

In samenwerking met:



Personal Profiler

# Knowing yourself

Anoniem Anoniem  
voorbeeldrapportage  
16-11-2023



## **Welkom bij Profile Dynamics®**

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

### **De Profile Dynamics® analyse**

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

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

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

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

### **Uw persoonlijke rapport**

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

### **Herkenbaarheid**

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

Mogelijk vindt u bepaalde omschrijvingen herkenbaarder dan andere. Zo kunnen waardensystemen bijvoorbeeld tegengestelde aspecten hebben, of elkaar juist versterken. Leest u de toelichtingen daarom ook in relatie tot elkaar. Mogelijk herkent u inwendig gevoelde spanningen waar u hoog scoort op drijfveren met tegengestelde kenmerken. Herkent u zich minder goed in een beschrijving? Legt u deze dan ook eens voor aan een collega of familielid. Mogelijk herkennen zij dit beter en heeft u een 'blinde vlek' te pakken. Of u denkt 'ja natuurlijk, dat is toch normaal', of 'dat vindt toch niemand leuk?'. Leest u dan ook eens het rapport van een collega. U zult zien dat andere mensen heel andere zaken belangrijk of ergerlijk vinden dan uzelf.

### **Geen goed of fout**

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

Zoekt u meer informatie?

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

Persoonlijk profiel van **Anoniem Anoniem**  
Organisatie **voorbeeldrapportage**  
Afdeling **Voorbeeldrapportage**  
Functie **Anoniem**  
Datum **16-11-2023**

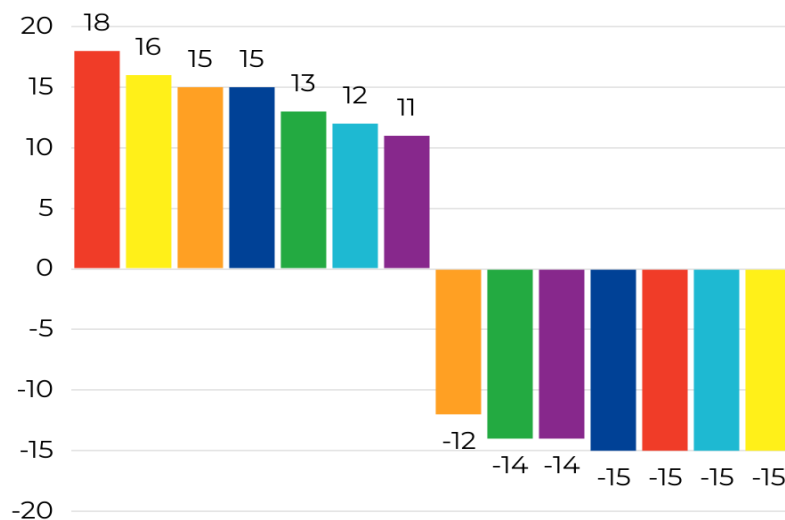
## Expressie- en Weerstandgrafiek

### Uw persoonlijk profiel

Hieronder vindt u uw persoonlijk profiel. Aan de linkerkant, met de staven naar boven, ziet u uw Expressieprofiel en aan de rechterkant, met de staven naar beneden, ziet u uw Weerstandspatiefiel.

#### Anoniem Anoniem...

- houdt wel van wat tempo en gaat waar nodig het conflict niet uit de weg
- heeft wel wat affiniteit met nieuwe ontwikkelingen en analyse
- vindt resultaat en waardering daarvoor niet onbelangrijk
- vindt regels, afspraken en structuur best belangrijk
- is niet erg gevoelig voor groepsdruk en gevoelige reacties van anderen
- is enigszins betrokken bij mondiale problemen, mensheid en milieu
- heeft geen sterke behoefte aan vaste patronen in een bekende omgeving



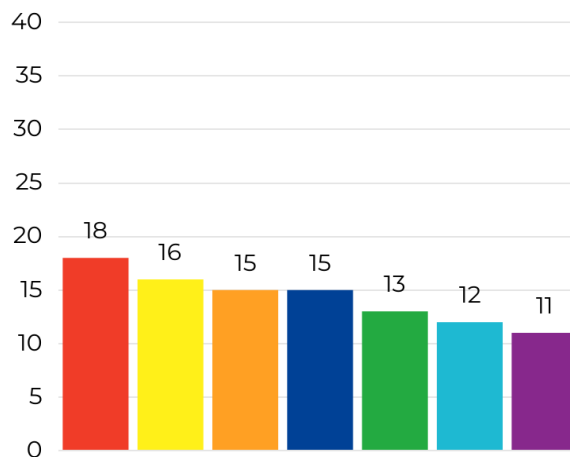
- kan het onprettig vinden in een omgeving die steeds vernieuwt
- voelt enige weerstand als holisme en spiritualiteit wat zweverig worden
- heeft enige moeite met bazig gedrag en gebruik van macht
- kan regels, structuur en hiërarchie als hinderlijk ervaren
- heeft wat moeite met zeer behoudende mensen en culturen
- is van mening dat er wel erg veel wordt vergaderd en gepraat
- heeft weinig moeite met een competitieve en prestatiegerichte cultuur

## De Expressie-grafiek

### Uw waarden en drijfveren

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

**Expressiegrafiek**



### Korte typering: een creatieve en daadkrachtige leider

U heeft een enigszins uitgesproken, maar ook veelzijdig profiel. Dat betekent dat u zaken vanuit verschillende invalshoeken kunt bekijken en makkelijk schakelt tussen waardensystemen. Het profiel laat zich kortweg typeren als dat van een creatieve en daadkrachtige leider. Het toont een lichte voorkeur voor de waardensystemen Rood, Geel, Oranje en Blauw. Minder uitgesproken, maar wel nog merkbaar aanwezig in uw profiel scoren de waardensystemen Groen, Turkoois en Paars. Dat betekent dat u ook deze waarden functioneel kunt inzetten waar dat nodig is. In de onderstaande toelichting leest u wat de scores in uw profiel betekenen.

Uw voorkeur gaat uit naar de individuele waardensystemen Rood, Geel en Oranje. U werkt dan ook bij voorkeur op eigen kracht. Dat wil niet zeggen dat u niet kunt samenwerken binnen een team, maar dat is zeker geen voorwaarde om in uw werk goed uit de voeten te kunnen. Bij het maken van keuzes zullen uw eigen overwegingen over de beste oplossing, uw eigen wensen en het resultaat zwaarder wegen dan bijvoorbeeld zaken als groepsbelang, de traditie of het systeem.

---

“

*Duidelijk zeggen waar het op staat bevordert de besluitvorming.*

### **Besluitvaardig**

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

### **Denken**

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

---

“

*Een goede analyse is de basis van alles.*

### **Effectief**

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

---

“

*Het doel is belangrijk maar heiligt niet alle middelen.*

### **Structuur**

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

---

“

*Regels bieden in ieder geval enige houvast.*

### **Oog voor mensen**

Vanuit een enigszins ontwikkelde groene drijfveer weet u de sociale omgang met andere mensen op waarde te schatten. U heeft oog voor relaties, en u 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 vaart u een onafhankelijke koers en gaat u eventueel de confrontatie met anderen aan. U vindt een goede werksfeer, harmonie en consensus prettig, maar dat moet niet ten koste gaan van andere zaken die ook belangrijk zijn.

---

“

*Goed sociaal contact met elkaar is belangrijk voor de werksfeer.*

---

“

*Niets is relatief, alles heeft nut.*

### **Praktisch van aard**

Uw score op Turkoois geeft aan dat u enigszins kunt relativeren, maar dat is niet een tweede natuur. U kunt de ruimte nemen voor het overdenken van grotere zaken zoals bijvoorbeeld de integratieproblematiek, het milieu en de wereldeconomie, maar die spelen in uw dagelijkse leven geen rol van grote betekenis. U heeft waarschijnlijk meer oog voor praktische zaken, het hier en nu, en voor wat er in uw nabije omgeving gebeurt.

---

“

*Tradities en vaste rituelen doen er niet zo toe.*

### **Familiegevoel in balans**

Uw geringe score op het paarse waardensysteem laat zien dat u wel enige affiniteit heeft met het vertrouwde gevoel dat het lidmaatschap van een club, gemeenschap of uw familie u kan geven. Dat zal bij u niet snel doorschieten in behoudzucht of uzelf volledig wegcijferen. Traditionele (familie-, buurt- of bedrijfs-) feesten kunnen best aardig zijn en hun symbolische waarde hebben. Aan de andere kant moeten de banden ook weer niet te knellend worden. U gaat waarschijnlijk pragmatisch om met verandering: u behoudt het goede en verandert daar waar nodig om in te kunnen spelen op nieuwe situaties. U heeft oog voor het verleden, maar ook voor de toekomst.

## **De kracht van uw profiel**

### **Kracht in balans**

Met uw profiel bent u in staat uiteenlopende mensen te 'verstaan' doordat u relatief makkelijk schakelt tussen de waardensystemen Rood, Geel, Oranje, Blauw, Groen en Turkoois. Daarnaast hebt u ook toegang tot het waardensysteem Paars. De hiermee samenhangende zienswijzen kunt u begrijpen. Een rol als diplomaat, als verbindende factor tussen meer uitgesproken karakters (die mogelijk met elkaar botsen), sluit daarom goed aan bij dit profiel. Maak gebruik van deze krachtige veelzijdigheid.

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

#### **Ongrijpbaar**

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

## **Aanbevelingen**

## **Behoud het contact**

Pas ervoor op om mensen met meer uitgesproken drijfveren het idee te geven dat u helemaal met ze meegaat in hun manier van denken en hun gedrag. Wees duidelijk over waar u staat, maar toon wel begrip voor hun standpunten. Probeer om contact met mensen te houden op basis van drijfveren die u gemeenschappelijk heeft. 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.



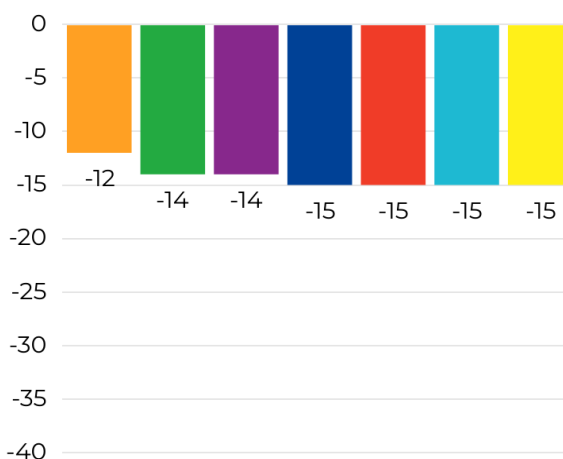
## De Weerstand-grafiek

### Weerstanden tegen uw omgeving

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

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

**Weerstandgrafiek**



### Moeite met lastig te volgen mensen, vaagheid, mensen en culturen als 'van een andere planeet'

U heeft geen uitgesproken hekel aan één van de waardensystemen en u kunt zich met de meeste mensen derhalve goed onderhouden. Enige ergernis moet u wel eens onderdrukken bij mensen en culturen die hoog scoren op de waardensystemen Geel, Turkoois, Rood, Blauw, Paars, Groen en Oranje. Een toelichting op uw scores in de Weerstand-grafiek vindt u hieronder.

---

“

*Soms worden zaken ingewikkelder gemaakt dan dat ze zijn en dat is irritant.*

---

“

*Het altijd maar wegwuiven van de dagelijkse problemen voelt ongemakkelijk.*

---

“

*Impulsief en directief gedrag zijn storend en dragen niet bij aan de voortgang.*

---

“

*Een veelheid aan regels werkt bureaucratie en rigiditeit in de hand.*

---

“

*Behoudzucht remt vooruitgang.*

---

“

*Roddel en achterklap leiden tot niets zijn pure energieverspilling.*

## **Onpraktisch theoretisch**

Een te sterke expressie van het gele waardensysteem kan bij u chaotisch en onpraktisch overkomen, 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 uw ogen belangrijke zaken kunt u maar matig waarderen, zeker als dat leidt tot een gebrek aan rode actie of desinteresse. U voelt u dan ook wat ongemakkelijk bij een te sterke expressie van Turkoois in uw omgeving, wat zweverig vaag en onpraktisch kan aandoen. Mensen met een te sterke focus op 'een betere wereld' kunnen het contact met de realiteit verliezen en daardoor wat wereldvreemd worden.

## **Machtsdenken**

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

## **Regelcultuur**

Blauwe structuur en regels kunnen u benauwen. Natuurlijk zijn regels en controle op naleving daarvan nodig, maar daarin moet men zeker niet doorschieten. U heeft dan ook wat moeite met strenge en bureaucratische mensen die regels een doel op zich lijken te vinden. Dat past in het geheel niet bij uw rode dadendrang en gevoel voor urgentie; het houdt zaken teveel op.

## **Behoudend**

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

## **Softe praatcultuur**

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

---

“

*Een beetje drammen om een  
resultaat te behalen is niet per sé  
storend.*

### **Niet al te drammerig**

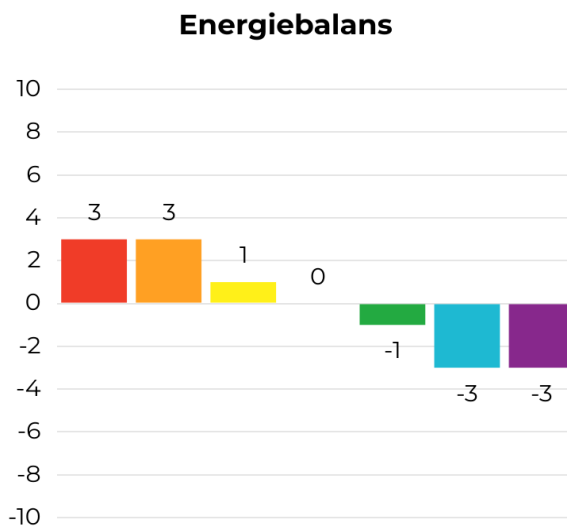
Als uw omgeving te sterk Oranje kleurt en doorschiet in een prestatiecultuur, dan kan dat voor u wat minder makkelijk aanvoelen. Toch kunt u met scoringsdrang en sterke druk op prestatie over het algemeen best redelijk uit de voeten. Het wordt voor u niet snel onwerkbaar.

## De Energiebalans

### Uw persoonlijke energiebalans

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

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



U heeft een vrij vlakke energiebalans.

## **Wat energie kost**

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

## **Geen duidelijke plus of min**

De culturen Rood, Oranje, Geel, Blauw, Groen, Paars en Turkoos zijn voor u energie-neutraal. Een werkplek binnen een dergelijke omgeving levert u weliswaar niet veel plezier op, maar u kunt er functioneren.

## Algemene beschrijving van de zeven waardensystemen

---

### Paars

Mensen met een sterk paarse voorkeur hechten veel waarde aan de groep waarvan ze deel uitmaken. Dat kan zijn familie, maar ook het werk of de geloofsgemeenschap. Tradities spelen daarin een belangrijke rol. Men waardeert er wat historisch is opgebouwd. De groepsleden zijn trots op hun gezamenlijk ontwikkelde identiteit die vorm krijgt in symbolen en tradities. Er is weinig behoefte om zich individueel te doen gelden. De paarse leider bepaalt de koers en staat in hoog aanzien bij de gemeenschap. Dit leiderschap is gebaseerd op wijsheid en ervaring. De leden zijn loyaal en trouw en voelen zich diep met elkaar verbonden. Dat geeft een sterk gevoel van saamhorigheid en biedt zekerheid en bescherming tegen een mogelijk vijandige buitenwereld.

**Kwaliteiten:** opofferingsgezind, toewijding, natuurlijke verbondenheid

**Valkuilen:** behoudend, weinig kritisch, dogmatisch

---

### Rood

Rood staat voor kracht, snelheid en lef. Mensen met een sterk rode voorkeur verdelen de wereld in voor- en tegenstanders en staan klaar om hun positie te bevechten. Zij hechten aan respect en verwachten sterk en duidelijk leiderschap. Vaak trekken ze zelf de leidersrol naar zich toe. Rood is alert en wantrouwend naar de wereld om zich heen: "het is ieder voor zich en als ik wacht op de aanval kan ik wel eens te laat zijn en het onderspit delven". Dit leidt tot aanvallend, snel en impulsief denken en handelen. Er is weinig schaamte- of schuldgevoel over de gevolgen daarvan voor andere mensen, "die moeten maar voor zichzelf opkomen". Crises en conflicten horen bij het leven en de rode man of vrouw is dan ook sterk stressbestendig. De rode leider is beducht op aanvallen op zijn positie en zal daarom ondergeschikten met wantrouwen bekijken: verdeel-en-heers is een typisch rode leiderschapsstijl. Om diezelfde reden zal rood leidinggevend wantrouwen, maar toch zijn best doen om in de gunst te komen bij de leiding om zo een goede positie te verwerven. Naar gelijken is rood trouw en loyaal: "samen zetten we de schouders eronder en kunnen we de vijand aan".

**Kwaliteiten:** kracht, leiderschap, daadkracht, snelheid,

**Valkuilen:** onbetrouwbaar, egocentrisch, hardvochtig, confronterend

---

## Blauw

De blauwe mens houdt van orde, regelmaat en duidelijkheid. Dat schept structuur waarbinnen de eigen taken goed en zorgvuldig kunnen worden verricht. Blauw heeft een sterk verantwoordelijkheidsgevoel, levert degelijk en goed doortimmerd werk en waardeert dit ook bij anderen. Eerlijkheid staat hoog in hun vaandel en zij hanteren strakke normen en waarden: niet alleen voor zichzelf, maar ook voor anderen. Ze zijn rechtvaardig, soms op het strenge af, hardwerkend en geven niet snel op. Ordening is voor Blauw nodig om chaos te voorkomen: als iedereen daarvan doordrongen is en trouw is aan het systeem dan loopt de zaak op rolletjes. Daarbij past ook dat er controle op naleving van regels moet zijn en dat overtreding ervan consequenties heeft en niet onbestraft kan blijven. Die regels staan op schrift, vaardigheden worden vastgelegd in diploma's en men hecht aan een duidelijke hiërarchie. Mensen met hoge Blauwscores zijn in de regel spaarzaam en zuinig en geven weinig om luxe of uiterlijk vertoon.

**Kwaliteiten:** secuur, orde, discipline, betrouwbaar, eerlijk

**Valkuilen:** streng, vasthoudend aan regels, niet geneigd tot verandering

---

## Oranje

Oranje is de kleur van de doelmatigheid. Mensen met een hoge oranje score gaan voor het resultaat, de winst en het persoonlijke succes en willen daar ook erkenning voor. Het resultaat mag gezien worden: luxe, mooie kleding, design interieurs en fraai aangelegde tuinen duiden op een sterk oranje motivatie. Men ziet eerder kansen dan bedreigingen en is ook bereid om risico's te nemen om deze kansen te benutten. Dat vraagt om strategisch slim spel, waarbij er meerdere wegen zijn die naar Rome leiden. Oranje is flexibel en zal doen wat nodig is om het gewenste resultaat binnen te halen, waarbij het credo "het doel heiligt de middelen" ver doorgevoerd kan worden. De insteek van Oranje is competitief en dat maakt dat deze mensen vaak moeite hebben met het delen van succes, regels als belemmerend kunnen ervaren en ook een sterke focus hebben op de korte termijn. Oranje wil gezien worden, is vaak expressief, prettig in de omgang en oogt goed verzorgd.

**Kwaliteiten:** succesvol, doelmatig en efficiënt, flexibel

**Valkuilen:** overvraagt, winst ten koste van, statusgericht

---

## Groen

Oog voor de medemens en invoelend vermogen is typerend voor mensen met een hoog groene score. Groen hecht aan het groepsgebeuren, goed overleg en onderlinge communicatie. Pas als iedereen zich lekker voelt en de sfeer goed is kan er optimaal gepresteerd worden. De groene mens is er dan ook veel aan gelegen om dit met elkaar te bewerkstelligen: er wordt veel gepraat, waarbij men emoties niet uit de weg gaat en besluiten worden bij voorkeur met consensus genomen. Dat maakt dat de

besluitvaardigheid wel eens onder druk kan komen staan. Mensen met een hoog groene score houden er over het algemeen niet van om zelf op te vallen en kunnen ook bij anderen het afwijken van de groepsnorm maar matig waarderen. Groen gaat voor harmonie: problemen tracht men op te lossen, maar liever worden conflicten vermeden en probeert groen de vrede te bewaren. Credo: 'alle mensen zijn gelijkwaardig'.

**Kwaliteiten:** warm, inlevend, hulpvaardig, harmonie, consensus

**Valkuilen:** soft, trage besluitvorming, conflictmijdend, moeite met individueel succes

---

## Geel

Geel is de kleur van individuele vrijheid en onafhankelijkheid, van onderzoek en analyse, origineel en oorspronkelijk. Mensen met een hoge gele score zoeken autoriteit in zichzelf, gaan hun eigen gang en kunnen daardoor gereserveerd of eigenwijs overkomen. Zij komen vaak met creatieve oplossingen die schijnbare tegenstellingen kunnen verenigen in eenvoudige en heldere win win oplossingen. Ze houden ervan om zaken breed en over grenzen te overdenken en de hogere systematiek te doorgronden. Het inzicht dat daarmee verkregen wordt biedt ruimte voor echt werkende oplossingen voor de lange termijn. Geel is open en tolerant naar andere waarden, zonder zich daarmee te vereenzelvigen. Men zoekt naar de kern, de waarheid, de beste oplossing. De gele mens is dan ook kritisch en wil op basis van argumenten overtuigd worden. Gele leiders zijn in staat het beste uit hun mensen te halen door ze de vrijheid te bieden om hun eigen talenten te ontplooien, zonder dwang op resultaat of discipline. Omdat Geel eerst wil begrijpen kan besluitvorming en handelen lang op zich laten wachten. De gele denkkraft kan door de buitenwereld ook als lastig en ingewikkeld ervaren worden. Geel ziet de complexiteit en erkent dat het eigen denken en handelen niet alleen consequenties heeft voor de directe omgeving en op de korte termijn, maar breed kan uitwerken over een lange periode. De hang naar onafhankelijkheid en vrijheid mag geen schade brengen aan het totaal en geel beperkt zich tot wat nodig en passend is. Dat kan sober zijn, maar als de situatie erom vraagt kan elke uiting (ook luxe) of type gedrag ingezet worden.

**Kwaliteiten:** open, innovatief, creatief, motiverend leiderschap, dringt door tot de kern

**Valkuilen:** complicerend, chaotisch, gereserveerd, eigenwijs, kritisch

---

## Turkoois

De turkooizen mens ziet dat alles op aarde in samenhang met elkaar beweegt en weet zich onderdeel van dit grote geheel. Dit inzicht wordt verkregen door het integreren van intuïtief voelen en weten: "het leren begrijpen van het ritme van alle leven, waar wij maar een klein onderdeelje van zijn, en haar stroom leren kennen". Het integreren van alternatieve geneeswijzen in de reguliere medische wetenschap is hiervan een voorbeeld. "Niet een enkel proces of orgaan, maar het totale fysieke, geestelijke en mentale functioneren van de mens in samenhang met de omgeving, op zowel micro-



als macroniveau, is bepalend voor de gezondheid". Het individu is maar een klein onderdeel in de grote, totale dynamiek van een naar orde strevend systeem. Dit totale systeem begrijpen en dienen, bijvoorbeeld door minimalistisch leven, dient ook het zelf als onderdeel daarvan. Turkoois is niet bang voor de complexiteit en onzekerheden van het geheel, maar verheugt zich erin als een natuurlijk en vanzelfsprekend uitgangspunt. Geld, status en macht zijn irrelevant en dagelijkse beslommeringen zijn onbelangrijk. Turkoois kan daardoor goed relativeren. De buitenwereld ervaart deze mensen vaak als vreemd, zweverig en weinig concreet.

**Kwaliteiten:** holistisch, mondiaal, eenvoud, sober, relativerend, onbaatzuchtig

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

