



## RAPPORT TEAMROL INDICATOR

---

Van:	J. van de Doe
Administratienummer:	A1234567
Datum:	23 Oct 2007
Normgroep:	Algemeen

---

Mevr. van den Consultant  
Consulente  
Orga Advies

---

## Teamrol Indicator

---

In dit rapport treft u eerst een beschrijving aan van uw primaire en secundaire rollen. Deze geven aan welke rollen het meest bij u passen. In teams zult u geneigd zijn deze rollen in te nemen. Het is interessant om te onderzoeken of u dit herkent in de teams waar u deel van uitmaakt. Daarna volgt een grafische weergave van uw resultaten. Het is uiteraard zinvol te kijken naar het patroon. Zijn er rollen die in het geheel niet bij u passen? Springt uw primaire rol er uit of zijn er andere die ook hoog scoren? Ten slotte treft u een korte beschrijving aan van alle andere rollen. Voor deze vragenlijst is gebruik gemaakt van de theorie van M. Belbin.

Dit rapport is bedoeld aan te zetten tot zelfreflectie en uw interactie met teamleden te verduidelijken. Omdat het gebaseerd is op negen rollen, kan het zijn dat u zich op onderdelen minder herkent. Ook kan het zijn dat uw primaire en secundaire rol tegenstrijdige kenmerken hebben. U kunt zelf nagaan wat het meest op u van toepassing is. De grafiek geeft u daarbij een extra hulpmiddel.

N.B. voor de leesbaarheid is gekozen voor de mannelijke uitleg van de rollen

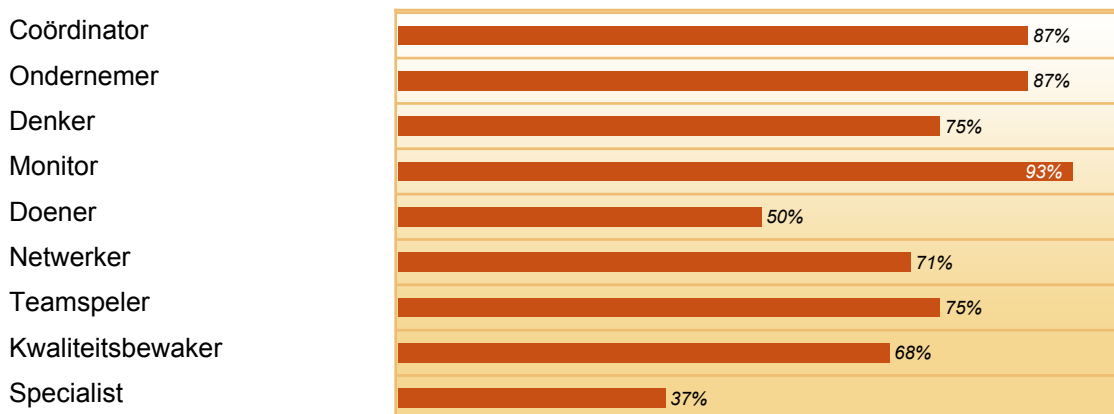
### Uw primaire rol: Monitor

Een monitor is kritisch. Hij denkt na en hij denkt door. Hij ziet snel de sterke en zwakke plekken in een voorstel of argumentatie. Zijn analyses zijn weloverwogen en doordacht. Hij wil graag het waarom achterhalen, zaken onderzoeken en begrijpen. De monitor zoekt naar inzicht en overzicht. Hij vindt het leuk beschouwend bezig te zijn en zaken te verklaren. Hij is verstandig en voorzichtig. Hij weet graag alles en laat zich dan ook geduldig alles uitleggen. Ook legt hij zelf graag aan anderen zaken uit. Voordat hij een beslissing neemt, vindt hij het belangrijk zoveel mogelijk informatie te hebben. Zijn oordeel is daardoor doordacht en zelden verkeerd. De valkuil van de monitor is dat het hem tijd kost alvorens tot een oordeel te komen. Ook veroordeelt hij verfrissende en vernieuwende ideeën al meteen scherp met zijn kritische houding. Zijn houding kan er toe leiden dat de besluitvorming niet tot stand komt, omdat hij steeds weer met nieuwe problemen komt en tegen iedere oplossing wat heeft in te brengen. Hij is hardnekkig als hij discussieert met andere monitoren of denkers in het team.

### Uw secundaire rol: Ondernemer

Een ondernemer is vlot, impulsief en ongeduldig. Hij is iemand met wilskracht en als hij ergens door gemotiveerd raakt, dan gaat hij er helemaal voor. De ondernemer heeft een sterke drang om te presteren en te winnen. Hij vindt het leuk om anderen uit te dagen, hen in beweging te krijgen en aan te zetten tot resultaten. Anderen zien hem als sturend en assertief. Ook vindt hij het prettig om zelf uitgedaagd te worden. Hij vindt het leuk om te discussiëren, maar kan moeilijk tegen zijn verlies. Hij raakt dan gefrustreerd en geëmotioneerd. De valkuil van de ondernemer is dat hij teveel op resultaten let en geen oog heeft voor het proces en voor de teamleden die hun best doen het doel te bereiken. Hij kan de gevoelens en meningen van teamleden volledig negeren. Hij koppelt zijn eigen capaciteiten aan het behalen van resultaten. Om die reden wordt hij door anderen als dwingend gezien als hij teveel hamert op het behalen van resultaten.

## Grafiek



## Globale beschrijving overige rollen

### Coördinator

Een coördinator neemt in een team de voorzittersrol op zich, waarbij hij het belangrijk vindt volgens bepaalde regels te werken. Hij verheldert zaken, inventariseert meningen en hakt knopen door. Hij probeert de krachten van teamleden goed in te zetten. Zijn valkuil is zijn inflexibele houding wat betreft het loslaten of wijzigen van besluiten en procedures.

### Teamspeler

Een teamspeler zorgt voor sfeer en harmonie in het team. Hij luistert goed en heeft een groot inlevingsvermogen. Hij probeert conflicten in het team te voorkomen. Zijn valkuil is dat hij problemen in de groep uit de weg kan gaan. Ook zorgt hij soms voor een te gezellige sfeer in de groep waardoor zaken niet serieus worden opgepakt.

### Denker

Een denker is origineel, vernieuwend en oplossingsgericht. Hij ontwikkelt graag strategieën voor de toekomst. Zijn valkuil is dat hij teveel opgaat in zijn eigen ideeën en teveel afstand bewaart tot het team, waardoor zijn oplossingen voor het team niet realistisch kunnen zijn.

### Netwerker

Een netwerker treedt graag naar buiten en maakt gemakkelijk contact. Hij is breed geïnteresseerd, heeft veel kennis en combineert die kennis vaak tot nieuwe inzichten. Hij is gericht op ontwikkeling en vernieuwing. Zijn valkuil is dat hij snel door nieuwe zaken wordt afgeleid en niet afmaakt waar hij aan begonnen is. Hij let niet sterk op details.

### Kwaliteitsbewaker

Een kwaliteitsbewaker let sterk op de kwaliteit van het geleverde werk. Hij probeert ervoor te zorgen dat alles volgens planning verloopt en voelt aan wanneer zaken mis kunnen gaan. Zijn valkuil is zijn perfectionisme, wat de output beperkt. Hij kan demotiverend zijn voor mensen die de kwaliteitseisen wat lager hebben liggen.

## Doener

Een doener is actiegericht. Hij wil genomen beslissingen meteen uitvoeren. Hij vertaalt plannen naar concrete werkzaamheden. Hij zorgt voor duidelijkheid en regelmaat. Zijn valkuil is dat hij al aan de slag wil, voordat het doel helder is. Hij is weinig flexibel als het gaat om wijzigingen in plannen. Ook wijst hij ideeën die in zijn ogen niet praktisch zijn al snel van de hand.

## Specialist

Een specialist heeft veel kennis van zijn eigen vak en heeft zich ontwikkeld tot een expert. Hij is continu bezig zijn deskundigheid op één terrein te vergroten. Zijn valkuil is dat hij naast zijn specifieke kennis niet veel bijdraagt aan het team. Hij is ook weinig betrokken als het gaat om zaken die zijn specialisme niet raken.

### ● Disclaimer

Orga aanvaardt geen verantwoordelijkheid voor de juistheid van deze beschrijvingen en conclusies. Ze zijn voortgekomen uit de manier waarop u de vragen heeft beantwoord. Het rapport is een hulpmiddel om tot zelfinzicht te komen. Maar uw eigen kritische houding en die van uw adviseur blijft daarbij belangrijk.