enneme

Teamkaart

Marketing

8 mensen en hun strategieën



Emotioneel centrum



Mentaal centrum



Instinctief centrum

Mensen in het team

8

Strategieën in het team

5 van 9

Sterkste centrum

Mentaal centrum

OVERZICHT

Inhoud

01 Strategieën in het team 3

02 Wie wat aan het team bijdraagt 5

03 Mensen in het team 6

04 Hoe je met wie praat 8

05 Waar het zou kunnen wringen 9

06 Samenwerking in duo's 10

07 Waar je op moet letten 11

01

Strategieën in het team

Emotioneel centrum

3 van 8

 2 · Altruïst	Bas, Sanne	2
 3 · Strateeg	Iris	1
 4 · Individualist	niemand	

Mentaal centrum

4 van 8

 5 · Expert	niemand	
 6 · Traditionalist	Lotte, Noor, Julia	3
 7 · Optimist	Lisa	1

Instinctief centrum

1 van 8

 8 · Leider	niemand	
 9 · Bemiddelaar	Ruben	1
 1 · Ethicus	niemand	

Centra

Emotioneel centrum — 3
Voelt · relaties en waardering

Emotioneel centrum (2, 3, 4): relaties, imago, hoe we op anderen overkomen.

Mentaal centrum — 4
Denkt · zekerheid en een plan

Mentaal centrum (5, 6, 7): analyse, planning, risico's en mogelijkheden.

Instinctief centrum — 1
Handelt · controle en grenzen

Instinctief centrum (8, 9, 1): handelen, grenzen, regels en rechtvaardigheid.

Instincten

Zelfbehoud — 4
Veiligheid, middelen en comfort

Zelfbehoud-instinct: middelen, stabiliteit, efficiëntie en zorg voor praktische zaken.

Sociaal — 2
Groep, rol en bijdrage

Sociaal instinct: je rol in de groep, regels, relaties naar buiten toe en een gezamenlijk doel.

één-op-één — 2
Nabijheid, intensiteit en vuur

Eén-op-één-instinct: intensiteit, vuur en sterke banden tussen individuen.

02

Wie wat aan het team bijdraagt

Relaties en steun

Bas, Sanne · 2

Merkt op hoe het met mensen gaat, helpt en houdt het team bij elkaar.

Prestatie en doelen

Iris · 3

Trekt naar resultaten toe, kan dingen afmaken en naar buiten toe laten zien.

Risico's en betrouwbaarheid

Lotte, Noor, Julia · 6

Voorziet wat er mis kan gaan en is een loyale steunpilaar voor het team.

Ideeën en energie

Lisa · 7

Bedenkt mogelijkheden, maakt anderen enthousiast en vindt een weg als iets vastloopt.

Verzoening en rust

Ruben · 9

Verbindt mensen, haalt de spanning eraf en zoekt oplossingen voor iedereen.

In het team brengt nog niemand het volgende in: originaliteit en betekenis, analyse en expertise, daadkracht en bescherming, kwaliteit en orde. Houd daar rekening mee bij het verdelen van taken of bij het werven.

Hoe je dit team leidt

Je team denkt eerst na en handelt dan pas. Mensen hebben informatie nodig, bedenktijd en een duidelijk plan. Stuur documenten vooraf en vraag naar risico's. Let erop dat beslissingen niet eindeloos worden uitgesteld en dat er ook wordt gesproken over hoe het met mensen gaat.

03

Mensen in het team



Lotte

Zelfbehoud-Zes · 6 Betrouwbare Traditionalist

Op het werk zijn ze betrouwbaar, teamgericht en zorgvuldig.

Geschikt voor: plannen en risico's bewaken, aannames toetsen, een betrouwbare bedrijfsvoering en veiligheid

Als leidinggevende: Zessen plannen, bewaken risico's en staan achter hun mensen. Onder druk kunnen ze wantrouwend worden en traag beslissen.

Als medewerker: Zessen zijn loyaal en verantwoordelijk en waarschuwen op tijd voor risico's. Ze hebben vertrouwen nodig, voorspelbaarheid en duidelijkheid over wie waarvoor verantwoordelijk is.

Wat motiveert: Zekerheid, houvast en veiligheid.

In een conflict:

• **Aarzeling** – Ze blijven lang hangen tussen vluchten en vechten.

• **Achterdocht** – In een conflict zoeken ze gemakkelijk naar verborgen bedoelingen.

• **De groep verdedigen** – Ze vechten voor de mensen bij wie ze horen.

Communicatie: Zessen stellen vragen, checken en willen duidelijke informatie. Ze waarderen eerlijkheid en iemand die woord houdt. Ze praten vaak over wat er mis kan gaan.

Onder druk: Onder druk gaan de zorgen en twijfels van Zessen met hen op de loop. Houdt de stress aan, dan schuiven ze op richting de Drie: ze storten zich op het werk, willen succesvol overkomen en verbergen hun onzekerheid achter activiteit en imago.



Bas

Zelfbehoud-Twee · 2 Onmisbare Altruïst

Op het werk zijn ze geliefd.

Geschikt voor: zorg voor klanten en collega's, het inwerken van nieuwe mensen, relaties met partners en ondersteuning van het team

Als leidinggevende: Tweeën zorgen voor mensen, kennen hun behoeften en creëren een warme sfeer. Vervelende dingen zeggen vinden ze lastiger en ze kunnen favorieten hebben.

Als medewerker: Tweeën zijn behulpzaam en helpen anderen graag. Ze hebben persoonlijke waardering nodig en lopen het risico meer op zich te nemen dan ze aankunnen.

Wat motiveert: Liefde en hechte relaties.

In een conflict:

• **Conflict vermijden** – In het begin geven ze toe om de relatie niet te verstoren.

• **Opgekropte verongelijktheid** – Als ze zich niet gewaardeerd voelen, volgt een uitbarsting of verwijten.

• **Strijd om de relatie** – Een conflict nemen ze persoonlijk, als een bedreiging van de nabijheid.

Communicatie: Tweeën praten warm, persoonlijk en met interesse in de ander. Ze kunnen bemoedigen en het gevoel geven dat je ertoe doet. Vaak vragen ze meer naar anderen dan dat ze over zichzelf praten.

Onder druk: Onder druk proberen Tweeën nog meer te helpen en nodig te zijn. Als de stress aanhoudt, bewegen ze richting de Acht: ze worden direct en bazig en kunnen laten merken wat ze allemaal voor anderen hebben gedaan. Teleurstelling verandert in woede.

Hier eindigt het voorbeeld. De rest (6) zie je in de volledige kaart van je team. Een aanbod bespreken

04

Hoe je met wie praat

Een korte handleiding voor iedereen: hoe je zegt dat iets niet werkt, waarvoor je een compliment geeft en wat gegarandeerd de zin in het werk wegneemt.

Lotte 6 · Betrouwbare Traditionalist

Feedback
Duidelijk en met uitleg waarom. Laat merken dat het vertrouwen blijft.

Complimenten
Voor betrouwbaarheid en omdat ze op tijd voor een risico hebben gewaarschuwd.

Demotiveert
Regels die zonder uitleg veranderen en onzekerheid over waar ze aan toe zijn.

Bas 2 · Onmisbare Altruïst

Feedback
Eerst de inzet en de relatie waarderen, dan rustig en onder vier ogen zeggen wat er anders moet.

Complimenten
Voor hoe ze anderen helpen, persoonlijk en van harte.

Demotiveert
Als niemand hun hulp ziet.

Hier eindigt het voorbeeld. De rest (6) zie je in de volledige kaart van je team. Een aanbod bespreken

05

Waar het zou kunnen wringen

Drie duo's waarbij wrijving te verwachten is. Het hoeft niet zover te komen, maar het loont om eraan te denken voordat het zover is.

Iris en Lotte 3 en 6

Waarom De Zes trekt imago en succes in twijfel, precies waar de Drie op bouwt.

Wat helpt Iris: wees eerlijk. De Zes doorziet een façade.

Hier eindigt het voorbeeld. De rest (2) zie je in de volledige kaart van je team. Een aanbod bespreken

06

Samenwerking in duo's

2 en 2 Bas, Sanne

Als partners zijn twee Tweeën zeldzaam, maar op het werk functioneren ze heel goed. De taak kan voor hen werken als een derde persoon: die heeft behoeften, geeft identiteit en energie. Ze kunnen wedijveren om wie het meest onmisbaar is. Het werkt als ieder een even belangrijke rol heeft.

Tweeën zijn gevoelig voor kritiek. Als hun trots een deuk oploopt, verdedigen ze zich: ‘Dat was mijn fout niet.’ Het helpt om ze gerust te stellen dat de relatie niet in gevaar is en de waarde van de persoon los te zien van de beoordeling van het werk. Het is goed om rollen en werkafspraken duidelijk te beschrijven. Dan hoeft de Twee niets via een omweg te regelen en ontstaat er niet het gevoel buitengesloten te zijn.

Hier eindigt het voorbeeld. De rest (11) zie je in de volledige kaart van je team. Een aanbod bespreken

07

Waar je op moet letten

Er ontbreekt geen centrum en geen enkel instinct overheerst duidelijk. Toch loont het om hierboven de rollen te bekijken die in het team ontbreken, en de samenwerking in duo's.

Wie je aan het team kunt toevoegen



8 · Krachtige Leider

Daadkracht en bescherming

Hakt knopen door, neemt verantwoordelijkheid en komt op voor het team.



4 · Unieke Individualist

Originaliteit en betekenis

Brengt een onverwachte invalshoek en gevoel voor kwaliteit, en vraagt waarom we dit doen.

Bij het werven loont het om eerder te zoeken naar Acht of Vier, dus iemand die het team brengt wat er nu ontbreekt. Zie het als een van de invalshoeken; ervaring en vaardigheden bepalen ook wie je aanneemt.

enneme

De kaart laat strategieën zien, geen vaardigheden. Zie het als het begin van een gesprek in het team, niet als hokjes.

enneme.com

De gids is bedoeld voor zelfinzicht. Het is geen psychologisch onderzoek en geen diagnose. Hij is uitsluitend bestemd voor persoonlijk gebruik door de koper.