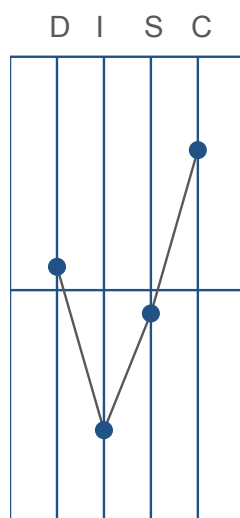


TEAM ANALYSE: Tom Smit B.V. - Research

Ideale Teamcultuur



Het profiel van de Ideale Teamcultuur zoals bepaald door de organisatie, geeft aan dat de vereiste teamstijl de rollen van specialist en analist moeten inhouden. Een dergelijk team:

- heeft behoefte aan afwisselende opdrachten die uitdaging inhouden.
- analyseert feitelijke informatie.
- controleert op fouten.
- is zeer veeleisend voor zichzelf en anderen.
- streeft de perfecte oplossing na.
- is detailgericht en onderzoekt situaties op objectieve wijze.
- schikt zich naar regels, procedures en richtlijnen van de organisatie.

Ideale teamrollen

Om een succesvol team te verkrijgen, is het noodzakelijk dat minimaal één van de hieronder vermelde teamrollen aanwezig is.

Specialist

Specialisten gebruiken technische knowhow en gespecialiseerde vakkennis om uitvoerbare oplossingen te bedenken.

Analist

Analisten onderzoeken, analyseren en perfectioneren producten en procedures. Over het algemeen staan zij via nauwgezette controle borg voor hoge normen en kwaliteit.

Ideale teamleider

Gezien de verschillen tussen de Huidige en Ideale Teamcultuur, blijkt dat er noodzaak is voor verandering. De ideale persoon om dit team bij het veranderingsproces te leiden heeft een persoonlijk profiel dat overeenkomt met dat van de Ideale Teamcultuur, of is in staat zijn of

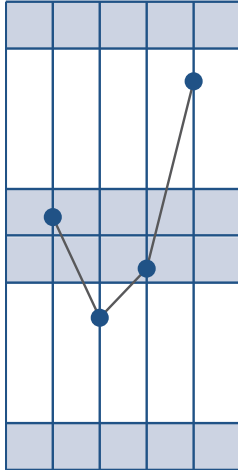
haar gedrag aan te passen aan de vereisten van deze ideale cultuur.

Opmerking:

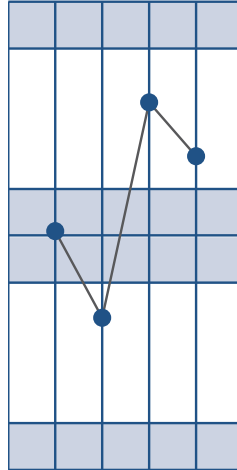
Er wordt verondersteld dat de personen die deze teamrollen vervullen, het vereiste niveau van scholing, kennis, bekwaamheid en ervaring hebben.

Teamleden

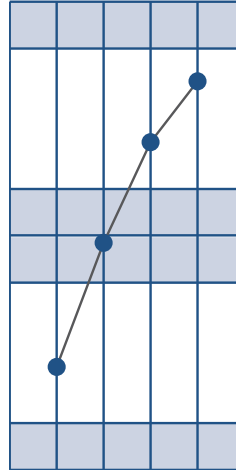
Jongema, Sam
D I S C



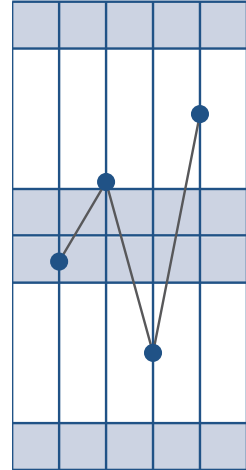
Smit, Thomas
D I S C



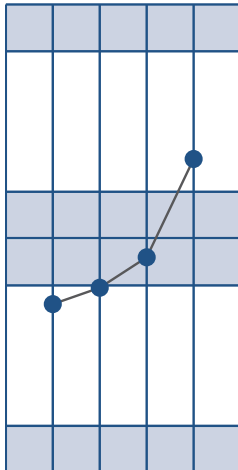
de Vries, Laura
D I S C



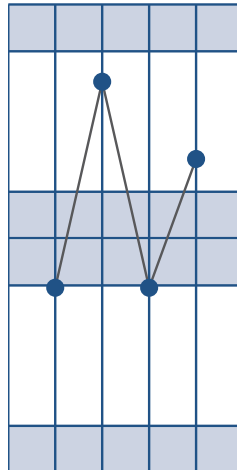
Elias, Carina
D I S C



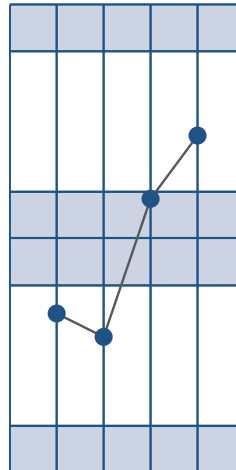
van Veen, Norbert
D I S C



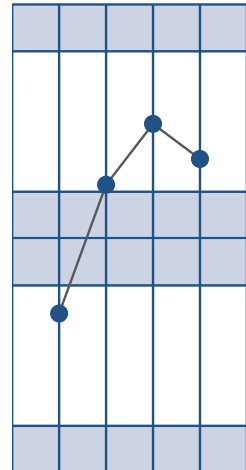
Alberts, Willem
D I S C



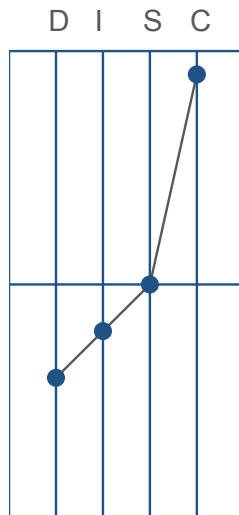
Bouhali, Karim
D I S C



Williams, Frank
D I S C



Huidige Teamcultuur



Teamsterkten

Dit team kan omstandigheden en prestaties objectief evalueren. Het team heeft in de meeste situaties geduld en tracht logischerwijs de perfecte oplossing te vinden. Het gebruikt zijn kennis en vakkundigheid om bevredigende resultaten te behalen. Het werkt volgens een overeengekomen tijdschema en bekijkt de gevolgen alvorens tot handelen over te gaan of een beslissing te nemen.

Het team lost graag specialistische/technische problemen op. Het gaat op zoek naar de onderliggende oorzaak en tracht een bevredigende oplossing te vinden. Zodra de praktische oplossing is bepaald, gaat het team aan de slag tot de opdracht is volbracht en een hoog kwalitatief resultaat is bereikt.

Dit gedisciplineerde team zoekt de beste oplossing en streeft voortdurend naar een cultuur van kwaliteit en dienstverlening op hoog niveau.

Reactie van het team op verandering

Door zijn behoefte aan zekerheid en structuur is dit team wars van veranderingen en voelt zich er aanvankelijk door bedreigd. Het team streeft echter voortdurend naar hogere normen en zal daarom luisteren naar nieuwe voorstellen en de zaken overwegen. Het team heeft tijd nodig om voor zichzelf het voordeel van een dergelijke verandering te achterhalen en zal de situatie eerder objectief dan gevoelsmatig gaan onderzoeken alvorens te handelen. Dit team neemt niet graag risico's. Zodra echter het voordeel van de verandering duidelijk is en in het actieplan is toegestemd, zal het team het project afronden.

Voorkeursteamleider

De persoon die aan de leiding staat van dit team is idealiter analyserend van aard en hanteert hoge normen. Deze leider is ondersteunend en hulpvaardig, en ziet wanneer de teamleden hulp nodig hebben. De doelstellingen moeten duidelijk bepaald en gedefinieerd worden. Ook het tijdschema moet realistisch zijn. Deze leider heeft een luisterend oor en spoort de leden aan hun mening te uiten. Snellere, kortere methoden dienen niet te worden gestimuleerd. De precieze uitvoering van een taak is daarentegen belangrijker.

Waarde van het team

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

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

- Zich houden aan procedures en logisch te werk gaan om doelstellingen te bereiken.
- Dagelijkse taken plannen, organiseren en voltooien.
- Problemen het hoofd bieden door het onderzoeken van feiten en evalueren van risico's.
- Technische of specialistische kennis verschaffen om hoge normen te behalen.
- Verlangende status-quo te handhaven om mensen en situaties te stabiliseren.
- Instructies opvolgen en toezien op de naleving van richtlijnen.

Teambeperkingen

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

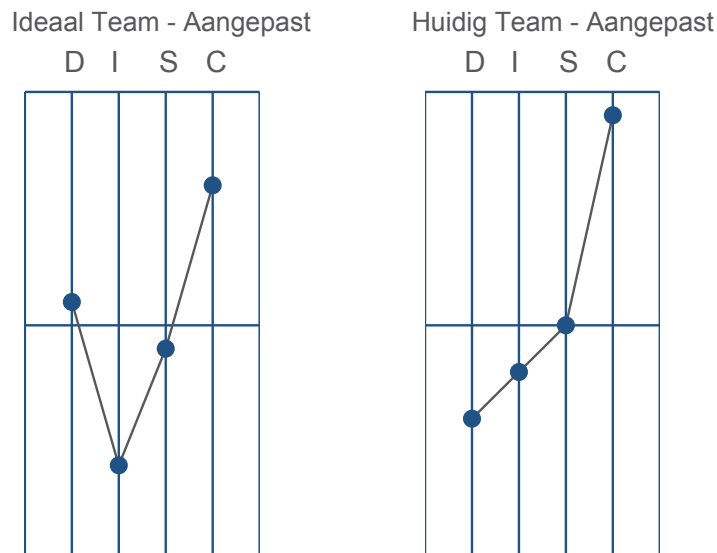
- Gebrek aan zelfstandigheid en negatief ten opzichte van het onbekende.
- Verstrikt raken in details en daardoor het proces vertragen.
- Gebrek aan inspireren, motiveren en enthousiasmeren van anderen.

Opmerking:

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

Vergelijking van het Ideale Team met het Huidige Team

De volgende grafieken tonen de Ideale en Huidige Teamcultuur.



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

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

Teamrollentabel

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

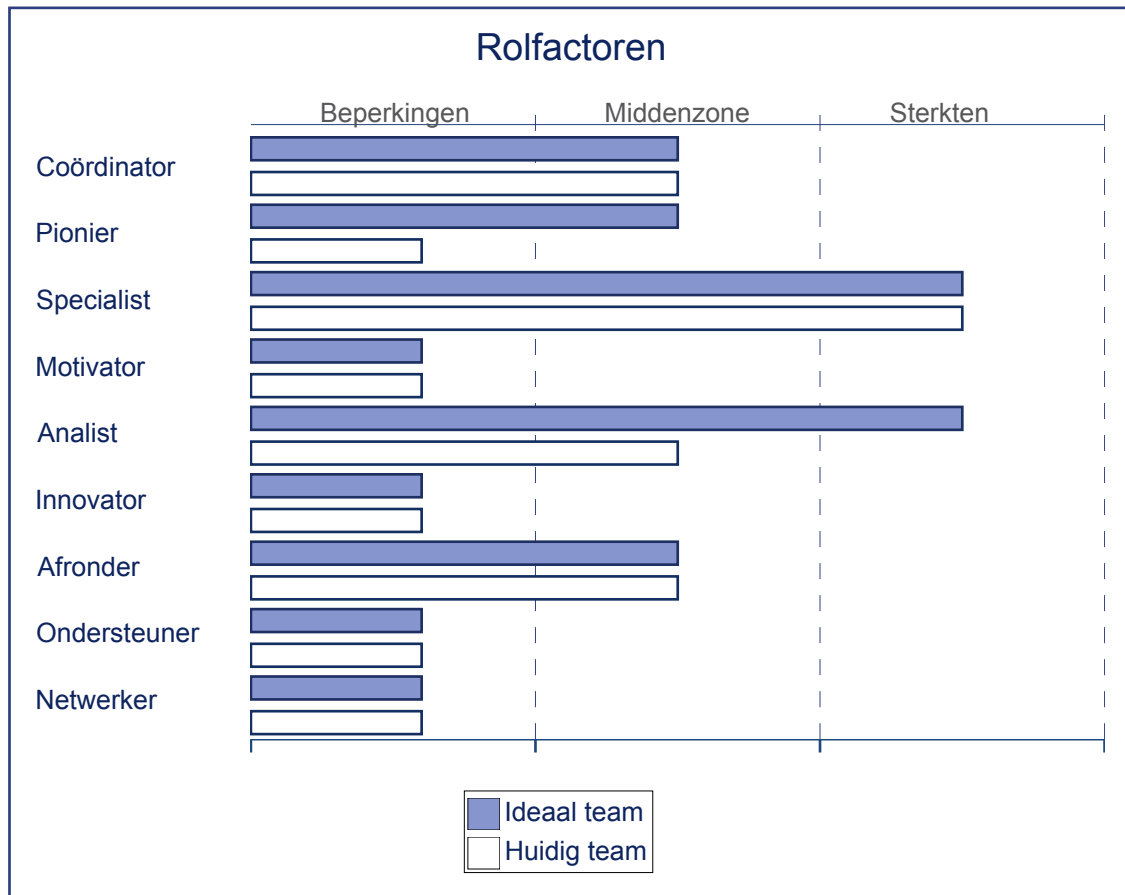
Sleutelrollen

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

Specialist

Analist

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



Beperkingen

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

Pionier

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

Motivator

Er blijkt een tekort aan teamleden met de vaardigheden van een motivator. Dit kan leiden tot een gebrek aan enthousiasme en teamgeest, waardoor het team moeite kan hebben doeltreffend samen te werken.

Innovator

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

Netwerker

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

Machtsstrijd

Onderstaande personen zijn van nature assertiever, gedrevener en competitiever ingesteld dan de andere teamleden. Het is van belang dat men zich bewust is van het effect dat zij op het team kunnen hebben.

Jongema, Sam

Smit, Thomas

Deze krachtige individuen kunnen de strijd om het leiderschap, gezag en de dagelijkse zeggenschap aangaan. Het kan voorkomen dat zij wedijveren om de steun van collega's of ondergeschikten, om hun persoonlijke bijdrage aan het teamresultaat meer zichtbaar te maken. Bij het bereiken van hun doelstellingen streven zij ernaar de beste te zijn, hetgeen onderlinge rivaliteit in het leven kan roepen of kan leiden tot hardvochtigheid. Soms gaan hun prestaties ten koste van die van anderen of van de organisatie in zijn geheel.

Bovengenoemde personen kunnen er, ondanks hun overeenkomstige behoefte aan actie en presteren, zeer verschillende benaderingen op na houden. Deze verschillende benaderingswijzen dienen begrepen en doorzien te worden. Verschillende personen beschikken gewoonlijk ook over verschillende interpersoonlijke vaardigheden of technische capaciteiten. Zij zijn niet even detailgericht, noch houden zij er hetzelfde werktempo of energieniveau op na. Zowel de onderlinge overeenkomsten als de verschillen brengen hen ertoe om openlijk de concurrentie aan te gaan of mogelijk zelfs strijdlustig op elkaar te reageren. Sommigen formuleren en implementeren plannen op een onbeheerste manier, terwijl anderen eerder een methodische, geduldige of gestructureerde aanpak nastreven. Deze verschillen in werkstijl kunnen één of enkele betrokkenen storen, hetgeen tot irritatie of conflicten kan leiden.

Een en ander kan op zowel het team in zijn geheel als op de verschillende individuen een versturende of zelfs contra-productieve invloed hebben.

Sterwaardering - 2

De vereisten zoals weergegeven in de Ideale Teamcultuur en de gedragskenmerken die de Huidige Teamcultuur laat zien, vertonen weinig overeenkomsten. Toch kan het team succesvol zijn, mits de teamleden beschikken over de juiste vaardigheden en werkervaring, in combinatie

met de voor de verschillende werkzaamheden essentieel geachte capaciteiten.










De in dit rapport beschreven mogelijke consequenties van deze discrepantie dienen volledig begrepen en uitvoerig geëvalueerd te worden. Hierbij kan uitgegaan worden van de aspecten die een negatief effect op de teamprestaties hebben en bepalend zijn voor de uiteindelijke kans van slagen.

Het is een voorwaarde dat de verschillende teamleden voldoen aan het, voor hun respectievelijke functies, vereiste niveau van opleiding, expertise en werkervaring. Wanneer dit het geval is en men is van mening dat de verschillen tussen het ideaalbeeld en de Huidige Teamcultuur te overbruggen zijn, is er een realistische, doch enigszins beperkte kans van slagen.

Aangezien de vereisten voor de Huidige Teamcultuur afwijken van de voor de Ideale Teamcultuur geschetste kenmerken, is het aan te bevelen om de situatie aan een zorgvuldige en uitgebreide heroverweging te onderwerpen. Als eerste is het van belang de wijze waarop de Ideale Teamcultuur tot stand gekomen is opnieuw te bezien.

Wanneer blijkt dat de oorspronkelijke typering stand houdt, zijn er twee opties om te overwegen. Ten eerste is er de mogelijkheid om het team en de verschillende teamleden op middellange, dan wel lange termijn opnieuw in te delen. Als de groep echter bestaat uit een uitzonderlijke combinatie van specialismen, vaardigheden of capaciteiten die niet gemakkelijk vervangen kunnen worden, kan het zinvol zijn om de betrokkenen volledig over de situatie te informeren.

Jongema, Sam			Spe		Ana				
Smit, Thomas	Coö		Spe						
de Vries, Laura	Coö		Spe		Ana		Afr		
Elias, Carina			Spe		Ana				
van Veen, Norbert			Spe		Ana				
Alberts, Willem			Spe						Net
Bouhali, Karim	Coö		Spe		Ana		Afr		
Williams, Frank	Coö						Afr	Ond	
	Coö	Pio	Spe	Mot	Ana	Inn	Afr	Ond	Net

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

COÖRDINATOR

- Is een goede organisator
- Bereid om hard te werken
- Lost problemen op een systematische wijze op
- Gevoel voor wat haalbaar, nuttig en van betekenis is.
- Houdt zich niet bezig met het nastreven van eigen-belang
- Bereid om alles op een efficiënte wijze aan te pakken

PIONIER

- Zelfmotiverend, energiek en behoefte om te presteren
- Assertieve uitdager en zal anderen stimuleren beslissingen te nemen en acties te ondernemen
- Werkt het beste onder druk, kan goed omgaan met weerstand en zal aanzetten tot actie
- Bestrijdt de status quo en is bereid impopulaire beslissingen in minder gunstige situaties te nemen

nemen, teneinde positieve resultaten te boeken

SPECIALIST

- Kwaliteit, hoge standaarden, technische deskundigheid en hard werken
- Beschikt over een vastberaden houding
- Committeert zich om een (technische) specialist te worden op een specifiek ervarings- of kennisgebied

MOTIVATOR

- Vermogen om anderen te overreden
- Maximaliseert zijn of haar bijdrage in het team
- Ontwikkelt het talent in mensen
- Toont nauwelijks vooringenomenheid

ANALIST

- Onderzoekend, standvastig en serieus persoon
- Doordenkt zaken en is een scherpzinnige beslisser
- Overweegt alle factoren om gedetailleerd en feitelijk advies te kunnen geven
- Blinkt uit op gebieden die strategische planning omvatten

INNOVATOR

- Start nieuwe projecten op of ondersteunt teams die hun doelen niet bereiken
- Innovatieve en creatieve ideeën voor nieuwe producten en diensten, kostenvermindering en verhoogt de prestatie
- Echter, kunnen ideeën ver gaan en geen beperking kennen

AFRONDER

- Hard werken, aandacht voor detail en het nakomen van beloftes
- Goede luisteraar en heeft een hoog concentratievermogen en de behoefte om foutloze informatie te verstrekken
- In het streven naar hoge standaarden, start hij of zij zelden een taak die niet kan worden afgemaakt
- Werkt goed binnen afgebakende procedures maar wil een taak afronden alvorens met de volgende te beginnen
- Normaliter goed in staat zich aan afgesproken tijdschema's te houden

ONDERSTEUNER

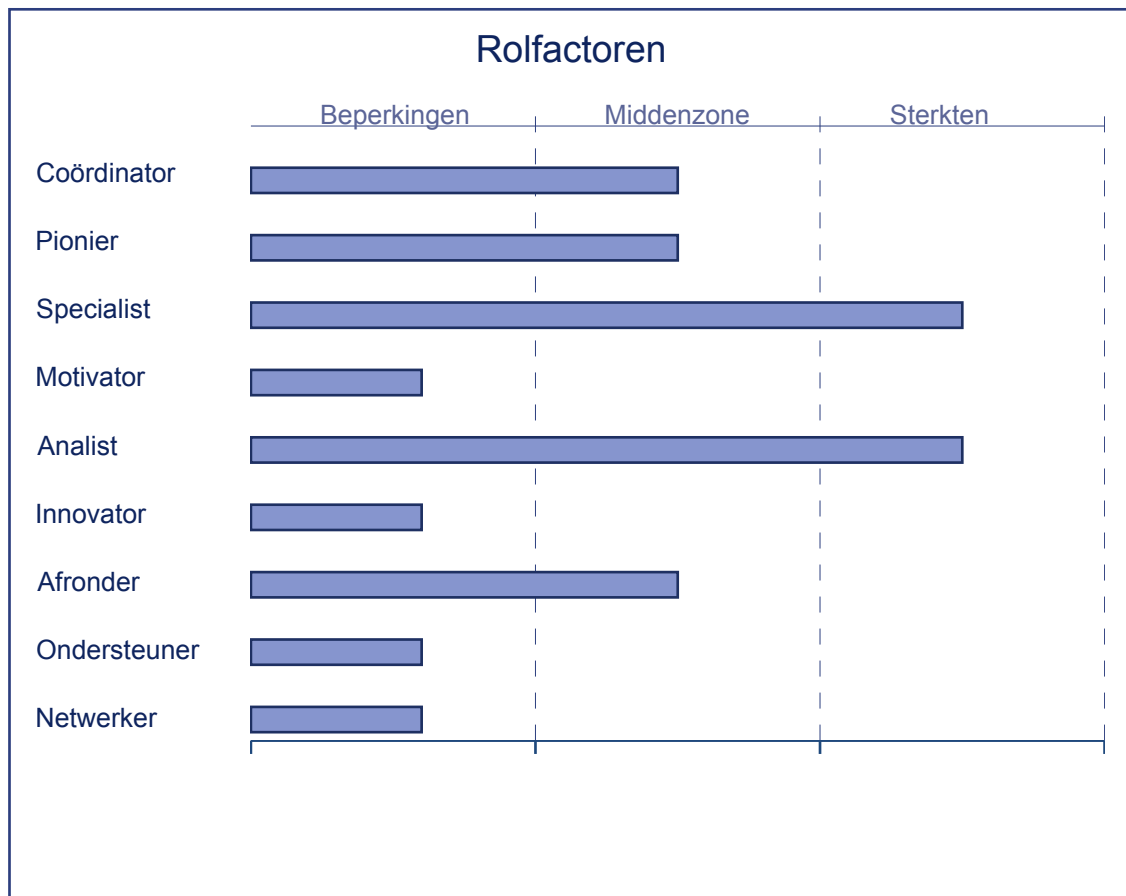
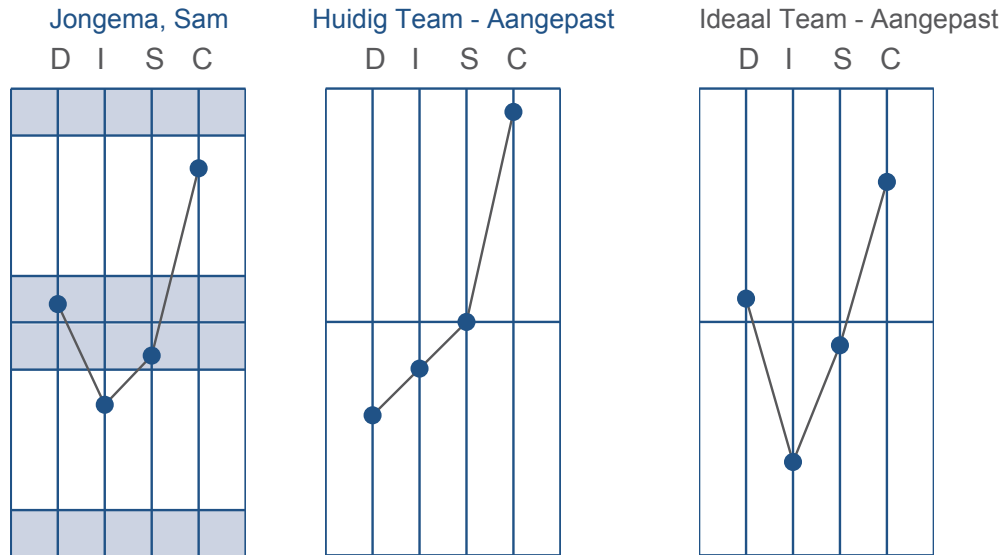
- Moedigt het team aan en heeft het vermogen om gespannen verhoudingen te verminderen
- Bereidheid om anderen te helpen bij het oplossen van persoonlijke problemen
- Genereert het verlangen binnen het team om samen te werken
- Plaatst normaliter het team en de teamresultaten op de eerste plaats

- Wordt gezien als een goed teamlid door de bereidheid om naar anderen te luisteren

NETWERKER

- Maakt gebruik van het team om zowel externe contacten als hulpbronnen aan te boren
- Goede communicator zowel binnen als buiten het team
- Voegt waarde toe en gaat op zoek naar meer mogelijkheden

Jongema, Sam



Bijdrage tot het team

Jongema, Sam heeft de volgende belangrijkste bijdragen tot het team:

Specialist

Deze perfectionist zal voornamelijk informatie analyseren en onderzoeken voor het team. Jongema, Sam zal zich wellicht op een bepaald aandachtsgebied specialiseren en stelt zijn technische vakkundigheid ter beschikking van andere teamleden die zich niet kunnen of willen bezighouden met het bestuderen van details.

Jongema, Sam legt zich toe op het handhaven van hoge kwaliteitsnormen en zorgt ervoor dat deze ook nageleefd worden. Hij is in staat nieuwe systemen en procedures te introduceren om op alle mogelijke gebeurtenissen te kunnen inspelen. Jongema, Sam stelt groot belang in accuratesse en kan daardoor nogal intolerant zijn ten opzichte van mensen die minder zorgvuldig werk leveren.

Jongema, Sam delegeert niet graag omdat hij niet gelooft dat anderen even goed werk kunnen leveren. Wanneer hij te veel werk heeft zal hij vervolgens wel moeten delegeren. In weerwil van zijn afkeer ten opzichte van inferieur werk, zal hij steevast trachten ondermaats werk bij te sturen op een heel diplomatieke manier. Jongema, Sam verkiest schriftelijke communicatie om verbaal conflict te vermijden.

Analist

Jongema, Sam is als analist gewoonlijk het meest begaan met kwaliteit en zich het best bewust van de risico's. Hij zorgt er steevast voor dat de standaard werkprocedures gerespecteerd worden.

Jongema, Sam is goed in het oplossen van technische problemen en blinkt vaak uit op strategisch gebied. Gezien zijn systematische, onderzoekende en nauwgezette aard, wil hij, alvorens taken of opdrachten te aanvaarden, uitvoerig uitleg krijgen en de situatie volledig begrijpen.

Analisten worden gekenmerkt door hun voorliefde voor detail en het feit dat zij zich schikken naar het bedrijfsbeleid, reglementen en precedentes.

Werken in en met het Huidige Team

De vergelijking met de Huidige Teamcultuur brengt enkele verschillen aan het licht. Jongema, Sam heeft een actieve en rusteloze aard en kan verveeld raken door routinewerk. Hierdoor kan het hem ontbreken aan de nodige vasthoudendheid en standvastigheid. Het is dus mogelijk dat hij bij het uitvoeren van zijn taken of het ondersteunen van anderen te weinig discipline en grondigheid aan de dag legt. Jongema, Sam blijkt dus niet geduldig en tolerant voor teamopdrachten.

Tot slot beschikt deze krachtige en nieuwsgierige persoon waarschijnlijk niet over de vereiste volgzaam en niet-assertieve stijl. Door zijn persoonlijke betrokkenheid en focus, kan hij te veeleisend te werk gaan, waardoor zijn teamgenoten op de lange termijn onder druk zullen staan en stress veroorzaakt wordt. Jongema, Sam zal eerder zonder overleg handelen, dan een meer afwachtende, niet-veeleisende houding aan te nemen.

Vergelijking met de Ideale Teamcultuur

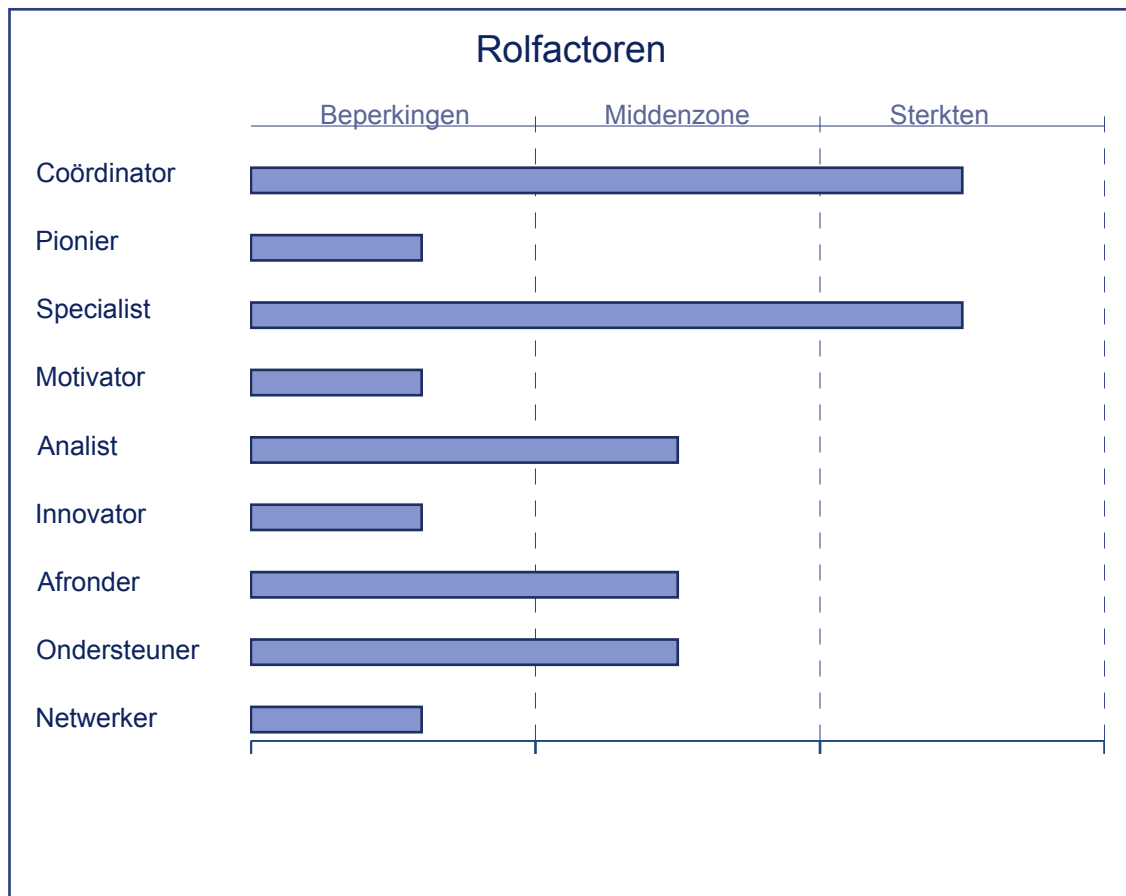
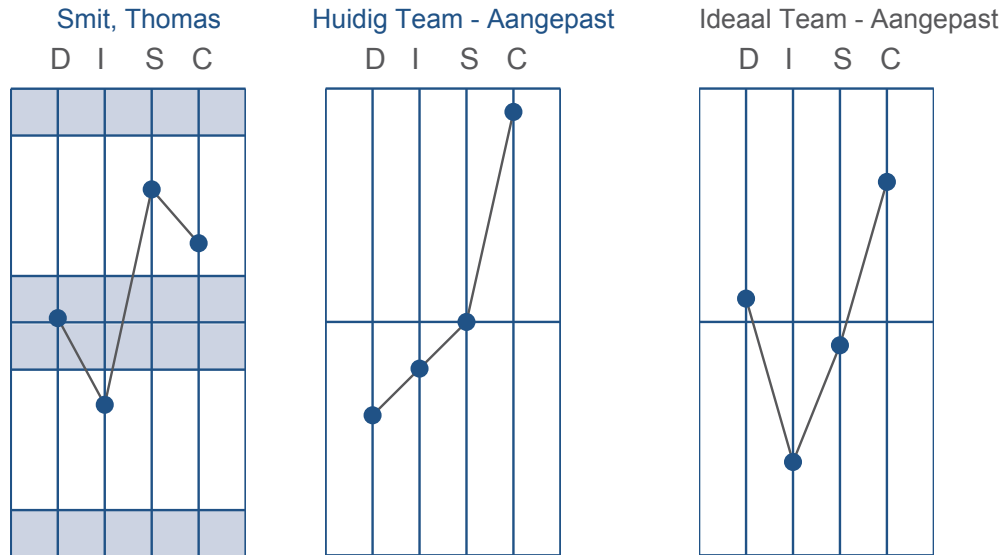
Wanneer het profiel van Jongema, Sam met de Ideale Teamcultuur wordt vergeleken, blijkt dat beide profielen goed overeen komen. Dit betekent dat hij over alle vereiste eigenschappen beschikt. Jongema, Sam heeft alle troeven in handen om succesvol te kunnen functioneren binnen de door de onderneming vastgelegde parameters.

Opmerking

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

Indien hij in staat is zijn gedragsstijl aan te passen zodat hij in het team past, kan hij zijn bijdrage leveren zonder tekenen van spanningen of stress te vertonen.

Smit, Thomas



Bijdrage tot het team

Smit, Thomas heeft de volgende belangrijkste bijdragen tot het team:

Coördinator

Smit, Thomas is een loyaal teamlid en harde werker, meer in het bijzonder in een functie die van hem verlangt zaken te coördineren, organiseren en te werken volgens bestaande procedures.

Smit, Thomas zorgt ervoor dat procedures volgens het juiste tempo en gecoördineerd verlopen, en heeft een gestage en geduldige aanpak. Als coördinator is hij normaal gezien in staat zich op de opdracht te concentreren en deze volledig af te werken. Smit, Thomas is niet overdreven spraakzaam en zal door zijn gestage aanpak op betrouwbare en systematische wijze aan zijn taken werken.

Specialist

Smit, Thomas vertrouwt op zijn technische kennis en specialistische knowhow bij het bedenken van en zoeken naar goede oplossingen.

Kwaliteit, hoge normen, technische knowhow en hard werken kenmerken de specialist. Smit, Thomas zal een vastberaden houding tonen en zichzelf opleggen een technisch/gespecialiseerd expert te worden, vermoedelijk op een beperkt specifiek gebied.

Werken in en met het Huidige Team

Smit, Thomas is van nature prestatiegericht en krachtig. Daardoor mist hij de niet-veeleisende en inschikkelijke stijl die hier vereist is. Hierdoor kan hij te veeleisend zijn voor diegenen die hem omringen en zelfs bij andere teamleden werkdruk en stress veroorzaken.

Vergelijking met de Ideale Teamcultuur

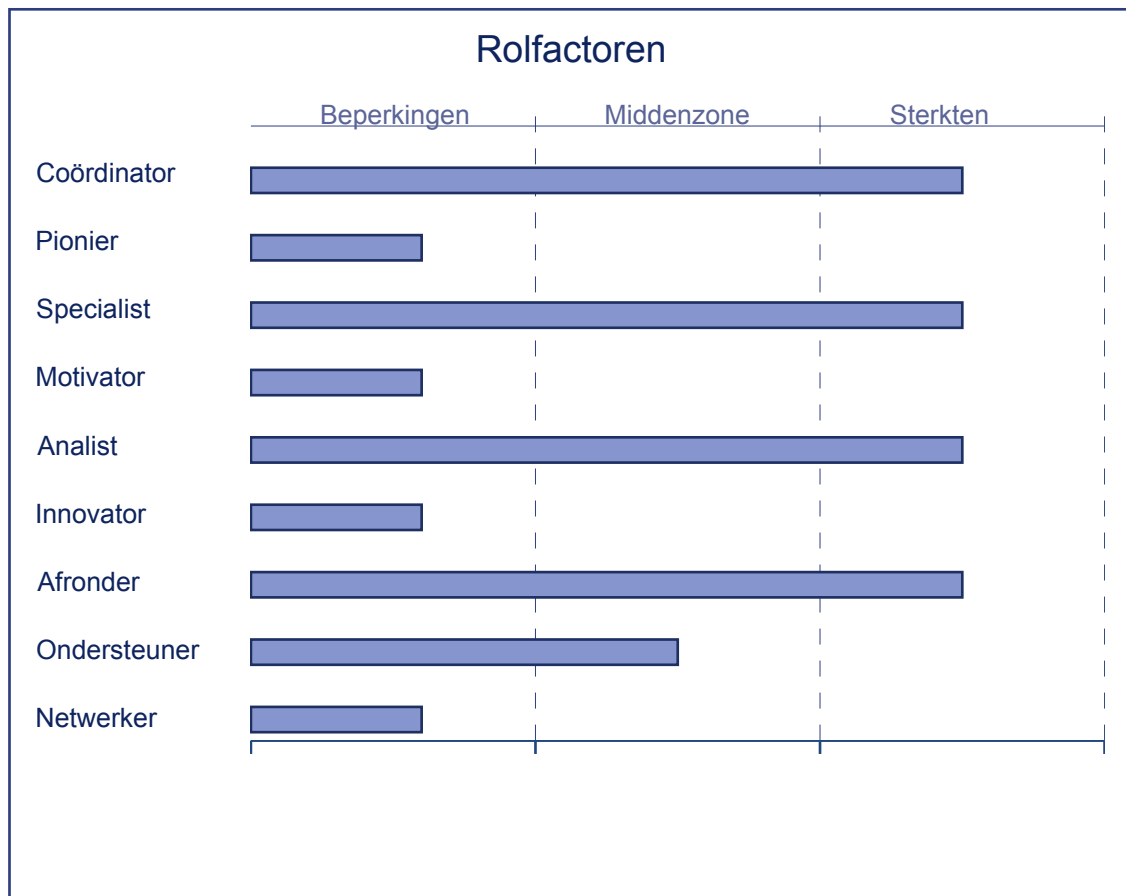
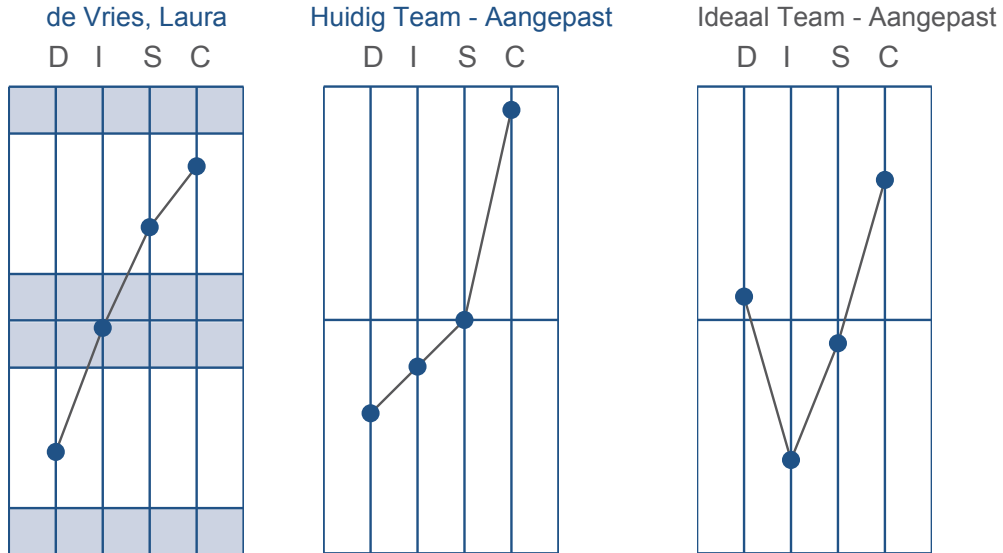
De Ideale Teamcultuur vraagt een energiek, flexibel individu, terwijl Smit, Thomas de situaties grondig en weloverwogen benadert. Hij verkiest eerder te werken volgens bestaande systemen en een opdracht volledig af te ronden, dan zijn werktempo te verhogen. Aangezien hij tevreden is met de huidige gang van zaken en de status-quo verkiest, kan hij zich oncomfortabel voelen in een werkomgeving waarin op impulsieve en actieve wijze gewerkt moet worden.

Opmerking

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

Indien hij in staat is zijn gedragsstijl aan te passen zodat hij in het team past, kan hij zijn bijdrage leveren zonder tekenen van spanningen of stress te vertonen.

de Vries, Laura



Bijdrage tot het team

de Vries, Laura heeft de volgende belangrijkste bijdragen tot het team:

Coördinator

de Vries, Laura heeft een natuurlijke affiniteit met het team. Zij is een betrouwbaar iemand, vooral wat betreft taken waarin gecoördineerd, georganiseerd en bestuurd moet worden.

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

Specialist

Het behalen en handhaven van normen en kwaliteit is het handelsmerk van deze specialist. de Vries, Laura kan wel eens halsstarrig overkomen, voornamelijk met betrekking tot zaken op haar technisch vakgebied, ervaring of knowhow.

de Vries, Laura zal op een logische en systematische manier problemen oplossen. Op gebieden waar zij echter minder vertrouwd is, lijkt zij wat meer teruggetrokken en besluiteloos alvorens haar mening naar voren te brengen en een stevig standpunt in te nemen.

Analist

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

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

Afronder

de Vries, Laura is betrouwbaar en precies. Zij zal alle opdrachten en projecten afronden op uiterst nauwkeurige en praktische wijze.

de Vries, Laura is vriendelijk, inschikkelijk en kan goed luisteren. Als afronder pakt zij problemen op een kritische en behoedzame manier aan en verzamelt zij zorgvuldig alle nodige informatie. Haar gestage en beheerste aanpak stelt haar in staat een grote bijdrage te leveren tot het team, vooral wanneer zij kan werken volgens duidelijk afgebakende procedures.

Werken in en met het Huidige Team

Bij vergelijking van het profiel van de Vries, Laura met de Huidige Teamcultuur, blijken beide profielen goed overeen te komen. Dit betekent dat zij over alle vereiste eigenschappen

beschikt. de Vries, Laura heeft het vermogen om succesvol te functioneren in dit team.

Vergelijking met de Ideale Teamcultuur

De Ideale Teamcultuur vraagt om besluitvaardige leden. Aangezien de Vries, Laura niet veeleisend is, kan zij moeilijkheden ondervinden met het werken onder druk of het halen van krappe tijdslimieten. Zij werkt niet snel genoeg in vergelijking met de vereiste norm. Wanneer tastbare resultaten moeten worden behaald, legt zij te weinig gewicht in de schaal om zichzelf en anderen aan te sporen. Daarom kan zij wat langzamer en methodischer zijn in het bereiken van doelstellingen.

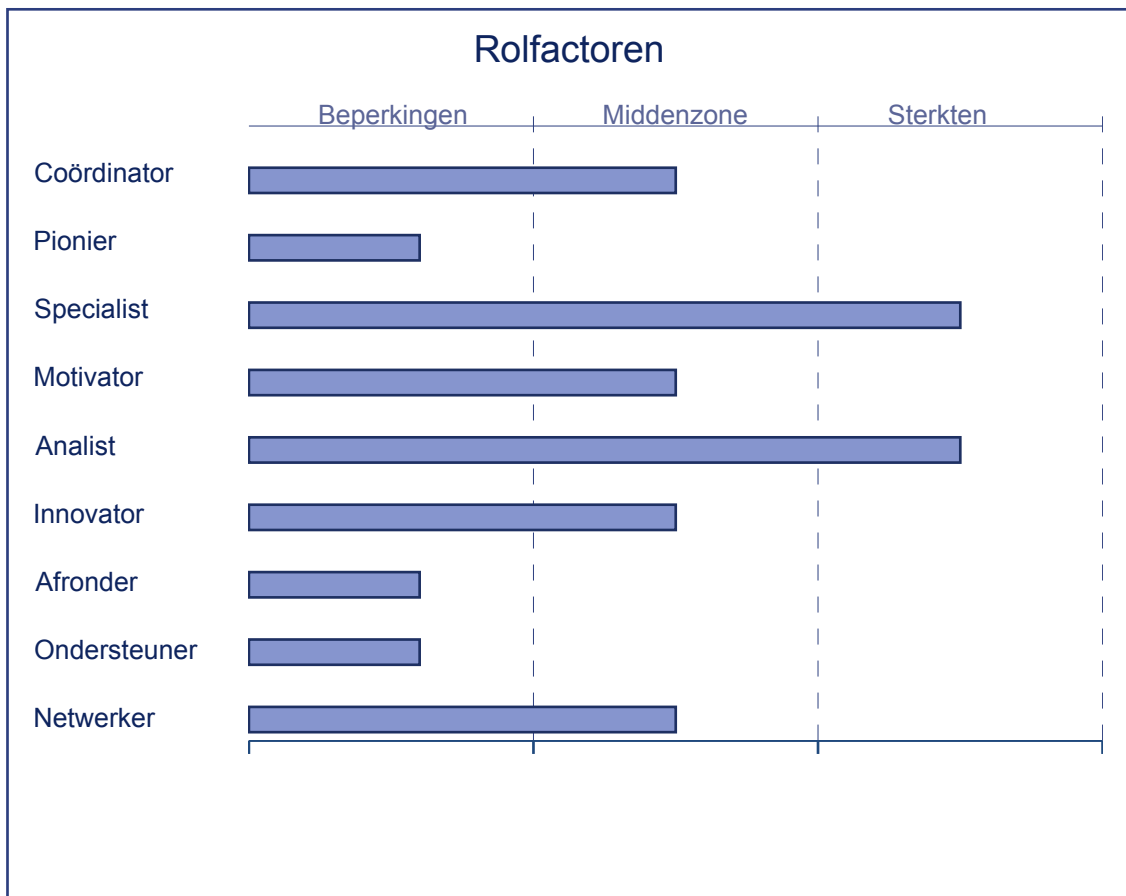
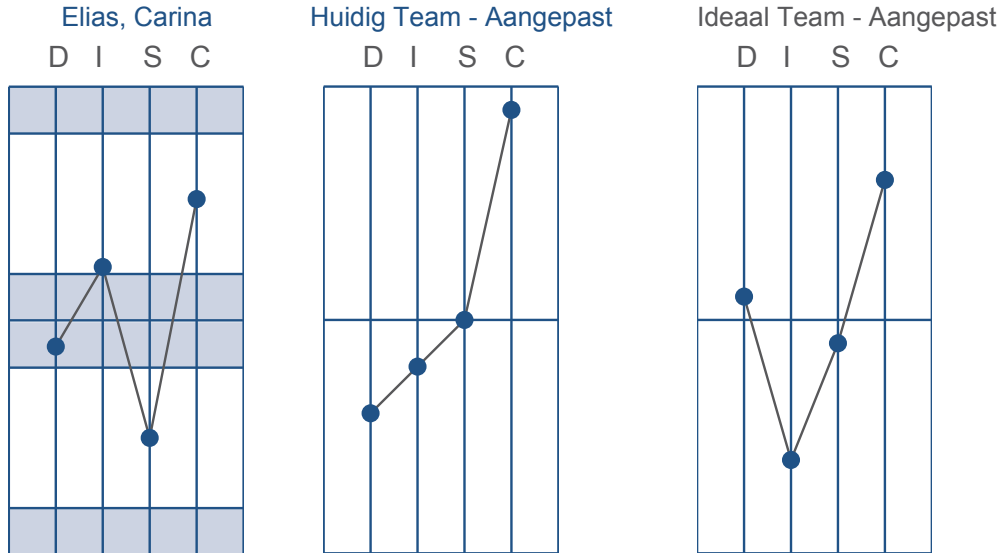
Daarnaast kan deze vriendelijke, bedachtzame en rustige persoon moeite hebben met de snelheid van handelen die hier vereist is. de Vries, Laura werkt liever in een duidelijk gestructureerde werkomgeving, dan in een omgeving waar de teamleden zich flexibel moeten opstellen. Zij verkiest een opdracht volledig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

Opmerking

Het persoonlijke profiel van de Vries, Laura komt niet overeen met de Ideale Teamcultuur. Dit neemt niet weg dat zij toch een bijdrage aan het team kan leveren op basis van haar belangrijkste teamrolsterkten, de factoren in de middenzone alsmede haar opleiding, ervaring, vaardigheden en kennis. Alhoewel zij niet volledig aan de vereisten voldoet, kan zij dankzij deze factoren toch succesvol functioneren in dit team.

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

Elias, Carina



Bijdrage tot het team

Elias, Carina heeft de volgende belangrijkste bijdragen tot het team:

Specialist

Elias, Carina verschaft de onderneming precieze en logische systemen en oplossingen.

Als specialist creëert en implementeert zij veeleisende kwaliteitsnormen. Elias, Carina zal voor zichzelf een reputatie als expert op haar gebied opbouwen door hard werken, onderzoek en specialisatie.

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

Analist

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

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

Werken in en met het Huidige Team

De vergelijking met de Huidige Teamcultuur brengt enkele verschillen aan het licht. Elias, Carina heeft een actieve en rusteloze aard en kan verveeld raken door routinewerk. Hierdoor kan het haar ontbreken aan de nodige vasthoudendheid en standvastigheid. Het is dus mogelijk dat zij bij het uitvoeren van haar taken of het ondersteunen van anderen te weinig discipline en grondigheid aan de dag legt. Elias, Carina blijkt dus niet geduldig en tolerant voor teamopdrachten.

Tot slot heeft deze vriendelijke, overtuigende en communicatieve persoon waarschijnlijk niet het vermogen om situaties te overdenken en te onderzoeken. Elias, Carina is mogelijk te begaan met haar eigen populariteit. Anderen zullen haar zien als te zelfverzekerd en optimistisch over haar eigen kunnen. Elias, Carina neemt beslissingen eerder op emotionele dan praktische gronden en is wellicht inconsequent in haar besluitvorming.

Vergelijking met de Ideale Teamcultuur

De Ideale Teamcultuur vraagt om besluitvaardige leden. Aangezien Elias, Carina niet veeleisend is, kan zij moeilijkheden ondervinden met het werken onder druk of het halen van krappe tijdslimieten. Zij werkt niet snel genoeg in vergelijking met de vereiste norm. Wanneer tastbare resultaten moeten worden behaald, legt zij te weinig gewicht in de schaal om zichzelf en anderen aan te sporen. Daarom kan zij wat langzamer en methodischer zijn in het bereiken van doelstellingen.

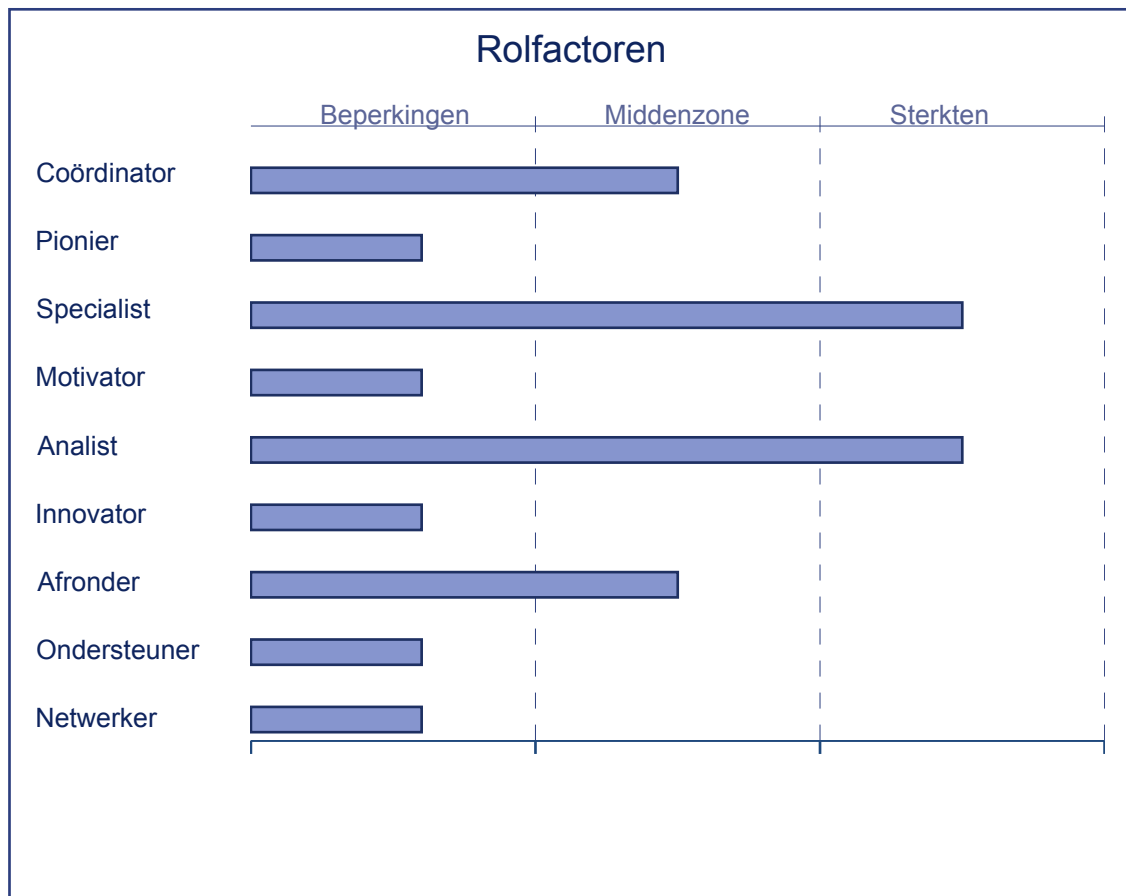
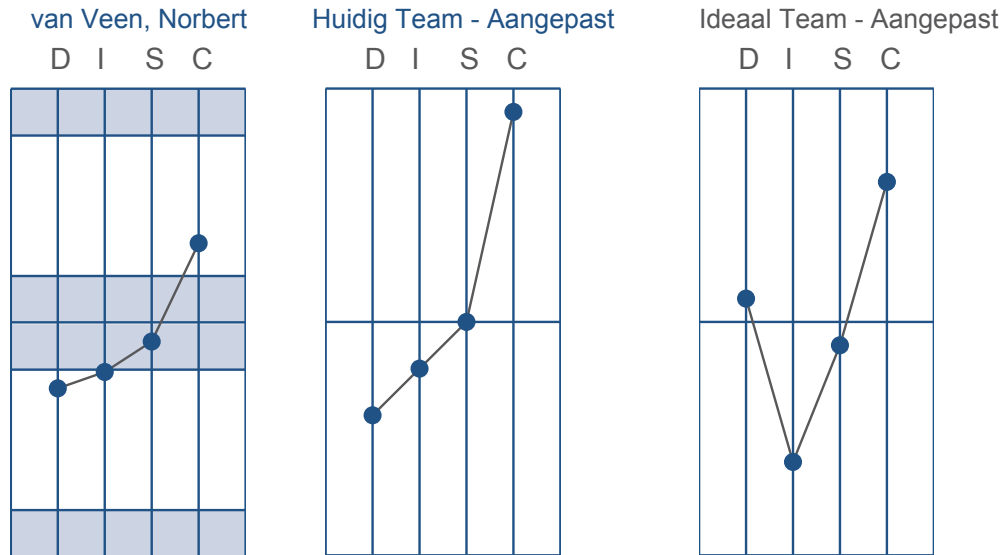
Daarnaast kan deze vriendelijke en mededeelzame persoon moeite hebben met de onderzoekende en serieuze eigenschappen die hier vereist zijn. Zij tracht de betrokkenheid van anderen te winnen door hen te beïnvloeden en overtuigen van haar standpunt. Dit kan een omgekeerd effect hebben op teamleden die zelfbewuster en meer op hun hoede zijn. Elias, Carina trekt soms inconsequente conclusies doordat zij niet zorgvuldig genoeg over problemen en situaties nadenkt.

Opmerking

Het persoonlijke profiel van Elias, Carina komt niet overeen met de Ideale Teamcultuur en de Huidige Teamcultuur. Dit neemt niet weg dat zij toch een bijdrage aan het team kan leveren op basis van haar belangrijkste teamrolsterkten, de factoren in de middenzone alsmede haar opleiding, ervaring, vaardigheden en kennis. Alhoewel zij niet volledig aan de vereisten voldoet, kan zij dankzij deze factoren toch succesvol functioneren in dit team.

Indien zij in staat is haar gedragsstijl aan te passen zodat zij in het team past, kan zij haar bijdrage leveren zonder tekenen van spanningen of stress te vertonen.

van Veen, Norbert



Bijdrage tot het team

van Veen, Norbert heeft de volgende belangrijkste bijdragen tot het team:

Specialist

van Veen, Norbert verkiest als specialist functies waarin hoofdzakelijk hoge normen moeten worden behaald en kwaliteit moet worden gehandhaafd.

Zijn sterke punten liggen op specialistisch en technisch gebied. van Veen, Norbert lost problemen op een analytische manier op en zal zijn systematische aanpak en oog voor precisie en detail aanwenden om alle opties af te wegen alvorens door te gaan. van Veen, Norbert wordt gemotiveerd door een veilige teamomgeving met duidelijk afgebakende doelen, procedures en bevoegdheden.

Analist

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

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

Werken in en met het Huidige Team

De vergelijking met de Huidige Teamcultuur brengt enkele verschillen aan het licht. van Veen, Norbert heeft een actieve en rusteloze aard en kan verveeld raken door routinewerk. Hierdoor kan het hem ontbreken aan de nodige vasthoudendheid en standvastigheid. Het is dus mogelijk dat hij bij het uitvoeren van zijn taken of het ondersteunen van anderen te weinig discipline en grondigheid aan de dag legt. van Veen, Norbert blijkt dus niet geduldig en tolerant voor teamopdrachten.

Vergelijking met de Ideale Teamcultuur

De Ideale Teamcultuur vraagt om besluitvaardige leden. Aangezien van Veen, Norbert niet veeleisend is, kan hij moeilijkheden ondervinden met het werken onder druk of het halen van krappe tijdslijmieten. Hij werkt niet snel genoeg in vergelijking met de vereiste norm. Wanneer tastbare resultaten moeten worden behaald, legt hij te weinig gewicht in de schaal om zichzelf en anderen aan te sporen. Daarom kan hij wat langzamer en methodischer zijn in het bereiken van doelstellingen.

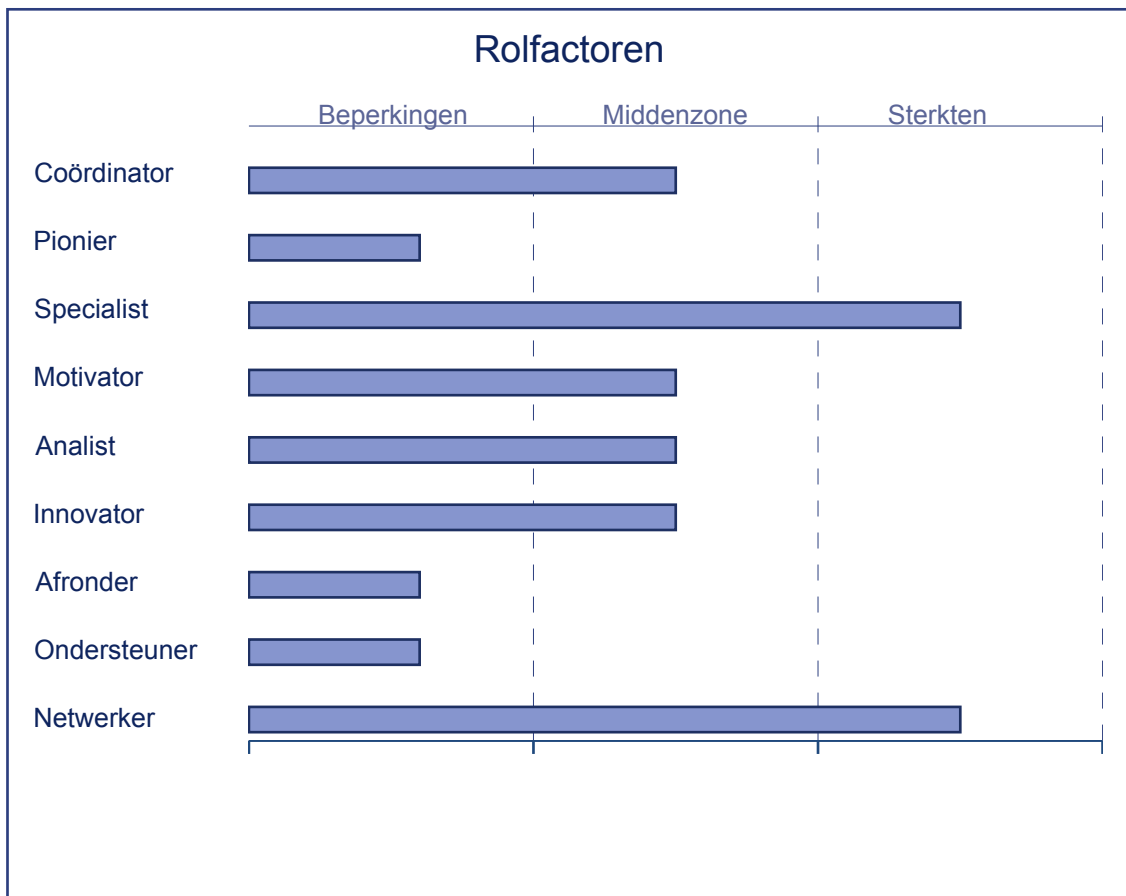
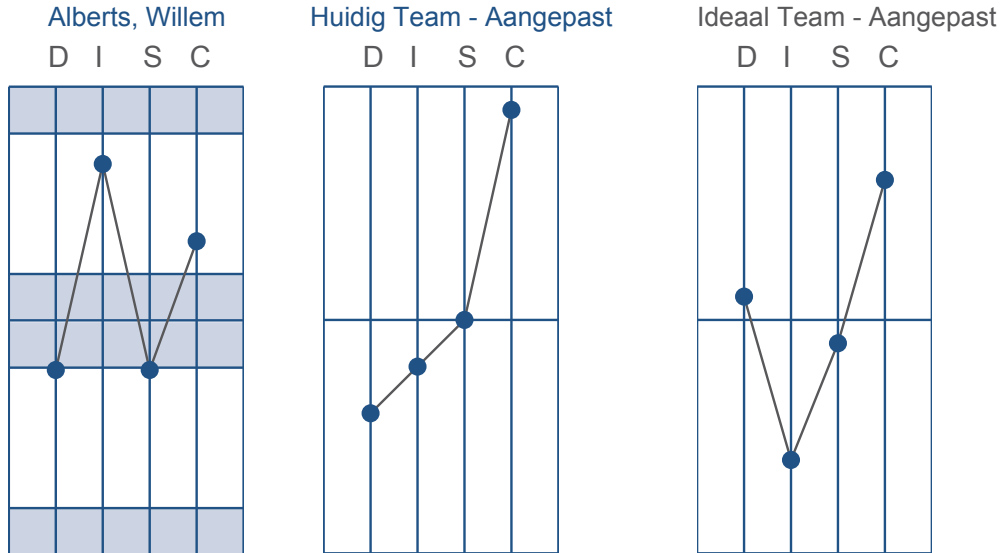
Opmerking

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

Indien hij in staat is zijn gedragsstijl aan te passen zodat hij in het team past, kan hij zijn

bijdrage leveren zonder tekenen van spanningen of stress te vertonen.

Alberts, Willem



Bijdrage tot het team

Alberts, Willem heeft de volgende belangrijkste bijdragen tot het team:

Specialist

Deze perfectionist zal voornamelijk informatie analyseren en onderzoeken voor het team. Alberts, Willem zal zich wellicht op een bepaald aandachtsgebied specialiseren en stelt zijn technische vakkundigheid ter beschikking van andere teamleden die zich niet kunnen of willen bezighouden met het bestuderen van details.

Alberts, Willem legt zich toe op het handhaven van hoge kwaliteitsnormen en zorgt ervoor dat deze ook nageleefd worden. Hij is in staat nieuwe systemen en procedures te introduceren om op alle mogelijke gebeurtenissen te kunnen inspelen. Alberts, Willem stelt groot belang in accuratesse en kan daardoor nogal intolerant zijn ten opzichte van mensen die minder zorgvuldig werk leveren.

Alberts, Willem delegeert niet graag omdat hij niet gelooft dat anderen even goed werk kunnen leveren. Wanneer hij te veel werk heeft zal hij vervolgens wel moeten delegeren. In weerwil van zijn afkeer ten opzichte van inferieur werk, zal hij steevast trachten ondermaats werk bij te sturen op een heel diplomatieke manier. Alberts, Willem verkiest schriftelijke communicatie om verbaal conflict te vermijden.

Netwerker

Alberts, Willem ontwikkelt een ruim netwerk aan contacten en middelen. Hij legt zijn overtuigingskracht en communicatietalent aan de dag om relaties tot stand te brengen.

Zijn meest waardevolle eigenschap voor het team is het leggen van externe contacten, het zoeken naar en ontwikkelen van hulpmiddelen. Hij is een voortreffelijke communicator, zowel binnen als buiten het team. Alberts, Willem geeft een meerwaarde aan andermans ideeën en zoekt enthousiast naar een gelegenheid om ze te verwezenlijken.

Werken in en met het Huidige Team

De vergelijking met de Huidige Teamcultuur brengt enkele verschillen aan het licht. Alberts, Willem heeft een actieve en rusteloze aard en kan verveeld raken door routinewerk. Hierdoor kan het hem ontbreken aan de nodige vasthoudendheid en standvastigheid. Het is dus mogelijk dat hij bij het uitvoeren van zijn taken of het ondersteunen van anderen te weinig discipline en grondigheid aan de dag legt. Alberts, Willem blijkt dus niet geduldig en tolerant voor teamopdrachten.

Tot slot heeft deze vriendelijke, overtuigende en communicatieve persoon waarschijnlijk niet het vermogen om situaties te overdenken en te onderzoeken. Alberts, Willem is mogelijk te begaan met zijn eigen populariteit. Anderen zullen hem zien als te zelfverzekerd en optimistisch over zijn eigen kunnen. Alberts, Willem neemt beslissingen eerder op emotionele dan praktische gronden en is wellicht inconsequent in zijn besluitvorming.

Vergelijking met de Ideale Teamcultuur

De Ideale Teamcultuur vraagt om besluitvaardige leden. Aangezien Alberts, Willem niet veeleisend is, kan hij moeilijkheden ondervinden met het werken onder druk of het halen van krappe tijdslijmieten. Hij werkt niet snel genoeg in vergelijking met de vereiste norm. Wanneer

tastbare resultaten moeten worden behaald, legt hij te weinig gewicht in de schaal om zichzelf en anderen aan te sporen. Daarom kan hij wat langzamer en methodischer zijn in het bereiken van doelstellingen.

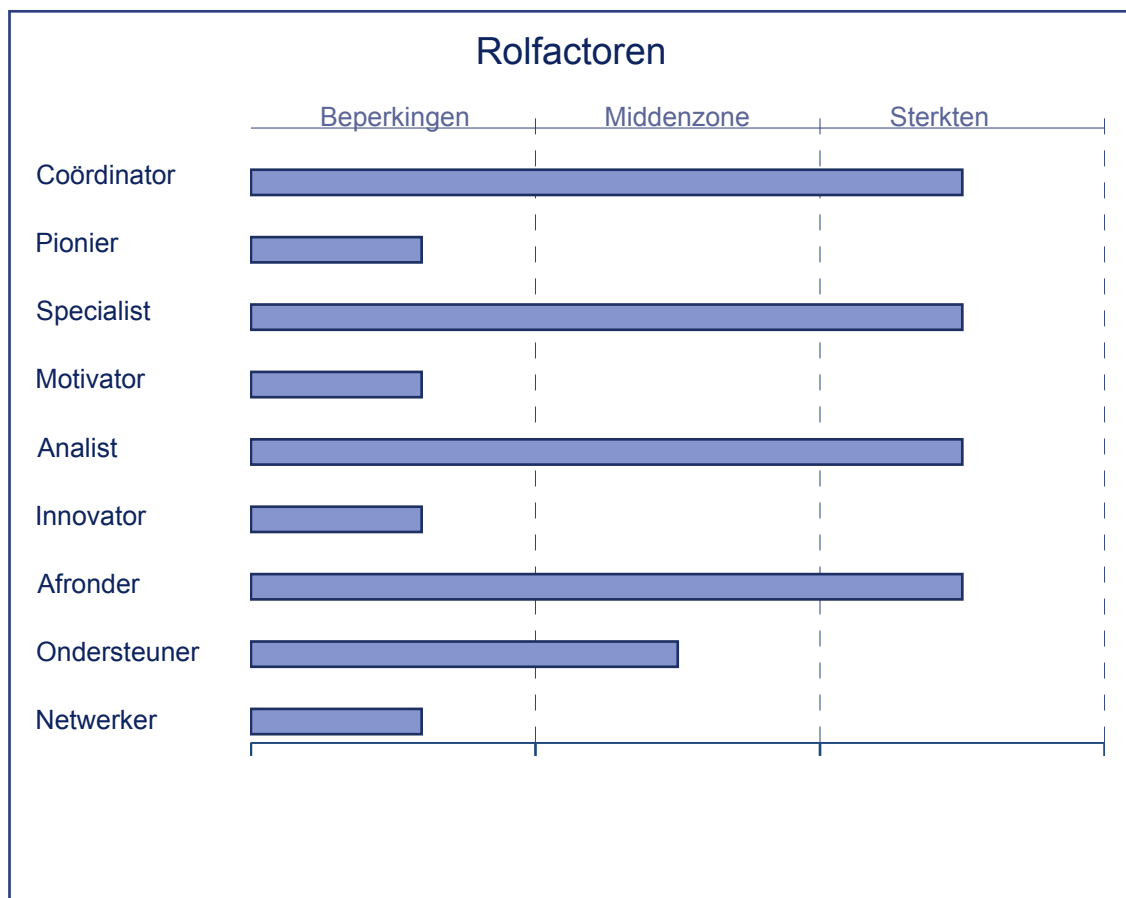
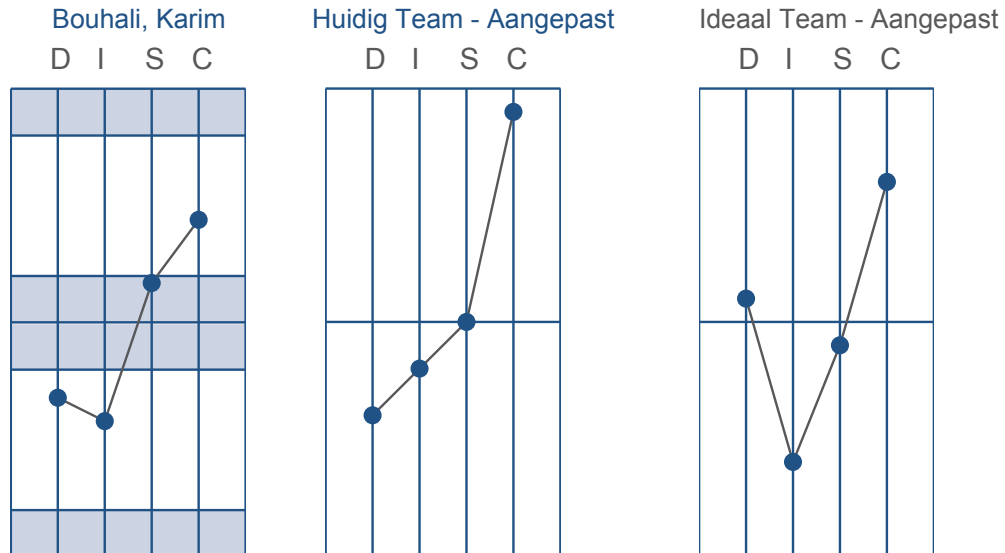
Daarnaast kan deze vriendelijke en mededeelzame persoon moeite hebben met de onderzoekende en serieuze eigenschappen die hier vereist zijn. Hij tracht de betrokkenheid van anderen te winnen door hen te beïnvloeden en overtuigen van zijn standpunt. Dit kan een omgekeerd effect hebben op teamleden die zelfbewuster en meer op hun hoede zijn. Alberts, Willem trekt soms inconsequente conclusies doordat hij niet zorgvuldig genoeg over problemen en situaties nadenkt.

Opmerking

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

Indien hij in staat is zijn gedragsstijl aan te passen zodat hij in het team past, kan hij zijn bijdrage leveren zonder tekenen van spanningen of stress te vertonen.

Bouhali, Karim



Bijdrage tot het team

Bouhali, Karim heeft de volgende belangrijkste bijdragen tot het team:

Coördinator

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

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

Specialist

Deze perfectionist zal voornamelijk informatie analyseren en onderzoeken voor het team. Bouhali, Karim zal zich wellicht op een bepaald aandachtsgebied specialiseren en stelt zijn technische vakkundigheid ter beschikking van andere teamleden die zich niet kunnen of willen bezighouden met het bestuderen van details.

Bouhali, Karim legt zich toe op het handhaven van hoge kwaliteitsnormen en zorgt ervoor dat deze ook nageleefd worden. Hij is in staat nieuwe systemen en procedures te introduceren om op alle mogelijke gebeurtenissen te kunnen inspelen. Bouhali, Karim stelt groot belang in accuratesse en kan daardoor nogal intolerant zijn ten opzichte van mensen die minder zorgvuldig werk leveren.

Bouhali, Karim delegeert niet graag omdat hij niet gelooft dat anderen even goed werk kunnen leveren. Wanneer hij te veel werk heeft zal hij vervolgens wel moeten delegeren. In weerwil van zijn afkeer ten opzichte van inferieur werk, zal hij stevast trachten ondermaats werk bij te sturen op een heel diplomatieke manier. Bouhali, Karim verkiest schriftelijke communicatie om verbaal conflict te vermijden.

Analist

Bouhali, Karim zal gezien zijn analytische aard steeds alle mogelijkheden en opties overwegen en alle voor- en nadelen afwegen voordat hij zijn opinie voorlegt. Bouhali, Karim hanteert zeer hoge normen en zal niet alleen verwachten maar ook eisen dat deze normen gerespecteerd worden. Hij prefereert schriftelijk te communiceren en presenteert zijn ideeën op een feitelijke, logische en bijzonder georganiseerde manier.

Bouhali, Karim is onderzoekend van aard en neemt graag de tijd om alle verschillende mogelijkheden te overdenken.

Afronder

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

Hij heeft aandacht voor detail en houdt zich volledig aan bestaande systemen en procedures.

Bouhali, Karim verkiest een taak volledig af te ronden alvorens een nieuwe te beginnen.

Zijn luistervaardigheid stelt hem in staat andermans standpunt te begrijpen. Bouhali, Karim vertrouwt op bewezen gewoonten en procedures en levert meestal foutloze prestaties van hoog niveau.

Werken in en met het Huidige Team

Bij vergelijking van het profiel van Bouhali, Karim met de Huidige Teamcultuur, blijken beide profielen goed overeen te komen. Dit betekent dat hij over alle vereiste eigenschappen beschikt. Bouhali, Karim heeft het vermogen om succesvol te functioneren in dit team.

Vergelijking met de Ideale Teamcultuur

De Ideale Teamcultuur vraagt om besluitvaardige leden. Aangezien Bouhali, Karim niet veeleisend is, kan hij moeilijkheden ondervinden met het werken onder druk of het halen van krappe tijdslijmieten. Hij werkt niet snel genoeg in vergelijking met de vereiste norm. Wanneer tastbare resultaten moeten worden behaald, legt hij te weinig gewicht in de schaal om zichzelf en anderen aan te sporen. Daarom kan hij wat langzamer en methodischer zijn in het bereiken van doelstellingen.

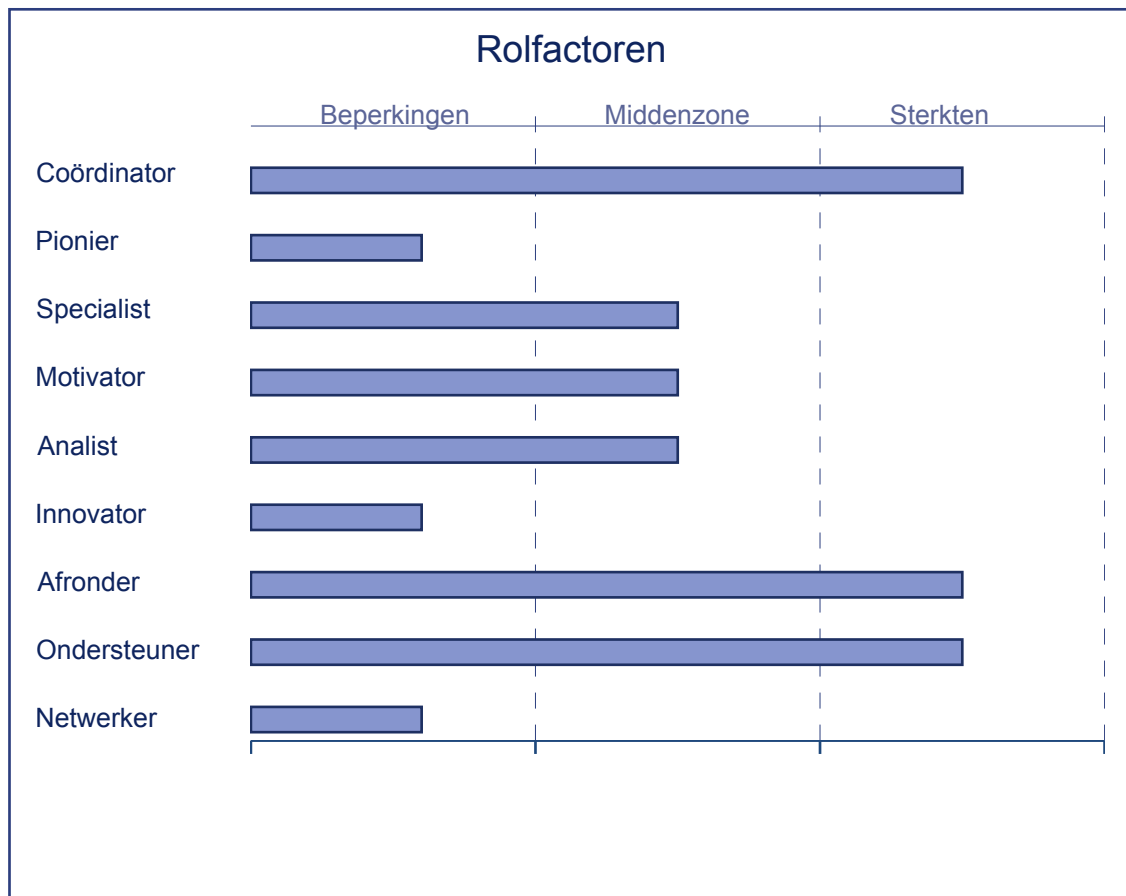
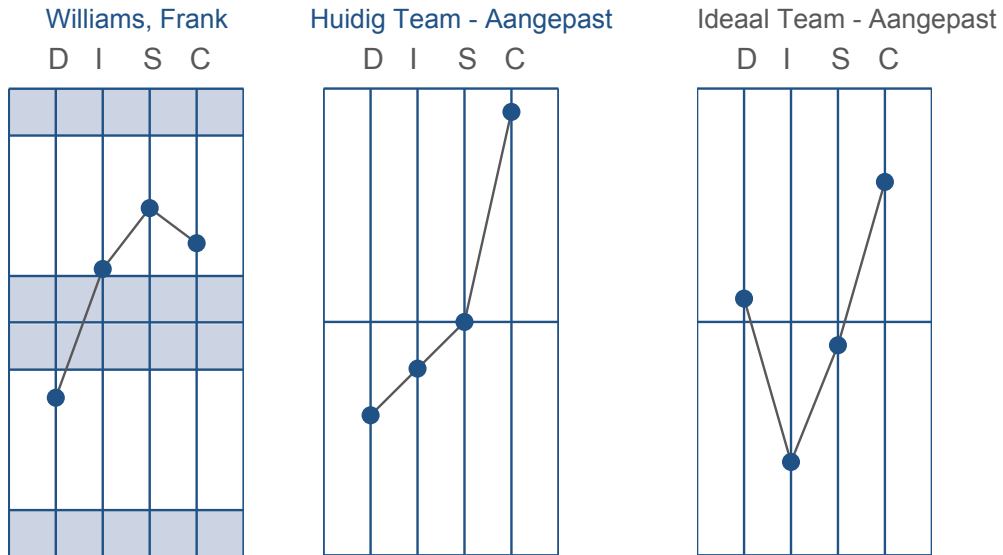
Daarnaast kan deze vriendelijke, bedachtzame en rustige persoon moeite hebben met de snelheid van handelen die hier vereist is. Bouhali, Karim werkt liever in een duidelijk gestructureerde werkomgeving, dan in een omgeving waar de teamleden zich flexibel moeten opstellen. Hij verkiest een opdracht volledig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

Opmerking

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

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

Williams, Frank



Bijdrage tot het team

Williams, Frank heeft de volgende belangrijkste bijdragen tot het team:

Coördinator

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

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

Afronder

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

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

Zijn luistervaardigheid stelt hem in staat andermans standpunt te begrijpen. Williams, Frank vertrouwt op bewezen gewoonten en procedures en levert meestal foutloze prestaties van hoog niveau.

Ondersteuner

Williams, Frank is kalm en helpt diegenen die moeilijkheden hebben of ondermaats werk leveren. Ook collega's met problemen krijgen van hem uitgekiend advies en begeleiding.

Hij bezit teamgeest en is een niet opvallend maar toch ijverig, vastberaden en betrouwbaar teamlid.

Williams, Frank biedt op een zorgzame, fijngevoelige en oprechte manier steun aan alle mensen waarmee hij omgaat, vooral deze waar hij langere tijd mee samenwerkt.

Werken in en met het Huidige Team

Williams, Frank heeft goede sociale vaardigheden en geniet ervan met de mensen die hem omringen te communiceren. Hier is echter een gereserveerde en onderzoekende stijl vereist, waarbij problemen eerder op een praktische dan emotionele manier opgelost worden. Williams, Frank kan hierdoor door anderen worden gezien als te spraakzaam en te veel bezig met het maken van een gunstige indruk.

Vergelijking met de Ideale Teamcultuur

De Ideale Teamcultuur vraagt om besluitvaardige leden. Aangezien Williams, Frank niet veeleisend is, kan hij moeilijkheden ondervinden met het werken onder druk of het halen van krappe tijdslijmieten. Hij werkt niet snel genoeg in vergelijking met de vereiste norm. Wanneer tastbare resultaten moeten worden behaald, legt hij te weinig gewicht in de schaal om zichzelf

en anderen aan te sporen. Daarom kan hij wat langzamer en methodischer zijn in het bereiken van doelstellingen.

Dit rustige, vriendelijke en volhardende individu kan ook wat minder flexibel zijn en een lager werktempo hebben dan vereist is. Hij volgt liever bestaande procedures en heeft er behoefte aan een opdracht volledig af te ronden. Hij heeft moeite met een werkomgeving waar snel gehandeld moet worden en situaties steeds veranderen. Williams, Frank is tevreden met de gang van zaken en stelt de status-quo niet ter discussie.

Daarnaast kan deze vriendelijke en mededeelzame persoon moeite hebben met de onderzoekende en serieuze eigenschappen die hier vereist zijn. Hij tracht de betrokkenheid van anderen te winnen door hen te beïnvloeden en overtuigen van zijn standpunt. Dit kan een omgekeerd effect hebben op teamleden die zelfbewuster en meer op hun hoede zijn. Williams, Frank trekt soms inconsequente conclusies doordat hij niet zorgvuldig genoeg over problemen en situaties nadenkt.

Opmerking

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

Indien hij in staat is zijn gedragsstijl aan te passen zodat hij in het team past, kan hij zijn bijdrage leveren zonder tekenen van spanningen of stress te vertonen.