Rapportage van:

Voorbeeld_ACT_Team

ACT TEAM

Aangeboden door:

My HBM support
Psychometrische instrumenten
www.myhbmsupport.com

ACT

ACT® is powered by myHBMresearch, psychometric instruments for individuals, teams and organisations.

Hoofdstuk indeling

Overzichtspagina 3

Groepsresultaat 4

Teamdoelstelling 5

Loonsombenutting 6

Typevoorkeur 8

Typologie en vervorming 10

Best en slechtst scorende aspecten 11

Best en slechtst scorende competenties 12

Mannelijk-Vrouwelijk en Extravert-Introvert 13

Cirkel van teamkracht 14

De Micro-benchmark 16

Rapportage van:

Voorbeeld_ACT_Team

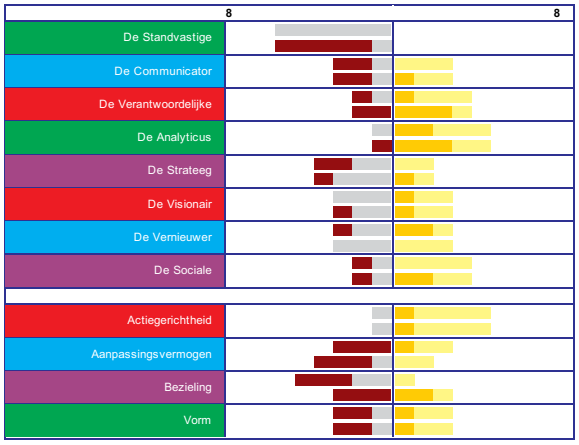
Soort rapport:	ACT® Team
Datum:	19 september 2017
Bedrijf:	myHBMsupport_Company

Disclaimer

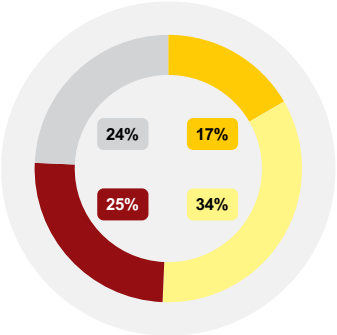
Onderstaande is opgesteld overeenkomstig de beroepsethische gedragsregels van het Nederlands Instituut van Psychologen waarbij het volgende van belang is:

Dit verslag is zo goed mogelijk afgestemd op de vraagstelling en is daarom alleen bruikbaar voor de doelstelling waarvoor de meting is ingezet. Het is uitsluitend bestemd voor u en voor degenen die namens u mede verantwoordelijk zijn voor de besluitvorming.
De deelnemer heeft het recht als eerste geïnformeerd te worden over de onderzoeksresultaten en kan hierover bij ons alle relevante informatie opvragen.
Het bewaren van dit verslag dient op een discrete wijze te gebeuren, waardoor de privacy van de deelnemer wordt gewaarborgd.
De in dit verslag vastgelegde resultaten hebben een geldigheidsduur van ongeveer 12 - 24 maanden, afhankelijk van het ontwikkeltempo van de deelnemer. Gelieve deze geldigheidsduur zonder voorbehoud te respecteren.

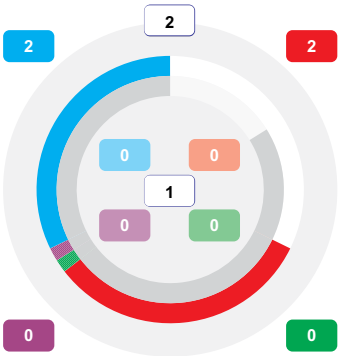
Groepsresultaat



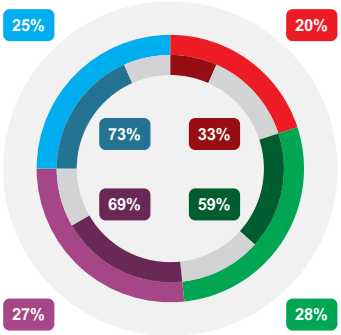
Loonsombenutting



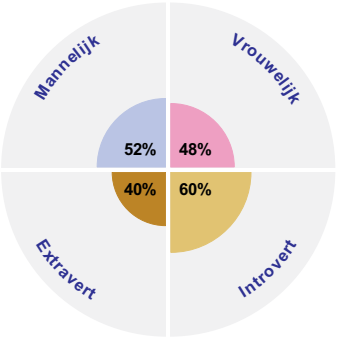
Typevoorkeur



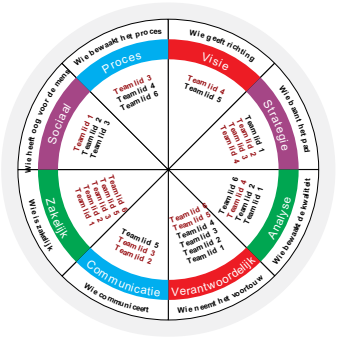
Typologie en vervorming



Mannelijk-Vrouwelijk en Extravert-Introvert



Cirkel van teamkracht



Hierboven vind je het complete overzicht van de meetresultaten. In het rapport worden deze resultaten in detail besproken.

Linksboven: Groepsresultaat. Alle data in één overzichtelijke grafiek.

Rechtsboven: Loonsombenutting. Hoe wordt de loonsom benut door de medewerkers?

Linksmidden: Typevoorkeur. Hoeveel teamleden hebben welke typevoorkeur?

Rechtsmidden: Typologie en vervorming. Zijn jullie intuïtief of juist rationeel, meer gevoelsmatig of toch meer realistisch?

Linksonder: Mannelijke/Vrouwelijk, Introvert/Extravert. Zijn jullie daadkrachtig, begripvol, naar buiten of naar binnen gericht?

Rechtsonder: Cirkel van Teamkracht. Wie neemt verantwoordelijkheid voor welke kwaliteit?

Niet hier getoond: Micro-benchmark. Wie kan van wie lenen of leren? Waar liggen de ‘gaten’ in het team? (Zie blz 13).

Groepsresultaat

		8	8
De Standvastige	Zakelijk gericht	6	
	Vasthoudend	5 1	
De Communicator	Klantgericht	2 1	3
	Contactvaardig	2 1	1 2
De Verantwoordelijke	Leidend	1 1	1 3
	Zelfstandig	2	3 1
De Analyticus	Planmatig	1	2 3
	Probleemanalytisch	1	3 2
De Strateeg	Besluitvaardig	2 2	2
	Oordeelvaardig	1 3	1 1
De Visionair	Toekomstgericht	3	1 2
	Overtuigend	1 2	1 2
De Vernieuwer	Samenwerkingsgericht	1 2	2 1
	Innovatief	3	3
De Sociale	Meelevend	1 1	4
	Inlevend	1 1	2 2
Actiegerichtheid	Sturend	1	1 4
	Initiatiefrijk	1	1 4
Aanpassingsvermogen	Flexibel	3	1 2
	Harmonieus	3 1	2
Bezieling	Betrokken	3 2	1
	Gewetensvol	3	2 1
Vorm	Doelgericht	2 1	1 2
	Gedisciplineerd	2 1	1 2

Natuurlijke kracht | Natuurlijk potentieel | Prestatie-kracht | Prestatie-luwte

Groepsresultaat.

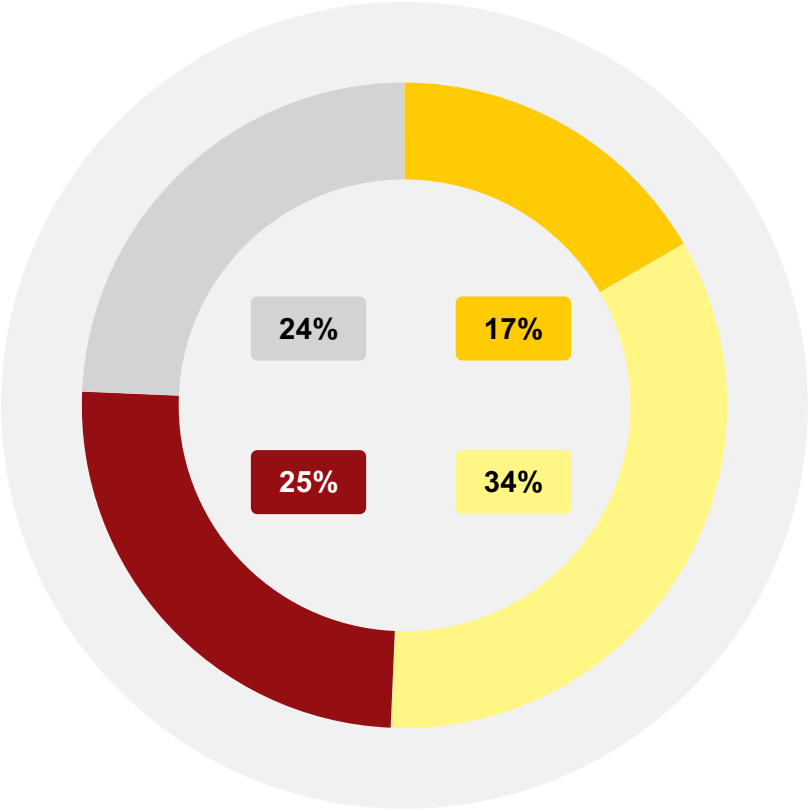
Bovenstaande grafiek geeft de aanwezige kwaliteiten weer (Natuurlijke Kracht/donker geel) de ontwikkelmogelijkheden (Natuurlijk Potentieel/lichtgeel), de kwaliteiten die vanuit prestatie worden geleverd (Prestatiekracht/donkerrood) en kwaliteiten die niet ontwikkeld zijn, maar ook geen aandacht behoeven (Prestatie Luwte/grijs).

De grafiek geeft daarmee een totaalbeeld van het team waardoor er zicht kan komen op de kwaliteiten, op de ontwikkelingsmogelijkheden en de valkuilen. Dit rapport geeft voldoende basis voor een serieuze kwaliteitsverbetering waardoor efficientie, sfeer en slagvaardigheid kunnen worden geoptimaliseerd. Het is openheid en nieuwsgierigheid die maken dat de resultaten van deze meting kunnen worden omgezet in een waardevolle kwaliteitsverbetering.

Teamdoelstelling

HIER KOMT EVENTUEEL DE TEAMDOELSTELLING!

Loonsombenutting



Competentie verdeling

De resultaten (%) worden hieronder gegeven. De Natuurlijke kracht is de basis van het team: vanuit innerlijke positieve drijfveren worden de competenties geleverd en geven het team kwaliteit. Natuurlijk potentieel is de ontwikkelmogelijkheid van het team: hoe hoger hoe meer groei er in het team mogelijk is. Prestatiekracht kan een belangrijke bijdrage in de kwaliteit van het team leveren, mits er geen (te) hoge stress of druk is. Dan veranderd de prestatiekracht van positief naar negatief: het team zal daardoor (sterk) minder functioneren. In De Prestatie luwte worden ontwikkelingen niet aangeraden, het mag in de luwte blijven.

Natuurlijke kracht

Inleiding Natuurlijke kracht/potentieel
Met de term Natuurlijke kracht wordt bedoeld dat dit competenties zijn die vanuit een positieve grondhouding worden geleverd. Dit zijn de competenties die onder druk dezelfde kwaliteit behouden. Met de term Natuurlijk potentieel worden die competenties bedoeld die nog in ontwikkeling zijn. Na ontwikkeling leveren ze een positieve bijdrage aan het pallet van kwaliteiten van het team.
De normaalwaarde voor Natuurlijke kracht is: 30 - 35%. Hoe hoger hoe beter.
De normaalwaarde voor Natuurlijk potentieel is: 20-25%. Hoe lager hoe beter.

Het resultaat

Natuurlijke kracht.
Het team presteert gemiddeld tussen de 16 - 20% aan ontwikkelde competenties in de Natuurlijke kracht. Dit is ruim beneden de ondergrens van de normaalwaarde. Dit team lijkt niet voldoende in staat te worden geacht haar taak en opdracht uit te kunnen voeren, omdat de intrinsieke motivatie ontbreekt. Het team kan zich daar zeker in verbeteren door haar Natuurlijk potentieel verder te ontwikkelen.

Natuurlijk potentieel.
Het team kent tussen 32 - 36% aan Natuurlijk potentieel. Dit is iets (>5%) boven de normaalwaarde en betekent een meer dan gemiddeld Natuurlijk potentieel. Het team moet dus in staat zijn om haar waarde voor de organisatie verder te vergroten door gerichte aandacht voor deze te ontwikkelen gebieden. Gezien deze afwijking van de normaalwaarde mag het team meer dan gemiddeld haar aandacht richten op dit Natuurlijk potentieel, waarbij ieder teamlid voor zichzelf onderzoekt welke competentie en welk plan van aanpak daarbij helpend kan zijn.

Prestatiekracht

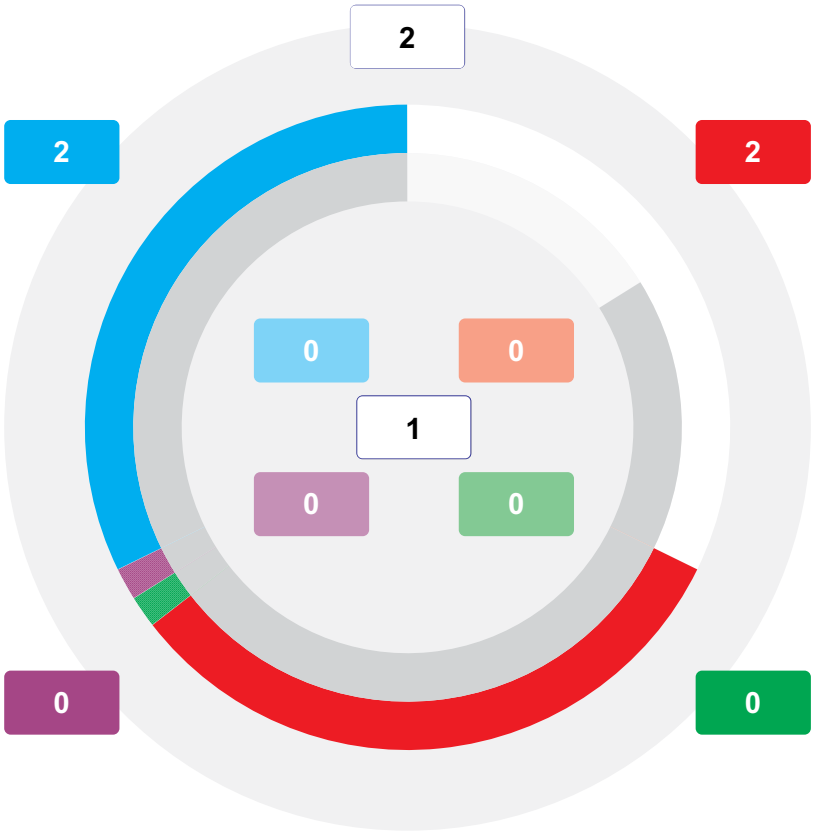
Inleiding Prestatiekracht/luwte
*De prestatiekracht zijn die competenties die **wel** onder druk vervormen in tegenstelling tot de hierboven genoemde Natuurlijke kracht. Competenties geleverd vanuit prestatiekracht zijn sterk en positief aanwezig, totdat druk of stress wordt ervaren. Dan vervormen ze tot negatieve uitingen. We noemen de uitingen van de prestatiekracht daarom aangepast gedrag.*
De normaalwaarde voor Prestatiekracht: 15 - 20%. Hoe lager hoe beter.
De normaalwaarde voor prestatie luwte: 20 - 25%. Hoe hoger hoe beter.

Het resultaat.

Prestatiekracht.
Het resultaat is tussen 24-28 % wat ruim boven de normaalwaarde is. Dit team zal onder druk een hoger risico lopen om zodanig te vervormen dat de kwaliteit van taak en/of rol in gevaar komt. Onder druk en/of stress raakt het team uit balans: competenties in de prestatiekracht vervormen tot tegenwerkende krachten. Daardoor staan kwaliteit en cohesie van het team onder druk en neemt de efficiëntie verder af.

Prestatie luwte.
Hoe hoger de score, hoe beter. Dit komt omdat het positief is als er geen aangepast gedrag is ontwikkeld op een competentie die men van nature niet bezit.
Een hoge prestatiekracht geeft een lage prestatieluwte, in dit geval tussen de 22-26%. Dit is lager dan de normaalwaarde. De valkuil kan zijn dat er in dit gebied competenties ontwikkeld worden. Dat is niet aan te raden omdat een dergelijk ontwikkelde competentie als aangepast gedrag wordt gezien. En dat is niet wat we in een team willen bevorderen omdat aangepast gedrag meer energie kost dan het oplevert.

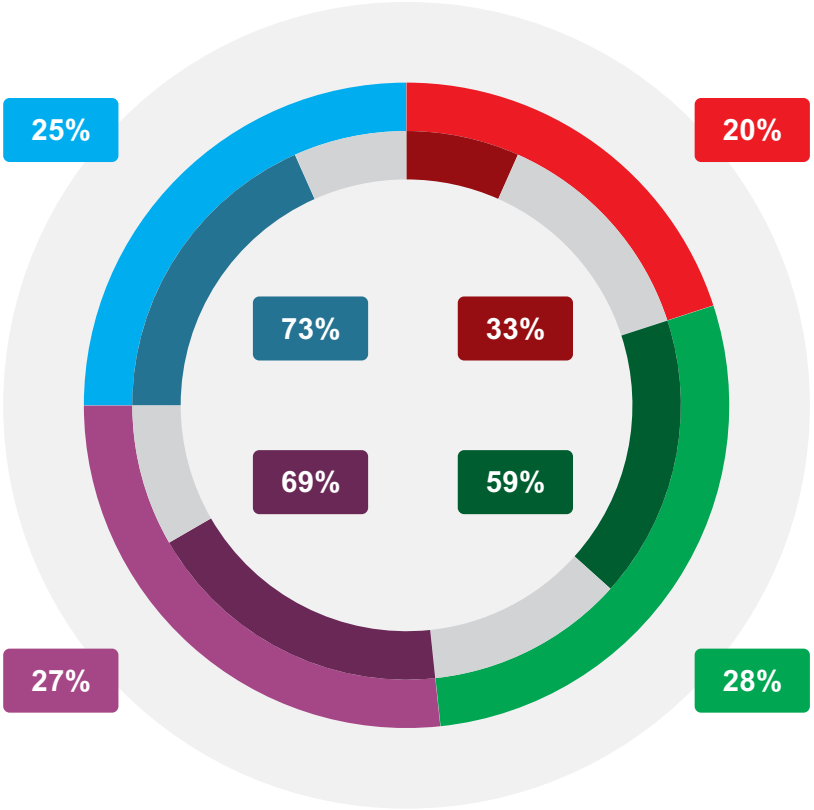
Typevoorkeur



Intuïtie	Realisme	Gevoel	Ratio	Generalist
Wie het laat zien	Wie het laat zien	Wie het laat zien	Wie het laat zien	Wie het laat zien

Deze grafiek geeft een indicatie welke typen vertegenwoordigd zijn in het team en op welke wijze dit team haar Natuurlijke Kracht leeft of niet.
In de buitenring kunnen we zien hoeveel teamleden een bepaalde typevoorkeur hebben gekozen. Criteria voor de buitenring: iedereen die in één kleur, twee beelden in de voorkeur heeft gekozen. De binnenring geeft aan of deze teamleden hun natuurlijke voorkeur ook echt leven en laten zien. De criteria voor de binnenring zijn: iedereen die gelijk of meer aan 3 gelegde competenties in zijn voorkeur leeft wordt hier zichtbaar. Uiteraard zien we hier ook de generalist (wit) die minimaal in elke kleur een competentie moet hebben gekozen om zichtbaar te worden in de binnenring. Een extra criterium voor de generalist is dat hij in één kleur niet meer dan 3 competenties heeft gekozen omdat hij daarmee afbreuk doet aan zijn voorkeur als generalist.

Typologie en vervorming



De meting geeft de vier typen aan zoals deze bij de ACT Meting gebruikt worden: Ratio (thinking = Blauw), Voelen (Feeling = Paars), Intuitie (Intuition = Rood) en Realisme (Sensing = groen). Het team heeft haar kwaliteiten op een bepaalde manier verdeeld over de vier typen en de meting geeft inzicht in de wijze waarop het team beslissingen neemt, verantwoordelijkheid draagt, sociaal reageert, realistisch haar doelen nastreeft etc.
Daarnaast wordt het aangepast gedrag in de binnenring weergegeven. Het percentage dat gegeven wordt is **ten opzichte van** de buitenring, en geeft een belangrijke indicatie in het functioneren van het team onder druk. De grafiek geeft daarmee in één oogopslag weer welk type in het team leidend is, en op welke wijze druk en stress zichtbaar worden in de vervorming van de competenties.

Rood staat voor Intuïtie, het innerlijk 'weten'. Intuïtie bevat de volgende competenties: *Sturen, Initiatief, Zelfstandigheid, Leidinggeven, Overtuigingskracht* en *Lange-termijn visie*.
Intuïtie staat voor toekomstgerichtheid en ondernemingsijver. Teams met intuïtie brainstormen graag maar wel abstract en theoretisch, zonder zich te bekommeren om de praktische haalbaarheid. Het zijn optimisten die vaak oplossingen zien, waar anderen, niet intuïtieven, nog debatteren over de facts & figures. Ze kunnen daardoor nog wel eens als 'te snel' en/of 'zweverig' en 'niet-realistisch' worden afgeschilderd, waar juist hun bijdrage essentieel kan zijn.
Bespreking Intuïtie.
Er is in totaal 20 - 24% gescoord op Intuïtie, met een aanpassingsscore tussen de 30 - 34%. De totaalscore is boven het gemiddelde waardoor het team voldoende haar Intuïtieve kant laat zien. Dit betekent dat er goede actiegerichtheid, verantwoordelijkheid en/of visie is. Voor het team betekent dit een goede slagkracht in de organisatie.
De aanpassing is hier boven gemiddeld aanwezig (30 - 34%) Er is dus een boven gemiddelde kans dat als er kwaliteiten worden getoond, deze ook nog eens kunnen vervormen. Dit kan een rol van betekenis gaan spelen als het team onder druk komt te staan. Dat betekent dat het team de neiging krijgt om overmoedig te worden, meer dwingend haar enthousiasme aan anderen kan opleggen en zelfs wat ongeremder wordt. Dit geldt natuurlijk niet voor het hele team, sommigen hebben competenties als natuurlijke kracht. Deze kunnen de vervormingen bij andere teamleden herkennen en signaleren.

Groen staat voor het realisme. Realisme bevat de volgende competenties: *Doelen stellen, Discipline, Zakelijke gerichtheid, Vasthoudendheid, Probleem analyse* en *Plannen & Organiseren*.
Realisme staat voor het bereiken van resultaten, het kunnen uitvoeren en volbrengen van doelen en taken. Zonder realisme kunnen teams blijven steken in veel praten, veel ideeën bedenken en zo mogelijk veel emotie tonen, maar zonder verdere concretisering.
Bespreking realisme.
De score hier geeft aan dat er in totaal 25-29% gekozen is voor het realisme. Dit is gemiddeld qua realisme waardoor het team redelijk concreet kan zijn en redelijk tot echte resultaten komt. Het team is daarmee gemiddeld doelgericht, redelijk gedisciplineerd en heeft oog voor de wijze waarop geld wordt verdient dan wel besteed! Daarbij komt dat het probleemoplossend vermogen aanwezig is. Kortom: door deze gemiddelde score is er een zekere mate van concretisering en succes.
Het aangepast gedrag is stevig met een score van 55 - 59%. Er zal dus een stevige vervorming optreden van de aanwezige competenties. Dit maakt dat bij sommigen het bereiken van doelen verder weg komt te liggen. Ze worden onder druk sterk vasthoudend aan principes, richten zich op materiele waarden en zullen principieel worden met teveel oog voor de details. De gemiddelde score in de voorkeur in combinatie met een stevige score op aangepast gedrag maakt dat succes zeker niet vanzelfsprekend is maar kan verzanden in details en principiële standpunten.

Paars staat voor gevoel. Gevoel bevat de volgende competenties: *Betrokkenheid, Gewetensvolheid, Oordeelsvorming, Besluitvaardigheid, Multi-Cultureel bewustzijn* en *Inlevend*.
Gevoel staat voor de mate van empathie voor de ander, de wijze van betrokkenheid bij team en/of organisatie, de wijze waarop een oordeel wordt gevormd en hoe men gewetensvol besluiten kan nemen.
Bespreking gevoel.
De score van 25 - 29% is voldoende te noemen. Er is voldoende sociale coherentie aanwezig en de groep heeft bovengemiddeld oog en zorg voor elkaar. Het team zal zich positief onderscheiden door de betrokkenheid bij de organisatie waardoor veel aan de organisatie gegeven wordt zonder er direct iets voor terug te hoeven. Er wordt gewerkt vanuit het belang van het team, meer dan vanuit persoonlijk belang. Hier geldt dat er een evenwicht kan ontstaan door de ratio. Een team dat zowel vanuit de sociale context oordeelt alsmede vanuit de ratio, heeft een goede balans.
De score in de aanpassing is hoog aanwezig (65-69%). Dit betekent dat de vervorming vanuit aanpassing duidelijk zichtbaar zal zijn. Een deel van de gevoelscompetenties van het team kunnen dus vervormen naar overbezorgdheid, beslissingen baseren op emotie en oordelen zonder onderbouwing. Dit kost sommigen, omdat het vanuit gevoel gaat, veel energie. Teamleden die de vervorming niet hebben omdat zij dit in de voorkeur leven, mogen gerichte aandacht geven aan deze vervormingen en de anderen daar op attent maken.

Blauw staat voor denken, de ratio. De volgende competenties behoren tot de ratio, tot de logische afweging: *Contactvaardig, Klantgerichtheid, Innoveren, Samenwerken, Harmonie* en *Flexibiliteit.*
Ratio staat voor het logische oorzaak/gevolg redeneren. Het gaat uit van onpersoonlijke en objectiveerbare feiten. Rationele mensen zijn van nature kritisch en nemen niets voetstoots aan. Ze kunnen overtuigd worden door logische en verifieerbare feiten.
Bespreking resultaten.
De score is 25-29% en dat is boven gemiddeld. Veel beslissingen binnen dit team zullen beïnvloed worden door de ratio, de logica, het verifieerbare. Binnen dit team zal er veel tijd besteed worden aan het logisch onderbouwen van ideeën, het objectiveren van plannen, het verifiëren van feiten en kennis. Dit is goed, zolang het geen doel op zich wordt.
Daarbij komt dat het aandeel van aangepast gedrag erg hoog is en 70-74% bedraagt. Onder druk zal dit team duidelijk oppervlakkig gaan communiceren, meer kritiekloos de klant volgen en zichtbaar onverschillig worden in de wijze waarop beslissingen worden genomen. Onder druk zal er dus een duidelijk zichtbare vervorming plaatsvinden die kan worden samengevat als oppervlakkig in de discussie en onverschillig naar de uitkomst.

De drie best scorende aspecten

De drie best scorende aspecten worden hieronder weergegeven. Deze aspecten dragen in hoge mate bij aan het succes van het team. Deze worden hier kort benoemd om de kwaliteit van het team weer te geven. Ook kan het bijdragen aan de herkenbaarheid van deze kwaliteiten. Echter, het is van belang om naast deze hoog scorende aspecten ook de samenhang te zien met andere aspecten. Een eenzijdig team zal minder succesvol zijn dan een veelzijdig team als we spreken over competenties. Een goede spreiding van competenties in een team kenmerkt het succesvolle team.

Het aspect met de hoogste score is: **de Analyticus** met een score van 8 - 10%. Het vermogen om hoofd- van bijzaken te kunnen onderscheiden en prioriteiten te kunnen stellen, is een wezenlijk kenmerk voor dit aspect. Een boven gemiddelde score zoals hier het geval is geeft aan dat dit team een realistische kijk heeft op zaken en van daaruit deugdelijke conclusies kan trekken. Daarbij kan men een praktische, hanteerbare oplossing kiezen en deze direct toepasbaar maken.

Het aspect met de tweede hoogste score is: **de Verantwoordelijke** met als score tussen de 6 - 8 %. Deze gemiddelde score geeft aan dat zelfstandigheid en het nemen van een voortrekkersrol gemiddeld aanwezig zijn. Daardoor kan het zijn dat het team niet overmatig sterk is in zelfreflectie, (te) weinig verantwoordelijkheid neemt en minder daadkrachtig in actie komt. Verantwoordelijkheid nemen betekent hier dat je vanuit jezelf gaat staan voor de taak die je te doen hebt, met zelfvertrouwen zonder dit zichtbaar te moeten maken voor de groep.

Het aspect met de derde score is: **Actiegericht**, bij een score van 2-4%. Dit is een lage score van de competenties *Sturen* en *Initiatief*. Deze score zorgt ervoor dat het team weinig richting geeft waardoor nauwelijks het doel bereikt wordt en onder gemiddeld initiatief toont. Het is een intuïtief aspect. Het is ook het gebrek aan de intrinsieke motivatie op basis van 'ík wil'. Dit is niet vanuit het ego, maar vanuit de innerlijke drive om sturing te geven, initiatief te nemen en om je te presenteren naar de buitenwereld toe. Dit team kan nauwelijks haar succes afdwingen door de drive achter deze Actiegerichtheid.

De 3 slechtst scorende aspecten

Hieronder worden de drie slechtst scorende aspecten weergegeven. Deze aspecten zorgen voor een remmende werking op de output van het team, de balans van het team in bepaalde competenties. Aandacht hiervoor kan bijdragen aan de herkenbaarheid en de (negatieve) invloed op de prestaties van dit team. Duidelijk echter mag zijn dat niet het streven is om alle competenties gelijkelijk te verdelen. Een optimaal team is toegerust voor de specifieke opdracht. Het kan dus zijn dat een lage score, nauwelijks invloed heeft op het eindresultaat van het team, als deze competenties niet of nauwelijks wordt aangesproken.

Het aspect met de laagste score is: **de Standvastige** met als score tussen de 0 - 2 %. Deze score geeft aan dat er geen gerichtheid is op het (materiele) doel dat team geacht wordt na te streven. Er is weinig vasthoudendheid om gestelde doelen te willen behalen. Tegenslag bij de uitvoering kan veel invloed hebben op het bereiken van resultaat, waarbij weinig uithoudingsvermogen wordt getoond. Dit team geeft daarmee aan dat het niet gericht is, noch vasthoudend is, om (materiele) doelstellingen te halen.

Het aspect met de tweede laagste score is: **de Strateeg** met als score 2 - 4%. Deze score is laag en geeft aan dat de strategische besluitvaardigheid niet hoog is. Hier gaat het om het bepalen van het pad naar het eindresultaat. Het gaat over de 'hoe' vraag: op welke wijze kunnen we onze visie bereiken. Dit team geeft met deze score aan dat haar strategische mogelijkheden beperkt zijn. Echter, strategie is een wezenlijk onderdeel voor team- of organisatie succes: zonder strategie is elk team min of meer vleugellam.

Het aspect met de derde score is: **de Communicator**, met een score van 2-4%. De score is laag te noemen voor de competenties *Contactvaardig* en *Klantgerichtheid*. Contact zoeken en maken is niet een sterk punt van dit team. Het gaat ook over efficiënte en persoonlijke service die, zo blijkt uit de score, niet sterk aanwezig is. Dit aspect gaat over de wijze van observeren en opnemen van gegevens. Het team zal zich bewust mogen zijn dat ze in communicatie en klantgerichtheid een zekere afstand bewaart.

De drie best scorende competenties

We richten nu onze aandacht op de zelfstandige competenties. Het is belangrijk binnen een team-analyse om te kijken wat de beste competenties zijn. Deze kunnen een team helpen om deze competenties gericht te verbinden aan teamdoelen en/of -doelstelling. Uiteraard geldt ook hier dat een afzonderlijke goede of slechte score van een competentie, niet betekent dat het een direct effect heeft want alle teamkwaliteiten tellen mee in het teamsucces.

De competentie met de hoogste score is: **Probleemanalytisch** met een score van 4-6%. Deze competentie geeft de mogelijkheid om hoofd- en bijzaken te kunnen onderscheiden en daaraan nauwgezet te kunnen werken. Dit team heeft daarin een gemiddelde score. Concreet betekent dit dat er net voldoende kwaliteit getoond wordt om problemen adequaat het hoofd te kunnen bieden door een realistische analyse. Blijf alert op de mogelijkheid dat ondanks deze score alles op een te detaillistisch niveau wordt bekeken.

De competentie met de tweede hoogste score is: **Zelfstandig**, met als resultaat 4-6%. Deze competentie is onderdeel van het aspect verantwoordelijkheid. Het geeft aan dat binnen het team er een zekere mate van vertrouwen is in het eigen handelen en beoordelen. Er is daarbij een vorm van zelfreflectie aanwezig die het eigen handelen kritisch beschouwd. Zelfkritiek wordt daarbij niet geschuwd. Een team met een dergelijke kwaliteit is redelijk in staat om verantwoordelijkheid te nemen en vol vuur de taak/rol aan te pakken en uit te voeren.

De competentie met de derde score is: **Planmatig** met een score van 2-4%. Dit team geeft door haar keuze aan niet eenvoudig duidelijke prioriteiten te kunnen stellen. Daarnaast vindt ook het methodisch en doelgericht werken niet vanuit eigen intrinsieke motivatie plaats. Het team zal daardoor minder haar problemen en beslissingen vanuit de analyse benaderen maar op een andere wijze, afhankelijk van de specifieke score op andere gebieden. Er mag aandacht komen voor het realistisch analyseren van datgene wat op het (beslissings-)pad komt. Knopen doorhakken, goed zien waar kansen en bedreigingen liggen kunnen verbeteren als deze competentie meer aandacht krijgt.

De drie slechtst scorende competenties

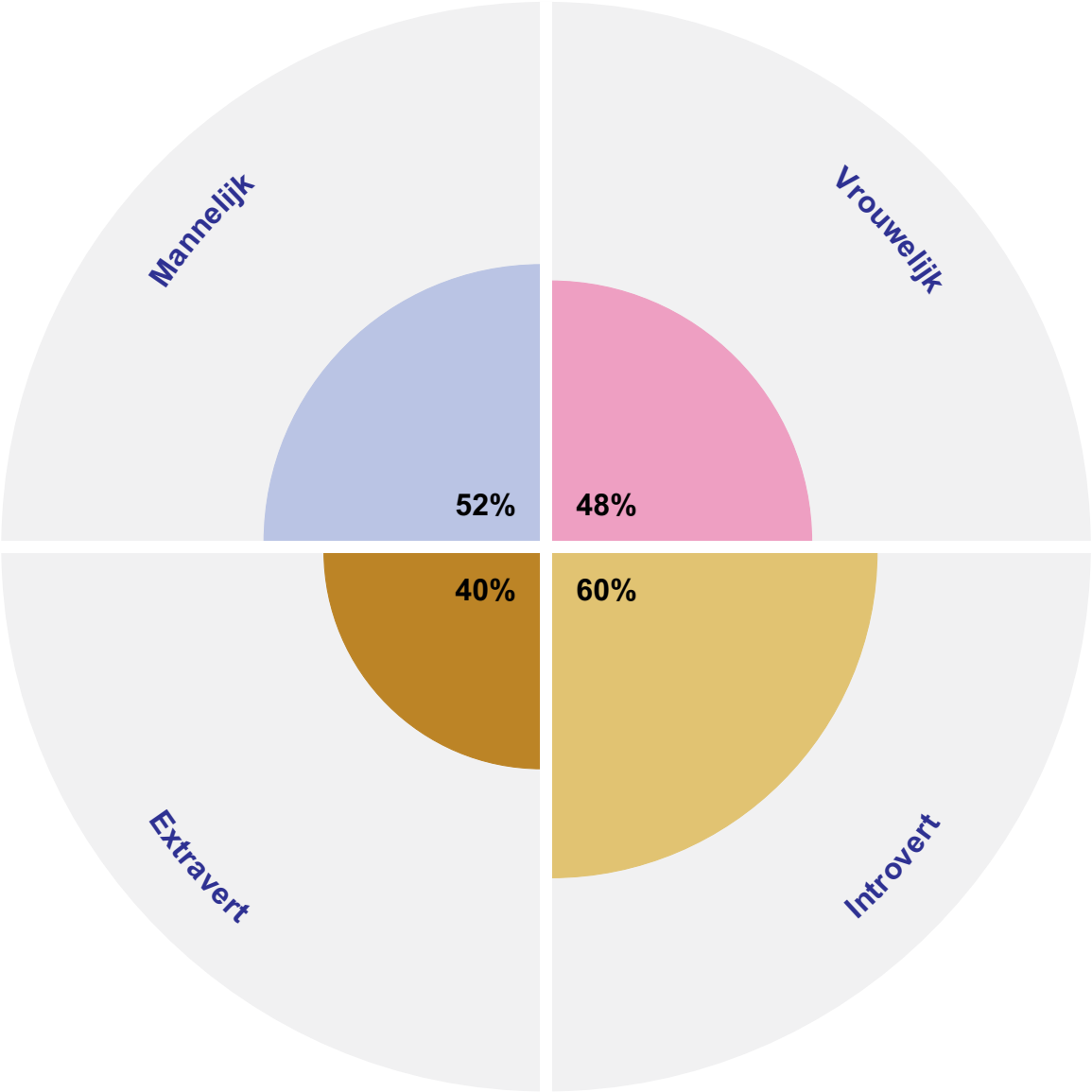
De drie slechtst scorende competenties geven een beeld waar het team zich als verbeterpunt op kan richten. Een laag scorende competentie mag verbonden worden aan de team doelstelling: is het een belangrijke of minder belangrijke competentie voor het teamsucces? Het is belangrijk om een ontbrekende competentie te wegen vanuit teambelang. Als deze als belangrijk wordt ervaren is er werk aan de winkel.

De competentie met de laagste score is: **Zakelijke gerichtheid** met een score van 0 - 2%. Het ontbreken van zakelijke gerichtheid geeft aan dat het team niet gekozen heeft voor een gerichtheid op het materiële resultaat. Ze houden dus niet het oog op de bal, waardoor echt scoren niet eenvoudig is. Het gaat hier ook over efficient omgaan binnen realistische mogelijkheden. Een dergelijk resultaat maakt het moeilijk om economisch succesvol te zijn.

De competentie met de tweede laagste score is: **Innovatief** met een score van 0-2%. Innoveren is onderdeel van het aspect vernieuwing. Creatieve oplossingen bedenken voor bijvoorbeeld procesverbeteringen is niet sterk ontwikkeld. Belangrijk is om na te gaan of vernieuwende ideeen niet nodig zijn voor een goede uitvoering van taak en rol , of omdat de organisatie niet is ingericht om goede ideeen te kunnen ontvangen en waarderen. Waarderen van innovatie door het management is een goed fundament voor betrokkenheid en enthousiasme van het teamlid.

De competentie met de derde score is: **Meelevend**, met een score van 0 - 2%. Het team scoort hier laag op het gebied meelevendzijn dat tot het aspect sociaal behoort. Hierbij gaat het om het vermogen om je in te leven in de ander, om zaken vanuit hun perspectief te bekijken. Samenwerken en aanpassen wordt, bij het ontbreken van deze sociale competentie, dan vanuit cognitie gedaan: het neigt dan meer naar contact dan naar verbinding.

Mannelijk-Vrouwelijk en Extravert-Introvert



Ieder individu heeft zowel mannelijke als vrouwelijke eigenschappen. De ratio tussen mannelijke en vrouwelijke competenties geeft aan of een team meer gericht is op mannelijke kwaliteiten (daadkracht, verantwoordelijkheid, analyse etc.) of op vrouwelijke kwaliteiten (zorg, betrokkenheid, sociaal, begrip etc.). Balans is een ratio tussen 40:60 en 60:40. Een sterke disbalans (bijv 20:80) geeft aan dat het team uit balans is en meer neigt naar eenzijdig gedrag (mannelijk of vrouwelijk). Het streven mag zijn om zowel het mannelijke als het vrouwelijke in een team te waarderen.
Mensen die meer extravert (E) zijn halen hun energie uit de buitenwereld. Ze krijgen energie door hun interacties met anderen en communiceren liever mondeling. Hun ideeën krijgen gestalte door discussie en ze toetsen feiten en gegevens aan externe bronnen. Vaak hebben ze veel interesses en zijn ze sociaal erg actief. Ook zijn ze verbaal expressief en houden ervan om met anderen ideeën uit de wisselen. Nemen vaak initiatief bij het leggen van contacten, ook met mensen die ze niet kennen. Halen postieve energie uit teamwerk. Mensen die introvert (I) zijn, halen hun energie uit hun innerlijke wereld. Ze reageren vanuit hun innerlijke wereld van ideeën, gevoelens en ervaringen. Ze komen tot rust en vormen ideeën door rustig en in stilte na te denken. Ze communiceren meestal liever schriftelijk. De introverte persoon denkt gewoonlijk eerst na voor ze handelen of spreken. Ze hebben behoefte aan een zekere privacy zodat ze zich in zichzelf kunnen terugtrekken. In een groep nemen ze dikwijls een afwachtende houding aan tot ze zelf worden aangesproken.

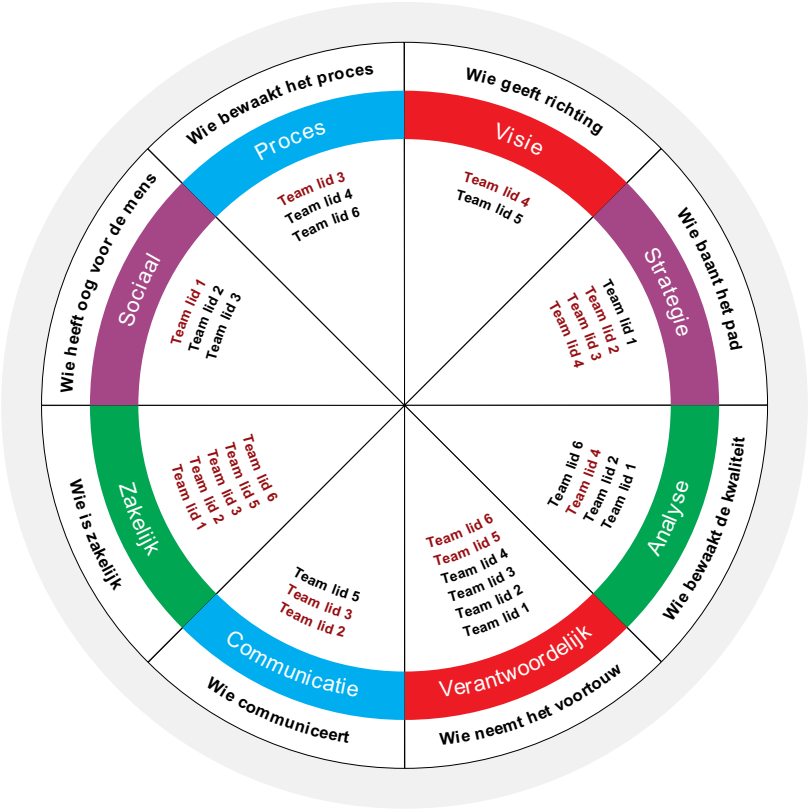
De verhouding Mannelijk : Vrouwelijk

De verhouding van het team in mannelijk:vrouwelijk bedraagt rond de 52:48 hetgeen een goede balans is. Dit team kan zowel vanuit het mannelijke (daadkracht, verantwoordelijkheid etc.) reageren als vanuit het vrouwelijke (begrip, sociaal etc.). Bij het nemen van beslissingen is de mannelijke daadkracht belangrijk, maar ook het vrouwelijke beoordelen en voelen. Daardoor kunnen beslissingen etc. vanuit evenwicht worden genomen, omdat beide aspecten gelijkelijk aanwezig zijn.

Ratio tussen Introvert en Extravert

Het resultaat van de teammeting geeft aan dat de ratio tussen Introvert en Extravert ligt rond de 60 - 40. Dit is daarmee net in balans. Het team kent daarmee een mix tussen veel energie tonen (extravert) en rustig overwegen (Introvert). Tussen gemakkelijk contact leggen (extravert) en nadenken voor ze iets zeggen (Introvert). De valkuil is hierbij dat de introverte kant van het team zodanig aanwezig is dat de extraverte persoonlijkheid niet tot zijn/haar recht kan komen. Dit team mag ruimte scheppen voor de extraverte mens om vanuit passie en aanwezigheid zijn/haar inbreng te geven. Dit kan in de praktijk leiden tot evenwichtiger beslissingen.

Cirkel van teamkracht



In bovenstaande grafiek wordt in één oogopslag te verdeling van de kwaliteiten per persoon zichtbaar, ofwel de totale teamkracht. We beginnen altijd bij de visie: “Wie geeft richting ofwel: wie zet de stip op de horizon”. De gegeven namen hebben deze kwaliteit in zich. We lopen verder met de klok mee: “Wie baant het pad ofwel: wie weet het pad te vinden om naar die stip op de horizon te komen?”. De gegeven namen zijn de mensen die de -hoe- vraag stellen, die het pad vinden. In het team hebben we kwaliteitsbewakers nodig, mensen die voorop durven te lopen, teamleden die het cement tussen de teamleden zijn door goede communicatie, anderen die het succes en economische haalbaarheid bewaken. En tenslotte heeft het team sociale vaardigheden en procesvaardigheden nodig om het geheel te boeien en te binden. De teamkracht wordt verder versterkt door dit met elkaar te bespreken en ieder teamlid op zijn specifieke kracht en kwaliteit te erkennen en daarop aan te spreken.

De Micro-benchmark

De Micro-benchmark legt een relatie binnen het team tussen gevers en ontvangers. Eigenlijk is dit de moderne variant op het meester-gezel principe.

De gever.

De Micro-benchmark laat zien wie welke competentie intrinsiek (dat is vanuit eigen innerlijke voorkeur) bezit en dus met anderen kan delen. De persoon met deze kwaliteit wordt de Gever genoemd.

De ontvanger

De ontvangende persoon kan of lenen of leren:

Lenen doet de ontvanger als deze competentie in de prestatieluwte ligt en daarmee terecht onbenut is: niet aanleren dus! (grijs)

Leren doet de ontvanger als deze competentie in de voorkeur ligt en dus ontwikkelbaar is: leren is dus zinvol!. (Lichtgeel)

Een team krijgt werkelijke cohesie en slagkracht als het gebruik maakt van de Micro-benchmark omdat daarmee competenties stevig in het team kunnen worden verankerd.

Micro-benchmark

Gever
Ontvanger (leren)
Ontvanger (lenen)
! Geen gever
! Geen gever

	Zakelijk gericht	Vasthoudend	Klantgericht	Contactvaardig	Leidend	Zelfstandig	Planmatig	Probleemanalytisch	Beslluitvaardig	Oordeelvaardig	Toekomstgericht	Overtuigend	Samenwerkingsgericht	Innovatief	Meelevend	Inlevend
Gever																
Team lid 1																
Team lid 2																
Team lid 3																
Team lid 4																
Team lid 5																
Team lid 6																
Ontvanger																
Team lid 1	!		!						!					!		
Team lid 2	!													!	!	
Team lid 3	!								!					!	!	
Team lid 4	!	!	!											!	!	
Team lid 5	!		!						!					!	!	
Team lid 6	!		!						!					!	!	

Bespreking

HIER KOMT INDIEN NODIG DE BESPREKING

Interventiestrategie

HIER KOMT INDIEN GEWENST DE INTERVENTIESTRATEGIE

Conclusie

HIER KAN DE COACH ZIJN/HAAR CONCLUSIE PLAATSEN.