



## Teamprofil

---

AEC DISC Teamprofil

## Inhoudstafel

Ondernemingstalent.....	3
Verbeterpunten van het team.....	4
Indicatoren.....	5
.....	7
Het Gemiddelde van de Kleuren van het Team.....	10
Vergelijking Natuurlijke en Aangepaste stijl.....	11
Posities van het Team op het Wiel.....	12
De Waarden.....	14
Het Gemiddelde van de Waarden van het Team.....	15
Afwijkingsratio's.....	16

## Ondernemingstalent

In dit deel vindt u een definitie van de talenten die het team gezamenlijk bijbrengt aan de onderneming. Dit profiel is een gezamenlijk profiel dat zijn plaats heeft naast duizenden andere gedifferentieerde profielen. Het houdt rekening met de verschillende bijdragen van de leden van dat team. Die bijdragen lijken soms een tegenstelling.

***Ga na of deze bijdragen goed aangewend lijken of vraag u af, samen met de andere leden van het team, hoe u ze beter zou kunnen aanwenden.***

- ☆ Lost problemen op een creatieve manier op
- ☆ Kan risico's nemen als het moet
- ☆ Kan besluitvaardig zijn
- ☆ Is ondernemend
- ☆ Heeft het vermogen om op objectieve wijze afstand te nemen
- ☆ Kan zorgvuldig en georganiseerd zijn
- ☆ Kan zich op diplomatische wijze schikken naar de regels als dat nodig is
- ☆ Is in staat om meerdere activiteiten tegelijk uit te voeren
- ☆ Houdt van mobiliteit en afwezigheid van routine
- ☆ Kan snel reageren
- ☆ Is een teamspeler
- ☆ Houdt van menselijk contact
- ☆ Is origineel
- ☆ Geniet van het leven en is spontaan

## Verbeterpunten van het team

Hieronder vindt u, in dalende volgorde, enkele verbeteringsvoorstellen voor het team vanuit een gezamenlijke invalshoek.

***Dit profiel is opnieuw een gezamenlijk profiel dat zijn plaats heeft naast duizenden andere gedifferentieerde profielen. Het houdt rekening met de verschillende bijdragen van de leden van dat team die soms een tegenstelling vormen. Deze bijdragen zijn nog min of meer actueel naargelang het werk dat deze leden al zelf uitvoerden.***

### Het team kan de neiging hebben om:

- Directief en soms onverdraagzaam en ongeduldig zijn
- Te resultaatgericht kunnen zijn, ten koste van andere criteria
- Argumenteren
- Een gedetailleerde uitleg willen alvorens over te gaan tot veranderingen om alles zeker te begrijpen
- Zich overmatig nodig zorgen
- Anderen laten beslissen
- Een onregelmatig levensritme hebben
- Innovatie en creativiteit bevorderen, in die mate dat hij het belang van methodes vergeet
- Onverwachts opmerkingen kunnen maken die vaak als persoonlijke aanmoedigingen opgevat worden
- Te optimistisch zijn over de eventuele resultaten van zijn projecten
- Te gemakkelijk iemand vertrouwen
- De details niet altijd verzorgen

## Indicatoren

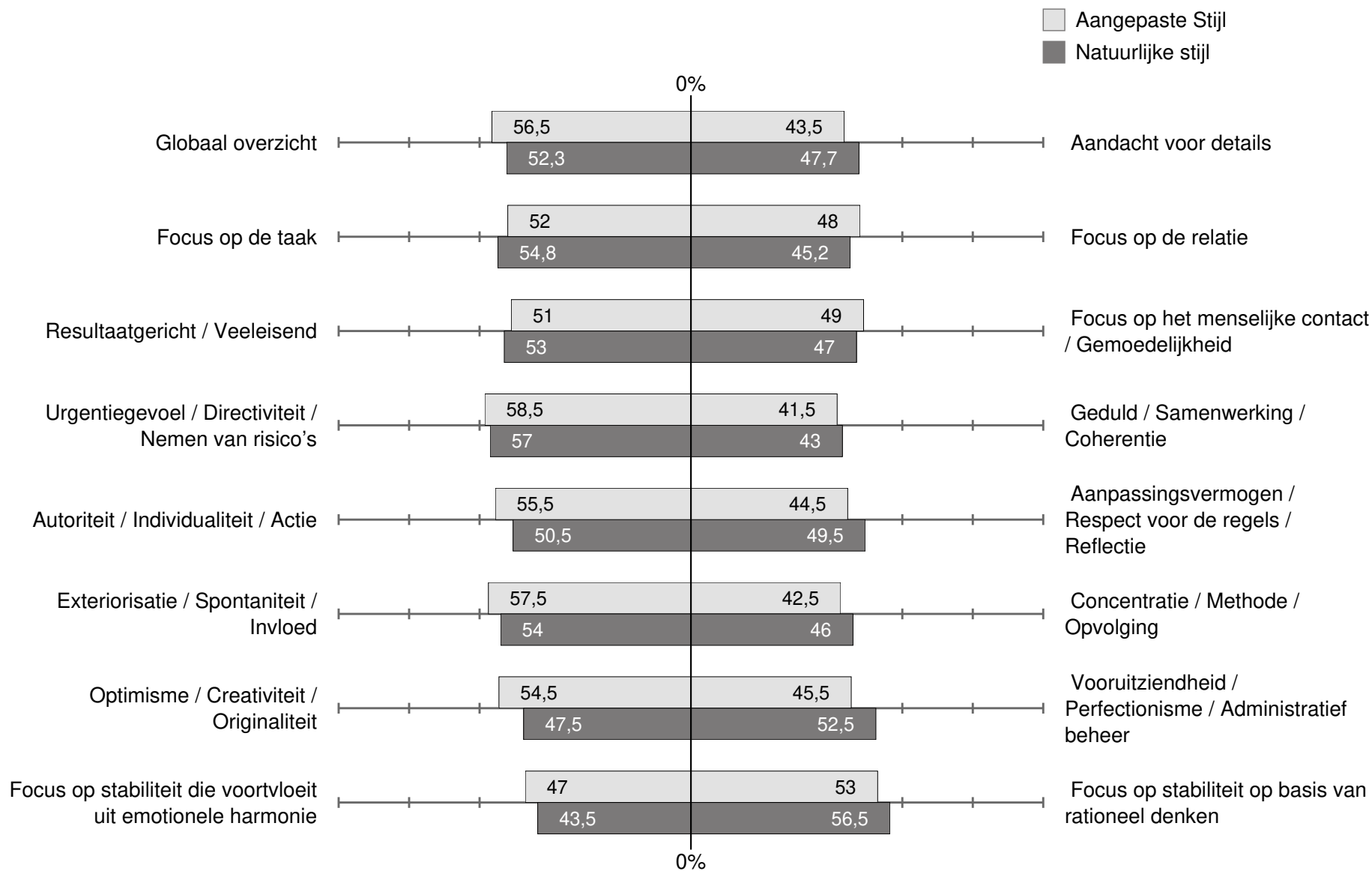
*Hierna vindt u een samenvatting en geschematiseerd voorstel van dit functieprofiel aan de hand van 16 indicatoren, 2 per 2 tegenover elkaar voorgesteld. Ze meten niet de intensiteit van de Kleuren, zoals dat bij de grafieken het geval is, maar wel het onderlinge verband ertussen.*

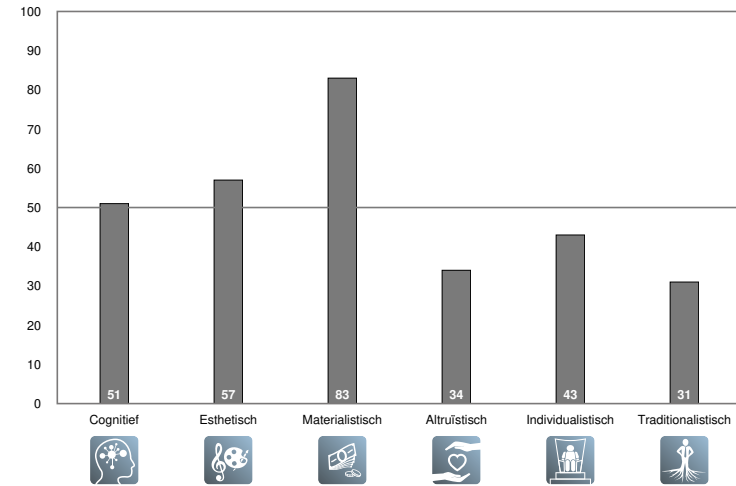
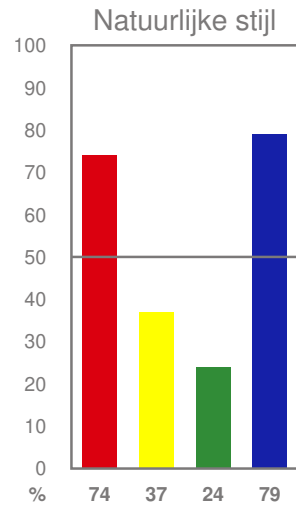
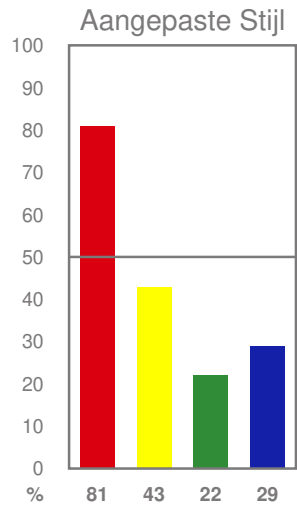
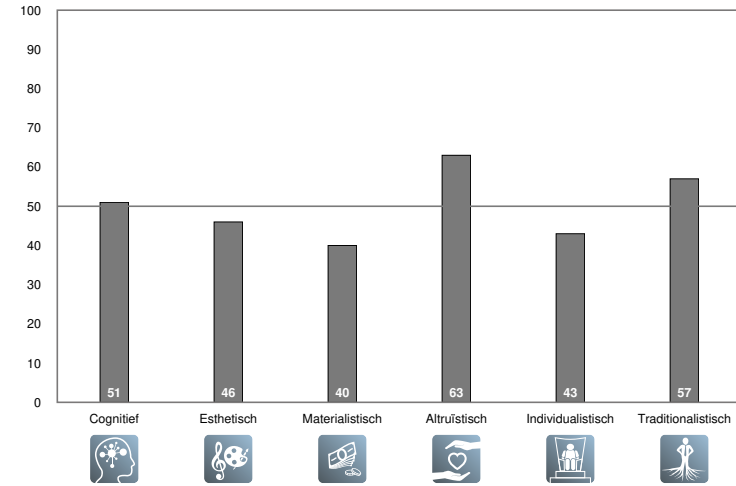
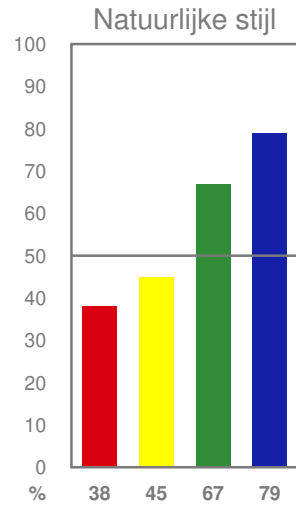
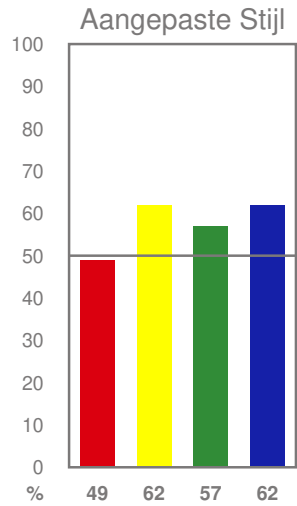
Deze indicatoren worden in de vorm van procentuele ratio's van 0 tot 100 weergegeven op twee schaalverdelingen die overeenstemmen met de Natuurlijke en de Aangepaste Stijl van het Team. Ze worden als volgt onderverdeeld:

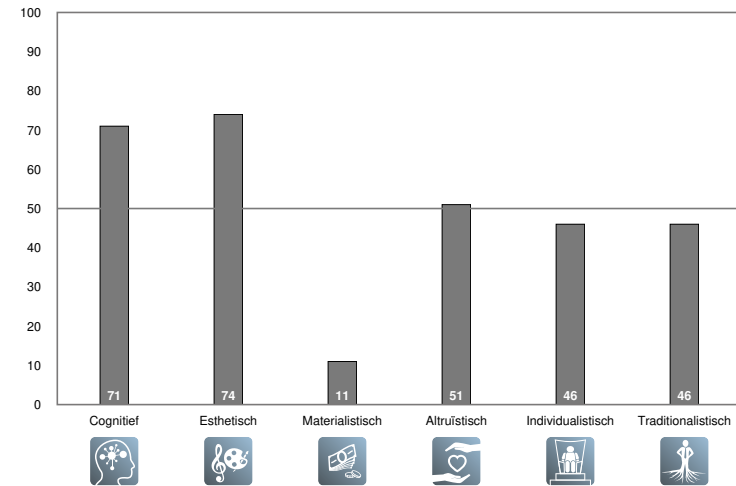
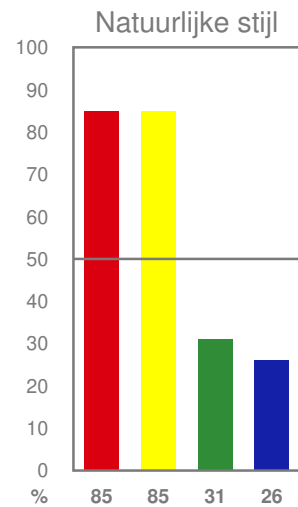
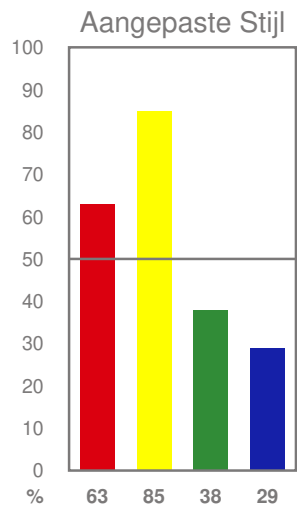
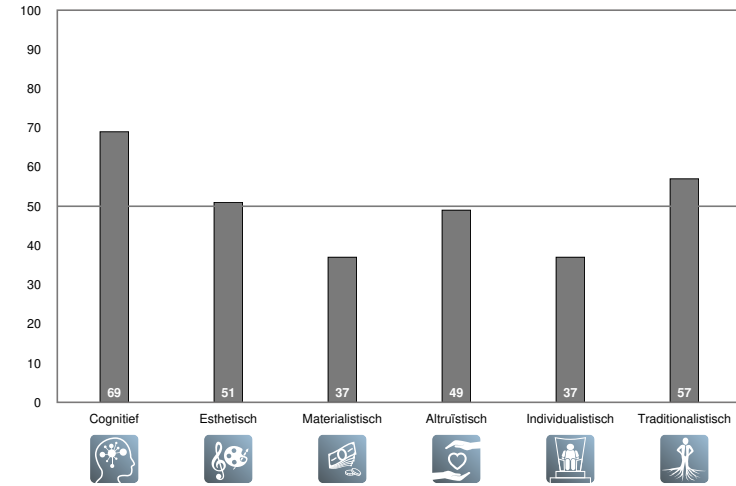
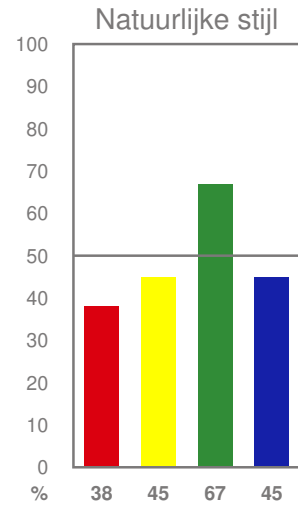
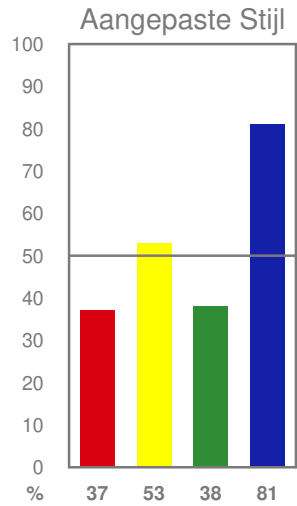
- Globaal overzicht
- Aandacht voor details
- Focus op de taak
- Focus op de relatie
- Resultaatgericht/Veeleisend
- Focus op menselijk contact/Gemoedelijkheid
- Urgentiegevoel/Directiviteit/Het nemen van risico's
- Geduld/Samenwerking/Samenhang
- Gezag/Individualiteit/Actie
- Aanpassingsvermogen/Respect voor regels/Reflectie
- Exteriorisatie/Spontaniteit/Invloed
- Concentratie/Methode/Opvolging
- Optimisme/Creativiteit/Originaliteit
- Vooruitziendheid/Perfectionisme/Administratief beheer
- Focus op stabiliteit die voortvloeit uit emotionele harmonie
- Focus op stabiliteit op basis van rationeel denken

**Zo kunt u snel de sterkten en de verbeterpunten – die er het tegengestelde van zijn – van het Team visualiseren.**

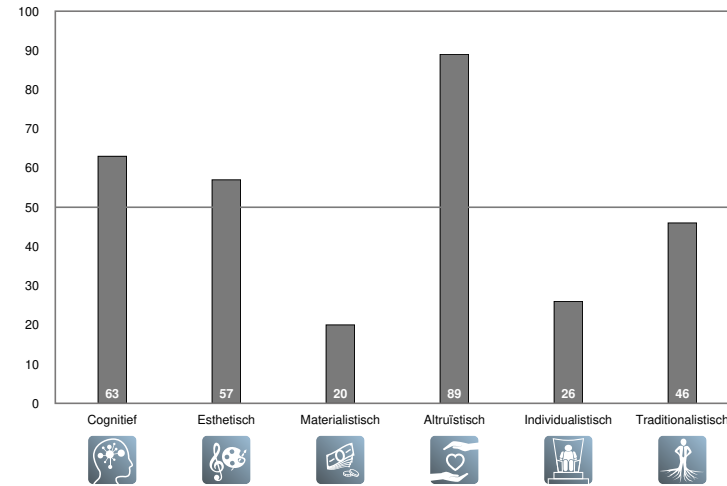
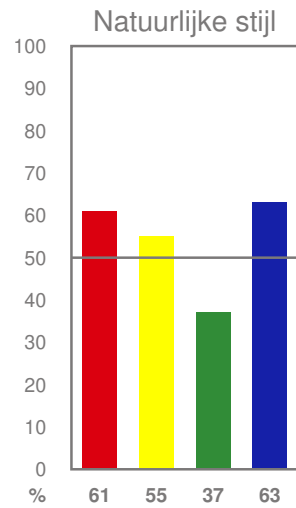
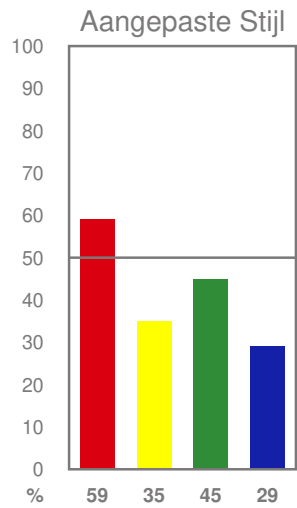
Ook hier zijn er geen goede of slechte Indicatoren. Het gaat om een visuele voorstelling – uitgedrukt in cijfers – van de dynamiek die bestaat tussen elke van deze twee polen voor de Natuurlijke Stijl en de Aangepaste Stijl.

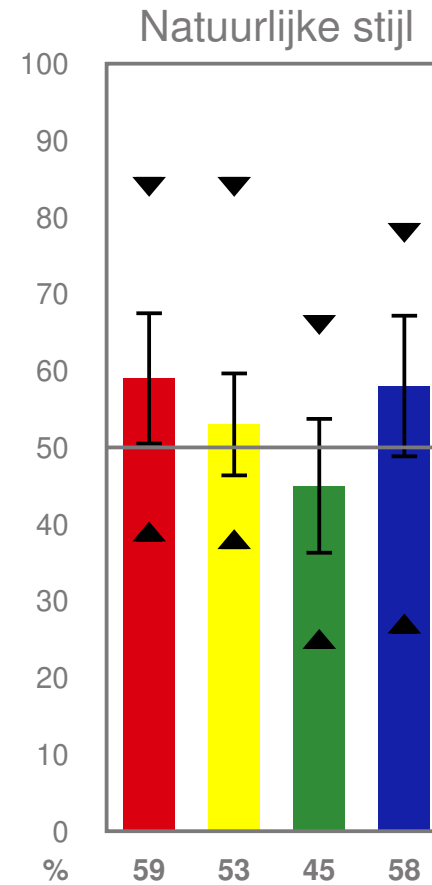
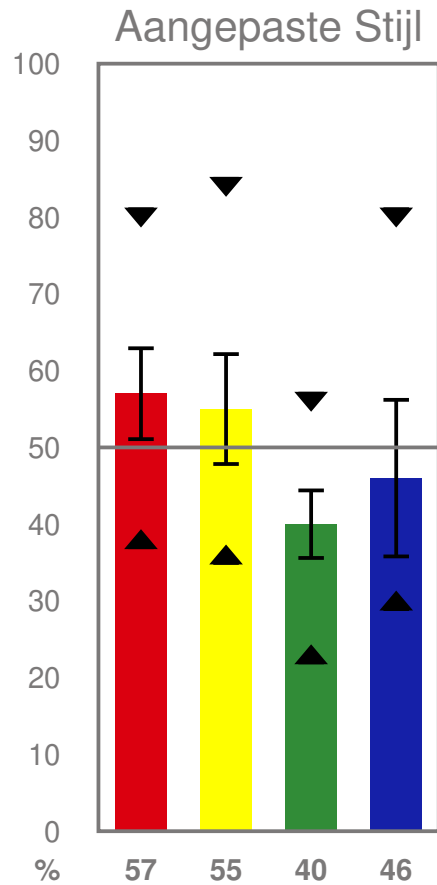










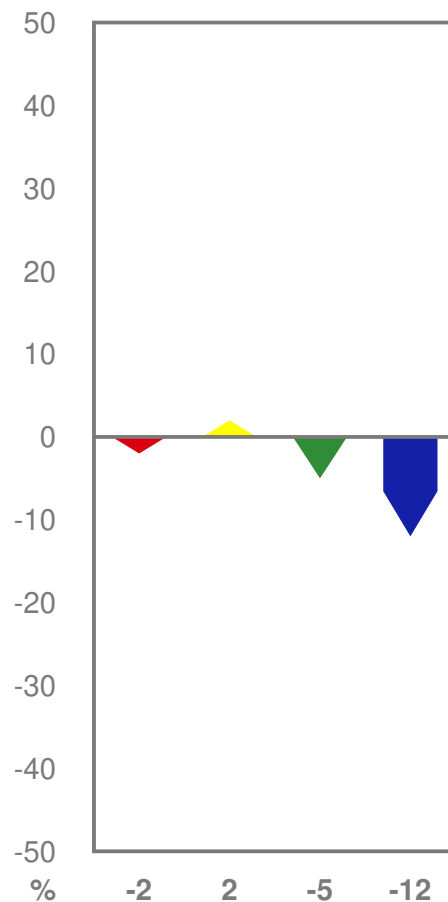


▼ : Max  
 I : Gemiddeld verschil  
 ▲ : Min

## Vergelijking tussen de Natuurlijke Stijl en de Aangepaste Stijl van het team

Dankzij dit deel kunt u de eventuele verschillen ontdekken, analyseren en begrijpen tussen de natuurlijke stijl van het team – die het resultaat is van het gemiddelde van de natuurlijke stijlen van de leden en overeenkomt met hoe zij in werkelijkheid zijn – en de aangepaste stijl van het team – die het resultaat is van het gemiddelde van de aangepaste stijlen van de leden en overeenkomt met het gedrag dat ze vertonen in het team.

***Dit deel laat toe om zich bewust te worden van de mogelijke verschillen tussen die twee stijlen en de spanningsvelden die kunnen voortvloeien uit de aanpassing.***



### ***Algemene betekenis van de kleuren die toenemen (in tegenstelling met de kleuren die afnemen)***

**Rood** : veeleisender (met zichzelf en met anderen), resultaatgerichter, strijdlustiger, meer dirigistisch

**Geel** : expansiever, gezelliger, relationeler, spontaner

**Groen** : behulpzamer, methodischer, meer geconcentreerd, stabiel, standvastiger, genuanceerder en geduldiger

**Blauw** : meer gericht op regels en procedures, meer perfectionistisch, vooruitziend, geordend en bedachtzaam

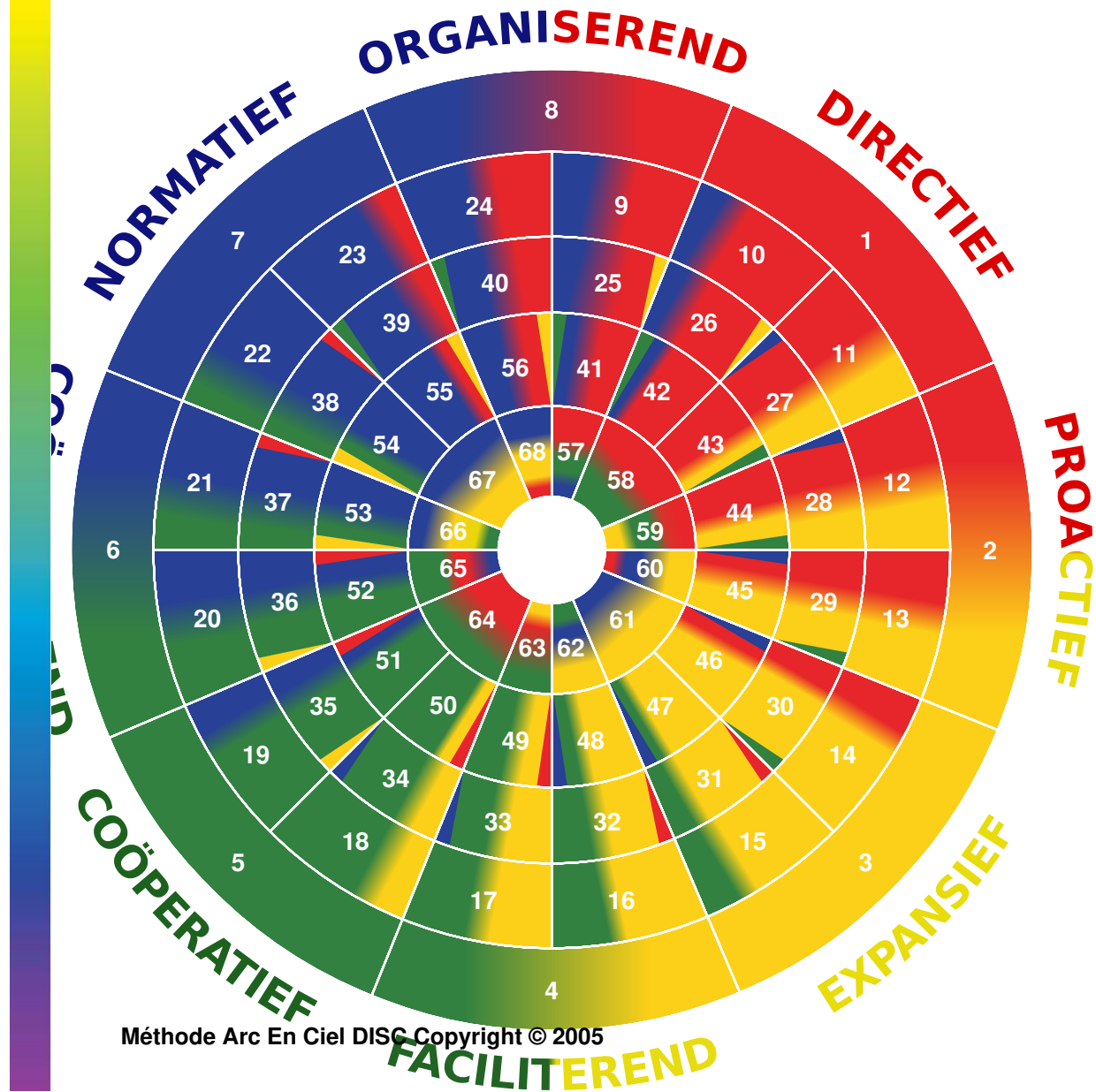
### ***Algemene betekenis van de kleuren die afnemen (in tegenstelling met de kleuren die toenemen)***

**Rood** : inschikkelijker, luistervardiger, rustiger

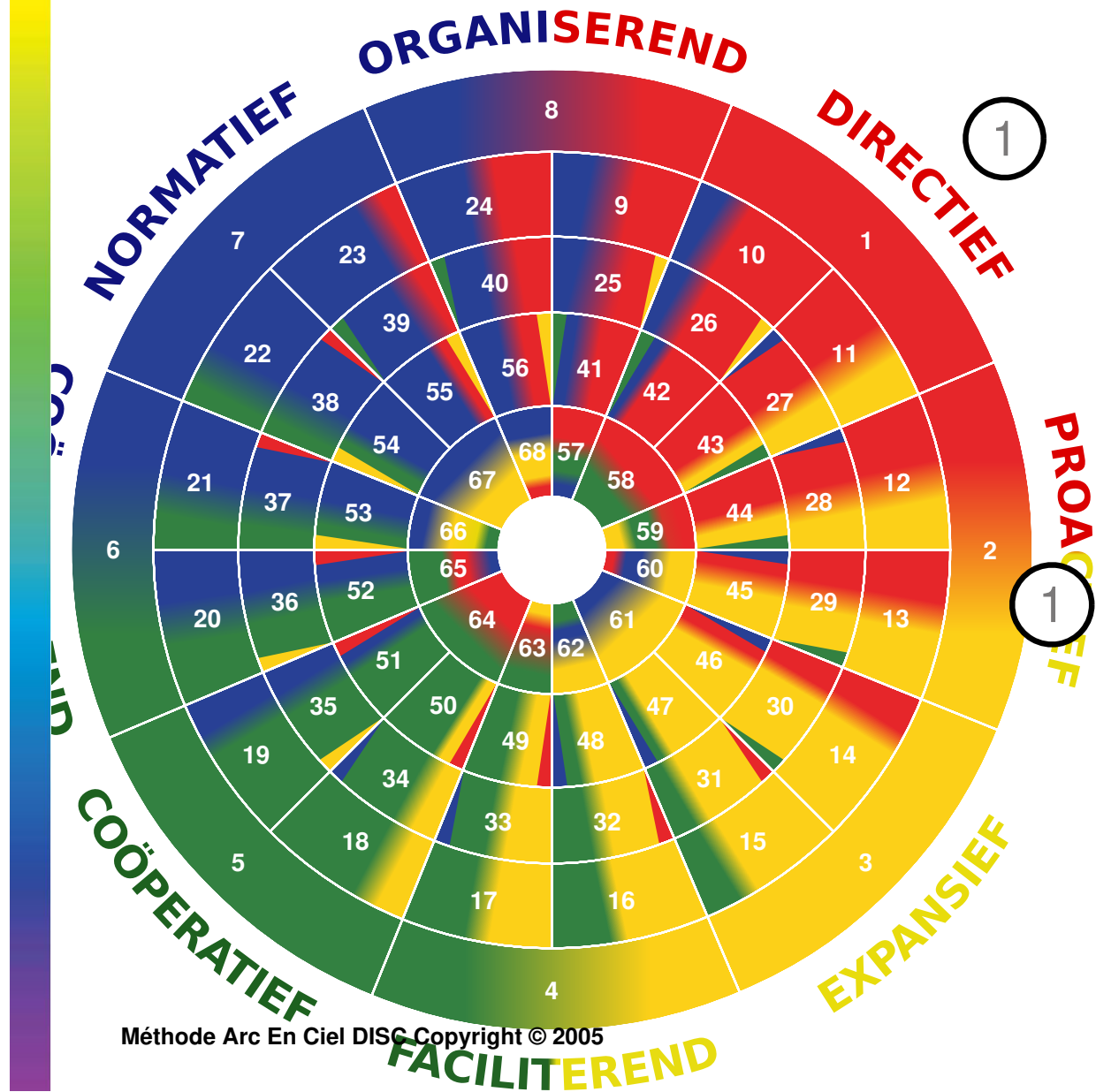
**Geel** : scherper, feitelijker, logischer, eenzamer, meer gecontroleerd

**Groen** : bruisender, sneller, meer multi-tasking

**Blauw** : meer onverschrokken, meer vernieuwer, onafhankelijker



Méthode Arc En Ciel DISC Copyright © 2005



## De Waarden

*De Waarden zijn niet makkelijk waarneembaar Ze vertellen ons iets over onze onderliggende Motivaties. Ze liggen aan de basis van "Waarom" we die actie en niet een andere ondernemen, en komen tot uitdrukking in het gedrag. De acties vertegenwoordigen het "Hoe" van ons werkelijke handelen. Ze nuanceren de kleuren verbonden aan deze gedragingen, en geven u een ruimer en globaler beeld van het Teamprofiel.*

Hieronder volgt een beschrijving van deze zes Waarden. U moet hun namen in positieve zin bekijken. Laat u niet misleiden door hun gangbare definitie. Wat telt is waar ze voor staan.

De **Cognitieve** Motivatie gaat over het onderzoek, het begrip en de schematisering van de objectieve waarheid op basis van intellectuele kennis.

De **Esthetische** Motivatie bevoorrecht het subjectieve en de gevoelens ten koste van de objectieve rationaliteit. Ze betreft het vermogen om uiterlijke en/of innerlijke schoonheid te ervaren, en is de letterlijke tegenhanger van de ongevoeligheid.

De **Materialistische** Motivatie is het zoeken van nut, rentabiliteit en return on investment.

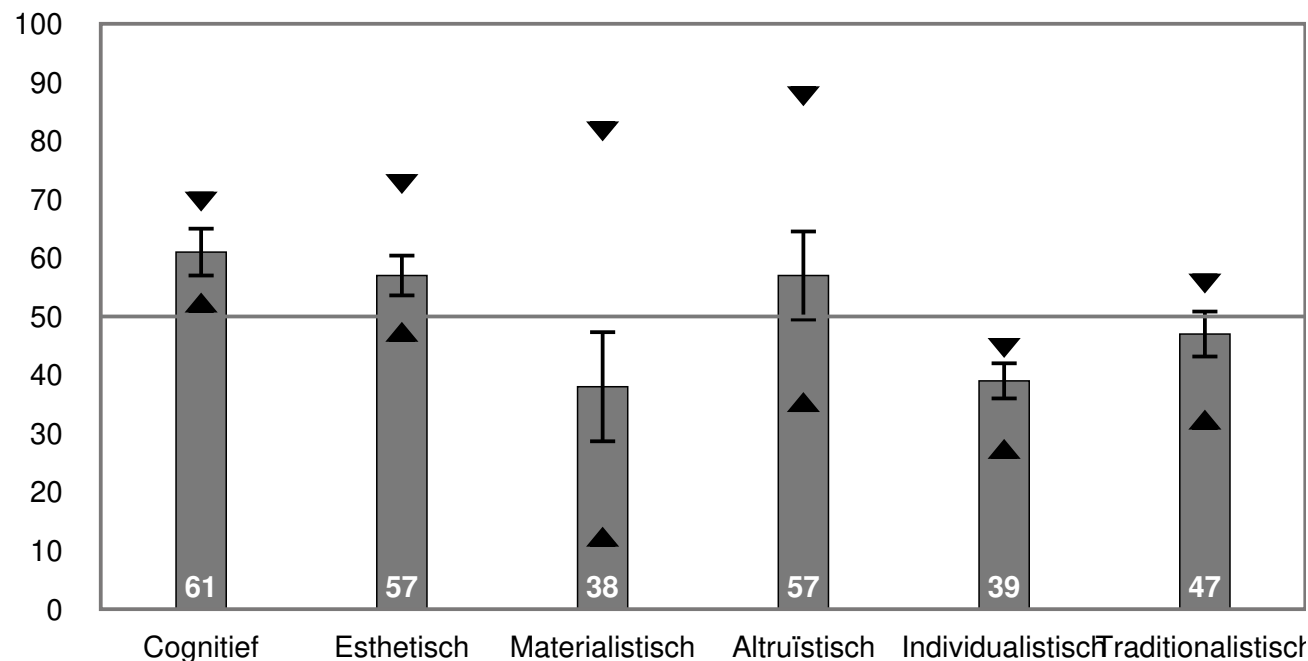
De **Altruïstische** Motivatie gaat over onbaatzuchtigheid met als doel anderen te helpen

De **Individualistische** Motivatie wijst op de zoektocht naar macht en zelfcontrole.

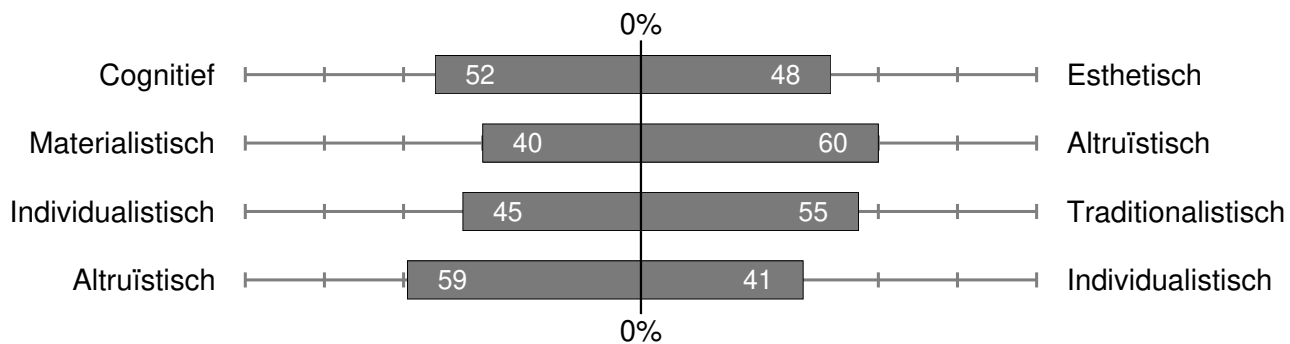
De **Traditionalistische** Motivatie heeft betrekking op elke persoon die een sterk waardensysteem en principes met een universele visie centraal stelt. Ze plaatst het individu in een sedert ruime tijd beproefd waardesysteem.

De motivaties stemmen overeen met de grote Basiswaarden die door elke filosofie erkend worden: Waarheid, Schoonheid, Nut, Liefde, Kracht en Eenheid. Deze onderliggende Motivaties kunnen twee per twee tegenover elkaar gesteld en geanalyseerd worden: Cognitief – Esthetisch, Materialistisch – Altruïstisch, Individualistisch – Traditionalistisch. Op de volgende pagina vindt u deze zes Waarden – die **Eduard Sprangler** ontwikkelde. Zij geven voor uw Team de Gemiddelde intensiteitsgraad weer voor elke waarde afzonderlijk, evenals de voorstelling van die drie x twee Motivaties in de vorm van indicatoren.

**Net zoals er geen goede en slechte Kleuren bestaan, zijn er geen goede en slechte Motivaties. Om anderen te helpen en de zin voor economische realiteit te bewaren, heeft u geld nodig. Om gevoelens te structureren is een rationeel tegengewicht noodzakelijk, evenals enig individualisme om zich ten dienste te stellen van principes en organisaties die het individu overstijgen. Elke Motivatie heeft zijn sterkten en zwakten.**



▼ : Max  
 I : Gemiddeld verschil  
 ▲ : Min



## Afwijkingsratio's

Voor elk van de vier Kleuren en voor elk van de zes Waarden vermelden ze – en dit in de Natuurlijke en de Aangepaste Stijl – de minimum- en maximumscore, evenals de gemiddelde afwijking ten opzichte van het Gemiddelde van het Team.

Dit verschil wordt uitgedrukt in percentages, van 0 tot 50. Voor elk van deze vier Kleuren en zes Waarden geldt: hoe lager het percentage, hoe homogener het Team; hoe dichter het bij 50 ligt, hoe heterogener het Team.

*Van 0 tot 5: Erg lage afwijking*

*Van 5 tot 10: Lage afwijking*

*Van 10 tot 15: Relatieve homogeniteit*

*Van 15 tot 20: Relatieve heterogeniteit*

*Van 20 tot 25: Sterke afwijking*

*Van 25 tot 50: Heel sterke afwijking*

### Aangepaste Stijl

	Min	Max	Gemiddeld	Gemiddeld verschil
Rood	37	81	57	11,84
Geel	35	85	55	14,32
Groen	22	57	40	8,8
Blauw	29	81	46	20,4

### Natuurlijke stijl

Rood	38	85	59	16,96
Geel	37	85	53	13,28
Groen	24	67	45	17,44
Blauw	26	79	58	18,32

### De Waarden

Cognitief	51	71	61	8
Esthetisch	46	74	57	6,8
Materialistisch	11	83	38	18,64
Altruïstisch	34	89	57	15,04
Individualistisch	26	46	39	6
Traditionalistisch	31	57	47	7,68

Teamprofiel

Afwijkingsratio's