

## Waarden- en TeamProfiel Graves/Spiral Dynamics

*Ook al gaat het niet om het instrument maar veel meer wat je er mee kunt als individu/leidinggevende/organisatie en hoe je het kan inzetten ter ondersteuning van ontwikkeltrajecten, hier toch een korte uitleg over het WaardenProfiel en het TeamProfiel.*

Het Waarden- en TeamProfiel maken respectievelijk jouw waardensystemen, dat van het team en/of organisatie inzichtelijk. Ieder mens (en organisatie) heeft waardensystemen (een combinatie van drijfveren) en handelt daarna. Deze waardensystemen kunnen in verschillende omstandigheden anders zijn. Zo zal iemand in het werk mogelijk hele andere drijfveren hebben dan in zijn gezin/familie of zijn sport. Ook kunnen ontwikkeling in en van een organisatie andere drijfveren in een mens aanwakkeren. Voor organisaties geldt hetzelfde. Waardensystemen in een organisatie zijn vaak terug te voeren naar het type organisatie (charitatief, profit, non profit) of hoe een bedrijf er op het moment van meten voor staat.

Kortom, drijfveren en waardensystemen van een mens en organisatie zijn context afhankelijk.

- Door het maken van het WaardenProfiel krijg je inzicht in je eigen drijfveren in de context van je werk en de organisatie. In het TeamProfiel zijn de individuele WaardenProfielen verwerkt en daarmee worden de waardensystemen van het team en die van de organisatie zichtbaar.
- Door de WaardenProfielen van de medewerkers krijg je als management of team inzicht in wat de drijfveren zijn van de individuele medewerker en het team. Ook wordt inzichtelijk gemaakt, hoe de medewerkers de huidige organisatie of team ervaren en wat zij noodzakelijk/wenselijk achten voor de toekomstige organisatie.
- Door het Profiel van het management te vergelijken met die van de teams/organisatie, zie je in hoeverre de huidige situatie afwijkt van de gewenste en kunnen gerichte (ontwikkel)acties worden ondernemen.
- Inzicht leidt tot discussie: zijn we met z'n allen op de goede weg. De profielen bieden daarmee de medewerkers context om de te nemen acties in het kader van de gewenste organisatieontwikkeling te begrijpen.
- 

### Drijfveren

<b>Overleving</b>	<p>Vervulling van primaire levensbehoeften, overleving.</p> <p><b>Waardendrive:</b> overleven</p> <p><b>Kernwaarden:</b> fysiologische behoefte bepaalt wat belangrijk is.</p>
<b>Identificatie</b>	<p>Noodzaak tot aanpassing aan een groep uit behoefte 'erbij te willen horen' en veiligheid</p> <p><b>Waardendrive:</b> hechten</p> <p><b>Kernwaarden:</b> behoren bij, geborgenheid, rituelen</p>

<b>Energie en Macht</b>	<p>Gebruik maken van je positie en strijdvaardigheid om je doelen te bereiken en te bewaken.</p> <p><b>Waardendrive:</b> je plek veroveren en verdedigen</p> <p><b>Kernwaarden:</b> autonomie, controle</p>
<b>Ordering</b>	<p>Geordende verhoudingen die vragen om legitimatie waardoor stabiliteit wordt gewaarborgd</p> <p><b>Waardendrive:</b> orde, structuur en systemen</p> <p><b>Kernwaarden:</b> rechten en plichten</p>
<b>Prestatie</b>	<p>Vooruitgang en materieel gewin</p> <p><b>Waardendrive:</b> presteren</p> <p><b>Kernwaarden:</b> winnen, de beste willen zijn, status</p>
<b>Gemeenschap</b>	<p>Consensus willen bereiken, wij-gevoel</p> <p><b>Waardendrive:</b> samen delen</p> <p><b>Kernwaarden:</b> medemenselijkheid, ondersteuning</p>
<b>Synergie</b>	<p>Zoeken naar pragmatische wegen om (over grenzen heen) synergie te creëren</p> <p><b>Waardendrive:</b> transparantie, synergie</p> <p><b>Kernwaarden:</b> dialoog en gevalideerde kennis</p>
<b>Duurzame wereld</b>	<p>Jezelf wegcijferen ten behoeve van duurzaamheid</p> <p><b>Waardendrive:</b> verbinding met de leefomgeving</p> <p><b>Kernwaarden:</b> verantwoordelijkheid nemen voor de consequenties van eigen handelen, toekomstige generaties</p>