

Kandidaten

Anton Philips
Audrey Hepburn
Edith Piaf
Henry Murray
Ingrid Bergman
Isaac Newton

Eigenwaarde

Zelfreflecterend

De meerderheid in de groep is zelfkritisch van aard en zien sneller de consequenties van fouten. Ze hebben dan ook talent voor het voorkomen van fouten.

Geef vooral taken die recht doen aan het competentieniveau van de mensen. Bij taken die te veel risico in zich dragen of die te hoog gegrepen zijn, komt bovenmatige zelfkritiek sneller opzetten. Bespreek vervolgens regelmatig de positieve bijdrage van de groep. En probeer faalangst in enige mate te relativeren en zelfkritiek om te buigen naar wensen en mogelijkheden van verbetering.

Ontzag

Gelijkwaardig

De meerderheid van het team gaat uit van gelijkwaardigheid. Ze relativeren hiërarchie en het is voor hen makkelijk om andere mensen te benaderen.

Behandel de mensen vooral als gelijkwaardige partners. Vanuit deze gelijkwaardige positie kunnen mensen onderling ook makkelijker verantwoordelijk verlangen van elkaar. Stimuleer mensen om in de organisatie van hoog tot laag te netwerken zodat ze gebruik kunnen maken van de aanwezige kennis. Let op dat individuen zich niet boven de groep plaatsen, want de kans is groot dat deze persoon geen gehoor krijgt.

Sociale empathie

Inlevend

Veel mensen in de groep kunnen zich makkelijk inleven in anderen en zijn geïnteresseerd in mensen. Ze hebben talent voor het aanvoelen en doorgronden van mensen.

Maak gebruik van de 'sociale antenne' van de groep: ze kunnen goed inschatten wat het effect is van besluiten op anderen. Ze kunnen ook sneller oplossingen bedenken die rekening houden met andermans belangen. Let op: deze groep laat soms problemen van andere mensen te veel prevaleren. Bespreek op welke manier er naast het 'inleven in mensen' ook voldoende ruimte kan bestaan voor zakelijke belangen.

Dominantie

Coöperatief

De meeste mensen in het team zijn wat meegaander van aard en hoeven zich niet zo nodig te profileren. Ze hebben talent voor subtiele beïnvloeding en wekken daarmee minder weerstand op

Let op dat de groep niet overvleugeld wordt door enkele dominante personen. Bij dominant gedrag van anderen houden mensen nog meer hun mond. Vraag regelmatig op een informele manier naar de mening van alle mensen. Bijvoorbeeld door ze tijdens een meeting kort en bondig op te laten schrijven wat zij de beste aanpak of oplossing vinden. Geef daarbij vooral ruimte aan mensen die normaal gesproken het minste zeggen. Hun mening is erg belangrijk omdat ze met hun mening de status quo van de dominante mensen doorbreken.

Onafhankelijk denken & handelen

Autonoom

Deze groep wordt grotendeels gedreven door vrijheid en autonomie. Ze hebben het talent om onafhankelijk een eigen mening te vormen en zelfstandig te handelen.

Geef mensen zoveel mogelijk de ruimte om binnen hoofdkaders hun eigen werk te doen. Ze zullen op het gebied van samenwerking niet snel een hechte groep worden en het is meestal onverstandig om dit te forceren. Het team zal van nature niet als vanzelf transparant zijn en verantwoording afleggen over hun gedrag en activiteiten. Als je iets van deze mensen wilt weten: vraag het gewoon. Let wel op dat je daarbij hun gevoel van vrijheid niet te veel aantast.

Doelgerichtheid

Procesgericht

De meerderheid van het team richt zich meer op processen dan op het behalen van concrete doelen en resultaten. Ze hebben daarbij talent voor improvisatie.

Geef mensen zoveel mogelijk de ruimte en vertrouwen om binnen de afgesproken hoofdkaders en eindresultaten hun werk te doen. Deze mensen hebben het talent om het proces naar het eindresultaat in de gaten te houden en waar nodig 'creatief' bij te sturen. Voer periodiek overleg over de tussentijds behaalde resultaten en vraag mensen eventueel om bijstuuringsplannen te maken.