In samenwerking met:

Mirjam Janssen.NU
VOOR LEIDERS EN TEAMS

Profile Dynamics®

Team Profiler

Develop **successful teams**

Voorbeeldteam
Voorbeeldteam
06-11-2025

TEAM PROFILER DEVELOP SUCCESSFUL TEAMS
PD

TEAM-PROFIEL VAN Voorbeeldteam

Teamleden:
Anoniem Anoniem, Anoniem Anoniem, Anoniem Anoniem en Anoniem Anoniem

Leidinggevende: Anoniem Anoniem

Dit rapport geeft u inzicht in het team en is gebaseerd op de Profile Dynamics® analyses van de individuele teamleden, en de leidinggevende Anoniem Anoniem.

Het rapport op hoofdlijnen

Het rapport gaat in op de drijfveren van het team, hoe men graag (samen)werkt, waar men samen goed in is en waar aandachtspunten liggen. We gaan in op vragen als "Wat inspireert en bindt dit team? Welke spanningen leven er? Hoe kun je goed met elkaar omgaan? Welke taken passen bij het team en hoe de performance te verbeteren?" Het doel is om de samenwerking (nog verder) te versterken.

Samen sterk

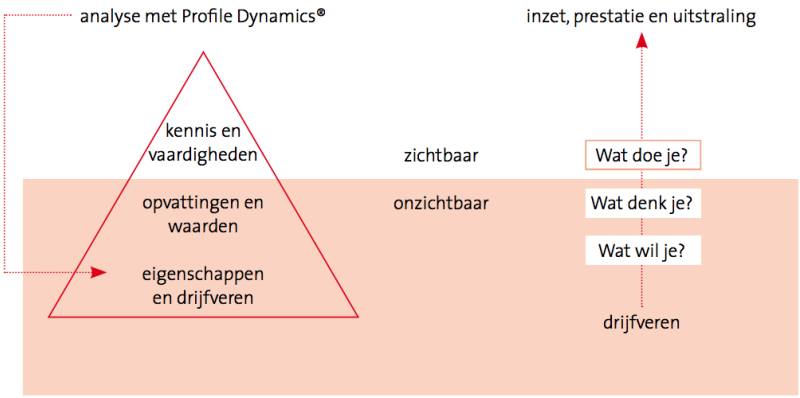
Ieder team heeft zijn kracht en ook minder sterke kanten. Het hangt af van de taak die het team heeft en de omgeving waarbinnen het team werkt, of de kwaliteiten van het team tot volle bloei kunnen komen. De uitdaging is om de talenten van de individuele teamleden in te zetten voor het gezamenlijke belang en voor de taak die het team heeft binnen de organisatie. Daarmee wordt het team meer dan de optelsom van individuen.

Geen goed of fout

Tenslotte willen we erop wijzen dat er geen 'goede' of 'foute' profielen zijn. De beschrijvingen in dit rapport gelden voor het gemiddelde van het team en kunnen voor individuele teamleden daardoor minder passend zijn, vooral waar hun profielen sterk afwijken van het teamgemiddelde. Uw Profile Dynamics® consultant kan u meer vertellen over hoe individuele drijfveren doorwerken in de teamdynamiek.

Waarom doen we wat we doen? Wat drijft ons?

Innerlijke drijfveren bepalen in hoge mate wat we belangrijk vinden en wat we denken en doen, zonder dat we ons daarvan bewust zijn. Een analyse van drijfveren brengt dit onbewuste niveau helder en genuanceerd in beeld en geeft inzicht in de basis van ons gedrag.



Meer informatie vindt u ook op www.profiledynamics.nl

© Amygdala BV 2025

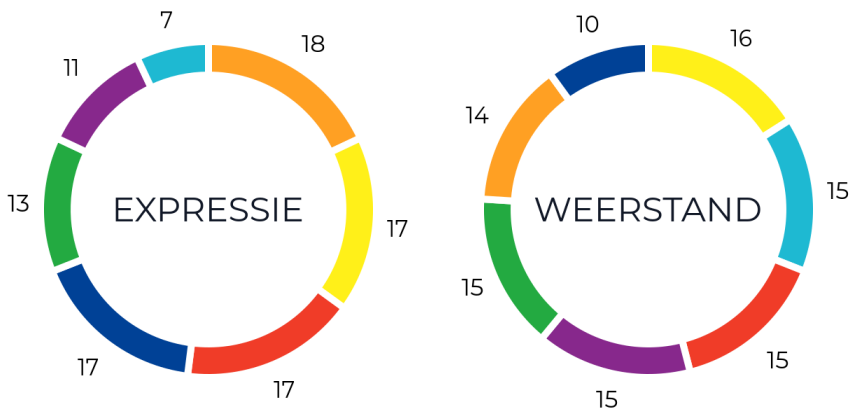
Teamprofiel van	:	Voorbeeldteam
Organisatie	:	Voorbeeldteam
Afdeling	:	Voorbeeld
Datum	:	06-11-2025

DE EXPRESSIE- EN WEERSTAND GRAFIEK

De Expressie-grafiek (links) geeft aan wat het team motiveert. Hoe hoger de score, des te sterker het betreffende waardensysteem een stempel drukt op de werkwijze en cultuur binnen het team. De Weerstand-grafiek (rechts) laat zien waar men minder affiniteit mee heeft. Dit teamprofiel is gebaseerd op de profielen van de teamleden. De interactie van dit team met de leidinggevende wordt verderop in het rapport besproken.

Het team Voorbeeldteam, in zijn algemeenheid, ...

- vindt resultaat en waardering daarvoor best belangrijk
- is wel gevoelig voor nieuwe ontwikkelingen en innovatie
- houdt van tempo en gaat het conflict niet uit de weg
- werkt redelijk gestructureerd en heeft enig oog voor detail
- is niet erg gevoelig voor groepsdruk en gevoelige reacties van anderen
- heeft weinig behoefte aan een vertrouwde en bekende omgeving
- is nuchter en weinig filosofisch-beschouwend



- kan het onprettig vinden in een omgeving die steeds vernieuwt
- voelt enige weerstand als holisme en spiritualiteit wat zweverig worden
- voelt weerstand tegen bazig gedrag en gebruik van macht
- heeft wat moeite met zeer behoudende mensen en culturen
- kan vinden dat er wel erg veel wordt vergaderd en gepraat
- vindt het niet leuk als competitie doorschiet in prestatiedwang
- vindt regels en structuur niet al te hinderlijk

© Amygdala BV 2025

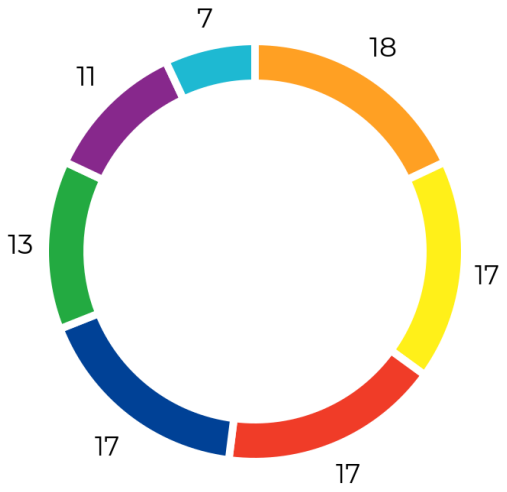
Toelichting op het profiel

TEAMCULTUUR EN -DYNAMIEK

De beschrijvingen in dit deel van het rapport gelden voor het teamgemiddelde. We bespreken nu eerst het team als geheel.

Expressie: denken en doen

De Expressie-grafiek laat zien welke drijfveren hier belangrijk zijn en welke kwaliteiten het team Voorbeeldteam kenmerken. Dit is ook van invloed op de manier waarop mensen er (samen) werken.



Belangrijke kenmerken zijn: autonomie en individualiteit | ambitie om te winnen, innovatie en creativiteit en macht en territorium

Dit team kent een rijk geschakeerd profiel waarmee teamleden zaken vanuit verschillende invalshoeken kunnen benaderen en om weten te gaan met diverse waardensystemen. Hun voorkeur gaat uit naar de waardensystemen Oranje, Geel, Rood en Blauw. Men houdt hier van innovatief en creatief ondernemerschap..

Uitgaan van eigen kracht

Het team heeft de individuele waardensystemen Rood, Oranje en Geel voorop staan. Men gaat er uit van kracht, hecht aan autonomie, en vaart een eigen koers. Teamleden verwachten van elkaar dat iedereen actief bijdraagt aan het resultaat. Men heeft een duidelijke mening over de beste oplossing, strategie en aanpak. 'What's in it for me?' is een vraag die hier sterk leeft. Regels en procedures, groepsbelang en/of traditie zijn er ondergeschikt aan dadendrang, resultaat en vernieuwing. Oranje draagt bij aan focus op doel en resultaat van het team. Geel is goed voor het analystisch vermogen. Hieraan voegt de Rode drijfveer een duidelijk dosis daadkracht en tempo toe. Tenslotte vindt de filosofische en beschouwende relativering van Turkoois weinig weerklank.

We gaan nu dieper in op de betekenis van de kleuren en hun rol in de teamdynamiek.

Resultaat

De drijfveer Oranje maakt dat het team het belang ziet van doelgericht, effectief en efficiënt werken, en dat teamleden hun inspanning graag vertaald zien in goede resultaten. Maar het doel is niet heilig en de onderlinge competitie is gematigd. Het team zal ook niet primair de competitie zoeken met andere teams. Het belang van doelen en targets weegt men af tegen andere zaken die men belangrijk vindt. Er is een gematigde dosis ambitie en men heeft wel wat oog voor de concurrentie, maar het team als geheel zal niet snel verzeild raken in een moordende concurrentieslag; liever werkt men vanuit de eigen kracht aan wat men zelf belangrijk(er) vindt.

© Amygdala BV 2025

Open naar innovatie

Het team is niet ongevoelig voor de Gele drijfveer, die staat voor onderzoek, visie, vernieuwing, ontwikkelen van concepten en het denken op de lange termijn. Maar het nut van innovatie wordt ook afgewogen tegen andere zaken. Voor de meeste teamleden geldt; niet 'veranderen om het veranderen'. Er is oog voor de lange termijn en men is er in staat om meerdere invalshoeken te zien, zonder dat men verzandt in onnodig theoretiseren of onpraktische oplossingen. Dit maakt dat er gewogen besluiten genomen kunnen worden op basis van inzicht in de materie. Dit team is in staat bestaande concepten op te pikken en uit te werken.

Oog voor besluitvaardigheid

De Rode drijfveer is zeer uiteenlopend ontwikkeld; er zijn teamleden met veel Rood in het profiel, maar er zijn ook mensen die hiermee beduidend minder affiniteit hebben. Het Rood in het teamprofiel duidt op mensen die enig tempo maken en besluiten nemen, maar men kan ook zaken wat meer tijd willen gunnen waar dat nodig is. Ook zijn er teamleden die anderen kunnen aanspreken en feedback geven op zaken die niet goed lopen.

Structuur

Het team heeft oog voor structuur en discipline, maar dit zal niet snel ontaarden in een bureaucratische aanpak van zaken. Teamleden kunnen zich kritisch afvragen of een taak de inspanning ook waard is. Men is niet ongevoelig voor regels, protocollen en voorschriften. Die zijn zinvol om zaken gestructureerd te laten lopen, maar deze kunnen nooit een doel op zich zijn. Men kan er ook van afwijken als men dat nodig vindt en voor een andere aanpak kiezen dan is voorgeschreven.

Oog voor de mens

De Groene mensgerichte en sociale drijfveer is in dit team merkbaar aanwezig. Er zijn duidelijk teamleden die een vriendelijke omgang met andere mensen plezierig vinden. Relaties met mensen worden op waarde geschat. Bij het nemen van besluiten wil men graag ieders mening horen, maar dat wil niet zeggen dat het groepsbelang voor alles gaat. Harmonie en consensus maken de samenwerking prettig, maar als het nodig is dan zullen teamleden een meer onafhankelijke koers varen en desnoods de confrontatie aangaan. Niet alles draait er om de lieve vrede.

Waardering voor het bekende en vertrouwde

Er zijn teamleden die het prettig vinden om het goede te behouden. Verandering is OK, maar er moet ook oog zijn voor wat er al is opgebouwd en niet onnodig hoeft te worden afgebroken. Enig gevoel voor traditie is aanwezig en deze groep kan het leuk vinden om op vaste momenten iets met elkaar te ondernemen of te vieren. Men kan hier wat moeite hebben met veelvuldige wisseling van omgeving en verandering van de teamsamenstelling.

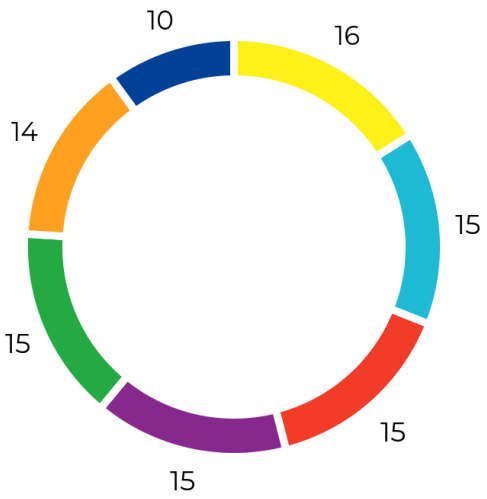
Praktisch ingesteld

In dit team heeft filosofische beschouwing, zingeving en relativering geen prioriteit. Het gemiddelde teamlid kiest een meer praktische insteek, met beide benen op de grond.

© Amygdala BV 2025

Weerstanden

De Weerstand-grafiek gaat over het ongenoegen of ongemak dat teamleden ervaren bij een (te) sterke expressie van drijfveren in de omgeving, zoals in de cultuur van andere afdelingen, of in het profiel van collega's en leidinggevenden.



Het team is vrij tolerant naar andere waardensystemen, met name naar Oranje en Blauw, en kan met deze (organisatie)culturen redelijk tot goed uit de voeten. Desondanks zijn er ook wel eens ergernissen, zoals in de omgang met lastig te volgen mensen die vaag overkomen, alsof ze van 'een andere planeet' zijn..

Hieronder leest u hoe de weerstand kan doorwerken in de samenwerking met andere mensen en afdelingen.

Maak het niet te conceptueel of theoretisch

Dit team kent een redelijke acceptatie van het Gele waardensysteem, maar als het al te sterk aanwezig is, kan dat tot irritatie leiden. Vernieuwing en denkwerk zijn nodig; maar als nieuwe inzichten continue leiden tot koerswijzigingen en een gebrek aan focus, dan wordt het teveel van het goede. Dat gaat ten koste van het gewenste Oranje resultaat. De Blauwe drijfveer van het team mist bij Geel de structuur en het oog voor detail in de uitwerking. Voor Rood gaat het allemaal te langzaam bij Geel; meer actie graag! Het moet niet verzanden in theorie of chaos.

Niet te zweverig

Het team is niet bijzonder gesteld op mensen en afdelingen die een wat meer spirituele en relativerende levenshouding hebben. Teamleden vinden dat wat onpraktisch en nogal 'zweverig'. Zij kunnen de Turkooizen relativering tot op zekere hoogte accepteren, maar ze kunnen het bijbehorende gebrek aan actie ook opvatten als desinteresse.

Moeite met druk en machtsmisbruik

Het team als geheel kan moeite hebben met een machtscultuur en met directieve collega's en leidinggevenden. Men vindt het niet plezierig om te moeten vechten en ergert zich aan bazig, impulsief, onvoorspelbaar en agressief gedrag. Het team kan enige druk op actie en tempo wel aan, maar als die te lang duurt, of de druk loopt te hoog op, dan kan dit leiden tot openlijk of passief verzet. Teamleden hebben enige openheid, ruimte en tijd nodig om hun werk goed te doen.

Liefst niet te behoudend

Het team kan de nodige moeite hebben met mensen die alles bij het oude willen laten en die risico's mijden. Teamleden kunnen de Paarse hang naar traditie en 'het bekende' beperkend en remmend vinden. Men heeft er niets op tegen om het goede te behouden, maar dat moet niet doorschieten in een verkrampte behoudzucht. Een te sterke focus op het verleden en behoud van de status quo vindt men onplezierig.

© Amygdala BV 2025

Vermijd een al te softe aanpak

Het team heeft begrip voor het feit dat er rekening wordt gehouden met de menselijke maat en accepteert dat er overleg nodig is om tot consensus te komen. Maar daar zijn wel grenzen aan. Leidinggevenden die niet durven door te pakken omdat ze conflicten liever mijden, vallen niet zo goed in deze groep. Oog voor de mens, prima! Maar niet ten koste van alles. Men houdt er niet zo van dat mensen, uit angst voor openlijk conflict, liever over, dan met elkaar praten. Het duidelijke Rood in dit team houdt meer van een kordate aanpak van problemen.

Geen overmatige druk op doel en prestatie

In een sterk doorgeschoten Oranje prestatiecultuur zal dit team zich niet heel prettig voelen en daardoor minder goed uit de verf komen. Een te sterke nadruk op het leveren van prestaties en onderlinge competitie is voor dit team minder geschikt, maar met enige druk op resultaat en een zekere dosis pragmatisme kan men redelijk uit de voeten. Dit geldt vooral voor teamleden die Oranje wat hoger in de expressie en/of wat lager in de weerstand hebben.

Weinig weerstand tegen regels en procedures

Dit team kan goed uit de voeten met een gezond geordende hiërarchische omgeving. Men is hier bereid tot werken volgens protocol en accepteert procedures en controle op naleving als noodzakelijk voor een goede gang van zaken. Een leidinggevende die taakgericht aanstuurt is hier welkom en teamleden accepteren gedetailleerde instructies die volgens voorschrift moeten worden uitgewerkt. Het team kan wel moeite hebben met het doorschieten van structuur en orde, waarbij bureaucratie de kop opsteekt. Dan kunnen individuele teamleden hiertegen in verzet komen; het moet tenslotte wel werkbaar blijven.

© Amygdala BV 2025

KRACHT VAN HET TEAM EN AANDACHTSPUNTEN

Op basis van de drijfveren van het team als geheel, zullen bepaalde kwaliteiten sterker ontwikkeld zijn en andere minder goed uit de verf komen. Onderstaand overzicht is gebaseerd op het groepsprofiel, het gemiddelde van alle individuele profielen. Voor individuele teamleden kan dit beeld er dus compleet anders uitzien; zie daarvoor de bespreking van de individuele teamleden onder het kopje 'Teamleden en -dynamiek'.

In het oog springende kwaliteiten

Kracht in balans

Het team is rijk geschakeerd en kan uit de voeten met uiteenlopende drijfveren als Oranje, Geel, Rood, Blauw en Groen. Daarnaast heeft het team het vermogen om het waardensysteem Paars functioneel in te zetten. Men is in staat om uiteenlopende rollen goed te vervullen, en kan omgaan met verschillende organisatieculturen.

- Men staat hier met beide benen op de grond. Het is geen team van holistische 'zwevers'.

Functioneel ontwikkeld

- Men is redelijk pragmatisch ingesteld.
- Het team vindt resultaat best belangrijk.
- Het team heeft een redelijk gevoel voor efficiëntie en effectiviteit.
- Men is welwillend naar nieuwe theorieën en wetenschappelijke ontwikkelingen.
- Teamleden hebben een brede visie, en houden rekening met effecten op de lange termijn.
- Het team heeft lerend vermogen en is flexibel als het gaat om vernieuwen en veranderen.
- Men kan elkaar aanspreken op zaken die niet goed lopen.
- Het team kan tempo maken als het nodig is.
- Het team is redelijk stressbestendig en laat zich niet snel uit het veld slaan.
- Het team ziet het belang van structuur en degelijk werk.
- Er is oog voor kosten en men houdt niet van onnodige uitgaven.
- Men is zich bewust van verantwoordelijkheid en wil zaken goed regelen.
- Men heeft oog voor mensen en kan empathisch zijn.
- Het gemiddelde teamlid stelt zich sociaal op maar kan ook wel mensen stevig aanpakken als de situatie erom vraagt.
- Teamleden kennen enige binding met het team en de organisatie.
- Het team ziet het belang van traditie en historie.

Aandachtspunten

Mensen die zelf zeer sterke voorkeuren voor bepaalde drijfveren hebben, kunnen het team als te weinig uitgesproken ervaren. Zij kunnen vinden dat het team bepaalde drijfveren (met name die van henzelf) onvoldoende sterk heeft ontwikkeld. Dit geldt mogelijk ook voor Anoniem Anoniem, de leidinggevende van het team.

© Amygdala BV 2025

Waar het team aanleg voor heeft

COMPETENTIES BINNEN HET TEAM

Het team is gemotiveerd tot gedrag dat past bij onderstaande competenties. Het team kan deze competenties daardoor relatief makkelijk inzetten en/of ontwikkelen.

Kerncompetenties

Optreden (performance)
Maakt een goede eerste indruk op anderen en handhaaft deze.

Ambitie
Toont gedrag dat erop gericht is carrière te maken en succes te boeken en spant zich, in het kader van zijn loopbaan en/of professie in zich verder te ontwikkelen.

Doelmatige flexibiliteit
Blijft doelmatig handelen door zich aan te passen aan veranderende omgeving, taken, verantwoordelijkheden en mensen.

Duidelijk aanwezig is daarnaast het vermogen tot...

Impact
Weet een positieve eerste indrukte geven, deze te bestendigen en straalt zelfvertrouwen uit.

Oordeelsvorming
Weegt gegevens en mogelijke handelswijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar af om tot een realistische beoordeling te komen.

Energie
Toont dynamiek, vitaliteit en inzet: kan veel werk in korte tijd verrichten.

Assertiviteit
Komt op een duidelijke, gedecideerde wijze op voor eigen belangen en ideeën en zegt waar het op staat.

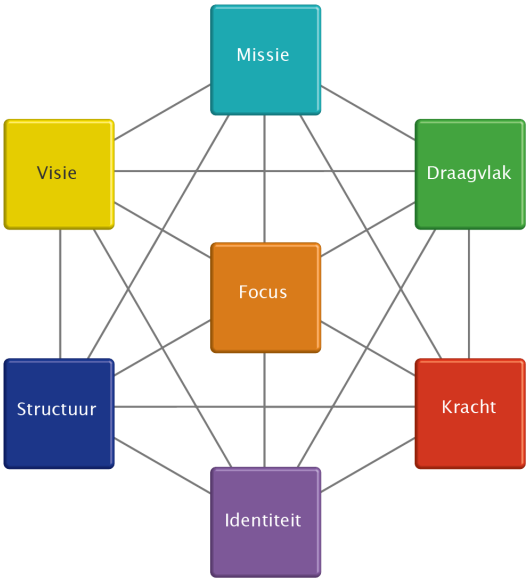
Actie (afdwingen)
Handelt snel en onderneemt acties die gericht zijn op eigen overtuigingen ook als anderen hier bezwaar tegen maken.

© Amygdala BV 2025

Het Waardendiagram® - drijfveren en kernwaarden

HET TEAM OP ORGANISATIENIVEAU

Het Waardendiagram® illustreert de relatie tussen de drijfveren en algemene kernwaarden binnen organisaties.



De missie heeft betrekking op het bestaansrecht van de onderneming en beantwoordt de vraag: 'Waartoe is deze onderneming op aard?

Missie - the 'WHY' van de organisatie

De missie betreft de daadwerkelijke onderliggende behoefte waarin de organisatie voorziet. Daarbij past ook maatschappelijke verantwoordelijkheid en de erkenning dat men onderdeel uitmaakt van een groter geheel, kenmerken van Turkoois. Organisaties die werken vanuit hun WHY presteren over het algemeen beter dan organisaties die minder contact hebben met hun missie. Het team als geheel heeft een lage affiniteit met de Turkooizen drijfveer; er is hier weinig behoefte aan beschouwende relativering, het nadenken over maatschappelijke relevantie en duurzaamheid. Binnen de organisatie is het verstandig om hiermee rekening te houden en de missie via andere kanalen te bewaken.

De visie vertaalt de missie naar beleid op hoofdlijnen, over een langere periode.

Visie, creativiteit en innovatie

Geel analyseert en zoekt inzicht en overzicht om de ware aard van problemen te doorgronden, om zo tot daadwerkelijk werkende oplossingen te komen, en ontwikkelt een brede visie op de lange termijn. Deze drijfveer is redelijk ontwikkeld binnen het team en men is gevoelig voor innovatie en ontwikkeling op de lange termijn. Het team heeft oog voor hetgeen in de visie is vastgelegd en is bereid om hier in het werk rekening mee te houden, zodat de organisatie zich kan blijven vernieuwen en is voorbereid op de toekomst.

Mensgericht Groen draagt bij aan sociale cohesie en draagvlak voor besluiten.

Sociale cohesie en draagvlak

De drijfveer Groen gaat uit van het belang van de mens en draagt bij aan de sociale cohesie binnen de organisatie, maar ook aan de binding met mensen daarbuiten. Omdat Groen ieder wil betrekken bij besluitvorming, vergroot het tevens de acceptatie van uiteindelijk gemaakte keuzes. Daarnaast is mensgerichtheid zeker gewenst in organisaties of afdelingen die veel met mensen werken. Groen is in deze groep in enige

© Amygdala BV 2025

mate aanwezig, maar is niet heel sterk ontwikkeld. Het team kan meer doen aan het creëren van draagvlak door interesse te tonen voor de belangen van andere mensen en daarmee rekening te houden.

De strategie vertaalt de visie naar concrete doelen op de middellange termijn.

Strategische focus

Oranje is erop gericht om de visie vorm te geven in heldere, meetbare en ambitieuze - maar toch haalbare - strategische doelstellingen, en deze effectief en efficiënt te realiseren op de middellange termijn. Het is een onmisbare schakel binnen de organisatie die ervoor zorgt dat conceptueel beleid pragmatisch handen en voeten krijgt, in een vorm waarmee tactische-operationele uitvoerders concreet aan de slag kunnen. Oranje is in dit team redelijk ontwikkeld en draagt in gezonde mate bij aan het realiseren van heldere doelstellingen binnen de organisatie, hoewel een sterk Oranje-gekleurde omgeving kan vinden dat er nog wel een schepje bij mag.

Blauw voorziet in de structuur en procedures om de strategie uitvoerbaar te maken.

Structuur, betrouwbaarheid en taakgerichte uitvoering

Blauw draagt zorg voor de gedetailleerde uitwerking van de door Oranje uitgewerkte strategie en is nodig om zorgvuldig alle taken uit te voeren en om tijdig en volwaardig strategische doelstellingen te kunnen realiseren. Deze drijfveer ordent het proces en legt het vast in heldere en gedetailleerde protocollen. Blauw regelt ook invulling van de structurele kaders op bijvoorbeeld financieel en juridisch terrein, en het zorgt voor het tijdig en volledig nakomen van gemaakte afspraken. Het team heeft oog voor de noodzaak van Blauwe structuur en neemt zijn afspraken serieus, hoewel hoog-Blauw gedreven afdelingen (en individuele collega's binnen het team) kunnen vinden dat structuur en discipline hier onvoldoende op waarde worden geschat..

Daadkracht en assertiviteit dragen bij aan actie, besluitvaardigheid en een gezonde feedback-cultuur

Daadkracht en snelheid

De daadkracht van Rood zorgt ervoor dat er stappen worden gemaakt en men niet bang is om besluiten te nemen. Het draagt bij aan actie en kordaat optreden en zet mensen aan het werk. Rood zorgt voor een directe en duidelijke communicatie, waarbij men elkaar durft aan te spreken op zaken die niet goed gaan. In een Rode cultuur is men bereid risico's te nemen en het (juridische) gevecht aan te gaan. Het Rood binnen dit team draagt bij aan actie en tempo en het nemen van besluiten, en het biedt een zekere crisis-bestendigheid. Het Rood is evenwel ongelijk verdeeld binnen het team. Dit kan aanleiding geven tot spanningen binnen de groep, zeker als hoog-Rood gedreven collega's of leidinggevenden vinden dat het allemaal te langzaam gaat, of (in de ogen van anderen) op ongenuanceerde wijze hun mening ventileren.

Trots, traditie, rituelen en symbolen zorgen voor binding en loyaliteit

Identiteit en binding met de organisatie

De Paarse drijfveer hangt sterk samen met de mate waarin mensen zich vereenzelvigen met de organisatie en het gevoel dat de organisatie bij ze los maakt. Deze waarde maakt dat mensen trots zijn op 'hun' organisatie, zich er thuis voelen en er graag blijven werken, zelfs als het werk zelf niet bijzonder plezierig of goed betaald is. Het team als geheel heeft een gematigde affiniteit met Paars familiegevoel en binding aan de organisatie

© Amygdala BV 2025

Taken en drijfveren

TAAKVERDELING

Drijfveren maken dat we plezier hebben in bepaalde werkzaamheden, en andere beduidend minder leuk vinden. Over het algemeen geldt dat wat we leuk vinden ons ook beter afgaat. Dat wil niet zeggen dat iemand die niet is gedreven tot bepaalde taken deze niet goed kan uitvoeren, maar het werkplezier is er niet bij gebaat en dat brengt op den lange duur risico's met zich mee.

We kijken nu welke werkzaamheden passen bij het team als geheel, en hoe taken het best kunnen worden verdeeld op basis van de relatieve kracht van een drijfveer. Is een enkele drijfveer sterk ontwikkeld bij een individu, dan is het zinvol om deze persoon veel overeenkomstige taken toe te kennen. Is een drijfveer minder sterk ontwikkeld bij meerdere mensen, dan werkt spreiding van bijbehorende taken wellicht beter.

Projectmanagement, doelgerichte actie, verkoop, enthousiasmeren, prioriteren, verbeteren, resultaten halen

De Oranje drijfveer focust op doel en resultaat en is sterk in 'iets neerzetten', pragmatisch, efficiënt en effectief aanpakken, zaken 'verkopen', mensen enthousiast maken, optimale resultaten halen met beschikbare tijd en middelen, lean and mean. Taken als, bijvoorbeeld, projectmanager, ondernemer en inspirator passen Oranje dan ook als gegoten. Het team als geheel heeft een redelijke affiniteit met Oranje doelgerichtheid, efficiëntie en willen presteren. Taken die vragen om Oranje zijn in het team het best op hun plaats bij Anoniem, die daarmee nog de meeste affiniteit heeft. Er zijn geen teamleden met een uitgesproken lage affiniteit voor Oranje; iedereen kan tot op zekere hoogte overweg met taken die vragen om doelgericht werken.

Innovatie, nieuwe dingen bedenken, research en ontwikkeling, visie-ontwikkeling, lange-termijn planning

De Gele drijfveer is gericht op inzicht en problemen oplossen, en is van nature onderzoekend van aard. Geel houdt van graven op onbekend terrein, en is dan ook het meest in zijn element als er stevig denkwerk kan worden verricht en er nieuwe wegen kunnen worden bewandeld. We zien Geel veel in sectoren die sterk in beweging zijn en waarin innovatie belangrijk is, zoals bijvoorbeeld in de techniek, wetenschap en ICT. Ook komt hoog Geel vaak voor in de profielen van bijvoorbeeld onderzoekers, ontwerpers, marketeers, trend-forecasters, alsook bij managers met lange-termijn visie. Taken die goed passen bij Geel zijn onderzoek, visie-ontwikkeling, analyse en de ontwikkeling van nieuwe concepten, ideeën en producten.
Het team als geheel heeft een matige affiniteit met de Gele drijfveer. Een flinke dosis Geel zien we in het profiel van Anoniem, bij wie Gele taken in goede handen is.

Crisismanagement, besluiten nemen, orde op zaken stellen, het conflict aangaan, de zaak verdedigen

Rood is een sterke drijfveer als het gaat om heldhaftig en krachtig optreden, het nemen van manmoedige besluiten in crisis-situaties, orders uitdelen, zaken in beweging zetten, tempo maken en gewoonweg de leiding naar zich toe trekken. Taken die vragen om doortastend optreden, snelle en stevige actie, het bezweren van crisis-situaties, de strijd aangaan, het doordrukken van standpunten tegen de stroom in, en het onder druk zetten van mensen om besluiten te forceren, passen bij Rood-gedreven medewerkers. Het team als geheel scoort op deze drijfveer matig. Rode taken zijn het best op hun plaats bij Anoniem en Anoniem, die binnen het team hiermee de meeste affiniteit hebben.

© Amygdala BV 2025

Degelijke uitvoering, reguleren, verslaglegging, structureren, vastleggen en executie van taken, controle

Blauw gaat de chaos te lijf met structuur, regels, orde en transparantie. Mensen met veel affiniteit voor deze drijfveer komen in de regel goed tot hun recht in regulerende en controlerende functies, waarin orde, betrouwbaarheid, precisie, oog voor detail, spaarzaamheid, taakgerichtheid en het zorgvuldig afronden van werkzaamheden, tot in het laatste detail, van belang zijn. In de juridische wereld en het bankwezen, bijvoorbeeld, zijn deze waarden onmisbaar. Het team als geheel heeft geen sterke affiniteit met structuur, planning en detail-uitwerking. De Blauwe drijfveer is in het team met name aanwezig bij Anoniem, bij wie taken die vragen om precisie, aandacht, oog voor detail, volharding, planning, structuur en nauwgezette executie dan ook het best op hun plaats zijn.

Mensenwerk, samenwerken, klantcontacten, mediator, coach, serviceverlening, contactpersoon

Groen is mensgericht en empathisch en komt het best tot zijn recht in de omgang met andere mensen. Groen heeft het graag plezierig, is in de regel vriendelijk in de omgang, heeft oog voor tekortkomingen van mensen en houdt daarmee rekening. We zien dan ook veel Groen in sectoren waarin de zorg voor mensen centraal staat, maar ook in serviceverlening, help-desk, verkoop, conflicthantering, of andere werkzaamheden die vragen om een soepele omgang met mensen, is een zekere dosis Groen onontbeerlijk. Rollen die passen bij Groen zijn, bijvoorbeeld, contact- of vertrouwenspersoon, coach, zorgverlener, service-medewerker, trainer of docent en mediator. Het team als geheel heeft een matige affiniteit met de Groene drijfveer. Groene taken zijn het best op hun plaats bij Anoniem en Anoniem, die binnen het team hiermee de meeste affiniteit hebben.

Company-building, vakmanschap, ambachtelijk werk, tradities in ere houden, bijdragen aan clubgevoel

Paars is gehecht aan de organisatie en stelt prijs op wat bekend en vertrouwd is. Daarbij gaat het niet alleen om de werkplek en mensen in hun omgeving, maar ook om taken en rollen. Paars verricht graag bekend werk, ook als daarin weinig afwisseling zit en het werk draait om de uitvoering van steeds dezelfde terugkerende werkzaamheden. Paars zien we veel in ambachtelijk werk dat jaren aan ervaring vraagt om tot vakmanschap te komen. Daarnaast zullen medewerkers vanuit Paars traditie en vieringen waarderen, en graag meewerken aan activiteiten die bijdragen aan de loyaliteit jegens de organisatie. Voorbeeldteam heeft als team gemiddeld enige affiniteit met de Paarse drijfveer. Binnen het team heeft Anoniem nog de meeste affiniteit met taken die vragen om Paars.

Sustainability, responsible care, interculturele samenwerking, monitor sociaal en cultureel draagvlak

Turkoois is het materiële voorbij en heeft een beschouwend-filosofische en holistische levensvisie, waarin acceptatie van het leven een belangrijke rol speelt. We zien Turkoois vaker bij mensen die grens- en cultuuroverschrijdend werk doen en/of zich inzetten voor behoud van de aarde als natuurlijke leefomgeving van de mens. Het team als geheel heeft weinig affiniteit met deze drijfveer. Er zijn geen teamleden die Turkoois boven-gemiddeld ontwikkeld hebben. De affiniteit hiermee is zelfs uitgesproken laag bij Anoniem en Anoniem. Grensoverschrijdend werk, zorg voor sustainability en interculturele samenwerking zijn taakgebieden die qua drijfveren het meest aansluiten bij de interesse van Anoniem.

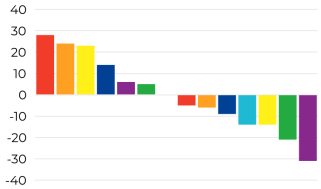
© Amygdala BV 2025

TEAMLEDEN EN -DYNAMIEK

Korte impressie van de individuele teamleden

We bespreken hier beknopt de meest in het oog springende drijfveren in de profielen van de leidinggevende Anoniem Anoniem en de individuele teamleden: Anoniem Anoniem, Anoniem Anoniem, Anoniem Anoniem en Anoniem Anoniem. De valkuilen hebben betrekking op de balans tussen waardensystemen. We spreken van 'onbalans' waar drijfveren zeer dominant aanwezig zijn, en/of juist heel laag zijn ontwikkeld. In beide gevallen geldt dat het teamlid zelf en de omgeving daarvan last kunnen hebben. De competenties geven aan welke kwaliteiten goed passen bij het drijfverenprofiel.

Anoniem Anoniem



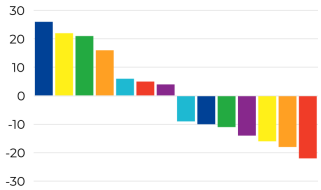
... is de leidinggevende van het team Voorbeeldteam. Hij is overtuigd van de eigen kracht en gaat autonoom te werk, kan ongeduldig zijn, hecht aan respect en is bereid om voor zijn belang op te komen. Heeft daadkracht en kan dominant optreden. Houdt vantempo en doorpakken en kan mensen onder druk zetten. Kan de neiging hebbente denken in uitersten en minder in nuances. Anoniem houdt ervan daarbij pragmatisch en doelgericht te werken aan duidelijke targets, en legt de nodige ambitie aan de dag. Daarnaast wordt hij graag intellectueel uitgedaagd, en houdt hij van onderzoek en innovatie en heeft een brede interesse.

Sterk in de rol van: daadkrachtige en strijdvaardige crisismanager, doelgerichte en pragmatische projectmanager of ondernemer, analytische denker met oog voor de lange termijn.

Potentiële valkuil: eigengereid, teveel de eigen gang gaan, onvoldoende oog hebben voor de mening en inbreng van anderen, bruusk optreden, de eigen zin doorduwen,, weinig geneigd zaken onveranderd te laten en zo het goede te behouden, heeft weinig boodschap aan gevoeligheden van andere mensen, van afstand beschouwen en relativeren kan ingewikkeld zijn.

Passende competenties: actiegericht (afdwingen) | impact | energie | ambitie | assertiviteit | optreden (performance) | initiatiefrijk | besluitvaardig | aanpassingsvermogen | proactief kansen grijpen |

Anoniem Anoniem is werkzaam als Anoniem en...



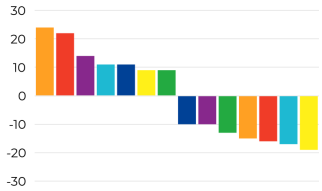
... hecht aan structuur en stelt prijs op duidelijke werkkaders; is taakgericht, neemt taken serieus en krijgt graag heldere en gedetailleerde instructies over wat men precies verwacht. Anoniem kiest daarbij een analytische insteek en is in staat nieuwe ideeën op te pikken en uit te werken. Daarnaast hecht aan een warm contact met collega's, is empathisch en heeft oog voor zwakkeren.

Geschikte teamrollen: gedegen en gestructureerde planner, regelaar en uitvoerder, analytisch denker en innovator, mensgerichte teamspeler die oog heeft voor harmonie.

© Amygdala BV 2025

Potentiële valkuil: kan teveel vasthouden aan regels en procedures, teveel de gebaande paden volgen, van afstand beschouwen en relativeren kan ingewikkeld zijn, kan het moeilijk vinden om het conflict aan te gaan en om daadkrachtig en assertief op te treden, weinig geneigd zaken onveranderd te laten om het vertrouwde te behouden.

Passende competenties: omgaan met details, plannen en organiseren, voortgangscontrole, prioriteiten stellen, oordeelsvorming, mensgericht leiding geven, time management, delegeren (met resultaat), coachen en taakgericht leiderschap.



Anoniem Anoniem is werkzaam als anoniem en...

... is ambitieus, houdt van duidelijk vastgestelde doelen, en krijgt graag waardering voor behaalde resultaten. Hij heeft een goed oog voor efficiëntie en effectiviteit, en staat open voor nieuwe uitdagingen. Daarbij laat hij zich niet belemmeren door regels en protocollen of door mensen die alles liever bij het oude willen houden. Anoniem houdt daarbij van stevig aanpakken, legt de nodige daadkracht aan de dag en spreekt duidelijke taal. Daarnaast heeft hij wel affiniteit met het vertrouwde gevoel van 'het bekende'.

Geschikte teamrollen: ondernemer, projectmanager, initiatiefnemer en aanjager, doortastende en actiegerichte leider.

Potentiële valkuil: alle drijfveren zijn in het profiel gematigd aanwezig, zodat geen ervan hinderlijk doorschiet of te weinig aanwezig is. Mensen met een sterke voorkeur voor bepaalde drijfveren kunnen dit profiel te weinig uitgesproken vinden.

Passende competenties: optreden (performance), ambitie, impact, actiegerichtheid (afdwingen), energie, besluitvaardigheid, initiatief, ondernemen, resultaatgerichtheid en assertiviteit.

Anoniem Anoniem is werkzaam als Anoniem en...

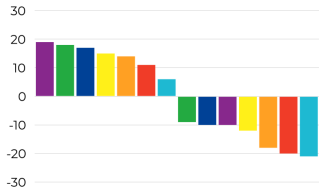
... schakelt makkelijk tussen de waardensystemen Rood, Blauw, Geel, Oranje en Groen. Anoniem Anoniem heeft de meeste affiniteit met de duidelijkheid en daadkracht van de Rode drijfveer. Anoniem hecht daarbij aan een heldere taakverdeling, ordening, structuur en een degelijke uitwerking. Daarnaast heeft zij affiniteit met het opdoen van nieuwe vaardigheden, en is bereid om met nieuwe ontwikkelingen aan de slag te gaan. Ook efficiëntie en een focus op doel en resultaat zijn voor Anoniem niet onbelangrijk. Zij waardeert tevens sociale interactie en vriendelijkheid in het werken met mensen.

Geschikte teamrollen: actiegerichte doener met oog voor tempo, degelijke en zorgvuldige regelaar en uitvoerder.

Potentiële valkuil: alle drijfveren zijn in het profiel voldoende aanwezig zonder dat het hinderlijk teveel wordt. Mensen met sterke voorkeuren voor bepaalde drijfveren kunnen Anoniem Anoniem wel te weinig uitgesproken vinden.

Passende competenties: feedback geven / confronteren, actiegerichtheid (afdwingen), impact, autoriteit, assertiviteit, besluitvaardigheid, risico nemen (durf), energie, initiatief en taakgericht leiderschap.

© Amygdala BV 2025



Anoniem Anoniem is werkzaam als Anoniem en…

… kent een sterk ontwikkeld 'wij'-gevoel, schakelt makkelijk tussen uiteenlopende waardensystemen en kan over het algemeen goed uit de voeten met mensen die Paars, Groen, Blauw, Geel en Oranje hoog in het profiel hebben. Zij is trouw aan de organisatie, voelt zich er redelijk thuis en houdt niet zo van veranderen om het veranderen. Wat goed is moet je zo houden. Anoniem houdt daarbij van het contact met mensen. Daarnaast hecht zij belang aan structuur, transparantie en een degelijke uitwerking, en is redelijk stipt en precies. Aanvullend hierop is zij ontvankelijk voor nieuwe ontwikkelingen en innovatie. Ook efficiëntie en een focus op doel en resultaat zijn voor Anoniem niet onbelangrijk.

Geschikte teamrollen: trouwe medewerker, contactpersoon, het sociale gezicht, service-verlener, bewaker van regels en uitvoering.

Potentiële valkuil: van afstand beschouwen en relativeren kan ingewikkeld zijn.

Passende competenties: het goede behouden, samenwerken, identificatie met management, betrokkenheid, sociabiliteit, consensusgerichtheid, plannen en organiseren, invoelend vermogen, luisteren en omgaan met details.

© Amygdala BV 2025

Complementair of aanvullend

SPANNING | SYNERGIE

Diversiteit maakt teams veelzijdiger, weerbaarder tegen verandering, en beschermt tegen het ontstaan van mono-culturen en kokervisie. Maar diezelfde diversiteit maakt ook de samenwerking ingewikkelder. Als de drijfveren binnen het team sterk verschillen, kan er wrijving ontstaan doordat men elkaars gedrag en motieven niet begrijpt. Ook kunnen mensen weerstand voelen tegen drijfveren die bij anderen sterk zijn ontwikkeld. De kunst is om veelzijdigheid binnen teams constructief te gebruiken, zodat door wrijving glans kan ontstaan.
Het profiel van dit team bevat geen bijzondere spanningen op complementaire drijfveren. Enerzijds kan dat positief zijn doordat mensen niet snel conflicten zullen krijgen door grote verschillen in hun motivatie en denkwijzen, anderzijds mist het team diversiteit, hetgeen ook risico's met zich meebrengt. Het kan ertoe leiden dat men vaak eenzelfde strategie kiest om projecten en problemen aan te pakken, waar soms een andere aanpak beter kan werken. Een eventuele wisseling van team-samenstelling kan een kans zijn om de diversiteit in het team te vergroten. Daarbij verdient het de aanbeveling om geen kandidaten met een te afwijkend profiel te kiezen; voor een goede samenwerking dient er nog voldoende gemeenschappelijke grond te zijn.

© Amygdala BV 2025

Effectief omgaan met het team Voorbeeldteam

DO's & DON'Ts

In de omgang met het team, is het verstandig om rekening te houden met wat het team motiveert en welke weerstanden er leven. Leidinggevenden en collega's kunnen mogelijk effectiever en beter samenwerken met het team op basis van onderstaande adviezen.
Door het veelzijdige karakter van het team zijn er meerdere antwoorden mogelijk op de vraag wat het team motiverend vindt. Men is er (gemiddeld) gevoelig voor onderstaande benaderingen.

- Men houdt hier wel van tempo en een stevige aanpak.
- Men heeft hier weinig moeite om mensen aan te spreken op zaken die naar jouw idee niet zo goed lopen en verwacht die duidelijkheid omgekeerd ook.
- Men doet er bij het team goed aan om zaken op orde te hebben en goed te regelen; geen half werk, daar houden teamleden niet zo van.
- Het team houdt ervan als mensen doen wat ze zeggen, betrouwbaar en degelijk zijn en hun afspraken nakomen.
- Men doet teamleden plezier met een compliment of een beloning voor iets dat men goed heeft gedaan of goed kan.
- Men houdt hier wel van duidelijke doelen en ruimte om zelf uit te zoeken hoe je die voor elkaar krijgt. Teamleden zijn redelijk autonoom.
- Men doet teamleden een groot plezier door te luisteren naar hun visie en ideeën, en inhoudelijk met ze mee te denken.
- De omgeving doet er goed aan om ruimte te geven voor puzzelen en spelen en de nodige vrijheid te bieden aan het team om zelf oplossingen te vinden.

Dit werkt minder goed...

Mensen rond dit team kunnen beter niet:

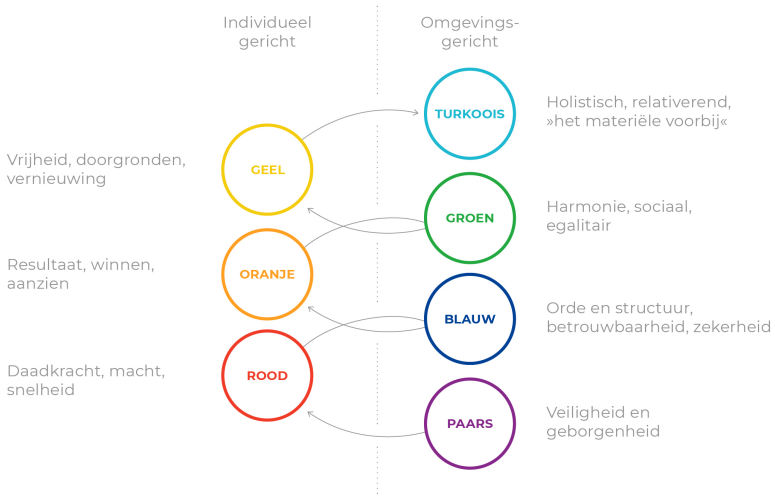
- vasthouden aan vroeger en krampachtig proberen alles bij het oude te houden.
- teamleden bot en ongenuanceerd behandelen, onder druk zetten en intimideren met bazig gedrag; daar word men hier niet vrolijk van.
- over alles oeverloos willen overleggen schiet niet op; daar kan men hier wel moe van worden. Mensen kunnen bij dit team beter niet aankloppen met persoonlijke zaken en gevoelens. Daar is men hier niet erg gevoelig voor.
- steeds iets nieuws proberen in plaats van gewoon te doen wat werkt. En teamleden houden er ook niet van als men ze in het diepe gooit en ze alles zelf moeten uitzoeken.
- zweverige theorieën erop nahouden en teveel hameren op milieu, het voortbestaan van de aarde, etc. Daar kan men hier gewoon niet zo veel mee; het doet teamleden wat vaag aan.

© Amygdala BV 2025

Algemene beschrijving drijfveren

WETENSCHAPPELIJKE BASIS

De Profile Dynamics® analyse is gebaseerd op de theorie van Clare W. Graves (1914-1986), een Amerikaanse onderzoeker en hoogleraar psychologie die een tijdgenoot en collega was van Abraham Maslow. De waardensystemen die Graves ontdekte gaan niet alleen over HOE mensen zich gedragen, maar ook WAAROM ze zich zo gedragen, over hun drijfveren, hun motieven, en de manier waarop ze naar de wereld kijken. Er zijn zeven van zulke (drijfveer-)systemen, die we elk aanduiden met een kleur.



Paars

Paars is de drijfveer die staat voor familiegevoel, geborgenheid, vertrouwen en identiteit. Mensen met veel Paars in hun profiel vinden het belangrijk zich veilig en geborgen te voelen bij familie, maar ook school of werk kunnen voor hen als een tweede 'thuis' voelen. Ze zijn erg trouw en loyaal aan elkaar en hebben een sterke onderlinge band. Tradities en symbolen zijn belangrijke kenmerken van het team en de groep is belangrijker dan het individu. In het werk is Paars zeer trouw, loyaal en honkvast (een werknemer voor het leven) en houdt niet van verandering; liefst blijft alles bij het oude. Paarse werknemers houden van werken met vertrouwde collega's en doen graag werk dat ze goed kennen op een vaste werkplek. Een sterk wisselende omgeving met steeds andere taken is minder passend voor mensen met veel Paars in hun profiel.

Kracht: loyaal, trouw, toewijding, behoudt het goede
Valkuil: star, behoudend, weinig kritisch, vastgeroest

© Amygdala BV 2025

Rood

Rood staat voor macht, kracht, snelheid en moed. Mensen met hoog Rode scores zien de wereld als een plek waarin ieder zijn eigen positie moet bevechten, en ze gaan makkelijk het conflict aan. Zij eisen het respect op van hun omgeving en verwachten sterk en duidelijk leiderschap. Vaak trekken ze zelf de leidersrol naar zich toe. Rood is stressbestendig; crises en conflicten horen erbij. Je herkent Rood aan het dominante optreden waarmee men niet altijd vrienden maakt (maar daar ligt Rood zelf niet wakker van). Rood houdt van een dynamische omgeving met veel tempo die vraagt om krachtig en slagvaardig optreden. Een moeizame omgeving met veel regels of overleg, die veel geduld en investering vraagt, is minder geschikt voor Rood.

Kracht: besluitvaardig, leiderschap, daadkracht, snelheid
Valkuil: egocentrisch, bot, confronterend, ondoordacht

Blauw

Blauw houdt van orde, regelmaat, duidelijkheid en discipline en hanteert strakke normen; niet alleen voor zichzelf, maar ook voor anderen. Mensen met veel affiniteit voor Blauw hebben een groot verantwoordelijkheidsgevoel en zijn in de regel harde werkers die zorgvuldig degelijk werk leveren, niet snel opgeven en afmaken waaraan ze zijn begonnen. Ze vinden regels belangrijk, en wie zich daar niet aan houdt verdient straf. Ze houden van structuur en van duidelijke en gedetailleerde instructies. Een chaotische omgeving, met een gebrek aan structuur en discipline, of taken waarvan niet duidelijk is hoe ze uitgevoerd moeten worden, zijn minder passend.

Kracht: precies, ordelijk, discipline, betrouwbaar, eerlijk
Valkuil: streng, vasthoudend aan regels, niet geneigd tot verandering

Oranje

Oranje is de kleur van de ondernemer die gaat voor resultaat en graag 'iets wil bereiken in het leven'. Vanuit Oranje geloven mensen in maakbaarheid en 'je eigen succes creëren'. Dat etaleren ze graag in kostbare en trendy materiële zaken (kleding, sieraden, gadgets). Zij zien een wereld vol kansen waarin je risico's moet nemen om je doel te bereiken (koste wat het kost). Oranje houdt van competitie en uitdagingen waarop men kan scoren en (liefst publieke) waardering kan oogsten. Het delen van succes ligt ingewikkeld. Een omgeving zonder uitzicht op groei of glans, of taken die niet bijdragen aan persoonlijk succes, zijn minder geschikt.

Kracht: succesgericht, doelmatig en efficiënt, flexibel
Valkuil: wil teveel, wint ten koste van andere mensen, statusgericht

© Amygdala BV 2025

Groen

Oog voor de medemens en invoelend vermogen is typisch voor Groen, dat houdt van gezelligheid met vrienden en collega's en alle mensen gelijkwaardig vindt. Groen treedt niet graag op de voorgrond en vindt dat van anderen ook onplezierig. Mensen met Groen streven naar harmonie en houden niet van ruzie, en zijn vaak vriendelijk, behulpzaam en zorgzaam. Er wordt veel gepraat met elkaar, ook over emoties. Men kan daardoor lang overleggen zonder te besluiten. Groen werkt graag met andere mensen en wordt minder gelukkig van een ruzieachtige of competitieve omgeving, of van veel op zichzelf moeten werken.

Kracht: inlevend, hulpvaardig, harmonie, overeenstemming bereiken
Valkuil: goedgelovig, traag met besluiten, conflictmijdend, moeite met individueel succes

Geel

Geel houdt van intellectuele vrijheid, denken, onderzoek en nieuwe ideeën, en zoekt graag naar de oplossing van (ingewikkelde) problemen. Geel staat open voor ieders mening en ideeën, maar trekt zelf zijn conclusies en zal de eigen ideeën met argumenten verdedigen. Geel probeert door te dringen tot de kern van het probleem om het echt te begrijpen en vraagt kritisch door. De omgeving kan dat lastig en eigenwijs vinden. Geel verrast vaak met originele en verrassende ideeën, maar wil het ook wel eens te ingewikkeld maken. Geel komt tot zijn recht in een vernieuwende omgeving waarin creatieve oplossingen belangrijk zijn. Een saaie omgeving met weinig intellectuele uitdaging is minder passend.

Kracht: open, innovatief, creatief, vrij, dringt door tot de kern van het probleem
Valkuil: maakt zaken onnodig ingewikkeld, chaotisch, eigenwijs, kritisch

Turkoois

Turkoois staat voor een mondiale visie, integratie, eenvoud en duurzaamheid. Alles op aarde beweegt in samenhang met elkaar. De mens, en zeker het individu, is maar een klein onderdeel van het aardse ecosysteem en de kosmos. Geld, status, macht en dagelijkse problemen zijn onbelangrijk. Mensen met veel Turkoois kunnen dan ook goed relativeren. Ze streven ernaar tevreden te zijn met het leven en met wat ze hebben. De omgeving vindt Turkoois vaak wat vreemd, zweverig en weinig concreet. Turkoois komt tot zijn recht in een omgeving die is gericht op duurzaamheid en samenhang op een hoger plan. Een te sterke focus op de korte termijn en onbelangrijke taken zijn minder passend.

Kracht: brede blik, denkt over grenzen, mondiaal, eenvoud, sober, relativerend, onbaatzuchtig
Valkuil: weinig concreet, geen realiteitszin, vaag, wereldvreemd

© Amygdala BV 2025