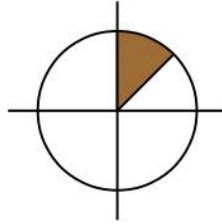


## MANAGER

### Teamrol capaciteit:

- Evenwichtig, respectvol, communicatief, delegerend, verhelderend, met een vleugje humor en vooral besluitvaardig.
- Kan luisteren, samenbinden en komen tot het doorhakken van knopen.
- De voorzitter houdt de werkwijze van het team onder controle en laat de kracht van ieder teamlid zo goed mogelijk tot zijn recht komen.



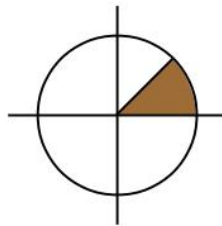
### Te vermijden gedrag:

- 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.

## MOTOR

### Teamrol capaciteit:

- Nuchter, ordelijk, systematisch en consciëntieus.
- De motor in het team die ervoor zorgt dat het karwei geklaard wordt.
- Noest en gedisciplineerd.
- Heeft een flair in het organiseren, zeker onder druk of in verwarrende situaties.



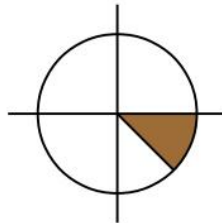
### Te vermijden gedrag:

- Te weinig flexibel zijn.
- 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 onnuttig van de hand wijzen.
- Te snel aan de slag willen.

## AFMAKER

### Teamrol capaciteit:

- Het 'geweten' van het team.
- De waarschuwer.
- Behoedt het team voor de 7 sloten
- Ziet alle details.
- Rustig, introvert en nauwgezet.
- De persoon achter de schermen die voor het planmatige verloop zorgt.



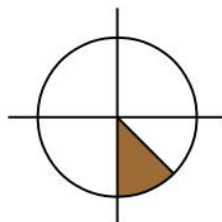
### Te vermijden gedrag:

- Onnodig benadrukken van details.
- Het ontmoedigen van het team door te sterke bekommelingen.
- Intolerantie ten opzichte van mensen met een oppervlakkige houding.

## TEAMSPELER

### Teamrol capaciteit:

- Bevordert de teamgeest.
- Diplomatiek en flexibel.
- Stabiel, extrovert en bescheiden.
- Sociaal opmerkzaam en kan goed luisteren.



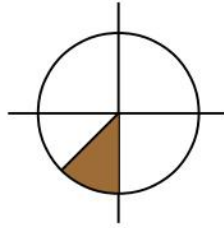
### Te vermijden gedrag:

- Wegduiken voor confrontaties
- Een sfeer creëren waarin te weinig serieus op zaken wordt ingegaan.
- Allianties aangaan; samenspannen met een groepslid.

## TOETSER

### Teamrol capaciteit:

- Houdt alles nauwkeurig en analytisch in de gaten.
- Objectief, slim, stabiel en introvert.
- Overziet snel alle mogelijkheden.
- Juist de toetsers kan misstappen en blunders voorkomen.
- Serieus, voorzichtig en immuun voor enthousiasme.



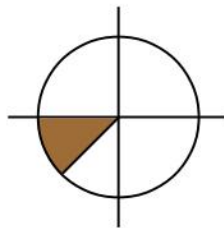
### Te vermijden gedrag:

- Overkritisch zijn.
- Wedijveren; in intelligent en halsstarrig in debat treden met andere toetsers en met uitvinders.
- De besluitvorming deprimeren; steeds nieuw problemen aangeven en oplossingen veroordelen.

## KOPPELAAR

### Teamrol capaciteit:

- Contactgericht en enthousiast.
- Explorierend en stressbestendig.
- Weet de zaken goed te verkopen.
- Legt van nature netwerken aan.
- Koersvast in hectische tijden.
- Kan andermans vindingen combineren tot bruikbare vernieuwingen.



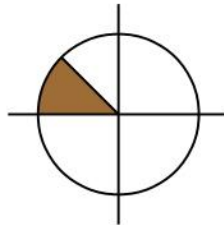
### Te vermijden gedrag:

- Overenthousiastme.
- Een te grote afleidbaarheid.
- Laten verleiden door irrelevante zaken.
- Nonchalance met betrekking tot details.
- Te veel verslappen als de druk op het werk afneemt.

## UITVINDER

### Teamrol capaciteit:

- Nieuwe ideeën of gezichtspunten.
- Bedenkt nieuwe strategieën.
- Komt met verrassende oplossingen.
- Een innovator pur sang.
- Goede adviseur.
- De starter van een project.



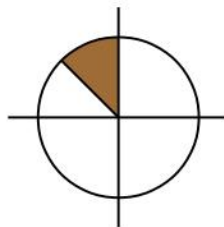
### Te vermijden gedrag:

- Capaciteiten tonen op teveel of zelf verzonnen terreinen.
- Snel beledigd raken.
- Heeft een hekel aan domheid.
- Wedijveren met andere Planten.
- Geen ruimte laten voor kritiek.

## VORMER

### Teamrol capaciteit:

- Zeer gedreven,
- Daagt uit en overwint obstakels.
- Goede crisismanager.
- Veel waarde in risicovolle situaties.
- Zoekt patronen in de discussies.
- Is niet bang voor risico's.



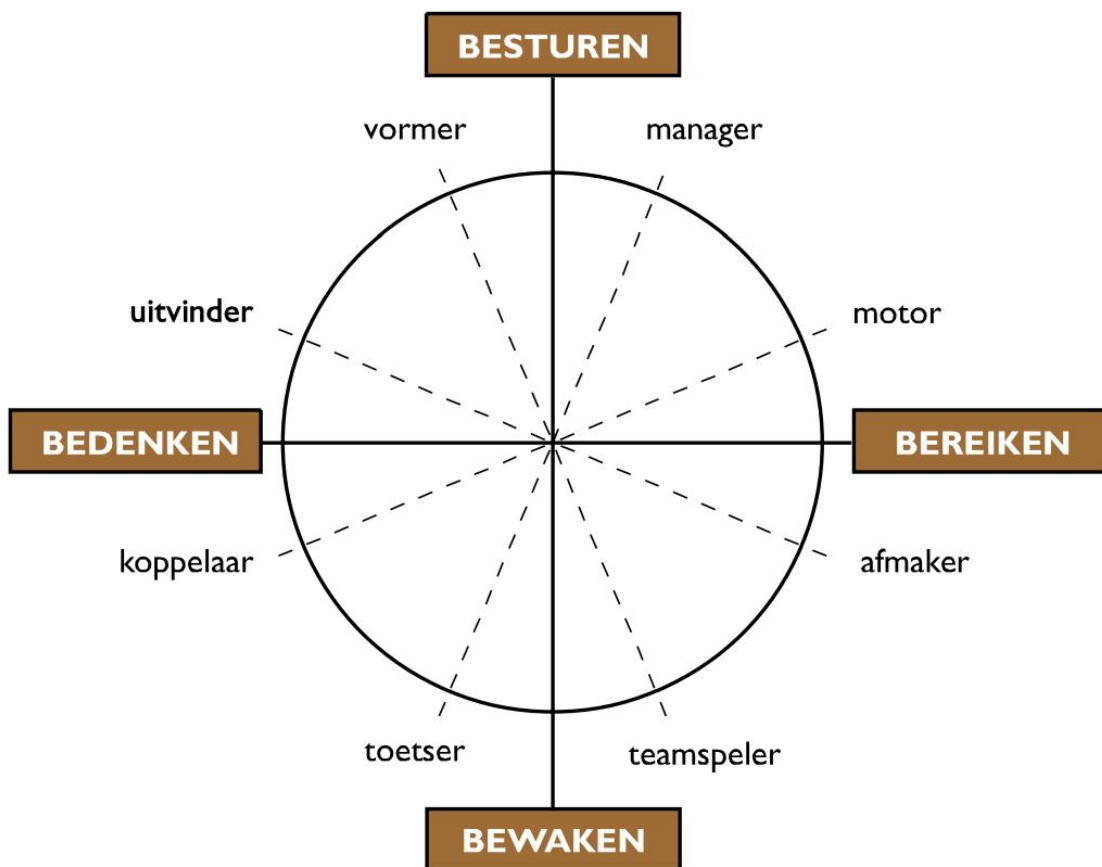
### Te vermijden gedrag:

- Eerder hard dan zachtmoedig.
- Tegenspraak wordt niet geduld.
- Het platwalsen van anderen.
- Wedijveren over de rol van deskundige.
- Doorduwen van eigen ideeën.
- Uitstralen van nervositeit en onrust.

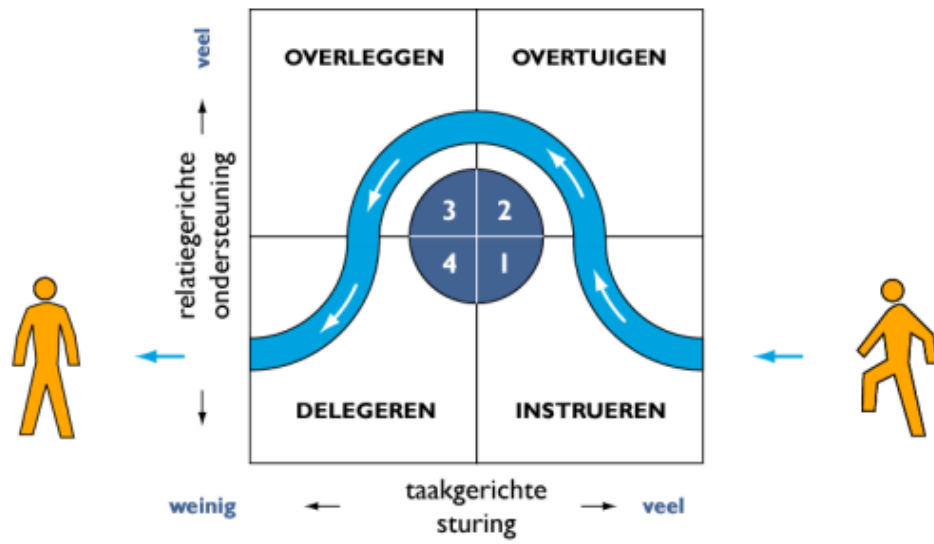
"A team role is a tendency to behave, contribute and interrelate with others in a particular way."

Een team is niet een willekeurig stel mensen met verschillende functies, maar een groep mensen met ieder een eigen rol die voor de andere teamleden duidelijk is. Teamleden zoeken bewust bepaalde rollen op en zij functioneren optimaal in de rol die hun van nature het beste ligt.

Als de mensen in een team de juiste rollen hebben, versterken ze elkaar en is de kans veel groter, dat ze goed werk leveren. Maar de verkeerde combinatie van teamrollen kan zelfs de beste mensen nog fataal worden.

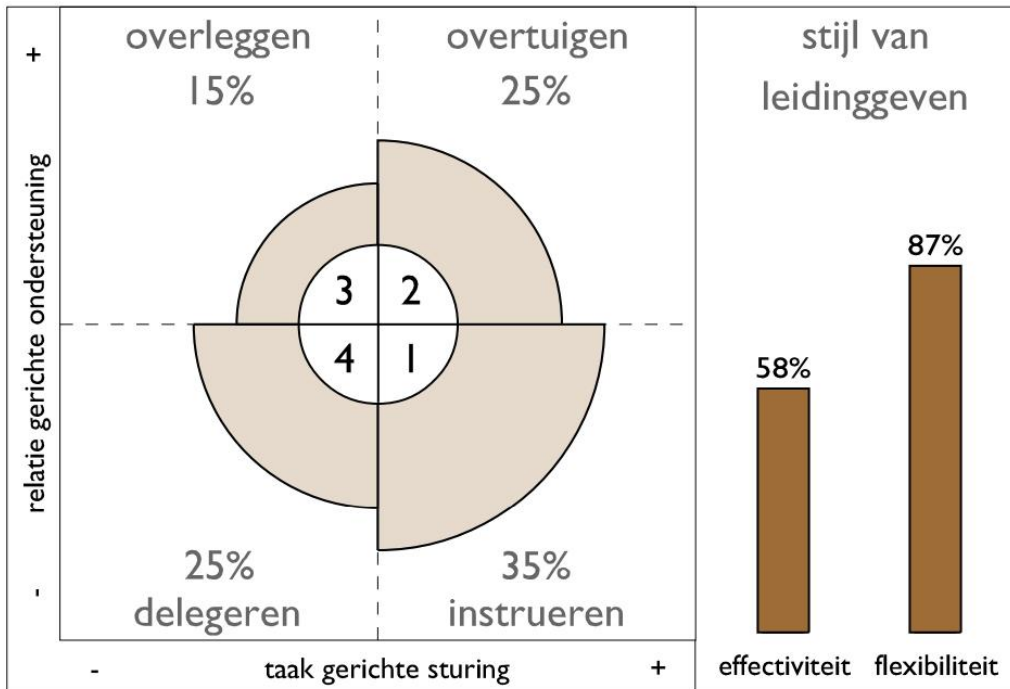


## Situationeel Leiderschap Model



# Mieke van het Web

bedrijf: Demo BV, afdeling: Financin  
functie: Manager, e-mail: mvanhetweb@mijnlogin.nl



## De vier stijlen van leidinggeven

### 1. Instrueren

Deze stijl is effectief als uw medewerker (nog) weinig zicht heeft op wat er van hem wordt verwacht. Hij heeft beperkte kennis van zaken, niet veel ervaring, is onzeker en/of heeft weinig enthousiasme voor de taak. U bent als zijn leidinggevende sterk gericht op de taak en minder op de relatie. Het accent ligt op het geven van instructies en opdrachten. Er is sprake van eenzijdige communicatie. U vertelt het wie, wat, waar, wanneer en hoe van de uit te voeren taken.

### 2. Overtuigen

Deze stijl past u toe als de medewerker behoefte heeft aan ondersteuning. Hij of zij is gemotiveerd om de taak uit te voeren, maar nog niet bekwaam. Hij mist (nog) de zekerheid en het zelfvertrouwen en/of hij maakt nog fouten. U bent sterk op de relatie én op de taak gericht. In deze stijl is er communicatie in twee richtingen, waarbij de medewerker vooral vragen stelt en u antwoorden, aanvullende instructies en commentaar geeft.

### 3. Overleggen

De medewerker weet wat er van hem wordt verwacht en hij heeft voldoende know how en ervaring om de taak goed uit te voeren, maar hij durft niet goed, kan de verantwoordelijkheid (nog) niet aan of heeft er (tijdelijk) geen zin in. U bent in deze stijl daarom minder gericht op de taak en meer op de relatie.

### 4. Delegeren

Als uw medewerker de kennis, het vertrouwen, de ervaring en de motivatie heeft om taken van u over te nemen dan kunt u deze delegeren. Hij is op zoek naar uitdagende doelen die hem in staat stellen te groeien in taakvolwassenheid en ervaring. U kiest ervoor de eindverantwoordelijkheid voor taken over te dragen.