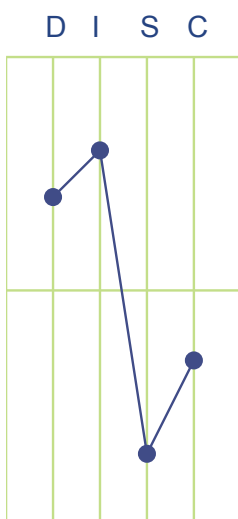


Tea

TEAM ANALYSE RAPPORT: Dienst Communicatie

1/04/2011
Persoonlijk &
Vertrouwelijk

Ideale teamcultuur



Het profiel van de ideale teamcultuur zoals bepaald door de organisatie, geeft aan dat de ideale teamstijl de rollen van motivator, innovator en netwerker inhoudt. Dergelijk team:

- wil afwisseling en verandering.
- stelt de status-quo ter discussie.
- is zeer prettig in de omgang.
- behaalt resultaten in een snel bewegende omgeving.
- straalt in de meeste situaties zelfverzekerdheid uit.
- wedijvert om te winnen.
- werkt steeds met een gevoel van spoed.

Ideale teamrollen

Om een succesvol team te verkrijgen, is het noodzakelijk dat alle hieronder vermelde teamrollen minstens één maal vertegenwoordigd zijn.

Motivator

Motivators creëren teamgeest, beïnvloeden en enthousiasmeren mensen om een doeltreffende samenwerking te bewerkstelligen. Zij streven naar een maximale betrokkenheid van de teamleden.

Innovator

Innovators zijn in staat het hoofd te bieden aan nieuwe uitdagingen en ze ontwikkelen vindingrijke oplossingen voor moeilijke problemen door nieuwe, innovatieve ideeën te creëren.

Netwerker

Netwerkers ontwikkelen een uitgebreid netwerk van contacten en middelen. Met hun

overtuigingskracht en communicatietalent bouwen zij relaties op.

Ideale teamleider

Gezien de verschillen tussen de huidige en ideale teamcultuur, blijkt dat er nood is aan verandering. De ideale persoon om dit team bij het veranderingsproces te leiden heeft een persoonlijk profiel dat overeenkomt met dat van de ideale teamcultuur, of is in staat zijn of haar gedrag aan te passen aan de vereisten van deze ideale cultuur.

Opmerking:

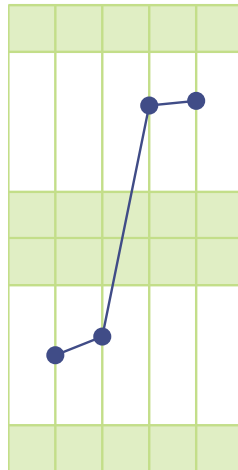
Er wordt verondersteld dat de personen die deze teamrollen vervullen, het vereiste niveau van opleiding, kennis, bekwaamheid en ervaring hebben.

Teamleden

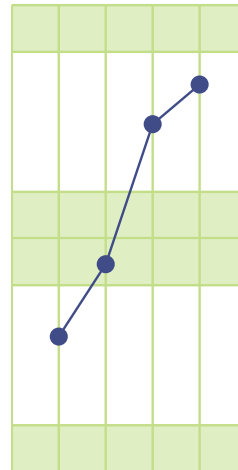
Leider, Team
D I S C



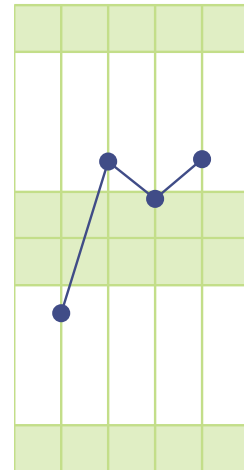
Site, Web
D I S C



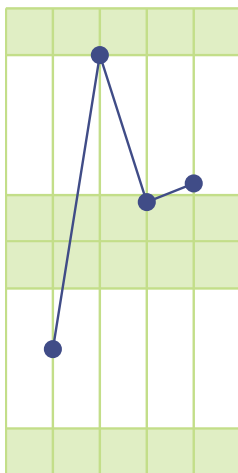
Presentatrice,
Presentatrice
D I S C



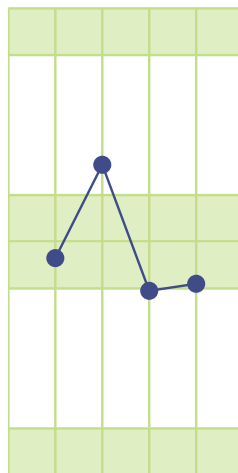
Drukker, Drukker
D I S C



Graficus, Graficus
D I S C

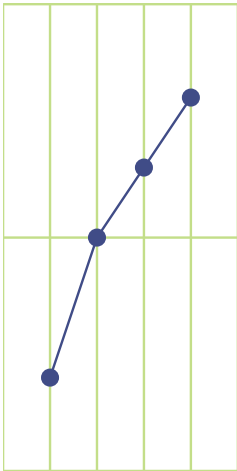


Coördinatrice,
Coördinatrice
D I S C



Huidige teamcultuur

D I S C



Teamsterkten

Dit team perfectionisten heeft aandacht voor details en specifieke kenmerken. Het hecht veel belang aan accuratesse en precisie en tracht voortdurend een hoog niveau van kwaliteit en dienstverlening te behouden. Dit vriendelijk team kan zeer goed informatie opnemen en zowel schriftelijk als mondeling zijn bevindingen meedelen. Het legt zijn kennis en vakkundigheid aan de dag om anderen te overtuigen van zijn denkwijze en het verschaft praktische raadgevingen en oplossingen voor problemen.

Dit niet-agressief team geeft in de meeste situaties blijk van geduld en voert zijn taken nauwkeurig uit. Het oplossen van problemen en het nemen van beslissingen gebeurt op systematische en logische wijze. Alle gegevens en informatie worden onderzocht alvorens actie te ondernemen. Het team creëert een gestructureerde werkomgeving waarin men zich dient te houden aan procedures en richtlijnen. Dit hardwerkend team houdt ervan zijn werk te organiseren en te plannen.

Het team streeft in samenwerking met anderen naar een cultuur waar aandacht voor detail van het grootste belang is en waar bevredigende resultaten worden geleverd.

Reactie van het team op verandering

Dit team streeft voortdurend naar hogere normen en perfecte oplossingen. Derhalve zal het open staan voor verandering indien het de tijd krijgt het nut voor de organisatie ervan nader te precisieren. Aanvankelijk voelt het team zich bedreigd door verandering. Daarom is het van vitaal belang dat het gehele proces goed wordt verduidelijkt en de tijdsindeling realiseerbaar is.

Voorkeursteamleider

De voorkeursteamleider kan goed analytische informatie verbaal mededelen, gaat vaardig om met specifieke details en heeft geen moeite om het een en ander schriftelijk te bevestigen. Hij of zij is hulpvaardig en ondersteunend van aard en ziet wanneer de teamleden hulp nodig hebben. De teamleider stelt duidelijk afgebakende doelstellingen en haalbare tijdschema's vast. Deze leider moedigt kortere, snellere werkwijzen niet aan en stelt meer belang in het nauwkeurig uitvoeren van de taken.

Waarde van het team

De omgeving waarin het team werkt, het niveau waarop het werkzaam is en de waarde voor de onderneming, zijn factoren van vitaal belang met betrekking tot het succes of falen van het team.

De waarde van dit team voor de organisatie is als volgt:

- Streeft naar correctheid en gaat logisch te werk om de doelstellingen te behalen.
- Biedt technische en specialistische ondersteuning.
- Wint de betrokkenheid van anderen om taken te volbrengen.
- Samenwerkt samen met anderen.
- Neemt goede beslissingen in het belang van de organisatie en het team.
- Stelt regels en reglementen op en houdt er zich aan.

Teambeperkingen

Zoals elk team sterkten heeft die bijdragen tot de waarde van de onderneming, heeft elk team ook beperkingen. De mogelijke beperkingen van dit team zijn:

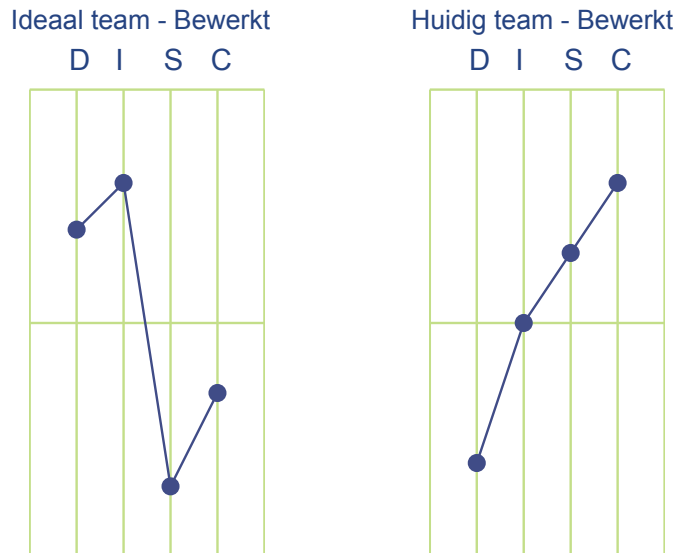
- Blijft stilstaan bij technische aspecten en details, waardoor de deadline niet wordt gehaald.
- Is niet bereid risico's te nemen om snel resultaat te boeken.
- Voelt zich afgewezen en onzeker zonder voortdurende geruststelling.

Opmerking:

Bovenstaande informatie dient niet gezien te worden als een opzichzelfstaand element. Men dient ook rekening te houden met alle overige relevante informatie, zoals opleiding, bekwaamheden, ervaring en vaardigheden van de teamleden.

Vergelijking van het ideale team met het huidige team

De volgende grafieken tonen de ideale en huidige teamcultuur.



Het huidige team blijkt niet gedreven te zijn en kan gebrek hebben aan de nodige energie en assertiviteit zoals vereist door de organisatie. Daarom zal dit team zichzelf en anderen wellicht te weinig aansporen tastbare resultaten te behalen en moeite hebben om onder druk te werken en krappe deadlines te halen. Hierdoor is dit team vermoedelijk in vergelijking met de vereisten van de organisatie trager in het bereiken van de doelstellingen.

We merken tevens op dat in plaats van een wilskrachtige en kordate aanpak, dit team wellicht een voorzichtige en logische stijl heeft en veel aandacht schenkt aan details. Wanneer er moet gehandeld worden of beslissingen genomen worden, kan dit team overdreven behoedzaam zijn en te veel tijd besteden aan het analyseren van informatie. Daarom zal dit team eerder regels, procedures en organisatiebeleid volgen dan onafhankelijkheid en zelfstandigheid aan te moedigen.

Tot slot is dit geduldige, behoedzame en beheerste team niet zo snel en actief als vereist. Het voert zijn taken consequent en gedisciplineerd uit en verkiest eerder te werken volgens een bepaalde structuur, dan het hoofd te moeten bieden aan steeds veranderende omstandigheden. Het heeft niet het nodige gevoel van prioriteit en het is te snel tevreden met de zaken zoals ze zijn.

Teamrollentabel

Onderstaande tabel geeft een beeld van de intensiteit van de huidige teamrollen. De teamrollen zijn onderverdeeld in drie categorieën: sterkten, beperkingen en middenzone.

Sleutelrollen

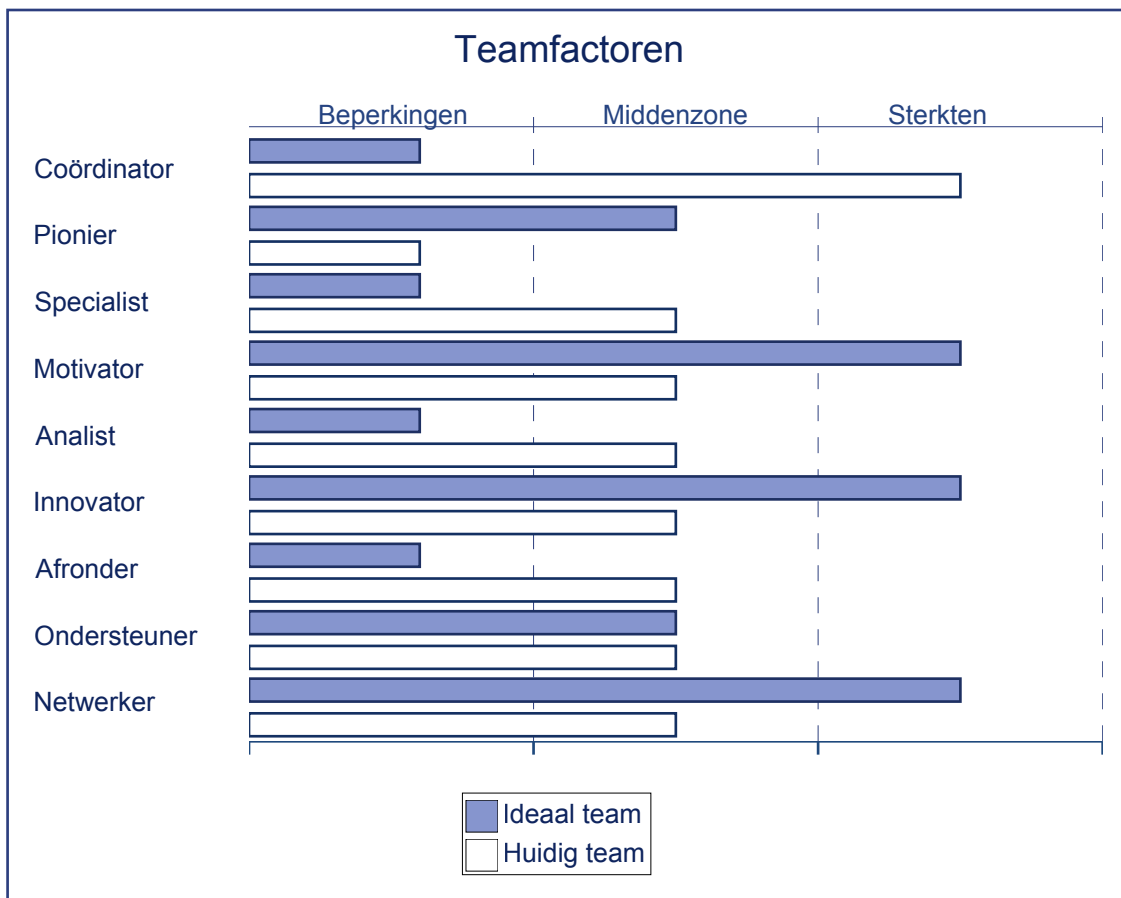
De sleutelrollen die eerder vermeld werden onder de titel "Ideale teamrollen", en die idealiter onder de "sterkten" vallen, zijn de volgende:

Motivator

Innovator

Netwerker

Indien deze sleutelrollen in de middenzone vallen, dan kan dit de resultaten van het team enigszins beperken. Indien deze rollen echter als beperkingen zijn aangegeven, dan is het mogelijk dat de doelstellingen niet bereikt worden. Het is zeer belangrijk het effect van mogelijke tekortkomingen zorgvuldig te onderzoeken.



Beperkingen

Onderstaande bemerkingen verwijzen naar de mogelijke beperkingen van het team. Er kan niet genoeg benadrukt worden hoe belangrijk het is te overwegen welk effect deze beperkingen kunnen hebben op de capaciteiten van dit team om samen te werken en optimale resultaten te behalen, vooral als dit sleutelrollen zijn van het ideale team. Indien onderstaande teamrollen niet als sleutelrollen zijn aangegeven, dan zal het ontbreken ervan vermoedelijk weinig invloed hebben.

Pionier

Er blijkt een tekort aan teamleden met de vaardigheden van een pionier. Dit wijst erop dat dit team vermoedelijk geen langetermijnobjectieven kan ontwikkelen en behalen. Het heeft wellicht niet de moed vooruitgang te boeken wanneer het geconfronteerd wordt met onzekere situaties.

Innovator

Er blijkt een tekort aan teamleden met de vaardigheden van een innovator. Hierdoor is het team wellicht niet bekwaam nieuwe ideeën te creëren en te ontwikkelen, nieuwe uitdagingen aan te gaan en vindingrijke oplossingen te bieden voor lastige problemen.

Netwerker

Er blijkt een tekort aan teamleden met de vaardigheden van een netwerker. Daardoor is het team vermoedelijk niet bekwaam een uitgebreid netwerk van contacten en hulpmiddelen te ontwikkelen en heeft het moeite externe relaties op te bouwen.

OVEREENKOMST - NIVEAU 1










Het huidig team verschilt te veel van het ideaal team en valt buiten de algemeen aanvaardbare grenzen. De indicatoren wijzen aan dat dit team geschikter, en dus ook succesvoller, productiever en gelukkiger zou zijn indien het betrokken kan zijn bij andere projecten en opdrachten.

De kans dat dit team de objectieven tot een succes herleidt zoals voorgesteld door het ideaal teamprofiel is miniem.

Men moet wel oppassen wanneer men bovenvermelde indicatoren negeert. Indien de indicatoren wel genegeerd worden dan moet er een heel groot vertrouwen in het team aanwezig zijn dat gebaseerd is op betrouwbare informatie.

De kans dat dit team zijn objectieven zal halen is klein. Deze conclusie is gebaseerd op de verschillen tussen het ideaal team en het huidig team. Alle indicaties benadrukken dat dit team beter geschikt is voor projecten waarbij de unieke kwaliteitenmix die dit team bezit nodig is. Voorzichtigheid is aangewezen indien hiermee geen rekening wordt gehouden. We raden aan dat alle geschikte en alternatieve mogelijkheden eerst worden geëvalueerd.

Leider, Team			Spe		Ana				
Site, Web	Coö		Spe		Ana		Afr		
Presentatrice, Presentatrice	Coö		Spe		Ana		Afr		
Drukker, Drukker	Coö			Mot				Ond	
Graficus, Graficus	Coö			Mot				Ond	
Coördinatrice, Coördinatrice				Mot		Inn			Net
	Coö	Pio	Spe	Mot	Ana	Inn	Afr	Ond	Net

Uitleg tabel			Ana	Analist	
Coö	Coördinator		Inn	Innovator	
Pio	Pionier		Afr	Afronder	
Spe	Specialist		Ond	Ondersteuner	
Mot	Motivator		Net	Netwerker	

COÖRDINATOR

- Is een sterke organisator
- Is bereid hard te werken
- Pakt problemen op een systematische manier aan
- Weet wat haalbaar, uitvoerbaar en waardevol is
- Denkt niet alleen aan haar eigen belangen
- Doet wat moet gedaan worden op een efficiënte manier

PIONIER

- Is gemotiveerd, energetisch en heeft de nood om te slagen
- Is een assertieve uitdager die anderen tot beslissingen en acties aanzet
- Gedijt het best in conflictsituaties en onder druk, zal ook acties ondernemen
- Daagt de status quo uit en is bereid onpopulaire beslissingen te nemen om in een negatieve situatie een positief resultaat te bekomen

SPECIALIST

- Houdt van kwaliteit, hoge standaarden, technische expertise en hard werk
- Is vastberaden

- Wil steevast een technisch/gespecialiseerd expert worden in een afgebakend vakgebied

MOTIVATOR

- Kan anderen overtuigen
- Maximaliseert haar bijdrage tot het team
- Brengt talent in anderen naar boven
- Vooroordeelt niet

ANALIST

- Is een diepgaand, serieus en vastberaden individu
- Is een doordachte en scherpzinnige beslisser
- Neemt alle factoren in acht om gedetailleerde en feitelijke raad geven
- Munt uit in strategische planning

INNOVATOR

- Start nieuwe projecten op of helpt een team dat zijn doelen niet haalt
- Heeft innovatieve en creatieve ideeën wat betreft nieuwe producten en diensten, kostenbesparingen en verbeteringen
- Heeft vergaande ideeën die soms geen beperkingen en/of grenzen kennen.

AFRONDER

- Is een harde werker, heeft oog voor detail en leeft beloftes na
- Heeft goede luister - en concentratievaardigheden en wenst foutloze informatie te verstrekken
- Gezien zij naar hoge standaarden toeleeft, start zij geen project welk zij niet kan afwerken
- Werkt goed in een vooraf duidelijk bepaald kader en wil eerst een project afwerken alvorens een nieuw op te starten
- Haalt meestal de meeste afgesproken deadlines

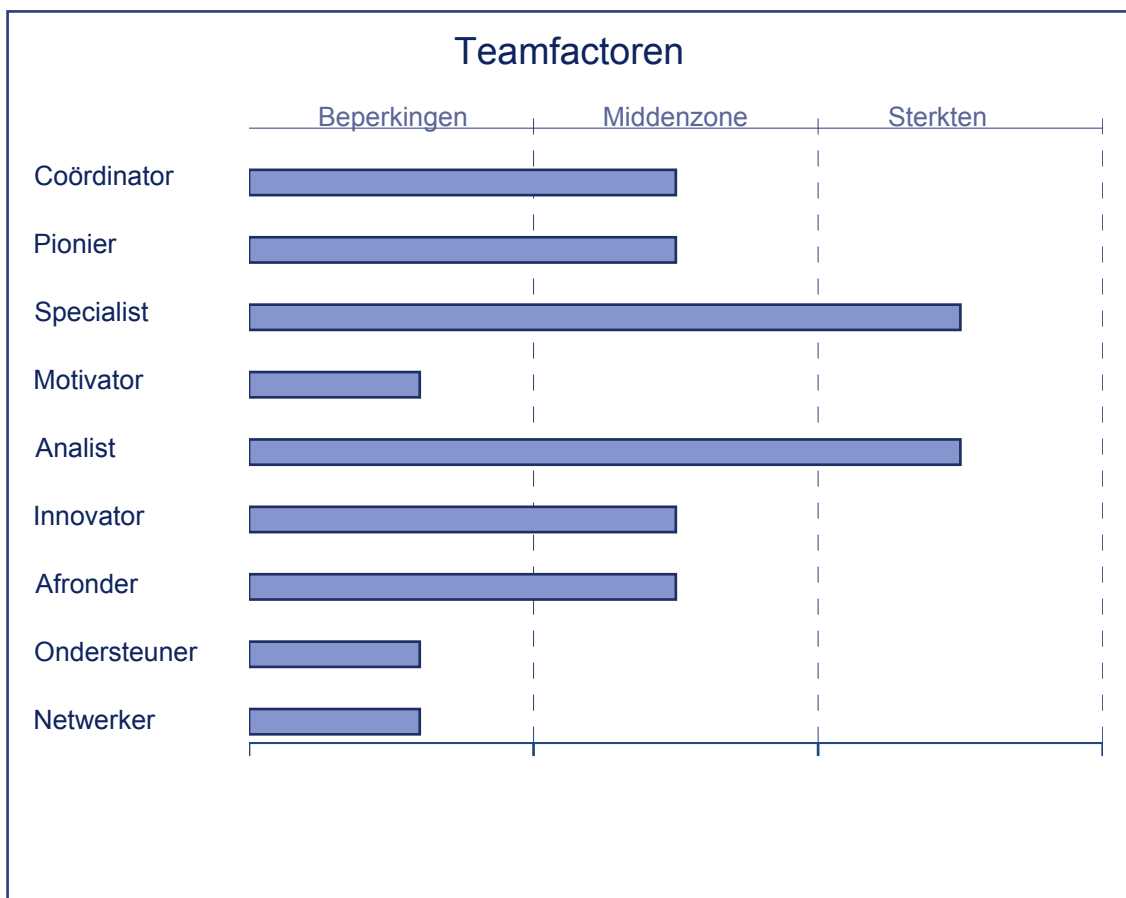
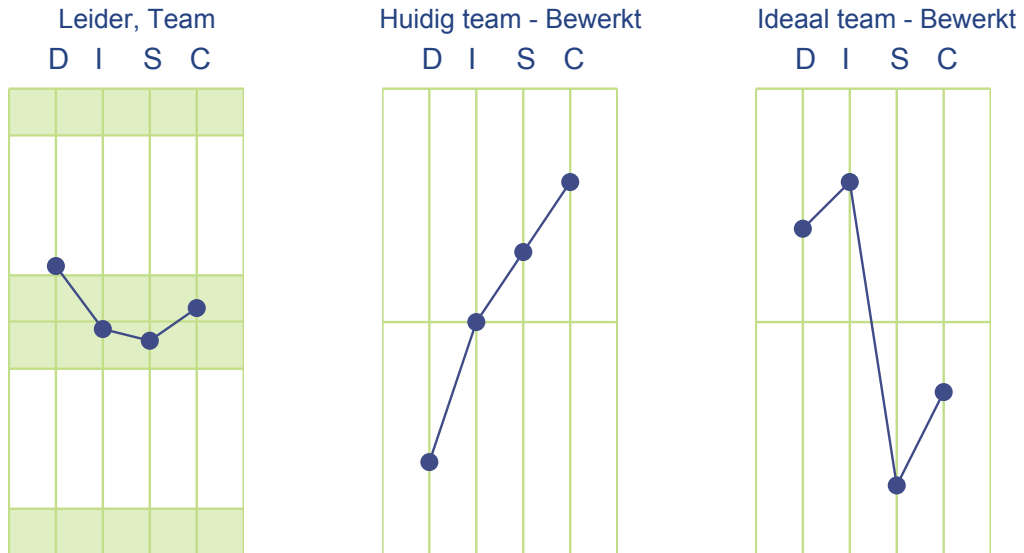
ONDERSTEUNER

- Vrijwaart het team van spanningen en moedigt het aan
- Is bereid teamleden te helpen met hun persoonlijke problemen
- Genereert de wil om samen te werken binnen het team
- Zet het team en de teamresultaten op de eerste plaats
- Is bereid te luisteren naar anderen en wordt vaak aanzien als een goed teamlid

NETWERKER

- Bouwt relaties op voor externe contacten en gaat op zoek naar hulpmiddelen
- Goede communicator zowel binnen als buiten het team
- Brengt extra kwaliteit bij en gaat op zoek naar potentieel

Leider, Team



Bijdrage tot het team

Leider, Team kan het volgende bijdragen tot het team:

Specialist

Leider, Team verschaft precieze en logische systemen en oplossingen aan de onderneming.

Als specialist creëert en implementeert hij veeleisende kwaliteitsnormen. Leider, Team zal voor zichzelf een reputatie als expert in zijn domein opbouwen door hard werk, onderzoek en specialisatie.

Hij beschikt over de nodige kwaliteiten om risico's in te schatten, mensen en prestaties te evalueren en zich op details te concentreren. Leider, Team kan zich volledig schikken naar bestaande systemen, organisatiebeleid en procedures. Hij zal risico's zoveel mogelijk trachten te vermijden.

Analist

Leider, Team verschaft het team onderzoek en analytisch vermogen van onschatbare waarde. Hij neemt zorgvuldig beslissingen om ervoor te zorgen dat er geen onbezonnen verplichtingen worden aangegaan. Leider, Team werkt het liefst zonder tijdsdruk om tot een perfecte oplossing te komen.

Dit ernstig en onderzoekend individu houdt van projecten waarbij diepgaand onderzoek vereist is en gedachten, ideeën en suggesties geëvalueerd moeten worden. Men kan erop rekenen dat hij werk van hoog niveau levert. Leider, Team kan het best overweg met mensen die zijn interesse in technische of specialistische aangelegenheden begrijpen. Hij werkt dus graag in een team van gelijkdenkende mensen.

Werken in en met het huidige team

In vergelijking met de huidige teamcultuur heeft deze gereserveerde en serieuze persoon wellicht niet de nodige communicatieve en positieve stijl. Leider, Team zal anderen vermoedelijk niet motiveren en aanmoedigen, noch hun moreel, zelfvertrouwen of zelfachting vergroten. Leider, Team voelt zich waarschijnlijk ongemakkelijk in een team dat participatie en betrokkenheid vereist.

Bovendien stelt deze rusteloze persoon afwisseling en verandering op prijs en raakt hij snel verveeld door routinetaken. Leider, Team heeft eerder een ongedisciplineerde aanpak en het ontbreekt hem wellicht aan de vereiste volharding en standvastigheid. Hierdoor heeft hij te weinig geduld en zelfbeheersing om zijn taken uit te voeren en opdrachten af te ronden.

Tot slot beschikt deze krachtige en nieuwsgierige persoon waarschijnlijk niet over de vereiste volgzaam en niet-assertieve stijl. Door zijn persoonlijke betrokkenheid en focus, kan hij te

veeleisend te werk gaan, waardoor zijn teamgenoten op lange termijn onder druk komen te staan, hetgeen uiteindelijk tot spanningen kan leiden. Leider, Team zal eerder zonder overleg handelen, dan een meer afwachtende, niet-veeleisende houding aan te nemen.

Vergelijking met de ideale teamcultuur

De ideale teamcultuur vereist leden die anderen kunnen beïnvloeden. Vanwege zijn gereserveerde en serieuze aard, kan Leider, Team het vermogen ontbreken anderen te motiveren en aan te moedigen. Zijn persoonlijke gedragsstijl komt niet overeen met de vereiste stijl. Derhalve voelt hij zich vermoedelijk niet thuis in een team dat zijn leden aanmoedigt te participeren, verbaal te communiceren en anderen te enthousiasmeren.

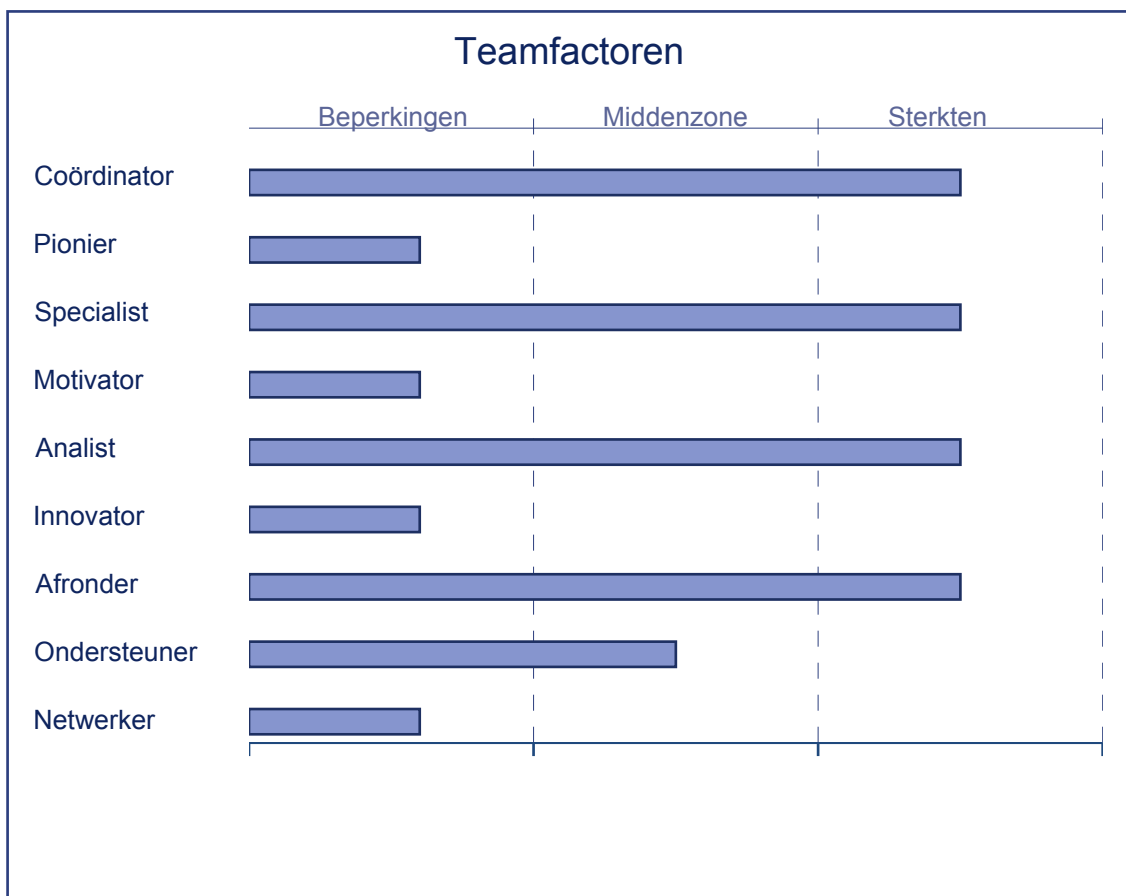
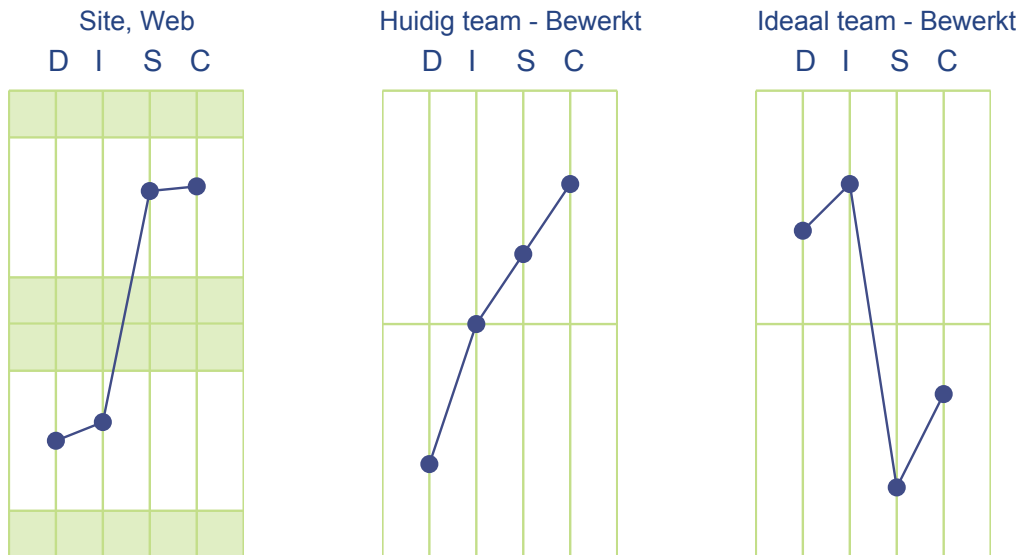
Daarnaast kan dit voorzichtige en logische individu het moeilijk hebben in een werkomgeving waar zelfstandig handelen vereist is. Leider, Team houdt zich aan regels en procedures en kan zich gefrustreerd voelen door teamleden die situaties op een koppige, wilskrachtige manier benaderen. Hij besteedt graag tijd aan het analyseren van feiten en informatie. In plaats van anderen aan te moedigen om op zelfstandige basis actie te ondernemen, verwacht hij dat zij ook op analytische wijze te werk gaan. Op deze manier vertraagt hij wellicht het beslissingsproces.

Opmerking

Het persoonlijk profiel van Leider, Team komt helemaal niet overeen met de huidige, noch de ideale teamcultuur. Dit neemt niet weg dat hij toch een bijdrage aan het team kan leveren op basis van zijn belangrijkste teamrolsterkten, de factoren in de middenzone alsmede zijn opleiding, ervaring, vaardigheden en kennis. Alhoewel hij niet volledig aan de vereisten voldoet, kan hij dankzij deze factoren toch succesvol functioneren in dit team.

Indien hij in staat is zijn gedragsstijl te wijzigen zodat hij in het team past, kan hij zijn bijdrage leveren zonder tekenen van spanning te vertonen.

Site, Web



Bijdrage tot het team

Site, Web kan het volgende bijdragen tot het team:

Coördinator

Site, Web heeft een natuurlijke affiniteit met het team. Hij is een betrouwbaar iemand, vooral wat betreft taken waarin gecoördineerd, georganiseerd en bestuurd moet worden.

Site, Web is bekwaam de dagelijkse zaken doeltreffend te organiseren en zal ervoor zorgen dat alle opdrachten worden volbracht. Deze methodische persoon zal trachten de bestaande systemen en administratieve procedures te behouden. Aangezien hij betrouwbaar en ondersteunend van aard is, kan men op hem rekenen voor alle functies die geduld en doorzettingsvermogen vereisen. Site, Web kan echter koppig zijn en voet bij stuk houden als hij het gevoel heeft dat het gevraagde onjuist of ongegrond is.

Specialist

Site, Web verkiest als specialist functies waarin hoofdzakelijk hoge normen moeten worden behaald en kwaliteit worden gehandhaafd.

Zijn sterke punten liggen in specialistische en technische domeinen. Site, Web lost problemen op een analytische manier op en zal zijn systematische aanpak en oog voor precisie en detail aanwenden om alle opties af te wegen alvorens door te gaan. Site, Web wordt gemotiveerd door een veilige teamomgeving met duidelijk bepaalde objectieven, procedures en bevoegdheden.

Analist

Site, Web verschaft het team onderzoek en analytisch vermogen van onschatbare waarde. Hij neemt zorgvuldig beslissingen om ervoor te zorgen dat er geen onbezonnen verplichtingen worden aangegaan. Site, Web werkt het liefst zonder tijdsdruk om tot een perfecte oplossing te komen.

Dit ernstig en onderzoekend individu houdt van projecten waarbij diepgaand onderzoek vereist is en gedachten, ideeën en suggesties geëvalueerd moeten worden. Men kan erop rekenen dat hij werk van hoog niveau levert. Site, Web kan het best overweg met mensen die zijn interesse in technische of specialistische aangelegenheden begrijpen. Hij werkt dus graag in een team van gelijkdenkende mensen.

Afronder

Site, Web is betrouwbaar en precies. Hij zal alle opdrachten en projecten afronden op uiterst nauwkeurige en praktische wijze.

Site, Web is vriendelijk, inschikkelijk en kan goed luisteren. Als afronder pakt hij problemen op

een kritische en behoedzame manier aan en verzamelt hij zorgvuldig alle nodige informatie. Zijn gestage en beheerste aanpak stelt hem in staat een grote bijdrage te leveren tot het team, vooral wanneer hij kan werken volgens duidelijk afgebakende procedures.

Werken in en met het huidige team

In vergelijking met de huidige teamcultuur heeft deze gereserveerde en serieuze persoon wellicht niet de nodige communicatieve en positieve stijl. Site, Web zal anderen vermoedelijk niet motiveren en aanmoedigen, noch hun moreel, zelfvertrouwen of zelfachting vergroten. Site, Web voelt zich waarschijnlijk ongemakkelijk in een team dat participatie en betrokkenheid vereist.

Vergelijking met de ideale teamcultuur

De ideale teamcultuur vereist leden die anderen kunnen beïnvloeden. Vanwege zijn gereserveerde en serieuze aard, kan Site, Web het vermogen ontbreken anderen te motiveren en aan te moedigen. Zijn persoonlijke gedragstijl komt niet overeen met de vereiste stijl. Derhalve voelt hij zich vermoedelijk niet thuis in een team dat zijn leden aanmoedigt te participeren, verbaal te communiceren en anderen te enthousiasmeren.

Dit niet-agressief individu kan zich ongemakkelijk voelen in stressvolle of confronterende situaties. Hij beschikt niet over de nodige gedrevenheid en assertiviteit om zichzelf en anderen krachtig genoeg aan te sporen wanneer resultaten moeten worden behaald. Daarom kan deze nogal twijfelende persoon zich ongemakkelijk voelen in een team waar snel moet worden beslist, vooral over zaken buiten zijn vakgebied.

Deze meegaande persoon kan ook moeite hebben met de vastberaden en wilskrachtige benadering die hier vereist is. Site, Web verkiest gegevens en informatie zorgvuldig te onderzoeken en kan te voorzichtig zijn wanneer er moet beslist of gehandeld worden. Hij zal, geconfronteerd met tegenstand, eerder zijn standpunt laten varen dan onafhankelijk op te treden. Hij raakt gefrustreerd door teamleden die naar zijn gevoel impulsief handelen en geen rekening houden met de mogelijke gevolgen.

Daarnaast kan deze vriendelijke, bedachtzame en rustige persoon moeite hebben met de snelheid van handelen die hier vereist is. Site, Web werkt liever in een duidelijk gestructureerde werkomgeving, dan in een omgeving waar de teamleden zich flexibel moeten opstellen. Hij verkiest een opdracht volledig af te ronden en kan derhalve gefrustreerd raken wanneer hij wordt geconfronteerd met steeds veranderende situaties. Hij is te behoudend en te snel tevreden met de huidige gang van zaken.

Opmerking

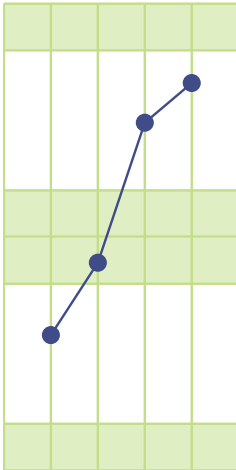
Het persoonlijk profiel van Site, Web komt helemaal niet overeen met de huidige, noch de ideale teamcultuur. Dit neemt niet weg dat hij toch een bijdrage aan het team kan leveren op basis van zijn belangrijkste teamrolsterkten, de factoren in de middenzone alsmede zijn

opleiding, ervaring, vaardigheden en kennis. Alhoewel hij niet volledig aan de vereisten voldoet, kan hij dankzij deze factoren toch succesvol functioneren in dit team.

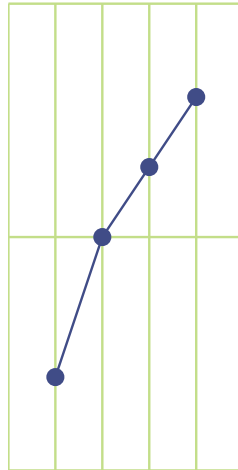
Indien hij in staat is zijn gedragsstijl te wijzigen zodat hij in het team past, kan hij zijn bijdrage leveren zonder tekenen van spanning te vertonen.

Presentatrice, Presentatrice

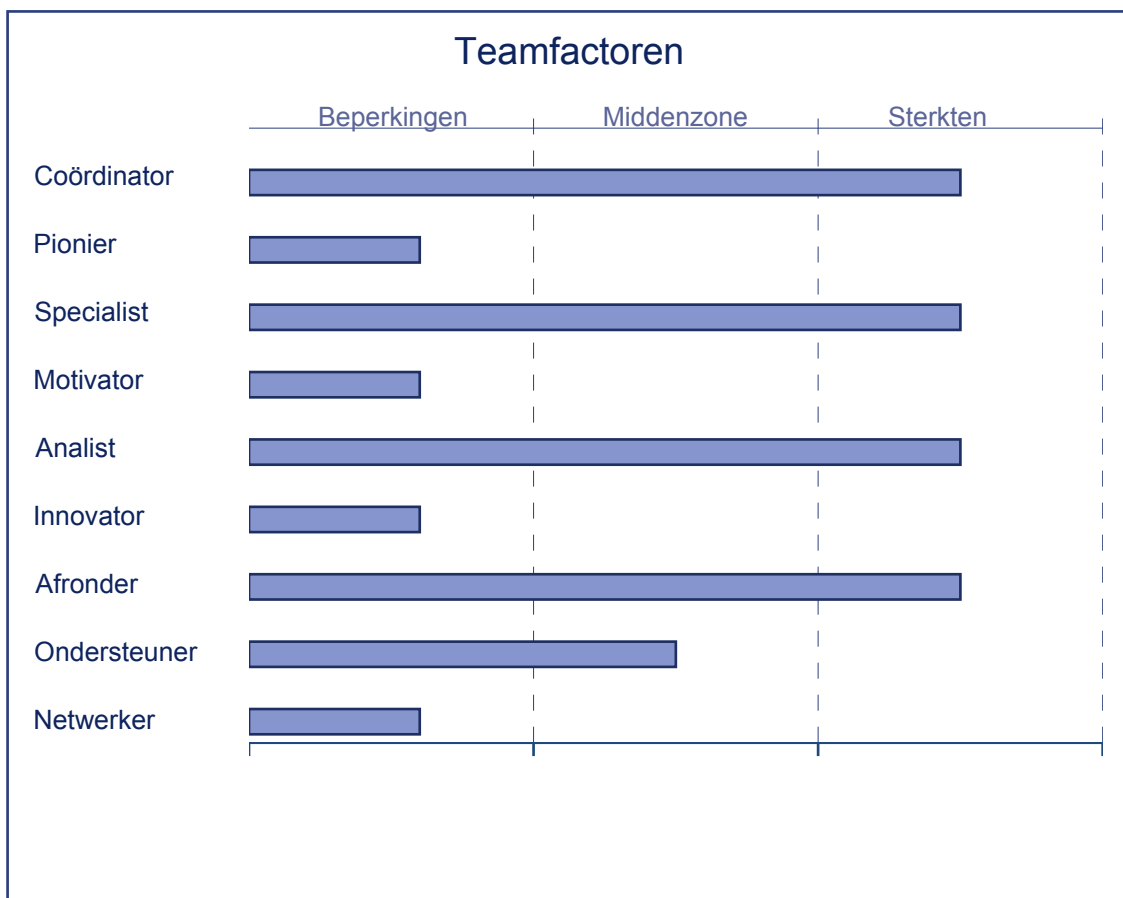
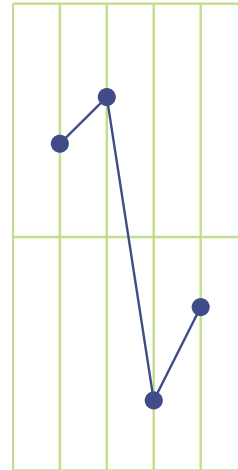
Presentatrice, Presentatrice
D I S C



Huidig team - Bewerkt
D I S C



Ideaal team - Bewerkt
D I S C



Bijdrage tot het team

Presentatrice, Presentatrice kan het volgende bijdragen tot het team:

Coördinator

Presentatrice, Presentatrice coördineert, organiseert en beheert procedures om zowel binnen het team als naar buiten toe een sfeer van betrouwbaarheid te creëren.

Zij is een goede organisator, is bereid hard te werken, en pakt problemen op systematische wijze aan. Als coördinator is zij betrouwbaar en heeft zij een goed gevoel voor haalbare en waardevolle zaken. Presentatrice, Presentatrice zal een loyaal teamlid zijn en is niet begaan met haar eigenbelang. Doorgaans is zij bereid de zaken die gedaan moeten worden op een efficiënte manier uit te voeren.

Specialist

Deze perfectionist zal voornamelijk informatie analyseren en onderzoeken voor het team. Presentatrice, Presentatrice zal zich wellicht in een specifiek domein specialiseren en stelt haar technische vakkundigheid ter beschikking van andere teamleden die zich niet kunnen of willen bezighouden met het bestuderen van details.

Presentatrice, Presentatrice legt zich toe op het handhaven van hoge kwaliteitsnormen en zorgt ervoor dat deze ook nageleefd worden. Zij is in staat nieuwe systemen en procedures te introduceren om op alle mogelijke gebeurtenissen te kunnen inspelen. Presentatrice, Presentatrice vindt accuraatheid heel belangrijk en kan daardoor nogal intolerant zijn ten opzichte van mensen die minder zorgvuldig werk leveren.

Presentatrice, Presentatrice delegeert niet graag omdat zij niet gelooft dat anderen even goed werk kunnen leveren. Wanneer zij te veel werk heeft, zal zij toch moeten delegeren. Ondanks haar afkeer ten opzichte van inferieur werk, zal zij stevast trachten ondermaats werk bij te sturen op een heel diplomatische manier. Presentatrice, Presentatrice verkiest schriftelijke communicatie om verbale conflicten te vermijden.

Analist

Presentatrice, Presentatrice onderzoekt, analyseert en perfectioneert producten en procedures. Aan de hand van strenge controle zorgt zij ervoor dat hoge normen en kwaliteit gehandhaafd blijven.

Presentatrice, Presentatrice is een onderzoekend, doelbewust en serieus individu. Zij houdt ervan gedachten, ideeën, suggesties en informatie te evalueren. Presentatrice, Presentatrice verkiest eerder grondig na te denken over zaken dan overhaast te beslissen. Aangezien analisten alle factoren overwegen, kan men op haar rekenen voor uitgebreid, gedetailleerd en feitelijk advies. Presentatrice, Presentatrice is vermoedelijk een uitblinker in strategische

planning.

Afronder

Presentatrice, Presentatrice zorgt ervoor dat andermans ideeën ten uitvoer worden gebracht. Zij is een praktisch ingestelde en hardwerkende persoon die bekwaam is opdrachten af te ronden naar tevredenheid van het team.

Zij heeft aandacht voor detail en houdt zich volledig aan bestaande systemen en procedures. Presentatrice, Presentatrice verkiest een taak volledig af te ronden alvorens een nieuwe te beginnen.

Haar grote luistervaardigheid stelt haar in staat andermans standpunten te begrijpen. Presentatrice, Presentatrice vertrouwt op bewezen gewoonten en procedures en levert meestal foutloze prestaties van hoog niveau.

Werken in en met het huidige team

In vergelijking met de huidige teamcultuur heeft deze gereserveerde en serieuze persoon wellicht niet de nodige communicatieve en positieve stijl. Presentatrice, Presentatrice zal anderen vermoedelijk niet motiveren en aanmoedigen, noch hun moreel, zelfvertrouwen of zelfachting vergroten. Presentatrice, Presentatrice voelt zich waarschijnlijk ongemakkelijk in een team dat participatie en betrokkenheid vereist.

Vergelijking met de ideale teamcultuur

De ideale teamcultuur vereist leden die anderen kunnen beïnvloeden. Vanwege haar gereserveerde en serieuze aard, kan Presentatrice, Presentatrice het vermogen ontbreken anderen te motiveren en aan te moedigen. Haar persoonlijke gedragsstijl komt niet overeen met de vereiste stijl. Derhalve voelt zij zich vermoedelijk niet thuis in een team dat zijn leden aanmoedigt te participeren, verbaal te communiceren en anderen te enthousiasmeren.

Dit niet-agressief individu kan zich ongemakkelijk voelen in stressvolle of confronterende situaties. Zij beschikt niet over de nodige gedrevenheid en assertiviteit om zichzelf en anderen krachtig genoeg aan te sporen wanneer resultaten moeten worden behaald. Daarom kan deze nogal twijfelende persoon zich ongemakkelijk voelen in een team waar snel moet worden beslist, vooral over zaken buiten haar vakgebied.

Deze meegaande persoon kan ook moeite hebben met de vastberaden en wilskrachtige benadering die hier vereist is. Presentatrice, Presentatrice verkiest gegevens en informatie zorgvuldig te onderzoeken en kan te voorzichtig zijn wanneer er moet beslist of gehandeld worden. Zij zal, geconfronteerd met tegenstand, eerder haar standpunt laten varen dan onafhankelijk op te treden. Zij raakt gefrustreerd door teamleden die naar haar gevoel impulsief handelen en geen rekening houden met de mogelijke gevolgen.

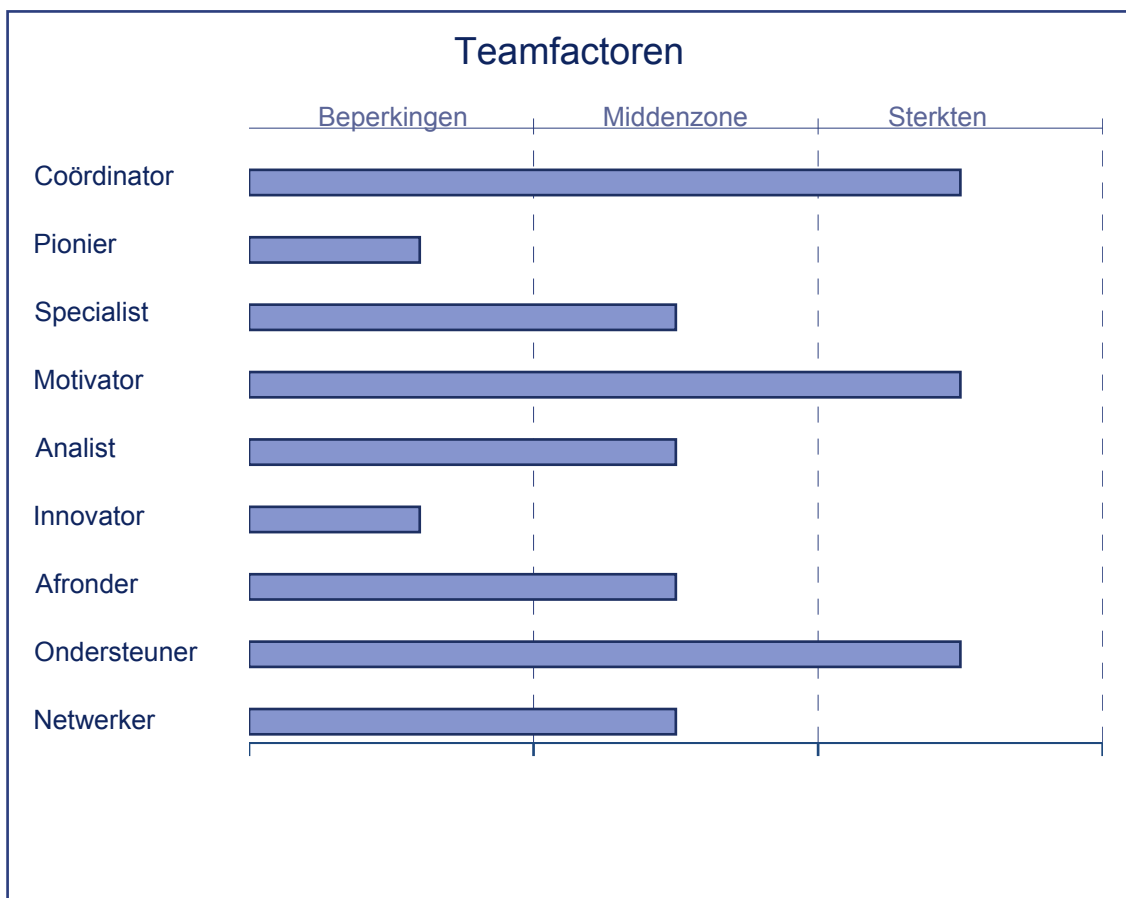
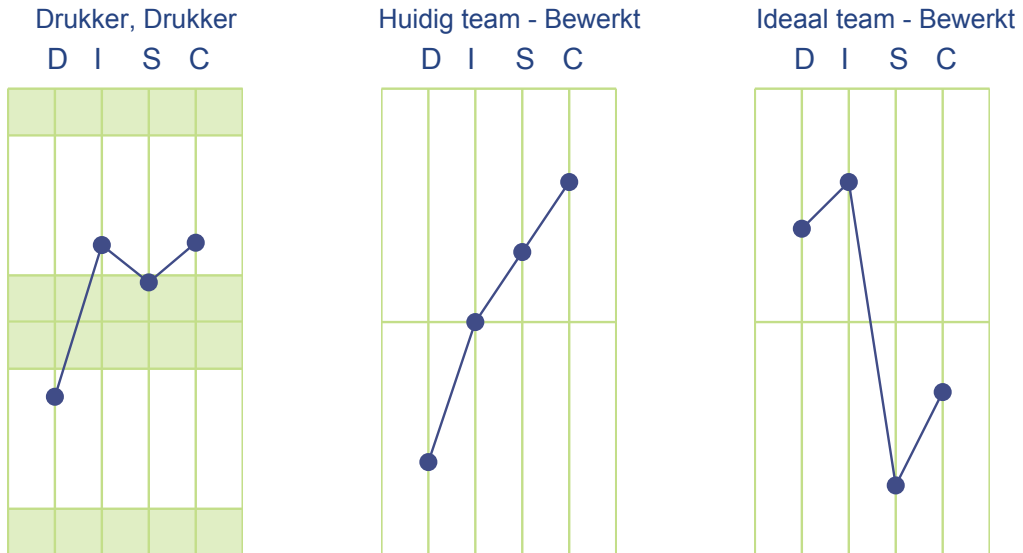
Daarnaast kan deze vriendelijke, bedachtzame en rustige persoon moeite hebben met de snelheid van handelen die hier vereist is. Presentatrice, Presentatrice werkt liever in een duidelijk gestructureerde werkomgeving, dan in een omgeving waar de teamleden zich flexibel moeten opstellen. Zij verkiest een opdracht volledig af te ronden en kan derhalve gefrustreerd raken wanneer zij wordt geconfronteerd met steeds veranderende situaties. Zij is te behoudend en te snel tevreden met de huidige gang van zaken.

Opmerking

Het persoonlijk profiel van Presentatrice, Presentatrice komt helemaal niet overeen met de huidige, noch de ideale teamcultuur. Dit neemt niet weg dat zij toch een bijdrage aan het team kan leveren op basis van haar belangrijkste teamrolsterkten, de factoren in de middenzone alsmede haar opleiding, ervaring, vaardigheden en kennis. Alhoewel zij niet volledig aan de vereisten voldoet, kan zij dankzij deze factoren toch succesvol functioneren in dit team.

Indien zij in staat is haar gedragsstijl te wijzigen zodat zij in het team past, kan zij haar bijdrage leveren zonder tekenen van spanning te vertonen.

Drukker, Drukker



Bijdrage tot het team

Drukker, Drukker kan het volgende bijdragen tot het team:

Coördinator

Drukker, Drukker is een teamspeler die ten behoeve van het team zaken coördineert, organiseert en bestuurt.

Als coördinator is hij een vastberaden, betrouwbare en harde werker. Soms kan hij onbuigzaam en stug lijken, vooral in een snel veranderende omgeving. Drukker, Drukker tracht de status-quo te handhaven en zal doorgaans de steun van andere teamleden verkrijgen in zijn streven naar stabiliteit.

Drukker, Drukker houdt ervan prioriteiten te stellen in de uit te voeren taken om deze systematisch, één voor één, op een efficiënte manier te voltooien.

Motivator

Drukker, Drukker moet geregeld erkenning en lof krijgen van zijn collega's.

Als motivator is hij optimistisch en kan hij anderen overtuigen en enthousiast maken om samen te werken om zo een goede teamgeest te scheppen. Drukker, Drukker kan anderen doeltreffend inspireren en leiden dankzij zijn zelfzekerheid en optimisme. Hij heeft een sterke sociale gedrevenheid en zoekt geregeld contact met andere mensen.

Ondersteuner

Drukker, Drukker moedigt anderen aan, ondersteunt hen en werkt goed samen. Hij zal zich zowel om de klanten als om zijn teamgenoten bekommeren en trachten hen te helpen.

Deze ondersteuner moedigt zijn teamgenoten aan, kan spanningen reduceren en is bereid strubbelingen tussen andere teamleden te helpen oplossen. Drukker, Drukker genereert het verlangen om in het team samen te werken. Voor hem staan het team en zijn resultaten op de eerste plaats. Drukker, Drukker is bereid te luisteren en wordt door anderen meestal gezien als een goed en loyaal teamlid.

Werken in en met het huidige team

Bij vergelijking van het profiel van Drukker, Drukker met de huidige teamcultuur zijn er kleine verschillen. Er is overeenkomst wat betreft de belangrijkste sterkten, hetgeen erop wijst dat de gedragsstijl van Drukker, Drukker in lijn ligt van de teamcultuur. De andere factoren geven slechts kleine verschillen aan, hetgeen betekent dat hoewel beide profielen niet exact gelijk zijn, Drukker, Drukker toch goed kan functioneren binnen de parameters van dit team.

Vergelijking met de ideale teamcultuur

De ideale teamcultuur vraagt om besluitvaardige teamleden. Aangezien Drukker, Drukker niet veeleisend is, kan hij moeilijk hebben met het werken onder druk of het halen van krappe deadlines. Hij werkt niet snel genoeg in vergelijking met de vereiste norm. Wanneer tastbare resultaten moeten worden behaald, legt hij te weinig gewicht in de schaal om zichzelf en anderen aan te sporen. Daarom kan hij wat langzamer en methodischer zijn in het bereiken van doelstellingen.

Deze meegaande persoon kan ook moeite hebben met de vastberaden en wilskrachtige benadering die hier vereist is. Drukker, Drukker verkiest gegevens en informatie zorgvuldig te onderzoeken en kan te voorzichtig zijn wanneer er moet beslist of gehandeld worden. Hij zal, geconfronteerd met tegenstand, eerder zijn standpunt laten varen dan onafhankelijk op te treden. Hij raakt gefrustreerd door teamleden die naar zijn gevoel impulsief handelen en geen rekening houden met de mogelijke gevolgen.

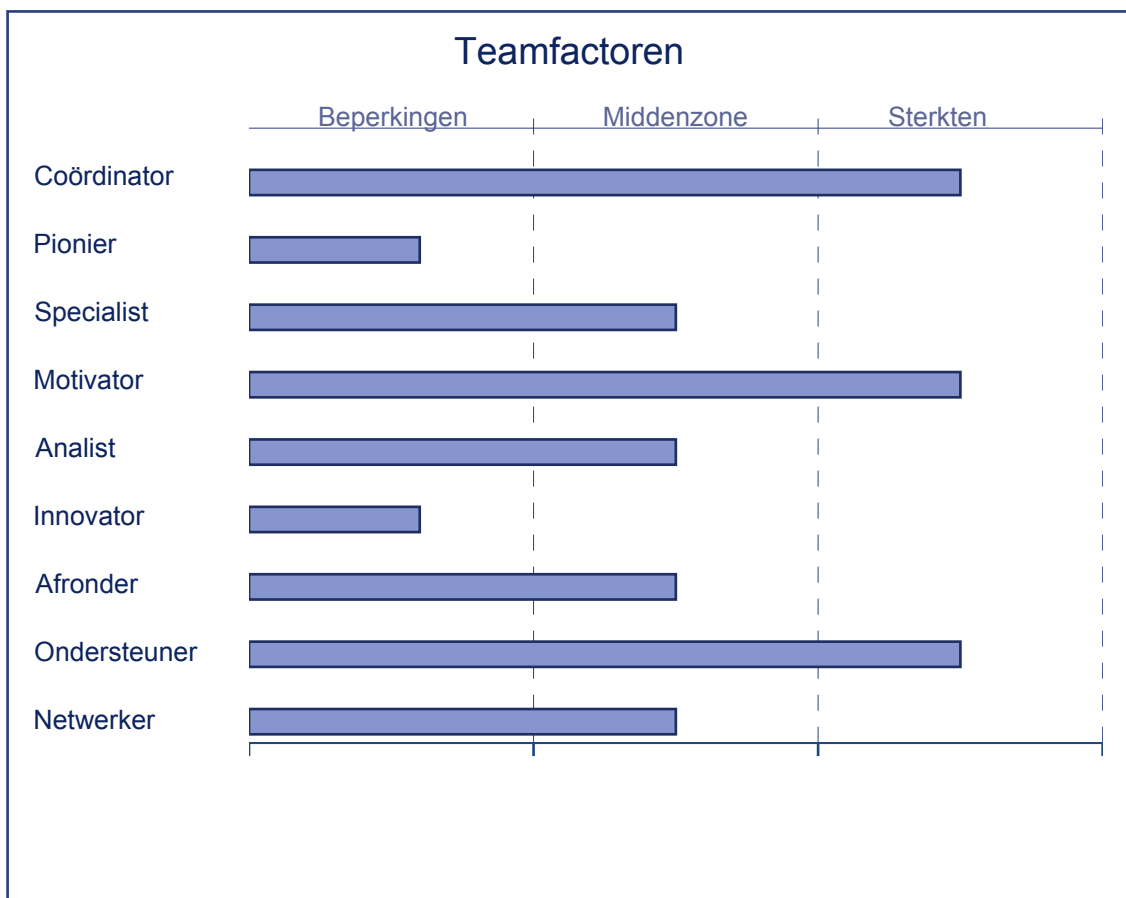
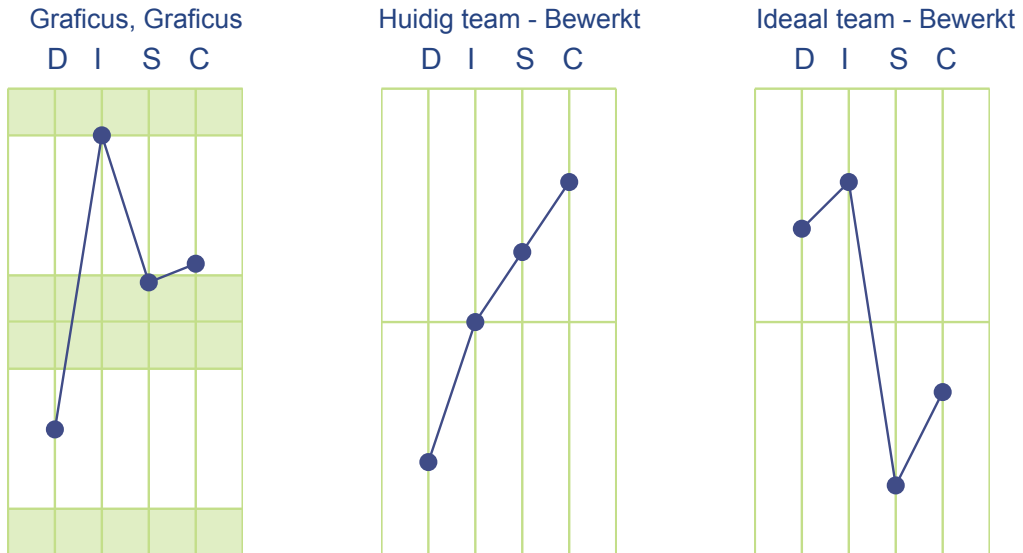
Daarnaast kan deze vriendelijke, bedachtzame en rustige persoon moeite hebben met de snelheid van handelen die hier vereist is. Drukker, Drukker werkt liever in een duidelijk gestructureerde werkomgeving, dan in een omgeving waar de teamleden zich flexibel moeten opstellen. Hij verkiest een opdracht volledig af te ronden en kan derhalve gefrustreerd raken wanneer hij wordt geconfronteerd met steeds veranderende situaties. Hij is te behoudend en te snel tevreden met de huidige gang van zaken.

Opmerking

Het persoonlijk profiel van Drukker, Drukker komt niet overeen met de ideale teamcultuur. Dit neemt niet weg dat hij toch een bijdrage aan het team kan leveren op basis van zijn belangrijkste teamrolsterkten, de factoren in de middenzone alsmede zijn opleiding, ervaring, vaardigheden en kennis. Alhoewel hij niet volledig aan de vereisten voldoet, kan hij dankzij deze factoren toch succesvol functioneren in dit team.

Indien hij in staat is zijn gedragsstijl te wijzigen zodat hij in het team past, kan hij zijn bijdrage leveren zonder tekenen van spanning te vertonen.

Graficus, Graficus



Bijdrage tot het team

Graficus, Graficus kan het volgende bijdragen tot het team:

Coördinator

Graficus, Graficus is zeer loyaal ten opzichte van de organisatie en zal al zijn taken coördineren, organiseren en uitvoeren volgens procedures.

Als coördinator is hij in staat specialistische vaardigheden te ontwikkelen, kalmte uit te stralen en prikkelbare mensen of ontvlambare situaties te bedaren. Graficus, Graficus is steevast bereid de status-quo te handhaven en zal zich verzetten tegen snelle of nutteloze verandering. Hij kan zich gedurende lange tijd op een taak concentreren, ook al is deze repetitief van aard.

Motivator

Graficus, Graficus brengt optimisme en enthousiasme in het team. Hij kan anderen overtuigen van zijn visie en spoort hen aan het doel te bereiken. Graficus, Graficus is van onschatbare waarde voor een goede teamgeest en hij heeft een invloed op de sfeer en motivatie binnen team.

Graficus, Graficus schiet goed op met anderen en zorgt voor een plezierige teamsfeer, zelfs wanneer de resultaten dit niet echt rechtvaardigen. Zijn hoofdrol is om de teamleden aan te moedigen hun talenten doeltreffend en nuttig te gebruiken. Graficus, Graficus heeft een grote behoefte met anderen te overleggen en samen te werken.

Ondersteuner

Graficus, Graficus is een toegewijde teamspeler, waaraan de teamleden spontaan advies, aanbevelingen en steun vragen.

Hij heeft een luisterend oor en stelt oprecht belang in het welzijn van anderen. Graficus, Graficus zal zich inspannen om conflicten of spanningen binnen het team te verminderen of op te lossen. Hij zorgt ervoor dat iedereen zo eensgezind mogelijk werkt.

Graficus, Graficus gaat pragmatisch te werk en fungeert als klankbord voor andermans ideeën en suggesties. Hij concentreert zich wellicht op praktische zaken.

Werken in en met het huidige team

Bij vergelijking van het profiel van Graficus, Graficus met de huidige teamcultuur zijn er kleine verschillen. Er is overeenkomst wat betreft de belangrijkste sterkten, hetgeen erop wijst dat de gedragsstijl van Graficus, Graficus in lijn ligt van de teamcultuur. De andere factoren geven slechts kleine verschillen aan, hetgeen betekent dat hoewel beide profielen niet exact gelijk zijn, Graficus, Graficus toch goed kan functioneren binnen de parameters van dit team.

Vergelijking met de ideale teamcultuur

De ideale teamcultuur vraagt om besluitvaardige teamleden. Aangezien Graficus, Graficus niet veeleisend is, kan hij moeilijk hebben met het werken onder druk of het halen van krappe deadlines. Hij werkt niet snel genoeg in vergelijking met de vereiste norm. Wanneer tastbare resultaten moeten worden behaald, legt hij te weinig gewicht in de schaal om zichzelf en anderen aan te sporen. Daarom kan hij wat langzamer en methodischer zijn in het bereiken van doelstellingen.

Deze meegaande persoon kan ook moeite hebben met de vastberaden en wilskrachtige benadering die hier vereist is. Graficus, Graficus verkiest gegevens en informatie zorgvuldig te onderzoeken en kan te voorzichtig zijn wanneer er moet beslist of gehandeld worden. Hij zal, geconfronteerd met tegenstand, eerder zijn standpunt laten varen dan onafhankelijk op te treden. Hij raakt gefrustreerd door teamleden die naar zijn gevoel impulsief handelen en geen rekening houden met de mogelijke gevolgen.

Daarnaast kan deze vriendelijke, bedachtzame en rustige persoon moeite hebben met de snelheid van handelen die hier vereist is. Graficus, Graficus werkt liever in een duidelijk gestructureerde werkomgeving, dan in een omgeving waar de teamleden zich flexibel moeten opstellen. Hij verkiest een opdracht volledig af te ronden en kan derhalve gefrustreerd raken wanneer hij wordt geconfronteerd met steeds veranderende situaties. Hij is te behoudend en te snel tevreden met de huidige gang van zaken.

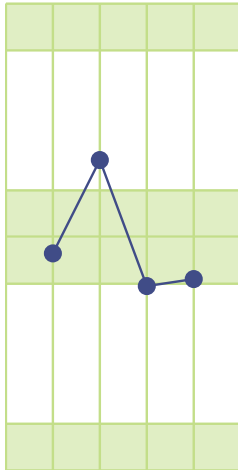
Opmerking

Het persoonlijk profiel van Graficus, Graficus komt niet overeen met de ideale teamcultuur. Dit neemt niet weg dat hij toch een bijdrage aan het team kan leveren op basis van zijn belangrijkste teamrolsterkten, de factoren in de middenzone alsmede zijn opleiding, ervaring, vaardigheden en kennis. Alhoewel hij niet volledig aan de vereisten voldoet, kan hij dankzij deze factoren toch succesvol functioneren in dit team.

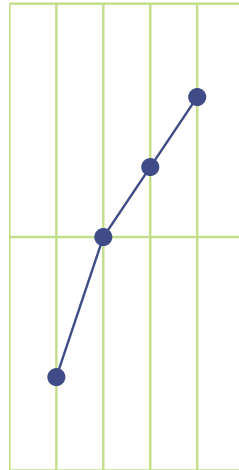
Indien hij in staat is zijn gedragsstijl te wijzigen zodat hij in het team past, kan hij zijn bijdrage leveren zonder tekenen van spanning te vertonen.

Coördinatrice, Coördinatrice

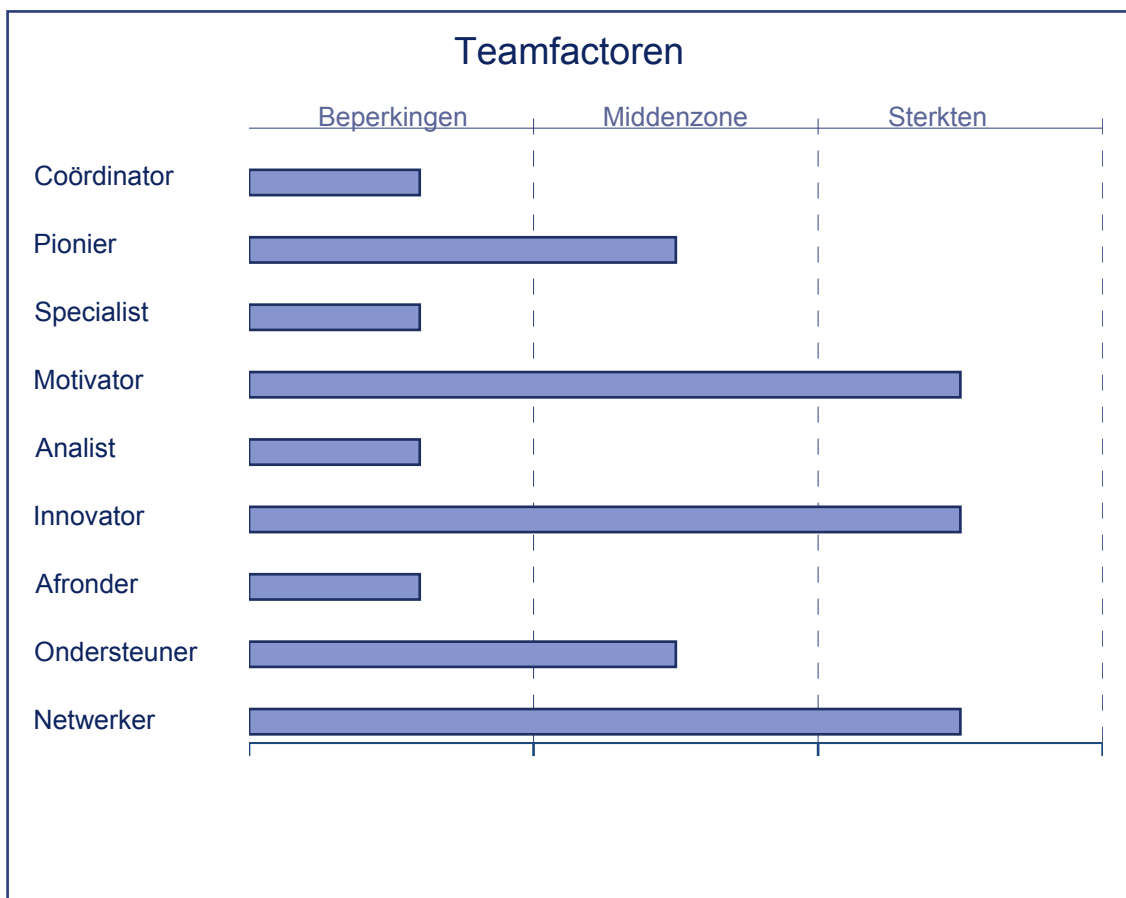
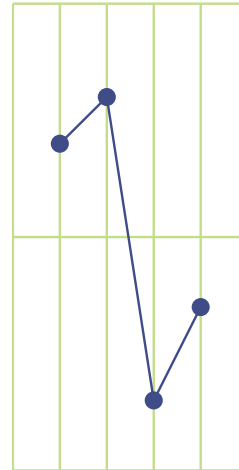
Coördinatrice, Coördinatrice
D I S C



Huidig team - Bewerkt
D I S C



Ideaal team - Bewerkt
D I S C



Bijdrage tot het team

Coördinatrice, Coördinatrice kan het volgende bijdragen tot het team:

Motivator

Coördinatrice, Coördinatrice brengt optimisme en enthousiasme in het team. Zij kan anderen overtuigen van haar visie en spoort hen aan het doel te bereiken. Coördinatrice, Coördinatrice is van onschatbare waarde voor een goede teamgeest en zij heeft een invloed op de sfeer en motivatie binnen team.

Coördinatrice, Coördinatrice schiet goed op met anderen en zorgt voor een plezierige teamsfeer, zelfs wanneer de resultaten dit niet echt rechtvaardigen. Haar hoofdrol is om de teamleden aan te moedigen hun talenten doeltreffend en nuttig te gebruiken. Coördinatrice, Coördinatrice heeft een grote behoefte met anderen te overleggen en samen te werken.

Innovator

Coördinatrice, Coördinatrice is in staat om vaststaande gewoonten te negeren. Zij heeft een sterke wil en is bereid risico's te nemen om de beste resultaten te behalen.

Als innovator beschikt zij over de bekwaamheid nieuwe ideeën te vormen en uit te werken. Coördinatrice, Coördinatrice is veeleisend, een snelle beslisser en een zelfstarter. Tenzij de resultaten ervan afhangen, is het mogelijk dat zij zich zal verzetten tegen het werken in teamverband. Bij collega's en teamleden komt zij wellicht over als veeleisend, ongeduldig, onconventioneel en wat moeilijk in omgang.

Netwerker

Coördinatrice, Coördinatrice creëert intuïtief een heel netwerk van contacten en middelen. Met haar geweldige overtuigingskracht en communicatietalent is zij in staat met eenieder die zij ontmoet een relatie op te bouwen.

Coördinatrice, Coördinatrice brengt leven in het team door haar enthousiaste communicatie met zowel interne als externe contacten. Zij heeft het vermogen andermans ideeën bij te schaven en te verbeteren voor innovatieve doeleinden. Zij gebruikt het team om nieuwe projecten te promoten en motiveert de teamleden op zeer doeltreffende maar soms wat breedspakige wijze.

Werken in en met het huidige team

In vergelijking met de teamcultuur heeft deze wilskrachtige en onafhankelijke persoon wellicht niet de vereiste inschikkelijke aard. Coördinatrice, Coördinatrice is hierdoor niet altijd behoedzaam genoeg of analyseert te weinig de gevolgen vooraleer beslissingen te nemen.

Verder kan deze actieve, mobiele en alerte persoon rusteloos en verveeld raken door

routinetaken. Daardoor heeft zij niet het nodige geduld en zelfbeheersing om zichzelf en anderen de discipline op te leggen het werk naar behoren te organiseren. Hierdoor mist zij vermoedelijk de nodige consequentie om taken te volbrengen.

Vergelijking met de ideale teamcultuur

De ideale teamcultuur vraagt om besluitvaardige teamleden. Aangezien Coördinatrice, Coördinatrice niet veeleisend is, kan zij moeilijk hebben met het werken onder druk of het halen van krappe deadlines. Zij werkt niet snel genoeg in vergelijking met de vereiste norm. Wanneer tastbare resultaten moeten worden behaald, legt zij te weinig gewicht in de schaal om zichzelf en anderen aan te sporen. Daarom kan zij wat langzamer en methodischer zijn in het bereiken van doelstellingen.

Opmerking

Het persoonlijk profiel van Coördinatrice, Coördinatrice komt helemaal niet overeen met de huidige, noch de ideale teamcultuur. Dit neemt niet weg dat zij toch een bijdrage aan het team kan leveren op basis van haar belangrijkste teamrolsterkten, de factoren in de middenzone alsmede haar opleiding, ervaring, vaardigheden en kennis. Alhoewel zij niet volledig aan de vereisten voldoet, kan zij dankzij deze factoren toch succesvol functioneren in dit team.

Indien zij in staat is haar gedragsstijl te wijzigen zodat zij in het team past, kan zij haar bijdrage leveren zonder tekenen van spanning te vertonen.