

Organisatiennaam

Pieter de Jongh
Functie
12/06/2019
eigen perceptie

Persoonlijke Waarden
Profiel





Inhoud

Persoonlijke Waarden Profiel

HFST.	ONDERWERP	PAGINA
01	Persoonlijke Waarden inleiding	3
02	Persoonlijke beschrijving	4
	- Karakteristieken en drijfveren	4
	- Helderheid en intensiteit	5
03	Persoonlijke groeimogelijkheden	6
	- Groei helderheid en intensiteit	8
04	Persoonlijke Waarden in communicatie	9
05	Persoonlijke Waarden in werkomgeving	10
	- Wat 'werkt' en wat 'niet werkt'	10
	- Tips	11
06	Persoonlijke Waarden achtergronden	12
	- Waardenperspectief: eenheid van waarden	12
	- De 4 waarden typen	14
07	Persoonlijke Waarden grafieken	15
	- Waardenkenmerken overzicht	16
08	Q ⁴ profiles analyses	17
09	Wie is Q4 Profiles?	18



1. Persoonlijke Waarden inleiding

Q4 Persoonlijke Waarden profiel

- Inzicht in het waarom van ons handelen en onze oordeelsvorming
- Inzicht in hoeverre uw handelen in overeenstemming is met uw dagelijks handelen
- Begrip voor mensen met andere waardenperspectieven
- Kader om te managen op waarden en op gemeenschappelijkheid binnen organisaties
- Kader voor persoonlijke ontwikkeling, teamontwikkeling en organisatieontwikkeling

Waardenperspectief: groep van waarden en overtuigingen die sterk met elkaar samenhangen en bij elkaar horen.

Waarden zeggen over **waarom** we iets doen. Stijl (DISC) zegt iets over **hoe** we iets doen.

Hoe wij kijken, oordelen en onze omgeving interpreteren heeft te maken met onze onderliggende waarden en overtuigingen. Die filteren ons beeld en ons oordeel.

Vaak gaan we ervan uit dat mensen om ons heen op een zelfde manier in het leven staan. We nemen aan dat we basiswaarden met elkaar delen, dat we hetzelfde belangrijk vinden in het leven. Mensen kunnen echter wezenlijk van elkaar verschillen als het gaat om waarden. Krijgen we inzicht in wat een ander van wezenlijk belang vindt en wat we zelf van wezenlijk belang vinden, dan helpt dit zowel privé als in werkomgeving.

Ieders persoonlijke waarden en overtuigingen zijn verankerd in ons persoonlijk waardenperspectief. Een waardenperspectief is een groep van waarden en overtuigingen die sterk met elkaar samenhangen en bij elkaar horen. Deze groep waarden vormt een bepaalde georganiseerde manier van kijken en oordelen, een manier van denken.

Dit profiel geeft u inzicht in uw persoonlijke waardenperspectief. Dit waardenperspectief is van grote invloed op uw dagelijkse handelen en uw besluitvorming. Hoe 'denkt' u? Wat zijn uw aannames? Waar gelooft u in? Wat vindt u belangrijk? Wat vindt u dat u zou moeten doen in een bepaalde situatie? Wat is in uw optiek 'goed' of 'fout'?

Ons waarden en overtuigingen worden cognitief gevormd. We bedenken ze en kiezen er bewust voor om bepaalde waarden en overtuigingen een rol te laten spelen in ons leven.

Dit in tegenstelling tot onze persoonlijke Stijl, die van invloed is op ons onbewuste handelen. Onze persoonlijke waarden veranderen in de loop der tijd. Iemand's persoonlijke Stijl daarentegen is nauwelijks aan verandering onderhevig.

Krijgen we inzicht in de onderliggende waarden en overtuigingen van onszelf en de mensen om ons heen, dan kunnen we onszelf en anderen beter begrijpen en managen. Bovendien krijgt u handvatten om meer in overeenstemming te handelen met uw waarden en te reflecteren op uw waarden.



2. Persoonlijke beschrijving

Uw waardenperspectief is 'wij gericht', gericht op verantwoordelijkheid ten opzichte van de omgeving.

Gezamenlijke doelen staan voorop. Gezamenlijke doelen zijn belangrijker dan individuele doelen. Samen met de mensen om u heen, geeft u invulling aan een verantwoord leven. (gezamenlijke inzet).

Karakteristieken

- Verantwoordelijk, toegewijd en loyaal.
- Hecht grote waarde aan bestaande waarden van de groep om zich heen.
- Werkt graag logisch en geeft graag betekenis in werk.
- Geeft de voorkeur aan kalmte, stabiliteit en controle.

Drijfveren

- U wilt een verantwoordelijk leven leiden. Het is voor u belangrijk dat u een bijdrage levert aan een groter doel, zo geeft u betekenis aan uw leven. Het liefst beweegt u zich in een omgeving die waarden als integriteit, loyaliteit en betrokkenheid hoog in het vaandel hebben staan.
- Kunt u geen betekenis geven aan een verantwoordelijke manier van leven, dan raakt u gedemotiveerd. Met name een omgeving waarin individuele belangen de boventoon voeren en mensen hun verantwoordelijkheid niet nemen demotiveert u.

Dit hoofdstuk beschrijft welk waardenperspectief het meest bij u past. Onze persoonlijke waarden en overtuigingen kunnen worden gegroepeerd in vier perspectieven. Elk perspectief is gekoppeld aan een type.

Uw persoonlijke waarden komen het meest overeen met waarden, overtuigingen en het wereldbeeld van type III. Hieronder vindt u een beschrijving van dit type.

Type III

Kernwoord: **VERANTWOORDELIJKHEID** en **LOYALITEIT**

U vindt het belangrijk om op een verantwoorde manier te leven. In uw optiek kan iedereen een bijdrage leveren aan de samenleving. Het gezamenlijke belang van de samenleving, een groep, een organisatie is volgens u groter dan het belang van het individu.

U gelooft dat een beter leven vraagt om inspanning, om hard werken. Volgens u gaat dat niet vanzelf. Daar is betrokkenheid, inzet en integriteit voor nodig. Toewijding en bescherming zijn voor u belangrijke waarden. U wilt graag gezamenlijke waarden of normen beschermen.

Loyaliteit is voor u een kernwaarde. U zult uw handelen en uw keuzes zoveel mogelijk af stemmen hierop. U verwacht ook van anderen loyaliteit. U vindt tradities belangrijk en spant u in om deze te beschermen of te behouden.

Samenwerken is in uw optiek de manier om te komen tot een verantwoorde manier van leven. Samenwerken aan een groter belang is een belangrijke drijfveer voor u. U bent toegewijd aan uw familie, organisatie en uw directe sociale omgeving. U zult uw eigen individuele belang niet laten prefereren. U gedijt het beste als u het gevoel heeft dat u een bijdrage levert aan een groter doel. Het liefst werkt u samen met anderen die dezelfde betrokkenheid en loyaliteit laten zien.

U raakt gedemotiveerd als u voor uw gevoel niet op een verantwoorde manier kan handelen. Bevindt u zich in een omgeving waarin persoonlijke belangen de overhand hebben en ten koste gaan van het gezamenlijk belang, dat voelt u zich niet op uw plaats.

Kunt u in uw ogen de goede dingen doen en rekenen op sociaal respect van uw naaste omgeving, dan bent u tevreden. U vindt het prettig dat er duidelijke kaders zijn en voelt zich prettig in een stabiele betrouwbare omgeving. U respecteert regels en autoriteit.

Helderheid van waarden:

Hoe consistent zijn de waarden met elkaar en met uw gedrag?

Hoe hoger de helderheid, des te groter de consistentie. U laat dan gedrag zien dat consistent is met uw waarden en overtuigingen.

Hoe lager de helderheid, des te groter de inconsistentie is. De waarden en overtuigingen verschillen wezenlijk van elkaar en zijn soms zelfs tegenstrijdig. Uw gedrag is niet consistent en of eenduidig, omdat de waarden dat ook niet zijn.

Intensiteit van waarden:

In hoeverre laat u zich leiden door uw waarden?

Hoe hoger de intensiteit, des te meer u wordt gedreven door uw waarden in uw dagelijks gedrag.

Hoe lager de intensiteit, des te minder bewust u handelt vanuit bepaalde waarden of overtuigingen. U laat zich dan meer leiden door onbewuste drijfveren, door behoeften die verankerd zijn in uw persoonlijke Stijl (DISC), uw kernpatroon.

In hoeverre laat u zich leiden door uw waarden en overtuigingen?

De **helderheid** van uw waarden is **gemiddeld tot laag**. Dat betekent dat uw waarden en overtuigingen tegenstrijdig met elkaar kunnen zijn. In uw dagelijks leven is uw gedrag niet altijd consistent, omdat uw waarden en overtuigingen niet consistent zijn. Mogelijk bent u zich aan het bezinnen op uw waarden en overtuigingen en staat u open om uw waarden opnieuw te definiëren.

De **intensiteit** van uw waarden is **matig**. Dit betekent dat u niet zo sterk overtuigd bent van uw waarden en overtuigingen. U staat open voor verandering en invloeden van buitenaf. Uw set van waarden is niet vaststaand. De mate waarin u uw waarden aanpast of verandert, is afhankelijk van de situatie, de kwestie en de persoon die u tegenover u heeft. In uw dagelijkse leven laat u zich soms leiden door uw waarden en soms meer door uw onbewuste persoonlijke behoeften. Dat verschilt per situatie.



3. Persoonlijke groeimogelijkheden

Persoonlijke groeimogelijkheden Type III

- Standvastig>star
- Loyaal>normatief
- Toegewijd>onderdanig
- Respectvol>gebrek aan zelfwaardering

Groeimogelijkheden:

- Laat af en toe flexibiliteit zien, en durf zo nu en dan ook de regels los te laten.
- Probeer u in te leven in de beweegredenen van anderen en probeer niet te oordelen over mensen die wezenlijk anders in het leven staan.
- U zorgt goed voor uw omgeving. Neem ook verantwoordelijkheid voor uw eigen welzijn en uw eigen belangen.
- Geef uzelf wat ruimte als u niet kunt voldoen aan verwachtingen. Tracht te relativiseren en wat 'luchtigheid' in te brengen. Niets menselijk is u vreemd.

In dit hoofdstuk staat beschreven wat uw mogelijkheden tot groei zijn. Een aantal kenmerken van uw type kunnen u in de weg staan in uw persoonlijke effectiviteit en uw relatie met anderen.

Type III: VERANTWOORDELIJKHEID en LOYALITEIT

Standvastig>star

U staat voor wat u belangrijk vindt. En dat is voor u op een verantwoorde manier leven. U heeft respect voor bestaande regels en sociale structuren en beschermt regels en normen van uw directe sociale omgeving. Mensen om u heen kunnen uw standvastig als star ervaren en missen bij u een bepaalde mate van flexibiliteit.

Loyaal>normatief

In uw ogen is het duidelijk wat goed of fout is als het gaat om een verantwoordelijk leven leiden. Uw omgeving kan u daarom soms als normatief ervaren. Dit kan een bron van conflicten zijn. Het is belangrijk dat u ruimte geeft aan mensen die op een andere manier naar het leven kijken. Creëer een sfeer van wederzijds respect. Zeker in samenwerking.

Toegewijd>onderdanig

U heeft er geen moeite mee om uw eigen belang onderschikt maken aan het belang van uw naaste omgeving. U volgt de bestaande regels en voldoet aan hetgeen is voorgeschreven. Uw omgeving kan altijd op u rekenen. Het is belangrijk dat u kritisch blijft kijken naar bestaande regels en structuren. En dat u uw eigen belang niet uit het oog verliest. Dat kan op lange termijn leiden tot frustratie.

Aantekeningen

Respectvol>gebrek aan zelfwaardering

Sociaal respect van uw omgeving is voor u belangrijk. Die krijgt u door te leven volgens de regels. Kunt u niet voldoen aan de verwachtingen van uw omgeving, dan voelt u zich schuldig. Uw zelfwaardering koppelt u aan de mate waarin u sociaal wordt gerespecteerd. Het is niet altijd mogelijk om te voldoen aan verwachtingen of volgens de regels te leven. Geef u zelf wat meer krediet als dit niet mogelijk is en laat uw eigenwaarde niet enkel en alleen afhangen van sociale erkenning van uw omgeving. Erken uzelf ook.

Aantekeningen

Groei helderheid en intensiteit

In hoeverre laat u zich leiden door uw waarden en overtuigingen?

We kunnen reflecteren en ons bezinnen op onze waarden. Geven onze waarden weer waar we voor staan? Handelen we in overeenstemming met onze waarden? Hoe meer u leeft in de lijn van uw waarden, des te groter de innerlijke tevredenheid.

De helderheid van uw waarden is gemiddeld tot laag. Dat betekent dat uw waarden en overtuigingen tegenstrijdig met elkaar kunnen zijn. In uw dagelijkse leven is uw gedrag niet altijd consistent, omdat uw waarden en overtuigingen niet consistent zijn.

Het is voor u raadzaam om na te gaan wat u werkelijk belangrijk vindt en waar u voor staat. Dat kan leiden tot gedrag en keuzes die elkaar versterken vanuit een duidelijker waardenperspectief. Dan neemt tevredenheid over uw manier van leven naar alle waarschijnlijkheid toe.

De intensiteit van uw waarden is matig. Dit betekent dat u niet zo sterk overtuigd bent van uw waarden en overtuigingen. U staat open voor verandering en invloeden van buitenaf.

Uw tevredenheid en voldoening zijn wellicht groter als u zich meer bewust bent van het 'waarom' van uw handelen. Dan kunt u ervoor kiezen om uw keuzes en gedrag meer te sturen in de richting van wat u belangrijk vindt.



4. Persoonlijke Waarden in communicatie

Dit roept weerstand bij u op:

- Informele communicatiestijl (bijvoorbeeld tutoyeren).
- Emoties niet beheersen.
- Geen rekening houden met positie, rang of eventuele titel.
- Spontaan en zonder structuur overleg voeren.
- Kritiek op waarden en manier van leven, vanuit een ander perspectief.

Dit hoofdstuk geeft u inzicht in uw persoonlijke kracht in communicatie en hoe u in uw communicatie bij anderen kunt overkomen. Bedenk daarbij dat uw kracht ook uw valkuil kan zijn.

Beleefd > onpersoonlijk.

U respecteert regels en bestaande formele structuren. Daarom kiest u voor een beleefde formele manier van aanspreken. Zo loopt u niet het risico om iemand voor het hoofd te stoten. Houd er rekening mee dan anderen uw communicatie als onpersoonlijk kunnen ervaren. U bent dan ook gevoelig voor de manier waarop u zelf wordt aangesproken. Een informele stijl kunt u ervaren als onbeleefd.

Objectief > ongevoelig

U vindt het belangrijk om uw emoties onder controle te houden. In uw optiek is het niet gepast om emoties niet te beheersen. Daarom benadert u zaken zelf vaak wat feitelijk en objectief. Anderen kunnen dat als ongevoelig ervaren. U voelt zich dan ook ongemakkelijk als anderen emotioneel worden en zich laten gaan.

Juiste toon > hiërarchisch U hecht waarde aan hiërarchische verhoudingen. U zorgt er dan ook voor dat u weet met wie u te maken heeft zodat u in uw communicatie respect toont voor de positie of titel van iemand. Uw omgeving kan u daarom als hiërarchisch ervaren. Zelf heeft u er moeite mee als u niet wordt aangesproken met de juiste benaming of titel.

Helder over verwachtingen > inflexibel.

U vindt het belangrijk om aan verwachtingen te voldoen zodat u op een verantwoorde manier kan handelen. In uw communicatie bent u dan ook helder in uw verwachtingen en vindt het prettig om volgens een bepaalde structuur te communiceren. Anderen missen daarom soms spontaniteit en flexibiliteit. U vindt het prettig als u anderen u vooraf informeren en hun verwachtingen helder uiteenzetten.

Verantwoordelijk > normatief

U wilt graag 'het goede' doen en vindt het ook belangrijk dan anderen dat doen. U geeft zelf kritiek vanuit uw eigen waardenperspectief en spreekt anderen aan op hun manier van leven en handelen. Dat kan als normatief worden ervaren, zeker als iemand andere waarden belangrijk vindt. U accepteert alleen kritiek als deze past in uw kader. Als mensen feedback geven vindt u het belangrijk dat dit met respect en met objectiviteit gepaard gaat. Kritiek op uw manier voor leven, op uw waarden ervaart u als persoonlijke kritiek.



5. Persoonlijke Waarden in werkomgeving

Als uw waardenperspectief aansluit bij de waarden en cultuur van uw werkomgeving, dan zal u gemeenschappelijkheid en meer persoonlijke voldoening ervaren.

Als uw waardenperspectief aansluit bij de rolverwachtingen in uw werk, dan zult u meer persoonlijke voldoening ervaren.

Wat werkt wel en wat werkt niet in uw werkomgeving?

Uw Persoonlijk Waardenperspectief kan worden gekoppeld aan uw werkomgeving en werksituaties. In een ideale werksituatie sluiten de waarden van de organisatie aan bij de waarden van de mensen die er werken. Hoe groter de overlap in waarden, des te meer tevredenheid, betrokkenheid en des te beter de prestaties.

Hier is beschreven welke werkcultuur en welke rolverwachtingen aansluiten bij uw waardenperspectief en u waarschijnlijk motiveren. Ook is beschreven welke cultuur en verwachtingen juist niet aansluiten en u naar alle waarschijnlijkheid frustreren. Bovendien vindt u tips voor uw leidinggevende of uw collega om aan te sluiten bij uw waarden.

Wat 'werkt': wat uw verbondenheid en betrokkenheid vergroot:

- Een functie waarbij u samen met andere mensen kunt werken.
- Een stabiele en betrouwbare werkomgeving, met helderheid over verwachtingen.
- Een cultuur met aandacht voor maatschappelijke verantwoordelijkheid.
- Een cultuur die zich richt op gezamenlijke belangen en gezamenlijke waarden.
- Een vriendelijke cultuur met mensen die zich graag inzetten voor het 'grotere doel' en waarbij mensen zich aan de afspraken houden.
- Een omgeving die uw inzet en uw gevoel voor verantwoordelijkheid weet te waarderen.

Wat niet 'werkt': wat mogelijk onvrede en disharmonie oplevert

- Een functie waarbij u veel alleen moet werken en die vraagt om veel flexibiliteit.
- Een cultuur waarbij persoonlijke successen belangrijker zijn dan gezamenlijke successen.
- Een cultuur die geen oog heeft voor maatschappelijke of gezamenlijke verantwoordelijkheid.
- Een cultuur waarbij de kantjes ervan af worden gelopen en waarbij men elkaar niet helpt.
- Een functie zonder duidelijke kaders.
- Een werkomgeving met weinig aandacht voor controle en evaluatie.

Aantekeningen

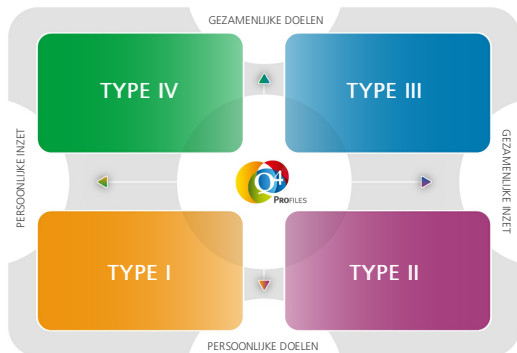
Tips voor leidinggevende/collega:

- Beloon en waardeer het harde werken en de betrouwbaarheid.
- Besteed aandacht aan sociaal maatschappelijke issues of projecten, of geef de persoon in kwestie ruimte om daar iets mee te doen.
- Geef tegengas als de persoon in kwestie zichzelf 'vastzet' in normen.
- Wees vriendelijk, tracht stemverheffing te voorkomen.
- Doe wat u zegt, kom afspraken na.
- Evalueer structureel volgens een bepaalde procedure.
- Bied stabiliteit en duidelijkheid over verwachtingen.



6. Persoonlijke Waarden achtergronden

De 4 fundamentele waarden typen:



Doelen: wat wil ik bereiken? Ben ik meer gericht op persoonlijke doelen of gezamenlijke doelen?

Inzet: welke inzet is er voor nodig om de doelen te bereiken? Persoonlijke inzet of gezamenlijke inzet?

Type I: 'Ik-Ik' **autonomie en vrijheid**

Gericht op eigen, persoonlijke doelen. Bereikt deze doelen door daar zelf hard voor te werken, door persoonlijke inspanningen, en heeft daar geen anderen bij nodig.

Type II: 'Ik- Wij' **harmonie en mogelijkheden**

Gericht op eigen, persoonlijke doelen. Bereikt deze doelen in overeenstemming en samen met anderen.

Type III: 'Wij-Wij' **verantwoordelijkheid en loyaliteit**

Gericht op gezamenlijke doelen. Bereikt deze doelen door dat eenieder zijn verantwoordelijkheid neemt en zijn bijdrage levert, door samen te werken.

Type IV: 'Wij-Ik' **rechtvaardigheid en gezamenlijkheid**

Gericht op gezamenlijke doelen. Bereikt deze doelen door zich persoonlijk in te zetten, door persoonlijke inspanningen te leveren.

Dit hoofdstuk geeft u achtergrondinformatie over het waardenmodel, de waardenperspectieven en de toepassing.

Waardenperspectief: eenheid van waarden

Uit onderzoek blijkt dat waarden neigen te clusteren met elkaar en dat ze gerelateerd zijn aan elkaar. Het waardenperspectief is eigenlijk een groep van waarden en overtuigingen die sterk met elkaar samenhangen en bij elkaar horen. Dit vormt als het ware een bepaald georganiseerde manier van kijken en oordelen, een manier van denken.

Onze waarden en overtuigingen kunnen worden gegroepeerd in vier perspectieven. Elk perspectief is gekoppeld aan een type. Het waardenmodel onderscheidt vier types.

Waarden zijn aan verandering onderhevig

Het is belangrijk om stil te staan bij het feit dat onze waarden en overtuigingen cognitief worden gevormd. We bedenken ze en kiezen er bewust voor om bepaalde waarden en overtuigingen een rol te laten spelen in ons leven. We kunnen reflecteren en ons bezinnen op onze waarden en ervoor kiezen om onze waarden aan te passen of bij te stellen.

Ons waardenperspectief is niet een vaststaand kader. Onze waarden zijn aan verandering onderhevig in de loop van ons leven. We ontwikkelen onszelf, we groeien door ervaringen en gebeurtenissen. De meeste mensen stellen hun waarden bij naar aanleiding van een belangrijke gebeurtenis die heeft plaatsgevonden in hun leven. Dit is vaak een emotioneel ingrijpende gebeurtenis die ons er toe zet om opnieuw te herschikken wat we belangrijk vinden of waar we in geloven. Of onze waarden veranderen omdat onze sociale omgeving verandert.

We neigen om ons vast te houden aan waarden die vroeg in het leven zijn ontwikkeld. Dit zijn vaak de waarden die iemand van 'huis uit' mee heeft gekregen. In het proces van verandering of herijking ervaren mensen dan ook vaak een waardenconflict. In dit geval zijn de waarden die we kiezen tegenstrijdig ten opzichte van elkaar. Dan is het niveau van de helderheid laag en zal iemand intern disharmonie ervaren.

Achtergronden in het kort

- Waardenperspectief: bepaalde georganiseerde denkwijze en kijk op het leven.
- Waarden worden cognitief gevormd, we kiezen bewust voor onze waarden.
- Onze waarden kunnen we aanpassen of veranderen.
- Een waardenconflict ontstaat als iemands persoonlijke waarden tegenstrijdig zijn met elkaar.
- Waarden: bewust, cognitief gevormd.
- Stijl (DISC kernpatroon): onbewust.
- Waardengedreven gedrag: gedrag gedreven door onze waarden en overtuigingen.
- Behoeftengedreven gedrag: gedrag gedreven door de onbewuste behoeften die zijn verankerd in onze Persoonlijke Stijl (DISC), ons kernpatroon.

Bewuste en onbewuste drijfveren

Elke dag maken we keuzes, nemen we besluiten en oordelen we over situaties en mensen. En elke dag doen we dingen op een bepaalde manier. Ons gedrag wordt bewust en onbewust gedreven. Onbewust door onze behoeften die zijn verankerd in het kernpatroon van onze persoonlijke Stijl. Bewust door onze waarden en overtuigingen.

Ons waarden en overtuigingen worden cognitief gevormd. We bedenken ze en kiezen er bewust voor om bepaalde waarden en overtuigingen een rol te laten spelen in ons leven. Dit in tegenstelling tot onze persoonlijke stijl, die van invloed is op ons onbewuste handelen.

Behoeftengedreven of waardengedreven gedrag

Stemmen we ons gedrag af op onze waarden en overtuigingen dan is ons gedrag waardengedreven. Hoe hoger de intensiteit van waarden, des te meer laat iemand zich leiden door persoonlijke waarden. Iemand is dan ook niet gemakkelijk af te brengen van zijn waarden.

Komt gedrag voort uit een natuurlijke neiging om iets op een bepaalde manier te doen, dan praten we over behoeftengedreven gedrag. Hoe lager de intensiteit van waarden, des te meer laat iemand zich leiden door onbewuste behoeften. Onderzoek leert ons dat in het geval van ongunstige omstandigheden iemand zich eerder zal laten leiden door behoeften dan door waarden.

- Mensen zijn per definitie gemotiveerd door bewuste en onbewuste drijfveren.
- Waarden zijn bewuste drijfveren en zijn gegroepeerd in ons persoonlijk waardenperspectief.
- Behoeften zijn onbewuste drijfveren en zijn verankerd in onze persoonlijke stijl (DISC), ons kernpatroon.
- Waarden zijn niet goed of fout. Het ene waardenperspectief is niet beter of slechter dan het ander.
- Onder de ideale situatie sluiten iemands waarden aan bij het gedrag dat iemand laat zien.
- Het kenmerk van een waarde is dat deze wordt gekozen uit mogelijke beschikbare alternatieven.
- Waarden zijn aan verandering onderhevig. Onze persoonlijke Stijl (DISC), ons kernpatroon, niet.

Aantekeningen

De vier typen - overzicht

Type I kernwaarden: autonomie en vrijheid

Type I is iemand die zich laat leiden door persoonlijke doelen en persoonlijke belangen. Dit type zorgt goed voor zichzelf en neemt zelf het heft in handen en hecht veel waarde aan vrijheid van handelen. Regels en kaders van buitenaf worden ervaren als belemmerend. Type I wil op eigen wijze invulling geven aan zijn leven en volgt zijn eigen pad en ziet het leven als een uitdaging.

Type II kernwaarden: harmonie en mogelijkheden

Type II streeft naar persoonlijk geluk door persoonlijke groei. Maar wel het liefst in overeenstemming en samen met anderen. Daarom is harmonie met de omgeving voor dit type belangrijk. Om persoonlijk welzijn te bereiken heeft dit type de ander nodig en zal ook moeite doen om het de ander naar de zin te maken. Dit type ziet het leven als palet vol kansen en mogelijkheden.

Type III kernwaarden: verantwoordelijkheid en loyaliteit

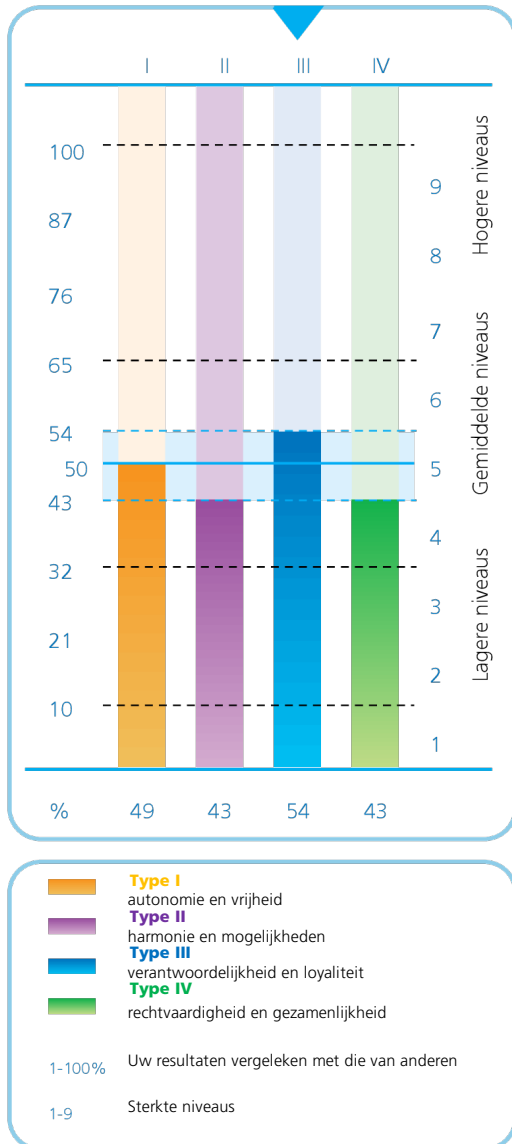
Type III is iemand die erin gelooft dat iedereen en bijdrage zou moeten leveren aan de samenleving. Gezamenlijke doelen zijn belangrijk. Dit type wil het gezamenlijk belang van de groep waartoe hij behoort beschermen door het juiste te doen. Dit zal hij doen op een toegewijde consequente wijze. Sociaal respect is belangrijk voor dit type. Dit type ziet het leven als een test die we moeten afleggen.

Type IV kernwaarden: rechtvaardigheid en gezamenlijkheid

Type IV wordt gedreven door een gevoel voor rechtvaardigheid. Samen zijn we verantwoordelijk voor een betere wereld. Daarmee overstijgt dit type persoonlijke doelen of belangen. Het gaat om het grote plaatje. Dit type is praktisch en idealistisch en gaat steeds op zoek naar wat het beste is voor de ander en voor zichzelf. Dit type ziet het leven als een zoektocht.



7. Persoonlijke Waarden grafieken



Helderheid:
Gemiddeld tot laag

Intensiteit:
Matig

Dit hoofdstuk geeft grafisch weer wat uw score is op de vier verschillende waardenperspectieven. Daarmee krijgt u niet alleen inzicht in welk perspectief het meest bij u past. U krijgt ook inzicht in welk perspectief ver van u af staat en welke perspectieven juist weer dichtbij liggen.

Uw hoogste score bepaalt welk type hier is beschreven in dit rapport. Uw persoonlijke waarden komen het meest overeen met waarden, overtuigingen en het wereldbeeld van dit type.

Het type waarop u het laagst scoort staat ver van u af. U voelt zich niet thuis bij de waarden en het wereldbeeld van dit type.

- Een score in een grafiek is niet goed of fout, gewenst of ongewenst.
- Uw score kan veranderen in de loop van de tijd, afhankelijk van levensfase en opgedane ervaringen.

Intensiteit

De intensiteit wordt gemeten op drie verschillende niveaus. Op een lager niveau, op een gemiddeld niveau en op een hoog niveau. Hoe hoger de intensiteit des te meer u zich laat leiden door uw waardenperspectief. Hoe lager de intensiteit des te minder uw gedrag wordt beïnvloed door uw waardenperspectief.

Helderheid

De helderheid van uw waarden is ook af te leiden uit uw grafiek. Daarbij kijken we naar de verhouding tussen de verschillende perspectieven. Zijn de perspectieven die dicht bij elkaar liggen aanvullend of in samenhang met elkaar dan spreken we over een hoge helderheid. Zijn de perspectieven die qua score dicht bij elkaar liggen juist heel verschillend of tegenovergesteld dan spreken we over een lage helderheid.

Waardenkenmerken overzicht

Persoonlijke kenmerken	Type I	Type II	Type III	Type IV
1. Kernwaarden	vrijheid en autonomie	harmonie en mogelijkheid en	verantwoordelijkheid en loyaliteit	rechtvaardigheid en gezamenlijkheid
2. Doelen en inzet	doelen: persoonlijk inzet: persoonlijk	doelen: persoonlijk inzet: gezamenlijk	doelen: gezamenlijk inzet: gezamenlijk	Doelen: gezamenlijk Inzet: persoonlijk
3. Levensvisie	Ziet het leven als een uitdaging	Ziet het leven als een kans	Ziet het leven als een test	Ziet het leven als een zoektocht
4. Gericht op	Zelfbehoud	Zelfontplooiing	Sociaal respect	Innerlijke harmonie
5. Benadering	Ambitieus	Optimistisch	Toegewijd	Idealistisch
Type	I	II	III	IV



8. Q⁴ profiles analyses

Q⁴ Motivatieprofiel

Mensen motiveren zichzelf en worden gedreven door hun eigen redenen, drijfveren, waarden en interesses. Hoe gemotiveerder iemand is, des te effectiever het gedrag zal zijn en des te harmonieuzer de relaties met anderen zullen zijn. Het Motivatieprofiel geeft inzicht in wat iemand wel of niet zal doen, vanuit onbewuste drijfveren (**Stijl**), vanuit persoonlijke **waarden** en overtuigingen en vanuit **interesses**.

We krijgen inzicht in wat iemand intrinsiek motiveert of juist niet. Met name de combinatie van analyses stelt ons in staat om te sturen op tevredenheid, effectiviteit en persoonlijk welzijn.

Het Persoonlijke Stijl Profiel

Het Persoonlijke Stijl Profiel beschrijft wat iemand van nature wel of niet zal doen en hoe iemand bepaalde situaties aanpakt. Het geeft ons tevens inzicht in onbewuste drijfveren, die samenhangen met ons kernpatroon en die een grote rol spelen in ons dagelijks handelen.

Het Persoonlijke Waarden Profiel

Het Persoonlijke Waarden Profiel beschrijft ons persoonlijke waarden perspectief. Ons waarden perspectief vertelt wat we vinden dat we zouden moeten doen. Het geeft ons inzicht in wat we belangrijk vinden, welke zienswijze we hebben als het gaat om sociale en maatschappelijke vraagstukken. In tegenstelling tot het Persoonlijke Stijl Profiel gaat het hier om bewuste drijfveren. We kiezen bewust voor een bepaald waarden perspectief.

Het Persoonlijke Interesses Profiel

Het Persoonlijke Interesses Profiel geeft ons inzicht in iemand werk- en privé interesses. Het geeft inzicht in welke passies iemand heeft, waar iemand warm voor loopt.

DISCOVERYMap

DISCOVERYMap brengt uw gedrag in kaart op basis van het DISC model. Deze persoonlijke landkaart geeft aan waar u 'woont' en in welke gebieden u zich thuis voelt. De hoofdstad is de stad met uw naam. De overige termen en namen zijn omschrijvingen van uw natuurlijke gedragstijl, uw kernpatroon.



9. Wie is Q⁴ Profiles?

Het is de missie van Q4 Profiles om mensen te bereiken en te beraken door gedrag inzichtelijk te maken. Wij willen begrip tussen mensen vergroten en hen effectiever laten zijn in wat zij doen. Met als ultiem doel: meer tevredenheid en plezier in werk en relaties.

UW KRACHT?
UW HOUDING?
UW VOORKEUR?
UW STIJL?

Q4 Profiles
Maarse & Kroon Hof 7
1431 PB AALSMEER
0297 361 484
info@q4profiles.com
www.q4profiles.nl

Gedrag is alles

In ons werk en in ons privéleven is gedrag in grote mate bepalend of we wel of niet succesvol zijn. Kennis en vaardigheden spelen een rol, maar het is vooral een kwestie van gedrag. Het onbewuste heeft grote invloed op ons dagelijks handelen. Ook al weten we dat we iets niet zouden moeten doen, we hebben toch de neiging om dat gedrag te vertonen. Onze voorkeursstijl - ons kernpatroon - is zo sterk, dat het ons gedrag in sterke mate bepaalt. Het is onbewust gedrag.

Inzicht in ons gedrag - in hoe we iets doen en waarom we iets doen - helpt ons om onze talenten en kwaliteiten te benutten. Het maakt ons bewust van het effect van ons gedrag en hoe we effectiever kunnen zijn. Als we weten wat motiveert, kunnen we daar bij aansluiten.

De sleutel tot gedrag

Q4 Profiles is specialist in gedragsanalyses. Met instrumenten die gedrag, houding, stijl van communicatie en persoonlijke kracht van personen in beeld brengen. Onze kracht is dat we de bewuste en onbewuste drijfveren helder onderscheiden en effectief in kaart brengen.

Aan de hand van onze rapportages kunt u zich richten op die drijfveren welke vaak onder de oppervlakte liggen en meestal onbenoemd blijven. U kunt uw effectiviteit verhogen en begrijpen dat iemand het één doet, terwijl deze het ander wil. En het wordt duidelijk hoe bewust en onbewust gedrag zich tot elkaar verhouden.

Meer weten? Neem contact op met Q4 Profiles, info@q4profiles.com of kijk op www.q4profiles.nl voor meer informatie.