In samenwerking met:

Profile Dynamics®

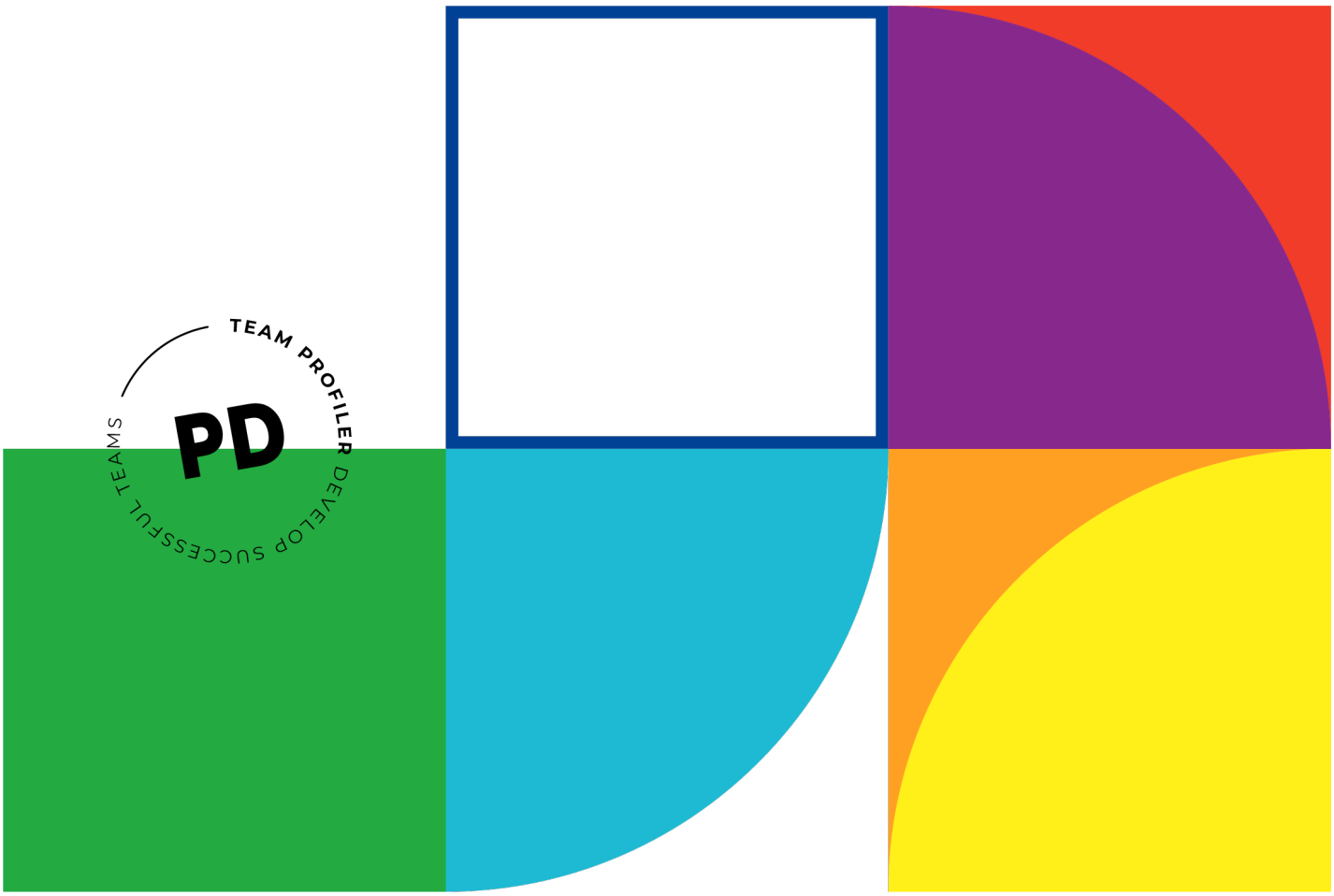
Profile Dynamics®

Team Profiler

Develop **successful teams**

Voorbeeldteam

28-01-2025



TEAM-PROFIEL VAN Voorbeeldteam

Teamleden:
Dirk van den Broek, Marjan Spar, Piet Spar, Ben Deen en Emma Deka

Leidinggevende: Albert Heijn

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

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.

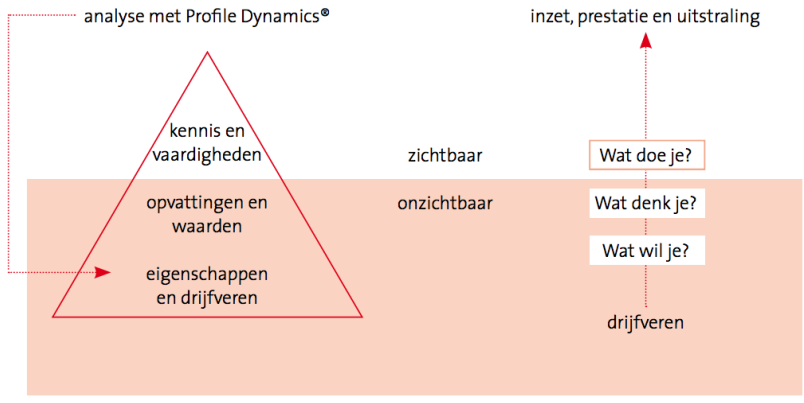
Samen sterk

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

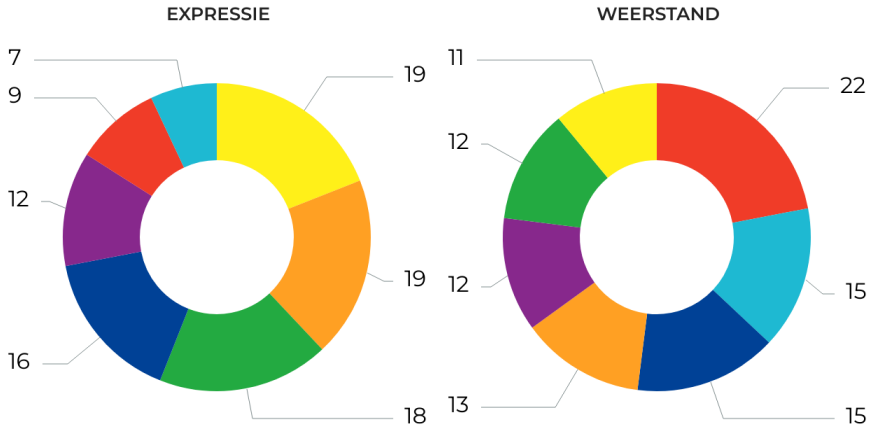
Teamprofiel van	:	Voorbeeldteam
Organisatie	:	Voorbeeldteam
Afdeling	:	Voorbeeld
Datum	:	28-01-2025

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, ...

- is wel gevoelig voor nieuwe ontwikkelingen en innovatie
- vindt resultaat en waardering daarvoor best belangrijk
- kent teamleden met een redelijk ontwikkelde sociale antenne
- werkt redelijk gestructureerd en heeft enig oog voor detail
- heeft weinig behoefte aan een vertrouwde en bekende omgeving
- gaat het conflict liever uit de weg en overhaast zaken niet
- is nuchter en weinig filosofisch-beschouwend



- heeft moeite met bazig gedrag en rauw machtsspel
- voelt enige weerstand als holisme en spiritualiteit wat zweverig worden
- kan regels, structuur en hiërarchie als hinderlijk ervaren
- blijft goed overeind in een competitieve omgeving
- heeft weinig tot geen moeite met behoudende mensen en culturen
- kan redelijk uit de voeten in een consensus- en overlegcultuur
- vindt verandering en vernieuwing niet bedreigend

© Amygdala BV 2025

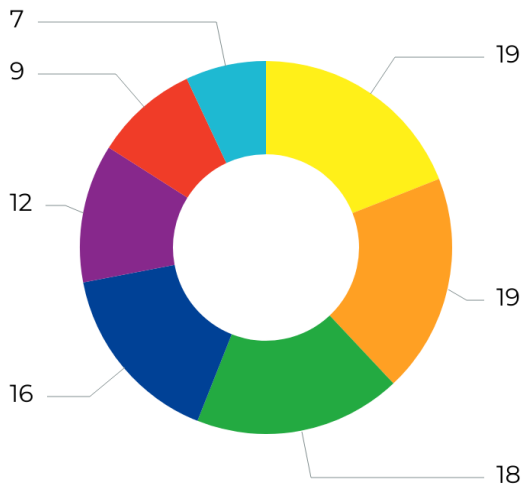
Toelichting op het profiel

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: innovatie en creativiteit, ambitie om te winnen en harmonie en medemenselijkheid

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 Geel, Oranje, Groen en Blauw. Men houdt hier van een analytische insteek met oog voor resultaat..
Geel is goed voor het analystisch vermogen. Oranje draagt vervolgens bij aan focus op doel en resultaat van het team. Groen is daarin de sociale smeerolie die bijdraagt aan het sociale gezicht van het team. Er is een gezonde dosis Blauwe structuur en discipline aanwezig. Paars maakt dat teamleden enigszins trouw zijn aan de organisatie. De Rode dadendrang en conflictbereidheid zijn hier gemiddeld niet sterk aanwezig. Tenslotte vindt ook 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.

Denkkracht en lange termijn
Het team heeft duidelijk affiniteit met de Gele drijfveer die houdt van intellectuele vrijheid en autonomie. De teamleden lopen niet weg als er eerst eens stevig moet worden nagedacht voordat men aan de slag kan en men heeft oog voor de uitwerking van beslissingen op de langere termijn. Dat is nodig om weloverwogen keuzes te kunnen maken. Dit team staat open voor verandering en innovatie, maar men weet daarin wel maat te houden. Nieuw is niet altijd beter. Het team beschikt over een gezonde dosis denkkracht en weet tijdig keuzes te maken zonder te verzanden in onpraktische theorie. Autonomie en zelf je weg kunnen zoeken zijn belangrijk; iets om rekening mee te houden als men met dit team samenwerkt. Men kan er wel een tikkeltje eigenwijs zijn. Dit team heeft oog voor de grote lijn, is goed in staat om te werken met abstracte concepten en weet ook elders ontwikkelde ideeën op waarde te schatten en er iets mee te doen.

Effectief en efficiënt
Het team werkt graag aan duidelijke en haalbare doelen in projecten waar een kop en een staart aan zit en wil erkenning voor geleverde prestaties. De Oranje focus is op resultaat op de middellange termijn en de werkwijze is redelijk praktisch, pragmatisch en efficiënt. Er is een gezonde dosis ambitie

© Amygdala BV 2025

om succes te behalen, en als het eens tegenzit laat men zich niet snel uit het veld slaan. Dan toont het team de nodige veerkracht. De teamleden zijn in staat om kansen te grijpen. Samenwerken doet men bij voorkeur met mensen die bijdragen aan het resultaat. Teamleden kunnen zich met elkaar meten in onderlinge competitie en houden wel van een wedstrijdje. Het is een sport om beter te presteren dan andere teams.

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.

Structuur

Het team heeft oog voor structuur en discipline, maar dit zal niet snel ontaarden in een bureaucratische aanpak van zaken. Teamleden kunnen zaken van A tot Z precies en met volharding netjes afmaken, maar ze 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.

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.

Territoriumgedrag gering

Er is weinig affiniteit met de Rode drijfveer in dit team; met houdt niet van onderlinge confrontaties en zoekt ook daarbuiten het conflict niet op. Men is hier niet uit op macht en territorium, het is geen team van ruziezoekers. Maar het lage Rood maakt ook dat men weinig besluitvaardig en actiegericht kan zijn. Tempo, kordaat optreden en de strijd aangaan zijn geen uitgesproken kwaliteiten hier. Liever neemt het team de tijd om zaken voor te bereiden in alle rust. Toch kan het team wel knopen doorhakken als het nodig is, maar er gaat in de regel wat tijd overheen. Men handelt niet overhaast.

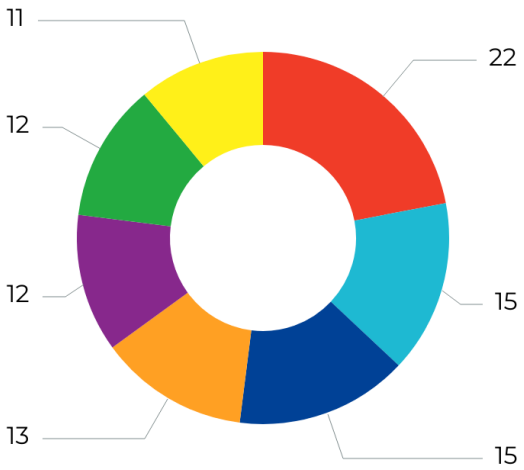
Praktisch ingesteld

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.



We zien in de grafiek dat het team niet veel op heeft met het waardensysteem Rood en een hekel heeft aan machtsdenken en een zweverige omgeving. Teamleden hebben daarnaast ook moeite met mensen en culturen die hoog scoren op de waardensystemen Turkoois, Blauw, Oranje, Paars, Groen en Geel.

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

Weerstand tegen machtsdenken

Het team laat de nodige weerstand zien tegen de Rode machtscultuur. Een leidinggevende die directief aanstuurt en het team onder grote tijdsdruk zet, zal merken dat men hiertegen in verzet gaat door zaken te traineren of door het minimale te doen. De druk verder opvoeren zal averechts werken. Het is voor dit team niet goed om in een vechtcultuur te moeten opereren.

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.

Niet teveel protocolleren en voorschrijven

Het team vindt het niet plezierig als regels en procedures rigide worden toegepast. Een gezonde structuur en ordening valt niet verkeerd, maar het moet geen doel op zich worden. Men houdt er niet van als het al te bureaucratisch wordt. Een taakgerichte stijl van leidinggeven, met gedetailleerde instructie, wordt tot op zekere hoogte geaccepteerd, maar het team vertoont weerstand tegen een te strakke aansturing en controle. Regels zijn er om het werk beter te kunnen doen en niet omgekeerd. Dit team kan uit de voeten in een min of meer hiërarchische en taakgerichte omgeving, mits deze aspecten niet de boventoon voeren.

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

© Amygdala BV 2025

hebben.

Weinig moeite met traditie en routine

Over het algemeen vindt men hier routinematig werken en behoud van wat in het verleden is ontwikkeld niet zo'n probleem, maar het kan ingewikkeld worden als de omgeving doorschiet in Paarse behoudzucht en als teamleden moeten werken met mensen die liefst alles bij het oude willen laten. Enige ruimte voor verandering stelt men wel op prijs.

Acceptatie van overlegcultuur

Dit team kan goed uit de voeten binnen een cultuur waarin de mens centraal staat en waarin veel overleg nodig is om concensus te bereiken. Teamleden vinden het niet raar als leidinggevenden rekening houden met de persoonlijke situatie van mensen, ook als daardoor uitzonderingsposities worden gecreëerd. Als de Groene cultuur doorschiet en er meer over dan met elkaar wordt gesproken, en problemen niet worden benoemd om conflicten te vermijden, dan kan het ingewikkeld worden; daar heeft men wel wat moeite mee.

Tolerant naar 'eigengereid en ingewikkeld'

Teamleden voelen geen sterke weerstand tegen het Gele waardesysteem. Zij ergeren zich niet of nauwelijks aan de onderzoekende en intellectueel-kritische houding van collega's of leidinggevenden en staan open voor nieuwe en soms ingewikkelde concepten. Maar Geel moet niet doorschieten in vrijblijvende 'Spielerei'; 'leuk en nieuw' is geen doel op zich.

© 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 Geel, Oranje, Groen, Blauw en Paars. Daarnaast heeft het team het vermogen om het waardensysteem Rood 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 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 is redelijk pragmatisch ingesteld.
- Het team vindt resultaat best belangrijk.
- Het team heeft een redelijk gevoel voor efficiëntie en effectiviteit.
- Men heeft oog voor mensen en kan empathisch zijn.
- Het gemiddelde teamlid stelt zich sociaal op.
- Het team hecht aan draagvlak in de besluitvorming.
- Het team ziet het belang van structuur en degelijk werk.
- Men is zich bewust van verantwoordelijkheid en wil zaken goed regelen.
- Er is oog voor kosten en men houdt niet van onnodige uitgaven.
- Het team ziet het belang van traditie en historie.
- Teamleden kennen enige binding met het team en de organisatie.
- Men kan elkaar aanspreken op zaken die niet goed lopen.
- Het team kan tempo maken als het nodig is.

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 Albert Heijn, 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

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

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

Delegeren (met resultaat)
Draagt eigen beslissingsbevoegdheden en verantwoordelijkheden effectief over aan collega-werknemers, gebruikmakend van de aanwezige tijd, vaardigheden en potentieel van de medewerkers.

Duidelijk aanwezig is daarnaast het vermogen tot...

Mensgericht begeleiden
Richt zich in (bege)leidende rol op de behoefte van de ander en geeft richting en begeleiding door de samenwerking tussen betrokkenen te stimuleren.

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

Klantgerichtheid
Onderzoekt wensen en behoeften van de klant of gebruiker en stelt deze centraal in het handelen.

Cohesie creëren
Krijgt anderen mee voor veranderingen in beleid, organisatie, procedures of werkwijzen door de individuele belangen te bundelen tot een gezamenlijk belang.

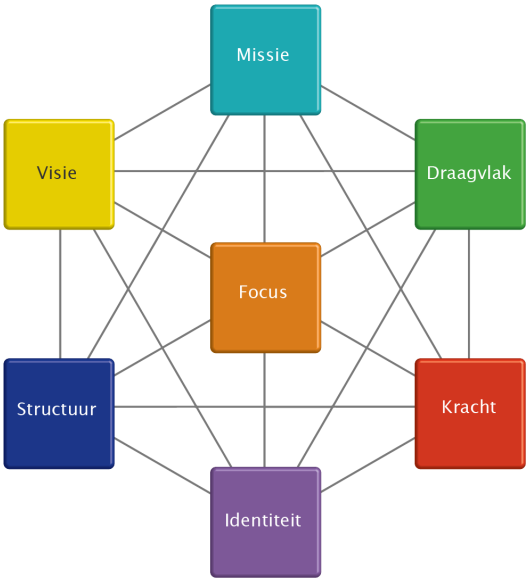
Coachen
Het team stimuleert en ondersteunt mensen tot het nemen van de juiste persoonlijke beslissingen door kennis aan te bieden, en ze te ondersteunen in hun persoonlijke proces.

© 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.



Missie - the 'WHY' van de organisatie

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

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, bijvoorbeeld door deze als randvoorwaarde mee te geven bij het ontwikkelen van een Gele visie.

Visie, creativiteit en innovatie

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

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.

© Amygdala BV 2025

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. In deze groep is Groen redelijk ontwikkeld, Gemiddeld genomen is men redelijk sociaal betrokken en mensgericht.

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 team als geheel heeft weinig affiniteit met Rode dadendrang en actiegerichtheid, maar er zijn teamleden die Rood wel redelijk tot stevig in het profiel hebben. 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, maar er zijn teamleden die Paars wel stevig in het profiel hebben.

© Amygdala BV 2025

Dit kan lastig worden als laag-Paars gedreven collega's en de leidinggevende vinden dat andere teamleden teveel alles bij het oude willen houden en te weinig open staan voor verandering.

© 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.

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 redelijke affiniteit met de Gele drijfveer. Dirk heeft een hoge affiniteit met Geel en met taken op het gebied van onderzoek en innovatie. Een flinke dosis Geel zien we tevens in het profiel van Ben, bij wie Gele taken ook in goede handen is.

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 Ben, Piet en Dirk, die daarmee nog de meeste affiniteit hebben.

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 redelijke affiniteit met de Groene drijfveer. Groene taken zijn het best op hun

© Amygdala BV 2025

plaats bij Marjan, Emma, Piet en Ben, die binnen het team hiermee de meeste affiniteit hebben. Er zijn geen teamleden met een uitgesproken lage affiniteit voor Groen; iedereen kan met mensgerichte taken uit de voeten.

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 Marjan, 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.

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 hebben Marjan en Emma nog de meeste affiniteit met taken die vragen om Paars.

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 zwak. Rode taken zijn het best op hun plaats bij Piet, die binnen het team hiermee de meeste affiniteit heeft.

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

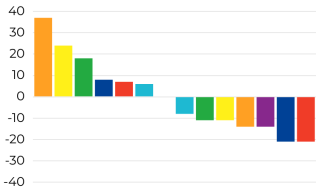
Turkoois is het materiële voorbij en heeft een beschouwend-filosofische en holistische levensvisie, waarin acceptatie van het leven een belangrijke rol speelt. We zien Turkoois vaker bij mensen die grens- en cultuuroverschrijdend werk doen en/of zich inzetten voor behoud van de aarde als natuurlijke 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 Ben en Marjan. Grensoverschrijdend werk, zorg voor sustainability en interculturele samenwerking zijn taakgebieden die qua drijfveren het meest aansluiten bij de interesse van Emma.

© 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 Albert Heijn en de individuele teamleden: Dirk van den Broek, Marjan Spar, Piet Spar, Ben Deen en Emma Deka. 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.



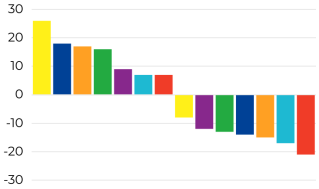
Albert Heijn

... is de leidinggevende van het team Voorbeeldteam. Hij is zeer ambitieus en gedreven tot het behalen van succes en klinkend resultaat op uitdagende doelen; krijgt graag erkenning voor geleverde prestaties; is scherp op haalbaarheid van targets, efficiëntie en effectiviteit, en grijpt kansen waar anderen bedreigingen zien. Daarbij laat hij zich niet belemmeren door regels en protocollen, of door mensen die alles liever bij het oude willen houden. Albert kiest daarbij een analytische insteek en staat open voor vernieuwing en verandering. Daarnaast werkt hij graag met mensen en is hij redelijk empathisch.

Sterk in de rol van: ambitieuze ondernemer, inspirator, aanjager, initiator van effciënter en effectiever werken, projectmanager, organisator, waarbij hij zich niet laat belemmeren door regels en protocollen, of door mensen die alles liever bij het oude willen houden, analytisch denker en innovator,.

Potentiële valkuil: statusgerichtheid, wil winnen 'ten koste van', verkiezen van vorm boveninhoud,, kan het lastig vinden om te ordenen, structureren en tijdig op te leveren kan het moeilijk vinden om het conflict aan te gaan en om daadkrachtigen assertief op te treden, van afstand beschouwen en relativeren kan ingewikkeld zijn, weinig geneigd zaken onveranderd te laten en zo het goede te behouden.

Passende competenties: optreden (performance) | aanpassingsvermogen | delegeren (met resultaat) | overtuigingskracht | ambitie | oordeelsvorming | ondernemend | resultaatgericht | improviseren | mensgericht leiding geven |



Dirk van den Broek is werkzaam als Anoniem en...

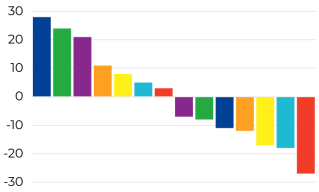
... heeft plezier in het speelse, creatieve en analytische van de Gele drijfveer en is nieuwsgierig naar nieuwe (leer)ervaringen. Hij houdt van een intellectuele uitdaging. Dirk hecht daarbij aan een heldere taakverdeling, ordening, structuur en een degelijke uitwerking. Daarnaast houdt hij van duidelijke doelen waarop met een pragmatische aanpak resultaat kan worden behaald. Hij waardeert tevens sociale interactie en vriendelijkheid in het werken met mensen.

© Amygdala BV 2025

Geschikte teamrollen: analyticus, theoreticus, onderzoeker, degelijke en zorgvuldige regelaar en uitvoerder, pragmatische aanpakker.

Potentiële valkuil: het graag beter weten dan anderen, kan kritisch en eigenwijs overkomen, kan het moeilijk vinden om het conflict aan te gaan en om daadkrachtig en assertief op te treden.

Passende competenties: oordeelsvorming, aanpassingsvermogen, conceptuele flexibiliteit, delegeren (met resultaat), coachen, omgaan met details, improviseren, flexibiliteit, mensgericht leiding geven en creativiteit.



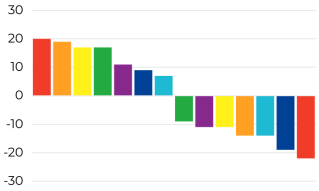
Marjan Spar is werkzaam als Anoniem en...

... kent een sterk ontwikkeld 'wij'-gevoel, hecht aan structuur en stelt prijs op duidelijke werkkaders; is taakgericht, neemt haar taken serieus en krijgt graag heldere en gedetailleerde instructies over wat men precies verwacht. Marjan houdt daarbij van het contact met mensen, en vindt een goede samenwerking plezierig. Ook is het voor haar belangrijk dat iedereen gehoord en gezien wordt en besluiten bij voorkeur bij consensus worden genomen. Daarnaast hecht zij aan traditie en het veilige gevoel van routine, vaste patronen en het oude vertrouwde.

Geschikte teamrollen: gedegen en gestructureerde planner, regelaar en uitvoerder, contactpersoon, het sociale gezicht, service-verlener, loyale medewerker met hart voor de zaak.

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.

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



Piet Spar is werkzaam als Anoniem en...

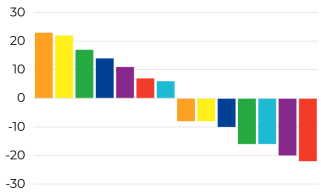
... is overtuigd van de eigen kracht en gaat autonoom te werk, kan ongeduldig zijn, hecht aan respect en is bereid om voor zijn belang op te komen. Hij heeft daadkracht en houdt van tempo en doorpakken. Besluiten worden weloverwogen genomen vanuit een duidelijke visie. Piet houdt ervan daarbij pragmatisch en gericht te werken aan duidelijke doelen. Daarnaast heeft hij affiniteit met het opdoen van nieuwe vaardigheden, en is bereid om met nieuwe ontwikkelingen aan de slag te gaan. Hij waardeert tevens sociale interactie en vriendelijkheid in het werken met mensen.

Geschikte teamrollen: daadkrachtige en strijdvaardige crisismanager, ondernemende medewerker in projectmatige aanpak, uitwerker van nieuwe ideeën.

Potentiële valkuil: alle drijfveren zijn in het profiel voldoende aanwezig zonder dat het hinderlijk teveel wordt.

© Amygdala BV 2025

Passende competenties: impact, actiegerichtheid (afdwingen), ambitie, energie, optreden (performance), initiatief, ondernemen, resultaatgerichtheid, proactief kansen grijpen en overtuigingskracht.



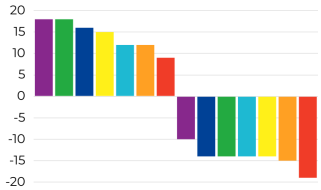
Ben Deen is werkzaam als Anoniem en…

… 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. Ben kiest daarbij een analytische insteek en staat open voor vernieuwing en verandering. Daarnaast werkt hij graag met mensen en is redelijk empathisch. Ben ziet tevens het belang van ordening en structuur.

Geschikte teamrollen: ondernemer, projectmanager, initiatiefnemer en aanjager, analytisch denker en innovator, service-verlener.

Potentiële valkuil: kan het moeilijk vinden om het conflict aan te gaan en om daadkrachtig en assertief op te treden, van afstand beschouwen en relativeren kan ingewikkeld zijn.

Passende competenties: optreden (performance), aanpassingsvermogen, delegeren (met resultaat), oordeelsvorming, mensgericht leiding geven, overtuigingskracht, improviseren, klantgerichtheid, flexibiliteit en coachen.



Emma Deka 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 en Geel 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. Emma 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.

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

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

Passende competenties: samenwerken, consensusgerichtheid, het goede behouden, invoelend vermogen, betrokkenheid, identificatie met management, sensitiviteit, sociabiliteit, cohesie creëren en integriteit (vertrouwen).

© 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.

Vrijheid versus structuur

In het team zijn er hoge scores op de waardensystemen Geel en Blauw. Dat kan spannning geven als het naar vrijheid en autonomie strevende Geel op gespannen voet komt met de Blauwe hang naar orde, structuur en regelmaat. Het Gele aspect is vaak in voor iets nieuws, terwijl Blauw zich graag concentreert op één ding tegelijk, en dat eerst helemaal van A tot Z wil afmaken. Geel spreekt de taal van nieuwe vergezichten op hoofdlijnen, waar Blauw liever werkt aan een gedegen detailuitvoering op basis van bewezen concepten. Toch kan deze combinatie ook heel positief werken, als de Gele flexibiliteit een tegenhanger wordt van de bij Blauw op de loer liggende rigiditeit. De Blauwe structuur kan anderzijds helpen om het naar wanorde neigende Geel wat te structureren, de Gele wispelturigheid in te tomen en Gele plannen en ideeën ook daadwerkelijk (Blauw) te realiseren alvorens het team aan iets nieuws begint. In een gezonde samenwerking weten teamleden elkaar zo constructief aan te vullen.

- Geel vindt in het team brede acceptatie en is het meest prominent aanwezig bij Dirk van den Broek.
- Blauw is sterk ontwikkeld bij Marjan Spar en ontmoet binnen de groep een lichte tot matige weerstand bij Piet Spar, maar deze is niet onoverkomelijk.

© 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 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 vindt het hier fijn als mensen vriendelijk tegen je zijn en oprechte belangstelling tonen.
- Teamleden houden van gezelligheid en je stellen het op prijs als mensen in hun omgeving daar oog voor hebben.
- 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:

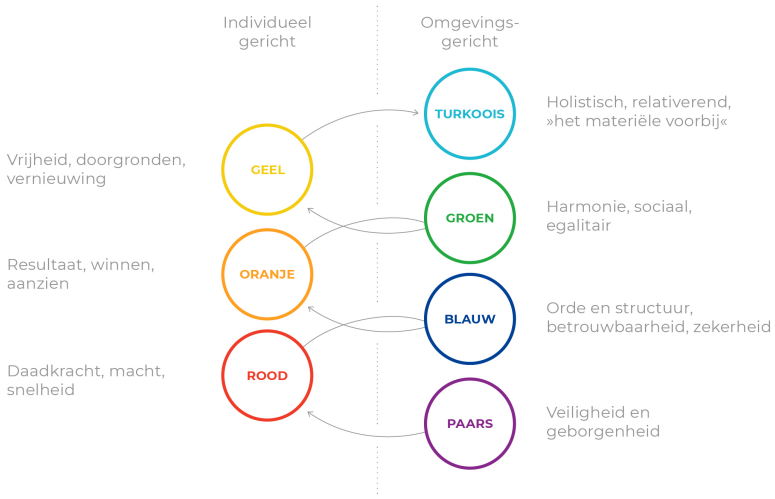
- druk op teamleden uitoefenen om snel over iets te beslissen. Zij hebben liever de tijd daarvoor.
- teamleden te stevig aanpakken of ongenuanceerde standpunten ventileren.
- hun stem verheffen en/of boos worden; teamleden waarderen dat niet.
- proberen om teamleden te dwingen en/of te intimideren.
- teveel vasthouden aan regels en afspraken, streng optreden, teveel controleren en straffen. Als ze dat teveel doen gaan teamleden in verzet.
- 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