volgens een onbegrijpelijke orde
- Rood als agressief, neigt ertoe zich niet aan de regels te houden
- Oranje als onberekenbaar en egoïstisch, gaat alleen voor eigen doelen
- Groen als ongeorganiseerd en soft, maakt graag uitzonderingen voor anderen
- Geel als chaotisch, ziet voor iedere oplossing een nieuw probleem
- Turkoois als vreemd, hecht zich aan geen enkel systeem

Oranje ziet ...

- Paars als doelloos, hier bereik je niets mee
- Rood als niet strategisch, te impulsief
- Blauw als rigide, snapt de doelen niet
- Groen als onrealistisch en soft, ontkent de ongelijkheid in de groep en is traag
- Geel als theoretisch, complicerend en komt niet tot actie
- Turkoois als vreemd, vergeet op te komen voor het eigen belang

Groen ziet ...

- Paars als kleingeestig, te zeer op de eigen groep gericht
- Rood als egocentrisch, verpest de sfeer
- Blauw als onpersoonlijk, stelt regels boven de mensen
- Oranje als arrogant, stelt zichzelf boven anderen en is statusgevoelig
- Geel als vrijblijvend, wil zich niet conformeren aan de groep
- Turkoois als vreemd, is wel sociaal maar bindt zich niet aan de groep

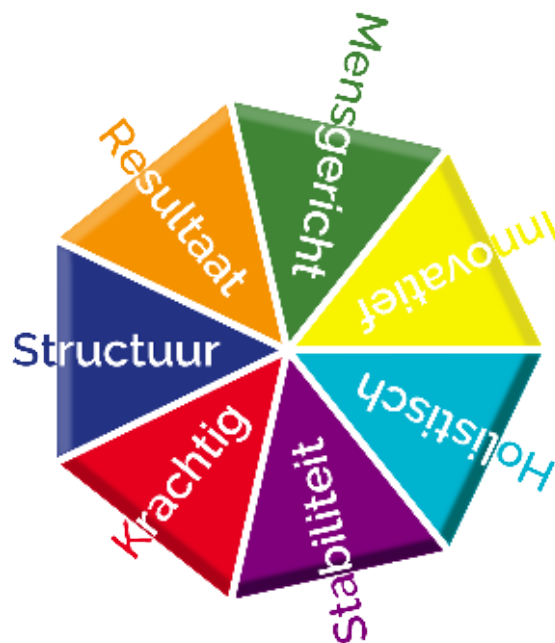
Geel ziet ...

- Paars als onwetend, wil geloven, niet analyseren
- Rood als ondoordacht, ziet de complexiteit niet en wil veel te snel
- Blauw als belemmerend, wil orde en regels waar leuk & vrij uitdagender is
- Oranje als geen diepgang, gebruikt kennis alleen instrumenteel om te scoren
- Groen als kritisch, sociale politie, staat niet open voor kritiek
- Turkoois als weinig geconcentreerd, kan en wil het concept niet uitleggen

Turkoois ziet ...

- Paars als oorspronkelijk maar onwetend
- Rood als geobsedeerd door macht, respect en de pikorde
- Blauw als naargeestig, te zeer gericht op zekerheid en regels
- Oranje als consumerend, ijdel en arrogant
- Groen als kleinzielig door de beperkte blik op de eigen groep
- Geel als individualistisch, niet effectief voor het oplossen van mondiale problemen

Zoals je ziet heeft iedereen gelijk vanuit zijn of haar eigen wereldbeeld, maar komt het gedrag van de ander nu eenmaal voort uit een ander wereldbeeld dat niet altijd goed aansluit. Ga er dus vanuit dat als iemand iets doet wat je niet begrijpt, dat voortkomt uit een andere manier waarop die persoon naar de wereld kijkt. Niet beter of slechter, maar gewoon anders!



Jezelf ontwikkelen

Ieder van ons probeert zichzelf steeds te ontwikkelen. Soms vraagt je omgeving iets van je wat van nature misschien niet zo goed bij je past. Of wil je omgeving graag dat je iets minder gebruik maakt van één van je motivatiesystemen die je juist wél goed afgaan. De basis van onze aanpak bestaat erin dat je juist je eigen kracht moet zien te ontdekken en die zoveel mogelijk moet gebruiken in plaats van je minder ontwikkelde talenten. Maar soms loop je ergens tegenaan en kun je toch wat hulp gebruiken. Daarom geven we hier wat "ontwikkeltips".

Wat kun je doen als je van de volgende kleur meer nodig hebt?

+ Paars

Als je paars wilt stimuleren, hou dan in eerste instantie rekening met het verleden. Verdiep je in de geschiedenis van het team of de organisatie en spreek je waardering uit voor al het belangrijke dat er in het verleden is gedaan. Zorg dat je oprecht bent in die waardering en straal uit dat je op dezelfde manier door wilt gaan als het al jaren is gegaan.

Wellicht is verandering onvermijdelijk maar zorg ervoor dat de rest je vertrouwt in je oprechte zorg voor het voortbestaan van de organisatie. Zie hen als familie, daar kom je ook nooit vanaf. Neem ruim de tijd voor iedereen.

+ Rood

Bij meer rood is het belangrijkste om niet bang te zijn voor de consequenties. Vaak ontstaat de wens tot meer rood vanuit een probleem met de omgeving, die roder is dan jijzelf. Als dat zo is, bedenk dan dat rood zelf op geen enkele manier rekening houdt met de consequenties van zijn gedrag. Rood komt op, uit zich heftig en is weer vertrokken. Rood leeft in het hier en nu, niet in het verleden of de toekomst. Daarom heeft rood geen sterke herinnering aan rood gedrag van hemzelf of een ander en het maakt ook niet veel uit voor de toekomst of het rode gedrag door anderen als positief of negatief wordt gezien.

Het lucht soms heerlijk op om even van je af te bijten en te zeggen wat je er echt van vindt. Rood vindt dat niet erg en zal het eerder ervaren als een teken van kracht. In teamverband uit een gebrek aan rood zich vaak door een gebrek aan besluitvaardigheid. Stel jezelf dan een deadline, bijvoorbeeld door maximaal 1 uur te discussiëren en dan een besluit te nemen. op die manier dwing je jezelf tot het nemen van een besluit, ook al zijn niet alle details bekend of is ieders mening gehoord.

+ Blauw

Bij een gebrek aan blauw is er vaak sprake van een probleem. Iets ging mis en de analyse laat zien dat de instructies of procedures niet goed gevolgd zijn, of er waren helemaal geen instructies. Je kunt de betrouwbaarheid van een proces of project vergroten door van tevoren de instructies vast te leggen, te communiceren en te controleren. Bedenk wel dat meer blauw leidt tot minder flexibiliteit, je zult dus van tevoren goed moeten nadenken of je alle mogelijke ontwikkelingen wel kunt ondervangen.

Bekende systemen die je kunnen helpen om meer blauw te creëren zijn agenda's voor bijeenkomsten, notulen, actielijsten, projectplannen, vastgelegde procedures en stroomschema's. Bij al deze systemen is het vooral van belang om af te spreken wat de consequentie is als iemand het systeem NIET volgt. Zonder een goed handhavingprotocol is elk blauw systeem gedoemd te

mislukken.

+ Oranje

Het belangrijkste kenmerk van een gebrek aan oranje is een grote mate van bescheidenheid. Voor meer oranje is het belangrijk om aan de ene kant jezelf op een voetstuk te kunnen plaatsen en aan de andere kant de grote lijn in de gaten te houden. Praat dus veel met anderen over de geweldige dingen die JIJ hebt gedaan en dan met name over de zaken die hebben geholpen om de grote doelen die er zijn dichterbij te brengen. Op het moment dat mensen je arrogant gaan vinden kun je altijd nog een stapje terugschakelen.

Probeer de schijnwerpers op te zoeken, zoek uit waar de belangrijke bijeenkomsten zijn (vergaderingen, congressen), kijk wie er over de agenda gaat en stel voor dat jij een belangrijk onderwerp komt presenteren. Gebruik je eigen kracht om je presentatie goed voor te bereiden (blauw), te weten waar je over spreekt (geel) dan wel goed contact te maken met je publiek (groen) om zodoende een goede indruk achter te laten. En koppel altijd dat wat je gaat vertellen aan WAT het gaat opleveren, het liefst in zo concreet mogelijke bedragen.

+ Groen

Groen is de belangrijkste communicatiedrijver. Voor meer groen is niet meer nodig dan bewuste communicatie. Loop rond, vraag mensen hoe het met hen gaat, nodig mensen uit om een praatje te komen maken, zet je deur open. En luister oprecht naar wat de ander je te vertellen heeft, neem de tijd. Communicatie is veel meer dan een wekelijkse mailing of een e-mailtje, het is tweerichtingsverkeer.

Groene besluitvorming kenmerkt zich door betrokkenheid van iedereen en consensus. Drijf dus geen besluiten door, luister naar wat iedereen te zeggen heeft en zorg ervoor dat iedereen zich herkent in de uitkomst. Dat kan even duren maar zorgt wel voor veel meer draagvlak.

+ Geel

Voor meer geel is het vooral van belang om in voldoende detail alle mogelijke effecten en invloeden te onderzoeken. Als je zelf niet erg veel interesse hebt om dat in groot detail uit te zoeken, probeer dan iemand anders met meer geel te zoeken die je kan helpen. Een andere strategie is om veel data aan te leveren, waardoor je de indruk wekt dat je alle mogelijke relaties hebt onderzocht. Een Excel sheet met veel gegevens en grafieken doet daarbij wonderen, een gedetailleerd projectplan ook. Zorg wel dat je ongeveer weet waar het over gaat anders val je snel door de mand.

Andere zaken die je kunnen helpen zijn een 'stakeholder analysis', een 'long-term strategic plan' en uiteraard een 'vision document'. Bedenk dat geel graag met anderen praat over zijn ideeën (dat noemen ze 'sparren'), niet om de ander te overtuigen maar om te horen wat de ander ervan vindt en daarmee het eigen idee te verbeteren. Weet je dus niet waar je moet beginnen, ga dan bij zoveel mogelijk mensen langs, praat over wat je wil bereiken en stel de vraag "hoe zou jij dat aanpakken?". Als je alle ideeën samenvoegt heb je waarschijnlijk een behoorlijk goed plan te pakken waar bovendien iedereen iets in zal herkennen.

+ Turquoise

Omdat turquoise zich nog maar recent heeft ontwikkeld zien we nog niet veel hiervan terug. Als je de behoefte voelt om meer turquoise te ontwikkelen, stel je dan de vraag of het relevant is wat je nu aan het doen bent, of hoe de hele wereld er beter van wordt. Probeer vooral dat te doen dat een positieve impact heeft op een zo groot mogelijke groep mensen en waarmee je de hele wereld

helpt. Omdat in turkoois alle met elkaar in verband staat maakt het eigenlijk niet zoveel uit waar je aan de slag gaat.

Wat kun je doen als je van de volgende kleur minder nodig hebt?

- Paars

Een overschot aan paars uit zich meestal in een hang naar het verleden, naar hoe goed het vroeger was en hoe belangrijk het is om je afkomst niet te verloochenen. Dat zijn allemaal waarheden, maar bedenk dat je de neiging hebt om de positieve dingen uit het verleden wat sterker te onthouden dan de negatieve. Wat het echt allemaal beter? Probeer veranderingen die anderen voorstellen op een positieve manier te beoordelen. Stel je voor dat die verandering nu wordt doorgevoerd en de komende tien jaar blijft. Als je over 10 jaar terugkijkt, wat zijn dan de positieve elementen in de verandering geweest? Verandering is nu eenmaal ook iets wat erbij hoort.

- Rood

Bij een teveel aan rood is er meestal één van de volgende twee zaken aan de hand. Of je hebt last van je besluitvaardigheid en zou willen dat je er iets langer over had nagedacht, of je omgeving heeft moeite met je vurige karakter. Voor wat betreft besluitvaardigheid, bedenk dat een besluit vooral zin heeft als het ook door de omgeving wordt gedragen. Natuurlijk kun je met je vuist op tafel slaan en je besluit afdwingen, maar als je even niet kijkt kan het goed zijn dat je omgeving toch iets anders gaat doen.

Probeer niet alleen te besluiten, maar ook te luisteren naar de argumenten van anderen. Soms zit er iets waardevols tussen wat je besluit zou kunnen verbeteren, maar zelfs als er niets tussen zit wat je helpt in je besluit is het goed om anderen te laten vertellen hoe zij erin staan. En als je daarna zegt "ik heb goed naar jullie argumenten geluisterd en alles afwegende besluit ik om ..." dan voelt iedereen zich veel meer betrokken.

Voor wat betreft je vurige karakter, daar is waarschijnlijk niet zo gemakkelijk wat aan te doen. Wat je wel zou kunnen proberen is om het expliciet te maken, door te zeggen "ik weet dat ik af en toe wat opvliegend kan zijn, maar dat hoort nu eenmaal bij mijn karakter, weet dat ik het niet persoonlijk bedoel maar dat het een uiting is van mijn toewijding en betrokkenheid". Je zou ook kunnen proberen om met iemand die je vertrouwt af te spreken dat hij of zij af en toe openlijk tegen je ingaat als jij in een vurige bui losbarst. Dat geeft aan de rest het signaal dat je het prima vindt als anderen ook eens stevig reageren.

- Blauw

Blauw kan sterk risicomijdend zijn en vanuit de drang om alles vast te leggen in regels in procedures nogal verstikkend en bureaucratisch overkomen. Probeer bij elk probleem dat je op wilt lossen met nieuwe regels of procedures eerst de vraag te stellen of het probleem ontstaan is door een gebrek aan regels, of door iets anders. Misschien waren er wel genoeg regels, maar voelde men zich niet voldoende betrokken. Of is er geen consequentie en handhaving, waardoor bestaande regels niet gevolgd worden. Meer regels zonder een juiste handhaving zal zeker niet leiden tot minder risico. En daar is het tenslotte om te doen.

- Oranje

Teveel oranje kom je bijvoorbeeld tegen in commerciële bedrijven waar alles draait om de kwartaalcijfers. Om de aandeelhouders tevreden te houden wordt gezocht naar korte termijn

successen of kostenbesparingen die schadelijk zijn voor de lange termijn. Om een teveel aan oranje tegen te gaan kun je beter niet terugvallen op meer blauw (dus niet meer regels) maar juist naar de lange termijn kijken, door bijvoorbeeld meer geel toe te laten. Verdiep je dus in alle mogelijke consequenties van je gedrag, zowel op de korte als lange termijn, en leg uit wat je op de lange termijn kunt bereiken.

Realiseer je ook dat je meer kunt bereiken als anderen met je meewerken en dat het dus loont om je te verdiepen in de wensen en mogelijkheden van anderen zodat je optimaal gebruik kunt maken van hun capaciteiten.

- Groen

Groen is zo druk met communiceren met de anderen in de groep dat er soms te weinig tijd overblijft om iets anders te doen. Bedenk dat de meeste groepen/teams niet alleen bestaan voor de gezelligheid maar ook een doel hebben. Als dat doel te weinig aandacht krijgt komt het bestaansrecht van de groep onder druk te staan, wat uiteindelijk zou kunnen leiden tot opheffen of uiteenvallen van de groep. Dat kan natuurlijk niet de bedoeling zijn!

Een ander aspect van groen is de wens om alles te weten. Een niet ongebruikelijke reactie bij het horen van iets nieuws is "waarom horen we dat nu pas?". Bedenk dat communicatie van twee kanten komt en dat er niets mee mis is om ook nieuws te gaan halen in plaats van te wachten tot het vanzelf naar je toe komt. Maak heldere afspraken over hoe er gecommuniceerd wordt en met welke frequentie zodat je wederzijdse teleurstellingen voorkomt.

- Geel

Een teveel aan geel uit zich meestal in oeverloze discussies zonder concrete afspraken of resultaat. Realiseer je dat alleen begrip niet genoeg is en dat er iets moet gebeuren met het inzicht dat je gekregen hebt. Alles draait om de juiste balans tussen communicatie (groen), resultaat (oranje), structuur/regels (blauw), besluitvaardigheid (rood) en begrip (geel). Pas als die balans klopt heeft al het gepraat over hoe de wereld werkt werkelijk zin.

- Turkoois

Omdat turkoois zich nog maar recent heeft ontwikkeld zien we nog niet veel hiervan terug. Een teveel aan turkoois zijn we dan ook nog niet tegengekomen.

Uitleg van de kleuren

De drijfveren waar wij mee werken worden weergegeven in de volgende zeven kleuren.



Paars - Stabiliteit

Hou het nest warm en veilig

Paars is een van de eerste drijfveren die ontstond in een tijd dat de mensen nog dicht bij de natuur leefden en vooral op elkaar waren aangewezen voor hun bescherming en veiligheid. Het voorkomen van onveilige situaties wordt bereikt doordat iedereen zich houdt aan de tradities en bestaande normen en waarden, die hun stabiliserende effect al bewezen hebben. Voor een individu in een paars systeem is het belangrijk om zich te onderwerpen aan dat systeem, alleen de ongekozen leider kan zichzelf boven het systeem plaatsen. Tegenwoordig kom je paars nog tegen in familiebedrijven maar ook in bevolkingsgroepen waar de eigen cultuur een belangrijke rol speelt.

Kracht

De kracht van het paarse systeem zit hem in de stabiliserende werking van paars. Het kan mensen binden en creëert hechte verbanden, die heel moeilijk te verbreken zijn. Paars heeft een gevoel voor de diepere waarden van het menselijk samenzijn en heeft gevoel voor tradities en historische waarden.

Valkuilen

Daarentegen heeft paars moeite met een snel wisselende omgeving, verandering is altijd erg lastig voor paars. Vanwege de neiging om zich te onderwerpen aan het systeem geeft paars vaak meer loyaliteit aan de anderen dan ontvangen wordt. Paars offert zichzelf op voor anderen en soms gaat dat ten koste van zichzelf.



Rood - Krachtig

Wees wie je bent en ga uit van je eigen kracht

Het rode systeem gaat uit van de eigen kracht en verdeelt de wereld grofweg in 3 soorten mensen: zij die boven je staan, zij die onder je staan en je vrienden. Alles draait om wie er macht heeft over wie en wat je kunt doen om je eigen positie te versterken. Het vertrouwen in mensen die boven je staan is laag, maar vrienden ben je voor het leven. Mochten je vrienden je laten vallen dan is het ook voorgoed gedaan met de vriendschap. Rood leeft in het hier en nu en reageert snel en impulsief op de omgeving, waarbij kansen en bedreigingen scherp in de gaten worden gehouden. Rood kom je veel tegen bij leiders, vooral in organisaties die van boven worden aangestuurd.

Kracht

Een van de sterkste punten van rood is de snelheid waarmee besluiten worden genomen en de daadkracht waarmee die besluiten worden uitgevoerd. Rood kan goed knopen doorhakken en reageert daarbij vrij primair, waarbij het gevoel het juiste besluit te nemen belangrijker is dan de argumenten. Rood zal ook altijd opkomen voor zijn vrienden en hen beschermen.

Valkuilen

Rood verdeelt de wereld snel in vrienden en vijanden en kan daardoor wel eens ongenueanceerd en bot uit de hoek komen. Vanwege de snelheid en besluitvaardigheid is er weinig ruimte voor nuancering.

Blauw - Structuur

Het doel en de richting van het leven zijn vooraf bepaald

Blauw is ontstaan als reactie op de dynamiek die door rood wordt veroorzaakt en soms tot onveilige situaties leidt. Het voortbestaan van de groep is daarbij belangrijker dan de macht van het individu. In het blauwe systeem is het van belang dat iedereen zich aan de regels houdt, zodat iedereen weet waar hij of zij aan toe is. Het is belangrijk dat iedereen zijn plaats kent in het systeem en handelt volgens de wetten en regels die daarbij gelden, zonder uitzonderingen. De beloning is aan het einde, leven naar de wet zorgt voor stabiliteit en uiteindelijk voor beloning. Impulsiviteit wordt niet gewaardeerd en gedrag dat niet in lijn is met de afspraken wordt bestraft. In het blauwe systeem is er maar één juiste manier om iets te doen, waarbij alle stappen nauwlettend moeten worden gevolgd. Daardoor wordt variatie en onzekerheid zoveel mogelijk vermeden.

Kracht

Blauw is consequent, betrouwbaar, voorspelbaar en volhardend en draagt bij aan de stabiliteit. Blauw is de enige kleur die graag iets helemaal afmaakt. Blauw geeft het goede voorbeeld en verwacht dat anderen dat ook doen. Blauw is zeer loyaal.

Valkuilen

Daarentegen kan blauw moeilijk met wisselende verantwoordelijkheden werken. Blauw verwacht een uitgebreide instructie van wat er verwacht wordt en houdt er niet van als er in algemene termen wordt gesproken, zonder dat duidelijk is wat er precies moet gebeuren. Eerdere afspraken en werkinstructies zijn belangrijker dan nieuwe doelen, waardoor blauw soms als afwachtend wordt gezien. Blauw is vaak kritiekloos vanwege loyaliteit aan het systeem en de leidinggevende.

Oranje - Resultaat

Doe vooral dingen die in je eigen belang zijn en speel het spel om te winnen

Oranje gaat net als rood uit van de eigen kracht, maar zoekt de erkenning veel meer in de resultaten die worden neergezet dan in de fysieke kracht of positie. Daarbij houdt oranje zich wel aan de regels die binnen blauw zijn opgesteld, tenminste zolang dat kan. De wil om te winnen is groot, en soms moeten de regels daar even voor wijken. Oranje heeft een optimistisch wereldbeeld waarbij risico's nemen en ondernemerschap beloond wordt met goede resultaten en erkenning. Oranje houdt van gezonde competitie, waarbij de beste altijd zal winnen. Een goede strategie en nieuwe technologie zorgen voor een effectievere manier van werken waardoor er beter oplossingen komen en meer resultaat gehaald zal worden. En voor goede resultaten mag best geapplaudiseerd worden, oranje vindt het geen enkel probleem om in de schijnwerpers te staan.

Kracht

Oranje is gedreven, doelgericht en zoekt daarbij alle mogelijkheden om resultaat te behalen. Vanwege die drang naar efficiëntie en resultaat zorgt oranje voor een toename van de welvaart. Oranje houdt de tegenspelers goed in de gaten en zal altijd proberen de eigen positie te verbeteren. Daarbij is verandering eerder een noodzakelijk element dan een belemmering.

Valkuilen

Een te sterke oranje drijfveer zal overal competitie zien waar soms ook samenwerking mogelijk is. Daarbij kan het eigen succes zo belangrijk worden dat het moeilijk wordt om succes te delen en de neiging ontstaat om regels te overtreden om het doel te bereiken.

Groen - Mensgericht

Zoek de rust in jezelf en verken - samen met anderen - de samenwerkende kant van onze samenleving

Als reactie op de individuele drijfveer oranje richt groen zich juist op de ander. Gezamenlijke zorg voor en betrokkenheid bij de ander is daarin het belangrijkste. Alles draait om het creëren van harmonie en betrokkenheid en iedereen heeft recht op een gelijkwaardige behandeling waarbij alles eerlijk over iedereen verdeeld moet worden. Waar bij oranje de koude rationaliteit overheerst, is bij groen ruimte voor het uiten van gevoelens, sensitiviteit en het tonen van betrokkenheid. Besluiten nemen gebeurt uiteraard door middel van consensus, waarbij elke mening gehoord moet worden. Groen zorgt ervoor dat iedereen op de hoogte is van alles wat van belang is of kan zijn.

Kracht

Groen is de communicatiekracht in de drijfveer systemen. Groen betreft anderen bij activiteiten, coördineert en voorkomt onnodige competitie. Daarbij is het creëren van een groepsgevoel en harmonie erg belangrijk. Groen zorgt ervoor dat ieders stem wordt gehoord en dat besluiten door iedereen worden ondersteund.

Valkuilen

Groen kan ertoe neigen de harmonie belangrijker te vinden dan het bereiken van doelen of het volgen van de regels. Daardoor worden soms individuele uitzonderingen gemaakt die wel sociaal, maar niet volgens de regels zijn. Soms sluit groen te gemakkelijk compromissen, of vervalt in eindeloze softe discussies zonder dat er een besluit wordt genomen als de meningen teveel uiteen lopen. Dan zal iemand anders een besluit moeten nemen, maar groen blijft moeite houden met autoriteit en autoritaire beslissingen.

Geel - Innovatief

Leef verantwoordelijk zoals je bent en leer om te worden wat je kunt zijn

In tegenstelling tot groen is het bij geel niet het belangrijkste om ieders mening te horen, maar om zelf tot in detail te begrijpen hoe iets werkt en op basis van feiten tot een conclusie te komen.



Daarbij heeft iedereen recht op zijn of haar eigen mening over het onderwerp, er is geen goed of fout. Vrijheid om te doen en denken is het hoogste doel. Het draait vooral om kennis, begrip en competentie en veel minder om hiërarchie, status en macht. Creativiteit, functionaliteit en onafhankelijkheid zijn belangrijke waarden en het bestaan op zich is belangrijker dan het bezit.

Kracht

Geel kan veel dingen tegelijk oppakken en houdt van een modelmatige aanpak van problemen. Omdat het begrijpen zo belangrijk is kan geel goed overweg met complexe situaties. Ook kan geel goed overweg met onzeker situaties en houdt per definitie van verandering.

Valkuilen

Geel wil eerst begrijpen en kan pas daarna handelen, dat duurt soms erg lang voor de buitenwereld. Daarbij heeft geel de neiging om te theoretiseren en alles in bredere kaders te plaatsen, waardoor ze voor anderen chaotisch en onpraktisch kunnen zijn.

Turkoois - Holistisch

Beleef de compleetheid van het bestaan door het verbinden van het denken, het doen en het ervaren



Daar waar geel de wereld om zich heen vooral wil begrijpen, wil turkoois de wereld tot een betere plek maken. Hiervoor is begrip van hoe iets werkt niet noodzakelijk, de wetenschap dat alles met elkaar verband houdt maakt dat je soms op onverklaarbare manieren toch tot verbetering kunt komen. De wereld is een samenhangend organisme met een collectief bewustzijn waarbij alles met elkaar is verbonden. Energie en informatie stromen vrijelijk door het geheel en alles draait om holistisch, intuïtief denken en handelen.

Kracht

Turkoois kan snel een bijdrage leveren in complexe opdrachten en vertoont daarbij geen enkele vorm van egoïsme of geldingsdrang. Turkoois is zeer onafhankelijk en bindt zich niet aan een ideologie.

Valkuilen

Voor anderen is turkoois vaak onbegrijpelijk, vanwege het gebrek aan geldingsdrang laat het moeilijk een individuele drijfveer zien. Een andere valkuil is dat turkoois soms niet in beweging komt omdat de relativiserende kant zo sterk is dat anderen dat als nihilisme kunnen zien.

Over ons

My Motivation Insights B.V. richt zich op de ontwikkeling van mensen en organisaties. Dat doen we door inzicht te geven in drijfveren, intrinsieke motivatoren en daaruit voorkomende werkwijzen en gedrag. Hiermee leggen we de bron waaruit gedrag voortkomt bloot. Niet met het doel die bron te veranderen, maar om deze effectiever in te zetten. Een verrijking voor individuen en groepen individuen die samenwerken, in welke vorm dan ook. Sinds de start in 2005 heeft het My Motivation Insights Kleurenprofiel dan ook vele organisaties en meer dan vijftigduizend mensen geholpen om inzicht te krijgen in hun onderliggende drijfveren en die van hun omgeving.

Een netwerk van aangesloten bedrijven maakt het mogelijk om in alle sectoren van de markt gespecialiseerde partners aan te kunnen bieden. Zij helpen organisaties, teams en individuen om hun effectiviteit te vergroten. My Motivation Insights B.V. vervult hierin een centrale rol. Materialen en methoden worden in een constant proces getoetst en waar nodig vernieuwd. Daarnaast houden we de kosten goed in de gaten, zodat we zeer concurrerend kunnen blijven.

Onze producten zijn het resultaat van jarenlange ontwikkeling in samenwerking met psychologen, coaches, HR-professionals en gebruikers. Hierbij staat het gebruiksgemak voorop.

Mocht je je na het lezen van deze rapportage verder willen verdiepen in het kleurenprofiel, kijk dan op www.mymotivationinsights.com voor meer achtergrondinformatie en relevante literatuur.



Business kleurenprofiel

Op je werk kunnen andere drijfveren belangrijker voor je zijn dan thuis. My Motivation Insights heeft daarom het Businesskleurenprofiel ontwikkeld, waarbij het gaat om jouw drijfveren op het werk. Het helpt je om een baan te vinden in een omgeving die je energie geeft, maar daarnaast geeft het je ook tips om je persoonlijke effectiviteit op het werk te verbeteren.



Personal kleurenprofiel

Wat voor jou op het werk belangrijk is kan thuis meer naar de achtergrond verschuiven. My Motivation Insights heeft daarom het Personal kleurenprofiel ontwikkeld, waarbij het gaat om jouw drijfveren in het dagelijks leven, in je relatie en je sociale omgeving. Ook zie je wat dit voor jou in de praktijk betekent. Wellicht een reden om het Personal kleurenprofiel aan te vragen.



Young Adult kleurenprofiel

Een studie- en eerste baankeuze is best moeilijk. Waarom niet een klein beetje geholpen worden met je keuze? My Motivation Insights heeft het Young Adult kleurenprofiel ontwikkeld om aan de hand van je drijfveren een juiste studie- of eerste baankeuze te maken. Ook geeft het inzicht in de relaties met mensen die het dichtst bij je staan, zodat je elkaar beter leert begrijpen.