

Kandidaatrapport

Dago Duck
Teamvorm BV

vrijdag 4 mei 2018



Belbin NL

Postbus 39
1541 AA Koog a/d Zaan
info@belbin.nl

Teamrolprofielen

Een overzicht van je teamrollen van hoog naar laag, verdeeld over vier categorieën, volgens je zelfperceptie en volgens de totaalscore (zelfperceptie inclusief observatoren).

	Zelfperceptie	Totaalprofiel
Natuurlijke rollen	Bedrijfsman (BM) Zorgdrager (ZD) Groepswerker (GW) Voorzitter (VZ)	Voorzitter (VZ) Groepswerker (GW) Zorgdrager (ZD) Bedrijfsman (BM)
Mogelijke rollen	Monitor (MO)	
Incidenteel inzetbare rollen	Brononderzoeker (BO)	Monitor (MO) Brononderzoeker (BO)
Beter te vermijden rollen	Specialist (SP) Plant (PL) Vormer (VM)	Specialist (SP) Plant (PL) Vormer (VM)

Overzicht en vergelijking van de scores

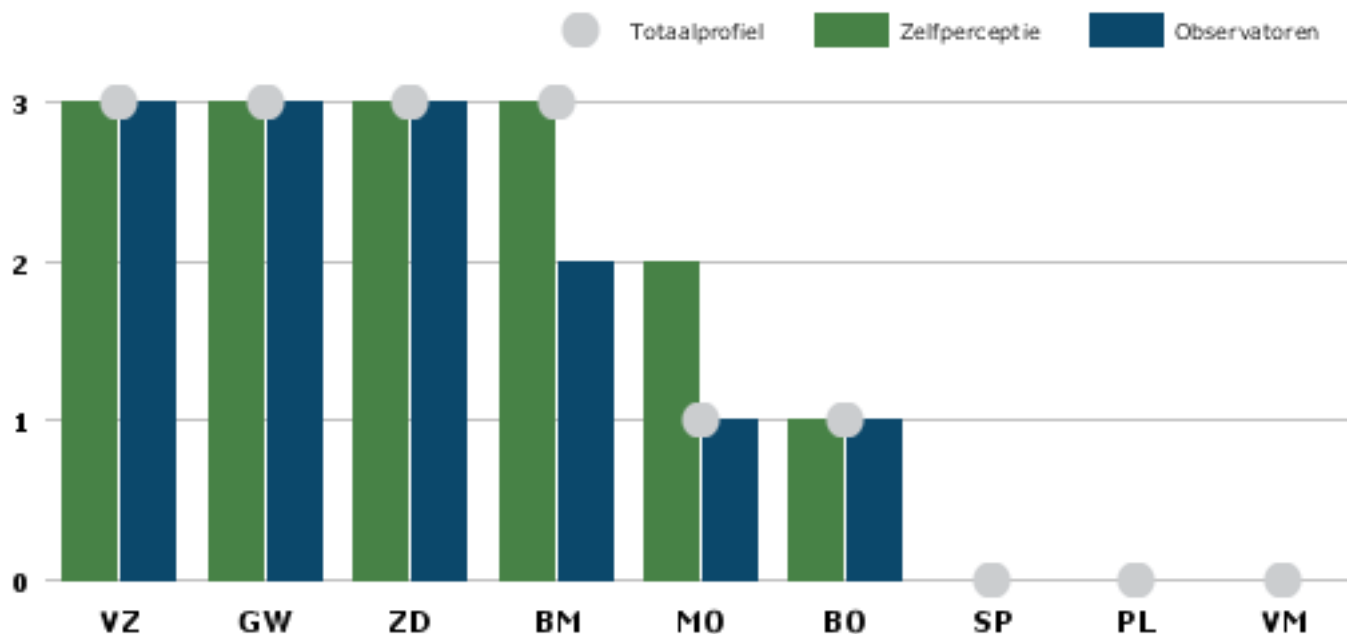
Een overzicht van alle inschattingen. De rollen die je zelf als hoogste hebt aangemerkt zijn vetgedrukt om de verschillen en overeenkomsten met de inschatting van de observatoren te verduidelijken.

	Natuurlijke rollen	Mogelijke rollen	Incidenteel inzetbare rollen	Beter te vermijden rollen
Zelfperceptie	BM, ZD, GW, VZ	MO	BO	SP, PL, VM
Willem Bever	BM, VZ	ZD	BO, GW , MO	SP, VM, PL
Donald Duck	ZD	BM	MO, GW , SP	VZ , PL, BO, VM
Minnie Mouse	VZ, GW, BM, ZD	MO	BO, PL, SP	VM
Mickey Mouse	VZ	MO, BM	ZD, GW , BO	PL, SP, VM
Bea Bever	GW	VZ , BO	ZD	PL, SP, MO, BM , VM
Katrien Duck	GW	VZ	ZD , BO	MO, BM , PL, SP, VM
Observatoren	VZ, GW, ZD	BM	BO, MO	SP, PL, VM
Totaalprofiel	VZ, GW, ZD, BM		MO, BO	SP, PL, VM

Grafiek zelfperceptie / observatoren

Dit overzicht geeft de teamrollen in klassen:

- 3 = natuurlijke rol
- 2 = mogelijke rol
- 1 = incidenteel inzetbare rol
- 0 = beter te vermijden rol



	Zelfperceptie	Observatoren	Totaal
 VZ - Voorzitter	3	3	3
 GW - Groepswerker	3	3	3
 ZD - Zorgdrager	3	3	3
 BM - Bedrijfsman	3	2	3
 MO - Monitor	2	1	1
 BO - Brononderzoeker	1	1	1
 SP - Specialist	0	0	0
 PL - Plant	0	0	0
 VM - Vormer	0	0	0

Gekozen woorden observatoren en zelfperceptie

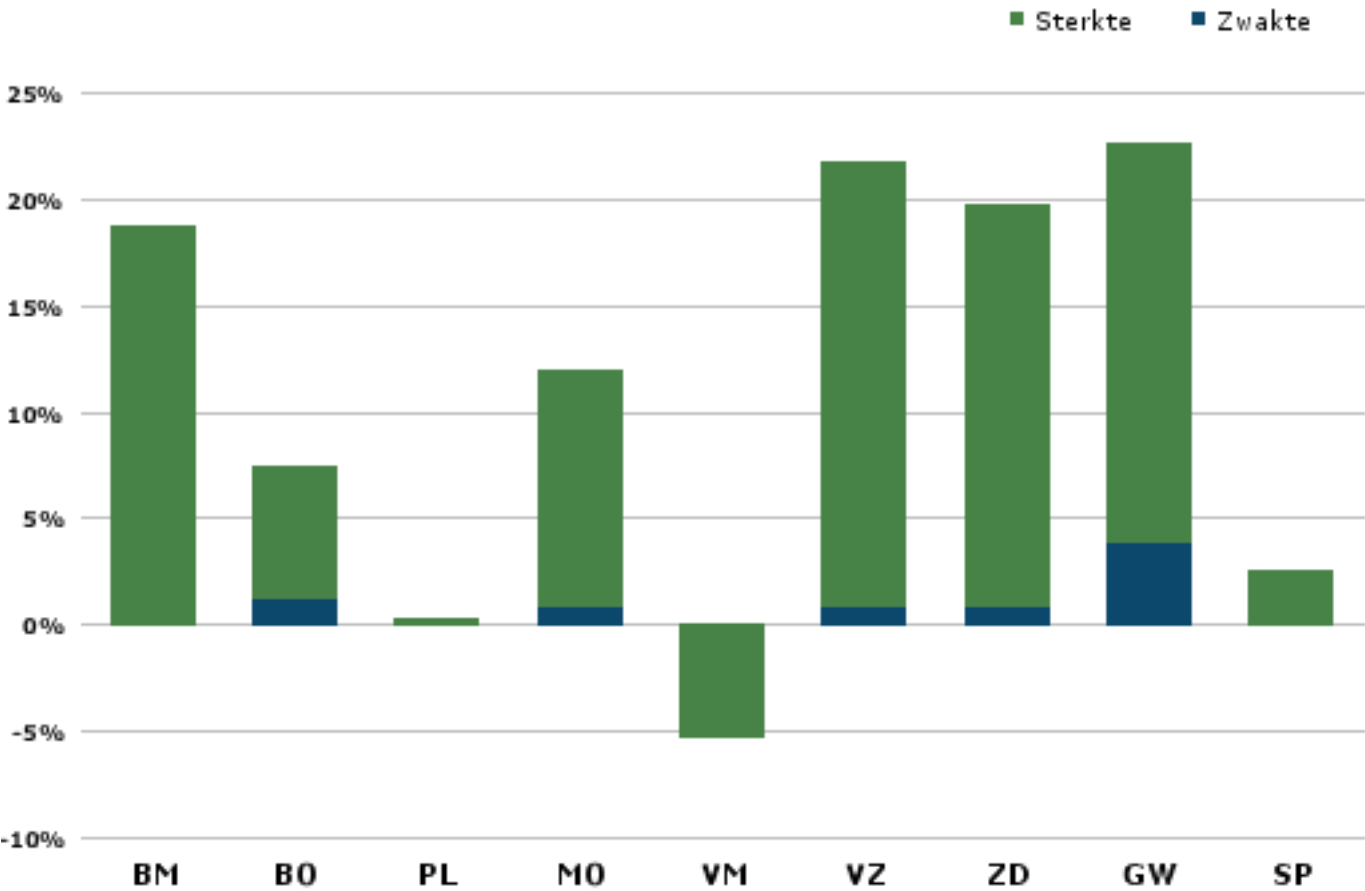
Deze lijst laat zien welke woorden gekozen zijn. De getallen hebben betrekking op de keuzes van de observatoren, de ** geven de woorden weer die de kandidaat zelf, bij het invullen van de zelfperceptiewoordenlijst, heeft aangevinkt. De grijze woorden drukken de toelaatbare zwakheden uit die bij de verschillende teamrol-sterkten horen.

Aantal observatoren: 6

behulpzaam	7	*	snel verveeld	2	*
gericht op consensus	6	*	te lief	2	*
joviaal	6		technisch vaardig	2	
vriendelijk	6	*	vakgericht	2	
			wilskrachtig	2	
accuraat	5	*	zorgzaam	2	*
consciëntieus	5	*	creatief	1	
ordelijk	5	**	moeizaam beslissend	1	
diplomatiek	4		rijk aan verbeelding	1	
groepsgericht	4		solistisch	1	
logisch denkend	4		visionair	1	
meelevend	4		wikkend en wegend	1	
perfectionistisch	4	*	zeer precies	1	
praktisch ingesteld	4	*	afstandelijk	0	
rationeel	4	*	avontuurlijk	0	
realistisch	4	*	behoudend	0	
samenbundelend	4		beschouwelijk	0	*
verstandig	4		doortastend	0	
bedachtzaam	3		eenzelvig	0	
besluitvaardig	3		eigenzinnig	0	
enthousiast	3		faalangstig	0	
gedisciplineerd	3	*	filosoferend	0	
innovatief	3		manipulerend	0	
met oog voor detail	3		normatief	0	
objectief	3	*	onconventioneel	0	
ondernemend	3		onpraktisch	0	
taakgericht	3		onwrikbaar	0	
vlot in de omgang	3		origineel	0	
voorzichtig	3		overbezorgd	0	
zorgvuldig	3	*	overbluffend	0	
afhamerend	2		prestatiegericht	0	
analytisch	2	*	scherpzinnig	0	
conflictmijdend	2	*	snel in de aanval	0	
eenieder te vriend houdend	2	*	stellig	0	
knopen doorhakkend	2		strijdlustig	0	
meegaand	2		territoriaal	0	
nuchter	2	*	uitdagend	0	
opmerkzaam	2		vasthoudend aan regels	0	
plooibaar	2		verstrooid	0	
rijk aan contacten	2		weerstandelijk bij veranderingen	0	
ronduit	2		zonderling	0	

Grafiek woorden van observatoren

Deze grafiek laat zien in welke mate de gekozen woorden van de observatoren bijdragen aan de respectievelijke teamrolscores. De verhouding tussen de kleuren geeft een indicatie van hoe de observatoren de verhouding tussen de sterkten (in het groen) en de mogelijke zwakten (in het blauw) van het teamrol-gedrag ervaren. Een score onder de nullijn geeft aan dat de observatoren de eigenschappen van deze rol als duidelijk 'afwezig' beschouwen en benadrukken daarmee dat deze rol volgens hen in de categorie 'beter te vermijden' valt.



Aantal observatoren 6

Aantal woorden	138	gemiddeld	23
Aantal woorden dat een teamrol-sterkte beschrijft	124	percentage	89,9
Aantal woorden dat een mogelijke teamrol-zwakte beschrijft	14	percentage	10,1

Passende stijlen van werken

Deze rapportage kijkt naar de combinaties van de hoogst scorende teamrollen in je profiel. Het geeft per combinatie een passende stijl van werken aan en een daarmee verbonden devies.



VZ



GW



ZD



BM

✓	✓			Mensen samenbrengen Ik hou ervan mensen te stimuleren en te ondersteunen om goed samen te kunnen werken.
✓		✓		Voortgang bewaken Ik zie er graag op toe dat de groep vooruitgang boekt en aan de hoogst mogelijke normen blijft voldoen.
✓			✓	Mensen organiseren Mijn voornaamste kracht ligt in het organiseren van mijn eigen taken en van de mensen om me heen.
	✓	✓		Praktisch assisteren Ik ben er goed in om anderen te helpen en te ondersteunen in het afleveren van werk van hoog niveau.

Consultrapport: Zelfperceptie



Deze rapportage is alleen gebaseerd op de **zelfperceptiegegevens** en geeft een beschrijving van de combinatie van je twee meest 'natuurlijke' teamrollen en de 'beter te vermijden' teamrollen. Het geeft weer wat de kwaliteit van deze combinatie kan zijn en hoe je je bijdrage aan de samenwerking verder kunt profileren en ontwikkelen.

Je profiel kenmerkt je als een taakgerichte, zorgvuldige en consciëntieuze persoon, die er graag persoonlijk op toeziet dat wat gedaan moet worden, gedaan wordt - en goed. Het is niet de meest spectaculaire of flamboyante rol, maar het is wel een dragende rol die op zijn tijd de oprechte waardering van anderen zal oogsten. Jouw bijdrage is dikwijls van rechtstreeks en cruciaal belang voor de output van een organisatie, als toezeggingen moeten worden waargemaakt en beloftes ingelost.

Als productieve werker ben je onmisbaar. Een onvermijdelijk risico is, dat je je te sterk kunt richten op het hier-en-nu, waardoor je het zicht verliest op toekomstige of alternatieve mogelijkheden, die veelbelovend zijn op langere

termijn. Het gevaar dat je een te behoudende of remmende positie inneemt, kun je vermijden door je steeds aan de pragmatische kant op te stellen als er nieuwe plannen worden gesmeed, dat wil zeggen dat je steeds op zoek gaat naar wat praktisch haalbaar is en wat niet, en kijkt of je daar een belangrijke rol in kan vervullen. Je staat immers stevig met beide benen op de grond, laat je graag leiden door wat de je ervaring je leert en je wordt gedreven door een sterk, persoonlijk verantwoordelijkheidsgevoel. Als je gaat, ga je voor vast en 'op zeker'.

Er zijn twee typen leidinggevenden met wie je waarschijnlijk een succesvolle werkrelatie zult opbouwen. De ene is een veeleisende, output-gerichte baas die hoge kwaliteitseisen stelt en die, evenals jij, efficiency waardeert; de ander is een creatieve denker die problemen heeft bij het aanpakken van praktische zaken en die de aanvulling en ondersteuning nodig heeft van een nuchtere organisator als jij. Je zult waarschijnlijk meer moeilijkheden ontmoeten met collega's en managers die er zelf gedetailleerde ideeën op na houden hoe zaken moeten worden aangepakt, en die alles willen superviseren wat jij doet. Waarschijnlijk vaar je er wel bij als je duidelijk afgebakende doelen en taken hebt - en dat is iets om aandachtig op te letten als het tijd is om nieuwe werkzaamheden te kiezen.

De sterke kanten, zoals je die zelf ziet, worden in ruime mate bevestigd door anderen.

Tenslotte is het goed om je bewust te zijn van de kwaliteiten waarvoor je de minste aanleg blijkt te hebben:

- de rol van de resultaatgerichte aanvoerder, die de lijnen uitzet en met drang en dwang zaken in beweging kan zetten.
- de rol van iemand die makkelijk nieuwe ideeën opwerpt of alternatieven genereert.
- de rol van een technisch specialist of expert die het liefst alleen vanuit de vakinhoud bijdraagt.

Lukt het je om in harmonie met iemand samen te werken, die wel deze complementaire talenten bezit, dan zal je bijdrage nog aan duidelijkheid en kwaliteit kunnen winnen.

Consultrapport: Observatoren



Deze rapportage is alleen gebaseerd op de **inschatting van de observatoren** en geeft een beschrijving van de combinatie van je twee meest 'natuurlijke' teamrollen en de 'beter te vermijden' teamrollen. Het geeft weer wat de kwaliteit van deze combinatie kan zijn en hoe je je bijdrage aan de samenwerking verder kunt profileren en ontwikkelen.

Jouw vaardigheid in het samenwerken en doen samenwerken is een van je meest in het oog springende kwaliteiten.

In een managementpositie zal je veel aandacht besteden aan het verbinden, het coördineren en het integreren van de activiteiten van je medewerkers; je hecht veel belang aan een goede teamgeest.

Je aanpak is sterk gericht op het bereiken van consensus. Je zal hard willen werken aan een gezamenlijk beeld van de doelen en de taken, evenals aan een gedeeld besef van de noodzaak om als team te presteren. Jouw aanpak maakt graag - en goed - gebruik van de raad en het advies van anderen, biedt veel ruimte, is weinig overheersend en kan toch, mits goed gehanteerd, resultaten opleveren dankzij jouw vermogen om steeds ieders betrokkenheid te winnen voor de gezamenlijke zaak.

Een voornaam probleem dat je wacht, kan de confrontatie zijn met uiteenlopende managementstijlen. Ongedurige en al te ambitieuze collega's kunnen je manier van werken in twijfel trekken. Wellicht dringen zij aan op een directere en meer directieve stijl van leidinggeven. Om die reden zal je soms hard moeten werken om steeds het belang en het rendement van hechte samenwerking aannemelijk te maken. Vreemd genoeg zal het je beter afgaan met ongedurige of offensieve leidinggevers. Je zal behendig en diplomatiek met hen omgaan; en dat je veel van de pijnlijke situaties die zij achterlaten, bekwaam weet af te handelen, zal niet onopgemerkt blijven.

Tenslotte is het goed om je bewust te zijn van de kwaliteiten waarvoor je de minste aanleg blijkt te hebben:

- de rol van de resultaatgerichte aanvoerder, die de lijnen uitzet en met drang en dwang zaken in beweging kan zetten.
- de rol van iemand die makkelijk nieuwe ideeën opwerpt of alternatieven genereert.
- de rol van een technisch specialist of expert die het liefst alleen vanuit de vakinhoud bijdraagt.

Lukt het je om in harmonie met iemand samen te werken, die wel deze complementaire talenten bezit, dan zal je bijdrage nog aan duidelijkheid en kwaliteit kunnen winnen.

Consultrapport: Totaalprofiel



Deze rapportage is gebaseerd op **het totaalprofiel** en geeft een beschrijving van de combinatie van je twee meest 'natuurlijke' teamrollen en de 'beter te vermijden' teamrollen. Het geeft weer wat de kwaliteit van deze combinatie kan zijn en hoe je je bijdrage aan de samenwerking verder kunt profileren en ontwikkelen.

Jouw vaardigheid in het samenwerken en doen samenwerken is een van je meest in het oog springende kwaliteiten.

In een managementpositie zal je veel aandacht besteden aan het verbinden, het coördineren en het integreren van de activiteiten van je medewerkers; je hecht veel belang aan een goede teamgeest.

Je aanpak is sterk gericht op het bereiken van consensus. Je zal hard willen werken aan een gezamenlijk beeld van de doelen en de taken, evenals aan een gedeeld besef van de noodzaak om als team te presteren. Jouw aanpak maakt graag - en goed - gebruik van de raad en het advies van anderen, biedt veel ruimte, is weinig overheersend en kan toch, mits goed gehanteerd, resultaten opleveren dankzij jouw vermogen om steeds ieders betrokkenheid te winnen voor de gezamenlijke zaak.

Een voornaam probleem dat je wacht, kan de confrontatie zijn met uiteenlopende managementstijlen. Ongedurige en al te ambitieuze collega's kunnen je manier van werken in twijfel trekken. Wellicht dringen zij aan op een directere en meer directieve stijl van leidinggeven. Om die reden zal je soms hard moeten werken om steeds het belang en het rendement van hechte samenwerking aannemelijk te maken. Vreemd genoeg zal het je beter afgaan met ongedurige of offensieve leidinggevers. Je zal behendig en diplomatiek met hen omgaan; en dat je veel van de pijnlijke situaties die zij achterlaten, bekwaam weet af te handelen, zal niet onopgemerkt blijven.

Tenslotte is het goed om je bewust te zijn van de kwaliteiten waarvoor je de minste aanleg blijkt te hebben:

- de rol van de resultaatgerichte aanvoerder, die de lijnen uitzet en met drang en dwang zaken in beweging kan zetten.
- de rol van iemand die makkelijk nieuwe ideeën opwerpt of alternatieven genereert.
- de rol van een technisch specialist of expert die het liefst alleen vanuit de vakinhoud bijdraagt.

Lukt het je om in harmonie met iemand samen te werken, die wel deze complementaire talenten bezit, dan zal je bijdrage nog aan duidelijkheid en kwaliteit kunnen winnen.

Karakterprofiel: Zelfperceptie

Deze rapportage is alleen gebaseerd op de **zelfperceptiegegevens** en benadrukt een aantal mogelijke sterkten en zwakten van de kandidaat. Het is bedoeld als input voor een manager of HR-functionaris in het voorbereiden van evaluatiegesprekken en het opstellen van ontwikkelingsplannen.

Heeft een welwillende en coöperatieve houding, gericht op het opbouwen van goede betrekkingen met collega's. Heeft aandacht voor anderen, geeft ondersteuning en moedigt anderen aan. Werkt graag in een team. Een bruikbaar persoon in elke fase. In staat om zich aan te passen. Betrouwbaar in het afhandelen van al het op zijn schouders genomen werk. Heeft oog voor details. Waakzaam en consciëntieus als het om routinewerkzaamheden gaat. Werkt precies en met hoge kwaliteitsnormen. Vol zorg dat de zaken niet fout kunnen lopen. Nuchter, realistisch en met een meer dan gemiddeld niveau van zelf-organisatie. Goed in het omzetten van plannen in doeltreffende actie en bereid om te doen wat daartoe gedaan moet worden. Pakt de zaken systematisch aan. Kan werkzaamheden delegeren en zal een zo goed mogelijk gebruik proberen te maken van een team. Heeft het talent om mensen in rust en vertrouwen naar gezamenlijke doelen te leiden. Iemand die denkt alvorens hij handelt. Geschikt voor een regisserende rol, waarin verschillende deskundigheden moeten worden afgestemd en gecoördineerd. Geschikt voor een coachende rol. Loyaal en solidair aan de doelstellingen van de groep. Hulpvaardig, verzorgend en af en toe zeer betrokken bij het welzijn van anderen.

Kan moeite hebben met het nemen van doortastende besluiten. Zal niet gauw met nieuwe of oorspronkelijke ideeën voor de dag komen.

Karakterprofiel: Observatoren

Deze rapportage is alleen gebaseerd op de **inschatting van de observatoren** en benadrukt een aantal mogelijke sterkten en zwakten van de kandidaat. Het is bedoeld als input voor een manager of HR-functionaris in het voorbereiden van evaluatiegesprekken en het opstellen van ontwikkelingsplannen.

Over het algemeen beschouwd als behulpzaam.

Heeft een welwillende en coöperatieve houding, gericht op het opbouwen van goede betrekkingen met collega's. Heeft aandacht voor anderen, geeft ondersteuning en moedigt anderen aan. Werkt graag in een team. Een bruikbaar persoon in elke fase. In staat om zich aan te passen. Betrouwbaar in het afhandelen van al het op zijn schouders genomen werk. Heeft oog voor details. Waakzaam en consciëntieus als het om routinewerkzaamheden gaat. Werkt precies en met hoge kwaliteitsnormen. Vol zorg dat de zaken niet fout kunnen lopen. Nuchter, realistisch en met een meer dan gemiddeld niveau van zelf-organisatie. Pakt de zaken systematisch aan. Kan werkzaamheden delegeren en zal een zo goed mogelijk gebruik proberen te maken van een team. Heeft het talent om mensen in rust en vertrouwen naar gezamenlijke doelen te leiden. Geschikt voor een regisserende rol, waarin verschillende deskundigheden moeten worden afgestemd en gecoördineerd. Geschikt voor een coachende rol. Hulpvaardig, verzorgend en af en toe zeer betrokken bij het welzijn van anderen.

Kan moeite hebben met het nemen van doortastende besluiten. Zal niet gauw met nieuwe of oorspronkelijke ideeën voor de dag komen.

Karakterprofiel: Totaalprofiel

Deze rapportage is gebaseerd op **het totaalprofiel** en benadrukt een aantal mogelijke sterkten en zwakten van de kandidaat. Het is bedoeld als input voor een manager of HR-functionaris in het voorbereiden van evaluatiegesprekken en het opstellen van ontwikkelingsplannen.

Over het algemeen beschouwd als behulpzaam.

Heeft een welwillende en coöperatieve houding, gericht op het opbouwen van goede betrekkingen met collega's. Heeft aandacht voor anderen, geeft ondersteuning en moedigt anderen aan. Werkt graag in een team. Een bruikbaar persoon in elke fase. In staat om zich aan te passen. Betrouwbaar in het afhandelen van al het op zijn schouders genomen werk. Heeft oog voor details. Waakzaam en consciëntieus als het om routinewerkzaamheden gaat. Werkt precies en met hoge kwaliteitsnormen. Vol zorg dat de zaken niet fout kunnen lopen. Nuchter, realistisch en met een meer dan gemiddeld niveau van zelf-organisatie. Goed in het omzetten van plannen in doeltreffende actie en bereid om te doen wat daartoe gedaan moet worden. Pakt de zaken systematisch aan. Kan werkzaamheden delegeren en zal een zo goed mogelijk gebruik proberen te maken van een team. Heeft het talent om mensen in rust en vertrouwen naar gezamenlijke doelen te leiden. Geschikt voor een regisserende rol, waarin verschillende deskundigheden moeten worden afgestemd en gecoördineerd. Geschikt voor een coachende rol. Loyaal en solidair aan de doelstellingen van de groep. Hulpvaardig, verzorgend en af en toe zeer betrokken bij het welzijn van anderen.

Kan moeite hebben met het nemen van doortastende besluiten. Zal niet gauw met nieuwe of oorspronkelijke ideeën voor de dag komen.

Korte samenvatting van de 9 teamrollen

Teamrol	Bijdrage	Toelaatbare zwakheden
 BM - Bedrijfsman (Implementer)	Taakgericht, nuchter en ordelijk. Zet plannen en ideeën om in praktische taken en bezigheden.	Vasthoudend aan regels. Staat niet altijd open voor nieuwe mogelijkheden.
 BO - Brononderzoeker (Resource Investigator)	Extravert, enthousiast en vaardig in de communicatie. Verkent mogelijkheden en legt contacten.	Te optimistisch. Verliest gemakkelijk belangstelling als het eerste enthousiasme is geluwd.
 PL - Plant (Plant)	Creatief, verbeeldingsrijk en onorthodox. Brengt visie en nieuwe zienswijzen.	Gaat soms voorbij aan de realiteit. Kan helemaal in eigen gedachten opgaan, wat communicatie bemoeilijkt.
 MO - Monitor (Monitor Evaluator)	Verstandig, doordacht en rationeel. Bewaart het overzicht en weegt alle mogelijkheden af.	Afstandelijk en niet zo inspirerend naar anderen toe.
 VM - Vormer (Shaper)	Dynamisch, gedreven en uitdagend. Zet druk op het team en ruimt weerstanden uit de weg.	Snel gefrustreerd en geprovoceerd. Ongeduldig. Kan anderen kwetsen.
 VZ - Voorzitter (Co-ordinator)	Brengt mensen bijeen en coördineert de inspanningen van het team. Op zoek naar het gezamenlijke besluit.	Een tikje manipulatief in het vinden van consensus. Legt eigen werkzaamheden bij anderen neer.
 ZD - Zorgdrager (Completer Finisher)	Nauwgezet en precies. Zorgzaam en waakzaam t.a.v. wat mis kan gaan. Zet de puntjes op de i.	Overbezorgd, piekert te veel. Geeft niet graag iets uit handen.
 GW - Groepswerker (Teamworker)	Opmerkelijk, behulpzaam en diplomatiek. Luistert en ondersteunt. De sfeermaker.	Ontloopt conflicten. Besluiteloos in spannende omstandigheden.
 SP - Specialist (Specialist)	Toegewijde, soms wat eenzellige vakman die bijzondere en of zeldzame kennis en vaardigheden inbrengt.	Draagt maar op een beperkt gebied bij. Kan blijven hangen in eigen specialismen.