

Kandidaatrapport

Gerben Koopman

UvA

FNWI Studentenraad 20-21

woensdag 3 juni 2020



Belbin NL

Postbus 39
1541 AA Koog a/d Zaan
info@belbin.nl

Teamrolprofielen

Een overzicht van je teamrollen van hoog naar laag, verdeeld over vier categorieën, volgens je zelfperceptie en volgens de totaalscore (zelfperceptie inclusief observatoren).

	Zelfperceptie	Totaalprofiel
Natuurlijke rollen	Monitor (MO) Voorzitter (VZ) Brononderzoeker (BO)	Voorzitter (VZ) Groepswerker (GW) Bedrijfsman (BM) Monitor (MO)
Mogelijke rollen	Vormer (VM) Bedrijfsman (BM) Zorgdrager (ZD) Groepswerker (GW)	Zorgdrager (ZD) Brononderzoeker (BO)
Incidenteel inzetbare rollen	Plant (PL)	Vormer (VM) Plant (PL)
Beter te vermijden rollen	Specialist (SP)	Specialist (SP)

Overzicht en vergelijking van de scores

Een overzicht van alle inschattingen. De rollen die je zelf als hoogste hebt aangemerkt zijn vetgedrukt om de verschillen en overeenkomsten met de inschatting van de observatoren te verduidelijken.

	Natuurlijke rollen	Mogelijke rollen	Incidenteel inzetbare rollen	Beter te vermijden rollen
Zelfperceptie	MO, VZ, BO	VM, BM, ZD, GW	PL	SP
Lucas Duchâteau	MO , ZD	BM	VZ , GW, BO , PL	SP, VM
Pim Meulenstein	GW	ZD	VZ , VM, PL	SP, BO , MO , BM
Robin Ceric	GW, BM, VZ	ZD, MO	BO	PL, SP, VM
Rebecca Oostrom	VZ , BM, GW	ZD, VM	MO , BO , PL	SP
Jetske Hollander	MO , BM, VZ , GW	PL, ZD	BO	SP, VM
Teun de Koning	BO , PL, VM, VZ	BM, GW	MO , SP	ZD
Observatoren	GW, VZ , BM	ZD, MO	PL, BO , VM	SP
Totaalprofiel	VZ , GW, BM, MO	ZD, BO	VM, PL	SP

Grafiek zelfperceptie / observatoren

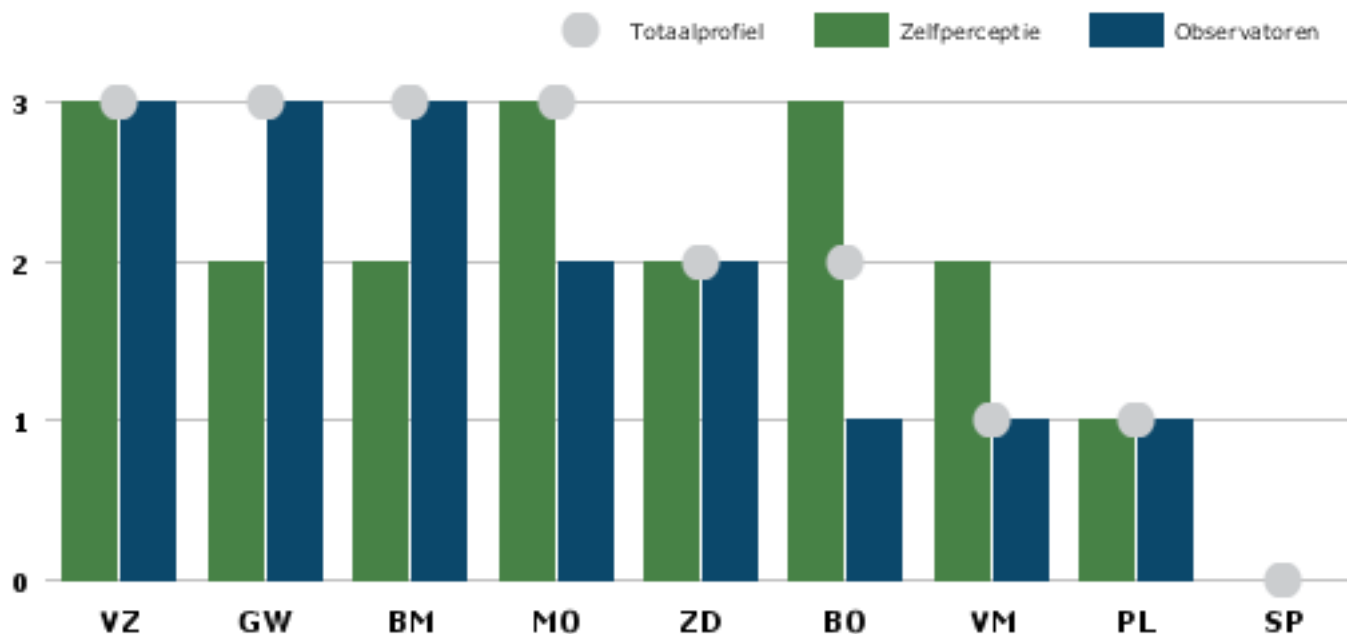
Dit overzicht geeft de teamrollen in klassen:

3 = natuurlijke rol

2 = mogelijke rol

1 = incidenteel inzetbare rol

0 = beter te vermijden rol



	Zelfperceptie	Observatoren	Totaal
 VZ - Voorzitter	3	3	3
 GW - Groepswerker	2	3	3
 BM - Bedrijfsman	2	3	3
 MO - Monitor	3	2	3
 ZD - Zorgdrager	2	2	2
 BO - Brononderzoeker	3	1	2
 VM - Vormer	2	1	1
 PL - Plant	1	1	1
 SP - Specialist	0	0	0

Gekozen woorden observatoren en zelfperceptie

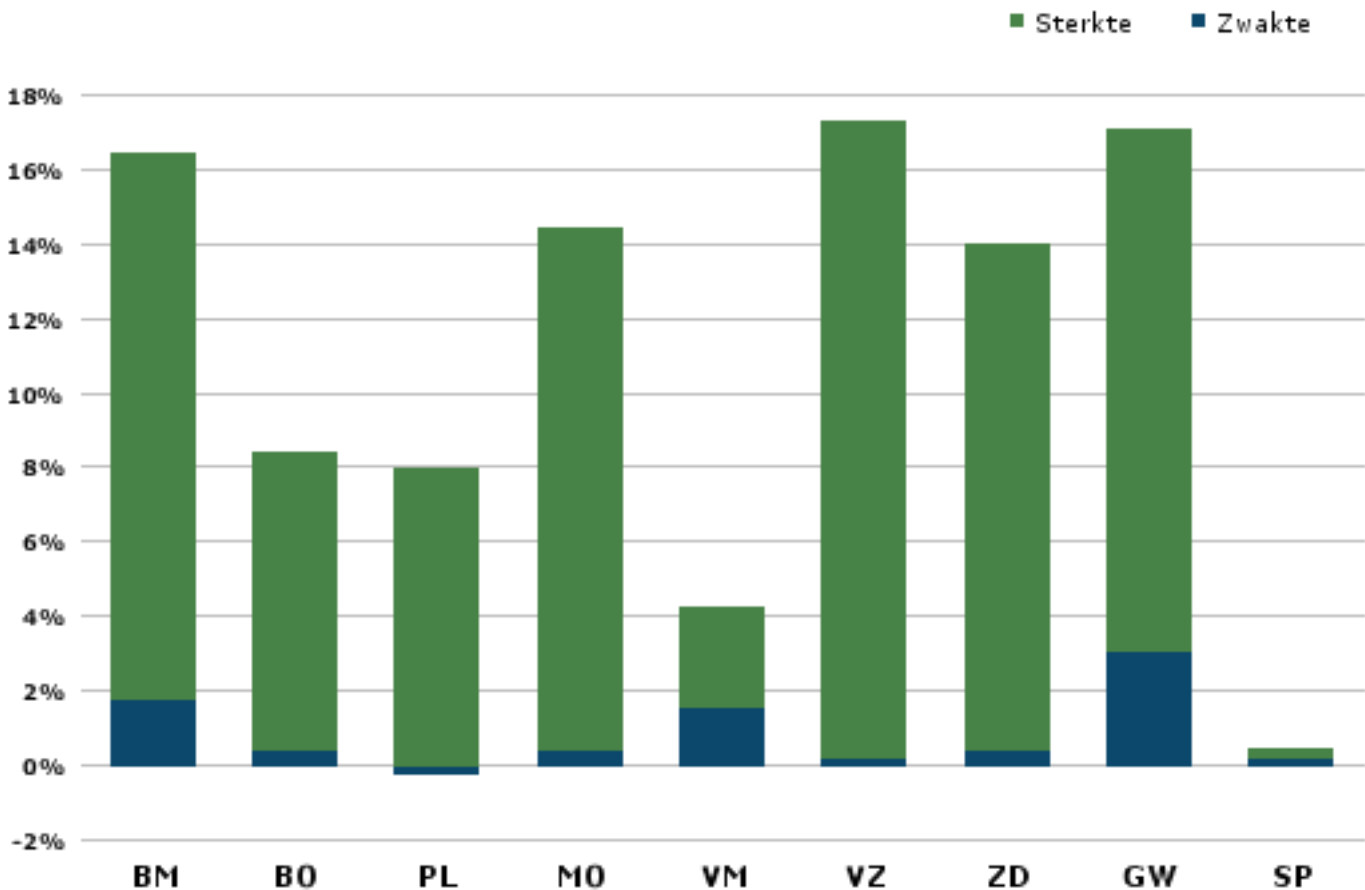
Deze lijst laat zien welke woorden gekozen zijn. De getallen hebben betrekking op de keuzes van de observatoren, de ** geven de woorden weer die de kandidaat zelf, bij het invullen van de zelfperceptiewoordenlijst, heeft aangevinkt. De grijze woorden drukken de toelaatbare zwakheden uit die bij de verschillende teamrol-sterkten horen.

Aantal observatoren: 6

analytisch	9	**	joviaal	2	**
logisch denkend	9	**	nuchter	2	
diplomatiek	8		onconventioneel	2	
rijk aan contacten	8	**	opmerkzaam	2	
accuraat	7	*	praktisch ingesteld	2	
enthousiast	7	**	rijk aan verbeelding	2	
groepsgericht	7	*	stellig	2	*
prestatiegericht	7	*	technisch vaardig	2	*
verstandig	7	*	vakgericht	2	
vriendelijk	7	*	vasthoudend aan regels	2	
behulpzaam	6	*	zorgzaam	2	*
filosoferend	6	**	behoudend	1	*
met oog voor detail	6	*	conflictmijdend	1	
ordelijk	6	**	manipulerend	1	
rationeel	6	*	moeizaam beslissend	1	
zeer precies	6	*	plooibaar	1	
			samenbundelend	1	
besluitvaardig	5	*	snel verveeld	1	
eenieder te vriend houdend	5		te lief	1	
gedisciplineerd	5	*	territoriaal	1	
ondernemend	5		uitdagend	1	
realistisch	5	*	voorzichtig	1	*
scherpzinnig	5	*	afhamerend	0	*
taakgericht	5		afstandelijk	0	
vlot in de omgang	5	*	creatief	0	
knopen doorhakkend	4	*	doortastend	0	*
meelevend	4	*	eenzelvig	0	
objectief	4	**	eigenzinnig	0	*
origineel	4		faalangstig	0	
zorgvuldig	4	*	normatief	0	*
bedachtzaam	3	*	onpraktisch	0	
gericht op consensus	3	*	onwrikbaar	0	
meegaand	3		overbezorgd	0	
perfectionistisch	3		overbluffend	0	*
snel in de aanval	3		ronduit	0	*
strijdlustig	3	*	solistisch	0	
wilskrachtig	3	*	verstrooid	0	
avontuurlijk	2		visionair	0	
beschouwelijk	2		weerstandelijk bij veranderingen	0	
consciëntieus	2		wikkend en wegend	0	
innovatief	2	*	zonderling	0	*

Grafiek woorden van observatoren

Deze grafiek laat zien in welke mate de gekozen woorden van de observatoren bijdragen aan de respectievelijke teamrolscores. De verhouding tussen de kleuren geeft een indicatie van hoe de observatoren de verhouding tussen de sterkten (in het groen) en de mogelijke zwakten (in het blauw) van het teamrol-gedrag ervaren. Een score onder de nullijn geeft aan dat de observatoren de eigenschappen van deze rol als duidelijk 'afwezig' beschouwen en benadrukken daarmee dat deze rol volgens hen in de categorie 'beter te vermijden' valt.



Aantal observatoren 6

Aantal woorden	180	gemiddeld	30
Aantal woorden dat een teamrol-sterkte beschrijft	162	percentage	90
Aantal woorden dat een mogelijke teamrol-zwakte beschrijft	18	percentage	10

Passende stijlen van werken

Deze rapportage kijkt naar de combinaties van de hoogst scorende teamrollen in je profiel. Het geeft per combinatie een passende stijl van werken aan en een daarmee verbonden devies.



VZ



GW



BM



MO

✓	✓		Mensen samenbrengen Ik hou ervan mensen te stimuleren en te ondersteunen om goed samen te kunnen werken.
✓		✓	Mensen organiseren Mijn voornaamste kracht ligt in het organiseren van mijn eigen taken en van de mensen om me heen.
✓			✓ Strategieën formeren Als we belangrijke of strategische beslissingen moeten nemen, wijs ik graag met doordachte adviezen de weg.
	✓	✓	Aan wensen voldoen Ik kan goed aanvoelen en me goed afstemmen op wat mensen willen en wat de organisatie vraagt.

Consultrapport: Zelfperceptie



Deze rapportage is alleen gebaseerd op de **zelfperceptiegegevens** en geeft een beschrijving van de combinatie van je twee meest 'natuurlijke' teamrollen en de 'beter te vermijden' teamrollen. Het geeft weer wat de kwaliteit van deze combinatie kan zijn en hoe je je bijdrage aan de samenwerking verder kunt profileren en ontwikkelen.

Je teamrolscores onthullen, dat je veel nadruk zult leggen op de kwaliteit van de besluitvorming in de teams waarin je optreedt. Zowel in je bereidheid om alle relevante meningen en deskundigheden te raadplegen, als in de zorgvuldigheid waarmee je alle keuzemogelijkheden afweegt, toont zich de geduldige besluitvormer.

Je spant je ervoor in dat iedereen van wie de mening van belang is, gehoord wordt en dat de beslissing die ten slotte valt, ook de juiste is.

Door je natuurlijke manier van werken ben je er op berekend om te werken met begaafde en gespecialiseerde mensen. Kortom, met teams van hoog niveau.

Een probleem voor jou is de timing van je samenbundelende inbreng. Sommige collega's kunnen je traag vinden, zeker als het gaat om actiegerichte projecten waar reactiesnelheid een gewenst doel in zichzelf is. Anderen zullen je te snel en te haastig vinden als het om complexe problemen gaat en jij, eerder dan de anderen, aanvoelt waarheen de consensus zich wendt.

Houd voor jezelf je procedurele en inhoudelijke rollen goed uit elkaar. Raad vragen en raad geven kan een sterk punt van je worden. Weet anderen ertoe te bewegen om je steeds op te zoeken voor wijze en wereldse adviezen.

Er is enige bevestiging van anderen, over wat je zelf inschat dat je sterke kanten zijn, maar niet op alle punten.

Tenslotte is het goed om je bewust te zijn van de kwaliteit waarvoor je de minste aanleg blijkt te hebben:

- de rol van een technisch specialist of expert die het liefst alleen vanuit de vakinhoud bijdraagt.

Lukt het je om in harmonie met iemand samen te werken, die wel deze complementaire talenten bezit, dan zal je bijdrage nog aan duidelijkheid en kwaliteit kunnen winnen.

Consultrapport: Observatoren



Deze rapportage is alleen gebaseerd op de **inschatting van de observatoren** en geeft een beschrijving van de combinatie van je twee meest 'natuurlijke' teamrollen en de 'beter te vermijden' teamrollen. Het geeft weer wat de kwaliteit van deze combinatie kan zijn en hoe je je bijdrage aan de samenwerking verder kunt profileren en ontwikkelen.

Jouw vaardigheid in het samenwerken en doen samenwerken is een van je meest in het oog springende kwaliteiten.

In een managementpositie zal je veel aandacht besteden aan het verbinden, het coördineren en het integreren van de activiteiten van je medewerkers; je hecht veel belang aan een goede teamgeest.

Je aanpak is sterk gericht op het bereiken van consensus. Je zal hard willen werken aan een gezamenlijk beeld van de doelen en de taken, evenals aan een gedeeld besef van de noodzaak om als team te presteren. Jouw aanpak maakt graag - en goed - gebruik van de raad en het advies van anderen, biedt veel ruimte, is weinig overheersend en kan toch, mits goed gehanteerd, resultaten opleveren dankzij jouw vermogen om steeds ieders betrokkenheid te winnen voor de gezamenlijke zaak.

Een voornaam probleem dat je wacht, kan de confrontatie zijn met uiteenlopende managementstijlen. Ongedurige en al te ambitieuze collega's kunnen je manier van werken in twijfel trekken. Wellicht dringen zij aan op een directere en meer directieve stijl van leidinggeven. Om die reden zal je soms hard moeten werken om steeds het belang en het rendement van hechte samenwerking aannemelijk te maken. Vreemd genoeg zal het je beter afgaan met ongedurige of offensieve leidinggevenden. Je zal behendig en diplomatiek met hen omgaan; en dat je veel van de pijnlijke situaties die zij achterlaten, bekwaam weet af te handelen, zal niet onopgemerkt blijven.

Tenslotte is het goed om je bewust te zijn van de kwaliteit waarvoor je de minste aanleg blijkt te hebben:

- de rol van een technisch specialist of expert die het liefst alleen vanuit de vakinhoud bijdraagt.

Lukt het je om in harmonie met iemand samen te werken, die wel deze complementaire talenten bezit, dan zal je bijdrage nog aan duidelijkheid en kwaliteit kunnen winnen.

Consultrapport: Totaalprofiel



Deze rapportage is gebaseerd op **het totaalprofiel** en geeft een beschrijving van de combinatie van je twee meest 'natuurlijke' teamrollen en de 'beter te vermijden' teamrollen. Het geeft weer wat de kwaliteit van deze combinatie kan zijn en hoe je je bijdrage aan de samenwerking verder kunt profileren en ontwikkelen.

Jouw vaardigheid in het samenwerken en doen samenwerken is een van je meest in het oog springende kwaliteiten.

In een managementpositie zal je veel aandacht besteden aan het verbinden, het coördineren en het integreren van de activiteiten van je medewerkers; je hecht veel belang aan een goede teamgeest.

Je aanpak is sterk gericht op het bereiken van consensus. Je zal hard willen werken aan een gezamenlijk beeld van de doelen en de taken, evenals aan een gedeeld besef van de noodzaak om als team te presteren. Jouw aanpak maakt graag - en goed - gebruik van de raad en het advies van anderen, biedt veel ruimte, is weinig overheersend en kan toch, mits goed gehanteerd, resultaten opleveren dankzij jouw vermogen om steeds ieders betrokkenheid te winnen voor de gezamenlijke zaak.

Een voornaam probleem dat je wacht, kan de confrontatie zijn met uiteenlopende managementstijlen. Ongedurige en al te ambitieuze collega's kunnen je manier van werken in twijfel trekken. Wellicht dringen zij aan op een directere en meer directieve stijl van leidinggeven. Om die reden zal je soms hard moeten werken om steeds het belang en het rendement van hechte samenwerking aannemelijk te maken. Vreemd genoeg zal het je beter afgaan met ongedurige of offensieve leidinggevers. Je zal behendig en diplomatiek met hen omgaan; en dat je veel van de pijnlijke situaties die zij achterlaten, bekwaam weet af te handelen, zal niet onopgemerkt blijven.

Tenslotte is het goed om je bewust te zijn van de kwaliteit waarvoor je de minste aanleg blijkt te hebben:

- de rol van een technisch specialist of expert die het liefst alleen vanuit de vakinhoud bijdraagt.

Lukt het je om in harmonie met iemand samen te werken, die wel deze complementaire talenten bezit, dan zal je bijdrage nog aan duidelijkheid en kwaliteit kunnen winnen.

Karakterprofiel: Zelfperceptie

Deze rapportage is alleen gebaseerd op de **zelfperceptiegegevens** en benadrukt een aantal mogelijke sterkten en zwakten van de kandidaat. Het is bedoeld als input voor een manager of HR-functionaris in het voorbereiden van evaluatiegesprekken en het opstellen van ontwikkelingsplannen.

Heeft een welwillende en coöperatieve houding, gericht op het opbouwen van goede betrekkingen met collega's. Een bruikbaar persoon in elke fase. In staat om zich aan te passen. Betrouwbaar in het afhandelen van al het op zijn schouders genomen werk. Moet op een plek zitten waar hij zijn extraverte talenten kan benutten. Houdt ervan om persoonlijke initiatieven te ontplooiën. Behendig in het grijpen van nieuwe kansen. Heeft oog voor details. Waakzaam en consciëntieus als het om routinewerkzaamheden gaat. Nuchter, realistisch en met een meer dan gemiddeld niveau van zelf-organisatie. Pakt de zaken systematisch aan. Kan werkzaamheden delegeren en zal een zo goed mogelijk gebruik proberen te maken van een team. Heeft het talent om mensen in rust en vertrouwen naar gezamenlijke doelen te leiden. Heeft een sterke onderhuidse drang om het beste uit mensen te halen. Iemand die denkt alvorens hij handelt. Afstandelijk en objectief. In staat om veel opties in ogenschouw te nemen. Zal het goed doen in een functie waar afgewogen oordelen van belang zijn. Geschikt voor een regisserende rol, waarin verschillende deskundigheden moeten worden afgestemd en gecoördineerd. Geschikt voor een coachende rol. Heeft een functie nodig met een gevarieerd pakket aan taken. Geschikt voor een explorerende en informatie-verzamelende rol. Bezit een scherpe geest en het onderscheidend vermogen dat waardevol is in de plannings- en voorbereidingsfasen van een project. Heeft een brede belangstelling. Altijd geïnteresseerd in het bekijken van nieuwe mogelijkheden of het onderzoeken van alternatieven.

Karakterprofiel: Observatoren

Deze rapportage is alleen gebaseerd op de **inschatting van de observatoren** en benadrukt een aantal mogelijke sterkten en zwakten van de kandidaat. Het is bedoeld als input voor een manager of HR-functionaris in het voorbereiden van evaluatiegesprekken en het opstellen van ontwikkelingsplannen.

Over het algemeen beschouwd als analytisch, logisch denkend, rijk aan contacten, diplomatiek, vriendelijk, enthousiast, verstandig, accuraat, groepsgericht en prestatiegericht.

Zal zich niet thuis voelen bij werkzaamheden, waar knopen doorhakken een belangrijk deel van de taak vormt.

Heeft een welwillende en coöperatieve houding, gericht op het opbouwen van goede betrekkingen met collega's. Heeft aandacht voor anderen, geeft ondersteuning en moedigt anderen aan. Werkt graag in een team. Een bruikbaar persoon in elke fase. In staat om zich aan te passen. Betrouwbaar in het afhandelen van al het op zijn schouders genomen werk. Heeft oog voor details. Waakzaam en consciëntieus als het om routinewerkzaamheden gaat. Nuchter, realistisch en met een meer dan gemiddeld niveau van zelf-organisatie. Goed in het omzetten van plannen in doeltreffende actie en bereid om te doen wat daartoe gedaan moet worden. Pakt de zaken systematisch aan. Kan werkzaamheden delegeren en zal een zo goed mogelijk gebruik proberen te maken van een team. Heeft het talent om mensen in rust en vertrouwen naar gezamenlijke doelen te leiden. Iemand die denkt alvorens hij handelt. Geschikt voor een regisserende rol, waarin verschillende deskundigheden moeten worden afgestemd en gecoördineerd. Geschikt voor een coachende rol. Loyaal en solidair aan de doelstellingen van de groep.

Karakterprofiel: Totaalprofiel

Deze rapportage is gebaseerd op **het totaalprofiel** en benadrukt een aantal mogelijke sterkten en zwakten van de kandidaat. Het is bedoeld als input voor een manager of HR-functionaris in het voorbereiden van evaluatiegesprekken en het opstellen van ontwikkelingsplannen.

Over het algemeen beschouwd als analytisch, logisch denkend, rijk aan contacten, diplomatiek, vriendelijk, enthousiast, verstandig, accuraat, groepsgericht en prestatiegericht.

Zal zich niet thuis voelen bij werkzaamheden, waar knopen doorhakken een belangrijk deel van de taak vormt.

Heeft een welwillende en coöperatieve houding, gericht op het opbouwen van goede betrekkingen met collega's. Heeft aandacht voor anderen, geeft ondersteuning en moedigt anderen aan. Werkt graag in een team. Een bruikbaar persoon in elke fase. In staat om zich aan te passen. Betrouwbaar in het afhandelen van al het op zijn schouders genomen werk. Moet op een plek zitten waar hij zijn extraverte talenten kan benutten. Houdt ervan om persoonlijke initiatieven te ontplooiën. Heeft oog voor details. Waakzaam en consciëntieus als het om routinewerkzaamheden gaat. Nuchter, realistisch en met een meer dan gemiddeld niveau van zelf-organisatie. Goed in het omzetten van plannen in doeltreffende actie en bereid om te doen wat daartoe gedaan moet worden. Pakt de zaken systematisch aan. Kan werkzaamheden delegeren en zal een zo goed mogelijk gebruik proberen te maken van een team. Heeft het talent om mensen in rust en vertrouwen naar gezamenlijke doelen te leiden. Iemand die denkt alvorens hij handelt. Afstandelijk en objectief. In staat om veel opties in ogenschouw te nemen. Zal het goed doen in een functie waar afgewogen oordelen van belang zijn. Geschikt voor een regisserende rol, waarin verschillende deskundigheden moeten worden afgestemd en gecoördineerd. Geschikt voor een coachende rol. Bezit een scherpe geest en het onderscheidend vermogen dat waardevol is in de plannings- en voorbereidingsfasen van een project. Loyaal en solidair aan de doelstellingen van de groep. Altijd geïnteresseerd in het bekijken van nieuwe mogelijkheden of het onderzoeken van alternatieven.

Is geïnteresseerd in taken, waarin het adviseren, onderrichten en/of counselen van anderen centraal staat.

Korte samenvatting van de 9 teamrollen

Teamrol	Bijdrage	Toelaatbare zwakheden
 BM - Bedrijfsman (Implementer)	Taakgericht, nuchter en ordelijk. Zet plannen en ideeën om in praktische taken en bezigheden.	Vasthoudend aan regels. Staat niet altijd open voor nieuwe mogelijkheden.
 BO - Brononderzoeker (Resource Investigator)	Extravert, enthousiast en vaardig in de communicatie. Verkent mogelijkheden en legt contacten.	Te optimistisch. Verliest gemakkelijk belangstelling als het eerste enthousiasme is geluwd.
 PL - Plant (Plant)	Creatief, verbeeldingsrijk en onorthodox. Brengt visie en nieuwe zienswijzen.	Gaat soms voorbij aan de realiteit. Kan helemaal in eigen gedachten opgaan, wat communicatie bemoeilijkt.
 MO - Monitor (Monitor Evaluator)	Verstandig, doordacht en rationeel. Bewaart het overzicht en weegt alle mogelijkheden af.	Afstandelijk en niet zo inspirerend naar anderen toe.
 VM - Vormer (Shaper)	Dynamisch, gedreven en uitdagend. Zet druk op het team en ruimt weerstanden uit de weg.	Snel gefrustreerd en geprovoceerd. Ongeduldig. Kan anderen kwetsen.
 VZ - Voorzitter (Co-ordinator)	Brengt mensen bijeen en coördineert de inspanningen van het team. Op zoek naar het gezamenlijke besluit.	Een tikje manipulatief in het vinden van consensus. Legt eigen werkzaamheden bij anderen neer.
 ZD - Zorgdrager (Completer Finisher)	Nauwgezet en precies. Zorgzaam en waakzaam t.a.v. wat mis kan gaan. Zet de puntjes op de i.	Overbezorgd, piekert te veel. Geeft niet graag iets uit handen.
 GW - Groepswerker (Teamworker)	Opmerkzaam, behulpzaam en diplomatiek. Luistert en ondersteunt. De sfeermaker.	Ontloopt conflicten. Besluiteloos in spannende omstandigheden.
 SP - Specialist (Specialist)	Toegewijde, soms wat eenzellige vakman die bijzondere en of zeldzame kennis en vaardigheden inbrengt.	Draagt maar op een beperkt gebied bij. Kan blijven hangen in eigen specialismen.