In samenwerking met:

Profile Dynamics®

Profile Dynamics®

**Personal** Profiler

# Knowing **yourself**

**Anoniem Anoniem**
Voorbeeld
28-01-2025

# 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.

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 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

© Amygdala BV 2025

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** |

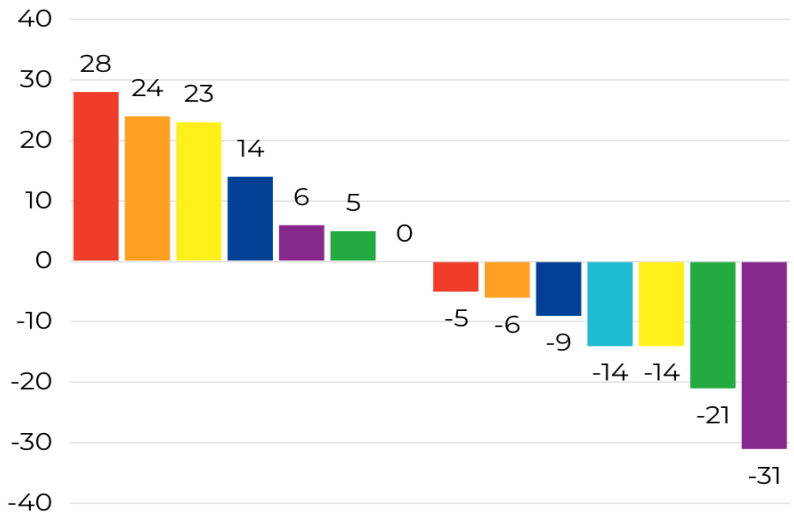
# Expressie- en Weerstandgrafiek

## 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'



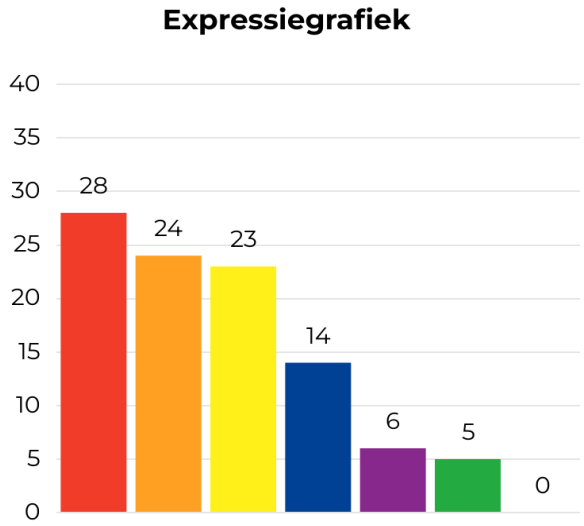

- heeft een hekel aan behoudzucht en vastgeroeste mensen
- houdt niet van al te veel druk op praten en consensus
- kan het onprettig vinden in een omgeving die steeds vernieuwt
- voelt enige weerstand als holisme en spiritualiteit wat zweverig worden
- vindt regels en structuur niet al te hinderlijk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

© Amygdala BV 2025

## Snelheid en daadkracht

*Slagvaardig optreden geeft duidelijkheid en bevordert de besluitvorming.*

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.

## 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

© Amygdala BV 2025

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.

### 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.

© Amygdala BV 2025

### 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.

## 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.

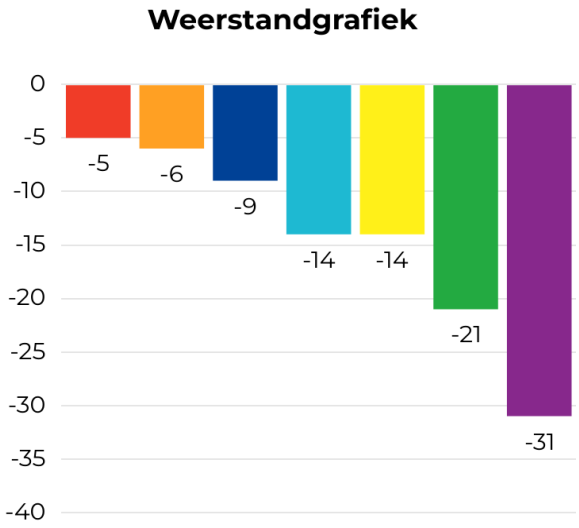
© Amygdala BV 2025

# 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

*Behoudzucht en angst werken benauwend en remmen de vooruitgang.*

### Angst en behoudzucht

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.

*Kleffe en overgevoelige collega's kosten veel energie.*

### Trage praat- en consensuscultuur

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.

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

### Onpraktisch theoretisch

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.

*Het altijd maar wegwuiven van de dagelijkse problemen voelt ongemakkelijk.*

### Te relatief

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.

*Een overmatige regelgeving werkt remmend en leidt tot niets.*

### Niet te veel regels

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.

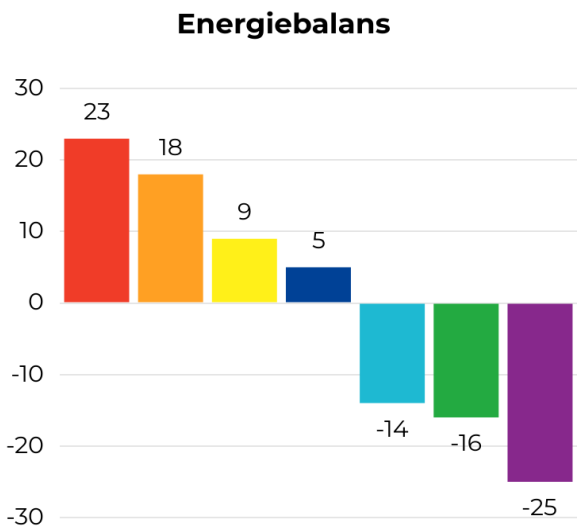
© Amygdala BV 2025

# 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

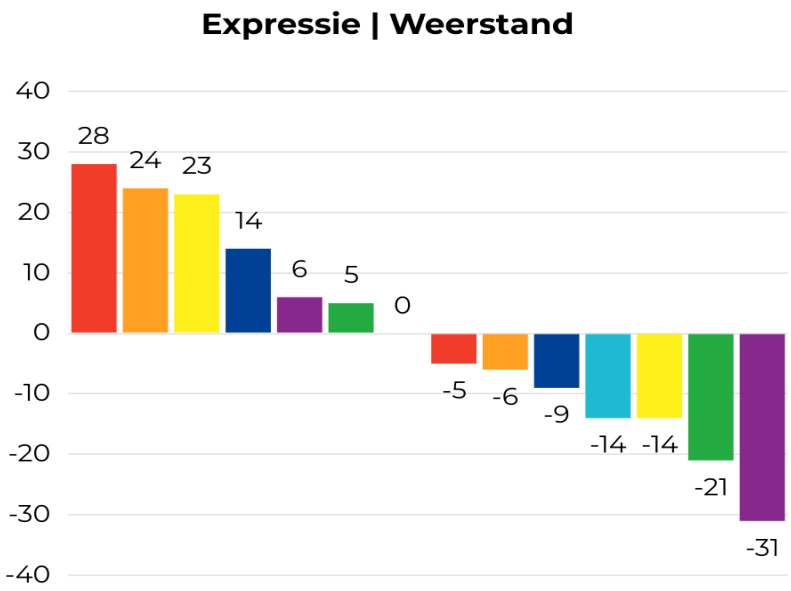
Op het moment dat deze ongebreideld 'doorschieten', kun je daarnaast ook de nodige moeite hebben met de negatieve aspecten van de waardensystemen:

- 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

# Reflectievragen




***1. Wat vind jij de sterke kanten van je profiel?***

- In het algemeen?
- In jouw werksituatie?

.....
.....
.....
.....

***2. Sluiten jouw eerste expressiewaarden goed aan bij de door jou uitgevoerde taken?***

.....
.....
.....
.....

***3. Waar zou je graag aan willen werken?***

- Welke vaardigheden zou je graag willen ontwikkelen?
- Heb je vanuit je profiel bezien hier de juiste drijfveren voor?

.....
.....
.....
.....

© Amygdala BV 2025

***4. Welk waardensysteem heb je de laatste jaren voor jezelf al meer ontwikkeld?***

- Waaraan merk je dat?
- Hoe merkt je omgeving dat?

***5. Ken je personen in je directe omgeving met jouw hoogste weerstandswaarden hoog in de expressie?***

- Aan welk gedrag stoor je je het meest?
- In hoeverre spelen jouw eigen expressiewaarden een rol hierbij?

Hier onder zie je een profiel dat je mogelijk weinig zegt. Het is je eigen profiel, maar dan omgedraaid! De Weerstand is Expressie geworden en andersom.

***6. Wat zijn de positieve eigenschappen in dit profiel?***

- Kijk nu naar de Expressie en benoem de positieve eigenschappen van de eerste twee à drie kleuren. Door dit te doen kun je leren om gemakkelijker met eigen weerstanden (negatieve gevoelens veroorzaakt door anderen) om te gaan.

© Amygdala BV 2025

***7. In hoeverre zijn deze eigenschappen aanvullend aan je eigen kwaliteiten of zwakten?***

› Zoek een persoon in jouw omgeving met een vergelijkbaar profiel als het bovenstaande en bespreek hoe de huidige samenwerking verloopt. Kijk of je deze samenwerking kunt verbeteren door meer gebruik te maken van elkaars kwaliteiten.

**Tip!** Voeg deze persoon toe aan je contacten in de Profile Dynamics® App en krijg praktische handreikingen om mee aan de slag te gaan.

**Succes!**

© Amygdala BV 2025

# Algemene beschrijving van de zeven waardensystemen

## Paars

Mensen met een sterk paarse voorkeur hechten veel waarde aan de groep waarvan ze deel uitmaken. Dat kan zijn familie, maar ook het werk of de geloofsgemeenschap. Tradities spelen daarin een belangrijke rol. Men waardeert er wat historisch is opgebouwd. De groepsleden zijn trots op hun gezamenlijk ontwikkelde identiteit die vorm krijgt in symbolen en tradities. Er is weinig behoefte om zich individueel te doen gelden. De paarse leider bepaalt de koers en staat in hoog aanzien bij de gemeenschap. Dit leiderschap is gebaseerd op wijsheid en ervaring. De leden zijn loyaal en trouw en voelen zich diep met elkaar verbonden. Dat geeft een sterk gevoel van saamhorigheid en biedt zekerheid en bescherming tegen een mogelijk vijandige buitenwereld.

**Kwaliteiten:** opofferingsgezind, toewijding, natuurlijke verbondenheid
**Valkuilen:** behoudend, weinig kritisch, dogmatisch

## Rood

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. Er is weinig schaamte- of schuldgevoel over de gevolgen daarvan voor andere mensen, "die moeten maar voor zichzelf opkomen". 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. Naar gelijken is rood trouw en loyaal: "samen zetten we de schouders eronder en kunnen we de vijand aan".

**Kwaliteiten:** kracht, leiderschap, daadkracht, snelheid,
**Valkuilen:** onbetrouwbaar, egocentrisch, hardvochtig, confronterend

© Amygdala BV 2025

## Blauw

De blauwe mens houdt van orde, regelmaat en duidelijkheid. Dat schept structuur waarbinnen de eigen taken goed en zorgvuldig kunnen worden verricht. Blauw heeft een sterk verantwoordelijkheidsgevoel, levert degelijk en goed doortimmerd werk en waardeert dit ook bij anderen. Eerlijkheid staat hoog in hun vaandel 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. Ordening is voor Blauw 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. Die regels staan op schrift, vaardigheden worden vastgelegd in diploma's en men hecht aan een duidelijke hiërarchie. Mensen met hoge Blauwscores zijn in de regel spaarzaam en zuinig en geven weinig om luxe of uiterlijk vertoon.

**Kwaliteiten:** secuur, orde, discipline, betrouwbaar, eerlijk
**Valkuilen:** streng, vasthoudend aan regels, niet geneigd tot verandering

## Oranje

Oranje is de kleur 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.

**Kwaliteiten:** succesvol, doelmatig en efficiënt, flexibel
**Valkuilen:** overvraagt, winst ten koste van, statusgericht

## Groen

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 groene mens is er dan ook veel aan gelegen om dit met elkaar te bewerkstelligen: er wordt veel gepraat, waarbij men emoties niet uit de weg gaat en besluiten worden bij voorkeur met consensus genomen. Dat maakt dat de besluitvaardigheid wel eens onder druk kan komen staan. Mensen met een hoog

© Amygdala BV 2025

groene score 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. Credo: 'alle mensen zijn gelijkwaardig'.

**Kwaliteiten:** warm, inlevend, hulpvaardig, harmonie, consensus
**Valkuilen:** soft, trage besluitvorming, conflictmijdend, moeite met individueel succes

## Geel

Geel is de kleur van individuele vrijheid en onafhankelijkheid, van onderzoek en analyse, origineel en oorspronkelijk. Mensen met een hoge gele score zoeken autoriteit in zichzelf, gaan hun eigen gang en kunnen daardoor gereserveerd of eigenwijs overkomen. Zij komen vaak met creatieve oplossingen die schijnbare tegenstellingen kunnen verenigen in eenvoudige en heldere win-win oplossingen. Ze houden ervan om zaken breed en over grenzen te overdenken en de hogere systematiek te doorgronden. Het inzicht dat daarmee verkregen wordt biedt ruimte voor echt werkende oplossingen voor de lange termijn. Geel is open en tolerant naar andere waarden, zonder zich daarmee te vereenzelvigen. Men zoekt naar de kern, de waarheid, de beste oplossing. De gele mens is dan ook kritisch en wil op basis van argumenten overtuigd worden. Gele leiders zijn in staat het beste uit hun mensen te halen door ze de vrijheid te bieden om hun eigen talenten te ontplooien, zonder dwang op resultaat of discipline. Omdat Geel eerst wil begrijpen kan besluitvorming en handelen lang op zich laten wachten. De gele denkkracht kan door de buitenwereld ook als lastig en ingewikkeld ervaren worden. Geel ziet de complexiteit en erkent dat het eigen denken en handelen niet alleen consequenties heeft voor de directe omgeving en op de korte termijn, maar breed kan uitwerken over een lange periode. De hang naar onafhankelijkheid en vrijheid mag geen schade brengen aan het totaal en geel beperkt zich tot wat nodig en passend is. Dat kan sober zijn, maar als de situatie erom vraagt kan elke uiting (ook luxe) of type gedrag ingezet worden.

**Kwaliteiten:** open, innovatief, creatief, motiverend leiderschap, dringt door tot de kern
**Valkuilen:** complicerend, chaotisch, gereserveerd, eigenwijs, kritisch

## Turkoois

De turkooizen mens ziet dat alles op aarde in samenhang met elkaar beweegt en weet zich onderdeel van dit grote geheel. Dit inzicht wordt verkregen door het integreren van intuïtief voelen en weten: "het leren begrijpen van het ritme van alle leven, waar wij maar een klein onderdeeltje van zijn, en haar stroom leren kennen". 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, op zowel micro- als macroniveau, is bepalend voor de gezondheid". Het individu is maar een klein onderdeel in de grote, totale dynamiek van een naar orde strevend systeem. Dit totale

© Amygdala BV 2025

systeem begrijpen en dienen, bijvoorbeeld door minimalistisch leven, dient ook het zelf als onderdeel daarvan. Turkoois is niet bang voor de complexiteit en onzekerheden van het geheel, maar verheugt zich erin 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.

**Kwaliteiten:** holistisch, mondiaal, eenvoud, sober, relativerend, onbaatzuchtig
**Valkuilen:** weinig concreet, geen realiteitszin, vaag, wereldvreemd.

© Amygdala BV 2025

## Notities

© Amygdala BV 2025