



**Profile**  
Dynamics®

## BRENGT ORGANISATIES IN BEWEGING

*persoonlijk profiel van:*

Anoniem Anoniem

Anoniem

01 juni 2016



*Dit rapport wordt u aangeboden door:*



**Profile**  
Dynamics®

## Welkom bij Profile Dynamics®

In dit rapport persoonlijke Profile Dynamics® profiel. Dit is samengesteld op basis van antwoorden op de Profile Dynamics® Analyse vragenlijst. Het geeft scores weer op zeven verschillende denk- en gedragssystemen, die elk worden aangegeven met een kleur. De betekenis van de scores in profiel wordt nader toegelicht in een beschrijving op maat. Deze omvat een bespreking van drijfveren en motivatie, weerstanden tegen invloeden van buiten af en gaat in op de omgeving die het beste past.

### *De Profile Dynamics® analyse*

De Profile Dynamics® analyse is gebaseerd op het ontwikkelingsmodel van de Amerikaanse hoogleraar psychologie Clare W. Graves (1914-1986), die net als zijn tijdgenoot Abraham A. Maslow wordt gerekend tot de stroming van de humanistische psychologie.

In Graves zijn visie heeft de mens zich in de evolutie volgens een vast patroon aangepast aan de steeds complexer wordende omgeving. Hij onderscheidde zeven intuïtief herkenbare psychologische waardenstelsels.

De waardensystemen die Graves in zijn model heeft omschreven zijn veelomvattend en behelzen het complete wereldbeeld van mensen; hun persoonlijkheid, drijfveren en motivatie, en hoe deze zich uiten in overtuigingen, denkwijzen en zichtbaar gedrag. Al deze aspecten zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De beschrijvingen omvatten dan ook drijfveren en motivatie, denkbeelden, overtuigingen en gedrag.

De Profile Dynamics® analyse laat zien in hoeverre identificeert met de waardensystemen uit het ontwikkelingsmodel van Graves (Expressie), dan wel in hoeverre stoort aan een overmaat van waardensystemen (Weerstand). De analyse is gericht op de werksituatie, maar het is goed denkbaar dat er ook in andere situaties in herkent.

### *persoonlijke rapport*

De Expressie-grafiek geeft aan welke waarden hanteert in werksituatie en mogelijk ook in dagelijkse leven. Hoe hoger de score, hoe sterker voorkeur voor de betreffende denk- en handelwijze. Uit de Weerstand-grafiek af met welke handelwijzen en typen gedrag. De energiebalans laat zien welke omgeving het best past bij profiel.

### *Herkenbaarheid*

Over het algemeen vinden lezers de beschrijvingen zeer herkenbaar. Maar, een model is geen mens en we hebben dan ook niet de pretentie om hier te vertellen wie bent. Wel kan de analyse inzicht geven in de waardensystemen en drijfveren die voorkeur hebben. Daarnaast wordt duidelijk in welke cultuur goed of minder goed kunt aarden, en met wie als vanzelf, of juist minder makkelijk, zult samenwerken.

Mogelijk bepaalde omschrijvingen herkenbaarder dan andere. Zo kunnen waardensystemen bijvoorbeeld tegengestelde aspecten hebben, of elkaar juist versterken. de toelichtingen daarom ook in relatie tot elkaar. Mogelijk inwendig gevoelde spanningen waar hoog scoort op drijfveren met tegengestelde kenmerken. minder goed in een beschrijving? deze dan ook eens



voor aan een collega of familielid. Mogelijk herkennen zij dit beter en een 'blinde vlek' te pakken. Of denkt 'ja natuurlijk, dat is toch normaal', of 'dat vindt toch niemand leuk?'. dan ook eens het rapport van een collega. zult zien dat andere mensen heel andere zaken belangrijk of ergerlijk vinden dan .

### *Geen goed of fout*

Tenslotte willen we erop wijzen dat er geen 'goede' of 'foute' profielen zijn. Elk waardensysteem kent zijn kwaliteiten en valkuilen, én heeft zijn eigen omgeving nodig om tot volledige bloei te komen. Het profiel biedt inzicht in eigen drijfveren, in relatie met anderen en krijgt een beter beeld van de functie of loopbaan die het best bij persoonlijkheid past. Ieder mens is uniek en het is de combinatie van de kleuren die persoonlijkheid tekent.

meer informatie? Kijk dan ook eens op [www.profiledynamics.nl](http://www.profiledynamics.nl).

Organisatie: Anoniem

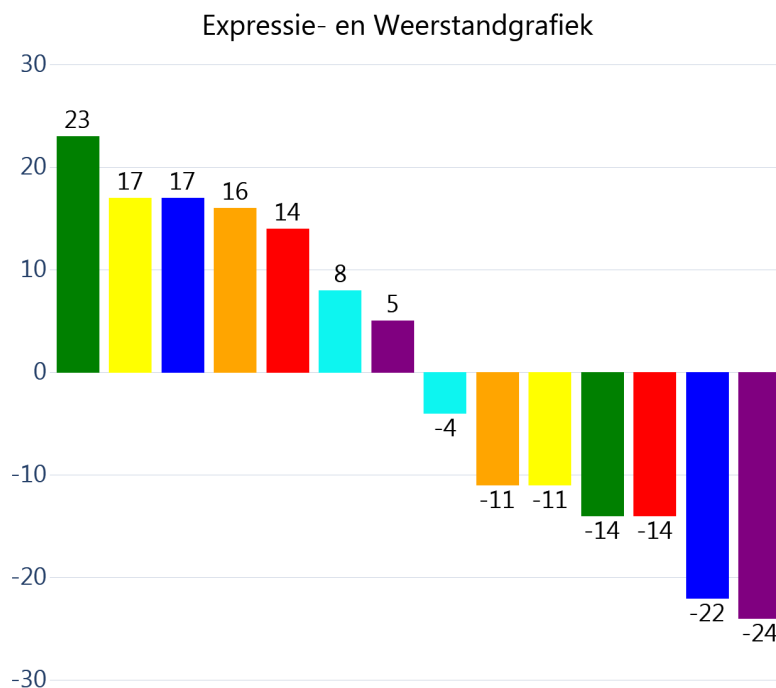
Datum: 01 juni 2016

Afdeling: Anoniem

Functie: Anoniem

Anoniem Anoniem...

- heeft wel wat affiniteit met nieuwe ontwikkelingen en analyse
- kan relativeren en zaken breder bekijken
- heeft een redelijk ontwikkelde sociale antenne
- vindt resultaat en waardering daarvoor niet onbelangrijk
- houdt wel van wat tempo en gaat waar nodig het conflict niet uit de weg
- vindt regels, afspraken en structuur best belangrijk
- vindt enige vertrouwdheid op het werk en binding met de organisatie wel plezierig



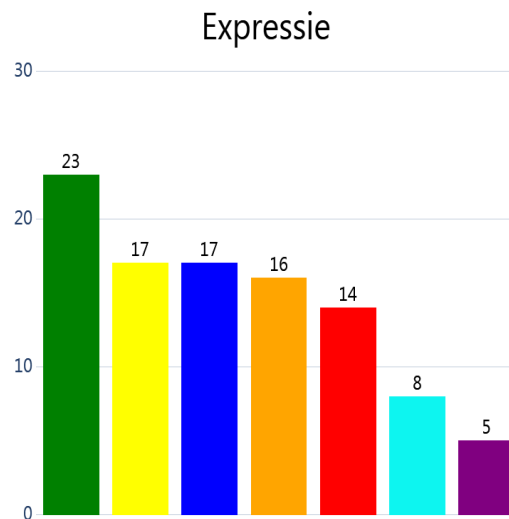
- kan het onprettig vinden in een omgeving die steeds vernieuwt ■
- voelt enige weerstand als holisme en spiritualiteit wat zweverig worden ■
- kan vinden dat er wel erg veel wordt vergaderd en gepraat ■
- vindt het niet leuk als competitie doorschiet in prestatiedwang ■
- heeft enige moeite met bazig gedrag en gebruik van macht ■
- kan regels, structuur en hiërarchie als hinderlijk ervaren ■
- heeft wat moeite met zeer behoudende mensen en culturen ■

*Toelichting op het profiel van Anoniem Anoniem.*

## DE EXPRESSIE-GRAFIEK

### waarden en drijfveren

De Expressie-grafiek laat zien welke systemen en drijfveren voor belangrijk zijn en waar minder belang aan hecht; die voorkeuren werken door in denken en doen (en zijn dus ook herkenbaar voor omgeving). Hoge waarden geven aan dat de eigenschappen van dat systeem sterk bij zijn ontwikkeld, lage waarden minder mee. In het middengebied (10-20) spreken we van een gematigde dosis. Deze drijfveren zijn niet heel nadrukkelijk maar wel merkbaar aanwezig. We noemen zulke waarden functioneel. Hieronder leggen we uit wat dit voor betekent.



### Korte typering: een analytisch ingesteld mensenmens

#### *Denken*

Een redelijke score op het gele waardensysteem laat zien dat het uitdagend vindt om na te denken over zaken, om zo tot een gewogen beslissing te komen die inzicht in de materie vraagt. Daarbij laat echter niet verleiden tot onnodig theoretiseren of onpraktische oplossingen. Intellectuele vrijheid prettig als daartoe de ruimte bestaat, maar als het nodig is dit terzijde schuiven en een andere insteek kiezen.

### *Relativeren*

score op turkoois geeft aan dat kunt relativeren en dat verder kunt kijken dan de grenzen van eigen of leefwereld. begrijpt dat er grotere zaken en problemen spelen, zoals op het gebied van het milieu en de wereldeconomie, die ook hun weerslag hebben op leven. erkent dat zelf ook een steentje kunt bijdragen aan een betere wereld en graag bezig met zaken die als relevant en zinvol ziet. relativeringsvermogen schiet echter niet door in vaagheid of desinteresse: houdt oog voor het hier en nu en voor wat er in uw nabije omgeving gebeurt, want ook dat is niet geheel onbelangrijk.

### *Oog voor mensen*

Vanuit een enigszins ontwikkelde groene drijfveer weet de sociale omgang met andere mensen op waarde te schatten. oog voor relaties, en hecht aan een goede samenwerking en het in een groep functioneren. Dat wil niet zeggen dat het groepsbelang altijd voor alles gaat: als het nodig is dan een onafhankelijke koers en eventueel de confrontatie met anderen aan. vindt een goede werksfeer, harmonie en consensus prettig, maar dat moet niet ten koste gaan van andere zaken die ook belangrijk zijn.

### *Effectief*

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

### *Besluitvaardig*

De rode drijfveer staat voor kracht, snelheid en lef, maar kan bij doorschieten ook neigen naar conflict en een zucht naar macht. gemiddelde score op het rode waardensysteem geeft aan dat assertief kunt optreden en als het nodig is voor kunt opkomen. schiet hierin echter niet door. Als anderen de ruimte geeft, dan daarbij niet eigen belangen uit het oog verliezen en grenzen weten te bewaken. houdt van besluitvaardigheid en daadkrachtig optreden en stelt enig tempo in het werk op prijs, maar kunt zaken ook wat meer tijd gunnen als het nodig is. Rood wil gerespecteerd worden en heeft graag de leiding. Dat gevoel is niet geheel vreemd en vindt het dan ook prettig als anderen respecteren, en waar nodig de leiding op.

### *Structuur*

Vanuit een gematigde affiniteit met het blauwe waardensysteem georganiseerd en gedisciplineerd een taak op nemen en met de benodigde precisie en volharding tot een goed einde brengen. Dat zal bij echter niet snel ontaarden in een bureaucratische instelling. Regels, orde en regelmaat zijn op hun tijd nodig om zaken gestructureerd aan te pakken, maar kunnen nooit een doel op zich zijn. Men kan afspraken met maken en aan de regels houden zolang daarvan het belang ziet, maar bent ook kritisch op regelzucht. Als het nodig is ook voor een andere aanpak kiezen en meer eigen gang gaan.

### *Vertrouwd*

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

## **De kracht van profiel**

### *Kracht in balans*

Met uw profiel bent u in staat uiteenlopende mensen te 'verstaan' doordat u relatief makkelijk schakelt tussen de waardensystemen geel, blauw, oranje en rood. De hiermee samenhangende zienswijzen kunt u begrijpen. Een rol als verbindende factor tussen meer uitgesproken karakters (die mogelijk met elkaar botsen), sluit daarom goed aan bij uw profiel. Er schuilt een diplomaat in u. Maak gebruik van deze krachtige veelzijdigheid.

## **Mogelijke valkuilen die samenhangen met profiel**

### *Ongrijpbaar*

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

## Aanbevelingen

### *Behoud het contact*

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

- Respecteer cultuur en traditie; zorg dat men u kan vertrouwen.
- Wees beslist, toon geen angst, wees direct en duidelijk.
- Werk zorgvuldig, precies en gedetailleerd, kom afspraken na.
- Zorg voor resultaat, bewonder prestaties, wees positief, geef complimenten.
- Praat met iedereen, wees vriendelijk, hulpvaardig en sociaal.
- Neem ideeën en denkbeelden serieus en geef ze de ruimte.
- Heb oog voor het milieu en beperk u tot belangrijke zaken op hoofdlijnen.

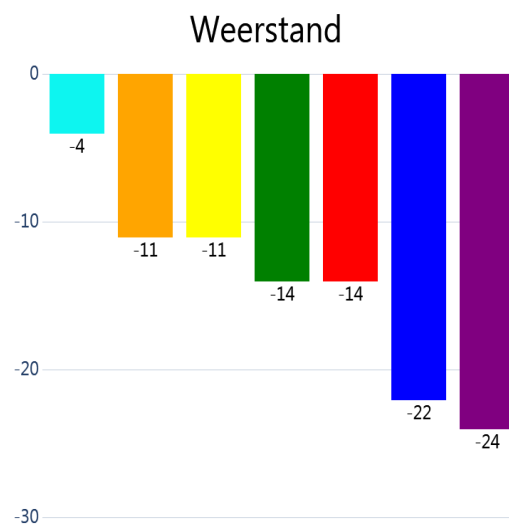


## DE WEERSTAND-GRAFIEK

### Weerstanden tegen omgeving

De Weerstand-grafiek laat zien met welke (dominante) drijfveren van mensen wel eens moeite kunt hebben en wat onplezierig vindt in omgeving.

Zoals gezegd heeft elk systeem zijn sterke kanten, maar kan zo'n kwaliteit ook wat teveel van het goede worden en doorschieten. Als iemand bijvoorbeeld heel daadkrachtig is, dan kan hij ook wel eens bot en drammerig overkomen waardoor mensen zich daaraan gaan ergeren. We noemen dat een valkuil. In de grafiek hieronder staan Weerstand-scores. Die geven aan met welke valkuilen (van andere mensen in omgeving of in de cultuur van bedrijf) moeite hebt. Hoe sterker de score, hoe groter ergernis.



### moeite met

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

### *Onpraktisch theoretisch*

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

### *Te relatief*

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

### *Softe praatcultuur*

Als het vriendelijke groen verzandt in oeverloos praten of gemopper achter elkaars rug, omdat men elkaar niet rechtstreeks op zaken durft aan te spreken, dan kan dit benauwen en ergeren. Het staat een snelle besluitvorming en een praktische aanpak van zaken te veel in de weg en gaat ten koste van het werk. Bovendien worden niet altijd de juiste besluiten genomen, probeert men teveel zowel de kool als de geit te sparen, en durft men niet te kiezen.

### *Prestatiedwang*

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

### *Machtsdenken*

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

### *Regelcultuur*

Blaauwe structuur en regels kunnen benauwen . Natuurlijk zijn regels en controle op naleving daarvan nodig, maar daarin moet men zeker niet doorschieten. dan ook wat moeite met strenge en bureaucratische mensen die regels een doel op zich lijken te vinden.



*Behoudend*

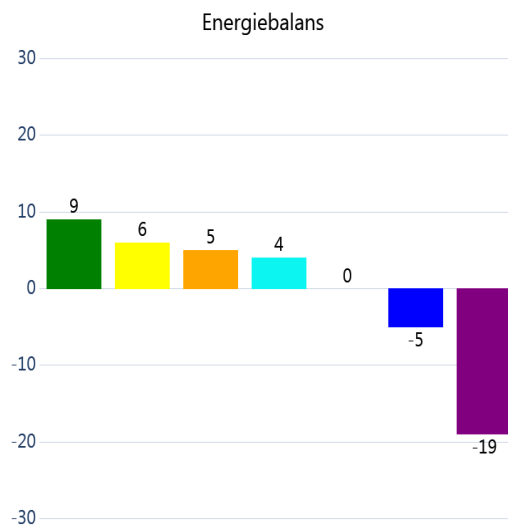
weerstandscore op paars is een teken dat met een te behoudzuchtige instelling, met angst voor verandering en risicomijdend gedrag, werkt niet graag in een 'vastgeroeste' omgeving, waarin verandering taboe is. Een te sterke hang naar het verleden, waarbij men alles bij het oude wil houden (vol traditie en symboliek), als te star en remmend ervaren. weerstand is echter niet zo sterk dat het onwerkbaar wordt.

## DE ENERGIEBALANS

### persoonlijke energiebalans

De energiebalans is een indicator voor de omgeving waarin recht komt. De grafiek toont de som van de expressie- en weerstandgrafieken en geeft aan welke waardensystemen per saldo energie opleveren (boven de streep), dan wel energie kosten (onder de streep). Positieve scores geven aan dat graag werkt in een overeenkomstige cultuur, het liefst samenwerkt met collega's die ook hoog scoren op de betreffende drijfveer en dat een voorkeur voor de werkwijze die past bij dit systeem. Dat wil overigens niet zeggen dat niet kunt ergeren als collega's of de bedrijfscultuur daarin te ver doorschieten, maar hoe positiever het tegenwicht (het plezier dat er zelf uit haalt), des te makkelijker daaroverheen zet. Kortom: de balans slaat door naar de positieve kant.

Bij negatieve scores werkt het omgekeerd. Hoe lager de score, hoe verder de balans doorslaat naar de negatieve kant, en hoe moeilijker het valt om in de betreffende cultuur te aarden. Het geeft ook aan op welk vlak er spanningen kunnen ontstaan met collega's die anders gedreven zijn dan In een werkomgeving die aansluit bij energiebalans, het meeste plezier beleven aan werk en optimaal kunnen functioneren.



hebt een uitgesproken energiebalans. Het liefst in een omgeving die gekleurd wordt door de waardensystemen groen.

## Omgeving en taken die energie opleveren

Per saldo enige energie over aan:

- Geel: autonomie door inzicht in complexe materie, strategisch en conceptueel denken, speelse en creatieve oplossingen, vernieuwing en verbetering.
- Turquoise: innerlijke rust en eenvoud, weten dat alles met elkaar samenhangt en in een groter geheel beweegt, harmonie met alles om heen en (spiritueel) inzicht.
- Groen: een harmonieuze omgeving, waarin contact met andere mensen, het delen van persoonlijke ervaringen, oog voor anderen, en besluitvorming via consensus belangrijk zijn.
- Oranje: realiseren van uitdagende doelen, applaus en waardering, lekker genieten, uitdagingen aangaan, winnen en succes halen. Een prestatie neerzetten.
- Rood: macht, daadkracht, snelheid, moed, respect, snelle inwilliging van wensen.
- Blauw: overzichtelijkheid, structuur, organisatie, regels en handhaving daarvan, duidelijke taken en goed werk kunnen doen, betrouwbaarheid en eerlijkheid.
- Paars: geborgenheid, 'het oude vertrouwde', onderlinge saamhorigheid, vaste patronen, werkwijzen en collega's, het gevoel onderdeel uit te maken van een grote groep van oude bekenden (clan, familie, gemeenschap) en tradities en symbolen die het groepsgevoel verbeelden.

## Wat energie kost

Alle waardensystemen hebben hun sterke kanten, maar kunnen in een doorgeschoten vorm vervelende bijeffecten hebben. De mate waarin uit de voeten kunt met omgevingscultuur bepaalt in hoge mate of met plezier naar werk gaat en of thuis voelt in omgeving.

