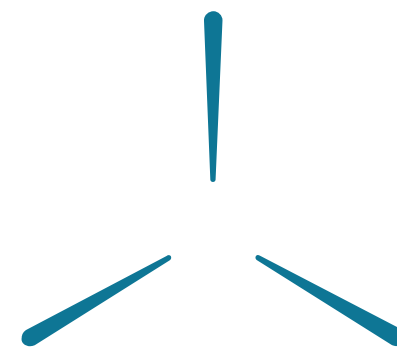


Revealing the nature of your team





Effectieve samenwerking binnen een team is een dynamisch proces, waarbij ieder teamlid een unieke rol en bijdrage levert. Maar hoe zorg je ervoor dat jullie als team optimaal functioneren en elkaars talenten benutten? De Relfact Team Rapportage biedt diepgaand inzicht in jullie gezamenlijke krachten, rolverdeling, uitdagingen onder druk en andere cruciale teamdynamieken.

Deze inzichten kunnen zowel versterkend als confronterend zijn, maar bieden in beide gevallen waardevolle handvatten om bewuste keuzes te maken, de samenwerking te verbeteren en als team te blijven groeien. Klaar om samen de volgende stap te zetten?

Groepsresultaat

Hieronder vind je het groepsresultaat, dat in één oogopslag inzicht geeft in de kwaliteiten en ontwikkelmogelijkheden van het team. Je ziet welke competenties het sterkst en minst vertegenwoordigd zijn en waar mogelijke vervormingen ontstaan onder druk. Wil je dieper ingaan op de details? In de online versie van het rapport kun je verder inzoomen op de betekenis van de kwaliteiten, zowel onder druk als in normale omstandigheden, en ontdekken welke teamleden welke kwaliteiten inbrengen.



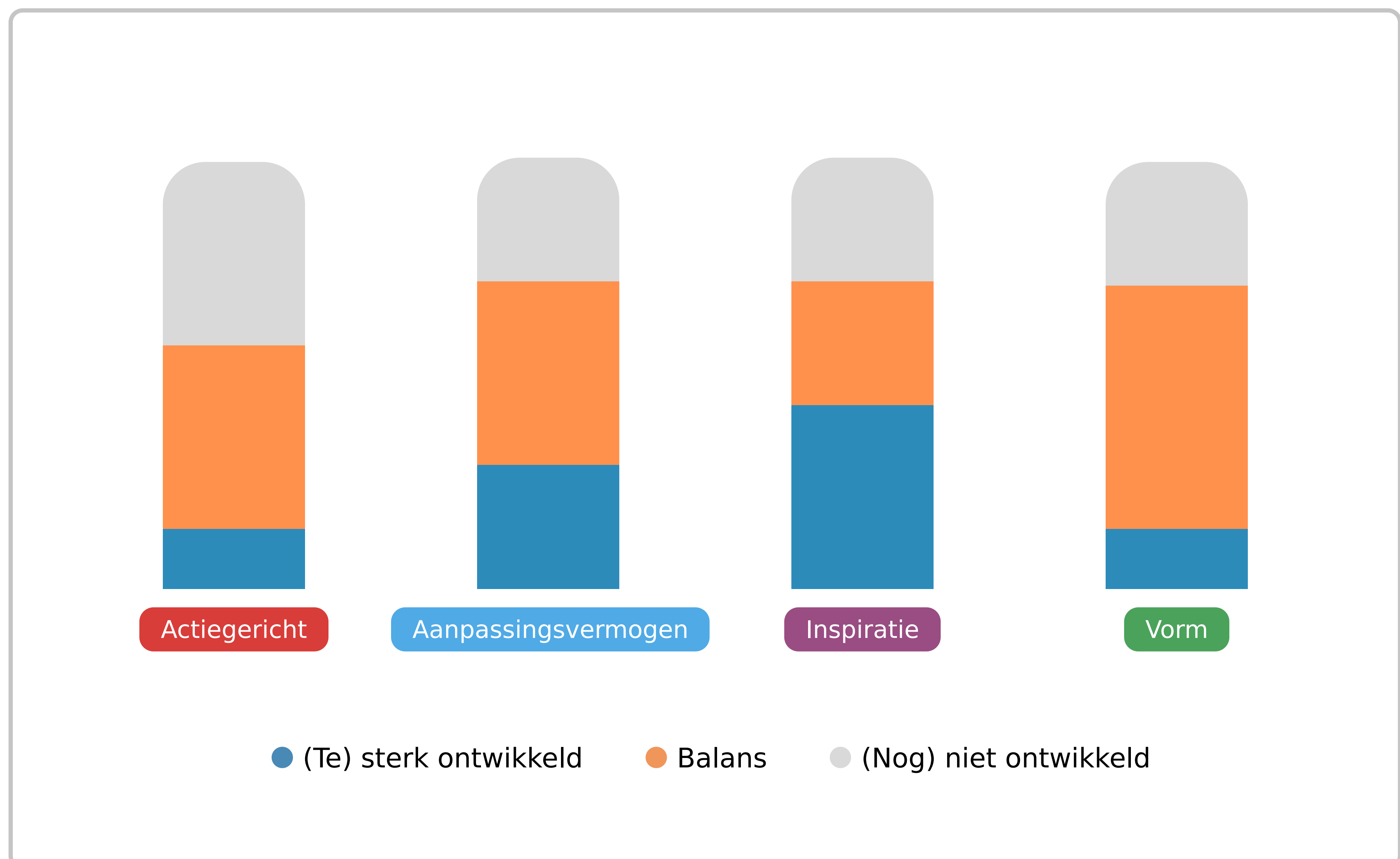
● Natuurlijke kracht
 ● Natuurlijk potentieel
 ● Prestatiekracht
 ● Prestatieluwte

Basishouding

De basishouding van het team vormt het fundament voor het team functioneren. Dit fundament bestaat uit (1) de actiegerichtheid van het team, (2) het aanpassingsvermogen, (3) de mate waarin inspiratie wordt ervaren, en (4) de manier waarop zaken vorm gegeven kunnen worden.

Samen bepalen deze aspecten hoe het team zich verhoudt tot de buitenwereld en welke innerlijke motivatie wordt ingezet om doelen te realiseren.

Een team dat in balans is, toont wilskracht in de interactie met anderen, voert geïnspireerd taken uit, en behaalt realistische resultaten. Wanneer het team uit balans is, ontbreken één of meer gebieden of is een gebied te sterk ontwikkeld, wat de effectiviteit en efficiëntie van het team functioneren kan verminderen. Lees je mee?



Actiegerichtheid

Gelijke verdeling balans en (nog) niet ontwikkelde actiegerichtheid

- (Te) sterk ontwikkeld
- Balans
- (Nog) niet ontwikkeld



In dit team is het aantal teamleden dat uit zichzelf tot actie komt gelijk aan het aantal collega's dat zijn actiegerichtheid (nog) niet heeft ontwikkeld. Het volgende wordt zichtbaar:

Aan de ene kant zijn er teamleden die intrinsiek tot actie komen. Zij nemen van nature initiatief en geven richting aan projecten zonder expliciete sturing. Dit zorgt voor een dynamische energie binnen het team, waarin nieuwe initiatieven snel van de grond komen.

Aan de andere kant zijn er teamleden die meer afwachtend en reactief handelen. Zij hebben vaak een stimulans van buitenaf nodig om tot actie over te gaan. Dit kan ertoe leiden dat ze hun ideeën of kwaliteiten minder volledig inbrengen, vooral als ze liever niet in de schijnwerpers staan. Hoewel deze groep waardevolle vaardigheden en inzichten heeft, blijven deze soms onbenut door hun afwachtende houding.

Aanpassingsvermogen

Meerderheid in balans

- (Te) sterk ontwikkeld
- Balans
- (Nog) niet ontwikkeld

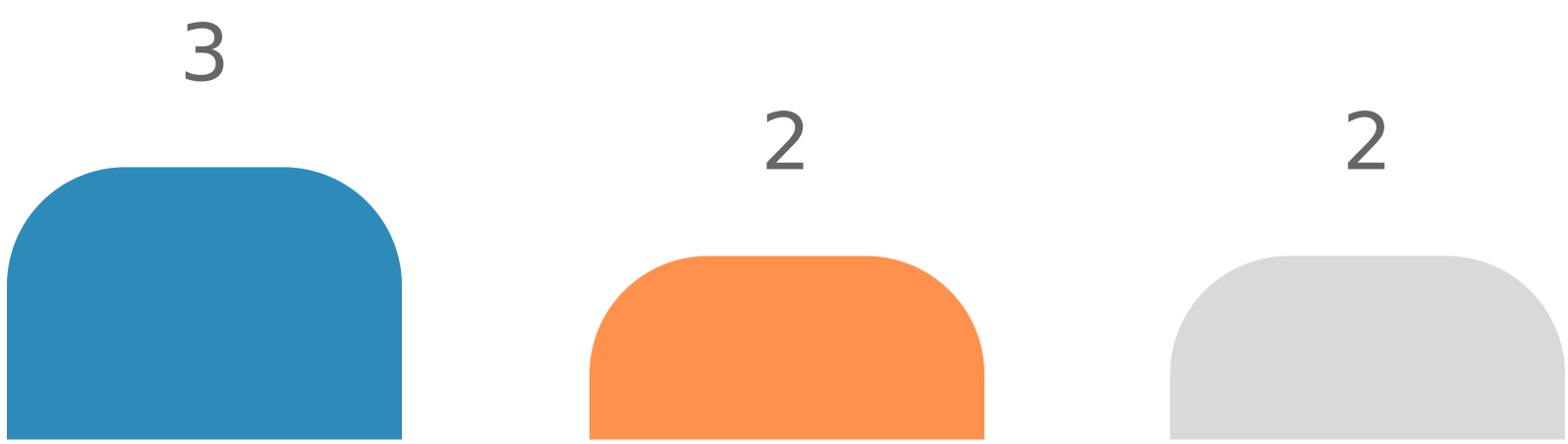


De meerderheid in dit team is intrinsiek en positief gericht op de ander. Vanuit flexibiliteit en oog voor de harmonie is dit team in staat zich aan te passen aan de klant, collega of situatie.

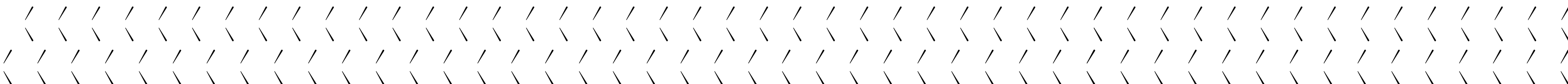
Inspiratie

Meerderheid (te) sterk geïnspireerd

- (Te) sterk ontwikkeld
- Balans
- (Nog) niet ontwikkeld



De meerderheid in dit team is sterk geïnspireerd en bezield, wat zich uit in grote betrokkenheid, loyaliteit en ongeremd enthousiasme. Hoewel dit prachtige kwaliteiten zijn, heeft deze ongeremdheid ook een keerzijde: zonder grenzen kan het leiden tot energieverlies. Het team blijft dan langer loyaal aan bepaalde zaken dan goed voor hen is.



Vorm

Meerderheid in balans

- (Te) sterk ontwikkeld
- Balans
- (Nog) niet ontwikkeld



In dit team zijn medewerkers in staat om hun werk op een realistische manier vorm te geven. Ze maken abstracte ideeën concreet en brengen ze tot leven, gedreven door hun intrinsieke motivatie. Dit zorgt ervoor dat veel teamleden niet alleen in staat zijn om zichzelf doelen te stellen, maar ook de discipline hebben om deze te behalen. Hierdoor weten ze hun taken met succes af te ronden, wat bijdraagt aan de algehele effectiviteit van het team.

Cirkel van teamkracht



● Natuurlijke kracht ● Natuurlijk potentieel ● Prestatiekracht

Visie - Wie geeft richting

De Visionair in het team weet intuïtief welke richting passend is. Hij heeft het vermogen om anderen te inspireren en te overtuigen. Vanuit een innerlijk weten is de Visionair gericht op groei, zowel voor de mens als voor het team en de organisatie.

Wie doet het al?

● Team Deelnemer1

● Team Deelnemer2

Wie kan het leren?

● Team Deelnemer3

Strategie - Wie baant het pad

Waar de Visionair de stip zet, bepaalt de Strateeg de route ernaartoe door de ‘hoe’-vraag te stellen: “Hoe bereiken we het doel?” “Hoe gaan we om met tegenslagen?” “Hoe geven we vorm aan het pad naar de stip op de horizon?”. De Strateeg legt de stepping stones die nodig zijn om het einddoel te realiseren.

Wie doet het al?

● Team Deelnemer1

● Team deelnemer5

Wie kan het leren?

● Team Deelnemer6

● Team Deelnemer7

Analyse - Wie waarborgt de kwaliteit

De Analyticus in het team onderzoekt en analyseert vanuit nieuwsgierigheid. Hij stelt veel vragen en zorgt voor een realistische kijk op zaken. Deze analytische benadering leidt tot zorgvuldige conclusies. Kwaliteit is zijn leidraad.

Wie doet het al?

● Team Deelnemer2

● Team Deelnemer3

● Team Deelnemer4

● Team deelnemer5

● Team Deelnemer6

Verantwoordelijk - Wie neemt het voortouw

De Verantwoordelijke in het team kenmerkt zich door autonomie en het nemen van verantwoordelijkheid voor de taak of het team. Hij is zelfreflectief en handelt vanuit persoonlijk leiderschap zonder dat dit expliciet benadrukt hoeft te worden.

Wie doet het al?

● Team Deelnemer6

● Team Deelnemer1

● Team Deelnemer2

● Team deelnemer5

● Team Deelnemer7

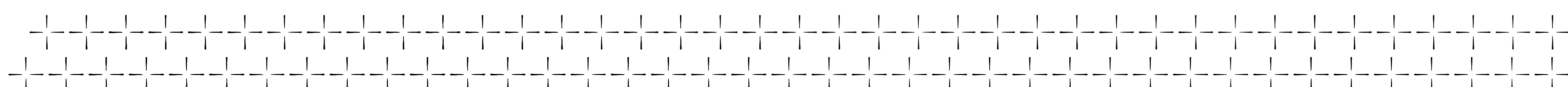
Wie kan het leren?

● Team Deelnemer4

Communicatie - Wie brengt de boodschap over de Bühne

De Communicator in het team heeft het vermogen om contact te maken en informatie snel op te nemen. Hij hanteert een persoonlijke benadering, wat hem in staat stelt relaties op te bouwen en te onderhouden. De Communicator krijgt de boodschap over de Bühne.

Wie doet het al?



- Team Deelnemer1
- Team Deelnemer6
- Team Deelnemer3

- Team Deelnemer4
- Team Deelnemer7

- Team deelnemer5
- Team Deelnemer2

Zakelijk - Wie heeft oog voor het resultaat

De Standvastige in het team richt zich op het realistisch haalbare (zakelijke) resultaat. Hij wordt gekenmerkt door een efficiënte en resultaatgerichte aanpak en weet waarde te creëren binnen het team.

Wie doet het al?

- Team Deelnemer4
- Team Deelnemer6

- Team Deelnemer1

- Team Deelnemer3
- Team Deelnemer7

Sociaal - Wie heeft oog voor de mens

De Sociale in het team wordt gekenmerkt door empathie en aandacht voor anderen. Hij houdt rekening met de menselijke kant en heeft oog voor de omgeving, zonder de eigen mening centraal te stellen. Door zich in te leven in de wereld van de ander geeft de Sociale de ander het gevoel gezien te worden.

Wie doet het al?

- Team deelnemer5
- Team Deelnemer7

- Team Deelnemer1

- Team Deelnemer2

Wie kan het leren?

- Team Deelnemer3

- Team Deelnemer4

- Team Deelnemer6

Proces - Wie benut het proces

De Vernieuwer in het team houdt zich bezig met het proces. Hij is in staat om anders te denken, staat open voor andere, out-of-the-box ideeën en doet dit graag in samenspraak met anderen. Hij zorgt voor innovatie binnen het team.

Wie doet het al?

- Team Deelnemer1
- Team Deelnemer4

- Team Deelnemer2

- Team Deelnemer6

Wie kan het leren?

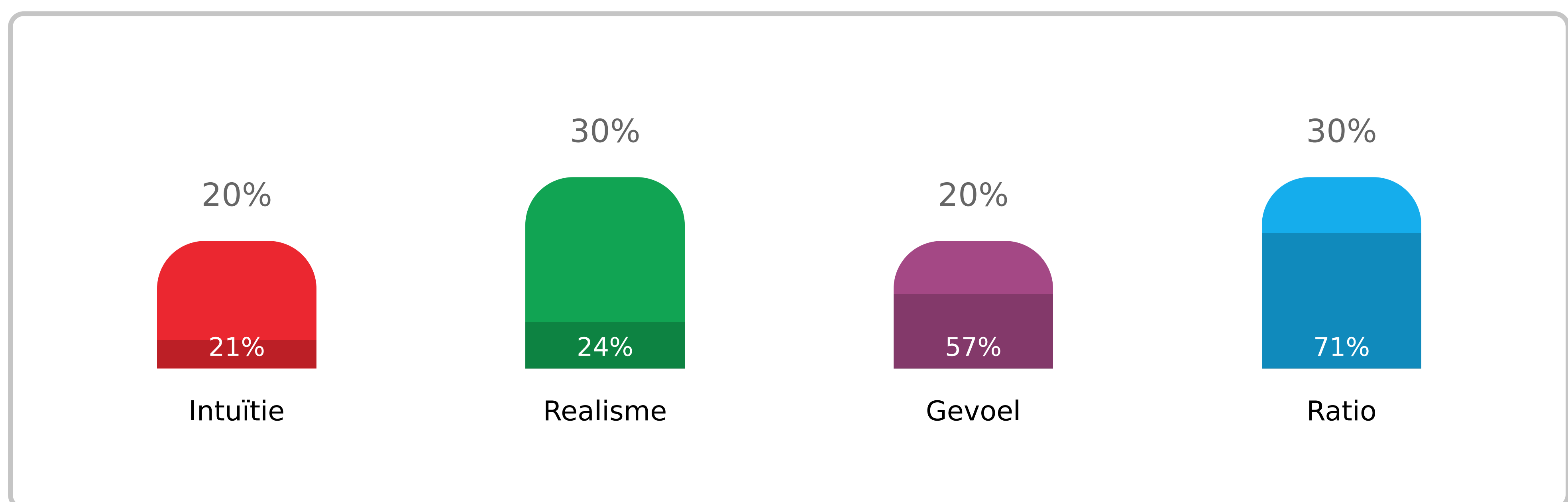
- Team deelnemer5

Typologie en vervorming

Eerst een korte uitleg

Reflact© onderscheidt vier typen: Intuïtie (rood), Realisme (groen), Gevoel (paars) en Ratio (blauw). Het team verdeelt zijn kwaliteiten over deze typen, wat o.a. inzicht biedt in hoe het team beslissingen neemt, verantwoordelijkheid draagt, sociaal reageert en realistisch doelen nastreeft.

De donkere kleur per type en het bijbehorende percentage bieden waardevolle inzichten in hoe het team functioneert onder stress. De grafiek maakt in één oogopslag duidelijk welk type de overhand heeft en hoe druk en stress de competenties van het team beïnvloeden.



Intuïtie

Zoals zichtbaar in de grafiek heeft dit team zich voor 20% ontwikkeld binnen het intuïtieve type. Het team beschikt daarmee over een visie en genereert originele, actiegerichte oplossingen. Dit kan heel positief uitwerken, met name als er balans is met de andere typen. Voornamelijk het realisme, waardoor dromen en ideeën daadwerkelijk kunnen worden gerealiseerd.

Onder druk - zichtbare vervorming

Met een percentage van 21% is vervorming van de intuïtieve kwaliteiten zichtbaar aanwezig wanneer het team onder druk komt te staan. Dat betekent dat het team de neiging krijgt om wat overmoedig te worden, meer dwingend haar enthousiasme aan anderen kan opleggen en zelfs wat ongeremder wordt. Dit geldt natuurlijk niet voor het hele team, maar het signaleren en spiegelen van dergelijke vervormingen door anderen is helpend en van belang.

Realisme

Het team heeft zich voor 30% ontwikkeld binnen het type realisme. Dit laat zien dat het team bovengemiddeld in staat is om zaken vorm te geven en concretiseren. Ze kunnen zich committeren aan het gewenste resultaat en werken zeer doelgericht en gedisciplineerd. Daarnaast beschikken ze over een probleemoplossend vermogen, waardoor doelen realistisch en haalbaar zijn.

Onder druk - zichtbare vervorming

24% van de kwaliteiten binnen het realisme, die zonder druk uitstekend functioneren, kan onder druk vervormen. Hierdoor kan een zichtbare vervorming van de aanwezige competenties optreden. Het gevolg is dat bij sommigen het bereiken van doelen verder uit zicht raakt. Onder druk kan het team zich vasthouden aan principes, zich te veel richten op details en daardoor door de bomen het bos niet meer zien. Het team moet ervoor waken niet te verzanden in details en principiële standpunten, om te voorkomen dat succes buiten bereik komt te liggen.

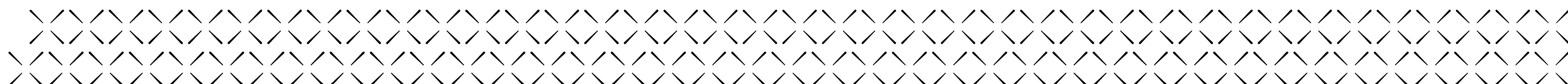
Gevoel

Van de competenties die dit team bezit, valt 20% binnen het type gevoel. Dit komt tot uiting in de sociale samenhang en onderlinge zorg die binnen het team aanwezig zijn. Er is een gemiddelde mate van betrokkenheid bij de organisatie, waardoor teamleden bereid zijn hun bijdrage te leveren zonder direct iets terug te verwachten. De focus ligt meer op het belang van het team dan op individueel gewin. Met andere woorden, dit team heeft oog voor elkaar en werkt vanuit een mensgerichte benadering, waarbij de menselijke maat een belangrijke rol speelt!

Onder druk - zeer grote kans op vervorming

57% van de gevoelscompetenties is gekozen vanuit aanpassing. Dit betekent dat de vervorming zeer zichtbaar zal zijn in het gedrag op het moment dat er druk ontstaat. Dit kan zich, enigszins gechargeerd, als volgt uiten in het gedrag: "We laten ons leiden door onze gevoelens van schuld en onmacht. We willen ons veilig voelen en kunnen emotioneel en onbezonnen worden".

Gevoelscompetenties kunnen zich dan uiten in overbezorgdheid, het nemen van beslissingen op basis van emotie en het vellen van oordelen zonder onderbouwing. Teamleden kunnen normatief en prikkelbaar worden. Teamleden die deze vervorming niet ervaren omdat zij vanuit hun natuurlijke voorkeur handelen, kunnen hierop inspelen door gericht aandacht te geven aan deze vervormingen en anderen hierop te wijzen.



Ratio

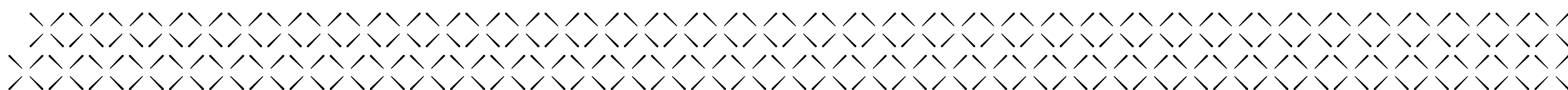
Uit de grafiek blijkt dat dit team zich voor 30% heeft ontwikkeld binnen het rationele type. Dit wijst erop dat het team bovengemiddeld in staat is om logisch te redeneren, situaties objectief te analyseren en processen te innoveren. Het team werkt mede door goede communicatie effectief samen, en herkent de behoeften van de groep. Daarnaast is het team zeer goed in staat om in te springen op veranderende omstandigheden.

Onder druk - zeer grote kans op vervorming

Het aandeel aangepast gedrag binnen het rationele type bedraagt 71%, wat een risico vormt waar rekening mee gehouden dient te worden. Het volgende speelt dan een rol: "We blijven maar praten, ook als we niets meer te zeggen hebben. We voelen ons alleen, maar vinden het wel heel belangrijk dat er harmonie is."

Onder druk zal dit team vanuit die energie oppervlakkig communiceren, kritiekloos de ander volgen en een onverschillige houding aannemen bij het nemen van beslissingen.

Besluitvormingsprocessen en vergaderingen kunnen hierdoor onnodig veel tijd kosten, met veel woorden maar weinig inhoud. Uit angst om de harmonie te verstoren, blijven essentiële zaken vaak onbesproken. Bovendien worden veel aannames gedaan zonder deze bij elkaar te checken, wat het risico vergroot op het ontstaan van eilandjes binnen het team. Dit ondermijnt de samenwerking en effectiviteit onder druk verder.



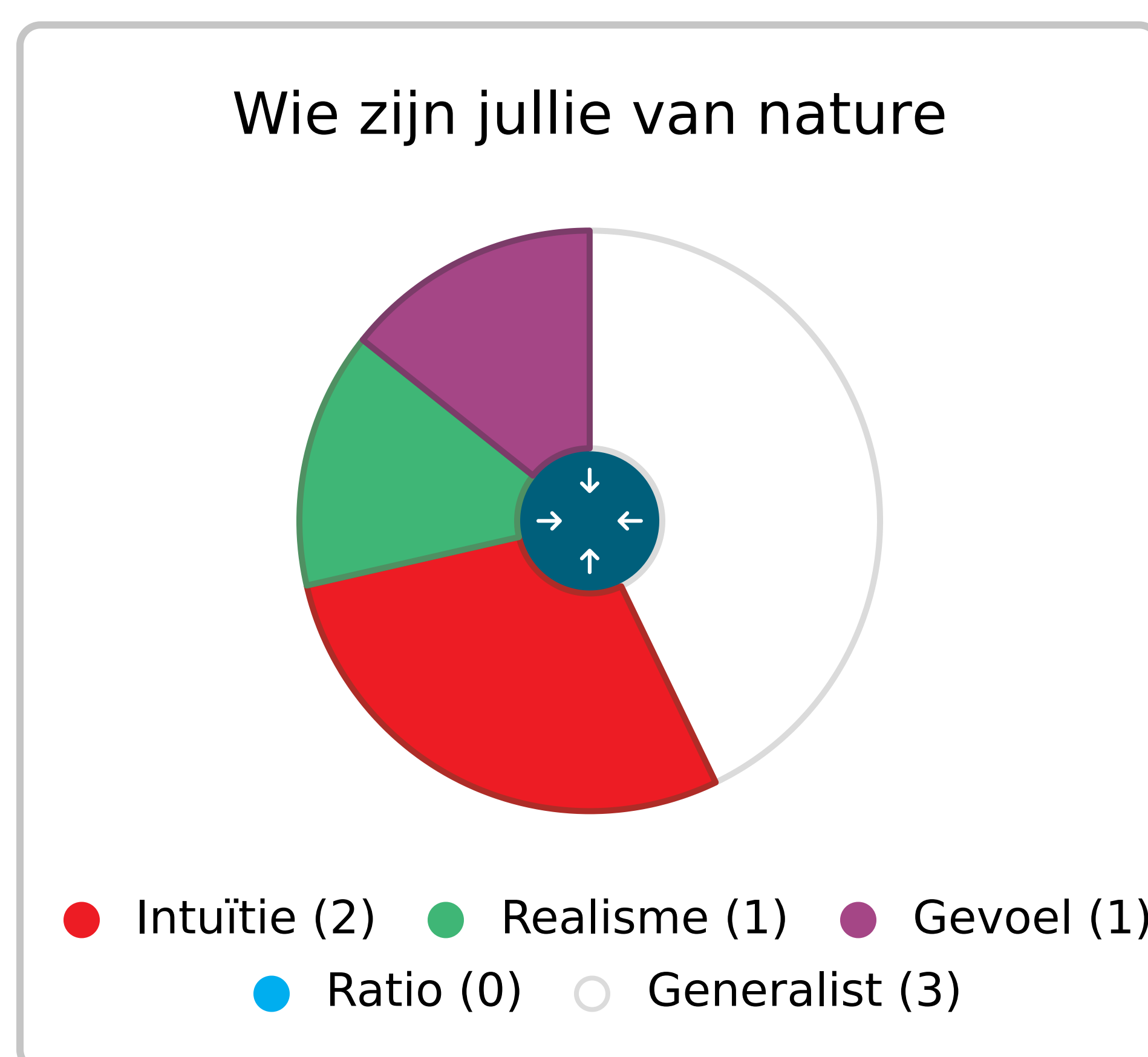
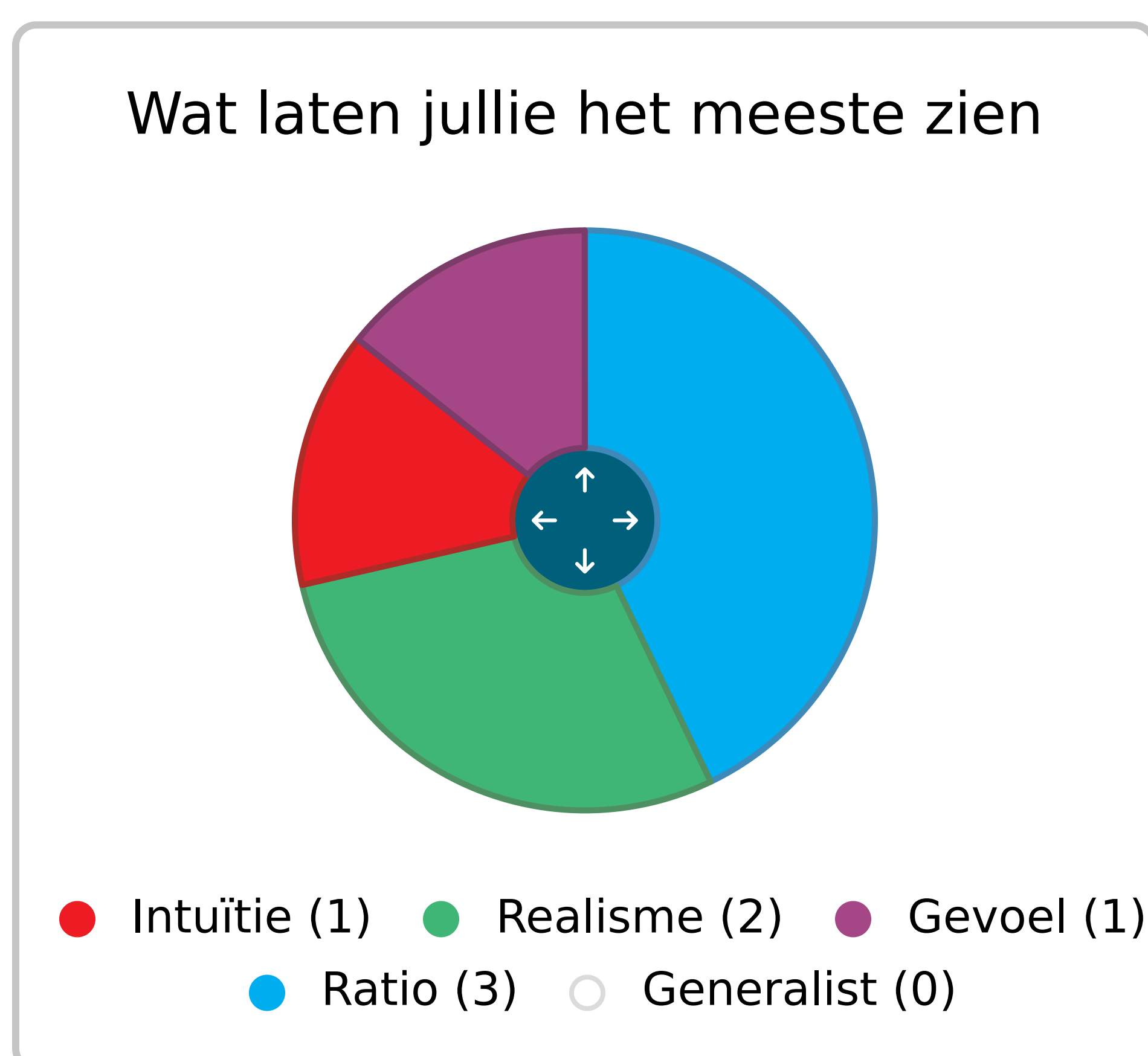
Typevoorkeur & leeftype

Deze grafiek geeft inzicht in de natuurlijke typen binnen het team en in hoeverre het team zijn natuurlijke kracht al benut.

In een ideale situatie heeft elk teamlid zich ontwikkeld binnen zijn of haar natuurlijke typevoorkeur. Het team functioneert dan vanuit zijn natuurlijke kracht, wat zorgt voor energie, flow en effectieve samenwerking. De binnenring (natuurlijke voorkeur) en buitenring (zichtbaar gedrag) van elk individu hebben in dit geval dezelfde kleur, wat betekent dat iemand minimaal drie competenties heeft gekozen binnen zijn of haar natuurlijke voorkeur.

In de praktijk zien we echter vaak dat er een verschil bestaat tussen iemands natuurlijke voorkeur en het gedrag dat diegene laat zien. Dit verschil wijst erop dat er nog onbenutte natuurlijke kracht aanwezig is. Dit biedt kansen voor zowel het individu als het team om verder te groeien en kan worden besproken aan de hand van de Cirkel van Teamkracht.

Wanneer de buitenring (gedrag) verschilt van de binnenring (kern), ligt er potentieel voor het oprapen om de natuurlijke kracht verder te ontwikkelen.



Mensen met een intuïtieve voorkeur (binnenring) of leeftype (buitenring) worden gewaardeerd om de volgende kwaliteiten:

- Hebben een heldere visie en kijken vooruit
- Zijn gedreven en actiegericht
- Zijn optimistisch ingesteld en durven te dromen
- Nemen verantwoordelijkheid

Het intuïtieve wordt metaforisch gelijk gesteld aan 'vuur'. Mede omdat de intuïtie een ontzettend snelle informatie bron is, maar ook omdat intuïtie zeer voorwaarts en actiegericht is.

In de samenwerking met een intuïtief type is het belangrijk te beseffen dat intuïtieve teamleden als het ware al ‘op de stip aan de horizon’ staan, terwijl anderen nog aan het begin van de route daar naartoe zijn. Hierdoor kan de koers onderweg plotseling veranderen op basis van intuïtieve ingevingen. Intuïtieve personen hebben vaak een optimistische kijk en richten zich vooral op de mogelijkheden en voordelen, terwijl anderen binnen het team juist aandacht hebben voor de mogelijke nadelen of obstakels. Intuïtieve teamleden ervaren deze obstakels vaak als vertragend en minder relevant, terwijl deze ook belangrijk zijn!

Het is de kunst om als team te vertrouwen op de ingevingen, ook als de onderbouwing door feiten of argumenten nog ontbreekt. Het delen van een toekomstvisie kan kwetsbaar zijn, dus geef hen de ruimte door te vragen: “Wat komt er in je op?” Dit nodigt hen uit hun inzichten te delen.



Mensen met realisme als voorkeur (binnenring) of leeftype (buitenring) worden gewaardeerd om de volgende kwaliteiten:

- Weten waar ze over praten en tonen expertise
- Hebben oog voor detail, verfijning en afronding
- Plannen realistisch en stellen gestructureerd doelen
- Brengen eigen vorm in
- Zijn nauwkeurig en precies

Realisten observeren, onderzoeken, analyseren en hebben de focus op het creëren van waarde. Ze zoeken naar de diepere lagen van kennis en blijven daarom concrete wie-wat-waar-waarom-wanneer vragen stellen – feiten zijn cruciaal voor hen.

In samenwerking is het belangrijk ruimte te geven aan deze vragen, ook als de antwoorden voor jou minder relevant lijken. Heb je het idee dat ze alleen maar met beren op de weg komen? Bedenk dan dat het voor de realisten geen beren zijn die in de weg staan, maar beren waar naar gekeken moet worden! Ze willen alles weten en alles van alle kanten bekijken. Stel hen de vraag – wat neem je waar? – en ze gaan aan.

Daarnaast zal je merken dat realisten besproken zaken het liefst direct in de vorm zetten. Heel prettig, maar mogelijk gaan ze te snel op in de details terwijl het plan nog op grote lijnen aan verandering onderhevig is. Wees duidelijk en concreet wat er van hen wordt verwacht.

TD2

TD4

Mensen met gevoel als voorkeur (binnenring) of leeftype (buitenring) worden gewaardeerd om de volgende kwaliteiten:

- ## In de samenwerking

Voor teamleden met gevoel als typevoorkeur geldt dat hun waardesysteem en de mens centraal staan. Dit betekent dat zij zich richten op het 'juiste' doen, in tegenstelling tot de realisten, die meer gefocust zijn op het 'goed' doen. Voor meer rationele types kan dit soms onlogisch lijken, omdat gevoelsmensen hun keuzes baseren op wat volgens hun waardesysteem het juiste is.

In samenwerking is het belangrijk om aandacht te besteden aan de menselijke maat binnen het team. Als je te snel voorbijgaat aan hun gevoelswereld, kunnen zij zich niet gezien, gehoord of veilig genoeg voelen. Stel vragen als “Wat voel je?” of “Hoe voelt dat voor je?” om hen uit te nodigen hun perspectief te delen.



Mensen met ratio als voorkeur (binnenring) of leeftype (buitenring) worden gewaardeerd om de volgende kwaliteiten:

-

Mensen met een generalistische voorkeur (binnenring) worden gewaardeerd om de volgende kwaliteiten:

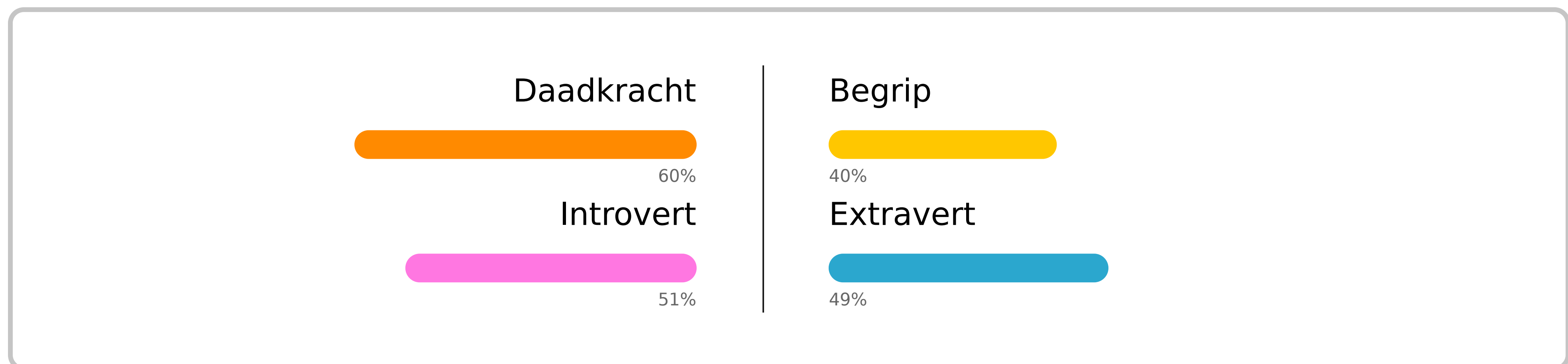
- Verantwoordelijkheid willen nemen
- Optimistisch zijn ingesteld
- Weten waar ze over praten
- Respectvol zijn en met aandacht voor anderen
- Consequent en effectief samenwerken

Mensen met een generalistische voorkeur nemen informatie op via hun intuïtie en realisme waarbij ze zowel gebruikmaken van wat ze weten en wat er feitelijk is. Ze toetsen dit zowel aan hun normen en waarden (gevoel) als logica (ratio) voor het nemen van beslissingen. Met andere woorden, generalisten hebben toegang tot elk type. Dit betekent ook dat zij relatief gemakkelijk met elk type kunnen levelen.

In de samenwerking is dit enerzijds prettig, want de generalist kan met elke type effectief samenwerken en zal ook een situatie van verschillende kanten en op verschillende manieren belichten. Anderzijds kan het doen overkomen alsof de generalist als een kameleon te werk gaat. Collega's kunnen zich afvragen; waar ben je nou écht van? Of wie ben je nou werkelijk?

Teamstijlen

Deze grafiek geeft inzicht in het gedrag van het team. Naast een algemene tendens laat het zien wie in het team geneigd is om ideeën hardop te vormen en wie informatie eerst intern verwerkt. Ook toont het óf het team én wie binnen het team vaker handelt vanuit daadkracht en actie, of vanuit begrip en verbinding.



Verdeling daadkracht en begrip

Over het algemeen geldt dat een daadkrachtig team zich proactief richt op de te behalen doelen en het leveren van resultaten, gebruikmakend van feiten en logica. Een daadkrachtig team handelt oplossingsgericht, positioneert zich zelfverzekerd en weet duidelijk waar de verantwoordelijkheden liggen.

Een team dat meer vanuit begrip opereert, zet de mens op de eerste plaats en legt daarmee de nadruk op verbinding, empathie en betrokkenheid. Begrip is een ontvankelijke energie die inspiratie en creativiteit stimuleert.

In de grafiek zie je de algemene verdeling van daadkracht en begrip binnen het team. Aan de hand van de initialen kun je per teamlid specifiekere bekijken wie vooral geneigd is daadkrachtig te handelen (meer dan 5 competenties in daadkracht), wie vooral de neiging heeft om begrip te tonen (meer dan 5 competenties in begrip), en bij wie daadkracht en begrip gelijk verdeeld zijn.

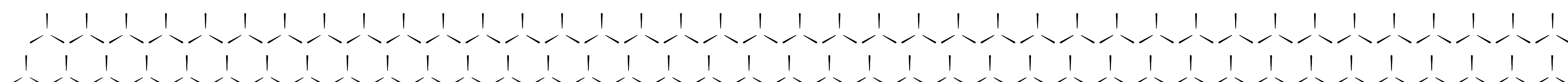
Daadkracht

- Team Deelnemer7
- Team Deelnemer4
- Team Deelnemer6
- Team Deelnemer3
- Team deelnemer5
- Team Deelnemer2

Begrip

- Team Deelnemer1

Verdeling introversie en extraversie



Over het algemeen geldt dat een team met meer extraverte energie zich richt op de buitenwereld en energie haalt uit interactie, actie en samenwerking. Het team heeft een voorkeur voor een dynamische omgeving, mondelinge communicatie en een proactieve aanpak. Dit leidt vaak tot snelle besluitvorming, mondelinge afstemming en een focus op zichtbaar resultaat.

Een team met meer introverte energie werkt daarentegen liever vanuit de innerlijke wereld en legt de nadruk op (zelf)reflectie, analyse en bedachtzaamheid. Het team heeft een voorkeur voor rust en focus, waardoor er ruimte ontstaat voor diepgang, strategische planning en zorgvuldig doordachte beslissingen.

In de grafiek zie je de algemene verdeling van introverte en extraverte competenties binnen het team. Aan de hand van de initialen kun je vervolgens per teamlid specifiek bekijken wie voornamelijk introvert gedrag vertoont (meer dan 5 introverte competenties), wie vooral extravert gedrag laat zien (meer dan 5 extraverte competenties), en bij wie introverte en extraverte competenties in evenwicht zijn.

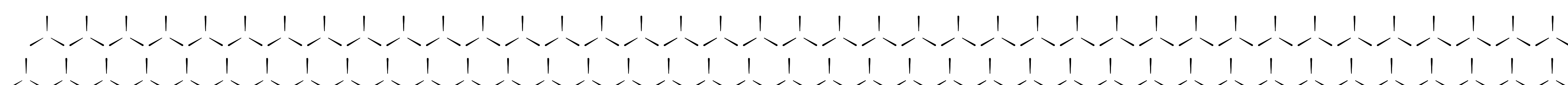
Deze informatie geeft inzicht in de energiebronnen van het team en hoe deze kunnen bijdragen aan het behalen van de doelstellingen.

Introvert

- | | | |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| • Team Deelnemer7 | • Team Deelnemer6 | • Team deelnemer5 |
| • Team Deelnemer3 | | • Team Deelnemer1 |

Extravert

- | | | |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| • Team Deelnemer7 | • Team Deelnemer6 | • Team Deelnemer4 |
| • Team Deelnemer3 | | • Team Deelnemer2 |



Hoe nu verder als team?

Samenwerking is een continu proces van afstemming, groei en ontwikkeling. Met de inzichten uit deze rapportage hebben jullie waardevolle inzichten in handen om als team bewuster samen te werken, elkaars talenten te benutten en uitdagingen aan te gaan. Bewustwording is de eerste stap, en die is gezet.

Blijf met elkaar in gesprek, spreek elkaar aan op verantwoordelijkheden en benut elkaars kwaliteiten. Door open te blijven staan voor ontwikkeling bouwen jullie samen aan een krachtig en succesvol team.

Nog even doorpraten?

Willen jullie de inzichten verder bespreken of met een ervaren coach reflecteren op jullie teamdynamiek? Neem dan contact op met jullie HBM Professional of leidinggevende. Succes!