



## Profielboek 2016



\*De wijzigingen gelden voor de Nederlandse en Engelse variant van het profielboek. De nieuwe Nederlandse druk verschijnt in de loop van juli 2016, de nieuwe Engelse druk verschijnt begin maart 2016. Er is tevens een USA variant beschikbaar met aangepast 'Letter' papier.

### **Nieuwe en verstevigde omdoos**

Om de boeken onbeschadigd op uw bestemming te krijgen, is de doos aangepast waarin de boeken worden vervoerd. Door de nieuwe stevigere omdoos beperken we de kans op beschadigingen van de inhoud aanzienlijk.

### **Lichter papier voor het profielboek**

Het papier van het profielboek is lichter gemaakt. Door de inhoud van het profielboek op lichter papier te drukken kunt u eenvoudiger door de inhoud bladeren. De omslag/kaft is niet veranderd waardoor er niet aan de kwaliteitsbeleving wordt ingeboekt.

### **20% minder gewicht per doos profielboeken**

Door gebruik van lichter papier in het profielboek maar ook omdat er geen pennen en blocnotes worden toegevoegd realiseren we een gewichtsbesparing per doos van ongeveer 2 kg. Een besparing van bijna 20%.

## Nieuw profielpapier

Het type papier voor de profielen is tevens veranderd. Mooi wit en kwalitatief papier maar minder glad. Bepaalde type printers gaven een slechte print op het bijgeleverde profielpapier. Dit kwam omdat het een vrij gladde variant papier was waardoor het inkt niet goed kon hechten aan het papier. Dit hebben we opgelost door een ander soort papier te gebruiken die het inkt beter opneemt.

## Nieuwe achterzijde van het profielpapier

De wijzigingen in het profielboek hebben ook effect op de toelichting van het profiel. Dit betekent dat de achterzijde van het profielpapier is gewijzigd.

- De toelichting bij Mindset is gewijzigd.
- De toelichting bij Diversiteit is gewijzigd.
- In de linkerbovenhoek is een vlag toegevoegd van de taal waarin de toelichting van het profiel staat.



## Geheel nieuwe print 'Persoonlijke profielen'

Het profielpapier 'Persoonlijke profielen' is aanzienlijk verbeterd. De achterzijde van de print biedt u een complete toelichting van de grafieken terwijl op de voorzijde de complete profielen worden afgedrukt i.p.v. alleen de logica en verwerping.





## Positief, negatief en overdreven gedrag

Deze pagina's komen voortaan terug onder tab 1: Theorie (voorheen tab 3: Verdieping)  
 Door eerder stil te staan bij deze informatie past het beter bij de toelichting van een  
 drijfverenprofiel. Tevens is de tekst bij Overdreven gedrag aangepast en in lijn met  
 andere documentatie.

5 > Positief en negatief gedrag

### U kunt uw drijfveer positief of negatief inzetten



**NEGATIEF GEDRAG**  
 IN RIJKT AF

Uw gedrag is de voorwaarde voor positief of negatief gedrag van anderen. Hoe meer u doet voor de ander, hoe langer anderen zich positief of negatief voelen. Dit betekent dat u meer positief of negatief gedrag kunt verwachten van anderen. Het is niet het aantal goede of slechte daden dat telt, maar het gevoel dat u bij anderen oproept. Het is niet het aantal goede of slechte daden dat telt, maar het gevoel dat u bij anderen oproept. Het is niet het aantal goede of slechte daden dat telt, maar het gevoel dat u bij anderen oproept.

**WAAR VOOR OVERDREVEN GEDRAG**

Wanneer u altijd wilt zijn of te veel wilt bereiken, kunt u overdreven gedrag vertonen. Dit kan leiden tot negatieve gevolgen voor u en anderen. Het is belangrijk om te weten wanneer u moet stoppen met proberen te overtuigen of te overtuigen. Het is belangrijk om te weten wanneer u moet stoppen met proberen te overtuigen of te overtuigen.

POSITIEF GEDRAG			POSITIEF GEDRAG		
<b>WIJZEN</b> ONTWIKKEL BEWUSSTHEID	<b>ANALYSE</b> EN VERBODEN VERBODEN	<b>WISSEL</b> VAN VERBODEN VERBODEN	<b>WISSEL</b> VAN VERBODEN VERBODEN	<b>WISSEL</b> VAN VERBODEN VERBODEN	<b>WISSEL</b> VAN VERBODEN VERBODEN
WISSEL VAN VERBODEN VERBODEN	WISSEL VAN VERBODEN VERBODEN	WISSEL VAN VERBODEN VERBODEN	WISSEL VAN VERBODEN VERBODEN	WISSEL VAN VERBODEN VERBODEN	WISSEL VAN VERBODEN VERBODEN
NEGATIEF GEDRAG			NEGATIEF GEDRAG		
<b>WISSEL</b> VAN VERBODEN VERBODEN	<b>WISSEL</b> VAN VERBODEN VERBODEN	<b>WISSEL</b> VAN VERBODEN VERBODEN	<b>WISSEL</b> VAN VERBODEN VERBODEN	<b>WISSEL</b> VAN VERBODEN VERBODEN	<b>WISSEL</b> VAN VERBODEN VERBODEN
WISSEL VAN VERBODEN VERBODEN	WISSEL VAN VERBODEN VERBODEN	WISSEL VAN VERBODEN VERBODEN	WISSEL VAN VERBODEN VERBODEN	WISSEL VAN VERBODEN VERBODEN	WISSEL VAN VERBODEN VERBODEN
OVERDREVEN GEDRAG			OVERDREVEN GEDRAG		
<b>WISSEL</b> VAN VERBODEN VERBODEN	<b>WISSEL</b> VAN VERBODEN VERBODEN	<b>WISSEL</b> VAN VERBODEN VERBODEN	<b>WISSEL</b> VAN VERBODEN VERBODEN	<b>WISSEL</b> VAN VERBODEN VERBODEN	<b>WISSEL</b> VAN VERBODEN VERBODEN
WISSEL VAN VERBODEN VERBODEN	WISSEL VAN VERBODEN VERBODEN	WISSEL VAN VERBODEN VERBODEN	WISSEL VAN VERBODEN VERBODEN	WISSEL VAN VERBODEN VERBODEN	WISSEL VAN VERBODEN VERBODEN

## Mindset

De tabellen bij de Mindset zijn aanzienlijk veranderd. De toelichting en weergave waarin de partjes stonden hebben we losgelaten. In plaats daarvan staan we stil bij de potentiële kracht en de potentiële valkuil (overdreven en negatief gedrag) van de kleur. Dit maakt het geheel praktischer en eenvoudiger wanneer de link wordt gelegd met de + en – uit de energiebalans.



**Welke drijfveren en gedragingen houden u het meest bezig**

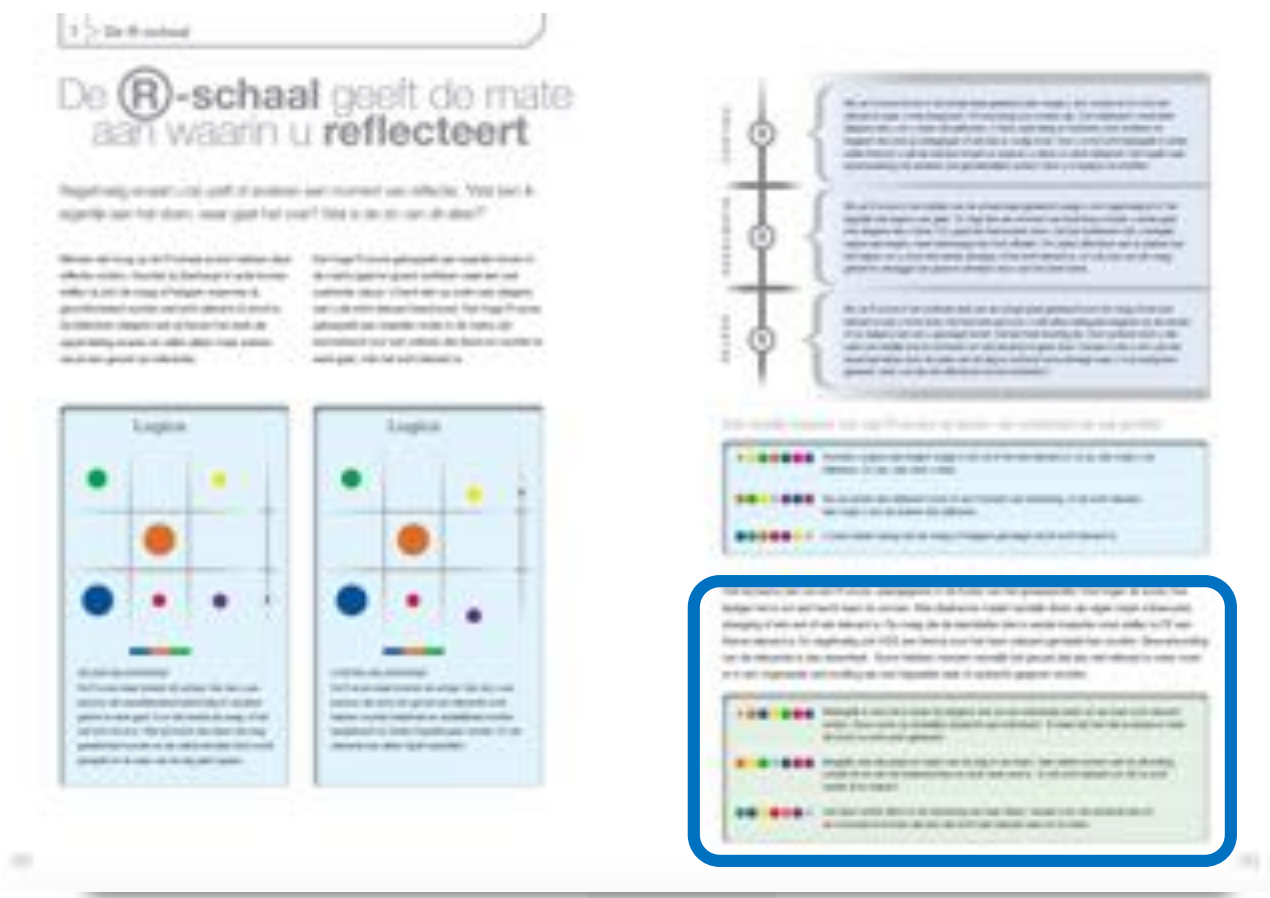
**De mindset toont uw profiel onder druk**

**INTELEKTUELE BEWEGING**

INTELEKTUELE BEWEGING	overmatige gedrag	negatieve gedrag
<b>ROEL</b>	overmatig denken, te veel denken, te veel denken	overmatig denken
<b>ORANJE</b>	overmatig denken, te veel denken, te veel denken	overmatig denken
<b>BLAUW</b>	overmatig denken, te veel denken, te veel denken	overmatig denken
<b>ROOD</b>	overmatig denken, te veel denken, te veel denken	overmatig denken
<b>PURPER</b>	overmatig denken, te veel denken, te veel denken	overmatig denken

## Aanvulling R-score met groepsinformatie

De informatie hoe de R score gelezen moest worden in het geval van een groepsprofiel is nu toegevoegd aan het profielboek. Dit was informatie die voorheen niet in het profielboek stond.



**De R-schaal geeft de mate aan waarin u reflecteert**

Regelmatig wordt u uit de comfortzone van momenteel van effectie. Vast bent & rigide bent het doen, waar gaat het over? Het is de manier de doen?

Staat u bij de R-schaal op een manier die u wilt? Of bent u nu juist op een manier die u niet wilt? Of bent u nu juist op een manier die u niet wilt? Of bent u nu juist op een manier die u niet wilt?

Staat u bij de R-schaal op een manier die u wilt? Of bent u nu juist op een manier die u niet wilt? Of bent u nu juist op een manier die u niet wilt? Of bent u nu juist op een manier die u niet wilt?

**Logica**

**Logica**

**Legende**

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

**Legende (highlighted)**

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

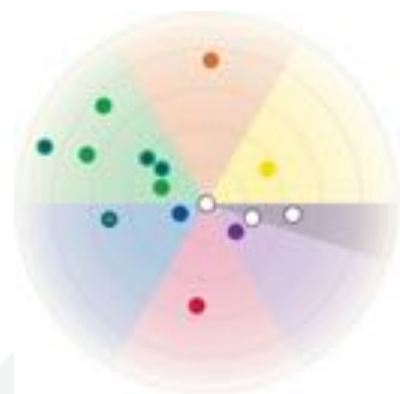
## Informatie groepsprofielen verrijkt

Bij groepsprofielen wordt er veelal stilgestaan bij de kleuren die zich wel in het profiel bevinden. Echter is het bij groepsprofielen ook van waarde om stil te staan bij de kleuren die niet of minder aanwezig zijn. Deze informatie is voortaan ook opgenomen in het profielboek.

	TE VEEL... KAN LEIDEN TOT:	TE WEINIG... BETEKENT VAAK:
<b>GEEL</b>	Veel geel kan leiden tot wensdruvende fantasie, compliceren, bekritisieren en niet tot uitvoering komen	Weinig geel betekent vaak het ontbreken van vernieuwing, analyse en een visie waardoor de groep zich ineens 'overvallen' voelt door ontwikkelingen van buiten
<b>GROEN</b>	Veel groen kan leiden tot een constante zucht om meer betrokkenheid en het gevoel 'niet gehoord te worden'	Weinig groen betekent vaak het ontbreken van empathisch contact waardoor men elkaar en anderen om hen heen niet echt leert kennen en draagvlak mist
<b>ORANJE</b>	Veel oranje kan leiden tot de waan van de dag, opportunisme en opschepperij	Weinig oranje betekent vaak onvoldoende resultaatgericht, geen oog voor competitie en concurrentie waardoor efficiency ontbreekt en andere groepen hun rol overnemen
<b>BLAUW</b>	Veel blauw kan leiden tot overdreven aandacht op details en bureaucratie	Weinig blauw betekent vaak het niet nakomen van afspraken en het niet tot in detail afmaken van zaken waardoor echte kwaliteit ontbreekt
<b>ROOD</b>	Veel rood kan leiden tot stevige interne strijd om domein en ego	Weinig rood betekent vaak weinig besluitvaardigheid en het ontbreken van focus waardoor de groep steeds in herhaling valt en een speelbal in de organisatie wordt
<b>PAARS</b>	Veel paars kan leiden tot volledige afsluiting van de buitenwereld	Weinig paars betekent vaak een gebrek aan het besef wat de missie, het bestaanrecht van het team is. Wat is datgene wat het team verbindt?

## Kleurvolgorde Diversiteitsgrafiek aangepast

De kleurvolgorde voor de diversiteitsgrafiek is aangepast zodat hij overeenkomstig met de MD matrix. Boven in de diversiteitsgrafiek staat voortaan Geel/Oranje/Groen en onderin Blauw/Rood en Paars.





## Leiderschapsprincipes duidelijker weergegeven

Onder de tab Leiderschap staan Belangrijke leiderschapsprincipes opgenomen, gesorteerd op kleur. Om deze tabel praktischer en eenvoudiger leesbaar te maken is hij voortaan opgedeeld in twee kolommen, te weten 'U als leider' en 'Leiding geven aan...'

	U ALS LEIDER	LEIDING GEVEN AAN...	
<b>GEEL</b> leiderschap is gewenst in situaties waarin constante vernieuwing noodzakelijk is.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- evstueer uw sterke punten en ken uw eigen sterke punten</li> <li>- blij uzelf ontwikkelen, inspiratie door lezen, kunst, muziek, etc.</li> <li>- streef synergie na (tussen producten en tussen mensen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- houd vast aan een visie en communiceer die</li> <li>- zorg dat het geheel klopt: zorg voor samenhang tussen vorm en functie</li> <li>- breng zaken tot de essentie terug, maak het eenvoudig</li> </ul>	
<b>GRÖEN</b> leiderschap is gewenst in situaties waarin zorg en aandacht belangrijk is.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- denk in 'samen' en 'win-win'</li> <li>- blij elkaar aanmoedigen en complimenteren</li> <li>- verzamel de juiste mensen om u heen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- begrijp eerst de ander voordat u begrepen wilt worden</li> <li>- wees empathisch en geef ruimte aan de ander, later actief</li> <li>- gebruik de sterke punten van elkaar</li> </ul>	
<b>ORANJE</b> leiderschap is gewenst in situaties waarin competitie of marktwerking speelt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wees pro-actief en experimenteer</li> <li>- zet de klant centraal en haal hem dichtbij</li> <li>- creëer toegevoegde waarde, er bestaat geen 'goed genoeg'</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- richt u op duidelijke resultaten en maak het praktisch</li> <li>- stel uitdagende inspirerende doelen, denk groot, ga voor het maximale</li> <li>- focus op lange termijn en zorg voor korte termijn succes</li> </ul>	

## Teamscan en Feedback opgenomen

In het profielboek staan onder de tab Organisatie voortaan de Teamscan en Feedback opgenomen. De teamscan wordt veel gedaan tijdens sessies en op deze manier kunnen deelnemers de resultaten van de teamscan invullen in hun eigen profielboek. Zo heeft iedereen zijn eigen profiel en de uitkomst van een teamscan bij de hand.

Management Drives biedt ook een feedback instrument dat helder inzicht geeft in uw gedrag en de gewenste veranderingen. Dit is een aanvulling op het werken met drijfveren. De feedback geeft u inzicht in de wijze waarop u naar uzelf kijkt en hoe anderen u zien.



## Nieuwe quotes opgenomen

Er zijn nieuwe quotes opgenomen van:

- Bram van der Wal, Olympia uitzendbureau
- Nils van Dam, Unilever Benelux
- Hans van der Plas, T-Mobile

