

# Welke waarden werken het meest voor u?

(En soms ook tegen u?)



De keuzen die men maakt in leven en werk hebben een gezamenlijk fundament: persoonlijke waarden. Daarom is het verhelderend (maar niet altijd even leuk) om inzicht te hebben in datgene wat het eigen handelen beïnvloedt. Zowel in versterkende als in remmende zin. Een waardenprofiel toont de valkuilen, neemt barrières weg en laat de opbouwende **kracht van zelfkennis** zijn werk doen.

## 7 WAARDEN DIE IEDEREEN TEGENKOMT

Welke waarde beweegt u het meest? En welke typeert uw collega? Deze zeven waardendrijves zijn bepalend in het voorkeursgedrag van mensen. In het verlengde daarvan bepalen ze ook het samenspel en de wrijvingen in een organisatiecultuur.

### Positieve uiting

Verbonden met de waarde van gedeelde principes, gewoonten en tradities, trots op de organisatie, respect voor opgebouwdewijsheid.



### Schaduwkant

Zinloze rituelen, vasthouden aan het verleden, onzakelijk, beperkend, alleen in de binnenkring naar buiten kunnen komen.

Daadkrachtig en slagvaardig, neemt leiderschap, duidelijk over plek, snel, energiek, crises en conflict niet uit de weg gaand.



Ongeduldig, zonder oog voor de consequenties, grensoverschrijdend, verbaal direct, strijdbelust, moeilijk aanspreekbaar.

Planmatig, consequent, duidelijk, betrouwbaar, discipline, geordend, structuur, efficiënt, kwaliteitsbewust, loyaal.



Risicomidend, braaf, (ver)oordelend, bovenmatig kritisch, regels belangrijker dan mensen, bureaucratisch, zoekt zekerheid, gelijkhebbig.

Resultaatgericht, strategisch, klantgericht, enthousiast, zelfbeslissend, wil eigen ambities realiseren, ondernemend, durft risico's te nemen.



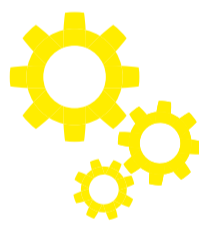
Materialistisch, ego- en statusgericht, opportunistisch, te zeker van de eigen zaak, weinig oog voor gevoelens van anderen, manipulatief.

Sociaal, zorgzaam, medemenselijk, communicatief, inlevend, wil de harmonie bewaren en consensus bereiken.



Angst voor conflict, behoefte aan draagvlak bij iedereen, verkrampd over ongelijkheid, geen begrip voor autoriteit, kunstmatige harmonie en politiek spel.

Kennis en ervaring, transparant en toegankelijk, ontwikkelingsgericht, wil opties uitwisselen, streeft naar synergie en innovatie.



Zinloze analyses, niet concreet, mentaal grenzeloos, geen keuzes, te veel opties, individuele voorkeur boven collectief belang.

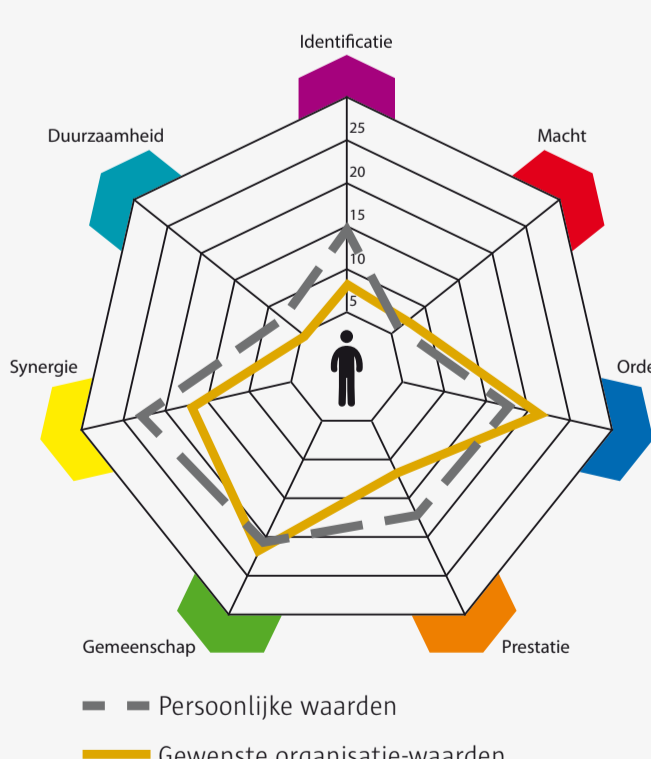
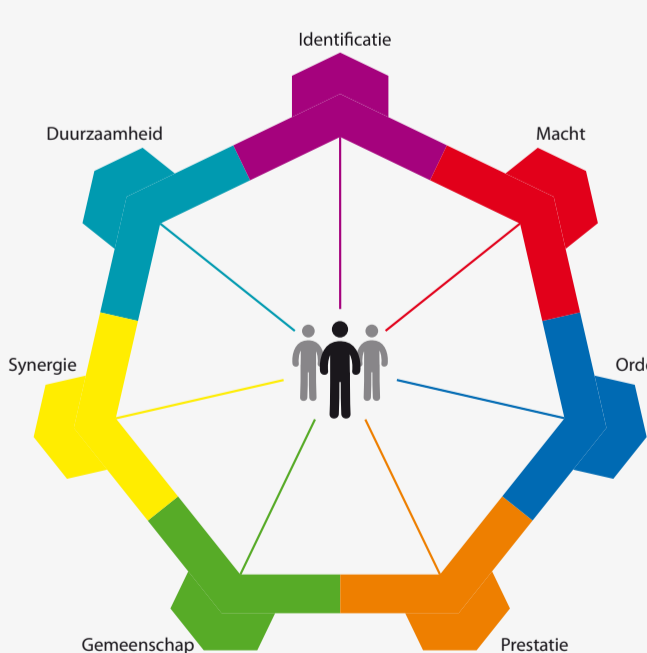
Bewust van lange termijn consequenties, keuzes op basis van urgentie voor duurzame oplossingen, co-creatie.



Vaag, abstract, wereldvreemd, relateert alledaagse problemen, geen oog voor noodzaak.

### Bén ik ook mijn drijfveren?

Nee, u hébt ze. Waardendrijves verklaren uw automatische voorkeuren en afkeren, uw gebruikelijke handelen en nalaten. Maar u heeft de **keuze om deze automatismen te passeren** en te kiezen voor wat werkt. Het is niet zo makkelijk om die keuze ook consequent in praktijk te brengen. Om *willen* te veranderen in *doen*, ondersteunt CiEP mensen met training en persoonlijke coaching.



### CiEP Persoonlijk Waardenprofiel

Dit instrument maakt duidelijk welke waardendrijves sturend zijn in het eigen gedrag. Aan de hand van een digitale vragenlijst brengt u uw voorkeuren en verwerpingen in kaart. Zo worden onderliggende drijfveren zichtbaar, bespreekbaar en herweegbaar. Ook komt in beeld wat persoonlijk veel energie kost of juist oplevert. Er komt ruimte voor nieuwe keuzen. Inzicht in persoonlijke (de)motivatoren is ook nuttig voor uw collega's.

### Verbinding tussen persoonlijke en organisatiewaarden

Waarom gaan dingen in organisaties zoals ze gaan? Een belangrijk deel van het antwoord ligt in de wijze waarop persoonlijke waarden van medewerkers zich verhouden tot de professionele waarden die de organisatie heeft, of graag zou willen hebben. Welk samen- en tegenspel van waarden is onderliggend is aan een organisatiecultuur? Een team- en organisatie waardenonderzoek maakt dat inzichtelijk waar en in welke mate er sprake is van congruentie tussen de waarden in een organisatiecultuur.