



PCM Teamsamenvatting

The 11-person team of KC4

PCM begeleiding door Dimitri Johnson, 11 deelnemers



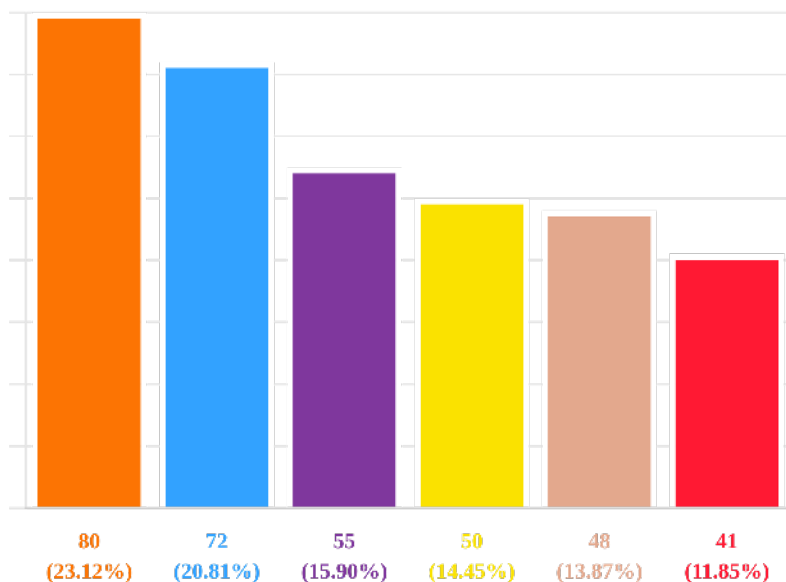
The tool to make a daily difference

Team overzicht

Deze PCM Teamsamenvatting is een samenvoeging van het waarneembare gedrag van elk teamlid en biedt een uitgebreide blik op de sterke punten, voorkeuren en verbeterpunten van het team. Elk teamlid heeft hetzelfde gewicht in deze analyse, wat zorgt voor een eerlijke en evenwichtige weergave van de groepsdynamiek.



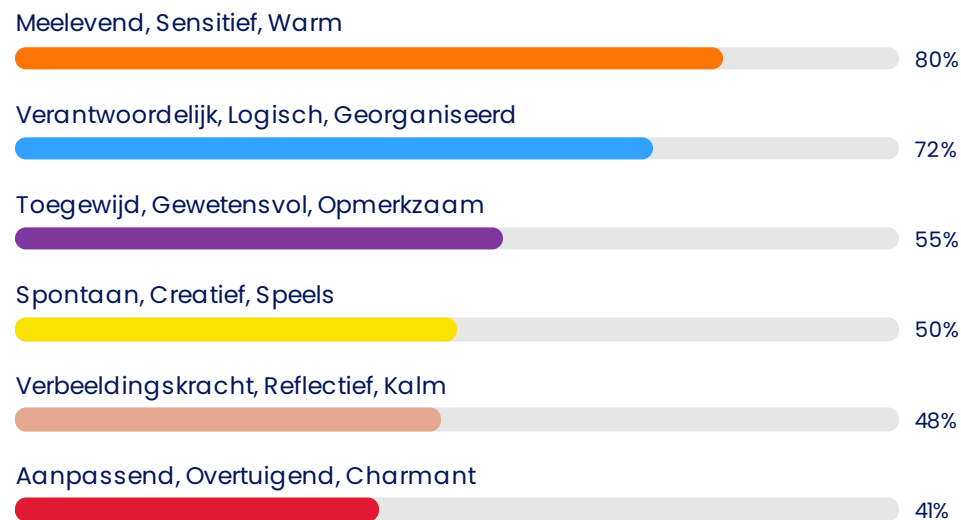
Gemiddelde energie van het team



Dit diagram visualiseert de gemiddelde energie van elk Persoonlijkheidstype binnen het team. De grafiek geeft een overzicht van de algehele PCM-structuur en dynamiek van het team.



Karaktersterkten van het team



Karaktersterkten zijn onze natuurlijke kwaliteiten en talenten. Deze grafiek geeft inzicht in de belangrijkste karaktersterkten van het team en hoe ze bijdragen aan gezamenlijk succes. Elke staaf laat zien hoe sterk een bepaalde karaktersterkte vertegenwoordigd is binnen de groep. Hoe langer de balk, hoe prominenter deze sterkte in het team.

Gestructureerd denker ■ Doorzetter ■ Harmoniser ■ Dromer ■ Rebel ■ Promotor ■



PCM Profielen van het team

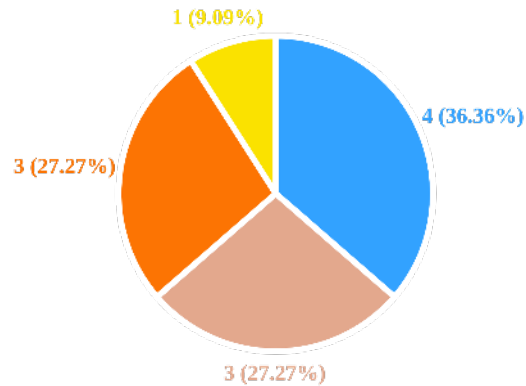


Dit is een overzicht van de unieke PCM-profielen van alle teamleden. De balklengtes geven weer hoe sterk elke verdieping in hun profiel vertegenwoordigd is. Het diamanten symbool (◆) geeft de positie van de Fase aan, de belangrijkste verdieping voor onze motivatie. Samen bieden deze profielen inzicht in de diversiteit en dynamiek van de groep, wat samenwerking en wederzijds begrip bevordert.

Communicatie in het team



Verdeling van de Basis



Dit cirkeldiagram toont de verdeling van de Basis verdiepingen binnen het team. Het biedt in één oogopslag inzicht in de diversiteit en mogelijk sterke punten van het team.



Percepties van het team



Deze grafiek visualiseert de dominante percepties binnen het team en laat zien hoe de leden de wereld het liefst ervaren. Alleen scores boven de 60 worden als significant beschouwd, omdat scores onder deze drempel aangeven dat het team die perceptie van nature niet veel gebruikt.



Interactiestijlen van het team



GEMOEDELIJKE STIJL



Individuele gevoelens zijn belangrijker dan taken. We gaan ervan uit dat mensen beter presteren als ze zich goed voelen. Door op een zorgzame en accepterende manier met anderen om te gaan, versterken we het gevoel van verbondenheid.



Deze stijl werkt goed bij mensen die hun gevoelens willen delen en de voorkeur geven aan een persoonlijke relatie.



Sommige mensen houden werk en privé liever gescheiden en ervaren deze stijl als te persoonlijk of te amicaal.



DEMOCRATISCHE STIJL



We stimuleren groeps participatie en collectieve besluitvorming. En we moedigen individuele interactie, 360-graden feedback en onafhankelijk denken aan.



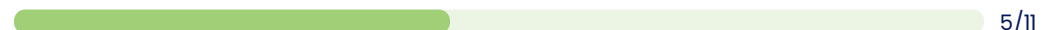
Past bij doelgerichte, kritisch denkende mensen. Versterkt de groepscohesie en verhoogt het moreel door gedeelde doelen.



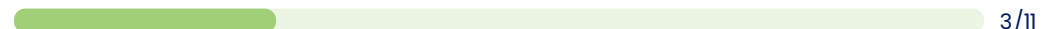
Biedt te weinig sturing voor degenen die dit nodig hebben of onvoldoende kennis en begrip hebben van hun verantwoordelijkheden. Kan tijdrovend zijn.



AUTOCRATISCHE STIJL



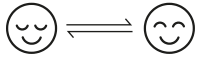
LAISSEZ-FAIRE STIJL



Deze interactiestijlen weerspiegelen onze voorkeur voor hoe anderen met ons omgaan, inclusief onze favoriete managementstijl. Alleen interactiestijlen met scores boven de 60 worden als significant beschouwd, omdat scores onder deze drempel aangeven dat het team deze interactiestijl van nature niet nodig heeft. Inzicht in deze stijlen kan de samenwerking, het vertrouwen en de efficiëntie binnen de groep versterken.



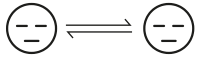
Communicatiekanalen van het team



ZORGZAME KANAAL



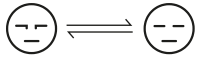
We nodigen anderen uit om zich gewaardeerd te voelen, in plaats van ideeën uit te wisselen. Het is het kanaal van mededogen, persoonlijke aandacht en onvoorwaardelijke acceptatie.



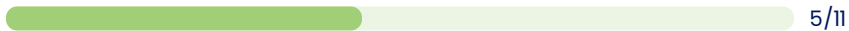
VRAGENDE KANAAL



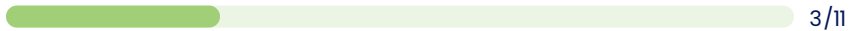
Duidelijke en heldere uitwisseling van informatie. Er zijn geen gevoelens bij betrokken, vragen worden direct beantwoord zoals twee computers die informatie uitwisselen. Vaak is dit de voorkeurskanaal in het bedrijfsleven.



DIRECTIEVE KANAAL



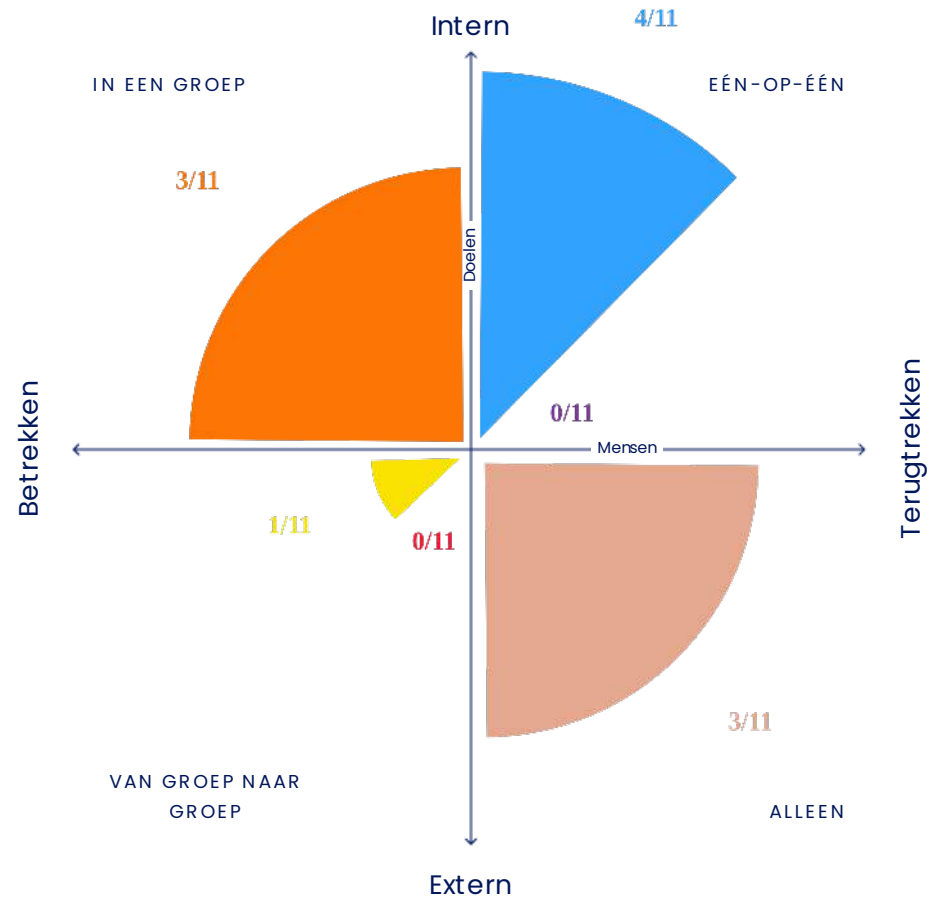
EMOTIEVE KANAAL



Deze grafiek geeft een overzicht van de meest gebruikte communicatiekanalen binnen het team. Alleen kanalen met een score boven de 60 worden als significant beschouwd, omdat scores onder deze drempel aangeven dat het team die van nature minder gebruikt. De grafiek geeft inzicht in hoe teamleden met elkaar communiceren. Door deze voorkeuren te begrijpen, kunnen communicatiestrategieën worden geoptimaliseerd om duidelijkheid, verbinding en samenwerking te versterken.



Omgevingsvoorkeuren van het team

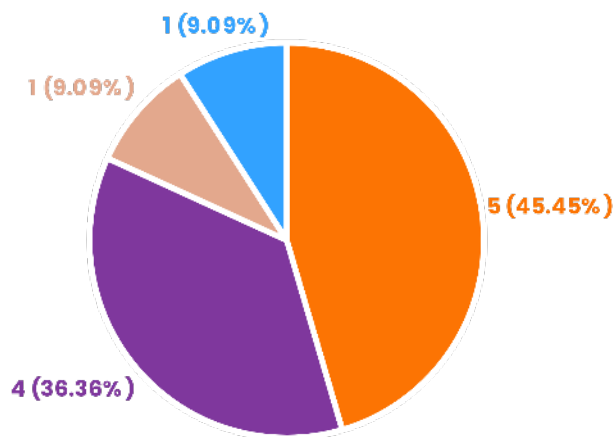


Deze grafiek laat zien in welke omgevingen het team het liefst werkt. De berekening is gebaseerd op het Basis persoonlijkheidstype van elk teamlid en laat zien welke omgevingen het meeste bijdragen aan de productiviteit en betrokkenheid van het team. Door deze voorkeuren te herkennen, kan het team beter samenwerken en een omgeving creëren waarin iedereen kan floreren.

Teammotivatie



Verdeling van de Fasen



Dit cirkeldiagram toont de verdeling van de Fasen binnen het team en geeft inzicht in de huidige motivatiebronnen. Door deze motivaties te begrijpen, kan een omgeving worden gecreëerd die zowel individuele voldoening als gezamenlijke productiviteit bevordert.



Psychologische behoeften van het team



Deze grafiek laat de psychologische behoeften van het team zien op basis van het collectieve gemiddelde. Het brengt de belangrijkste motivatoren voor productiviteit en tevredenheid in kaart. Inzicht in de dominante behoeften helpt bij het creëren van een omgeving die hierop aansluit, wat betrokkenheid en welzijn stimuleert.

Omgaan met miscommunicatie in het team

Deze twee tabellen tonen het meest waargenomen 1e graad distressgedrag binnen het team. De eerste tabel laat het distressgedrag per Basis zien en toont welk gedrag het meest voorkomt. De tweede tabel is gebaseerd op elke Fase en weerspiegelt het begin van de distressvolgorde, die snel kan leiden tot 2e graad distress. Deze tabellen bieden concrete communicatiestrategieën om de teamdynamiek te verbeteren, communicatie te versterken en misverstanden te verminderen.

⚠ Het 1e graad distress gedrag van de **Basis**

Masker	Basis	Seconde-tot-seconde gedrag	Lange termijn mismanagement gedrag	Te bieden percepties en communicatiekanalen
	 4/11 (36.36%) Perfect zijn voor jou	Gebruikt grote woorden, overdreven uitleggen, veel bijzinnen, nuanceert te veel. Maakt gecompliceerd statement.	Delegeert niet.	 Gedachten + Vragende kanaal
	 3/11 (27.27%) Sterk zijn voor jou	Gelooft dat dingen en mensen hun gedachten of emoties beheersen.	Neemt geen onafhankelijke beslissingen om projecten af te ronden. Besteedt moeite met weinig resultaat.	 Inacties (reflecties) + Directieve kanaal
	 3/11 (27.27%) Plezier doen voor jou	Overaanpassen aan anderen, niet assertief, vraagt niet rechtstreeks om iets.	Heeft moeite met het nemen van beslissingen.	 Gevoelens + Zorgzame kanaal
	 1/11 (9.09%) Mijn best doen voor jou	Geeft niet direct antwoord, "Hè?" "Huh?", nodigt anderen uit voor hen te 'doen' of 'denken'.	Delegeert 'ongepast' en zonder duidelijk richting of sturing te geven.	 Reacties (voor- en afkeur) + Emotieve kanaal



Het 1e graad distress gedrag van de Fase

Masker	Fase	Seconde-tot-seconde gedrag	Lange termijn mismanagement gedrag	Te bieden percepties en communicatiekanalen
	5/11 (45.45%) Plezier doen voor jou	Overaanpassen aan anderen, niet assertief, vraagt niet rechtstreeks om iets.	Heeft moeite met het nemen van beslissingen.	Gevoelens + Zorgzame kanaal
	4/11 (36.36%) Perfect zijn voor mij	Gebruikt grote woorden, verwacht van anderen dat ze perfect zijn, stelt gecompliceerde vragen.	Let op wat verkeerd is, niet op wat goed is.	Meninge + Vragende kanaal
	1/11 (9.09%) Sterk zijn voor jou	Gelooft dat dingen en mensen hun gedachten of emoties beheersen.	Neemt geen onafhankelijke beslissingen om projecten af te ronden. Besteedt moeite met weinig resultaat.	Inacties (reflecties) + Directieve kanaal
	1/11 (9.09%) Perfect zijn voor jou	Gebruikt grote woorden, overdreven uitleggen, veel bijzinnen, nuanceert te veel. Maakt gecompliceerd statement.	Delegeert niet.	Gedachten + Vragende kanaal

Omgaan met distress in het team

Deze tabel toont het meest waargenomen 2e graad distressgedrag binnen het team en is gekoppeld aan de Fase van de teamleden. Het beschrijft de faalmechanismen en biedt praktische strategieën om deze te doorbreken. Door in te spelen op psychologische behoeften kan een gunstige en productieve omgeving worden gecreëerd, zelfs in moeilijke situaties.

⚠ Het 2e graad distress gedrag van de Fase

Masker	Fase	Faalmechanisme	Te vervullen psychologische behoeften
 Slachtoffer	 5/11 (45.45%) Harmoniser	Maakt fouten <ul style="list-style-type: none"> • Roept kritiek over zich af • Haalt zichzelf naar beneden • Toont en ervaart onzekerheid 	<ul style="list-style-type: none"> ● Erkenning voor persoon <ul style="list-style-type: none"> • Stimuleer initiatieven die onderlinge verbondenheid en vertrouwen bevorderen. • Onderhoud goede relaties met collega's en benader hen bij behoefte aan ondersteuning. <p>Zintuiglijke prikkeling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geef hen de mogelijkheid om hun werkplek persoonlijk in te richten. • Maak een gezellige koffiecorner met gezonde snacks. • Doe samen met collega's aan gezonde beweging. • Kies warme en gastvrije locaties voor zakelijke bijeenkomsten.
 Aanvaller	 4/11 (36.36%) Doorzetter	Dringt overtuigingen op <ul style="list-style-type: none"> • Preekt, gaat op kruistocht • Valt mensen verbaal aan die niet dezelfde overtuiging hebben. Kritisch of achterdochtig 	<ul style="list-style-type: none"> ● Erkenning voor toegewijd werk <ul style="list-style-type: none"> • Geef erkenning voor hun inzet bij een project. • Benadruk het doel en de betekenis van een project. <p>Overtuigingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vraag om hun advies, zelfs over details, en luister. • Vraag welke bedrijfswaarden sterker uitgedragen kunnen worden.

Masker	Fase	Faalmechanisme	Te vervullen psychologische behoeften
 Slachtoffer	1/11 (9.09%) Dromer	Wacht passief af <ul style="list-style-type: none"> Langdurig terugtrekken Maakt projecten niet af 	<ul style="list-style-type: none"> ● Alleen zijn <ul style="list-style-type: none"> Creëer een rustige ruimte voor afzondering. Bied ruimte voor reflectie en rust vóór een intensieve communicatieve taak.
 Aanvaller	1/11 (9.09%) Gestructureerd denker	Overcontroleren <ul style="list-style-type: none"> Ergert zich aan mensen die niet 'nadenken' Kritisch op anderen over eerlijkheid, tijd, geld en verantwoordelijkheid 	<ul style="list-style-type: none"> ● Erkenning voor productief werk <ul style="list-style-type: none"> Complimenteer hen met goed uitgevoerd werk en benoem specifieke elementen. Delegeer projecten om vaardigheden optimaal te benutten en zo bij te dragen aan de groei van je team. Bied mogelijkheden voor ontwikkeling aan: workshops, lezingen, conferenties, abonnementen, enz. <p>Tijdstructuur</p> <ul style="list-style-type: none"> Organiseer bijeenkomsten en vergaderingen om discussie mogelijk te maken. Zorg ervoor dat de vergaderagenda niet te vol is in verhouding tot de beschikbare tijd.

Met deze inzichten kan het team de inspanningen beter afstemmen. Ze kunnen zich aanpassen aan uitdagingen en een cultuur van wederzijds respect en productiviteit creëren. Dit leidt tot duurzaam succes en tevredenheid voor alle teamleden.