

Facet5 TeamScape

TeamScape Report Chantal A

Datum 6-1-2012

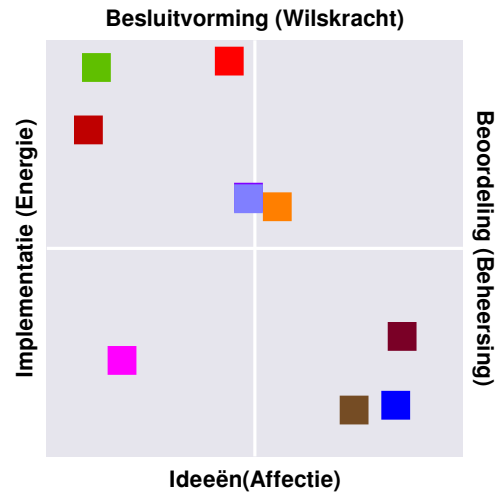
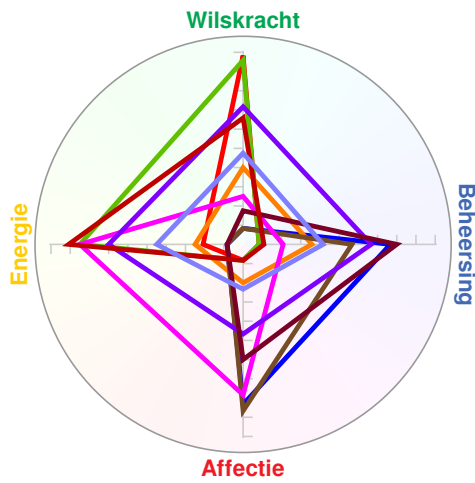
Bedrijf Human Collective Marketing

Project Marketing

gereserveerd sensitief verantwoordelijk
ingetogen voorzichtig pragmatisch scherpzinnig
democratisch gestructureerd meegaand
flexibel zelfstandig-denkend realistisch



Facet5 Profielen van de Teamleden



Naam	Wilskracht	Energie	Affectie	Beheersing	Emotionaliteit	Familie
B, Arie Voornaam: Arie	1 Vastberadenheid 1 Confrontatie 1 Onafhankelijkheid 1,1	1 Vitaliteit 1 Sociabiliteit 1 Aanpassingsvermogen 1,9	8,5 Hulpvaardigheid 8,5 Steun 8,5 Vertrouwen 8,5	7,8 Discipline 7,8 Verantwoordelijkheid 7,9	10 Spanning 9,9 Bezorgdheid 10	Coach
A, Chantal Voornaam: Chantal	1,9 Vastberadenheid 1,4 Confrontatie 2,1 Onafhankelijkheid 2	1 Vitaliteit 1 Sociabiliteit 1 Aanpassingsvermogen 1,8	6,1 Hulpvaardigheid 6,5 Steun 5,4 Vertrouwen 6,5	8,1 Discipline 7,9 Verantwoordelijkheid 8,3	10 Spanning 9,9 Bezorgdheid 10	Coach
G, Janette Voornaam: Janette	1 Vastberadenheid 1 Confrontatie 1,8 Onafhankelijkheid 1	1 Vitaliteit 1,2 Sociabiliteit 1 Aanpassingsvermogen 1,4	8,8 Hulpvaardigheid 9,3 Steun 7,9 Vertrouwen 9,3	5,8 Discipline 5,3 Verantwoordelijkheid 6,3	8,7 Spanning 8,3 Bezorgdheid 9,1	Coach
C, Jeffrey Voornaam: Jeffrey	9,7 Vastberadenheid 10 Confrontatie 9,3 Onafhankelijkheid 9,5	8,6 Vitaliteit 9,8 Sociabiliteit 6,3 Aanpassingsvermogen 9,8	1 Hulpvaardigheid 1 Steun 1 Vertrouwen 1	1 Discipline 1,2 Verantwoordelijkheid 1	1,3 Spanning 1,3 Bezorgdheid 1,3	Promotor
G, Joost Voornaam: Joost	7,3 Vastberadenheid 6,6 Confrontatie 7,5 Onafhankelijkheid 7,8	7,1 Vitaliteit 7,6 Sociabiliteit 6 Aanpassingsvermogen 7,8	4,8 Hulpvaardigheid 5,6 Steun 3,7 Vertrouwen 5,2	6,8 Discipline 6 Verantwoordelijkheid 7,5	7,7 Spanning 7,4 Bezorgdheid 8,1	Ondernemer
M, Marieke Voornaam: Marieke	2,6 Vastberadenheid 1,6 Confrontatie 2,7 Onafhankelijkheid 3,5	8,6 Vitaliteit 9,1 Sociabiliteit 7,7 Aanpassingsvermogen 9,1	8 Hulpvaardigheid 8,3 Steun 7,4 Vertrouwen 8,3	2,2 Discipline 1,8 Verantwoordelijkheid 2,6	4,8 Spanning 3,9 Bezorgdheid 5,8	Facilitator
P, Martha Voornaam: Martha	4,1 Vastberadenheid 3,6 Confrontatie 4,2 Onafhankelijkheid 4,6	2,6 Vitaliteit 2,9 Sociabiliteit 1 Aanpassingsvermogen 4,3	2,1 Hulpvaardigheid 3,1 Steun 1 Vertrouwen 2,4	3,7 Discipline 3,8 Verantwoordelijkheid 3,6	8 Spanning 7,9 Bezorgdheid 8,1	Specialist
P, Simon Voornaam: Simon	4,9 Vastberadenheid 3,4 Confrontatie 3,8 Onafhankelijkheid 7,4	4,6 Vitaliteit 5,9 Sociabiliteit 2,8 Aanpassingsvermogen 5,2	2,5 Hulpvaardigheid 2,3 Steun 2,5 Vertrouwen 2,7	4,3 Discipline 4,4 Verantwoordelijkheid 4,2	6,1 Spanning 5,3 Bezorgdheid 7	Specialist
L, Sofie Voornaam: Sofie	6,7 Vastberadenheid 7,1 Confrontatie 6,4 Onafhankelijkheid 6,5	9,2 Vitaliteit 10 Sociabiliteit 7,1 Aanpassingsvermogen 10	1 Hulpvaardigheid 1,5 Steun 1 Vertrouwen 1,2	1,2 Discipline 1,4 Verantwoordelijkheid 1	3,2 Spanning 2,3 Bezorgdheid 4,2	Promotor
K, Thomas Voornaam: Thomas	10 Vastberadenheid 10 Confrontatie 10 Onafhankelijkheid 10	2,2 Vitaliteit 2,7 Sociabiliteit 1,5 Aanpassingsvermogen 2,4	1 Hulpvaardigheid 1 Steun 1 Vertrouwen 1	1 Discipline 1,2 Verantwoordelijkheid 1	5,4 Spanning 5,8 Bezorgdheid 5	Architect

NB: Enkel de voornamen van de personen in de tabel zullen in de overige grafieken worden gebruikt.

Inleiding

Dit rapport geeft een samenvatting van de resultaten die u en uw team hebben behaald voor Facet5. Het rapport moet samen met de 'Facet5 TeamScape Deelnemershandleiding' worden gelezen, die via de website beschikbaar is.

Het rapport bestaat uit 4 onderdelen:

1. Word Cloud

De word cloud staat op de voorkant van het rapport. Het is een korte samenvatting van de thema's in het rapport. De meest belangrijke thema's hebben een groot lettertype. Van de 13 karakteristieken zijn deze het meest zichtbaar in uw persoonlijkheidsprofiel.

2. De werkcyclus

Dit onderdeel beschrijft hoe u omgaat met problemen als deze zich voordoen. Het laat zien:

2.1 Hoe u overkomt op anderen

- Wat uw persoonlijke werkwijze is op basis van uw Facet5 profiel, en
- Hoe andere mensen vinden dat u functioneert.

2.2 De onderlinge vergelijking van de teamleden

- Welke persoonlijke stijlen komen er binnen het team voor, en
- Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen de teamleden.

3. Overeenstemming bereiken

3.1 Onder oriëntatie wordt uw aanpak en houding verstaan, en de manier waarop u door uw omgeving wordt ervaren, op het moment dat u geconfronteerd wordt met conflict en onenigheid.

3.2 In de voorkeursaanpak wordt gekeken in hoeverre u en uw team regels en procedures volgen en naar de manier waarop u door uw omgeving wordt ervaren.

3.3 De balans in uw team wijst op de intensiteit van discussies binnen uw team, de spanning die dit teweeg brengt en de manier waarop u door uw omgeving wordt ervaren.

4. Samenwerken met andere teamleden

Dit onderdeel vat samen hoe u het meest effectief kunt samenwerken met de andere teamleden. Er is een samenvatting voor ieder teamlid:

4.1 We hebben deze tabel verdeeld in vijf onderdelen, die gaan over hoe u:

- Beslissingen neemt en doelen stelt
- Ideeën oppakt en uitvoert
- Een aanpak bedenkt en oog hebt voor anderen
- Uw ideeën en werkwijze evalueert
- Omgaat met risico's en stress

4.2 Leder onderdeel bestaat uit vier uitspraken

- De sterke kant van uw relatie met de ander
- Het risico in de samenwerking
- Frustratie die u kunt voelen wanneer u met deze persoon samenwerkt
- De uitdaging hoe u de samenwerking kunt verbeteren

5. Comments

Ruimte voor opmerkingen over de gebieden waar u een waardevolle bijdrage kunt leveren en op welke gebieden u zichzelf kunt verbeteren.

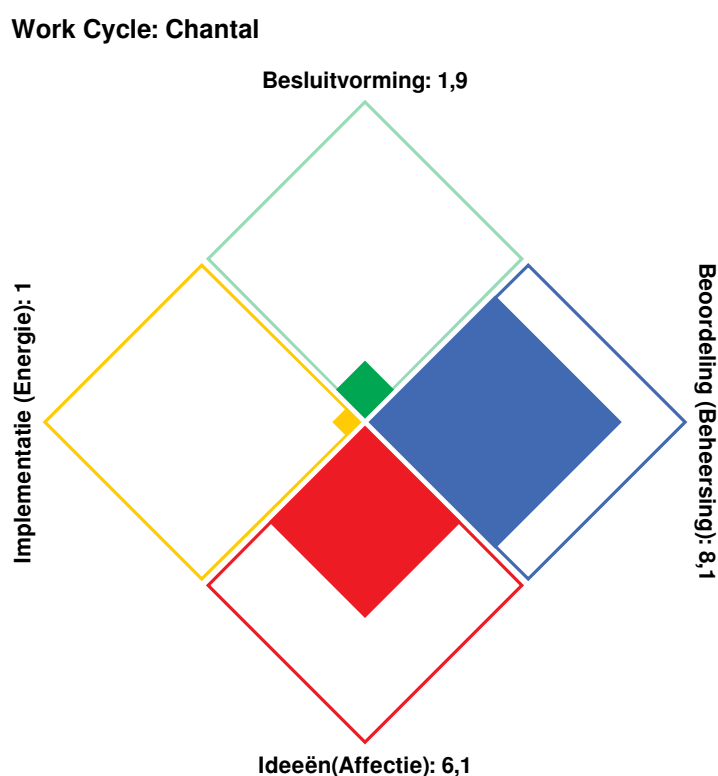
Het rapport geeft basisinformatie over uw team. Deze informatie kunt u gebruiken om uw team beter te laten functioneren. Het zal u en uw team helpen bij het vaststellen van de sterke punten waarvan het team kan profiteren en bij het vaststellen van de problemen die, door middel van feedback en openheid van zaken, kunnen worden opgelost.

Uw Bijdrage aan de Werkcyclus

Op welke gebieden u een bijdrage levert, wordt beïnvloed door uw Facet5 profiel. Deze grafiek gebruikt uw resultaten op de Facet5 om 4 kaders te tekenen, één voor elk fase in de werkcyclus. De grootte van het kader laat zien aan welke fase van de cyclus u de grootste bijdrage levert: de aanpak die u het liefst hanteert. Hoe groter het kader, hoe groter de bijdrage die u aan deze fase van de cyclus levert.

Hoe kleiner het kader, hoe kleiner de bijdrage die u aan deze fase van de cyclus levert. Denk eraan dat de kaders in deze grafiek verwijzen naar de mate van bijdrage in elke fase van de werkcyclus. Om er achter te komen hoe u bijdraagt, verwijzen wij naar het Persoonlijk Profiel van Facet5. Indien uw Facet5-score op Wilskracht bijvoorbeeld hoog is (bijv. >7) dan neemt u waarschijnlijk snel een beslissing. Indien uw score op Wilskracht laag is (bijv. <4) dan geeft u waarschijnlijk de voorkeur aan het maken van weloverwogen beslissingen. U wacht liever totdat alle informatie bekend is.

Hieronder is uw grafiek afgebeeld.



Persoonlijke Werkwijze

Bijdrage:

(dit zijn de capaciteiten waarmee u een bijdrage levert aan het team)

- organisatie
- middelen controleren
- stelt alle inbreng op prijs
- trekt geen overhaaste conclusies
- zorgvuldige analyse

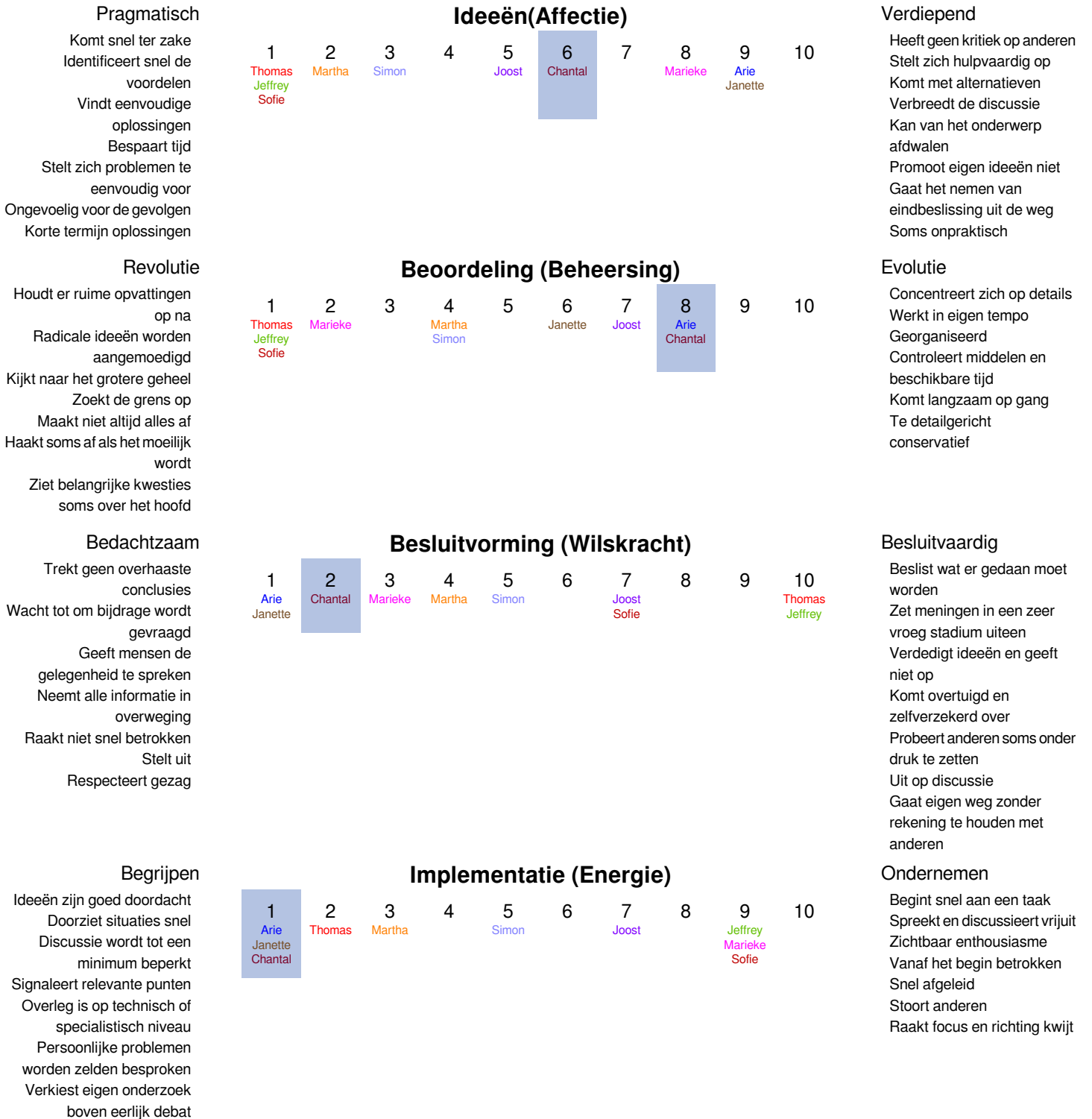
Kan worden opgevat als:

(dit zijn elementen waardoor u minder effectief bent)

- neemt geen risico's
- uit eigen mening met tegenzin
- vertrouwt te veel op werkwijze waardoor creativiteit wordt gesmoord

Werkcyclus Teamvergelijking

In onderstaande grafiek ziet u hoe het team werkzaamheden aanpakt en waar teamleden hun aandacht op richten. Elke grafiek geeft één fase van de werkcyclus weer. Mensen met dezelfde scores worden op de lijn gegroepeerd. Hoe verder de mensen uit elkaar staan, hoe minder hun werkhouding overeenkomt. Het gearceerde kader laat zien waar u staat vergeleken met de andere teamleden, op basis van uw Facet5 profiel.

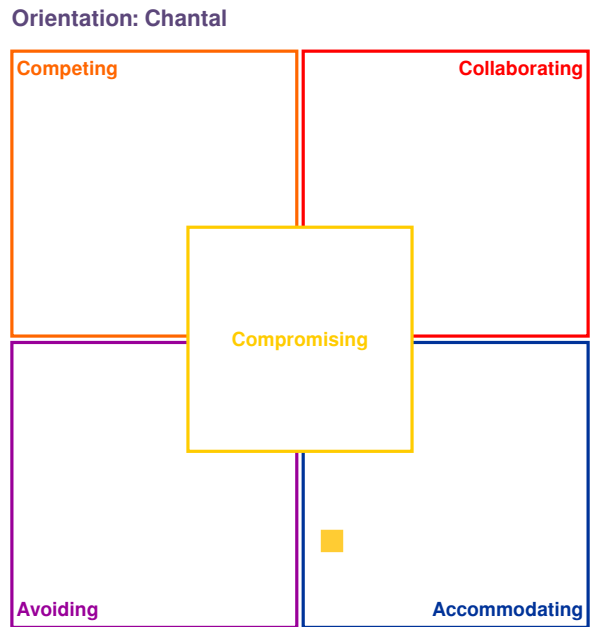


Legenda
 Predicted

Overeenstemming bereiken en onenigheid oplossen

Uw Oriëntatie

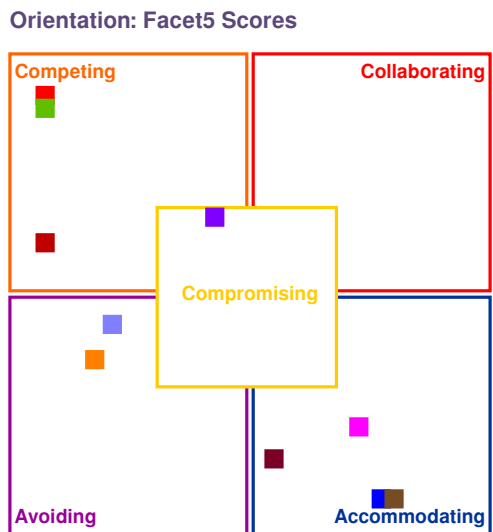
In onderstaande grafiek ziet u hoe u zich waarschijnlijk zult opstellen indien u wordt geconfronteerd met onenigheid en verschil van mening. Deze grafiek is gebaseerd op de scores die u voor Facet5 heeft behaald op Wilskracht en Affectie.



Chantal

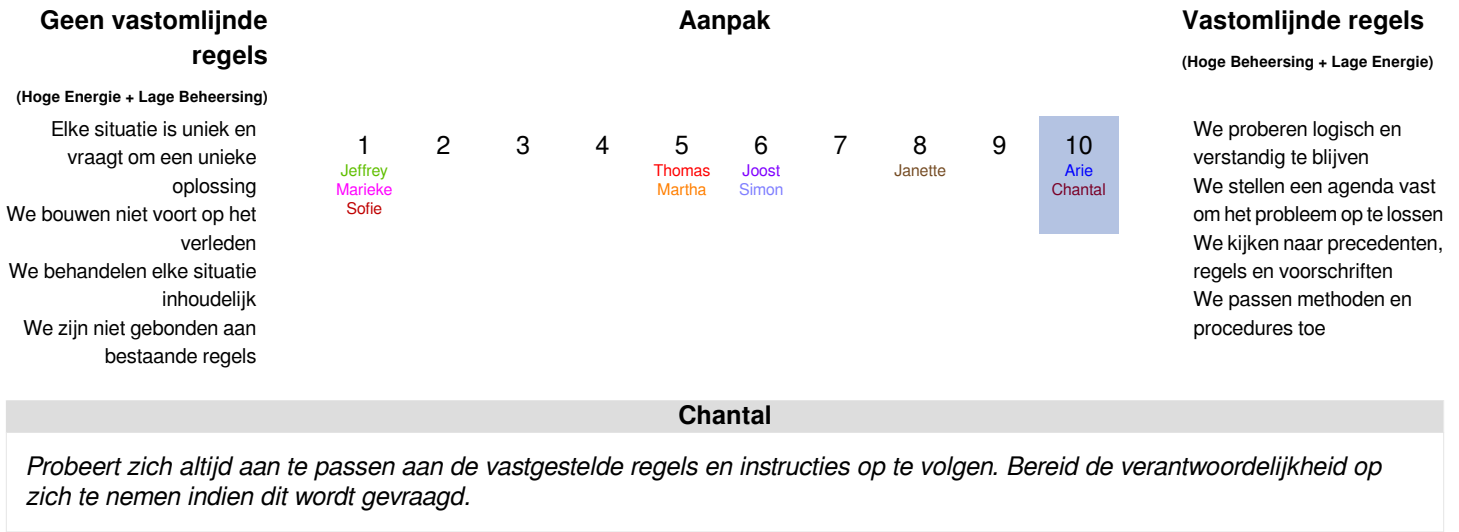
Uit zelden eigen mening. Zet de belangen van anderen op de eerste plaats, maar offert zichzelf niet volledig op.

The chart below shows your orientation in relation to the rest of the team. Refer to page 2 for the key.



De Voorkeursaanpak

Deze grafiek toont uw persoonlijke voorkeur en vergelijkt deze met die van anderen.



Balans

Deze grafiek toont de neiging van u en uw team om kalm te blijven wanneer geschillen ontstaan of te betrokken te raken en zich te veel bezig te houden met het resultaat.



Legenda

 Predicted

Werken met...

Deze tabel vat samen hoe u effectiever kunt samenwerken met uw teamgenoten. Ieder onderdeel bestaat uit vier uitspraken: S: De sterke kant van uw relatie. R: Het risico in de samenwerking, F: Frustratie die u kunt voelen in de samenwerking met deze persoon, U: De uitdaging hoe u de samenwerking kunt verbeteren.

	Besluitvorming	Met anderen omgaan en hen raadplegen	Gericht zijn op mensen en taken	Managen van jouw werk en verantwoordelijkheden	Reageren op stress en identificeren van risico
B, Arie	<p>S: jullie zijn beiden erg flexibel en leggen jullie wil niet op</p> <p>R: jullie beiden vermijden het nemen van beslissingen</p> <p>F: jullie missen wellicht beiden een duidelijke doelgerichtheid</p> <p>U: kom deadlines voor beslissingen overeen</p>	<p>S: je staat het elkaar toe te werken zonder verstoringen</p> <p>R: jullie zouden niet effectief kunnen communiceren</p> <p>F: jullie kunnen ontdekken dat ideeën niet worden opgemerkt</p> <p>U: deel ideeën tijdens de ontwikkeling ervan en vraag om feedback</p>	<p>S: je bent praktisch terwijl je hun idealisme deelt</p> <p>R: je verliest mogelijk het zicht op de praktische zaken</p> <p>F: je kunt het gevoel hebben dat discussies minder zakelijk zijn</p> <p>U: onderzoek de zakelijke waarde van ideeën</p>	<p>S: jullie hebben beiden een methodische en consciëntieuze aanpak</p> <p>R: jullie kijken mogelijk niet verder dan de details</p> <p>F: jullie vinden mogelijk dat anderen niet aan jullie standaarden voldoen</p> <p>U: stel het voorafgaande ter discussie en overweeg nieuwe opties</p>	<p>S: jullie reageren beiden direct en zijn waakzaam</p> <p>R: jullie overdrijven mogelijk risico's en bedreigingen</p> <p>F: jullie pakken mogelijk kansen niet op en lijken risicomijdend</p> <p>U: zoek feedback om een gevoel van verhouding te bewaren</p>
C, Jeffrey	<p>S: jij bent flexibel terwijl zij een sterke mening hebben</p> <p>R: jouw ideeën raken op de achtergrond terwijl zij jou dwingen</p> <p>F: je kunt denken dat zij koppig en onredelijk zijn</p> <p>U: kies jouw argumenten en bereidt ze goed voor</p>	<p>S: je kijkt naar de details terwijl zij actie ondernemen</p> <p>R: je kunt worden achtergelaten terwijl zij zich haasten om in actie te komen</p> <p>F: je kunt hun ideeën oppervlakkig vinden</p> <p>U: deel jouw zorgen vroegtijdig om fouten te voorkomen</p>	<p>S: jij kijkt naar de menselijke kant en zij zijn praktisch</p> <p>R: jullie delen mogelijk niet dezelfde prioriteiten</p> <p>F: je vindt hen mogelijk onsympathiek en simplistisch</p> <p>U: formuleer jouw ideeën in zakelijke termen</p>	<p>S: je levert een proces om hun vernieuwingen op te leveren</p> <p>R: je vindt het mogelijk lastig om ermee in te stemmen dat verandering nodig is</p> <p>F: je kunt hen ongeorganiseerd en onprofessioneel vinden</p> <p>U: overweeg de potentiële voordelen van een nieuwe aanpak</p>	<p>S: je ziet risico's terwijl zij positief blijven</p> <p>R: je vindt het lastig om overeenstemming te bereiken over de mate van dreiging</p> <p>F: je kunt hen zelfvoldaan en ongevoelig vinden</p> <p>U: zoek feedback om jouw perspectief te toetsen</p>
G, Janette	<p>S: jullie zijn beiden erg flexibel en leggen jullie wil niet op</p> <p>R: jullie beiden vermijden het nemen van beslissingen</p> <p>F: jullie missen wellicht beiden een duidelijke doelgerichtheid</p> <p>U: kom deadlines voor beslissingen overeen</p>	<p>S: je staat het elkaar toe te werken zonder verstoringen</p> <p>R: jullie zouden niet effectief kunnen communiceren</p> <p>F: jullie kunnen ontdekken dat ideeën niet worden opgemerkt</p> <p>U: deel ideeën tijdens de ontwikkeling ervan en vraag om feedback</p>	<p>S: je bent praktisch terwijl je hun idealisme deelt</p> <p>R: je verliest mogelijk het zicht op de praktische zaken</p> <p>F: je kunt het gevoel hebben dat discussies minder zakelijk zijn</p> <p>U: onderzoek de zakelijke waarde van ideeën</p>	<p>S: jij ondersteunt het conventionele en zij bieden opties</p> <p>R: jullie zijn het mogelijk oneens over de noodzaak van verandering</p> <p>F: je trekt hun aandacht voor details mogelijk in twijfel</p> <p>U: stop om alternatieve aanpakken te bekijken</p>	<p>S: jullie reageren beiden direct en zijn waakzaam</p> <p>R: jullie overdrijven mogelijk risico's en bedreigingen</p> <p>F: jullie pakken mogelijk kansen niet op en lijken risicomijdend</p> <p>U: zoek feedback om een gevoel van verhouding te bewaren</p>

	Besluitvorming	Met anderen omgaan en hen raadplegen	Gericht zijn op mensen en taken	Managen van jouw werk en verantwoordelijkheden	Reageren op stress en identificeren van risico
G, Joost	S: jij bent flexibel terwijl zij een sterke mening hebben R: jouw ideeën raken op de achtergrond terwijl zij jou dwingen F: je kunt denken dat zij koppig en onredelijk zijn U: kies jouw argumenten en bereidt ze goed voor	S: je denkt na over ideeën terwijl zij willen handelen R: je kunt geïsoleerd en achterop raken F: je vindt hun ideeën mogelijk oppervlakkig U: deel ideeën tijdens de ontwikkeling en betrek hen erbij	S: jij ziet beide kanten terwijl zij focus behouden R: je kan worden genegeerd en gezien als onrealistisch F: je zou hen bekrompen kunnen vinden U: toon het zakelijke voordeel van jouw ideeën	S: jullie zijn beiden georganiseerd en conscientieus R: jullie kunnen vernieuwing mogelijk de kop in drukken F: jullie vinden mogelijk dat anderen niet aan de eisen voldoen U: zoek naar waarde in de verschillende benaderingen	S: jullie reageren beiden direct en zijn waakzaam R: jullie overdrijven mogelijk risico's en bedreigingen F: jullie pakken mogelijk kansen niet op en lijken risicomijdend U: zoek feedback om een gevoel van verhouding te bewaren
K, Thomas	S: jij bent flexibel terwijl zij een sterke mening hebben R: jouw ideeën raken op de achtergrond terwijl zij jou dwingen F: je kunt denken dat zij koppig en onredelijk zijn U: kies jouw argumenten en bereidt ze goed voor	S: je staat het elkaar toe te werken zonder verstoringen R: jullie zouden niet effectief kunnen communiceren F: jullie kunnen ontdekken dat ideeën niet worden opgemerkt U: deel ideeën tijdens de ontwikkeling ervan en vraag om feedback	S: jij kijkt naar de menselijke kant en zij zijn praktisch R: jullie delen mogelijk niet dezelfde prioriteiten F: je vindt hen mogelijk onsympathiek en simplistisch U: formuleer jouw ideeën in zakelijke termen	S: je levert een proces om hun vernieuwingen op te leveren R: je vindt het mogelijk lastig om ermee in te stemmen dat verandering nodig is F: je kunt hen ongeorganiseerd en onprofessioneel vinden U: overweeg de potentiële voordelen van een nieuwe aanpak	S: je bent voorzichtig terwijl zij zelfverzekerd zijn R: jullie zijn het mogelijk oneens over welke zorgen van betekenis zijn F: je kunt het gevoel hebben dat zij risico negeren U: licht jouw zorgen toe en zoek verificatie
L, Sofie	S: je overweegt opties terwijl zij de koers vasthouden R: er kan je geen tijd gegund worden om jouw ideeën te vormen F: je kunt denken dat zij je vertellen wat te doen U: denk vooruit en bereid jouw standpunt voor	S: je kijkt naar de details terwijl zij actie ondernemen R: je kunt worden achtergelaten terwijl zij zich haasten om in actie te komen F: je kunt hun ideeën oppervlakkig vinden U: deel jouw zorgen vroegtijdig om fouten te voorkomen	S: jij kijkt naar de menselijke kant en zij zijn praktisch R: jullie delen mogelijk niet dezelfde prioriteiten F: je vindt hen mogelijk onsympathiek en simplistisch U: formuleer jouw ideeën in zakelijke termen	S: je levert een proces om hun vernieuwingen op te leveren R: je vindt het mogelijk lastig om ermee in te stemmen dat verandering nodig is F: je kunt hen ongeorganiseerd en onprofessioneel vinden U: overweeg de potentiële voordelen van een nieuwe aanpak	S: je ziet risico's terwijl zij positief blijven R: je vindt het lastig om overeenstemming te bereiken over de mate van dreiging F: je kunt hen zelfvoldaan en ongevoelig vinden U: zoek feedback om jouw perspectief te toetsen
M, Marieke	S: jullie zijn beiden erg flexibel en leggen jullie wil niet op R: jullie beiden vermijden het nemen van beslissingen F: jullie missen wellicht beiden een duidelijke doelgerichtheid U: kom deadlines voor beslissingen overeen	S: je kijkt naar de details terwijl zij actie ondernemen R: je kunt worden achtergelaten terwijl zij zich haasten om in actie te komen F: je kunt hun ideeën oppervlakkig vinden U: deel jouw zorgen vroegtijdig om fouten te voorkomen	S: je bent praktisch terwijl je hun idealisme deelt R: je verliest mogelijk het zicht op de praktische zaken F: je kunt het gevoel hebben dat discussies minder zakelijk zijn U: onderzoek de zakelijke waarde van ideeën	S: je levert een proces om hun vernieuwingen op te leveren R: je vindt het mogelijk lastig om ermee in te stemmen dat verandering nodig is F: je kunt hen ongeorganiseerd en onprofessioneel vinden U: overweeg de potentiële voordelen van een nieuwe aanpak	S: jij bent voorzichtig terwijl zij zelfverzekerd blijven R: jullie zijn het mogelijk niet eens over de belangrijkheid van kwesties F: je kunt het gevoel hebben dat ze zelfvoldaan zijn U: zoek feedback om jouw perspectief te verifiëren

	Besluitvorming	Met anderen omgaan en hen raadplegen	Gericht zijn op mensen en taken	Managen van jouw werk en verantwoordelijkheden	Reageren op stress en identificeren van risico
P, Martha	<p>S: jullie kunnen samenwerken om alternatieven uit te werken</p> <p>R: jullie kunnen teveel bereid zijn om jullie mening te wijzigen</p> <p>F: jullie kunnen worstelen om doelen te formuleren</p> <p>U: stel deadlines voor het nemen van beslissingen vast</p>	<p>S: je staat het elkaar toe te werken zonder verstoringen</p> <p>R: jullie zouden niet effectief kunnen communiceren</p> <p>F: jullie kunnen ontdekken dat ideeën niet worden opgemerkt</p> <p>U: deel ideeën tijdens de ontwikkeling ervan en vraag om feedback</p>	<p>S: jij kijkt naar de menselijke kant en zij zijn praktisch</p> <p>R: jullie delen mogelijk niet dezelfde prioriteiten</p> <p>F: je vindt hen mogelijk onsympathiek en simplistisch</p> <p>U: formuleer jouw ideeën in zakelijke termen</p>	<p>S: je levert een proces om hun vernieuwingen op te leveren</p> <p>R: je vindt het mogelijk lastig om ermee in te stemmen dat verandering nodig is</p> <p>F: je kunt hen ongeorganiseerd en onprofessioneel vinden</p> <p>U: overweeg de potentiële voordelen van een nieuwe aanpak</p>	<p>S: jullie reageren beiden direct en zijn waakzaam</p> <p>R: jullie overdrijven mogelijk risico's en bedreigingen</p> <p>F: jullie pakken mogelijk kansen niet op en lijken risicomijdend</p> <p>U: zoek feedback om een gevoel van verhouding te bewaren</p>
P, Simon	<p>S: jullie kunnen samenwerken om alternatieven uit te werken</p> <p>R: jullie kunnen teveel bereid zijn om jullie mening te wijzigen</p> <p>F: jullie kunnen worstelen om doelen te formuleren</p> <p>U: stel deadlines voor het nemen van beslissingen vast</p>	<p>S: jullie houden er beiden van om na te denken en dingen te begrijpen</p> <p>R: jullie communiceren mogelijk niet vaak of snel genoeg</p> <p>F: jullie missen mogelijk kansen</p> <p>U: kom vaste tijden overeen om ideeën en feedback uit te wisselen</p>	<p>S: jij kijkt naar de menselijke kant en zij zijn praktisch</p> <p>R: jullie delen mogelijk niet dezelfde prioriteiten</p> <p>F: je vindt hen mogelijk onsympathiek en simplistisch</p> <p>U: formuleer jouw ideeën in zakelijke termen</p>	<p>S: je beschermt bepaalde gewoonten terwijl zij opties onderzoeken</p> <p>R: je komt mogelijk als beheersmatig en star over</p> <p>F: je zet mogelijk vraagtekens bij hun aandacht voor details</p> <p>U: stel jouw oordeel uit totdat je de voorstellen hebt begrepen</p>	<p>S: jullie zijn beiden voorzichtig maar jij nog wat meer</p> <p>R: jullie maken je mogelijk onnodig zorgen en vermijden risico</p> <p>F: jullie creëren mogelijk problemen voor jezelf</p> <p>U: zoek feedback om gevoel voor verhoudingen te behouden</p>

Reviewer Comments

Gebruik deze ruimte om op te schrijven wat u heeft geleerd van de TeamScape besprekingen.

Dingen die u doet waarvan collega's zeggen dat het team daar niets aan heeft

Dingen die u doet waarvan collega's zeggen dat het team daar iets aan heeft