My Motivation Insights

Zakelijk rapport

Welkom bij jezelf

Test Anoniem

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

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

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

 © My Motivation Insights B.V.

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

Kracht

Een van de sterkste punten van rood is de snelheid waarmee besluiten worden genomen en de

 © My Motivation Insights B.V.

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 ongenuanceerd 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

 © My Motivation Insights B.V.

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

Valkuilen

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

 © My Motivation Insights B.V.

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 relativerende kant zo sterk is dat anderen dat als nihilisme kunnen zien.

 © My Motivation Insights B.V.

Hoe kijken we naar elkaar?

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

Paars ziet ...
- Rood als verstorend voor het evenwicht en de veiligheid
- Blauw als machinaal, weinig openstaand voor de 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

 © My Motivation Insights B.V.

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

Turkoois ziet ...

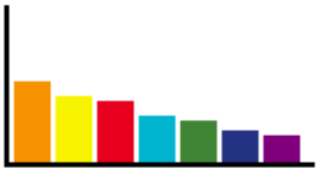
- Paars als oorspronkelijk maar onwetend
- Rood als geobsedeerd door macht, respect en de pikorde
- Blauw als naargeestig, te zeer gericht op zekerheid en regels
- Oranje als consumerend, ijdel en arrogant
- Groen als kleinzielig door de beperkte blik op de eigen groep
- Geel als individualistisch, niet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

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

 © My Motivation Insights B.V.

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.



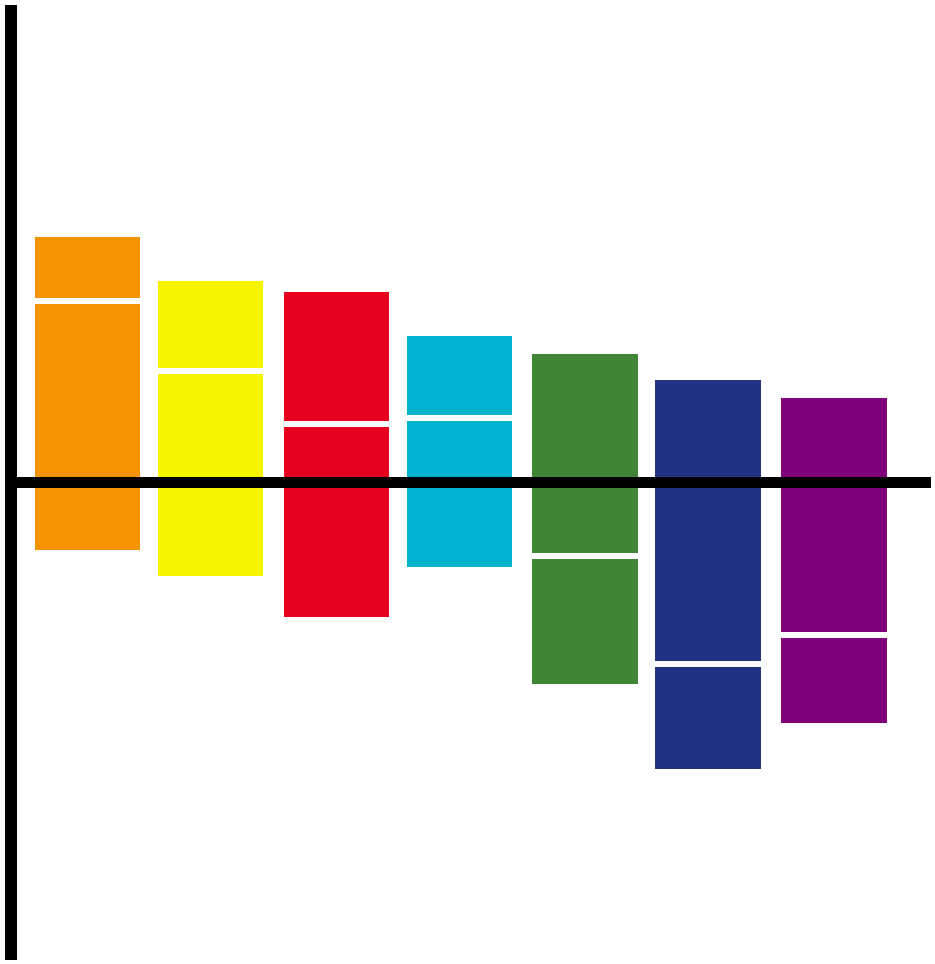
Je profiel laat ook zien welke drijfveren de grootste weerstand oproepen. Je hebt de neiging om van deze drijfveren ook sterk de negatieve aspecten te zien. Hoe langer de balk onder de streep is, hoe meer je brein ook de negatieve kanten van deze kleur filtert. Dat zijn de elementen die je irriteren. 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.

 © My Motivation Insights B.V.

Jouw Profiel

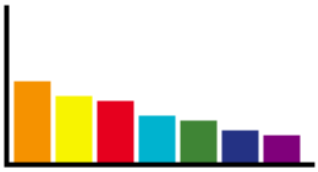


Test Anoniem

 © My Motivation Insights B.V.

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

Je hoogste drijfveer is oranje. Praktisch, resultaatgericht en efficiëntie zijn daarbij belangrijk. Je houdt er van om uit te blinken en dat mag ook best gezien en gewaardeerd worden door anderen. Je pakt alles doelgericht aan en zoekt naar manieren om nog meer resultaat te bereiken. Competitie is daarbij alleen maar een sterke uitdaging.

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 gele drijfveer betekent dat je uitgedaagd wordt om naar de slimste en beste manier te zoeken om iets te bereiken. Je houdt er van om complexe situaties ook echt te snappen. Je kijkt achter de dingen. Je kunt activiteiten die achter je liggen analyseren en evalueren en die lessen gebruiken om in de toekomst meer te realiseren.

De rode drijfveer geeft je de mogelijkheid om flink tempo te maken, om vastberaden en daadkrachtig je doel te bereiken. Je kunt daarbij instinctief reageren op uitdagingen die je tegenkomt.

Nu volgt er een intuïtief moment waarop je beslist of het zinvol is om door te gaan met het bereiken van je doel: is het doel nog relevant? Dit is de turkooise drijfveer, die gaat over holistisch denken. Het kunnen plaatsen van dingen in een groter verband en betrokkenheid zien met maatschappelijk relevante zaken. Met turkoois relativeer je de wereld om je heen.

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

Bij de groene drijfveer is communicatie en het betrekken van anderen bij jouw plannen belangrijk. Want als iedereen weet wat er van elkaar verwacht wordt, wordt het beoogde resultaat sneller bereikt.

Met je blauwe drijfveer kun je je activiteiten efficiënt plannen. Dit alles om het resultaat dat je voor ogen hebt te behalen. Structuur en afspraken maken zijn noodzakelijk om het resultaat te

 © My Motivation Insights B.V.

consolideren.

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

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 een balans tussen rationeel en emotioneel, waarbij het dus de vraag is of je op een bepaald moment de emotionele of rationele weg kiest, of een combinatie van die twee. Je kunt dus veel kanten op.

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.

Je bent meer extravert dan introvert volgens je motivatieprofiel. Dat betekent dat je meestal wat meer woorden nodig hebt en wat sneller een stempel zult drukken op je omgeving. Vergeet dan ook niet om af en toe te luisteren naar wat anderen te zeggen hebben.

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.

Je bent wat minder bezig met de realisatie, waarbij je tempo gaat maken (rood) en concrete actieplannen gaat opstellen (blauw). Het flexibele oranje kan je wel dwingen om hier mee bezig te zijn, maar het kost meer moeite. Je zult dus vaker dan je profiel in eerste instantie doet vermoeden, hulp van meer praktisch gedreven collega's nodig hebben om het een en ander te concretiseren.

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.

 © My Motivation Insights B.V.

De meest relevante drijfveren komen uit de serie individueel gerichte drijfveren (rood, oranje, geel) waarbij de energie vooral komt uit de zaken die zelf worden vormgegeven. De meer groepsgerichte drijfveren (paars, blauw, groen, turkoois) waarbij de energie vooral komt uit de interactie met anderen, zijn minder dominant aanwezig. Anderen meenemen in jouw visie is dan soms lastig, luisteren kan ook een uitdaging zijn.

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 creativiteit en pragmatisme geeft veel ruimte voor flexibiliteit en verandering. Er is namelijk altijd wel iets wat beter, sneller, anders, leuker of makkelijker kan. Probeer alleen wel de wat minder veranderingsgezinde mensen in je omgeving mee te nemen en hou de vinger aan de pols, want misschien kunnen ze niet zo snel als jij.

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 doelen die je wilt bereiken en het resultaat wat je daarmee wilt neerzetten, en hoe alles wat je om je heen ziet daaraan bij kan dragen (oranje). Je wilt goed begrijpen hoe het werkt en wat de mogelijke consequenties zijn (geel). Daarna ga je druk zetten en tempo creëren (rood). Je gaat kijken of het besluit relevant is (turkoois).

 © My Motivation Insights B.V.

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 blauwe aspecten hebt is het grootst.

De blauwe verwerping gaat vaak samen met een hekel aan bureaucratie, aan het uitvoeren van regeltjes zonder dat ze een doel dienen. Regels zijn er vooral als leidraad en hoeven niet op de letter uitgevoerd te worden, als het resultaat gehaald wordt is de weg ernaar toe minder belangrijk.

Paars is te zeer op de eigen omgeving gericht en staat helemaal niet open voor individuele resultaten, laat staan dat paars daar erkenning voor wil geven.

Het oeverloze geklets en het eindeloze overleggen van groen duurt lang en leidt meestal niet tot resultaat. De meerderheid zoekt tenslotte altijd een compromis en dat is zelden het beste plan. Daarnaast vindt groen het belangrijk dat iedereen zich conformeert aan de normen en waarden van de omgeving, terwijl oranje veel opportunistischer is en de normen graag even aanpast als dat zo uitkomt.

 © My Motivation Insights B.V.

Energiebalans

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

De volgende drijfveren geven je de meeste energie:

Oranje: je kunt van het succes genieten als het gelukt is om een mooi resultaat neer te zetten, zeker als je dat zelf hebt bereikt en daar van anderen waardering voor krijgt.

Geel: het fundamentele, strategische doordenken, de dingen echt snappen en het leren van nieuwe dingen zijn positieve begrippen, vooral als je er je doel mee kunt bereiken.

Turkoois: het zoeken naar en het ervaren van zingeving en bezieling. De belangrijke relevante zaken in de wereld aanpakken en de uitdagingen aangaan.

Rood: de snelheid van besluitvorming en de impulsieve drive die leidt tot het bereiken van doelen zijn daarin belangrijk. Geen resultaten zonder actie.

De volgende drijfveren kosten je juist de meeste energie:

Blauw: het herhalende, routineuze en bureaucratische dat bij structuur hoort kan saai en star zijn, oranje zoekt het meer in het pragmatische aanpassen van de regels als het doel daardoor sneller bereikt kan worden.

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

Groen: het vertragende karakter van het zoeken naar consensus, de dwang om je aan de anderen te conformeren en het gebrek aan resultaatgerichtheid zijn daarbij remmende factoren.

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

 © My Motivation Insights B.V.

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 jijzelf 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

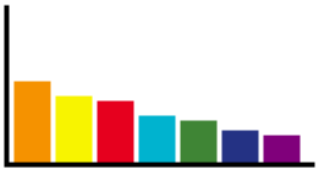
Als je omgeving je onder druk zet, dan ga je gedrag vertonen in de drijfveren die je het meest herkent, zowel bij acceptatie als bij verwerping. Het activatieprofiel maakt daarom geen onderscheid tussen acceptatie en verwerping op de verschillende drijfveren, het gaat hierbij om de herkenbaarheid. We 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.

 © My Motivation Insights B.V.

Jouw Profiel & Werk

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

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



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

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

Oranje: de ondernemer. 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.

Geel: de analyticus. Voor alles geldt: eerst goed analyseren, begrijpen wat er nu precies allemaal gebeurt en waarom voordat er actie wordt ondernomen. Het begrijpen is tenslotte een doel op zich, want alleen door de wereld om ons heen steeds beter te begrijpen kunnen we verder komen. Er is niets leuker dan een nieuwe theorie neerzetten, en vervolgens controleren of hij ook klopt.

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

Turkoois: de wereldverbeteraar. Alles hangt met elkaar samen en daarom is het belangrijk op zoek te gaan naar de zaken die echt relevant zijn in deze wereld. Dat kan dichtbij zijn, maar ook heel ver weg. Gezamenlijk werken aan een betere toekomst voor iedereen is in de kern waar het echt om gaat.

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

 © My Motivation Insights B.V.

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.

Blauw: de bureaucraat. Alles moet volgens het boekje, alles heeft een vaste plaats in huis en iedereen heeft zich te houden aan de regels die er zijn. Is ook nooit te beroerd om anderen erop te wijzen als ze zich niet aan die regels houden onder het mom 'afspraak is afspraak!'.

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

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

Daarnaast is het natuurlijk ook leuk als iemand anders de wereld eens op een andere manier bekijkt. Want als iedereen hetzelfde denkt als jij, wordt het een saaie bedoeling. Het is belangrijk dat je er bewust van bent dat jouw manier van kijken naar bepaalde zaken, lang niet altijd hetzelfde is als dat anderen doen. Dat maakt ons juist uniek. Om zo weinig mogelijk conflicten in het leven te hebben, is het belangrijk dit niet alleen te erkennen, maar ook te herkennen.

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

Omdat het leuk is als je aan het einde van de dag nog wat energie over hebt zou je ideale omgeving vooral veel oranje, geel, turkoois, rood moeten bevatten en minder blauw, paars, groen. Op die manier hou je de meeste energie over.

 © My Motivation Insights B.V.

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

Blauw: de controledienst. Als je maar goed genoeg zoekt is er altijd wel iets te vinden wat niet klopt en dat kan natuurlijk niet, want iedereen moet zich wel aan de regels houden. Geen flexibiliteit en al helemaal geen aandacht voor de persoonlijke situatie.

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

Groen: het theekransje. Alles moet met iedereen gedeeld worden en als ze elkaar een uurtje niet hebben gezien moet er hoognodig worden bijgepraat omdat er anders misschien iemand niet op de hoogte is. Bemoeizuchtig als het om de emoties van de ander gaat.

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

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

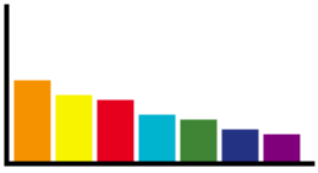
Geel. In jouw ideale werkomgeving kun je creatief en/of innovatief bezig zijn. Dat kan bijvoorbeeld bij een reclamebureau zijn, maar ook in een innovatief laboratorium. Want je voelt je het fijnst in een omgeving waar dingen gecreëerd worden. Muziek maken, teksten schrijven, grafische vormgeving, maar het kan dus ook creëren van kennis zijn.

Turkoois. De wereldverbeteraars, altijd op zoek naar relevante problemen die aandacht nodig hebben en die we gezamenlijk moeten oppakken, we zijn tenslotte allemaal verantwoordelijk.

Rood. Een werkomgeving waar men maximaal kan profiteren van jouw daadkracht en snelheid van handelen. Een zakelijke omgeving waar doelgerichtheid van belang is en waar je kort op de bal moet zitten. Bijvoorbeeld snel groeiende jonge ondernemingen of bedrijven waar veranderingen en aanpassingen nodig zijn. Let wel op dat er in het team waar je in komt al niet teveel rood zit want dat wil nogal eens botsen.

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.



 © My Motivation Insights B.V.

Je stijl van leidinggeven wordt het beste omschreven als 'de ondernemer'. Je stuurt scherp op doelen en resultaten, je kracht is je gedrevenheid en hoge resultaatgerichtheid (oranje). Je biedt enige mate van vrijheid, afwisseling en plezier in de inspirerende stijl (geel). Ook maak je snelheid en kun je je soms als het nodig is manifesteren als een krachtige leider (rood). Je houdt de omgeving in de gaten zodat je alle relevante ontwikkelingen mee kunt nemen en plaatst alles in een breder kader (turkoois).

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

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

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.

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

Turkoois: je bent de helikopter. Je houdt de omgeving in de gaten zodat je alle relevante ontwikkelingen mee kunt nemen. Je relativeert de zaken die in je onmiddellijke nabijheid plaatsvinden en plaatst alles in een breder kader. Soms verlies je daardoor de dagelijkse problemen uit het zicht. Je motiveert anderen door je ruime en brede visie en je betrokkenheid bij alles wat er in de omgeving gebeurt, als het tenminste relevant is.

 © My Motivation Insights B.V.

Werken met Teams

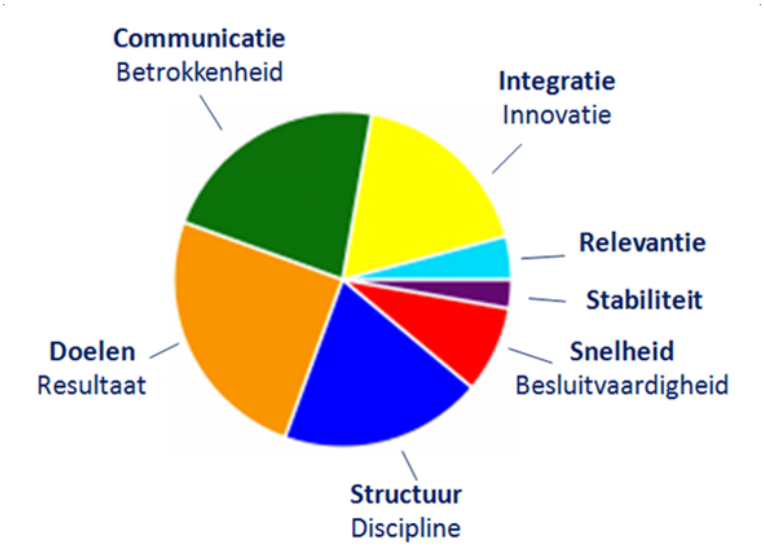
Naast het inzicht brengen in persoonlijke drijfveren is de My Motivation Insights Kleurentest ook zeer geschikt voor het verbeteren van samenwerking binnen teams en organisaties. Want de interactie tussen personen wordt gedreven door de verschillende drijfveren van die personen. Begrip voor elkaars drijfveren is een belangrijke eerste stap in een betere samenwerking. Het met elkaar delen van de Kleurentest profielen zorgt voor wederzijds begrip en verlaagt spanningen in de samenwerking. Vaak al binnen heel korte tijd.

Naast de individuele profielen heeft My Motivation Insights ook een groepsprofiel beschikbaar, wat de dominante drijfveren van een groep laat zien. Dit is bij uitstek een goed middel om inzicht te krijgen in de teamcultuur en geeft - in combinatie met de individuele profielen - op een zeer inzichtelijke manier de verbeteringsmogelijkheden aan. Deze worden overzichtelijk gepresenteerd zodat een manager of collega direct kan zien wat er moet gebeuren om de andere teamleden effectiever te laten samenwerken en presteren.

Op het moment dat verschillende groepen in een organisatie worden gemeten, ontstaat zelfs een beeld van de heersende organisatiecultuur en de uitdagingen die er tussen verschillende groepen spelen. Het maakt inzichtelijk hoe beslissingen worden genomen, hoe taken binnen groepen worden uitgevoerd en waar spanningen in de organisatie kunnen optreden.

Een herkenbaar voorbeeld:

Een Oranje gedreven Sales Manager is van mening dat regels flexibel moeten worden gehanteerd, terwijl zijn Blauw gedreven collega van de Back Office van mening zal zijn dat regels altijd en voor iedereen moeten gelden. De Sales Manager zal zich misschien irriteren aan de bureaucratische houding van de Back Office, terwijl de Back Office het opportunisme van de Sales Manager niet kan uitstaan. Toch hebben ze allebei gelijk en is hun kijk op de wereld niet beter dan die van de ander, ze hebben elkaar nodig om de organisatie goed te laten functioneren.



 © My Motivation Insights B.V.

Jezelf ontwikkelen

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

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

+ Paars

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

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

+ Rood

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

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

+ Blauw

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

Bekende systemen die je kunnen helpen om meer blauw te creëren zijn agenda's voor

 © My Motivation Insights B.V.

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 handhavingsprotocol is elk blauw systeem gedoemd te mislukken.

+ Oranje

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

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

+ Groen

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

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

+ Geel

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

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

 © My Motivation Insights B.V.

+ Turkoois

Omdat turkoois zich nog maar recent heeft ontwikkeld zien we nog niet veel hiervan terug. Als je de behoefte voelt om meer turkoois te ontwikkelen, stel je dan de vraag of het relevant is wat je nu aan het doen bent, of hoe de hele wereld er beter van wordt. Probeer vooral dat te doen dat een positieve impact heeft op een zo groot mogelijke groep mensen en waarmee je de hele wereld helpt. Omdat in turkoois alle met elkaar in verband staat maakt het eigenlijk niet zoveel uit waar je aan de slag gaat.

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

- Paars

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

- Rood

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

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

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

- Blauw

Blauw kan sterk risicomijdend zijn en vanuit de drang om alles vast te leggen in regels in procedures

 © My Motivation Insights B.V.

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

- Oranje

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

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

- Groen

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

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

- Geel

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

- Turkoois

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

 © My Motivation Insights B.V.

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 vijftigduizend mensen geholpen om inzicht te krijgen in hun onderliggende drijfveren en die van hun omgeving.

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

Onze producten zijn het resultaat van jarenlange ontwikkeling in samenwerking met 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 voor meer achtergrondinformatie en relevante literatuur.

 © My Motivation Insights B.V.

My Motivation Insights

Zakelijke kleurentest

Gefeliciteerd met het rapport van de Zakelijke kleurentest! Dit rapport heeft je inzicht gegeven in wat jou motiveert op je werk en waar eventuele valkuilen liggen. Daardoor kun je jezelf en anderen op de werkvloer beter begrijpen. Tip: raad je collega's aan om ook deze kleurentest te doen en deel de resultaten! Dan verbetert de samenwerking pas echt.

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.

Young Adult kleurentest

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