

Teambuilding *Spellen*

Voor een succesvolle teamsamenstelling kennen we o.a. het model van Belbin. In dit model wordt een aantal persoonstypen omschreven die elkaar aanvullen of juist tegenwerken.

Met klem wil ik benadrukken dat dit slechts een model is. In zijn algemeenheid is het zo dat de kracht van een model komt pas tot zijn recht als het geheel van alle aanwezige facetten zorgvuldig onder de loep wordt genomen!

De praktijk vraagt dus meer dan alleen de interpretatie van een model. Deze test kan een team zeker helpen blindenvlekken van een team zichtbaar te maken. Aangevuld met jouw expertise als trainer en afstemming op de groep kan deze test waardevolle informatie opleveren.

De aanname van Belbin is dat mensen in teams meerdere rollen vervullen, dat niemand sterk is in alle rollen en dat de rollen die men vervult deels persoons- en deels situatiegebonden zijn. In een team gaat het erom dat de leden elkaar aanvullen: waar de één zwak in is kan de ander aanvullen en omgekeerd.

Verder zegt Belbin dat sommige frustraties die binnen teams optreden gemakkelijk voorkomen kunnen worden, als de teamleden zich bewust zijn van hun verschillen die uitbuiten in plaats van uitvergroten. (lees hierover ook o.a. de theorie van de kernkwaliteiten van Daniel Ofman)

Wanneer gebruik je deze test?

Als je zelf een groep gaat vormen, kun je bij de samenstelling rekening houden met een evenwichtige verdeling van de rollen binnen de groep.

Vaker heb je geen invloed op wie deelneemt. Dan kun je bij de start of na verloop van tijd de teamrollen expliciteren en met elkaar bespreken. Dat kan leiden tot (nieuwe) samenwerkingsafspraken of een andere teamsamenstelling.

Er zijn verschillende manieren waarop de je teamrollen kunt toepassen:

- Bepaal je eigen teamrollen.
- Vraag je teamleden hoe zij je qua teamrollen inschatten. Bespreek vervolgens de uitkomsten van jouw eigen beeld met hen. Herkennen zij dit? (vergelijk 360 graden feedback)
- Wanneer voor jou duidelijk is welke teamrollen je van nature snel oppakt, kun je dit inzicht gebruiken bij bijvoorbeeld het samenstellen van een team.

Verdeel steeds maximaal 10 punten per vraag onder de onderstaande beweringen

1 Wat ik vind, dat ik kan bijdragen aan een team:

- A is dat ik vaak nieuwe mogelijkheden weet te ontdekken en daarvan gebruik te maken.
- B is dat ik zeer goed overweg kan met een breed scala van mensen.
- C dat het opwerpen van ideeën één van mijn natuurlijkste gaven is.
- D is mijn bijdrage tot de doelstellingen van een team.
- E mijn vermogen zaken af te ronden, is groot - waarschijnlijk doordat mijn persoonlijke efficiency groot is.
- F is dat ik bereid ben om impopulair te zijn (voor een tijdje) als dat leidt tot resultaten die uiteindelijk de moeite waard zijn.
- G is dat ik meestal in de gaten heb wat haalbaar is en realistisch.
- H dat ik redenen kan aanwijzen voor alternatieve handelwijzen, zonder daarbij mijn objectiviteit te verliezen.

2 Tekortkomingen, die ik mogelijk heb bij het werken in teams zijn.

- A dat ik me alleen maar op mijn gemak voel als bijeenkomsten goed gestructureerd en onder controle zijn en op een goed geleide manier verlopen.
- B dat ik soms te snel toegeef aan zaken waarvan ik meen dat ze een goed gezichtspunt hebben, zonder dat het voldoende is doorgesproken.
- C dat ik de neiging heb te veel te praten als ik op nieuwe ideeën stuit.
- D een niet uitgesproken eigen opvatting doet me te vaak vlot en enthousiast met anderen meegaan.
- E dat ik soms als drammerig en autoritair beschouwd word als er iets gebeuren moet.
- F dat ik het moeilijk vind om vanaf het begin voorop te lopen, misschien omdat ik wat overgevoelig ben voor sfeer in de groep.
- G dat ik ertoe neig op te gaan in ideeën die bij me zijn opgekomen - daardoor - contact te verliezen met de dingen die gaande zijn.
- H dat mijn collega's denken dat ik me onnodig druk maak over details en over de kans dat dingen wel eens mis kunnen gaan.

3 Wanneer ik eenmaal betrokken ben in een project samen met anderen.

- A lukt het me mensen in een richting te sturen, zonder ze onder druk te zetten.
- B is het mijn waakzaamheid die ons ervoor behoudt onzorgvuldigheden te begaan en zaken over het hoofd te zien.
- C stuur ik op daden aan, om er zeker van te zijn dat er in de vergadering geen tijd verloren gaat of dat hoofdzaken uit het oog worden verloren.
- D kan men ervan op aan dat ik iets origineels bedenken.
- E ben ik altijd bereid een goed idee te ondersteunen als dat in het algemeen belang is.
- F ben ik altijd uit op nieuwe ideeën en ontwikkelingen.
- G geloof ik dat mijn beoordelingsvermogen een belangrijke bijdrage levert om tot de juiste beslissingen te komen.
- H kan men er vast van op aan dat alle belangrijke zaken ook uitgevoerd worden.

4 Kenmerkend voor mijn benadering van het werken in de groep is.

- A dat ik het (in stilte) interessant vind mijn collega's beter te leren kennen.
- B dat ik niet bang ben de opvattingen van anderen te bestrijden of een minderheidsstandpunt te verdedigen.
- C ik meestal wel de argumenten vind om onjuiste voorstellingen van tafel te krijgen.
- D dat ik meen dat ik het vermogen bezit om plannen, die in de praktijk moeten worden gebracht, in werking te zetten.
- E dat ik het vermogen bezit het voor de hand liggende uit de weg te gaan en met onverwachte dingen op de proppen te komen.
- F dat ik aanstuur op een beetje perfectionisme bij elke groepsopdracht.
- G dat ik ervan houd om nuttige contacten te leggen buiten de eigenlijke groep.
- H dat ik, hoewel ik wel geïnteresseerd ben in alle meningen, zonder aarzelen vaststel wat er gebeuren moet als er een beslissing moet worden genomen.

5 Ik houd van werken, omdat.

- A ik ervan houd om situaties te analyseren en zoveel mogelijk keuzemogelijkheden af te wegen.
- B ik geïnteresseerd ben in het vinden van praktische oplossingen - oplossingen die echt werken.
- C ik ervan houd het gevoel te hebben dat ik goede samenwerkingsrelaties kweek.
- D ik een sterke invloed uitoefen (en wil uitoefenen) op de besluitvorming.
- E ik dan allerlei mensen kan ontmoeten, die iets interessants te bieden hebben.
- F ik ervan houd om mensen tot overeenstemming te brengen over bepaalde te ondernemen stappen.
- G ik me in mijn element voel als ik me met volle aandacht kan wijden aan mijn taak.
- H ik graag terreinen vind die mijn verbeeldingskracht prikkelen.

6 Als mij plotseling een moeilijke opdracht wordt toegespeeld, met een beperkte tijd en met onbekende mensen.

- A trek ik me het liefst in een hoekje terug om iets te bedenken om uit de impasse te geraken, voordat ik met iets op de proppen kom.
- B zoek ik meteen diegene op om mee samen te werken, die zich het meest positief opstelt.
- C zoek ik onmiddellijk een manier om de omvang van de taak te verkleinen, door vast te stellen welke personen het best een bepaalde bijdrage kunnen leveren.
- D zorgt mijn gevoel voor wat dringend is en wat niet, er wel voor dat we niet achter raken op het werkschema.
- E blijf ik kalm en bewaar mijn vermogen om objectief te denken.
- F werk ik op een geleidelijke manier naar het doel toe.
- G neem ik de leiding wel op me als ik merk dat de groep geen voortgang boekt.
- H ga ik onmiddellijk discussies aan om nieuwe denkwijzen te stimuleren en het een en ander op gang te brengen.

7 Problemen waarmee ik te kampen heb als ik in een groep werk, zijn.

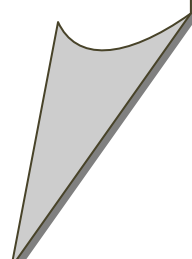
- A dat ik vaak ongeduld toon met betrekking tot hen, die de voortgang in de weg staan.
- B dat anderen me bekritisieren omdat ik te analytisch ben en te weinig intuïtief.
- C dat mijn bezorgdheid dat de dingen goed gebeuren, ertoe leidt dat de vooruitgang wel eens wordt belemmerd.
- D dat ik me gauw verveel en dan door enkele dingen, die me prikkelen, weer op gang moet worden gebracht.
- E dat ik het moeilijk vind op gang te komen als de doelstellingen niet duidelijk zijn geformuleerd.
- F dat ik soms niet zo sterk ben in het verhelderen van de ingewikkeldheden die me door het hoofd spelen.
- G dat ik er steeds op uit ben aan anderen dingen te vragen, die ik zelf niet kan.
- H dat ik vaak aarzel mijn gedachten te berde te brengen, als ik daarmee veel oppositie oproep.

Scoringstabel

Vraag	Item A	B	C	D	E	F	G	H
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								

Analysetabel

Vraag	BM		VZ		VM		PL		BO		MO		GW		ZO	
1	G		D		F		C		A		H		B		E	
2	A		B		E		G		C		D		F		H	
3	H		A		C		D		F		G		E		B	
4	D		H		B		E		G		C		A		F	
5	B		F		D		H		E		A		C		G	
6	F		C		G		A		H		E		B		D	
7	E		G		A		F		D		B		H		C	



Bedrijfsman

Stabiel en beheerst. Een praktische organisator, die beslissingen in concrete werkzaamheden omzet. Heeft een goed ontwikkeld zelfbeeld en beheerst zijn gevoelens. Noest en gedisciplineerd maar met flair in het organiseren, zeker onder druk of in verwarrende situaties.

De Bedrijfsman is de praktische figuur, de organisator, die ervoor zorgt dat besluiten worden omgezet in concrete werkzaamheden. Hij is nuchter en ordelijk, houdt van hard werken en pakt de zaken op een systematische manier en consciëntieuze manier aan. Niet praten, maar poetsen, tot het karwei is geklaard.

De Bedrijfsman is een efficiënte doener met een praktische geest en een vaste wil. Hij is loyaal, taai, saai en vasthoudend. Hij kan zich soms behoudend en weinig flexibel opstellen, als het praktisch nut van een nieuw plan niet meteen duidelijk is. Hij heeft behoefte aan ritme en regelmaat, aan vaste afspraken en stevige structuren en werkt daar ook voortdurend aan.

Te vermijden gedragingen:

Te weinig flexibel zijn; met name te weinig openstaan voor plotselinge ideeën, kansen en wijzigingen in de plannen

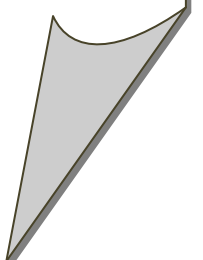
Afbrekende kritiek uiten; prille ideeën en suggesties van anderen te snel als onpraktisch of onnut van de hand wijzen

Te snel aan de slag willen; beginnen met ordenen en regelen terwijl doelen en uitkomsten nog niet gepreciseerd zijn.

Rol

De Bedrijfsman is sterk in het ombouwen van plannen en strategieën tot concrete taken en bezigheden. Hij ziet wat haalbaar is en wat niet.

De Bedrijfsman kan organiseren en implementeren en zorgt ervoor dat de zaken voor elkaar komen, ook als het om vervelende taken gaat. Managementtaken waarin de nadruk ligt op verantwoordelijk en doelmatig beheer, zijn bij de Bedrijfsman in vertrouwde handen.



Voorzitter

Stabiel, dominant, extrovert. De Voorzitter houdt de werkwijze van het team onder controle en laat de kracht van ieder teamlid zo goed mogelijk tot zijn recht komen. Geen buitengewone intelligentie, evenmin bijzondere creatieve gaven. Wel kalmte, realisme en nuchterheid. Tolerantie om te luisteren naar anderen, sterk genoeg om adviezen naast zich neer te leggen.

De Voorzitter zoekt onophoudelijk naar wilsovereenkomst in de groep. Hij is de natuurlijke coördinator, die de procedure aangeeft de bedoelingen verheldert, de opvattingen inventariseert en tenslotte samenvat wat een ieder wil. Hij probeert elk teamlid aan te moedigen om bij te dragen en heeft een goede neus voor ieders sterke kant.

De Voorzitter is extrovert, positief en ruimdenkend, maar protocolvast. Hij beschikt doorgaans niet over opvallende intellectuele of creatieve talenten. Zijn kracht is veeleer dat hij deze talenten bij anderen ontdekt en het woord wil geven. Hij zoekt consensus, maar hakt zonder aarzelen de koop door als zich een meerderheid heeft afgetekend of als de tijd begint te dringen.

Te vermijden gedragingen:

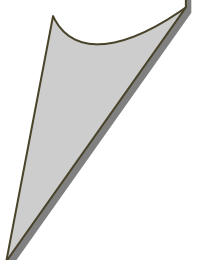
Gaan jagen op besluiten; het al te sterk benadrukken van tempo en voortgang in de besluitvorming, waardoor bepaalde talenten wegvallen

Procedurele starheid; vasthouden aan het 'besluit is besluit', met name als nieuwe inzichten of vragen naar voren komen

Vasthouden aan een gegeven rolverdeling, ook als het interne of externe krachtenveld verandert.

Rol

De Voorzitter komt tot zijn recht op een plaats waar uiteenlopende belangen en kwaliteiten moeten worden samengebundeld en waar doestellingen moeten worden gecoördineerd. Ferm in procedure en gericht op besluitvorming als hij is, is de Voorzitter een natuurlijke en voor ieder aanvaarbare leider, die het beste uit de groep haalt. Zolang hij maar vrij blijft van een eigen belang of een eigen inhoudelijke stelling inname. Dat laatste brengt hem snel in conflict met de Vormer of de Plant.



Vormer

Onrustig, dominant, extrovert. Hij geeft vorm aan de inspanningen van het team en zoekt patronen in de discussies. Uitdagend, ruziënd, snel gefrustreerd en onrustig. Eerder hard dan zachtmoedig, niet bang voor risico's. Productief onder druk en bij hoge snelheid: verkoopleiders, uitgevers, voetbaltrainers.

De Vormer is een gedreven, wilskrachtig persoon, met een grote dosis nerveuze energie en een sterke drang om te presteren. Hij is vlot, impulsief en ongeduldig. De vormer daagt uit en voelt zich snel uitgedaagd. Hij geniet van strijd en woordenwisseling, maar moet wel winnen. Als het tegenzit, raakt de Vormer snel gefrustreerd, geëmotioneerd en ongedurig.

De Vormer is gericht op resultaat, verbindt daar zijn 'ik' aan en weet anderen in beweging te zetten. Hoewel hij voortdurend wordt geplaagd door twijfels over eigen kunnen, die alleen door resultaten kunnen worden weggenomen, ervaart zijn omgeving hem vaak als dwingend, stuwend en assertief. Hij is een moedige en vrijmoedige ondernemer, die ervoor zorgt dat dingen in gang worden gezet en die mensen vooral ziet in relatie tot het te bereiken doel.

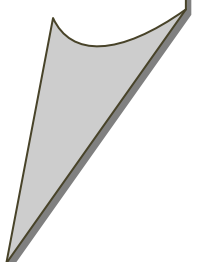
Te vermijden gedragingen:

Het platwalsen van andere teamleden, zeker als hij een gezaghebbende positie bekleedt
Wedijveren over de rol van deskundige, met name met de Plant en de Monitor
Onverdraagzaamheid en zelfs arrogantie ten op zichten van mensen die zich meer op het proces en de procedures richten

Rol

De Vormer geeft richting en genereert actie. Omdat spanning en confrontaties hem doen opbloeien, mobiliseert hij de krachten in een team en stelt nieuwe doelen vast. Met name als het team door politieke en sociale manoeuvres in een impasse is geraakt.

De Vormer is van groot belang als er wezenlijke veranderingen dienen te komen. Hij is niet bang om impopulaire maatregelen te nemen. Zijn ster rijst in een situatie waar onder grote druk en met veel risico gepresteerd moet worden.



Plant

Dominant, zeer hoge intelligentie, introvert. De man met de plotselinge ideeën. 'Ingeplant' in rustige teams om creativiteit te genereren: hij maakt de nieuwe openingen. Een Plant roept weerstanden op door gebrek aan praktische zin en door kritische houding ten opzichte van 'domheid'.

De Plant is de vernieuwer, de verzinner. De creatieve denker, wiens ideeën en alternatieven zich onderscheiden door originaliteit en verbeeldingskracht. Hij zoekt ruimte om te kunnen fantaseren, om strategieën en scenario's voor de toekomst te ontwerpen en om telkens weer verrassende, nieuwe oplossingen voor oude problemen te vinden.

De Plant is introvert en eigenzinnig. Hij verkiest zijn eigen oplossingen en werkt het liefst op enige afstand van het team. Hij stopt veel energie in zijn scheppingen en verliest wel eens de realiteit uit het oog, waardoor zijn ideeën als zonderling, radicaal of onpraktisch kunnen overkomen.

De Plant is zeer gevoelig voor waardering en kritiek. Er is soms een aparte gebruiksaanwijzing nodig om dit talent in een team tot bloei te krijgen.

Te vermijden gedragingen:

Zijn capaciteiten willen tonen op teveel of zelf verzonden terreinen; de creatieve inspanningen sluiten dan niet meer aan bij de behoeften van het team

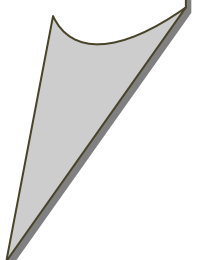
Beledigd in de schulp kruipen als de ideeën kritisch bekeken worden

Zich afgeremd voelen om met ideeën voor de dag te komen, met name in een groep extraverte en dominante karaktertypes.

Rol

Een Plant kan een voortdurende bron van inspiratie zijn. Hij genereert ideeën en alternatieven en verzint mogelijke oplossingen voor complexe problemen. Hij brengt visie en dromen.

Een Plant is vooral van belang in de beginfase van een project of als schepper van een nieuw product. Maar ook als (intern of extern) adviseur komt hij goed tot zijn recht. Dikwijls is één Plant in een team voldoende. Als er meer zijn, bestaat de kans dat alle energie opgaat in het bestrijden van elkaars denkbelden.



Onderzoeker

Stabiel, dominant, extrovert. Gaat op zoek naar ideeën, ontwikkelingen en informatie buiten de deur en beschikt daarvoor over talloze contacten: ontspannen, sociaal, gezellig. Is niet zozeer zelf de bron van ideeën, maar pikt ze gemakkelijk op bij anderen.

Een brononderzoeker is een extraverte en innemende persoon, hartelijk, joviaal en altijd op zoek naar nieuwe informatie en interessante contactpersonen. Een nieuwsgierige verkenner, die makkelijk contacten legt en over talloze relaties lijkt te beschikken.

Door zijn veelzijdige en beweeglijke belangstelling wordt hij vaak als creatief ervaren, ofschoon hij eerder een attente samenvoeger is dan een echte verzinner van ideeën. De Brononderzoeker is gericht op brainstorming, op vernieuwing en ontwikkeling en hij houdt van improviseren. Speels, steels, positief en enthousiast, is hij een permanente bron van informatie en ideeën. Al heeft hij wel eens de neiging om dingen net zo makkelijk te laten vallen als hij ze heeft opgepikt. Met als mogelijk gevolg dat hij lang niet altijd afmaakt wat hij begint.

Te vermijden gedragingen:

Over enthousiasme

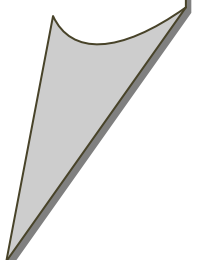
Een te grote afleidbaarheid; het telkens opgaan in allerlei verleidelijke, interessante, maar voor het team irrelevante zaken

Te veel verslappen als de druk op het werk (of de prikkel van het nieuw zijn) afneemt; nonchalance met betrekking tot details of zaken die niet direct zijn hert hebben.

Rol

De brononderzoeker is sterk in het verkennen en inbrengen van ideeën en bronnen van buiten de groep. Hij kan verbindingen leggen, gebieden exploreren en onderhandelingen voeren.

Door zijn pragmatisme en tegenwoordigheid van geest ontdekt hij waar de kansen liggen en hij weet ze te grijpen. Drukke en afwisseling zijn voor een Brononderzoeker essentieel. Wordt hij onvoldoende gestimuleerd door zijn omgeving, bijvoorbeeld in een eenmansfunctie, dan raakt hij snel verveeld en ineffectief.



Monitor

Hoge intelligentie, stabiel, introvert. Analyseert de problemen en houdt de ideeën kritische tegen het licht. Serieus, voorzichtig en immuun voor enthousiasme. Hij wantrouwt de euforie en zijn prestatiemotivatie is gering.

De Waarschuwer (Monitor) is de bedachtzame nadenker en doordenker, wiens bijdrage ligt in objectieve, weloverwogen analyses. De Waarschuwer wil weten waarom, wil onderzoeken en begrijpen. Hij ziet snel de zwakke plekken in een plan of argumentatie. De Waarschuwer zoekt naar inzicht en overzicht en houdt ervan om te beschouwen, te beschrijven en te verklaren.

Door zijn kritische zin lijkt de Waarschuwer koel en afstandelijk. Hij is verstandig en voorzichtig, laat zich graag alles uitleggen. En hij legt ook zelf graag alles uit, met als gevolg dat hij er lang over kan doen voor hij een beslissing neemt. Maar al kan hij soms nauwelijks ophouden met wegen en overwegen, zijn oordeel is zelden onjuist.

Te vermijden gedragingen:

Overkritisch zijn; nieuwe, nog rijpere ideeën bij voorbaat diskwalificeren

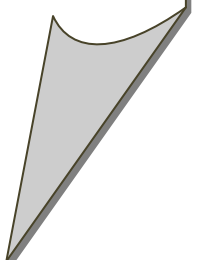
Wedijveren; in intelligent, maar in halsstarrig debat treden met andere monitoren en met planten

De besluitvorming deprimeren; steeds nieuw problemen aangeven en oplossingen veroordelen.

Rol

Als het aankomt op het analyseren van problemen en op het evalueren van ideeën en suggesties, is de Waarschuwer van grote waarde. Zijn kritische instellingen en doordachtzaamheid heeft menig team behoed voor het nemen van onjuiste en te vlotte beslissingen.

Goed in het aanduiden en afwegen van de voors en tegens van een voorstel, kan de Waarschuwer op belangrijke strategische posten belanden, vooral daar waar men zich voor de kleinste misstap moet behouden.



Groepswerker

Stabiel, extrovert, weinig overheersen. Stimuleert en ondersteunt de teamleden, bevordert de communicatie en de teamgeest. Hij integreert mensen en hun activiteiten, is sociaal opmerkzaam en kan goed luisteren. Geschikt voor een leidinggevende rol: groepswerkers hebben een sterk verlichtend effect op teams.

De Groepswerker is het meest gevoelige en ondersteunende lid van het team. Hij is vriendelijk van aard, meegaand en sterk gericht op het creëren van sfeer en een gevoel van gezamenlijkheid. Hij kan luisteren en moedigt anderen aan dat ook te doen. De Groepswerker zoekt naar evenwicht en harmonie en probeert met tact en diplomatie conflicten te voorkomen.

Met behulp van zijn gevoelige sociale antennes en zijn communicatieve souplesse bevordert hij de teamgeest en weet hij mensen tot elkaar te brengen. Hij heeft een hekel aan conflicten en kan in kritieke momenten moeilijk een beslissing nemen.

Te vermijden gedragingen:

Wegduiken voor confrontaties; temeer daar hij dikwijls, als de spanning oploopt, als geen ander kan aangeven waar het knelpunt zit

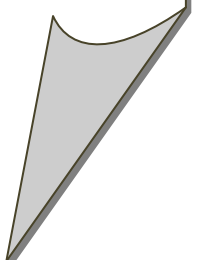
Een sfeer creëren waarin te weinig serieus op zaken wordt ingegaan

Allianties aangaan; samenspannen met één groepslid (soms de underdog) tegen een ander

Rol

De Groepswerker vervult een belangrijke integrerende rol. Hij is de specie die het team bijeen houdt. De Groepswerker streeft naar eenheid, naar een 'wij gevoel' en voorkomt onnodige spanningen en confrontaties.

De Groepswerker is loyaal naar de groep toe. Hij zorgt ervoor dat ieder een het woord komt en borduurt op een positieve wijze op ieders ideeën voort. De Groepswerker zorgt voor gezelligheid, voor sfeer en voor een hoog groepsmoreel.



Zorgdrager

Rustig introvert. Houdt in de gaten dat er niets wordt overgeslagen: hij volgt alleen iedereen rusteloos, consciëntieus, zorgelijk en wat beschroomd ten opzichte van anderen. Ze 'absorberen' als het ware de stress (maagzweertype); de man achter de schermen die het planmatige verloop voor zijn rekening neemt.

De Zorgdrager is het teamrol talent dat zich voortdurend zorgen maakt over de dingen die mis kunnen gaan. Een sterk zintuig voor gevaar plus een grote zorg naar mensen en zaken, resulteren in een hang naar perfectie en detail.

De Zorgdrager toetst voortdurend op zijn gevoel of alles nog klopt en deugt. Hij controleert rusteloos, als het moet tot in de puntjes, of alles in orde is. De Zorgdrager is degene die de kwaliteit bewaakt. Hij hanteert straffe normen en is vaak weinig toeschietelijk tegenover de Jantjes van Leiden.

Zijn uiterlijke zelfbeheersing en kalmte zijn bedrieglijk. Hij is tobberig en kan moeilijk iets aan anderen overlaten. Bezorgd als hij is om zaken over het hoofd te zien maar tegelijkertijd sterk gericht op eenheid, absorbeert hij als het ware de stress die het werk meebrengt. Soms ten koste van lichamelijke ongemakken.

Te vermijden gedragingen:

Het onnodig benadrukken van details ten koste van het algemeen overzicht of de algemene richting
Het ontmoedigen van het team door zijn sterke bekommelingen
Intolerantie ten opzichte van mensen met een oppervlakkige houding

Rol

De Zorgdrager is van groot belang als het gaat om taken die een hoge concentratie en een grote accuratesse vereisen. Achter de schermen zorgt hij dat alles voorbereid is, volgens plan verloopt en tot in de detail wordt uitgewerkt.

De Zorgdrager is nauwgezet en voelt aan wat urgent is. Veiligheid en kwaliteit vinden in de Zorgdrager een rusteloze kampioen.

