In samenwerking met:

Profile Dynamics®

Profile Dynamics®

Personal Profiler

Knowing **yourself**

Anoniem Anoniem
Voorbeeld
28-01-2025

MOTIVATED PEOPLE MAKE THE DIFFERENCE

PD

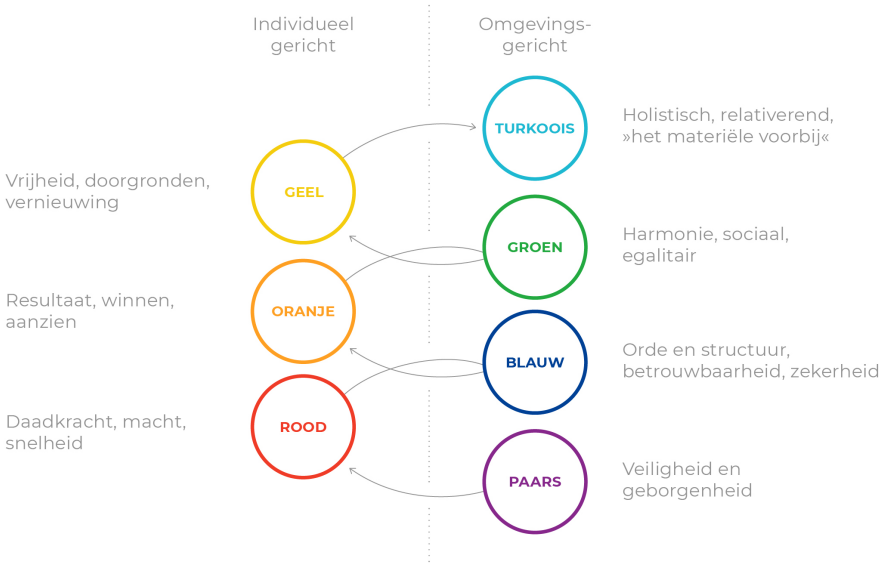
Welkom bij Profile Dynamics®

In dit rapport tref je jouw persoonlijke Profile Dynamics® profiel aan. Dit is samengesteld op basis van je antwoorden op de Profile Dynamics® Analyse vragenlijst. Het geeft jouw scores weer op zeven verschillende denk- en gedragssystemen, die elk worden aangegeven met een kleur. De betekenis van de scores in je profiel wordt nader toegelicht in een beschrijving op maat. Deze omvat een bespreking van jouw drijfveren en motivatie, weerstanden tegen invloeden van buitenaf en gaat in op de omgeving die jou het beste past.

De Profile Dynamics® analyse

De Profile Dynamics® analyse is gebaseerd op het ontwikkelingsmodel van de Amerikaanse hoogleraar psychologie Clare W. Graves (1914-1986), die net als zijn tijdgenoot Abraham A. Maslow wordt gerekend tot de stroming van de humanistische psychologie.
In Graves' visie heeft de mens zich in de evolutie volgens een vast patroon aangepast aan de steeds complexer wordende omgeving. Hij onderscheidde zeven intuïtief herkenbare psychologische waardenstelsels.

Deze staan hieronder grafisch weergegeven:



Figuur 1: De spiraalsgewijze ontwikkeling van drijfveren in de mens (bron: Beck & Cowan, 1996)

De waardensystemen die Graves in zijn model heeft omschreven zijn veelomvattend en behelzen het complete wereldbeeld van mensen; hun persoonlijkheid, drijfveren en motivatie, en hoe deze zich uiten in overtuigingen, denkwijzen en zichtbaar gedrag. Al

© Amygdala BV 2025

deze aspecten zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De beschrijvingen omvatten dan ook drijfveren en motivatie, denkbeelden, overtuigingen en gedrag. De Profile Dynamics® analyse laat zien in hoeverre jij je identificeert met de waardensystemen uit het ontwikkelingsmodel van Graves (Expressie), dan wel in hoeverre jij je stoort aan een overmaat van waardensystemen (Weerstand). De analyse is gericht op de werksituatie, maar het is goed denkbaar dat jij je er ook in andere situaties in herkent. Achter in het rapport vind je een algemene beschrijving van de zeven waardensystemen.

Jouw persoonlijke rapport

De Expressie-grafiek geeft aan welke waarden jij hanteert in je werksituatie en mogelijk ook in jouw dagelijkse leven. Hoe hoger de score, hoe sterker jouw voorkeur voor de betreffende denk- en handelwijze. Uit de Weerstand-grafiek lees je af met welke handelswijzen en typen gedrag je meer moeite hebt. De energiebalans laat zien welke omgeving het best past bij jouw profiel.

Herkenbaarheid

Over het algemeen vinden lezers de beschrijvingen zeer herkenbaar. Maar, een model is geen mens en we hebben dan ook niet de pretentie om je hier te vertellen wie je bent. Wel kan de analyse inzicht geven in de waardensystemen en drijfveren die jouw voorkeur hebben. Daarnaast wordt duidelijk in welke cultuur je goed of minder goed kunt aarden, en met wie je als vanzelf, of juist minder makkelijk, zult samenwerken.

Mogelijk vind je bepaalde omschrijvingen herkenbaarder dan andere. Zo kunnen waardensystemen bijvoorbeeld tegengestelde aspecten hebben, of elkaar juist versterken. Lees de toelichtingen daarom ook in relatie tot elkaar. Mogelijk herken je inwendig gevoelde spanningen waar je hoog scoort op drijfveren met tegengestelde kenmerken. Herken jij je minder goed in een beschrijving? Leg deze dan ook eens voor aan een collega of familielid. Mogelijk herkennen zij dit beter en heb je een 'blinde vlek' te pakken. Of je denkt 'ja natuurlijk, dat is toch normaal', of 'dat vindt toch niemand leuk?'. Lees dan ook eens het rapport van een collega. Je zult zien dat andere mensen heel andere zaken belangrijk of ergerlijk vinden dan jezelf.

Geen goed of fout

Tenslotte willen we je erop wijzen dat er geen 'goede' of 'foute' profielen zijn. Elk waardensysteem kent zijn kwaliteiten en valkuilen, én heeft zijn eigen omgeving nodig om tot volle bloei te komen. Het profiel biedt inzicht in jouw eigen drijfveren, in jouw relatie met anderen en je krijgt een beter beeld van de functie of loopbaan die het best bij jouw persoonlijkheid past. Ieder mens is uniek en het is de combinatie van de kleuren die jouw persoonlijkheid tekent.

Zoek je meer informatie?
Kijk dan ook eens op **www.profiledynamics.nl**

© Amygdala BV 2025

Persoonlijk profiel van	**Anoniem Anoniem**
Organisatie	**Voorbeeld**
Afdeling	**Voorbeeldrapportage**
Functie	**Anoniem**
Datum	**28-01-2025**

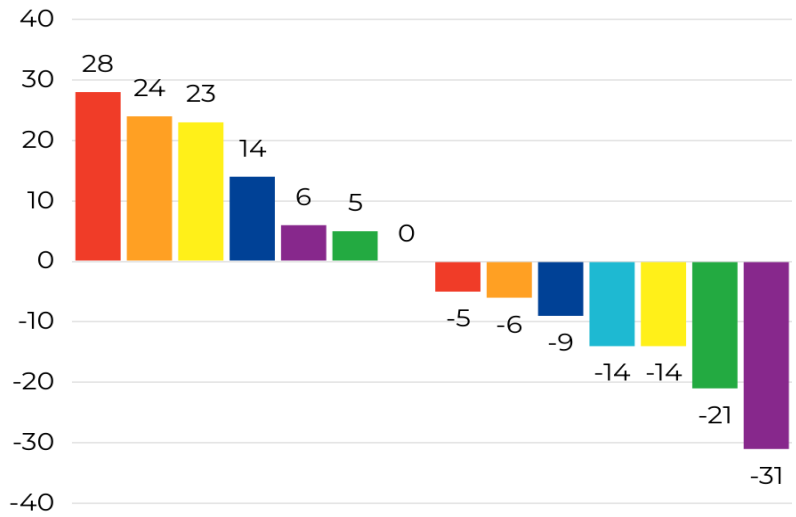
Expressie- en Weerstandgrafiek

Jouw persoonlijk profiel

Hieronder vind je jouw persoonlijk profiel. Aan de linkerkant, met de staven naar boven, zie je jouw Expressieprofiel en aan de rechterkant, met de staven naar beneden, zie je jouw Weerstandsprofiel.

Anoniem Anoniem...

- houdt van stevig optreden, tempo en daadkracht
- hecht aan doelen en resultaat en erkenning voor talent en 'eigen kunnen'
- houdt van denkwerk, theoretische kaders, analyse en onderzoek
- vindt regels, afspraken en structuur best belangrijk
- hecht niet aan 'bekend en vertrouwd' in werk of omgeving
- voelt geen sterke drang om rekening te houden met gevoeligheden van mensen
- heeft niets met relativering 'op een hoger plan'



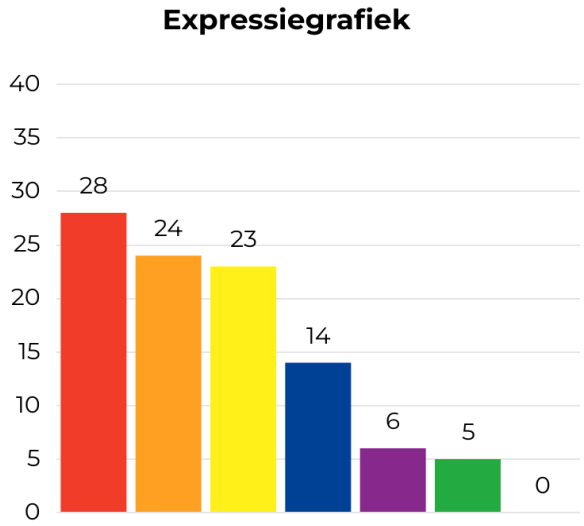
heeft een hekel aan behoudzucht en vastgeroeste mensen
houdt niet van al te veel druk op praten en consensus
kan het onprettig vinden in een omgeving die steeds vernieuwt
voelt enige weerstand als holisme en spiritualiteit wat zweverig worden
vindt regels en structuur niet al te hinderlijk
ervaart geen ergernis in prestatiegerichte omgeving
kan wel tegen een stootje

© Amygdala BV 2025

De Expressie-grafiek

Jouw waarden en drijfveren

De Expressie-grafiek laat zien welke waardensystemen en drijfveren voor jou belangrijk zijn en waar je minder belang aan hecht; die voorkeuren werken door in jouw denken en doen (en zijn dus ook herkenbaar voor jouw omgeving). Hoge waarden geven aan dat de eigenschappen van dat systeem sterk bij jou zijn ontwikkeld, lage waarden heb je minder mee. In het middengebied (10-20) spreken we van een gematigde dosering. Deze drijfveren zijn niet heel nadrukkelijk maar wel merkbaar aanwezig. We noemen zulke waarden functioneel. Hieronder leggen we uit wat dit voor jou betekent.



Korte typering: een resultaatgerichte leider

Je hebt een uitgesproken profiel. Dat betekent dat je een duidelijke voorkeur hebt voor bepaalde waardensystemen boven andere. Het profiel laat zich kortweg typeren als dat van een resultaatgerichte leider. Opvallend is je voorkeur voor de waardensystemen Rood, Oranje en Geel. Minder hoog, maar wel nog merkbaar aanwezig in je profiel, scoort het waardensysteem Blauw. Dat betekent dat je deze waarde functioneel kunt inzetten als dat nodig is. In de onderstaande toelichting lees jij wat de scores in jouw profiel betekenen.

Je voorkeur gaat uit naar de individuele waardensystemen Rood, Oranje en Geel. Je werkt dan ook bij voorkeur op eigen kracht.

© Amygdala BV 2025

Individueel: inside → out
Individu past de omgeving aan:
“express self” (actief)

Kenmerken zelfexpressie

- **ROOD** ongeacht de consequenties
- **ORANJE** zonder schade voor het “ik”
- **GEEL** zonder schade voor “ik” of omgeving

Dat wil niet zeggen dat je niet kunt samenwerken binnen een team, maar dat is zeker geen voorwaarde om in je werk goed uit de voeten te kunnen. Bij het maken van keuzes zullen je eigen overwegingen over de beste oplossing, je eigen wensen en het resultaat zwaarder wegen dan bijvoorbeeld zaken als groepsbelang, de traditie of het systeem.

> *Slagvaardig optreden geeft duidelijkheid en bevordert de besluitvorming.*

Snelheid en daadkracht

In jouw profiel is de rode drijfveer duidelijk aanwezig. Dit aspect van je persoonlijkheid is dynamisch met een voorkeur voor slagvaardig en daadkrachtig optreden. Je bent gedreven om snel besluiten te nemen en zaken kordaat af te handelen. Daarbij ben je alert om jouw positie goed te verdedigen en de confrontatie aan te gaan. Je bent niet bang om krachtig op te treden. Jouw rode kant toont moed en is stressbestendig. Je rode waardensysteem neigt tot het denken in voor- en tegenstanders. Je gaat voor de overwinning en dat maakt jouw stijl vaak aanvallend. Dat anderen daar last van kunnen hebben is niet jouw probleem. In het rode wereldbeeld moet ieder mens voor zichzelf opkomen. Mensen die over zich heen laten lopen hoeven dan ook niet op jouw waardering te rekenen. Jouw rode drijfveer houdt van tempo en is actiegericht. Jij pakt problemen liefst voortvarend aan en 'vat de koe bij de horens', hier en nu! Dat maakt dat je soms impulsief kunt handelen. Je hecht eraan dat men je respect betoont en met ontzag over je spreekt, wat je vaak afdwingt met jouw strijdvaardige rode instelling. Liever ga je het gevecht aan dan onopgemerkt te blijven of gezichtsverlies te lijden door lafheid. Vanuit je rode visie kun je een zeker wantrouwen aan de dag leggen en twijfelen aan de loyaliteit van (met name) leidinggevenden of medewerkers onder je: 'staan ze wel achter me?' Als men eenmaal jouw vertrouwen heeft gewonnen, dan kan men op je rekenen als een loyale en trouwe vriend. Je rode leiderschapsstijl is duidelijk en helder, recht voor zijn raap en direct. Je neemt waar mogelijk de leiding op je en zet bij voorkeur anderen aan het werk. Dit aspect van jouw profiel maakt dat men je als 'stevig' ervaart en je niet snel over het hoofd ziet.

© Amygdala BV 2025

Oog voor doel en resultaat

Een doelgerichte en efficiënte aanpak leidt tot resultaat.

De gezonde dosis Oranje in jouw profiel is die van een ondernemende persoon met de nodige ambitie. Doelen stellen en resultaten halen is voor jou zeker belangrijk; je inspanningen moeten wel ergens toe leiden. Het is voor jou motiverend om uitgedaagd te worden en waardering te krijgen voor wat je bereikt. Jouw oranje drijfveer is in staat kansen te herkennen en aan te grijpen, waarbij je obstakels probeert te omzeilen als deze je in de weg staan. Je houdt daarbij best van wat competitie en je geeft je niet zomaar gewonnen als het een keertje tegenzit. Jouw Oranje werkwijze is pragmatisch en efficiënt, gericht op doel en resultaat. Je wilt wel wat bereiken in het leven en als dat lukt dan vind je het plezierig als andere mensen daar waardering voor tonen. Als het je goed gaat mag de buitenwereld dat wel zien en je mag graag wat genieten van de goede dingen in het leven. Een luxe uitje, een verre reis of een leuke nieuwe outfit. Niks mis mee.

Analyse en vrijheid

Onderzoek en begrip leiden tot vrijheid.

Het in jouw profiel aanwezige Geel duidt op een gezonde dosis analytisch vermogen en het makkelijk oppikken van nieuwe ontwikkelingen vanuit een enigszins onderzoekende instelling. Je hebt affiniteit met het denken op strategisch en conceptueel niveau, wat kan leiden tot nieuwe ontdekkingen. Die hoef je mogelijk niet zo nodig zelf te doen, maar je staat wel open voor nieuwe ideeën en je gaat in de regel vrij makkelijk mee in verandering. Bij het opdoen van nieuwe kennis, houd je ervan om de hoofdlijn en de logica van een theorie, methode of redenering te begrijpen en dat verbanden helder zijn. Daarbij doorzie je ook dat je gedrag of gebeurtenissen in de omgeving over langere periode kunnen doorwerken en je hebt oog voor de effecten ervan op de langere termijn. Jouw Geel is gericht op zelfontplooiing. Daarbij kun je wat eigenwijs zijn en je eigen gang gaan.

Structuur

Regels bieden in ieder geval enige houvast.

Vanuit een gematigde affiniteit met het blauwe waardensysteem kun je georganiseerd en gedisciplineerd een taak op je nemen en met de benodigde precisie en volharding tot een goed einde brengen. Dat zal bij jou echter niet snel ontaarden in een bureaucratische instelling. Regels, orde en regelmaat zijn op hun tijd nodig om zaken gestructureerd aan te pakken, maar kunnen nooit een doel op zich zijn. Men kan afspraken met je maken en je zal je aan de regels houden zolang je daarvan het belang ziet, maar je bent ook kritisch op regelzucht. Als het nodig is kun je ook voor een andere aanpak kiezen en meer je eigen gang gaan.

Geen knellende binding

Rituelen en symboliek doen nogal secteachtig aan.

Jouw lage score op het paarse waardensysteem geeft aan dat je weinig op hebt met het daarmee samenhangende 'clan- of familiegevoel' en alles het liefst 'bij het oude willen houden'. Het is niet heel zinvol om te blijven hangen in het verleden en je blik is waarschijnlijk meer gericht op de toekomst. Je bent wars van het credo: 'maar het ging altijd goed zoals het ging, dus waarom zouden we het veranderen'. Alles verandert continu en het is belangrijk om daarop in te spelen. Ook heb je niet veel affiniteit met de goeroeachtige status van paarse leiders en waarschijnlijk doet de gehoorzame houding van de gemeenschapsleden je onwennig aan.

© Amygdala BV 2025

Niet oeverloos overleggen

Niet iedereen is gelijk; er zijn nu eenmaal verschillen.

Je ervaart zelf geen sterke hang naar de harmonie van het mensgerichte Groen en hebt weinig behoefte om rekening te houden met de (over)gevoeligheden van andere mensen. Het zoeken naar consensus heeft niet je prioriteit: dat vertraagt en compliceert en betekent altijd 'water bij de wijn'. De individuele belangen van anderen moeten kunnen wijken op het moment dat andere zaken belangrijker zijn. Een te sterke dwang tot conformeren aan de groepsnorm kan je dan ook redelijk benauwen.

Met beide benen op de grond

Een pragmatische insteek is het beste.

Je affiniteit met het holistische en relativerende Turkoois is uitgesproken laag. Men zal je niet snel betrappen op onrealistische en vage denkbeelden over een 'betere wereld' of 'hogere bewustzijnsniveaus'. Het holistische denken van Turkoois komt jou dan ook zweverig over. Je staat met beide benen op de grond en je hebt meer met een praktische benadering.

De kracht van jouw profiel

Daadkracht, lef en snelheid

Veel situaties vragen om tempo en besluitkracht.

Het Rood in jouw profiel dwingt respect af. Anderen waarderen je kordate optreden, kracht, snelheid van beslissen en directheid. In crisissituaties ben je niet gauw van je stuk en weet je doortastend te handelen. Vrienden en vertrouwenspersonen waarderen jouw trouw en loyaliteit. Anderen respecteren jou, en zo zie je het graag.

Succesvol, efficiënt en effectief

Het is uiteindelijk het resultaat dat telt.

Jouw oranje ondernemingszin, doelgerichtheid en efficiency stellen je in staat om je wensen en dromen te realiseren en jouw omgeving ziet de inzet die je daarbij aan de dag legt en de prestaties die je neerzet. Jouw succes dwingt bewondering af. Je hebt oog voor kwaliteit en je ziet de kansen die zich voordoen en weet deze ook vaak te benutten.

Denkkracht, inzicht en creativiteit

Een probleem vanuit verschillende invalshoeken bekijken leidt tot nieuwe inzichten.

Jouw gele denkkracht en vermogen om met verrassende creatieve oplossingen te komen is opvallend. Je trekt vaak goede conclusies, denkt goed over zaken na alvorens te handelen, en hebt een brede visie, inzicht en overzicht.

Mogelijke valkuilen

Confronterend

Confronteren kan intimiderend overkomen.

Jouw rode component kan voor je omgeving soms te stevig overkomen en aanleiding geven tot conflicten, hetgeen jouw relatie met andere mensen kan schaden. Er zijn mensen die jouw rode tempo en daadkracht als impulsief ervaren en als ondoordacht bestempelen, zodat jouw acties niet altijd even goed uitpakken. Jouw krachtige persoonlijkheid kan door anderen wel als intimiderend worden ervaren en je bent mogelijk niet altijd de makkelijkste voor jouw ondergeschikten.

© Amygdala BV 2025

Aanbevelingen

Gevoelige en minder assertieve mensen kun je tegemoetkomen door ze iets meer ruimte te geven om zaken te realiseren en beslissingen te nemen. Door te veel druk op de ketel te zetten creëer je weerstand die ook voor jou alleen maar contraproductief werkt. Wees ook voorzichtig met het uiten van ongenoegen. Het kan voor jou een uitdaging zijn om je reactie uit te stellen en op een later tijdstip een meer gewogen reactie te geven. Je voorkomt daarmee onnodige schade aan de relatie en je bereikt meer.

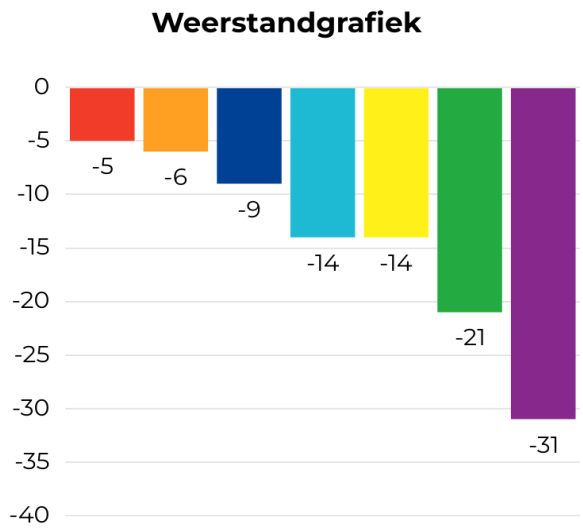
© Amygdala BV 2025

De Weerstand-grafiek

Weerstanden tegen jouw omgeving

De Weerstand-grafiek laat zien met welke (dominante) drijfveren van mensen je wel eens moeite kunt hebben en wat je onplezierig vindt in jouw omgeving.

Zoals gezegd heeft elk systeem zijn sterke kanten, maar kan zo'n kwaliteit ook wat teveel van het goede worden en doorschieten. Als iemand bijvoorbeeld heel daadkrachtig is, dan kan hij ook wel eens bot en drammerig overkomen waardoor mensen zich daaraan gaan ergeren. We noemen dat een valkuil. In de grafiek hieronder staan jouw Weerstand-scores. Die geven aan met welke valkuilen (van andere mensen in jouw omgeving of in de cultuur van jouw bedrijf) je moeite hebt. Hoe sterker de score, hoe groter je ergernis.



Moeite met behoudende culturen en bange mensen

Als het gaat om waarden waar je weinig mee op hebt, dan springt de weerstand tegen de waardensystemen Paars en Groen het meest in het oog. Je hebt een hekel aan bange behoudzucht. Enige ergernis moet je wel eens onderdrukken bij mensen en culturen die hoog scoren op de waardensystemen Geel, Turkoois en Blauw. Je profiel laat weinig tot geen weerstand zien tegen de waardensystemen Oranje en Rood. Daarmee kun je goed uit de voeten. Een toelichting op jouw scores in de Weerstandgrafiek vind je hieronder.

© Amygdala BV 2025

Angst en behoudzucht

Behoudzucht en angst werken benauwend en remmen de vooruitgang.

De hoge score in jouw profiel tegen het paarse waardensysteem duidt op een uitgesproken weerstand tegen behoudzucht, risicomijdend en bangig gedrag en angst voor verandering. Het strijdvaardige en avontuurlijke van jouw rode drijfveer staat op gespannen voet met het bangige en onderdanige in de paarse cultuur. Je hebt weinig tot niets op met mensen die alles bij het oude willen laten 'omdat het toch altijd zo geweest is' en 'het vroeger toch ook goed ging'. De slaafse volgzaamheid, kritiekloze en sekteachtige kliekvorming rond een charismatische leider doen je de stekels recht overeind staan. Daarbij kun jij je ook stevig ergeren aan de hang naar het verleden met een gehechtheid aan tradities en symboliek. Jouw blik is meer op de toekomst. Een behoudzuchtige paarse cultuur met ongeschreven wetten, waar aanzien wordt verkregen op basis van anciënniteit, familiebanden en vriendjespolitiek ervaar je waarschijnlijk als star, vastgeroest, beperkend en benauwend.

Trage praat- en consensuscultuur

Kleffe en overgevoelige collega's kosten veel energie.

Jouw aanzienlijke weerstandscore op het groene waardensysteem geeft aan dat je de nodige moeite hebt met een doorgeschoten praat- en consensuscultuur. Collega's die meer van gezelligheid houden dan van werken, groepskliekjes en roddel- en achterklap stuiten bij jou op weerstand, evenals oeverloze discussies tijdens vergaderingen die uitlopen zonder dat er besluiten worden genomen. Dat botst met jouw rode drijfveer die houdt van tempo en knopen doorhakken. Jij komt niet goed tot je recht in een al te groene omgeving met een sterke groepsdruk. Een cultuur waarin afwijkingen van de norm (ook in positieve zin) met argwaan en afkeuring worden bekeken zal je al snel benauwen.

Onpraktisch theoretisch

Soms worden zaken ingewikkelder gemaakt dan dat ze zijn en dat is irritant.

Een te sterke expressie van het gele waardensysteem kan bij jou chaotisch en onpraktisch overkomen, net als het overmatig theoretiseren van collega's die voortdurend met nieuwe en ingewikkelde ideeën komen. Zeker als deze te weinig oranje doelgericht of onvoldoende praktisch uitvoerbaar zijn.

Te relatief

Het altijd maar wegwuiven van de dagelijkse problemen voelt ongemakkelijk.

Overmatig relativeren van in jouw ogen belangrijke zaken kun je maar matig waarderen, zeker als dat leidt tot een gebrek aan rode actie of desinteresse. Jij voelt je dan ook wat ongemakkelijk bij een te sterke expressie van Turkoois in jouw omgeving, wat zweverig vaag en onpraktisch kan aandoen. Mensen met een te sterke focus op 'een betere wereld' kunnen het contact met de realiteit verliezen en daardoor wat wereldvreemd worden.

Niet te veel regels

Een overmatige regelgeving werkt remmend en leidt tot niets.

Blauwe regels en procedures worden je mogelijk wel eens wat te veel als ze hun doel voorbijschieten, maar over het algemeen zie je het belang er wel van in en is het voor jou geen al te grote steen des aanstoots.

© Amygdala BV 2025

> *Trots op het resultaat is prima, ook als het een beetje wordt opgepoetst.*

Prestatiegericht

Een gezonde dosis resultaatgerichtheid kan ervoor zorgen dat er iets wordt bereikt. Je kunt dan ook best uit de voeten met mensen die graag scoren en gaan voor het succes. Een cultuur waarin tactisch wordt gespeeld, met oog op het te bereiken doel, prestatiebeloning en waardering voor resultaat, ontmoet bij jou weinig tot geen weerstand.

> *Directheid en slagvaardigheid maken dat er in ieder geval iets gebeurt.*

Slagvaardig en direct

Je hebt een lage weerstandsscore op het rode waardensysteem. Je accepteert dat assertiviteit en een directe aansturing wenselijk kunnen zijn om zaken snel voor elkaar te krijgen. Dus als je baas eens wat kortaangebonden reageert of je onder druk zet om snel te handelen, dan zal dat je niet overmatig storen. En aanvaringen en conflicten zijn soms gewoon nodig om zaken duidelijk te krijgen.

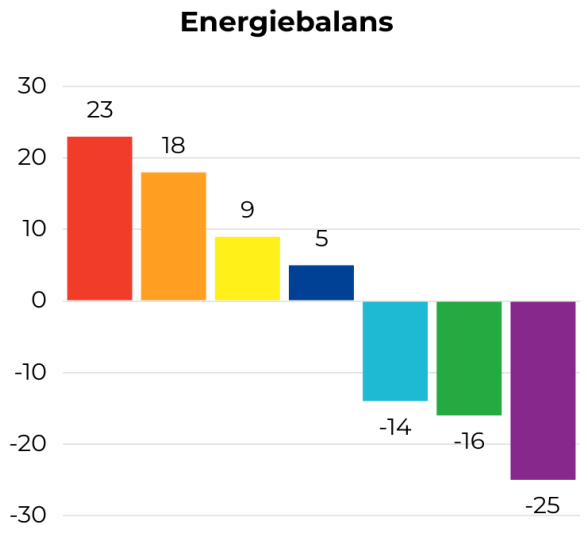
© Amygdala BV 2025

De Energiebalans

Jouw persoonlijke energiebalans

De energiebalans is een indicator voor de omgeving waarin je het best tot je recht komt. De grafiek toont de som van de expressie- en weerstandgrafieken en geeft aan welke waardensystemen je per saldo energie opleveren (boven de streep), dan wel energie kosten (onder de streep). Positieve scores geven aan dat je graag werkt in een overeenkomstige cultuur, het liefst samenwerkt met collega's die ook hoog scoren op de betreffende drijfveer en dat je een voorkeur hebt voor de werkwijze die past bij dit systeem. Dat wil overigens niet zeggen dat jij je niet kunt ergeren als collega's of de bedrijfscultuur daarin te ver doorschieten, maar hoe positiever het tegenwicht (het plezier dat je er zelf uit haalt), des te makkelijker jij je daaroverheen zet. Kortom: de balans slaat door naar de positieve kant.

Bij negatieve scores werkt het omgekeerd. Hoe lager de score, hoe verder de balans doorslaat naar de negatieve kant, en hoe moeilijker het je valt om in de betreffende cultuur te aarden. Het geeft ook aan op welk vlak er spanningen kunnen ontstaan met collega's die anders gedreven zijn dan jij. In een werkomgeving die aansluit bij jouw energiebalans zul je het meeste plezier beleven aan jouw werk en optimaal kunnen functioneren.



Je hebt een zeer uitgesproken energiebalans. Het liefst werk je in een omgeving die gekleurd wordt door de waardensystemen Rood, Oranje en Geel. Een waardensysteem waarmee je goed uit de voeten kunt is Blauw. De waardensystemen Turkoois, Groen en Paars kosten je de meeste energie.

© Amygdala BV 2025

Omgeving en taken die energie opleveren

- **Respect**
  Rood is een drijfveer waar je zeker energie uit haalt. Het is lekker om actief te zijn, knopen door te hakken en vaart te maken. En het is prettig als men daarvoor jouw persoon respecteert. Tempo maken, snel handelen en daadkracht tonen brengen je in je element en je houdt ervan als jouw wensen onmiddellijk worden ingewilligd. Is men tevreden, dan krijgt je de feedback of beloning daarvoor liefst meteen: zo doe je dat immers ook bij anderen.

Per saldo houd je ook nog enige energie over aan:

- Oranje: realiseren van uitdagende doelen, applaus en waardering, lekker genieten, uitdagingen aangaan, winnen en succes halen. Een prestatie neerzetten.
- Geel: autonomie door inzicht in complexe materie, strategisch en conceptueel denken, speelse en creatieve oplossingen, vernieuwing en verbetering.
- Blauw: overzichtelijkheid, structuur, organisatie, regels en handhaving daarvan, duidelijke taken en goed je werk kunnen doen, betrouwbaarheid en eerlijkheid.

Wat energie kost

Alle waardensystemen hebben hun sterke kanten, maar kunnen in een doorgeschoten vorm vervelende bijeffecten hebben. De mate waarin je uit de voeten kunt met jouw omgevingscultuur bepaalt in hoge mate of je met plezier naar je werk gaat en of jij je thuis voelt in jouw omgeving. Tot op zekere hoogte kun je leren omgaan met weerstanden, maar als deze te groot zijn dan is de kans op een succesvolle aanpassing gering.

Uiterst moeizaam
De onderstaande cultuur kost jou zoveel energie dat je daarin niet of nauwelijks kunt aarden. Het valt je niet aan te raden om bij een afdeling of organisatie met een dergelijke cultuur te gaan werken en de samenwerking met collega's met dergelijke drijfveren kan je zwaar vallen. Is dat het geval, onderneem dan actie om de situatie te veranderen, of overweeg een andere positie die beter bij je past en die wel aansluit bij jouw drijfveren.

- **Behoudzucht ergerlijk**
  De starheid en behoudzucht van de paarse cultuur kosten jou de nodige energie en je bent hierin dan ook niet op je plaats. Altijd maar alles bij het oude willen laten, ook al kan het beter, stuit bij jou op de nodige weerstand. Ook het kritiekloze en volgzame karakter van de paarse groep staat je tegen. Een organisatie of werkplek waarin men alles het liefst zoveel mogelijk bij het oude laat, en promoties alleen de oudgedienden te beurt valt, is niet de jouwe.

© Amygdala BV 2025

Ongemakkelijke omgeving en taken

Op het moment dat deze ongebreideld 'doorschieten', kun je daarnaast ook de nodige moeite hebben met de negatieve aspecten van de waardensystemen:

- Groen: soft, praterig, trage besluitvorming, gezelligheid gaat voor regels en resultaat, halfslachtige besluiten, naïef ten aanzien van misbruik. Projecten die veel overleg vergen en waarin je sterk rekening moet houden met andermans gevoeligheden zijn voor jou minder passend.
- Turkoois: zweverig, niet van deze wereld, onpraktisch en wereldvreemd, geen oog voor problemen.

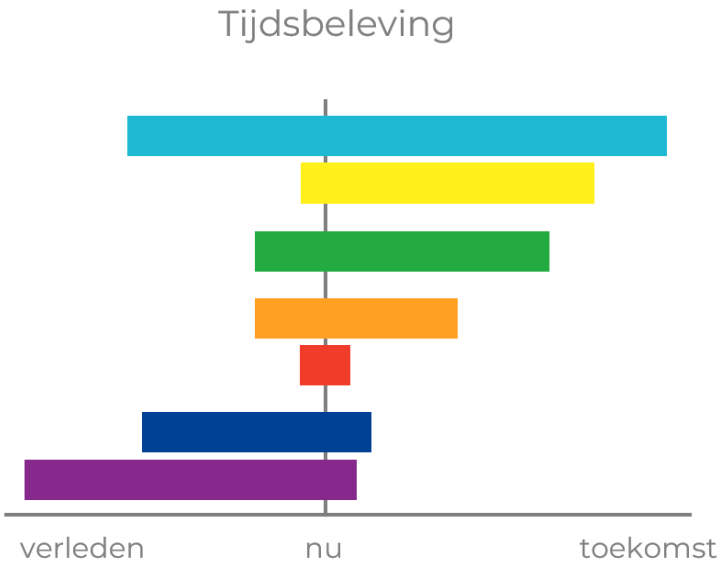
Collega's die deze drijfveren Groen en Turkoois sterk ontwikkeld hebben, of een werkomgeving waarin deze waardensystemen duidelijk voelbaar zijn, zullen je de nodige energie kosten. Toch is het mogelijk om hierin te functioneren als er voor jou maar voldoende positieve aspecten tegenover staan. Gerichte training kan je mogelijk extra handvatten bieden voor een effectieve omgang met deze voor jou ongemakkelijke culturen en overeenkomstig gedreven mensen.

© Amygdala BV 2025

Tijdsbeleving

De verschillende drijfveren, zoals beschreven door Clare Graves, kennen elk ook een eigen tijdsbeleving. De unieke combinatie van drijfveren in jouw profiel maken dat je meer op het verleden, het nu of de toekomst bent georiënteerd. Het kan ook zo zijn dat je geen specifieke tijdsoriëntatie kent maar makkelijk schakelt tussen de verschillende tijdsgewrichten.

Hieronder vind je een grafische weergave van de tijdsbeleving door de verschillende waardensystemen. Ter herinnering: je hebt een voorkeur voor de drijfveren Rood, Oranje und Geel.



- Met name de paarse drijfveer is sterk op het verleden gericht. Tradities en de in het verleden ontwikkelde vaste gewoonten zijn hiervan voorbeelden.
- Ook het blauwe waardesysteem kent een meer naar het verleden gerichte blik. Gemaakte afspraken, vastgelegd in regels en procedures, bepalen in hoge mate de tijdsoriëntatie van de blauw-gedreven mens.
- Het waardensysteem dat bij uitstek gericht is op het heden is Rood. De snelheid en actiegerichtheid van deze drijfveer maken de tijdspanne waarin wordt gedacht en gewerkt bijzonder kort. 'Nu' is het allesbepalende tijdsgewricht van dit waardensysteem.
- Ook het oranje waardensysteem kent een sterk hedendaagse tijds oriëntatie. Dit is met name een gevolg van het streven naar efficiency en de focus op het resultaat. Door het altijd zoeken naar nieuwe kansen, is ook de (nabije) toekomst voor Oranje van belang.

De later in de tijd ontwikkelde drijfveren kennen allemaal een meer toekomstgerichte oriëntatie. Op zich logisch, de toegenomen complexiteit en de daardoor toegenomen denk- en handelingsvrijheid vergroten het inzicht dat de huidige problemen vragen om een structurele toekomstgerichte aanpak.

© Amygdala BV 2025

- Groen-gedreven mensen bouwen aan relaties en kennen vanuit hun zorgzaamheid een sterke maatschappelijke verantwoordelijkheid. Niet alleen voor nu, maar zeker ook naar de toekomst.
- Geel denkt in concepten en heeft er plezier in een lange termijnvisie te ontwikkelen. Het oplossen van complexe problemen kost nu eenmaal tijd en het vizier is bij uitstek gericht op de toekomst. Alleen dan zijn goed gefundeerde oplossingen zinvol.
- De holistische turkooizen blik overziet vanuit het verleden als geen ander wat mogelijke toekomstige ontwikkelingen zouden kunnen zijn en accepteert ook de pijnpunten daarin.

Ook bepaalt jouw tijdsbeleving in min of meerdere mate jouw denken en doen. Is voor jou het verleden belangrijk of kijk je juist uitsluitend naar de toekomst? Natuurlijk is ook beide mogelijk. Met name de eerste drijfveren in jouw profiel zijn bepalend voor jouw tijdsbeleving.

Heden

Het is belangrijk dat zaken 'nu' worden geregeld.

Jouw profiel laat zien dat jouw tijdsbeleving op het 'nu' is gericht.

Jouw snelheid, daadkracht en besluitvaardigheid gecombineerd met jouw actiegerichtheid maken de tijdspanne waarbinnen wordt gedacht en gewerkt bijzonder kort. 'Nu' is het bepalende tijdsgewricht van waar je uit handelt.
Ook jouw hang naar efficiency en jouw oranje focus op het direct behalen van resultaten maken dat het tempo hoog ligt. Jouw meer procesgerichte insteek, gecombineerd met het altijd zoeken naar nieuwe kansen en mogelijkheden, maken je echter ook meer toekomstgericht. Zeker als er nog even gewacht moet worden om een nog beter resultaat te bewerkstelligen.

© Amygdala BV 2025

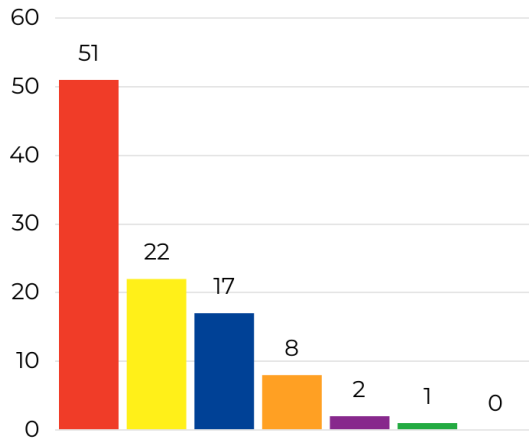
Drijfveren onder druk

Als je taken passen bij je drijfverenprofiel dan doe je je werk met plezier. Je krijgt energie van wat je doet en gaat graag naar je werk. Daar kan soms verandering in komen doordat je takenpakket verandert: je krijgt meer taken die in dezelfde tijd volbracht moeten worden, en/of taken die helemaal niet bij je passen of simpelweg buiten je vaardigheden vallen. Er kunnen ook andere redenen zijn waarom je verhoogde druk ervaart. Je krijgt bijvoorbeeld een andere leidinggevende, andere collega's of de hoeveelheid werk wordt simpelweg te veel.

Je ervaart meer dan de normale druk omdat je voelt dat je moet veranderen, mee moet bewegen met iets dat (nog) ongemakkelijk voelt. Afhankelijk van je profiel kan dat spanning geven. De een schakelt gemakkelijk van ‘normaal’ naar ‘onder druk’ en de ander wat moeilijker. Kom je onder verhoogde druk te staan, dan is het mogelijk dat je andere drijfveren gaat aanspreken. Dit geldt niet voor iedereen. Soms blijft je drijfverenprofiel ongewijzigd.

Het hieronder afgebeelde expressieprofiel is jouw profiel onder verhoogde druk.

Drijfveren onder druk



Hieronder bespreken we de eerste drie drijfveren die bij jou onder druk een belangrijke rol spelen. In het geval dat bepaalde drijfveren dominant aanwezig zijn beperken we de beschrijving tot deze drijfveren.

Je herkent druk en ervaart daarvan weinig of geen spanning en je gaat gemakkelijk met gerezen problemen om.

Confrontatie

Als de werkdruk toeneemt blijft jouw rode drijfveer op de eerste plaats staan.
Je gaat direct de confrontatie aan, ook als dat een serieus conflict oplevert. Je kunt daarbij veeleisend en zeer ongeduldig worden. Anderen kunnen je als 'impulsief' en 'onvoorspelbaar' ervaren. Werk je binnen een organisatie, dan kan dat leiden tot angst- en wrokgevoelens in jouw omgeving en er is een gerede kans op het ontstaan van een 'duikcultuur'.

© Amygdala BV 2025

Je gele en blauwe drijfveer liggen zover van je eerste drijfveer dat ze een ondergeschikte rol spelen in je profiel.

© Amygdala BV 2025

Do's & Don'ts

Hoe om te gaan met Anoniem?

Drijfveren bepalen in hoge mate het gedrag en de motivatie bij mensen. Als jij met je gedrag en communicatie goed aansluit bij de drijfveren van je collega, dan zal deze dat als plezierig ervaren. Spreek jij je collega echter aan op de drijfveren die hij of zij hoog in de Weerstand heeft, dan leidt dat waarschijnlijk tot irritaties en frustratie.

Ook jij vindt het plezierig als mensen rekening houden met wat jou motiveert. Deel de volgende tekst daarom met mensen in jouw omgeving.

Dit vindt Anoniem motiverend:

Eigen manier
Het is voor jou belangrijk dat je zelfstandig kunt werken. Je houdt niet van te veel sturing.

Betrekken bij gang van zaken
Je wordt gemotiveerd wanneer je een belangrijke rol mag spelen in het proces. Je wilt ook graag betrokken worden in de besluitvorming. Met een dergelijke aanpak zal de samenwerking met jou soepel verlopen.

Overtuigd
Je bent overtuigd van jezelf. Je wordt gemotiveerd door in het werk uitdagingen te krijgen waarin je kunt laten zien wat je kan.

Goed voorbereiden
Je hebt een krachtige persoonlijkheid. Men doet er goed aan gesprekken met jou goed en gedegen voor te bereiden. Dan wordt de gesprekspartner serieus genomen.

Toegevoegde waarde
Wanneer men iets van jou gedaan wil hebben of een verandering wilt inzetten, moet men je duidelijk maken wat de toegevoegde waarde voor jou persoonlijk is.

Actie en een eigen terrein
Je houdt van snelheid en actie. Je hebt graag een eigen terrein waar je het voor het zeggen hebt en jij je leiderschapskwaliteiten kunt tonen, bijvoorbeeld als manager van een afdeling met een eigen taak.

Respect
Je hebt respect voor mensen die doen wat ze zeggen (geen woorden maar daden) en niet over zich heen laten lopen. Men moet bij jou dan ook een rechte rug hebben en de gestelde grenzen handhaven.

© Amygdala BV 2025

Duidelijk en standvastig
Je bent niet erg gevoelig voor straf of negatieve feedback. In conflictsituaties dient men vooral rustig te blijven in plaats van boos te worden. Het werkt bij jou om gewenst gedrag te belonen en ongewenst gedrag niet. Het tonen van respect is daarbij voor jou belangrijk.

Directe aanpak
Belonen of corrigeren lang na een prestatie of overtreding werkt bij jou niet; het moet duidelijk zijn dat gewenst gedrag iets oplevert en ongewenst gedrag niet. Directe reactie (ook bij belonen) is een aanpak die goed bij je past.

Erken prestaties
Je wordt graag uitgedaagd om te presteren om het beste in jezelf naar boven te halen. Het moet voor jou duidelijk zijn wat erkenning en waardering oplevert. Wat is het doel? Als dat helder is, wil je er graag voor gaan.

Maak het uitdagend
Je werkt graag aan uitdagende doelen met een zichtbaar en meetbaar resultaat. Als jouw bijdrage onzichtbaar is of het resultaat er niet toe doet, is voor jou de lol er snel af. Bij een nieuwe opdracht, is het belangrijk dat jij je ermee kunt profileren. Een wedstrijd of weddenschap haalt het beste in je naar boven.

Stel heldere doelen
Je wordt het liefst beoordeeld op jouw resultaten. Hoe je die bereikt is jouw zaak; je wilt daarbij niet steeds op de vingers worden gekeken. Het doel moet niet te makkelijk zijn, maar wel haalbaar; uitdagend dus, maar niet onmogelijk.

Uit complimenten en waardering
Je krijgt energie van complimenten en waardering. Het is belangrijk dat men zich lovend uitlaat over dingen die je goed doet of goed kan.

Moedig positief aan
Het is voor jou belangrijk dat men jouw inzet waardeert en dat ook laat blijken door bijvoorbeeld jou aan te moedigen en positief te blijven over jouw prestaties (ook als het eens tegenzit).

Bied vrijheid, geef inzicht
Je krijgt graag vrijheid en ruimte voor jouw eigen ideeën en standpunten.

Luister, neem ideeën serieus
Jij vindt het plezierig als je serieus wordt genomen en dat men naar jou luistert, want je hebt vaak goede ideeën.

Inspireer en geef ruimte
Je werkt graag in een inspirerende omgeving waarin ruimte is voor nieuwe ontwikkelingen, visie en denkkracht.

© Amygdala BV 2025

Laat zelf ontdekken
Je krijgt graag de ruimte om jouw eigen oplossingen uit te werken.

Dit werkt minder goed...

Mensen in jouw omgeving kunnen beter niet:

- jou dwingen mee te gaan met verplichte groeps-uitjes
- jou aanspreken op familie-eer en bijkomende verplichtingen; daar word je kriegel van
- proberen om alles bij het oude te houden
- jou saai en geestdodend werk opdragen
- verwachten dat je slaafs en kritiekloos doet wat men van je eist
- erg lange tenen hebben en niet tegen kritiek kunnen
- steeds over gevoelens willen praten en vragen 'wat het met je doet'
- oeverloos praten en overleggen
- bang zijn om problemen aan te kaarten; dat vind je soft

© Amygdala BV 2025

Beschrijving van de zeven drijfveren

Paars

Ontstaan
Zo'n 50.000 jaar geleden groepeert de mens zich in stammen om te kunnen overleven in een onbegrepen wereld. De stam biedt veiligheid en geborgenheid en kent eigen ongeschreven regels en omgangsvormen. Erfopvolging, loyaliteit en vertrouwen zijn belangrijk.

DE **PAARSE** DRIJFVEER - staat in jouw profiel op positie 5	
WERELDBEELD	de wereld is mysterieus en onveilig
CREDO	stem de geesten tevreden en zoek de veiligheid en geborgenheid van de stam
EIGENSCHAPPEN	• Houdt van geborgenheid en veiligheid • Is dienstbaar naar de gemeenschap en de natuurlijk leider • Hecht aan symboliek en rituelen • Erkent de 'ongeschreven regels' en handelt er naar • Is trots op het bedrijf en vindt het een 'eer' erbij te horen • Gelooft in traditie en het verleden • Cijfert zichzelf makkelijk weg
KWALITEITEN	opofferingsgezind, toegewijd, natuurlijke verbondenheid
VALKUILEN	behoudend, weinig kritisch, dogmatisch

Uiting
Mensen met een sterk paarse voorkeur hechten veel waarde aan de groep waarvan ze deel uitmaken. Dat kan de familie zijn, maar ook het werk of de geloofsgemeenschap. Tradities spelen een belangrijke rol en men waardeert wat er historisch is opgebouwd. De groepsleden zijn trots op hun gezamenlijk ontwikkelde identiteit, symbolen en rituelen. Er is weinig behoefte om zich individueel te doen gelden.
Paars leiderschap is gebaseerd op wijsheid en ervaring; de leider staat in hoog aanzien en bepaalt de koers van de gemeenschap. De leden zijn loyaal en trouw en voelen zich diep met elkaar verbonden. Deze saamhorigheid biedt geborgenheid en bescherming tegen gevaren van 'buiten'.

Voorkomen
De paarse drijfveer zien we veel in familiebedrijven en bij ambachtelijke beroepen, maar ook in gesloten groepen met een sterk intern gerichte cultuur, zoals sommige kerkgemeenschappen, rotary clubs, studentenverenigingen en 'de oudgedienden'.

© Amygdala BV 2025

Rood

Ontstaan

Als zo'n 10.000 jaar geleden wordt voorzien in de veiligheid en geborgenheid van de groep onstaat er ruimte voor de ontwikkeling van het individu. Het individu ontdekt zijn eigen wil en krijgt behoefte aan autonomie. In de stam staan leiders op die hun macht laten gelden zonder wroeging of schuldgevoel.

DE **RODE** DRIJFVEER - staat in jouw profiel op positie 1	
WERELDBEELD	de wereld is een jungle waarin je moet vechten om te overleven
CREDO	wees jezelf en doe wat je wilt ongeacht de consequenties
EIGENSCHAPPEN	• Is direct en besluitvaardig • Houdt van snel handelen • Gaat conflicten niet uit de weg • Hecht aan respect • Verdedigt zijn domein • Kan impulsief en ongeduldig reageren • Gaat het gevecht aan voor 'vrienden'
KWALITEITEN	durf, leiderschap, daadkracht, snelheid
VALKUILEN	wispelturig, egocentrisch, hardvochtig, confronterend

Uiting

Rood staat voor kracht, snelheid en lef. Mensen met een sterk rode voorkeur verdelen de wereld in voor- en tegenstanders en staan klaar om hun positie te bevechten. Zij hechten aan respect en verwachten sterk en duidelijk leiderschap. Vaak trekken ze zelf de leidersrol naar zich toe. Rood is alert en wantrouwend naar de wereld om zich heen: 'het is ieder voor zich en als ik wacht op de aanval kan ik wel eens te laat zijn en het onderspit delven'. Dit leidt tot aanvallend, snel en impulsief denken en handelen. Crises en conflicten horen bij het leven en de rode man of vrouw is dan ook sterk stressbestendig. De rode leider is beducht op aanvallen op zijn positie en zal daarom ondergeschikten met wantrouwen bekijken: verdeel-en-heers is een typisch rode leiderschapsstijl. Om diezelfde reden zal Rood leidinggevenden wantrouwen, maar toch zijn best doen om in de gunst te komen bij de leiding om zo een goede positie te verwerven. Gelijken behandelt Rood met respect: 'als kameraden zetten we de schouders eronder en kunnen we de vijand aan'.

Voorkomen

De rode drijfveer zien we vaak terug in de 'top' van organisaties. Vaak is hier sprake van cruciale besluitvorming op organisatieniveau. Ook de activisten die de barricades opgaan voor het goede doel bezitten vaak een flinke dosis Rood.

© Amygdala BV 2025

Blauw

Ontstaan

De onbetrouwbaarheid en willekeur van rode overheersing leidt tot chaos en zo'n 5.000 jaar geleden komt de blauwe drijfveer tot ontwikkeling. Met het stellen van grenzen en het maken van afspraken wordt de rode chaos beteugeld en ontstaat het inzicht dat een goede regulering minder problemen oplevert dan oorlog.

DE **BLAUWE** DRIJFVEER - staat in jouw profiel op positie 4	
WERELDBEELD	de wereld is een chaos en dient te worden geordend op zoek naar de absolute waarheid
CREDO	met orde, regels en regelmaat kunnen we de chaos inperken
EIGENSCHAPPEN	• Is nauwkeurig en precies • Is geordend en houdt van transparantie • Komt zijn afspraken na en is op tijd • Vindt regels en procedures belangrijk • Is rechtvaardig; overtredingen dienen te worden bestraft • Toont een grote inzet • Is hiërarchisch ingesteld en taakgericht
KWALITEITEN	secuur, orde, discipline, betrouwbaar, eerlijk
VALKUILEN	streng, vasthoudend aan regels, niet makkelijk geneigd tot verandering

Uiting

Blauw gedreven mensen houden van orde, regelmaat en duidelijkheid. Dat schept structuur waarbinnen de eigen taken goed en zorgvuldig kunnen worden verricht. Blauw levert degelijk en goed doortimmerd werk. Mensen met een hoog-blauwe score hebben een sterk verantwoordelijkheidsgevoel. Eerlijkheid vinden zij belangrijk en zij hanteren strakke normen en waarden: niet alleen voor zichzelf, maar ook voor anderen. Ze zijn rechtvaardig, soms op het strenge af, hardwerkend en geven niet snel op. In het wereldbeeld van Blauw is ordening nodig om chaos te voorkomen: als iedereen daarvan doordrongen is en trouw is aan het systeem dan loopt de zaak op rolletjes. Daarbij past ook dat er controle op naleving van regels moet zijn en dat overtreding ervan consequenties heeft en niet onbestraft kan blijven. Mensen met hoge blauwscores zijn in de regel zuinig en hechten weinig aan luxe of uiterlijk vertoon: nuttig maar spaarzaam gebruik van geld en middelen vinden we bij hen vaak terug.

Voorkomen

De blauwe drijfveer komt veel voor in hiërarchische organisaties waar nauwkeurigheid en accuratesse belangrijke kenmerken zijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan accountancy en de rechterlijke macht, maar ook een instituut als de Rooms-Katholieke kerk.

© Amygdala BV 2025

Oranje

Ontstaan

Als reactie op het blauwe waardensysteem waarin iedereen zich moet voegen naar de geldende regelgeving ontstaat zo'n 2.500 jaar geleden het verlangen naar individuele ontwikkeling en ontplooiing. Oranje ziet de wereld vol kansen die het mogelijk maken je eigen positie te verbeteren. En dat mag bij oranje worden gezien en gewaardeerd.

DE **ORANJE** DRIJFVEER - staat in jouw profiel op positie 2	
WERELDBEELD	de wereld is een plaats vol kansen en kent ongelimiteerde mogelijkheden jezelf te profileren
CREDO	willen is kunnen; het resultaat is het enige dat telt
EIGENSCHAPPEN	• Is resultaat- en doelgericht • Neemt gecalculeerde risico's • Is ondernemend en pragmatisch • Is competitief en materialistisch ingesteld • Ontvangt graag publiekelijk waardering • Gaat voor persoonlijk succes en erkenning • Accepteert ongelijkheid
KWALITEITEN	succesvol, doelmatig en efficiënt, flexibel
VALKUILEN	overvraagt, winst ten koste van, statusgericht

Uiting

Oranje is de drijfveer van de doelmatigheid. Mensen met een hoge oranje score gaan voor het resultaat, de winst en het persoonlijke succes en willen daar ook erkenning voor. Het resultaat mag gezien worden: luxe, mooie kleding, design interieurs en fraai aangelegde tuinen duiden op een sterk oranje motivatie. Men ziet eerder kansen dan bedreigingen en is ook bereid om risico's te nemen om deze kansen te benutten. Dat vraagt om strategisch slim spel, waarbij er meerdere wegen zijn die naar Rome leiden. Oranje is flexibel en zal doen wat nodig is om het gewenste resultaat binnen te halen, waarbij het credo 'het doel heiligt de middelen' ver doorgevoerd kan worden. De insteek van oranje is competitief en dat maakt dat deze mensen vaak moeite hebben met het delen van succes, regels als belemmerend kunnen ervaren en ook een sterke focus hebben op de korte termijn. Oranje wil gezien worden, is vaak expressief, prettig in de omgang en oogt goed verzorgd.

Voorkomen

De oranje drijfveer komt veel voor in marketing- en salesorganisaties. Met name in de marksegmenten met kortcyclische producten. Maar ook risicodragende ondernemingen als Hedge Funds en investeringsmaatschappijen kennen een flinke dosis oranje.

© Amygdala BV 2025

Groen

Ontstaan

Zo'n 200 jaar geleden ontstaat het besef dat alleen materiële genoegdoening niet tot een gelukkiger leven leidt. Het gaat om het welbevinden van de mens zelf. In deze wereld is iedereen gelijk en in wezen goed.

DE **GROENE** DRIJFVEER - staat in jouw profiel op positie 6	
WERELDBEELD	de wereld is een sociale gemeenschap waarin iedereen gelijkwaardig is
CREDO	iedereen is in wezen goed en gelijk; alle meningen tellen
EIGENSCHAPPEN	• Is invoelend en mensgericht • Vindt dat iedereen goed en gelijk is • Houdt van harmonie en een goede werksfeer • Besluitvormig vindt plaats door consensus • Houdt niet van opvallen • Vindt het aangaan van conflicten lastig • Vindt dat fouten mogen worden gemaakt
KWALITEITEN	warm, inlevend, hulpvaardig, harmonie, consensus
VALKUILEN	soft, trage besluitvorming, conflictmijdend, moeite met individueel succes

Uiting

Oog voor de medemens en invoelend vermogen is typerend voor mensen met een hoog groene score. Groen hecht aan het groepsgebeuren, goed overleg en onderlinge communicatie. Pas als iedereen zich lekker voelt en de sfeer goed is kan er optimaal gepresteerd worden. De groen gedreven mens is er dan ook veel aan gelegen om dit met elkaar te realiseren: men praat veel met elkaar, gaat emoties niet uit de weg gaat, en neemt besluiten bij voorkeur met consensus. Dat maakt traag en kan ten koste gaan van de slagvaardigheid. Mensen met hoog groene waarden houden er over het algemeen niet van om zelf op te vallen en kunnen ook bij anderen het afwijken van de groepsnorm maar matig waarderen. Groen gaat voor harmonie: problemen tracht men op te lossen, maar liever worden conflicten vermeden en probeert Groen de vrede te bewaren.

Voorkomen

De groene drijfveer komt veel voor in zorginstellingen en overheidsinstanties. Ook het onderwijs en NGO's worden gekenmerkt door een forse dosis Groen.

© Amygdala BV 2025

Geel

Ontstaan

Ongeveer 50 jaar geleden ontstaat het besef dat complexe problemen niet in een trage consensuscultuur kunnen worden opgelost. Deze vragen om een creatieve en intellectuele, meer individuele, aanpak. Begrip met betrekking tot de complexiteit van het bestaan leidt tot vrijheid en onafhankelijkheid.

DE **GELE** DRIJFVEER - staat in jouw profiel op positie 3	
WERELDBEELD	de wereld is een complex geheel van samenhangende systemen die je kunt doorgronden
CREDO	begrip en inzicht leiden tot vrijheid en autonomie
EIGENSCHAPPEN	• Hecht aan vrijheid en onafhankelijkheid • Wil begrijpen en de kern doorgronden • Houdt van leuke nieuwe dingen • Bekijkt een probleem van verschillende kanten • Bewandelt vele zijwegen in de communicatie • Denkt conceptueel vanuit een visie • Kijkt naar de toekomst
KWALITEITEN	open, innovatief, creatief, dringt door tot de kern
VALKUILEN	complicerend, chaotisch, gereserveerd, eigenwijs, kritisch

Uiting

Geel is de kleur van individuele vrijheid, onderzoek en analyse. Mensen met een hoog-gele waarde zoeken autoriteit in zichzelf, zijn kritisch en willen op basis van argumenten overtuigd worden. Ze kunnen daardoor gereserveerd of eigenwijs overkomen. Geel bekijkt zaken breed om te begrijpen wat er speelt en tot oplossingen te komen voor de lange termijn. Het gele denken is 'out of the box' en kan schijnbare tegenstellingen verenigen. Men is open en tolerant naar andere waarden zonder zich daarmee te vereenzelvigen. Gele leiders zijn in staat het beste uit hun mensen te halen door ze de vrijheid te bieden om hun eigen talenten te ontplooien. Omdat Geel eerst wil begrijpen kunnen keuzes en acties lang op zich laten wachten. De buitenwereld kan Geel soms lastig en ingewikkeld vinden. Geel overziet het geheel en denkt op de lange termijn. De hang naar onafhankelijkheid en vrijheid mag voor Geel niet ten koste gaan van anderen of het milieu.

Voorkomen

De gele drijfveer komt algemeen voor in de West-Europese cultuur waar 'vrijheid van denken' een belangrijk gemeengoed is, bijvoorbeeld bij reclamebureaus, marketingorganisaties maar ook in Research en Development of IT-afdelingen.

© Amygdala BV 2025

Turkoois

Ontstaan

Zo'n 30 jaar geleden komt men tot inzicht dat alleen 'begrijpen' niet voldoende is om de wereldproblematiek het hoofd te bieden. De complexiteit is te groot. Vanuit een mondiale bewustwording ontstaat de berusting dat niet alles kan en hoeft te worden opgelost. Een onconventionele integrale aanpak is noodzakelijk. Hierin is een samenspel van rationele, emotionele, intuïtieve en spirituele elementen essentieel voor het welslagen.

DE **TURKOOIZEN** DRIJFVEER - staat in jouw profiel op positie 7	
WERELDBEELD	de wereld is een allesomvattend, holistische entiteit met samenhangende systemen waarvan wij onderdeel uitmaken
CREDO	accepteer de complexiteit van het leven en weet dat alles met elkaar is verbonden
EIGENSCHAPPEN	• Heeft een holistische kijk • Ziet dat alles in de wereld met elkaar samenhangt • Kent innerlijke rust door acceptatie • Vindt zingeving en maatschappelijke verantwoordelijkheid belangrijk • Relativeert de dagelijkse problemen • Hecht niet aan geld, status of macht
KWALITEITEN	holistisch, mondiaal, eenvoud, sober, relativerend, onbaatzuchtig
VALKUILEN	weinig concreet, geen realiteitszin, vaag, wereldvreemd

Uiting

De Turkooizen mens ziet dat alles op aarde met elkaar samenhangt. Dit inzicht wordt verkregen door het integreren van intuïtief voelen en weten. Het integreren van alternatieve geneeswijzen in de reguliere medische wetenschap is hiervan een voorbeeld. 'Niet een enkel proces of orgaan, maar het totale fysieke, geestelijke en mentale functioneren van de mens in samenhang met de omgeving, is bepalend voor de gezondheid'. Het individu is een klein onderdeel in de grote, totale dynamiek van een naar orde strevend systeem. Turkoois is niet bang voor de complexiteit en onzekerheden van het geheel, maar ziet dit als een natuurlijk en vanzelfsprekend uitgangspunt. Geld, status en macht zijn irrelevant en dagelijkse beslommeringen zijn onbelangrijk. Turkoois kan daardoor goed relativeren. De buitenwereld ervaart deze mensen vaak als vreemd, zweverig en weinig concreet.

Voorkomen

Hoewel er op maatschappelijk niveau zeker sprake is van een toename in Turkooizen denken, zoals blijkt uit de toenemende belangstelling voor zaken als duurzaamheid, maatschappelijk ondernemen en zingeving, is Turkoois in organisaties vaak lastig te duiden.

© Amygdala BV 2025

Notities

© Amygdala BV 2025