



**Profile**  
Dynamics®

# BRENGT ORGANISATIES IN BEWEGING

*persoonlijk profiel van:*

Gabor de Mooij

Snbv

06 augustus 2018



*Dit rapport wordt u aangeboden door:*



**Profile**  
Dynamics®

## 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 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 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.

### *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.

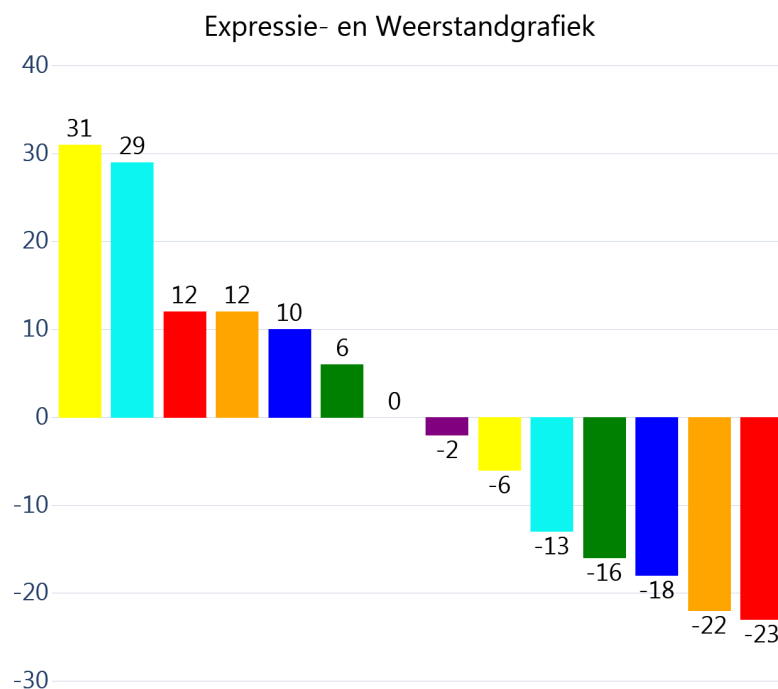
Zoekt u meer informatie? Kijk dan ook eens op **[www.profiledynamics.nl](http://www.profiledynamics.nl)**.

Organisatie: Snbv  
Afdeling: Alex Roos  
Functie: Developer

Datum: 06 augustus 2018

Gabor de Mooij...

- wil doorgronden en houdt van onderzoeken, nadenken en puzzelen
- is geneigd om zaken te relativieren en vanuit breder perspectief te beschouwen
- gaat het conflict liever uit de weg en overhaast zaken niet
- is niet erg bezig met status of aanzien
- vindt regels en structuur van onderschikt belang
- trekt zich gevoeligheden van anderen niet aan



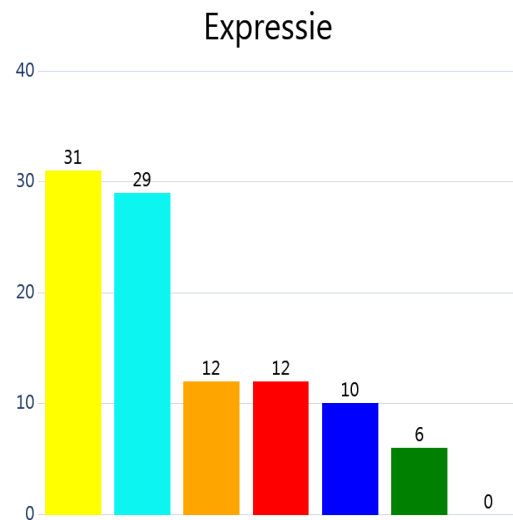
- ergerd zich aan bazig gedrag en rauw machtsspel ■
- ergerd zich aan een sterke scorings- en prestatiedrang ■
- ervaart bureaucratie en opgelegde regels als hinderlijk ■
- vindt het lastig als er erg veel wordt vergaderd en gepraat ■
- heeft weinig moeite met zweverige onpraktische denkwijzen ■
- accepteert een complexe en chaotische omgeving ■
- accepteert een meer behoudende cultuur ■

*Toelichting op het profiel van Gabor de Mooij.*

## DE EXPRESSIE-GRAFIEK

### Uw waarden en drijfveren

De Expressie-grafiek laat zien welke systemen 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 dosis. Deze drijfveren zijn niet heel nadrukkelijk maar wel merkbaar aanwezig. We noemen zulke waarden functioneel. Hieronder leggen we uit wat dit voor u betekent.



### Korte typering: een analytische en relativerende geest met helicopterview

U hebt een zeer uitgesproken profiel. Dat betekent dat u een duidelijke voorkeur heeft voor bepaalde waardensystemen boven andere. Het profiel laat zich kortweg typeren als dat van een analytische en relativerende geest met helicopterview. Opvallend is uw sterke voorkeur voor de waardensystemen geel en turkoois. Minder hoog, maar wel nog merkbaar aanwezig in uw profiel, scoren de waardensystemen rood, oranje en blauw. Dat betekent dat u deze waarden functioneel kunt inzetten als dat nodig is. In de onderstaande toelichting leest u wat de scores in uw profiel betekenen.

### *Vrijheid door inzicht*

Vanuit uw hoge score op geel houdt u ervan om zaken breed en over grenzen te overdenken en de hogere systematiek erachter te doorgronden. U heeft een onderzoekende instelling waarmee u creatieve oplossingen kunt vinden voor vragen die op u afkomen. Het werk moet voor u uitdagend, vernieuwend, interessant en inspirerend zijn. Dat komt tegemoet aan uw hang naar inzicht, individuele vrijheid en onafhankelijkheid. Uw gele denkwijze laat zich omschrijven als origineel en oorspronkelijk en kent een wat speelse ondertoon. Een saaie of beperkende omgeving is voor u minder prettig en u hebt een hekel aan inconsistenties in systemen en/of het denken van anderen. Uw gele drijfveer is sterk gericht op strategisch en conceptueel denken en heeft het vermogen om schijnbare tegenstellingen te verenigen in eenvoudige en heldere oplossingen. Maar, die mogen niet ten koste gaan van andere mensen of op andere wijze hinderlijk of schadelijk zijn.

U zoekt naar de kern, de waarheid, want alleen daarmee is het mogelijk om een echt werkende oplossing te vinden. Daarbij hebt u oog voor de samenhang van zaken en erkent u dat uw 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. Over het algemeen zult u dan ook niet over een nacht ijs gaan en pas handelen als u een probleem of vraagstuk goed hebt doorgrond en hebt nagedacht over de beste strategie om het op te lossen. Uw gele visie is dan ook op de toekomst en de langere termijn gericht. Uw houding is open en tolerant naar andere waarden, zonder dat u zich daarmee vereenzelvigd. De gele leefwijze is over het algemeen sober van aard, maar als de situatie erom vraagt kunt u elke uiting (ook luxe) of type gedrag inzetten als u dat nodig of wenselijk acht. Geel heeft het vermogen om te organiseren en leiding te geven op een niet-dominante wijze. Als leidinggevende scheidt u bij voorkeur overzicht en ruimte voor invulling door anderen, die daardoor hun talenten kunnen ontwikkelen. In de samenwerking met anderen is het immers prettig als iedereen datgene kan doen wat hij of zij leuk vindt: dat haalt het beste in iedereen boven, waardoor er betere oplossingen gevonden worden. Maar, de omgeving kan uw gele denkkraft ook lastig en ingewikkeld vinden. Mensen met een hoog-gele score zoeken autoriteit vooral in zichzelf. U gaat dan ook graag uw eigen gang en kunt daardoor op anderen ook wel gereserveerd of eigenwijs overkomen.

### *Holistisch wereldbeeld*

Turkoois is opvallend aanwezig in uw profiel. In dit waardensysteem streeft de mens naar eenvoud en innerlijke rust. U begrijpt dat het individu niet op zichzelf staat, maar dat ieder mens onderdeel uitmaakt van de wereldgemeenschap en in nog bredere zin de wereld en de natuur in zijn totaliteit. Ook spiritualiteit speelt daarin mogelijk een rol. Alles hangt met elkaar samen en niets kan uit zijn context worden gehaald. Wat ik doe heeft een effect op mijn omgeving en omgekeerd word ik beïnvloed door de omgeving in een voortdurend dynamisch ontwikkelingsproces. Analyse van dit complexe geheel is niet mogelijk en ook niet relevant: het gaat erom zo eenvoudig mogelijke oplossingen te zoeken die iets kunnen bijdragen. U begrijpt het standpunt van anders gedreven mensen en erkent dat er meerdere (met elkaar strijdige) 'waarheden' naast elkaar kunnen bestaan.

Veel van de dagelijkse besomeringen, waarover mensen zich druk maken, ziet u als

onbelangrijk. Deze vallen in het niet bij de vraagstukken die spelen op mondiaal niveau. Dit besef maakt dat u weinig hecht aan uw eigen individuele belangen, omdat het belang van het grote geheel ook dat van u is. Het maakt geld, status of macht onbelangrijk. Het is belangrijk om een goed vervuld leven te leiden, tevreden te zijn met wat er is en te proberen 'het juiste' te doen. Relevantie en zingeving zijn voor u belangrijk en uw turkoois fungeert dan ook als een soort filter op de waardensystemen waar u lager op scoort. De vraag 'Is dit zinvol en relevant' is voor u belangrijk, vooral in de omgang met de waardensystemen rood, oranje, blauw, groen en paars. Door uw instelling bent u goed in staat uw eigen persoon te relativiseren en kunt u zaken met de nodige afstand beschouwen. U bent immers maar een klein onderdeel in de grote, totale dynamiek van een naar orde strevend systeem. Andere waardensystemen ervaren turkoois ook wel als weinig concreet en enigszins (wereld)vreemd.

### *Grenzen aangeven*

De rode drijveer staat voor kracht, snelheid en lef, maar kan bij doorschieten ook neigen naar conflict en een zucht naar macht. Uw matige score op het rode waardensysteem geeft aan dat als het nodig is u voor uzelf zult opkomen en grenzen stellen. U zoekt conflicten niet op, maar gaat de confrontatie wel aan als andere strategieën vruchteloos zijn gebleken. In de regel gunt u zaken wat meer tijd. Als er besluiten genomen moeten worden erkent u de noodzaak om meer tempo te maken en moeten er knopen worden doorgehakt, maar het kan even duren voor u zover bent.

### *Geen statuszoeker*

Het oranje resultaat is voor u niet onbelangrijk, maar het doel heiligt niet alle middelen en u weegt het belang van doelen of 'targets' af tegen andere zaken die u belangrijk vindt. U vindt waardering voor uw werk plezierig, maar dat onttaardt niet in borstklopperij. De behoefte om u te laten voorstaan op uw prestaties, en succes, talent of bezit te etaleren, is bij u gering.

### *Structuur en regels niet heilig*

Vanuit een gematigde affiniteit met het blauwe waardensysteem vindt u ordening en structuur op zijn tijd belangrijk, maar dat heeft niet uw hoogste prioriteit. Procedures zijn nodig om bepaalde zaken goed te laten lopen, maar kunnen nooit een doel op zich zijn. U houdt zich aan de regels zolang u het belang ervan ziet, maar u kunt ook voor een andere aanpak kiezen en meer uw eigen gang gaan. Administratieve zaken hebben niet uw onverdeelde aandacht, maar meestal vindt u wel de discipline om ze nog net op tijd af te handelen.

### *Niet oeverloos overleggen*

U ervaart zelf geen sterke hang naar de harmonie van het mensgerichte groen en heeft weinig behoefte om rekening te houden met de (over)gevoeligheden van andere mensen. Het zoeken naar consensus heeft niet uw prioriteit: dat vertraagt en compliceert en betekent altijd 'water bij de wijn'. De individuele belangen van anderen moeten kunnen wijken op het moment dat andere zaken belangrijker zijn. Een te sterke dwang tot conformeren aan de groepsnorm kan u dan ook redelijk benauwen.

### *Geen knellende binding*

Uw lage score op het paarse waardensysteem geeft aan dat u weinig op heeft met het daarmee samenhangende 'clan- of familiegevoel' en alles het liefst 'bij het oude willen houden'. Het is niet heel zinvol om te blijven hangen in het verleden en uw blik is waarschijnlijk meer gericht op de toekomst. U bent wars van het credo: 'maar het ging altijd goed zoals het ging, dus waarom zouden we het veranderen'. Alles verandert continu en het is belangrijk om daarop in te spelen. Ook heeft u niet veel affiniteit met de goeroeachtige status van paarse leiders en waarschijnlijk doet de gehoorzame houding van de gemeenschapsleden u onwennig aan.

## **De kracht van uw profiel**

### *Denkkracht, inzicht en creativiteit*

Uw gele denkkracht en vermogen om met verrassende creatieve oplossingen te komen is opvallend. U trekt vaak goede conclusies, denkt goed over zaken na alvorens te handelen, en heeft een brede visie, inzicht en overzicht. Uw tolerante houding die andere mensen ruimte biedt voor eigen invulling en ontwikkeling van hun talent wordt als prettig ervaren.

### *Relativering en eenvoud*

Eenvoud, vriendelijkheid, bescheidenheid en een tevreden instelling zijn u eigen vanuit uw turkoois drijfveer. U bent onbaatzuchtig en men ziet dat u zich inzet voor het belang van het grote geheel en daarmee ook (in) direct voor anderen. Daarbij bent u goed in staat om kleine gebeurtenissen te relativeren en in een groter geheel te beschouwen.

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

### *Complicerend*

Uw speelse en flexibele geel schakelt makkelijk naar nieuwe ideeën en strategieën, maar kan door meer gestructureerde mensen ook als wat complicerend of wanordelijk worden ervaren. Meer mensgerichte mensen kunnen uw analytische geest als te eigengereid (te weinig consensusgericht) bestempelen en uw gereserveerde houding als afstandelijk misvatten. U zoekt in de regel naar oplossingen die echt werken, ook op de langere termijn. Mensen die meer op de korte termijn gericht zijn, tempo willen maken en resultaten willen halen, kunnen u daardoor te weinig actiegericht vinden en uw denkkracht als onpraktisch en te ingewikkeld beoordelen.

### *Een tikkeltje vreemd*

Uw turkoois wordt nogal eens als vreemd en eigenaardig beschouwd. U bent vriendelijk en aardig, maar u toont zich niet heel betrokken bij de dagelijkse problemen van mensen om u heen. Mensen die uw brede en holistische visie niet delen, kunnen u zweverig en weinig realistisch, vaag of onpraktisch vinden.



### **Aanbevelingen**

Uw omgeving maakt zich soms drukker over zaken dan u doet. Daarom kan het zinvol zijn om dit te erkennen en uzelf te verdiepen in de drijfveren van de ander. Als u kunt inspelen op de behoeften van de ander (resultaten, actie, tijdige levering van een planningschema, etc.), dan zal dit de acceptatie van uw persoon en uw standpunten hoogst waarschijnlijk vergroten.

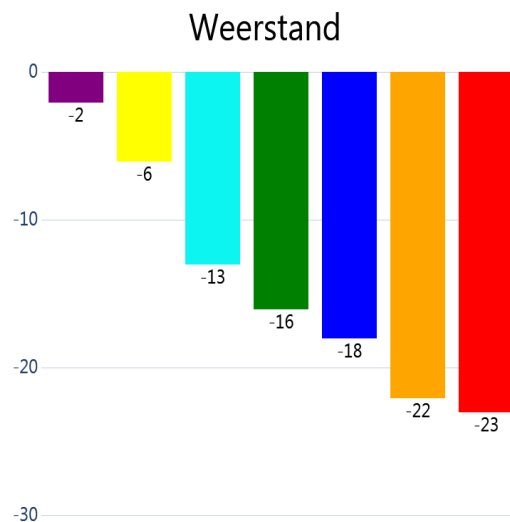
Voor meer gestructureerde mensen is het belangrijk om uw ideeën en plannen goed uit te werken alvorens deze te presenteren. Daarbij doet u er goed aan om kritiek van anderen te overwegen en ter harte te nemen. Als andere mensen echt begrijpen wat u precies voor ogen staat, en daar ook de voordelen van zien, dan zal hun weerstand tegen uw nieuwe plannen snel afnemen. Mensen die tempo willen maken en u onder druk zetten om snel beslissingen te nemen en te handelen, kunt u tegemoet komen door direct afspraken te maken over oplevering (en die ook na te komen). Voor een soepele communicatie met zeer doelgerichte mensen is het van belang zaken zo concreet mogelijk te houden en met oplossingen te komen die aantoonbaar kunnen bijdragen aan het beoogde resultaat.

## 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 hebt. Hoe sterker de score, hoe groter uw ergernis.



### U heeft moeite met een machtscultuur waarin alles draait om geld en resultaat

Als het gaat om waarden waar u weinig mee op hebt, dan springt de weerstand tegen de waardensystemen rood en oranje het meest in het oog. U heeft een hekel aan een machtscultuur waarin alles draait om geld en resultaat. Enige ergernis moet u wel eens onderdrukken bij mensen en culturen die hoog scoren op de waardensystemen blauw, groen en turkoois. Uw profiel laat weinig tot geen weerstand zien tegen de waardensystemen geel en paars. Daarmee kunt u goed uit de voeten. Een toelichting op uw scores in de Weerstandgrafiek vindt u hieronder.

### *Onvoorspelbare machtscultuur*

Uw profiel toont de nodige weerstand tegen de rode machtscultuur, waarin het recht van de sterkste zegeviert. U bent niet graag in een onbetrouwbare omgeving waarin je van het ene moment op het andere van vriend tot vijand wordt zonder opgaaf van redenen, en waar genadeloos naar willekeur wordt gestraft. Een dergelijke 'verdeel en heers' cultuur, waarin continu conflicten zijn, kost u zoveel energie dat u kunt overwegen of u daar wel op de juiste plaats bent. Het ondoordachte en impulsieve karakter van rood kan u storen omdat uw gele drijfveer bijvoorbeeld zaken goed wil overdenken en niets wil overhaasten.

### *Arrogante prestatiecultuur*

Een prestatiecultuur, waarin alles gaat om de buitenkant (de schone schijn) en het doel alle middelen heiligt, lijkt voor u niet de meest passende omgeving. Uw weerstand tegen het oranje waardensysteem geeft aan dat u niet graag werkt met collega's die proberen om met ellebogenwerk hoger op te komen. Een werkplek waar alles draait om het resultaat op de korte termijn zal u dan ook de nodige energie kosten. Uw gele drijfveer wil graag oplossingen die echt werken op de lange termijn.

### *Regelcultuur*

Blauwe structuur en regels kunnen u benauwen als deze op gespannen voet staan met uw geel-gedreven hang naar innovatie, openheid, vrijheid en autonomie. 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.

### *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.

### *Te relatief*

Overmatig relativeren van in uw ogen belangrijke zaken kunt u maar matig waarderen, zeker als dat leidt tot een gebrek aan actie of desinteresse. U voelt 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.

### *Conceptueel strategisch*

U heeft weinig tot geen moeite met de speelse en naar vrijheid strevende cultuur van geel. Conceptueel en strategisch denken vraagt om tijd en ruimte en laat zich nu eenmaal niet in strakke banen leiden. U ergert zich dan ook nauwelijks aan eigenwijze en nogal kritische mensen die het altijd beter menen te weten. Vaak hebben ze goed nagedacht en valt er veel van te leren.

### *Traditioneel*

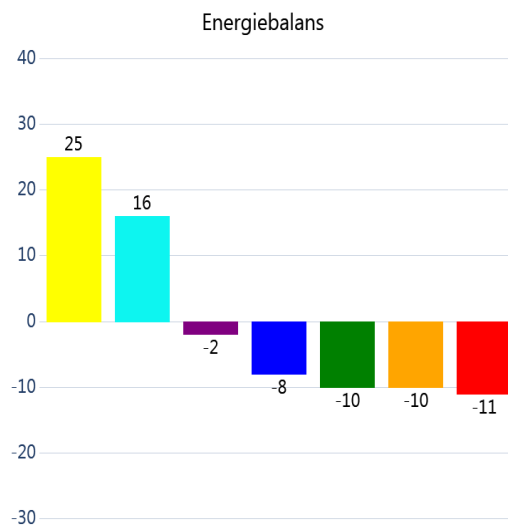
Paarse behoudzucht en alles bij het oude willen laten stoort u niet in andere mensen. Blijkbaar is dat voor hen belangrijk en levert het ook een gevoel van veiligheid en geborgenheid. U heeft dan ook weinig moeite met een wat meer behoudende cultuur, waarin 'de oude garde' de dienst uitmaakt, iedereen zich houdt aan de ongeschreven regels en waarin traditie een grote rol speelt.

## DE ENERGIEBALANS

### Uw persoonlijke energiebalans

De energiebalans is een indicator voor de omgeving waarin u het best tot u 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 uzelf. In een werkomgeving die aansluit bij uw energiebalans, zult u het meeste plezier beleven aan uw werk en optimaal kunnen functioneren.



U hebt een zeer uitgesproken energiebalans. Het liefst werkt u in een omgeving die gekleurd wordt door de waardensystemen geel en turkoois. De waardensystemen rood, groen, oranje en blauw kosten u de meeste energie.

## Omgeving en taken die energie opleveren

### *Denkkracht*

- De denkkracht van de gele drijfveer levert u de nodige energie op en u kunt genieten van het onafhankelijke en vrije gevoel dat door inzicht in complexe zaken wordt bereikt. Niets zo mooi als een 'aha-erlebnis' het moment waarop alles op zijn plaats valt en wat eerst complex leek bij nader inzien helder en eenvoudig blijkt. U beleeft veel plezier aan het overdenken van zaken en toekomstige ontwikkelingen en nieuwe ideeën die u al bijna tastbaar voor de geest staan. Het best komt u dan ook tot uw recht in een omgeving die hierop aansluit, waar ruimte is voor leuke en nieuwe dingen, en die intellectuele uitdaging biedt. Een omgeving waar u de ruimte krijgt om uw eigen gang te gaan en zaken op uw eigen wijze aan te pakken.

Per saldo houdt u ook nog enige energie over aan:

- Turquoise: innerlijke rust en eenvoud, weten dat alles met elkaar samenhangt en in een groter geheel beweegt, harmonie met alles om u heen en (spiritueel) inzicht.

## Wat energie kost

Alle waardensystemen hebben hun sterke kanten, maar kunnen in een doorgesloten 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. Tot op zekere hoogte kunt u leren omgaan met weerstanden, maar als deze te groot zijn dan is uw kans op een succesvolle aanpassing gering.

### *Ongemakkelijke omgeving en taken*

Op het moment dat deze ongebreideld 'doorschieten', kunt u de nodige moeite hebben met de negatieve aspecten van de waardensystemen:

- Rood: Het wispelturige karakter van een rode bedrijfscultuur, waarin machtsdenken en territoriumgedrag een belangrijke rol spelen, voelt voor u ongemakkelijk. Het kan voor u lastig zijn om stevig door te pakken en de confrontatie aan te gaan. Functies en werkzaamheden waarbij dat niet dagelijks nodig is, passen beter bij uw persoonlijke profiel.
- Oranje: Een sterk competitieve en statusgerichte omgeving met gladde, manipulatieve en/of arrogante leidinggevendenden of collega's en een bonuscultuur met prestatiebeloningen staat u tegen. Bij voorkeur heeft u een wat minder sterke druk op prestaties in uw werk.
- Groen: soft, praterig, trage besluitvorming, gezelligheid gaat voor regels en resultaat, halfslachtige besluiten, naïef ten aanzien van misbruik. Projecten die veel overleg vergen en waarin u sterk rekening moet houden met andersmans gevoeligheden zijn voor u minder passend.
- Blauw: Een werkomgeving waarin bureaucratie, starheid, regels om de regels, 'de paarse

- krokodil', strengheid en bedilzucht de overhand hebben, is niet waarvoor u warm loopt. Daarnaast kost het u de nodige moeite om minder uitdagende klussen met standaard werkzaamheden op te pakken, zoals bijvoorbeeld de administratie, het invullen van formulieren, takenlijstjes of urenverantwoordingen.

Collega's die deze drijfveren rood, groen, oranje en blauw sterk ontwikkeld hebben, of een werkomgeving waarin deze waardensystemen duidelijk voelbaar zijn, zullen u de nodige energie kosten. Toch is het mogelijk om hierin te functioneren als er voor u maar voldoende positieve aspecten tegenover staan. Gerichte training kan u mogelijk extra handvatten bieden voor een effectieve omgang met deze voor u ongemakkelijke culturen en overeenkomstig gedreven mensen.

### **Geen duidelijke plus of min**

De cultuur paars is voor u energie-neutraal. Een werkplek binnen een dergelijke omgeving levert u weliswaar niet veel plezier op, maar u kunt er functioneren.

