Teamanalyse DISC

Voorbeeldrapport

HRM Profielen

www.hrmprofielen.nl
085-8769741

09-05-2023

© 2023 HRM-Profielen

Inhoudsopgave

Introductie 2
Primaire stijloverzicht: basisgedrag 3
Primaire stijloverzicht: responsgedrag 4
De 8 teamrollen 5
De 8 teamrollen en hun aandeel in het team 6
Verdeling van de scores op de 8 teamrollen 14
Teamrollen en hun kwaliteiten 15
Teamrollen en hun aandachtspunten 16
Het teamprofiel: basisgedrag 17
Het teamprofiel: responsgedrag 18
Aantekeningen 19
Teamactieplan 20

© 2023 HRM-Profielen

Introductie

Deze DISC-teamanalyse is samengesteld op basis van de input van de individuele DISC-gedragsanalyses van alle teamleden die in dit rapport vermeld staan. Met deze teamanalyse krijg je inzicht in de sterk en minder sterk vertegenwoordigde gedragsstijlen in dit team.

De teamanalyse kan dienen als vertrekpunt bij het verbeteren van de onderlinge communicatie, samenwerking, of bijvoorbeeld als basis voor een teamontwikkeltraject. Het DISC-teamprofiel biedt inzicht in DISC-stijlen van de individuele teamleden, maar ook van het team als geheel.

Ontwikkeling begint in onze visie bij bewustwording. Door als teamlid inzicht te krijgen in de aanwezige DISC- voorkeursstijlen van alle teamleden, kan het onderlinge begrip vergroot worden. Ook kan de DISC-teamanalyse je als team helpen om inzicht te krijgen in de effectiviteit van het team. Welke stijlen zijn er binnen het team dominant en welke niet? Wat zegt dit voor de doelen en taken waar het team voor opgesteld staat?

In dit teamprofiel vind je de DISC-scores van de teamleden vanuit de basisstijl. Dit is de stijl die elk teamlid van nature vertoont onder normale omstandigheden, zonder er diep over na te denken. Deze onbewuste gedragsstijlen vertellen je wat er qua gedrag van nature aanwezig is in het team.

Ook tref je in deze teamanalyse de DISC-scores vanuit de responsstijl bezien. Dit is de DISC-stijl die elk teamlid laat zien in de werkomgeving. Het is het gedrag dat elk teamlid vertoont waarvan hij of zij denkt dat de werkomgeving dit vraagt. Het DISC-teamprofiel op de responsstijl laat zien welk gedrag het team als geheel vertoont. Het is het aangepaste gedrag van het team aan de omgeving.

Om je als team te ontwikkelen en je doelen gemakkelijker te bereiken, is het waardevol om juist te kijken naar de basisstijl. Welk gedrag is van nature aanwezig? De vervolgstap is om vanuit de doelen te kijken welk van de teamleden vanuit zijn of haar natuurlijke gedragsstijl het beste kan bijdragen aan de teamdoelen. Wanneer iemand zijn natuurlijke gedragsstijl in kan zetten in het team, gaan dingen een stuk gemakkelijker en kosten ze minder energie.

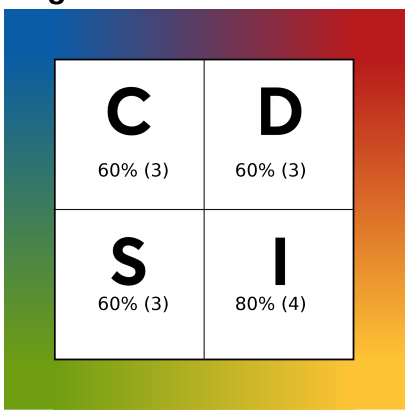
We raden je ook aan om bij uitbreiding van het team te kijken welke gedragsstijlen niet of minder aanwezig zijn en juist deze toe te voegen, in plaats van te kiezen voor meer van hetzelfde. Ervaring leert dat complementaire teams (in dit geval teams waarin alle DISC-stijlen goed vertegenwoordigd zijn) effectiever zijn dan teams met een sterke concentratie op een of twee DISC-stijlen.

We wensen jullie als team mooie inzichten tijdens de reis naar het bereiken van jullie teamdoelen!

Primaire stijloverzicht: basisgedrag

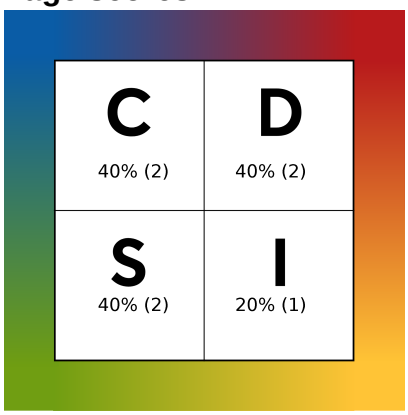
Onderstaand overzicht geeft weer hoe de procentuele verdeling van de hoge scores op de basisstijl er van dit team uitziet. Een hoge score wil zeggen een score van >50% (dus hoeveel% van de teamleden heeft een score van >50% op de D, I, S en de C-gedragsstijl).

Hoge scores



Onderstaand overzicht geeft weer hoe de procentuele verdeling van de lage scores op de basisstijl er van dit team uitziet. Een lage score wil zeggen een score van <50% (dus hoeveel% van de teamleden heeft een score van <50% op de D, I, S en de C-gedragsstijl). Lage DISC-stijlen tellen namelijk ook mee. Een lage score op een DISC-stijl zegt veel over het gedrag dat men laat zien vanuit de betreffende DISC-stijl. Een lage D-stijl wil bijvoorbeeld zeggen dat iemand niet zo zeer een stempel wil drukken en minder op de voorgrond wil zijn. Daarbij zal deze persoon meegaander zijn dan een hoge D. Meer over de uitleg van de lage scores vind je in je persoonlijke DISC-rapport.

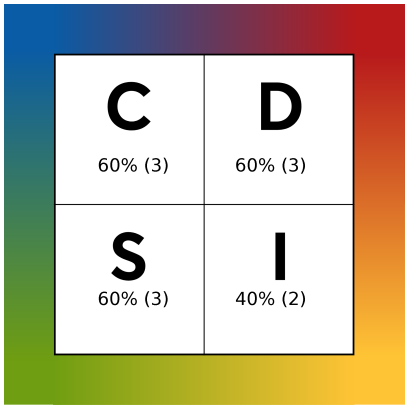
Lage scores



Primaire stijloverzicht: responsgedrag

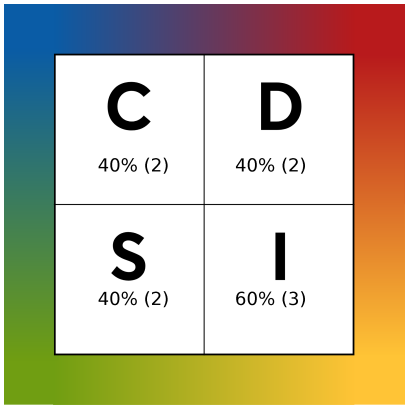
Onderstaand overzicht geeft weer hoe de procentuele verdeling van de hoge scores op de responsstijl er van dit team uitziet. Een hoge score wil zeggen een score van >50% (dus hoeveel% van de teamleden heeft een score van >50% op de D, I, S en de C-gedragsstijl). Zoals ook in de inleiding beschreven, geeft de responsgedragsstijl weer welk gedrag het team laat zien in de werkomgeving. Het responsgedrag is de gedragsstijl waarvan de teamleden denken dat de werkomgeving dit van hen vraagt.

Hoge scores



Het tweede overzicht geeft weer hoe de procentuele verdeling van de lage scores op de responsstijl er van dit team uitziet. Een lage score wil zeggen een score van <50% (dus hoeveel% van de teamleden heeft een score van <50% op de D, I, S en de C-gedragsstijl).

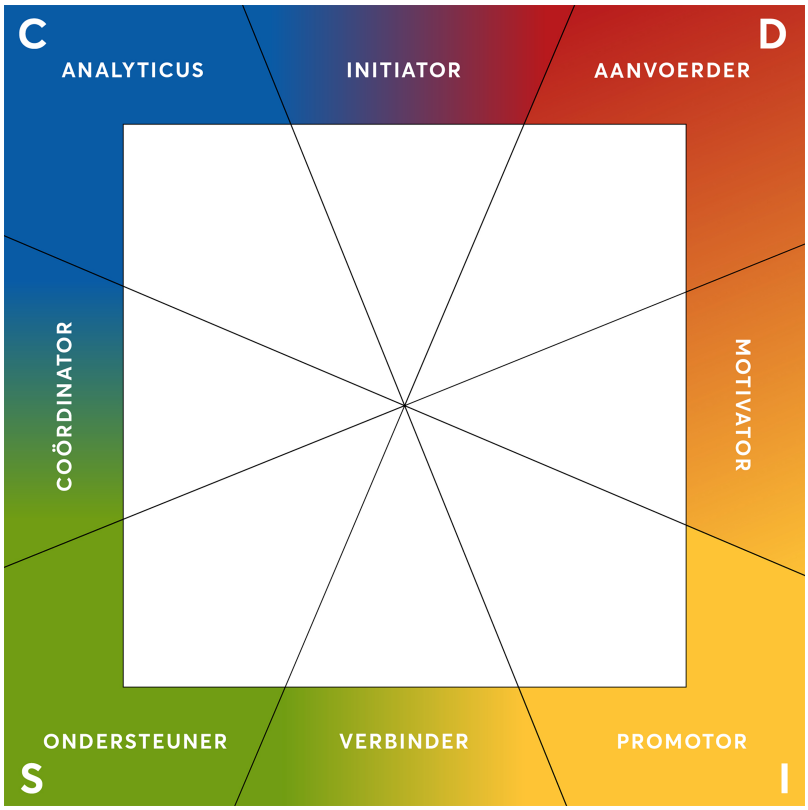
Lage scores



De 8 teamrollen

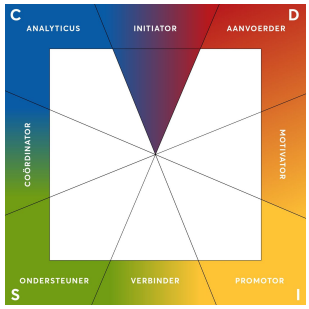
Op de volgende pagina's lees je meer over de 8 verschillende teamrollen die te onderscheiden zijn. Goed om te weten is dat de ene teamrol niet meer of minder geschikt is dan een andere teamrol. Elke teamrol voegt waarde toe aan het team. Ontdek hoe de verschillende teamrollen werken en onderzoek welke teamrollen over- of ondervertegenwoordigd zijn in jullie team. Kijk ook in hoeverre het interessant is om bepaalde bestaande taken te verschuiven naar een ander teamlid die een andere teamrol invult en wie deze taak gemakkelijker afgaat. De teamrollen die onderscheiden worden zijn de volgende typeringen:

1. Initiator
2. Aanvoerder
3. Motivator
4. Promotor
5. Verbinder
6. Ondersteuner
7. Coördinator
8. Analyticus



De 8 teamrollen en hun aandeel in het team

De Initiator



0% van het team laat in de basis een gedragsstijl zien die overeenkomt met dit gedragstype.
Hieronder lees je de kwaliteiten en aandachtspunten van Initiators en hoe zij hun effectiviteit kunnen verbeteren. Door deze goed in je op te nemen leer je het gedrag van de Initiator nog beter begrijpen en waarderen.

Kwaliteiten
Initiators zullen doorgaans:

- streven naar efficiëntie en perfectie.
- koel blijven in crisissituaties.
- goed een moeilijke beslissing nemen, op basis van feiten en inzicht.
- efficiënt en georganiseerd met hun tijd omgaan.
- alert zijn op verspilling die veroorzaakt wordt door fouten en vergissingen.

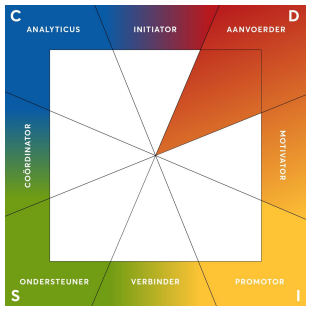
Aandachtspunten
Initiators kunnen soms:

- te veeleisend worden onder druk.
- feiten en data te zwaar laten wegen bij hun besluiten.
- te veel werk binnen het team naar henzelf toe trekken.
- ongevoelig lijken voor de emoties van andere teamleden.
- berekenend overkomen.

Effectiviteit verbeteren
Hoe Initiators helpen hun effectiviteit te verbeteren:

- Deel de verantwoordelijkheid met hen.
- Spreek waardering uit voor wat zij bereikt hebben.
- Help hen minder kritisch te zijn en laat hen inzien dat fouten maken niet erg is.
- Laat blijken dat hun advies gewaardeerd wordt.
- Daag hen uit zichzelf minder serieus te nemen.

De Aanvoerder



20% van het team laat in de basis een gedragsstijl zien die overeenkomt met dit gedragstype.
Hieronder lees je de kwaliteiten en aandachtspunten van Aanvoerders en hoe zij hun effectiviteit kunnen verbeteren. Door deze goed in je op te nemen leer je het gedrag van de Aanvoerder nog beter begrijpen en waarderen.

Kwaliteiten
Aanvoerders zullen doorgaans:

- vooruitkijken en veel opzij zetten om hun doelen te bereiken.
- lastige problemen niet uit de weg gaan en doorgaan tot ze opgelost zijn.
- niet snel onder de indruk zijn van anderen.
- snel knopen doorhakken en besluiten nemen.
- niet schrikken van een directe benadering, want directheid werkt juist motiverend voor hen.

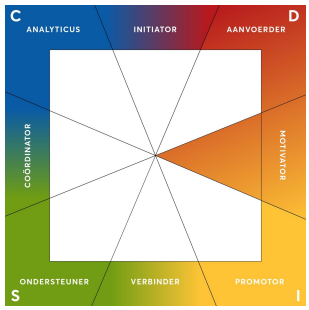
Aandachtspunten
Aanvoerders kunnen soms:

- de grenzen van hun bevoegdheden binnen een team uit het oog verliezen.
- gebruik maken van de macht, positie en autoriteit die ze hebben.
- geïrriteerd raken wanneer anderen niet voldoen aan hun hoge maatstaven.
- minder goed of selectief luisteren.
- te weinig aandacht besteden aan tact en diplomatie.

Effectiviteit verbeteren
Hoe Aanvoerders helpen hun effectiviteit te verbeteren:

- Daag hen uit ook hun kwetsbare kant te laten zien.
- Laat hen inzien dat het zich voor een goede relatie loont om water bij de wijn te doen.
- Geef hen inzicht in wat het hen brengt als zij vaker een alternatieve oplossing in ogenschouw nemen.
- Geef feedback wanneer zij anderen overdonderen en wat hiervan het effect is.
- Maak hen bewust hoe hun non-verbale uitstraling soms op anderen overkomt.

De Motivator



20% van het team laat in de basis een gedragsstijl zien die overeenkomt met dit gedragstype.
Hieronder lees je de kwaliteiten en aandachtspunten van Motivators en hoe zij hun effectiviteit kunnen verbeteren. Door deze goed in je op te nemen leer je het gedrag van de Motivator nog beter begrijpen en waarderen.

Kwaliteiten
Motivators zullen doorgaans:

- resultaten willen halen met en via teamleden.
- vergaderingen overnemen wanneer de voorzitter veel laat liggen.
- anderen inspireren met nieuwe ideeën.
- besluitvaardig en assertief reageren op uitdagingen.
- anderen goed kunnen motiveren.

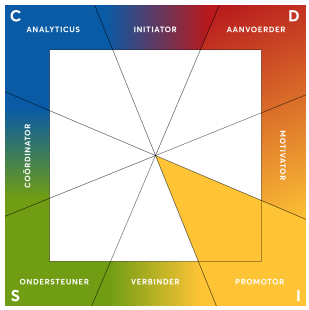
Aandachtspunten
Motivators kunnen soms:

- hun beslissingen te veel laten beïnvloeden door hun emoties.
- conflicten met het team uit de weg gaan.
- in tijdproblemen raken omdat ze hun tijd niet goed managen.
- deadlines laten verlopen.
- moeite hebben met gedetailleerd werk.

Effectiviteit verbeteren
Hoe Motivators helpen hun effectiviteit te verbeteren:

- Laat hen inzien dat hun gevoel op dezelfde plaats staat als hun prestaties.
- Geef inzicht wat het hen brengt wanneer zij meer vrije tijd inplannen.
- Maak hen ervan bewust dat het niets oplevert om zichzelf met anderen te vergelijken.
- Complimenteer hen met wat zij bereikt hebben.
- Praat niet om de hete brij heen, wees duidelijk en eerlijk.

De Promotor



0% van het team laat in de basis een gedragsstijl zien die overeenkomt met dit gedragstype.
Hieronder lees je de kwaliteiten en aandachtspunten van Promotors en hoe zij hun effectiviteit kunnen verbeteren. Door deze goed in je op te nemen leer je het gedrag van de Promotor nog beter begrijpen en waarderen.

Kwaliteiten
Promotors zullen doorgaans:

- gebruik maken van hun zeer sterke verbale en sociale vaardigheden.
- gemakkelijk nieuwe vriendschappen aangaan.
- anderen weten te beïnvloeden, te overtuigen en voor zich te winnen.
- mensen en situaties van de positieve kant bekijken.
- hun ideeën enthousiast promoten.

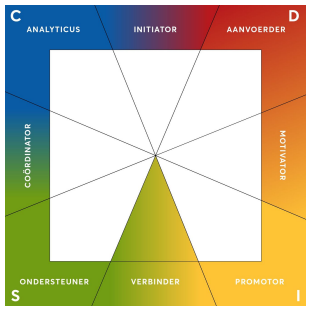
Aandachtspunten
Promotors kunnen soms:

- impulsief reageren vanuit hun emoties.
- moeite hebben met het managen van hun tijd en het stellen van prioriteiten.
- de neiging hebben enthousiast te beginnen aan taken, maar deze niet afronden.
- vanuit hun optimisme de capaciteiten van anderen verkeerd inschatten.
- handelen voordat ze steekhoudende informatie hebben verzameld.

Effectiviteit verbeteren
Hoe Promotors helpen hun effectiviteit te verbeteren:

- Laat hen inzien wat het effect is van het regelmatig niet afronden van taken.
- Zet hen in voor activiteiten waarin netwerken belangrijk is, in plaats van gedetailleerde en analytische taken.
- Maak hen ervan bewust dat minder soms meer betekent.
- Help hen met het maken van keuzes.
- Spiegel hen regelmatig op de haalbaarheid van ideeën.

De Verbinder



20% van het team laat in de basis een gedragsstijl zien die overeenkomt met dit gedragstype.
Hieronder lees je de kwaliteiten en aandachtspunten van Verbinders en hoe zij hun effectiviteit kunnen verbeteren. Door deze goed in je op te nemen leer je het gedrag van de Verbinder nog beter begrijpen en waarderen.

Kwaliteiten
Verbinders zullen doorgaans:

- gelijkmatig van aard zijn en constant overkomen.
- goed gedijen in een veilige en stabiele omgeving.
- geduldig zijn en de tijd voor anderen nemen, zodat zij hun verhaal kunnen doen.
- bij de meeste mensen in goede aarde vallen.
- rekening houden met de gevoelens van anderen.

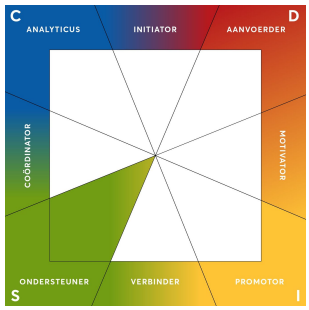
Aandachtspunten
Verbinders kunnen soms:

- te tolerant zijn naar de andere teamleden.
- passief en weifelend reageren in lastige situaties.
- confrontaties binnen het team uit de weg gaan.
- gevoel voor urgentie ontberen.
- problemen van anderen zich teveel aantrekken.

Effectiviteit verbeteren
Hoe Verbinders helpen hun effectiviteit te verbeteren:

- Stimuleer hen eerder hun grenzen aan te geven naar anderen.
- Laat hen inzien wat het hen oplevert om vaker en bewuster afstand te houden.
- Help hen met het aanbrengen van meer focus en doelgerichtheid.
- Maak hen bewust van de gevolgen van het feit dat zij zichzelf te vaak wegcijferen.
- Stimuleer hen om meer objectief commentaar te geven.

De Ondersteuner



0% van het team laat in de basis een gedragsstijl zien die overeenkomt met dit gedragstype.
Hieronder lees je de kwaliteiten en aandachtspunten van Ondersteuners en hoe zij hun effectiviteit kunnen verbeteren. Door deze goed in je op te nemen leer je het gedrag van de Ondersteuner nog beter begrijpen en waarderen.

Kwaliteiten
Ondersteuners zullen doorgaans:

- een hechte relatie hebben met een kleine groep collega's.
- een consistent tempo en prestatieniveau hebben.
- goed zijn in gespecialiseerde werkzaamheden.
- loyaal en betrouwbaar zijn.
- oog hebben voor ieders belangen en stabiliteit brengen in een team.

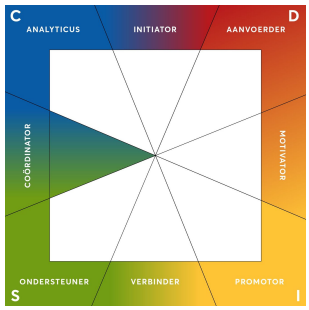
Aandachtspunten
Ondersteuners kunnen soms:

- de hakken in het zand zetten om de status quo te behouden.
- verzet plegen tegen veranderingen binnen het team.
- opdrachten aan de kant leggen, voordat ze zijn afgerond.
- te gemakkelijk dingen voor waar aannemen en te goeder trouw zijn.
- moeilijk 'nee' zeggen tegen anderen.

Effectiviteit verbeteren
Hoe Ondersteuners helpen hun effectiviteit te verbeteren:

- Maak hen ervan bewust dat zij voor zichzelf leven en niet voor anderen.
- Laat hen inzien dat het niet effectief is om zich druk te maken over wat anderen van hen vinden.
- Coach hen om door te zetten en taken af te ronden.
- Spreek waardering uit voor hun specialisme en stimuleer hun zelfvertrouwen.
- Help hen het 'oude' los te laten en het 'nieuwe' te omarmen.

De Coördinator



20% van het team laat in de basis een gedragsstijl zien die overeenkomt met dit gedragstype.
Hieronder lees je de kwaliteiten en aandachtspunten van Coördinators en hoe zij hun effectiviteit kunnen verbeteren. Door deze goed in je op te nemen leer je het gedrag van de Coördinator nog beter begrijpen en waarderen.

Kwaliteiten
Coördinators zullen doorgaans:

- hoge eisen en verwachtingen aan zichzelf stellen.
- een sterk normen- en- waardensysteem hebben.
- planmatig werken en doorgaan tot taken zijn afgerond.
- niet alles voor waar aannemen en het 'waarom' van dingen willen weten.
- een groot verantwoordelijkheidsgevoel hebben.

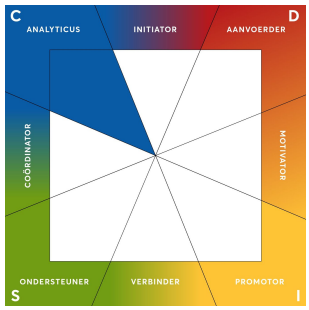
Aandachtspunten
Coördinators kunnen soms:

- heftig reageren wanneer zij kritiek op hun werk krijgen.
- hun werkelijke gevoelens verbergen.
- veel tijd nodig hebben om tot een besluit te komen.
- lastige taken voor zich uitschuiven door faalangst.
- veel energie besteden aan het zorgen maken over dingen die zouden kunnen gebeuren.

Effectiviteit verbeteren
Hoe Coördinators helpen hun effectiviteit te verbeteren:

- Maak hen ervan bewust wat het hen kost om pas een beslissing te nemen als alle informatie voorhanden is.
- Zorg voor een geordende omgeving.
- Laat inzien dat een 10 scoren niet altijd hoeft; een 8 is ook een ruime voldoende.
- Coach hen meer op zichzelf te vertrouwen vanuit eerder positieve ervaringen.
- Zorg voor een duidelijke functieomschrijving.

De Analyticus



20% van het team laat in de basis een gedragsstijl zien die overeenkomt met dit gedragstype.
Hieronder lees je de kwaliteiten en aandachtspunten van Analitici en hoe zij hun effectiviteit kunnen verbeteren. Door deze goed in je op te nemen leer je het gedrag van de Analyticus nog beter begrijpen en waarderen.

Kwaliteiten
Analytici zullen doorgaans:

- bij vreemden in eerste instantie de kat uit de boom kijken alvorens er vertrouwen is.
- veel tijd en moeite besteden aan werkzaamheden om kwaliteit te leveren.
- veel feiten en data verzamelen om complexe problemen op te lossen.
- hun integriteit leidend laten zijn in hun denken en handelen.
- hun mening of standpunt onderbouwen met concrete feiten.

Aandachtspunten
Analytici kunnen soms:

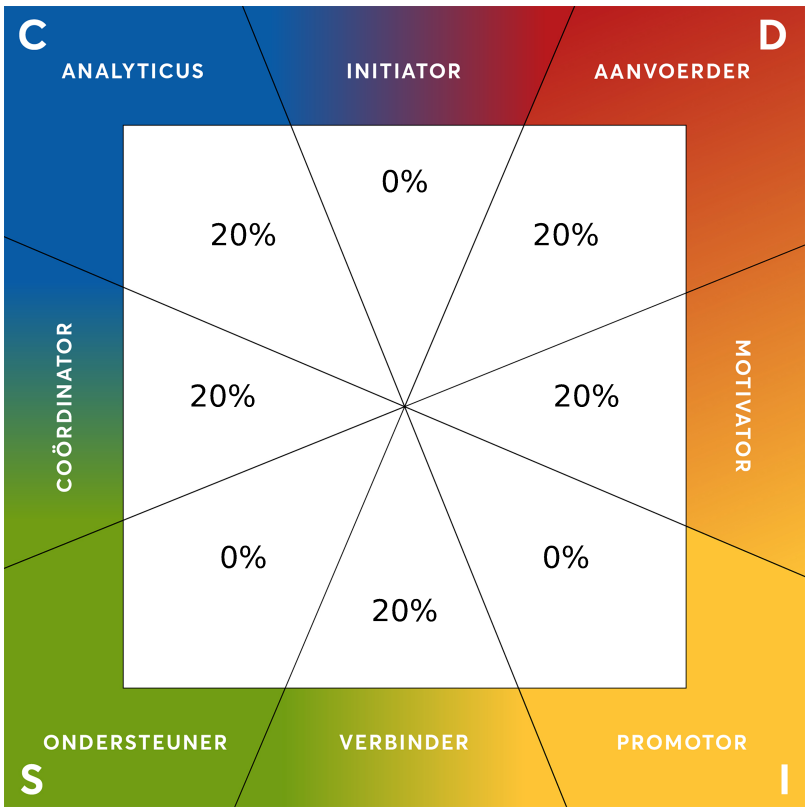
- op anderen koel, gevoelloos en hard overkomen.
- het nemen van besluiten en risico's uit de weg gaan.
- cynisch uit de hoek komen.
- hun mening of gevoelens slecht onder woorden brengen.
- afhaken wanneer anderen luidruchtig of indiscreet zijn.

Effectiviteit verbeteren
Hoe Analytici helpen hun effectiviteit te verbeteren:

- Geef hen de tijd om hun gedachten en gevoelens te ordenen.
- Laat hen inzien dat sociale contacten noodzakelijk zijn voor hun persoonlijke ontwikkeling.
- Daag hen uit hun vooroordelen over anderen los te laten.
- Coach hen om een grotere mate van enthousiasme te tonen.
- Laat hen inzien hoe zij met een minder diepgaande analyse toch een kwalitatief goede beslissing kunnen nemen.

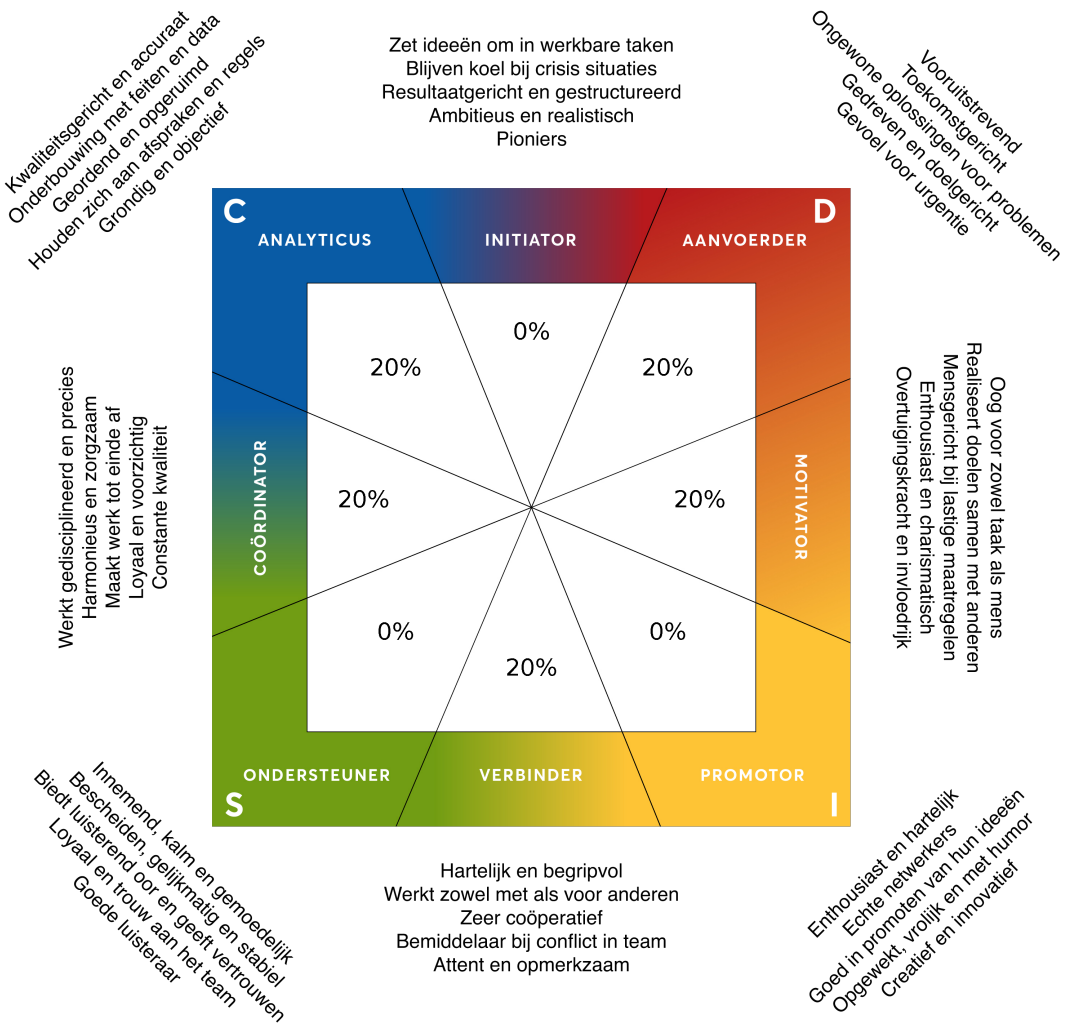
Verdeling van de scores op de 8 teamrollen

In onderstaande afbeelding tref je de scores op elk van de 8 teamrollen nog een keer overzichtelijk weergegeven. Het gaat daarbij om de scores vanuit de basisstijl van alle teamleden. Ga als team na welk van de teamrollen goed en minder vertegenwoordigd zijn en wat dit betekent voor de onderlinge samenwerking en voor het realiseren van de teamdoelen.



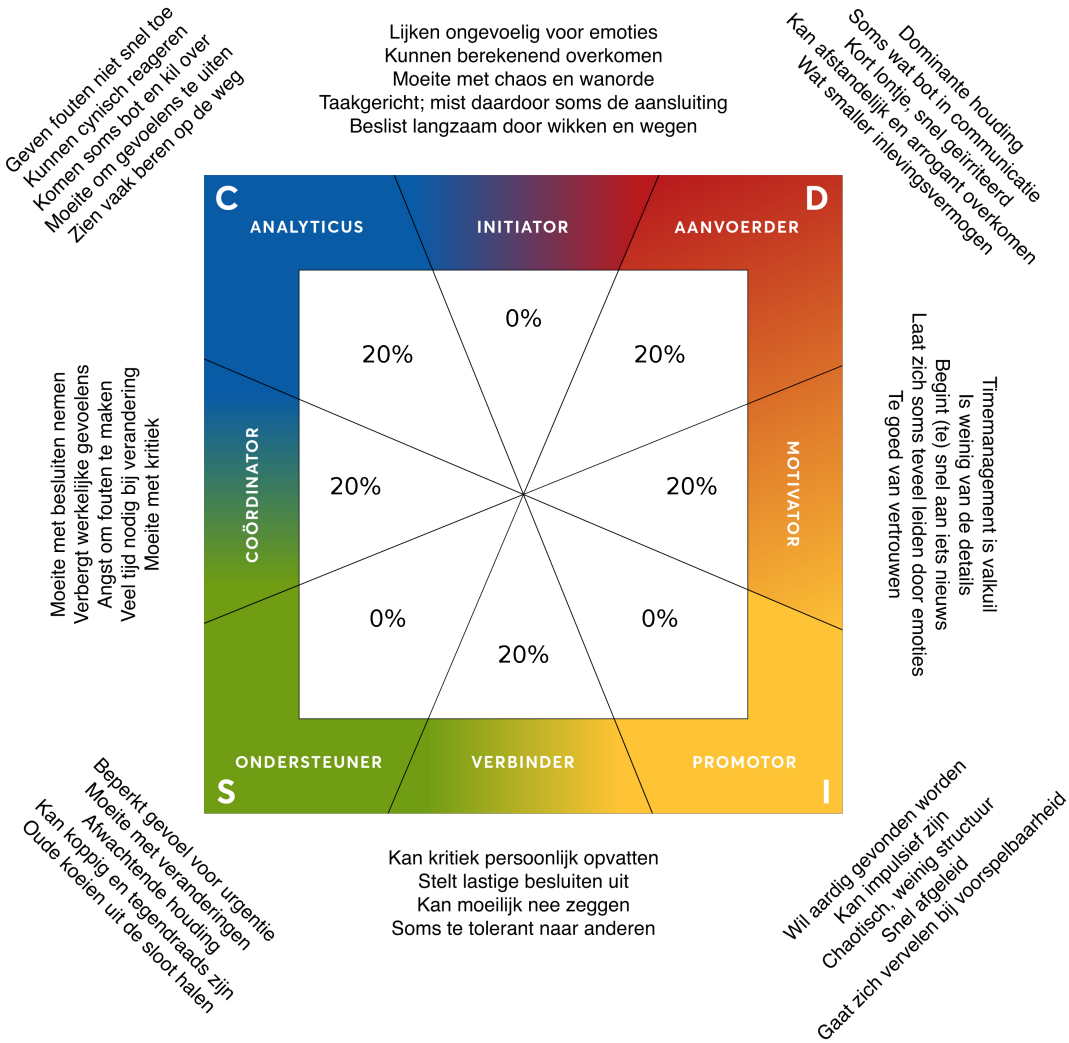
Teamrollen en hun kwaliteiten

Elke teamrol heeft zo haar eigen kwaliteiten. Deze kon je al lezen op de voorgaande pagina's, waarin de teamrollen uitgebreid beschreven zijn. Hieronder zie je in een oogopslag een samenvatting van kwaliteiten waarmee elke teamrol een bijdrage kan leveren aan het succes van het team.



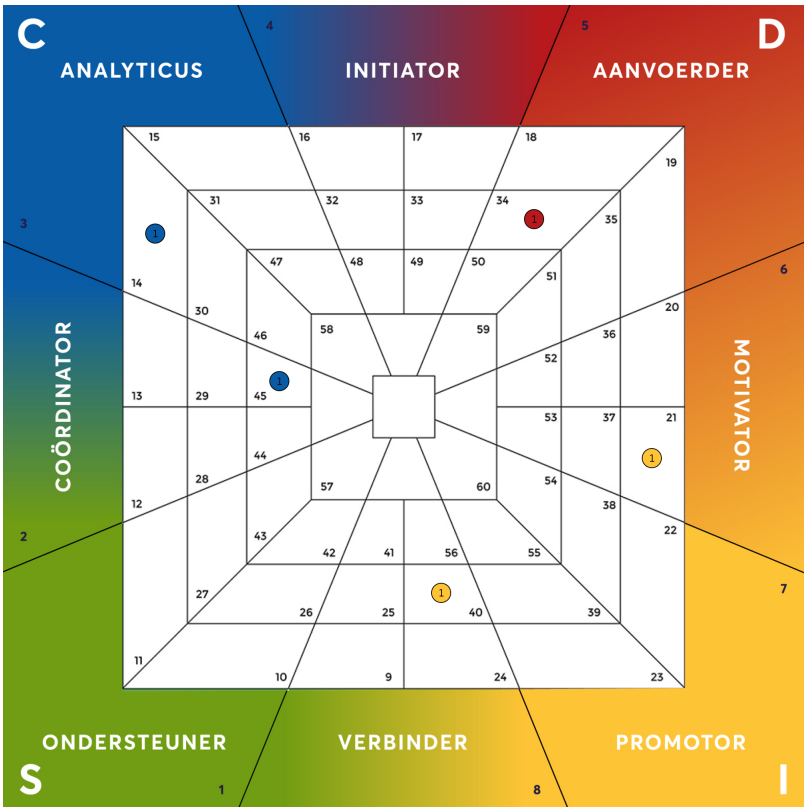
Teamrollen en hun aandachtspunten

Uiteraard heeft elke teamrol niet enkel kwaliteiten. Ook heeft elke teamrol zo haar eigen aandachtspunten. Punten die een goede samenwerking soms wat in de weg kunnen staan. Juist door je bewust te zijn van deze aandachtspunten en hiermee rekening te houden, kun je wrijving en irritaties binnen het team verkleinen.



Het teamprofiel: basisgedrag

In het teamprofiel dat hier wordt afgebeeld, tref je de posities van alle teamleden in een overzicht. Het gaat hierbij om de basisgedragsstijlen van elk individueel teamlid. Nogmaals, de basisgedragsstijl gaat om het onbewuste gedrag. Het gedrag dat men vertoont als men ontspannen en zichzelf is, zonder aanpassing aan de omgeving. Je kunt hieruit opmaken welk gedrag het team van nature in zich heeft. Dit overzicht met de posities van alle teamleden is interessant om als uitgangspunt te nemen bij het bepalen van gezamenlijke ambities en daarbij te kijken welk teamlid waaraan optimaal kan bijdragen.

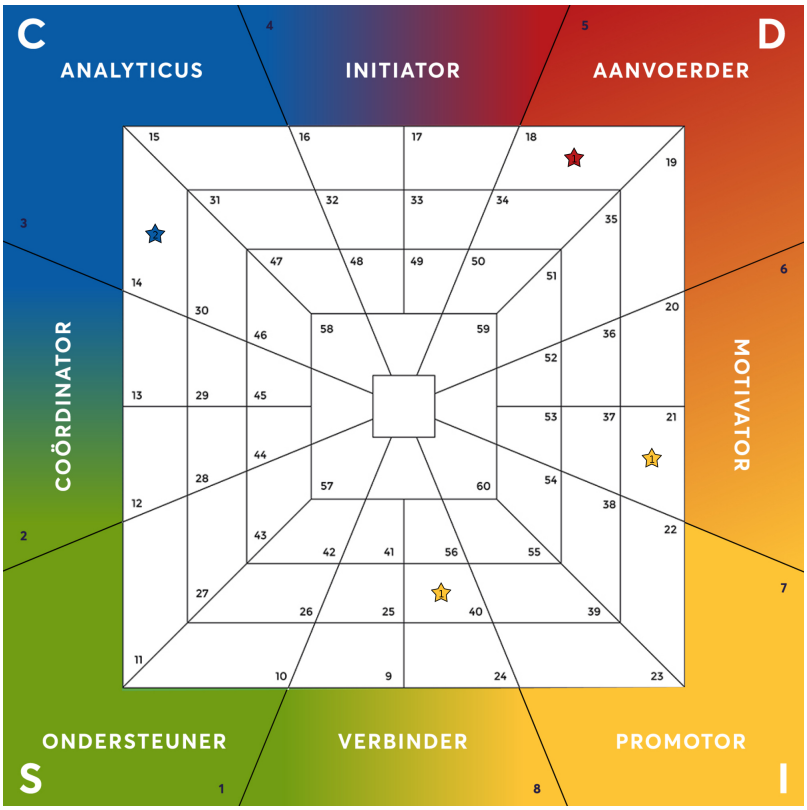


Legenda basisgedrag

Naam	Volgorde DISC-stijlen	Positie
Daphne Reuzel		(45)
Larissa van den Berg		(21)
Laura Lieverst		(14)
Timo Tester		(40)
W.B. Speek		(34)

Het teamprofiel: responsgedrag

In deze laatste weergave van dit rapport tref je responsstijlen van alle teamleden. Het betreft het gedrag dat elk van de teamleden laat zien in de werkomgeving. Het gaat hierbij om het bewuste, aangepaste gedrag dat men laat zien waarvan men denkt dat dit gevraagd wordt. Dit is tevens het gedrag dat anderen (andere afdelingen, externen, etc.) van dit team waarnemen.



Legenda responsgedrag

Naam	Volgorde DISC-stijlen	Positie
Daphne Reuzel	★★ / ★★	(14)
Larissa van den Berg	★★ / ★★	(21)
Laura Lieverst	★★ / ★★	(14)
Timo Tester	★★★ / ★	(40)
W.B. Speek	★★ / ★★	(18)

Aantekeningen

Teamactieplan

Wat zijn de belangrijkste sterktes van dit team?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Wat zijn de belangrijkste zwaktes van dit team?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Wat zijn de belangrijkste kansen voor dit team?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Wat zijn de belangrijkste bedreigingen voor dit team?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

© 2023 HRM-Profielen

Wat zijn de prioriteiten waar we als team aan gaan werken?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Welke acties zijn daarvoor nodig?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____

Welk teamlid pakt welke actie op?

Doel:	Datum bereikt:
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____
5. _____	_____
6. _____	_____
7. _____	_____

© 2023 HRM-Profielen