

# My Motivation Insights

## Young Adult rapport



Welkom bij jezelf



DEMO



[www.mymotivationinsights.com](http://www.mymotivationinsights.com)

### ***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.

### ***De My Motivation Insights Kleurentest nader uitgelegd***

In dit rapport leggen we je eerst helder uit hoe de test 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***

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. Dit zijn onderwerpen die voor jou, in de fase van je leven waar je nu in zit, van belang is. De onderwerpen die we aanstippen zijn vanuit onderzoek onder jouw leeftijdsgenoten bepaald.

### ***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.

#### ***Jouw Profiel & Opleiding***

Jouw profiel heeft veel invloed op hoe je je opleiding ervaart en is dan ook belangrijk voor de keus van je studierichting. Een opleiding die aansluit bij je motivaties en drijfveren is gemakkelijker op te pakken en geeft je meer energie.

#### ***Jouw Profiel & Werk***

Jouw profiel heeft onherroepelijk grote invloed op het werk (en de werkomgeving) waar je voor gaat kiezen. In dit gedeelte van het rapport gaan we uitgebreid in op het soort werk en het type werkomgeving waarin jij je het beste thuis zult gaan voelen. Je toekomstige collega's spelen natuurlijk ook een belangrijke rol bij de (positieve of negatieve) energie die jij uit je werk gaat halen. Dat onderwerp komt dan ook uitgebreid aan bod. Wellicht ligt werken nog wat verder van je af. Maar het is goed om nu al een beetje te weten wat bij je past. Voor de keuze van je studie, je stageplekken en specialisatie kan dit van groot belang zijn.

#### ***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!

#### ***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 Kleurentest Profiel heeft. Dan kun je elkaar past echt leren kennen!

***Jouw profiel & Je Ouders***

Je ouders en de begeleiding die je in je eerste 18 levensjaren hebt gehad zijn mede bepalend voor jouw profiel. Hoe is de interactie tussen jouw profiel en dat van je ouders. Soms botst het. Wat ook te verklaren is uit je profiel dat zeker afwijkend zou kunnen zijn van dat van je ouders. Begrip dat de ene mens anders in elkaar zit dan de andere kan helpen om in goede harmonie met anderen te leven. Aan de hand van je profiel krijg je een goed inzicht in de drijfveren van jezelf. Die van je ouders zul je moeten inschatten als ze zelf geen test hebben gedaan. En of het nu je ouders zijn, je leraar/docent jouw profiel in interactie met dat van een ander is bepalend voor hoe de relatie verloopt. Mooi om te weten hoe je zelf in elkaar zit en probeer dan het profiel van een ander goed in te schatten om er zo goed mogelijk op in te spelen.

***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 zo belangrijke informatie. Met de My Motivation Insights Kleurentest 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.

## 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. De My Motivation Insights Kleurentest 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

De My Motivation Insights Kleurentest 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 drijfveren profiel 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 drijfveren profiel 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 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 vooral 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 jezelf te onderwerpen aan dat systeem, alleen de ongekozen leider kan zichzelf boven het systeem plaatsen. Tegenwoordig kom je paars nog veel 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: degene die boven je staan, degene 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 dan ook 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 manier om iets op de juiste manier 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 over doelen wordt gesproken, zonder dat duidelijk is wat er dan precies moet gebeuren. Eerdere afspraken en werkinstructies zijn belangrijker dan nieuwe doelen, waardoor blauw soms als afwachtend wordt gezien. Blauw is vaak kritiekloos vanwege de 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 makkelijk 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. De vrijheid om te doen en denken is het hoogste doel. Het draait dan ook vooral om kennis, begrip en competentie en veel minder om hiërarchie, status en macht. Flexibiliteit, spontaniteit en functionaliteit zijn belangrijke waarden en het bestaan op zich is belangrijker dan het bezit.

### Kracht

Geel kan veel dingen tegelijk oppakken en kan door een modelmatige aanpak vaak snel werken. 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.



## 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. Om je te helpen te ontdekken wat de meest voorkomende beelden zijn vanuit een drijfveren hebben we onderstaand overzicht voor je opgesteld.*

### Paars ziet ...

- Rood als verstorend voor het evenwicht en de veiligheid
- Blauw als machinaal, weinig openstaand voor de ongrijpbaarheid 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 bedillierig, sociale politie, staat niet open voor kritiek
- Turkoos 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!*



## Uitleg van het profiel

My Motivation Insights heeft op basis van de drijfveren theorie van Graves een test ontwikkeld die jouw persoonlijke motivatie laat zien. De uitkomst van die Kleurentest wordt omgezet in een profiel. 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.



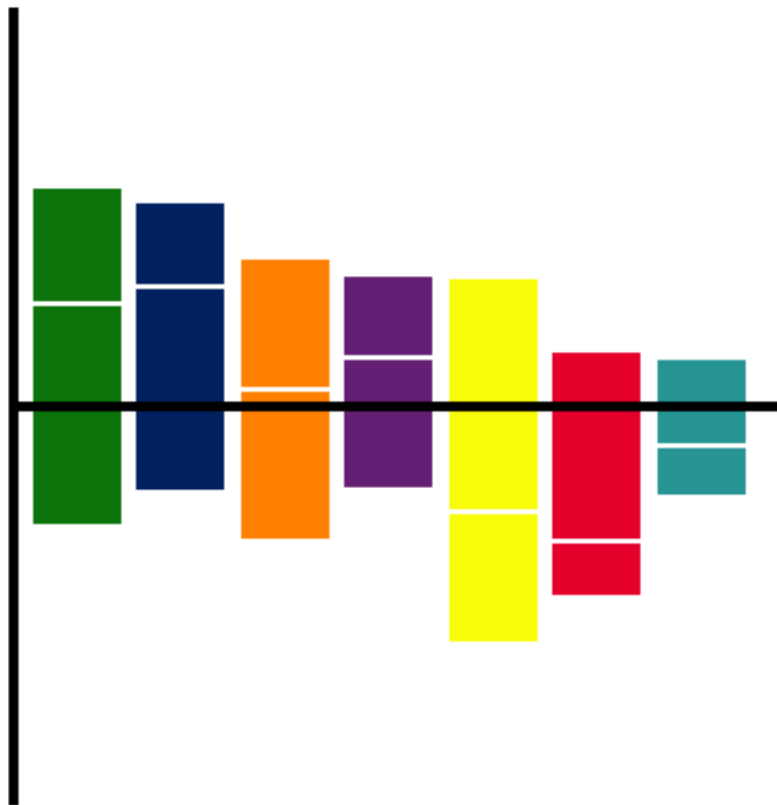
De hoeveelheid energie die er netto overblijft per drijfveer wordt duidelijk door de Energiebalans, die per kleur wordt aangegeven door de witte dwarslijnen: boven de zwarte lijn zijn ze een indicatie voor een positieve bijdrage aan de energie, onder de zwarte lijn voor een negatieve bijdrage.



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 testen beschikbaar voor die verschillende omgevingen. Kijk voor meer informatie op [www.mymotivationinsights.com](http://www.mymotivationinsights.com).



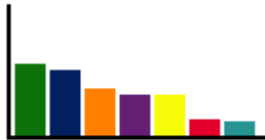
## Jouw Profiel



DEMO

## 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.*



De eerste vijf 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 groen. Communicatie en onderlinge betrokkenheid zijn voor jou het belangrijkste. Je vindt het erg prettig om met anderen samen te werken en je stelt harmonie zeer op prijs. Een goede sfeer in je omgeving is cruciaal voor je functioneren. Je bent sociaal ingesteld en je hebt een goed functionerende voelhoorn voor de emoties van anderen. Rechtvaardigheid is een belangrijke waarde voor je.

Met je blauwe drijfveer kun je de zaken die voor de mensen om je heen belangrijk zijn op een gestructureerde manier vastleggen en regelen. De processen zijn dan belangrijk en dienen op een eenduidige manier te worden vastgelegd en de omgeving dient zich hier dan ook aan te houden. Afspraak is tenslotte afspraak.

Je oranje drijfveer houdt in dat je het fijn en handig vindt om samen met anderen aan een gemeenschappelijk doel te werken. Je bent dan praktisch, resultaatgericht en efficiënt. Je houdt er van om uit te blinken, als individu en als groep. Dat mag ook best gezien en gewaardeerd worden door anderen. Maar dit alles natuurlijk niet ten koste van anderen in de groep.

Je volgende twee 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.

De paarse drijfveer uit zich in een behoefte aan een 'familiegevoel' in je omgeving. Aan een vertrouwde sfeer, waarbij de ongeschreven regels belangrijk zijn. Buitenstaanders horen daar dan niet bij.

De gele drijfveer betekent dat je graag met anderen kennis deelt en samen probeert om de dingen die om je heen gebeuren beter te begrijpen. Je houdt er van om complexe situaties ook echt te snappen. Je kijkt achter de dingen en de mensen om je heen, en probeert daarmee alles wat er om je heen gebeurt beter te doorzien.

Je laatste twee 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 en beslissingen te nemen. Je bent vastberaden en daadkrachtig, met name richting hen die niet tot jouw vrienden behoren.

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

*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 emotioneel. Je bent goed in contact met zowel je eigen emoties als die van anderen en luistert naar wat je intuïtie je te zeggen heeft. De rationele reactie komt wat later in je profiel. Wellicht moet je iets vaker proberen je emotionele reactie wat uit te stellen en eerst de feiten eens te onderzoeken voordat je conclusies trekt. Dat kan je helpen om meer balans te krijgen.

#### **Introvert - Extravert**

*De drijfveren geel, blauw en paars worden gezien als meer introvert, de drijfveren groen, oranje en rood als meer extravert. Turkoois zit er wat meer tussenin en kan afhankelijk van of de situatie relevant is introvert of extravert zijn. We kunnen aan je profiel dus zien of je meer de neiging hebt om introvert of extravert gedrag te laten zien.*

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. We kunnen aan je profiel dus zien of je meer de neiging hebt om anderen te inspireren of dingen te realiseren.*

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 turkoois, 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.*

De meest relevante drijfveren komen uit de serie groepsgerichte drijfveren (paars, blauw, groen, turkoois) waarbij de energie vooral komt uit de interactie met anderen. Het is daarbij belangrijk om onderdeel van een team te zijn waarbij er echt een goed gevoel bestaat met de anderen. De meer individueel gerichte drijfveren (rood, oranje, geel) zijn minder dominant aanwezig. Jezelf boven de anderen plaatsen is dan wel eens lastig.

#### **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 turkoois 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.*

De combinatie van aandacht voor anderen, structuur en het verleden geeft veel behoefte aan stabiliteit en niet teveel afleiding door continue veranderingen. Dat is een sterk ankerpunt in de huidige jachtige wereld, maar je moet wellicht ook oppassen niet te star en vasthoudend te worden.

#### **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 de dingen die bijdragen aan de goede sfeer en de onderlinge verhoudingen, waardoor je de meeste besluiten gezamenlijk met de anderen in je omgeving zult nemen door middel van het bereiken van consensus (groen). Je gaat de gezamenlijke besluiten vervolgens regelen en organiseren (blauw). Je beoordeelt of het helpt om een succesvol gezamenlijk resultaat te boeken (oranje). Je gaat anderen in je omgeving erbij betrekken om te zien of zij vanuit de historie een bijdrage kunnen leveren (paars). Je wilt goed begrijpen hoe het werkt en wat de mogelijke consequenties zijn (geel).

## 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.*



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 of verbinden en plaatst zich zo dus buiten de groep.

Het ongeduldige en onnodig confronterende gedrag van rood is in directe tegenspraak met de harmonie die groen zo belangrijk vindt. Ook de conflicten en machtsspelletjes van rood staan daarmee op gespannen voet.

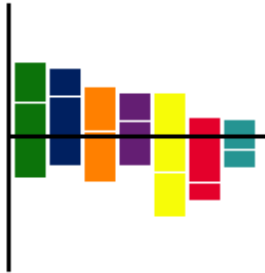
Je moet af en toe niet veel hebben van mensen die zichzelf enorm belangrijk vinden. Oranje kan arrogant, opschepperig en oppervlakkig zijn. Je ergert je misschien aan de twijfel die oranje kan hebben aan de (goede) intenties van anderen: oranje vindt dat 'willen' hetzelfde is als 'kunnen'. Maar groen ziet dat toch echt veel genuanceerder.

Het zal ook voorkomen dat je de andere kant van groen waarneemt: het oeverloze geklets en het eindeloze overleggen. Je houdt van een open, communicatieve sfeer, maar het hoeft ook weer niet door te slaan.



## Energiebalans

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



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 draagt bij om de mensen om je heen beter te helpen.

**Groen:** het met anderen samenwerken, de open communicatie, een harmonieuze sfeer en de betrokkenheid bij elkaar geven je energie. Het gewaardeerd worden als mens is een belangrijke waarde die energie kan geven.

**Paars:** het besef dat het verleden belangrijk is en dat lessen uit dat verleden ons ook nu nog kunnen helpen.

De volgende drijfveren kosten je juist de meeste energie:

**Rood:** het daadkrachtige, soms conflictueuze gedrag en de (politieke) machtsspelletjes worden negatief ervaren door het gelijkwaardigheidsbeginsel van groen.

**Geel:** de vrijblijvende, onafhankelijke en theoretische aanpak staat op gespannen voet met het gevoel van samenwerken dat groen zo belangrijk vindt.

**Turkoois:** het alleen in actie komen als het als relevant ervaren wordt is soms verwarrend, en vooral erg ver van het hier en nu.

*Per saldo hou de dus de meeste energie over aan de drijfveren blauw, groen, paars en kosten de drijfveren rood, geel, turkoois je eigenlijk meer energie dan ze je opleveren.*

## Reactie- & activatieprofiel

*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. Om je te helpen te begrijpen waarom je op een bepaalde manier reageert maken we gebruik van het reactie- en activatieprofiel.*



### Reactieprofiel

Als je omgeving en jezelf het toelaten kun je situaties kiezen of creëren die passen bij je energiegevers. Zoals je bij 'energiebalans' kunt lezen zijn jouw energiegevers de drijfveren die de hoogste uitslag hebben, dit wordt aangegeven door de witte streepjes in je profiel. In bovenstaand reactieprofiel staan de drie drijfveren die jou de meeste energie geven. In een 'normale' situatie zal je voorkeur dan ook uitgaan naar het toepassen van deze drijfveren. Met 'normale' situatie bedoelen we een omgeving die niet een extreem zware druk op je zet. Als je extreem gespannen bent kan het zijn dat je gaat schakelen naar je activatieprofiel.



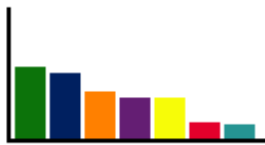
### Activatieprofiel

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. Het activatieprofiel maakt daarom geen onderscheid tussen acceptatie en verwerping op de verschillende drijfveren, het gaat hierbij om de herkenbaarheid. We kijken daarom naar de 'langste balkjes', zowel boven als onder het zwarte lijntje. In bovenstaand activatieprofiel zijn de drie drijfveren te zien die je waarschijnlijk zult gaan gebruiken als jouw omgeving je onder druk zet. Dit resulteert in een profiel dat kan afwijken van je 'normale' profiel. Alleen door de druk te verminderen kun je in de situatie van je reactieprofiel terugkeren.

## Jouw Profiel & Opleiding

*Je opleiding is een belangrijke basis voor je verdere leven. Hoe kun je je talenten ten volle benutten en omgeven met een theoretisch en praktisch kader. De keus voor je studierichting is een moeilijke. Maar zeker is dat als je een studierichting kiest die bij je profiel past dat het je beter af zal gaan. Welke studie sluit het beste aan bij je profiel? Ben je meer praktisch ingesteld of theoretisch? Is structuur en proces voor jou belangrijk?*

Je acceptatieprofiel helpt je bij je keuze om die studie op te pakken die past bij wat jij belangrijk vindt.



### Bij wat voor soort opleiding kom ik het best uit de verf?

*Een opleiding die aansluit bij je profiel en met medestudenten die dezelfde interessegebieden hebben zullen je het meeste motiveren. Deze motivatie zul je nodig hebben om een studie met succes te kunnen afronden. Om succesvol te zijn met een studie is de motivatie om de studie af te ronden van groot belang, niemand doet namelijk graag iets tegen zijn of haar zin.*

Voor jou is het belangrijk om een studie te kiezen die het best past bij de volgende omschrijvingen.

Je eerste kleur is groen. Opleidingen waar je deze drijfveer veel tegenkomt zijn bijvoorbeeld de verzorgende beroepen waarin de ander centraal staat, maar ook de communicatie richtingen. Personeelsmanagement valt in deze categorie, en ook de ondersteunende richtingen zoals management support.

Blauw kom je veel tegen in financieel-administratieve richtingen, projectmanagement, logistiek en veiligheid, maar ook productie. Alles waar een oog voor detail en processen belangrijk is.

Oranje kom je veel tegen in sales richtingen, bedrijfskunde, MBA's, marketing maar ook artsen.

Paars kom je veel tegen in bijvoorbeeld geschiedenis of culturele antropologie.

Geel kom je veel tegen in de onderzoekende opleidingen, zoals de meeste techniek richtingen (dan helpt het wel als je daar een beetje aanleg voor hebt), wetenschappelijke richtingen en de financieel-economische richtingen. In combinatie met groen zijn lerarenopleidingen of coaching ook een mogelijke richting.

### Wat voor soort opleidingen passen wat minder?

*Het wil dus niet zeggen dat je de opleidingen waar je deze drijfveren moet op pakken niet zou moeten gaan doen. Maar hou er wel rekening mee dat dit je veel extra moeite gaat kosten. Wat aansluit bij je profiel gaat je zeker beter af.*

Studierichtingen waar je de volgende drijfveren tegenkomt zullen veel minder bij je passen.



Geel kom je veel tegen in de onderzoekende opleidingen, dus probeer weg te blijven van stoffige omgevingen en saaie studies.

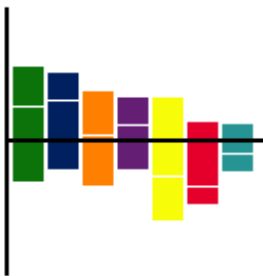
Rood kom je veel tegen in sales of management opleidingen en gaan over resultaat, niet over de mensen erachter.

Oranje kom je veel tegen in sales richtingen, bedrijfskunde, MBA's, marketing en dat gaat vooral over het eigen gewin.

Terwijl groen je eerste kleur is, is de verwerping toch ook best hoog. Misschien moet het niet te soft worden.

#### **Bij welke studierichting maak ik optimaal gebruik van mijn talenten? Waar niet?**

*Een studie kost veel energie. Om die energie op te kunnen brengen is een studie die bij je profiel past van essentieel belang. Een studie die aansluit bij je energiebronnen op je verschillende drijfveren is dan ook aan te bevelen. Je ideale studieomgeving zou dan ook veel blauw, groen, paars moeten bevatten en minder rood, geel, turkoois.*



*Probeer een studieomgeving te vinden die lijkt op de volgende suggesties:*

Blauw: administratief, projecten, logistiek, veiligheid.

Groen: verzorgend of communicatie.

Paars: geschiedenis, culturele antropologie.

*De volgende studieomgevingen leveren je naar alle waarschijnlijkheid minder energie op:*



## My Motivation Insights

Rood: management of journalistiek.

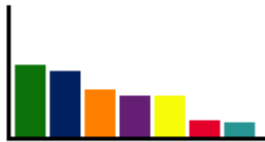
Geel: onderzoekend of creatief.

Turkoois: levensbeschouwelijk.

## Jouw Profiel & Werk

*De opleiding waar je mee bezig bent gaat je brengen naar een baan. De stages die je gaat lopen kunnen je een idee geven wat voor werk en soort bedrijf er goed bij je past. Het zou echt mooi zijn als je stageplek goed bij je profiel past. Het gebeurt regelmatig dat een stage leidt tot een eerste baan. 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.



### 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:

**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.

**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.

**Oranje.** De ondernemer. Overal 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.

**Paars.** Het geweten. Alles staat met elkaar in verband en beïnvloedt elkaar. Veel daarvan kunnen we niet begrijpen maar dat hoeft ook niet, als we luisteren naar ons verleden en onze afkomst niet

vergeten zijn we goed in staat om in harmonie met onze omgeving te leven.

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 beschrijven kunnen we verder komen. Er is niets leuker dan een nieuwe theorie neerzetten, en vervolgens controleren of hij ook klopt.

**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.



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.

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.

Oranje. De opportunist. Heeft vooral aandacht voor zichzelf en zijn of haar eigen gewin. Veel aandacht voor de buitenkant, is statusgevoelig en heeft een continue stroom van complimentjes nodig.

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 en of we er nu op zitten te wachten dat iedereen het er echt mee eens is?

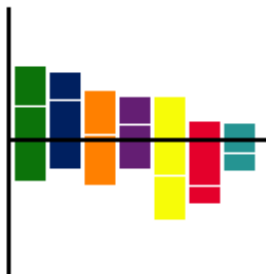
*In werkomgevingen en teams is het van essentieel belang dat mensen samen werken met verschillende profielen. Je hebt immers alles nodig om succesvol te zijn. Het zou niet goed zijn als bedrijven werken met profielen die te dicht tegen elkaar aan liggen. Diversiteit is belangrijk. Daarnaast is het natuurlijk 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.*

*Je zult dit ook herkennen in je studie als je met werkgroepjes bezig bent. Er is altijd iemand die de boel meer drijft en aanstuurt dan de ander. Anderen zijn weer beter om structuur in de aanpak te brengen. Weer anderen zijn sterk in het betrekken van iedereen bij het project.*

### **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 blauw, groen, paars moeten bevatten en minder rood, geel, turkoois. Op die manier hou je de meeste energie over.*



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

**Rood.** De maffia. Als je erbij hoort gaan ze voor je door het vuur, maar alleen als je respect toont voor de grote baas. Doe je dat niet dan ben je je leven niet zeker.

**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.

**Turkoois.** De wereldverbeteraars. Altijd op zoek naar verre problemen die weinig met het hier en nu te maken hebben en die als het erop aankomt alleen in actie komen als het hen uitkomt.

*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.

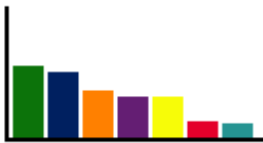


Paars. Het familiebedrijf. Alles staat in het teken van vroeger, toen opa het bedrijf startte was de wereld mooi en overzichtelijk en alle uitdagingen van het hier en nu worden gezien door de ogen van vroeger, van hoe de zaken toen werden opgelost en aangepakt.

### 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.*

We beschrijven in dit onderdeel jouw profiel in relatie tot je toekomstige werk. Bijvoorbeeld hoe je het liefst aangestuurd wordt en hoe jij je zou gedragen als je zelf leidinggevende bent. Tijdens je studie werk je in allerlei werkgroepen aan opdrachten. Wat hier omschreven staat kun je ook gebruiken voor jouw rol en aanpak in die werkgroepen.



Je stijl van leidinggeven wordt het beste omschreven als 'de groepsleider'. Je hebt veel gevoel voor onderlinge verhoudingen en individuele emoties, en je motiveert mensen door hen aan te sporen om te participeren en door betrokkenheid te tonen (groen). Prettig voor je collega's is dat je de zaken goed weet te regelen, waarin je orde en zekerheid biedt (blauw). Je weet dit goed te combineren met het ondernemende en resultaatgerichte waarbij je de doelen die gehaald moeten worden benadrukt (oranje). Je neemt het verleden mee in de besluitvorming en hebt een sterk geheugen voor alles wat al eens is geprobeerd (paars). Je biedt enige mate van vrijheid, afwisseling en plezier in de inspirerende stijl (geel).

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

**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.

**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.

**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

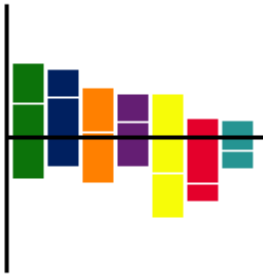
motiveert is het bieden van kansen voor succes.

Paars: je bent het geweten. Je neemt het verleden mee in de besluitvorming en hebt een sterk geheugen voor alles wat al eens is geprobeerd. Je zoekt naar veiligheid voor je omgeving en bent beschermend voor de identiteit van je eigen groep. Soms ben je daardoor wat behoudend, zeker als er verandering op komst is. Je motiveert anderen door je stabiliteit en gevoel voor historie.

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.

## 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.*



### Bij welke personen voel ik mij goed?

Mensen uit mijn sociale omgeving met als hoofdkleur groen, daarbij voel ik mij als een vis in het water. Want ik ervaar het als bijzonder prettig als iedereen met evenveel respect wordt behandeld. Mensen die van nature in hun schulp kruipen komen zo naar buiten en mengen zich in wat ons bezighoudt. En dat is uiteindelijk de enige manier om elkaar écht goed te leren kennen en elkaar te respecteren.

### Welk type persoon kost mij energie?

Mensen in jouw sociale omgeving die als hoofdkleur rood hebben, kosten jou vaak energie of mij je van nature. Is het nou echt zo moeilijk eens een keer te luisteren naar iemand anders zonder daarna je eigen mening in te peperen? Die impulsieve reacties zonder oog voor de aanwezige personen, daar kan ik heel slecht tegen. Ongenuanceerd en bot vind ik het. De persoon in kwestie blijkt er weinig moeite mee te hebben. Die is het zo weer vergeten. Enorm irritant.

### 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 respect voor elkaar centraal staat. Omdat je openstaat voor mensen, ook al denken ze misschien over bepaalde zaken anders dan dat jij doet. Door naar elkaar te luisteren vorm je wederzijds begrip. Je beoefent bijvoorbeeld liever een teamsport dan dat je alleen gaat sporten en met vakanties maak je

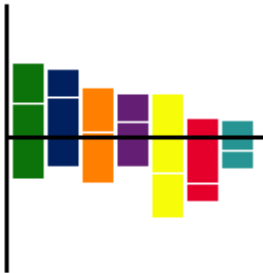


# My Motivation Insights

gemakkelijk contact.

## 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!*



### 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 veel rekening met de gevoelens van je partner. Je voelt haarfijn aan wat er bij je partner speelt, zowel op emotioneel als rationeel gebied. Je bent betrokken bij je partner, want haar/zijn geluk, is ook jouw geluk. Je bent op zoek naar harmonie. Daardoor vind je het lastig zelf het voortouw te nemen, waardoor beslissingen vaak in een laag tempo genomen worden. Jouw grootste kracht binnen de relatie is dat je jouw partner alle ruimte geeft zichzelf te zijn (groen). Je hebt grip op de relatie als deze verloopt volgens een vooraf uitgestippeld pad. De zekerheid die dat met zich meeneemt ervaar je als zeer prettig (blauw). 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 beoordeelt jouw relatie op hetgeen zich in het verleden heeft afgespeeld. Van daaruit handel je. Dan weet je hoe het verder gaat lopen (paars). Je geeft je partner de ruimte om zichzelf te zijn. Je zorgt voor de broodnodige afwisseling en plezier door een vaak originele invalshoek te gebruiken (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 de My Motivation Insights Kleurentest 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 de My Motivation Insights Kleurentest 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!**

## Jouw profiel & Je Ouders

*Als je je profiel kent kun je goed inschatten hoe je reageert op je omgeving. Het is natuurlijk niet zo dat je precies weet hoe de profielen van anderen zijn. Je kunt het echter wel inschatten. Of het nu een medestudent, docent, of je ouders zijn het bedenken wat het profiel is van degene waar je mee omgaat helpt je om in een betere harmonie met elkaar om te gaan. Maar ook om je manier van omgaan, communicatie aan te passen aan het profiel van de ander. Je zult zien dat conflicten minder worden en dat je op een natuurlijke manier veel meer voor elkaar kunt krijgen.*

Om je een kapstok te geven om in te schatten wat de profielen zijn van je ouders reiken we je onderstaande omschrijvingen aan van de verschillende drijfveren. Ook je ouders hebben natuurlijk een profiel wat bestaat uit meerdere drijfveren. Denk maar eens goed na welke omschrijvingen het best passen bij je ouders zodat je enigszins een beeld hebt van hoe hun profielen eruit zien. Je kan dit natuurlijk ook doen bij anderen in je omgeving. Medestudenten, vrienden, docenten...

### Paars

Het komt niet zo vaak voor dat ouders een hoge mate van paars in hun eerste 3 à 4 kleuren hebben. Je herkent het paarse in je ouders als ze het kleine wereldje van eigen gezin en familie meer dan belangrijk vinden. Paars houdt erg vast aan tradities en vaste waarden. Het gebeurt zoals het altijd gebeurt en er verandert moeilijk iets. Wij in ons kleine cirkeltje zijn het belangrijkste en samen beschermen we ons voor de boze buitenwereld. Paarse ouders hebben een extreem beschermend gedrag.

### Rood

De rode drijfveer zorgt ervoor dat een ouder snel reageert. In deze snelle reactie worden er beslissingen genomen. Het kan zijn dat die je niet helemaal aanstaan maar direct reageren heeft vaak geen zin, de rode reactie is namelijk vaak emotioneel en enigszins dwangmatig. Rood kan kwaad worden maar is het ook weer snel vergeten. Rode ouders ontladen zich, zij hebben een sterke mening en vinden er geen doekjes om. Door de snelheid van reageren kunnen er snel conflicten ontstaan. De reacties zijn vaak impulsief en onvoorspelbaar wat een gevoel van onzekerheid bij jou kan geven. Aan de andere kant komt Rood wel sterk voor je op en heeft een beschermende houding. Ouders met een rood profiel ondersteunen kinderen die voor zichzelf opkomen en direct reageren maar hebben er tegelijkertijd moeite mee.

### Blauw

Blauw staat voor orde, regels, afspraken. Ouders met veel blauw verwachten van hun kinderen dat ze zich ook aan de regels en afspraken houden. Er zijn principes waar we ons aan houden. Vaak is er maar één juiste manier en afwijken van bestaande regels en afspraken is moeilijk. Er is een enigszins starre houding. Overtreden van regels geeft veel discussie. Een opgeruimd geheel staat garant voor goede resultaten. Plannen van activiteiten en vooruitzien geeft rust. Het volgende van de gevestigde orde en luisteren naar degene die leiding en begeleiding geven hoort er bij. Anders en veranderen is niet de sterkste kant van de blauwe ouder.

### Oranje

Ouders met veel oranje verwachten echt van je dat je presteert. Het leven is er om doelstellingen na te streven en succesvol te zijn. Het gaat meer om het individuele resultaat dan om de groep. Als we allemaal individueel ons best doen zijn we als gezin succesvol. Opportunisme en een te hoog verwachtingsprofiel kunnen wel eens benauwend voor je werken.

### Groen

Een ouder met veel groen in zijn profiel zal erg van de harmonie uitgaan en alles wat dit verstoort vervelend vinden. We houden rekening met elkaar en besluiten samen nadat we hebben overlegd. Er wordt veel gepraat in huis en overleg is het sleutelwoord. Voor een groene ouder is het samenzijn en naar elkaar luisteren om te beslissen een groot goed. Besluiten die altijd meer rekening houden met het totale gezin dan met het belang van jou zelf. Er moet een eerlijke verdeling zijn van alles wat er in het gezin aanwezig is.

### Geel

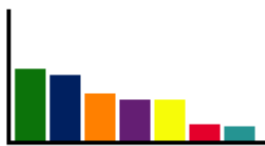
Een gele ouder geeft veel vrijheid maar wil wel begrijpen waar jij mee bezig bent. Eerst begrijpen en dan los laten. Samen denken in alternatieven, er zijn meerdere wegen mogelijk. Besluiten is moeilijk omdat je als ouder veel keuzes kunt maken uit opties die zelf gegenereerd worden. Er is een sterke neiging om te theoretiseren en terug te pakken op eerdere ervaringen en de leerpunten die daar uit zijn gekomen. Hiërarchie, status en macht daar draait het bij deze ouders niet om. Ze zijn ook wars van dominantie en ondoordacht gedrag. Creatief denkend en oplossingsgericht met je naar de problemen kijkend waar je tegen aan loopt. Zonder communicatie en contact is er geen mogelijkheid om geel achter je te krijgen.

### Turkoois

Ook turkoois is een kleur die bij je ouders in mindere mate als eerste 3 kleuren zal voorkomen. Een turquoise ouder houdt echt rekening met grotere verbanden. Is meer dan gemiddeld geïnteresseerd in duurzaam en verantwoord omgaan met de wereld. Wil de grotere verbanden zien en begrijpen. Heeft moeite om relatief onbelangrijke zaken, die voor jou wel van belang zijn, aandacht te geven. Immers alles is belangrijk en voor alles is een oplossing. Ouders met deze kleur relativeren erg sterk en plaatsen problemen vaak in een groter verband.

### Op welke manier word jij het liefst aangesproken?

*Word je er bij betrokken? Wil je meedenken of gewoon horen waar het op staat? Wat is voor jou het hoogste goed? Hou je van regelmaat en structuur? Is jouw wil wet of betrek je je ouders in het nemen van beslissingen?*



Je hoogste drijfveer is groen. Bij jou werkt het het beste als je met elkaar in gesprek kunt gaan om samen naar een oplossing te zoeken. Een oplossing die voor jou en de mensen om je heen acceptabel is. Het aanspreken moet vanuit harmonie gebeuren. Je zal altijd nog met andere willen overleggen voordat je besluit.

Blauw. Je creëert een omgeving die wordt gekenmerkt door orde en zekerheid. Je bent betrouwbaar en verwacht dat regels en orde worden nageleefd. Je verwacht van je ouders dat je fair wordt behandeld vanuit kaders die duidelijk en helder zijn. Afspraken maak je samen om na te komen.



Oranje. Je vindt het belangrijk om samen naar een resultaat toe te werken. Het moet tot iets leiden en je ouders zullen je hierin moeten ondersteunen. Belangrijk voor jou is dat je waardering krijgt voor wat je doet en bereikt.

Paars. Je vertrekt vanuit je eigen normen en waarden. "Zo deden wij het altijd en dat is goed". Een spoorboekje wat je van je ouders hebt meegekregen en waar je ook waarde aan hecht. Je weet immers wat er speelt in de grote boze buitenwereld.

Geel. Je wilt begrijpen en doorgronden. Om die reden wil je ook dat je ouders vanuit meerdere gezichtspunten tegen zaken aankijken. Er zijn meerdere wegen die naar Rome leiden. Vanuit denken samen tot keuzes komen is een belangrijk goed voor jou.

### Waar ligt je allergie in je omgang met je ouders?

*Emoties kunnen een rol spelen in de communicatie met je ouders en worden vaak veroorzaakt doordat je elkaar niet goed aanspreekt. Waar liggen binnen jouw profiel de redenen om af te haken of negatief te reageren in de communicatie met je ouders of anderen.*



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 of verbinden en plaatst zich zo dus buiten de groep.

Het ongeduldige en onnodig confronterende gedrag van rood is in directe tegenspraak met de harmonie die groen zo belangrijk vindt. Ook de conflicten en machtsspelletjes van rood staan daarmee op gespannen voet. Een benadering van jou waar je druk voelt en autoriteit werk averechts. Hier word je niet gelukkig van en dit zul je dan ook ontwijken.

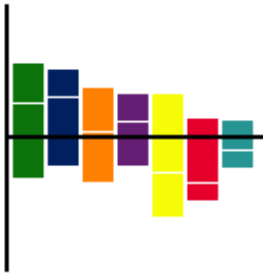
Je moet af en toe niet veel hebben van mensen die zichzelf enorm belangrijk vinden. Oranje kan arrogant, opschepperig en oppervlakkig zijn. Zeker als je ouders dit gedrag vertonen dan haak je snel af. Je ergert je misschien ook aan de twijfel die oranje kan hebben aan de (goede) intenties van jou en ook anderen: oranje vindt dat 'willen' hetzelfde is als 'kunnen'. Maar groen ziet dat toch echt veel genuanceerder.

Het zal ook voorkomen dat je de andere kant van groen waarneemt: het oeverloze geklets en het eindeloze overleggen. Je houdt van een open, communicatieve sfeer, maar het hoeft ook weer niet door te slaan.

### Op welke manier kunnen je ouders je energie geven?

*Als je in de communicatie met je ouders of anderen geactiveerd wordt op je energiebronnen dan*

*geeft dat een fantastisch gevoel. Het zou mooi zijn als zij maar ook anderen dit zouden weten. Dit ligt natuurlijk ook aan jezelf. Je hebt een mooie basis met dit rapport om het open met je ouders te bespreken. Alleen al het lezen van dit rapport geeft hen een goed inzicht. Met name op die drijfveren waar jij energie van krijgt zou in de manier van samenleven, communiceren en samenwerken de nadruk moeten liggen. Als je energie krijgt van de dingen die je doet en de contacten die je hebt maakt dit je sterker en meer tevreden. Het samen bespreken van je energiebronnen met je ouders, vrienden, vriendinnen, docenten etc. zal een wereld van verschil maken. Het motto is dan ook: Durf jij kleur te bekennen!*



Je belangrijkste motivatie kleuren die je energie geven zijn:

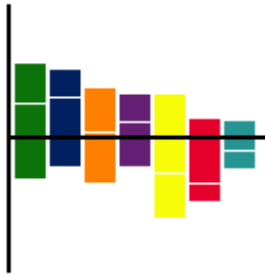
**Blauw.** In je denken wil je begrijpen en op een gestructureerde manier de zaken aanpakken. Je verwacht van je omgeving en zeker van je ouders dat ze heldere afspraken maken. Als afspraken niet worden nagekomen heeft dat een zeer negatief effect op je. Energie krijg je van een omgeving waar regels zijn die leiden tot een gestructureerd geheel. Te veel verrassingen vanuit je ouders en omgeving maken je onzeker. Het is voor jou goed als er een vooraf uitgestippelde weg is, die je samen bespreekt en ook nakomt.

**Groen.** er voor elkaar zijn en een open oor om naar elkaar te luisteren. Ouders die je het gevoel geven dat er een basis is van gelijkwaardigheid in discussie en omgang met elkaar geven je de meeste energie. Je voelt je het prettigst in een omgeving waar aandacht is voor elkaar. Samen zijn we er om plezier te maken in een sfeer van voor elkaar klaar staan. Je wilt er wel vaak teveel mensen bij betrekken. Voor jou is het pas af als iedereen aan boord is. Conflicten en harde confrontatie passen niet bij jou. Harmonie is de voedingsbodem voor jouw energie.

**Paars.** Het familiebedrijf. Met je paarse drive pas je in ouderlijke omgeving die beschermend is. Voor jou is je familie en de kleine kring heel belangrijk. Zo deden we het en zo doen we het nu ook nog. Veranderingen worden altijd afgezet tegen oude waarden en met elkaar besproken. Het moet passen bij wat voor jou en je ouders normaal is. Je krijgt energie als je op je familie en ouders kunt terug vallen en als men meedenkt in hoe jij moet omgaan met wat er in de buitenwereld speelt. Een wereld die best wel afwijkt van de beschermende omgeving waar jij bent opgevoed.

#### **Bij wat voor contacten met anderen daalt je energie niveau?**

*Natuurlijk is het zo dat je van je broers, zussen en ouders meer accepteert dan van anderen. Het gevoel van afwijzing zal dan ook sterker zijn bij mensen die wat verder van je af staan.*



Vanuit je profiel zijn dit degene die je de meeste energie kosten:

**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.

**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.

**Turkoois.** De wereldverbeteraar. Altijd op zoek naar verre problemen die weinig met het hier en nu te maken hebben en die als het erop aankomt alleen in actie komt als het hem uitkomt.

**In het algemeen zijn dit de opmerkingen die we willen maken voor jouw belangrijkste drijfveren in relatie met anderen**

**Groen:** je bent de samenbrenger. Je hebt veel gevoel voor onderlinge verhoudingen en individuele emoties. Je wilt harmonie met je ouders vrienden en omgeving. Je bent goed in het creëren van een onderlinge en individuele band en een open atmosfeer. Je kunt moeite hebben om daadkrachtig op te treden en besluiten te nemen. Je betreft anderen bij de besluitvorming. Je geeft aandacht en laat je betrokkenheid blijken. Je verwacht van je ouders dat zij op een zelfde manier met jou omgaan. Indien dat niet gebeurt is er een enorme teleurstelling.

**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 ouders en omgeving. Met jou kun je afspraken maken die je ook nakomt. Om met jou in goede harmonie om te gaan is het zaak om goede afspraken te maken en die ook na te komen. Op jou kun je rekenen maar de teleurstelling is groot als anderen losser in de wedstrijd staan.

**Oranje:** je bent de resultaatboeker. Je stuurt scherp op prestatie en resultaat. Je wilt uitblinken en verwacht van je ouders waardering voor je inzet. Je kracht is je gedrevenheid en hoge resultaatgerichtheid. Je streeft naar succes. Je verwacht dat anderen je daar in ondersteunen. Vraag je af of je niet teveel verwacht.

**Paars:** je bent behoudend. Je hebt een sterk geheugen voor alles wat al eens is geprobeerd. Je hebt

een gevoel van bescherming en veiligheid nodig. Je verwacht deze zeker van je ouders te krijgen. Door je behoudendheid ben je niet zo in voor veranderingen. Stabiliteit en gevoel voor historie zijn voor jou belangrijk.

Geel: je bent de vrijdenker. Creatief en inventief om zaken uit te leggen gebruik je 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. Eerst begrijpen dan pas reageren en doen. Je hebt je denktijd nodig en ergert je als je die niet krijgt. Je wil van je omgeving veel vrijheid krijgen in denken. Het kan zijn dat je wat onduidelijk overkomt omdat je denken minder rechtlijnig is. Je motiveert jou door vrijheid te bieden, te luisteren maar ook de discussie in te gaan. Je brengt leven in de brouwerij en houdt van afwisseling.

## 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 vertrouwd in je oprecht 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 handavingsprotocol 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 communicatie drijver. 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 turquoise 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 makkelijk 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 vertrouwd 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.

#### - Turkois

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



## 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 de My Motivation Insights Kleurentest dan ook vele organisaties en meer dan tienduizend 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 testpsychologen, testconstructeurs, coaches, HR-professionals en gebruikers. Hierbij staat het gebruiksgemak voorop.*

Mocht je je na het lezen van deze rapportage verder willen verdiepen in onze kleurentest, kijk dan op [www.mymotivationinsights.com](http://www.mymotivationinsights.com) voor meer achtergrondinformatie en relevante literatuur.





#### **Young Adult kleurentest**

Gefeliciteerd met het rapport van de Young Adult kleurentest! Dit rapport heeft je inzicht gegeven in wat jou motiveert en aangegeven welke studie- en eerste baankeuze hier het beste bij past. Daarnaast heeft het je inzicht gegeven in de relaties met anderen, zodat je elkaar beter leert begrijpen. Tip: raad je vrienden aan om ook deze kleurentest te doen en deel de resultaten!



#### **Zakelijke kleurentest**

Na het afronden van een studie begin je aan het werkende leven. My Motivation Insights heeft hiervoor de Zakelijke kleurentest 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 kleurentest**

Wat voor jou op het werk belangrijk is kan thuis meer naar de achtergrond verschuiven. My Motivation Insights heeft daarom de Personal kleurentest 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 de Personal kleurentest aan te schaffen.