



De beste tool voor teambuilding?

De kracht van persoonlijkheid

Productontwerper Matt Eng begon zijn [Ted Talk](#) in 2017 met een verhaal over Paul Azinger, voormalig aanvoerder van het Amerikaanse golfteam Ryder Cup. Golfers zijn eraan gewend om als individu te werken. Een uitdaging voor Azinger, want hij moest een goed functionerend team opzetten. De traditionele aanpak hiervoor was om mensen aan elkaar te koppelen op basis van hun individuele vaardigheden. In plaats daarvan besloot Azinger iets innovatiefs te proberen.

Azinger koppelde golfers aan elkaar op basis van hun persoonlijkheid, in plaats van op basis van hun vaardigheden. Hij was ervan overtuigd dat hoe beter teamleden met elkaar konden communiceren, hoe beter ze in staat zouden zijn om “elkaar over de green voort te stuwen naar een overwinning.” Hij had gelijk en zijn unconventional aanpak resulteerde in een toernooizege voor het team.

Teamleden begrijpen meestal heel goed welke vaardigheden nodig zijn en wat het teamdoel is. Maar als ze de gelegenheid wordt geboden om een stap verder te gaan en te werken aan betere verbinding en sterkere communicatie, zullen degenen die van deze gelegenheid gebruik maken de sterke kern van het team worden. Sommigen zullen niet goed in zo’n hecht team passen en zouden kunnen opstappen. Maar, wat er dan overblijft is een zeer effectief, onderling verbonden team dat als een gecoördineerde eenheid uitdagingen aangaat.

In de meest effectieve teams waarin mensen zich het gelukkigst voelen, is menselijke verbinding het magische ingrediënt. Hoe kun je die verbinding opbouwen op basis van persoonlijkheid?

Gebruik professionele psychometrische instrumenten

De eerste stap in op persoonlijkheid gebaseerde teambuilding bestaat uit twee delen: 1) dat teamleden zichzelf begrijpen, en 2) dat teamleden begrijpen hoe ze overeenkomen of verschillen met anderen.

Teamleden moeten inzicht hebben in hun eigen:

- Sterke punten
- Zwakke punten
- Persoonlijke werkvoorkeuren



Om teamleden te helpen zichzelf beter te leren kennen en hen de sleutel te geven voor het maximaliseren van hun eigen potentieel en dat van hun team, kan het invullen van een wetenschappelijk gevalideerde persoonlijkheidsanalyse, zoals de [Myers-Briggs Type Indicator®](#) (MBTI®), helpen.

Inzicht in je motivaties, je soort emotionele intelligentie en hoe je met anderen communiceert, is het natuurlijke vertrekpunt voor het aangaan van relaties met andere teamleden. Zelfbewustzijn zorgt ook voor een beter bewustzijn van anderen.

In een onderzoek richtte [Korn/Ferry International](#) zich op het identificeren van 'blinde vlekken': vaardigheden waarin iemand zichzelf als zeer effectief ziet, terwijl collega's dezelfde vaardigheden als een zwakte noemen.

Uit het onderzoek bleek dat als organisaties hun medewerkers in staat stellen om hun eigen blinde vlekken te zien, deze zwakke punten grotendeels kunnen worden verzacht. Het onderzoek gaf ook aan dat organisaties die in staat zijn om medewerkers met een hoger zelfbewustzijn te behouden doorgaans een hoger financieel rendement behalen.

Een hogere mate van zelfbewustzijn komt niet alleen ten gunste van individuele medewerkers, leiders en teams. Het heeft ook bedrijfsbrede voordelen, zoals:

Effectievere medewerkers



Betere relaties op het werk



Hogere vaardigheden in het herkennen van en omgaan met emoties



Lagere stressniveaus op het werk



Ontdek hoe en wat verschillende teamleden bijdragen

Individuele teamleden leveren verschillende bijdragen aan een team. Een goed startpunt voor leiders om te begrijpen hoe het team werkt en hoe teamleden het beste kunnen samenwerken, is het identificeren van het persoonlijkheidstype van elk teamlid en de kenmerken van elk type.

Laten we eens kijken naar drie voorbeelden van MBTI-persoonlijkheidstypen, hoe ze passen in een team en hoe ze zich vaak in een team gedragen.

A photograph of two women smiling. The woman on the left has blonde hair and is wearing a light blue top. The woman on the right has dark curly hair and is wearing a green top. They are both looking towards the right side of the frame.

ENFJ

ENFJ-types hebben een voorkeur voor Extraversie, Intuïtie, Feeling en Judging. Doorgaans kunnen ze goed nauw samenwerken met andere teamleden, de meningen en waarden van anderen respecteren en consensus bereiken.

Als leiders zijn ENFJ-types vaak inspirerende individuen die het maximale uit een team kunnen halen. ENFJ's worden soms 'compassievolle trainers' genoemd en zijn empathisch, samenwerkend, vriendelijk en kunnen behoorlijk overtuigend zijn.

Als teamlid blinkt het ENFJ-type uit in verschillende rollen. Ze kunnen warm en vriendelijk zijn en de professionele omgeving voor anderen willen verbeteren, wat leidt tot een hogere productiviteit. Door hun extraverte oriëntatie kunnen ze zich aanpassen en krijgen ze energie van het omgaan met anderen. ENFJ-types zullen niet goed gedijen in een situatie waarin het gedrag van hun teamgenoten niet prettig is of als teamgenoten veel stress ervaren, ongeacht hoeveel ze zelf van het werk genieten. In teams spelen degenen met een ENFJ-voorkeur vaak de rol van vertrouwenspersoon of bemoedigende cheerleader.

A photograph of two women looking at a screen. One woman is wearing a pink hijab and the other is wearing a white shirt. They are both looking down at something on a screen, which is not fully visible. The background is blurred.

ESTJ

ESTJ's zijn een ander extravert persoonlijkheidstype. Ze hebben een voorkeur voor Extraversion, Sensing, Thinking en Judging. Ze vinden het leuk om integraal onderdeel uit te maken van de plek waar ze werken, willen vaak deel uitmaken van iets groters en belangrijkers dan zichzelf en willen waarde toevoegen aan hun organisatie. ESTJ's geven de voorkeur aan structuur en voorspelbaarheid. Als ze een werkgever vinden die dit biedt, is de kans groot dat ze gelukkig zijn in hun positie en blijven.

De meeste ESTJ-types zullen zich niet zo vervuld voelen in een functie zonder structuur die veel creatief denken vereist. Geef ze autoriteit en autonomie en ze kunnen geweldige resultaten behalen door mensen, systemen en middelen te organiseren. Om ESTJ-types tevreden te houden in het team moet er een georganiseerde, gestructureerde omgeving worden gecreëerd die vrij is van frequente onnodige veranderingen, verloop of onrust.

A photograph of a man smiling. He is a Black man with a short beard and mustache, wearing a light blue shirt. He is looking towards the left of the frame. The background is blurred.

ISTJ

De ISTJ-types (Introversion, Sensing, Thinking, Judging) nemen hun werk serieus. Ze zijn bereid om zich maximaal in te spannen en te focussen en raken niet uitgeblust door veel energie aan hun taken te besteden. Integendeel, ze gedijen goed in situaties die plichtsbesef en toewijding vereisen. Medewerkers met een ISTJ-voorkeur genieten van een vaste routine en structuur op het werk en spelen in teams vaak de rol van advocaat van de duivel. Hun voorkeur voor introversie (ze krijgen energie door tijd alleen door te brengen) gaat gepaard met extravert denken. Deze combinatie betekent over het algemeen dat een ISTJ-type er in een team voor zorgt dat de klus wordt geklaard, ongeacht wat er voor nodig is.

Mensen die de voorkeur geven aan ISTJ houden niet zo van verandering. Ze kunnen verandering zelfs proberen te vermijden of hebben er weerstand tegen. Dit kan een uitdaging zijn voor teams die een proces van verandering zitten of een plotselinge verandering ondergaan. Onzekerheid op het werk kan grote stress veroorzaken bij alle persoonlijkheidstypes, maar kan vooral moeilijk zijn voor dit persoonlijkheidstype. Omdat ISTJ's echter zo toegewijd zijn, zullen ze niet snel weggaan, zelfs niet als ze enigszins ongelukkig zijn in een bepaalde positie. Als teams iemand nodig hebben om de uitgestippelde lijn vast te houden, regels af te dwingen en anderen op hun verantwoordelijkheden aan te spreken, schitteren de ISTJ-types in deze rol.

Erken de sterke én zwakke punten van het hele team

Net als individuen sterke en zwakke punten hebben, hebben teams dat ook. Met de kennis over MBTI-persoonlijkheidstypen kun je alle persoonlijkheidstypen in kaart brengen en vertalen naar een teamtype. Je kunt naar elk van de verschillende persoonlijkheidsvoorkeuren kijken en zien welke voorkeuren dominanter zijn in een team of welke perspectieven je misschien mist.

[Wil je zien hoe dit werkt in de praktijk?](#) Bekijk deze video van Jeff Hayes, CEO van The Myers-Briggs Company, die vertelt hoe hij een MBTI-teambuildingsevenement gebruikte voor zijn management team.

Hoewel de MBTI-tool waardevol is voor teamontwikkeling, mag deze nooit worden gebruikt als middel voor het aannemen of selecteren van teamleden. Sommige mensen denken dat je één persoon van elk type in een team zou moeten hebben, maar dat is niet het geval. Iedereen kan beide kanten van zijn voorkeuren gebruiken. Pas op het moment dat een team weet hoe ze hun niet-dominante voorkeuren kunnen gebruiken of ruimte moeten maken voor verschillende perspectieven, wordt de toegevoegde waarde van de MBTI-kennis optimaal gebruikt.



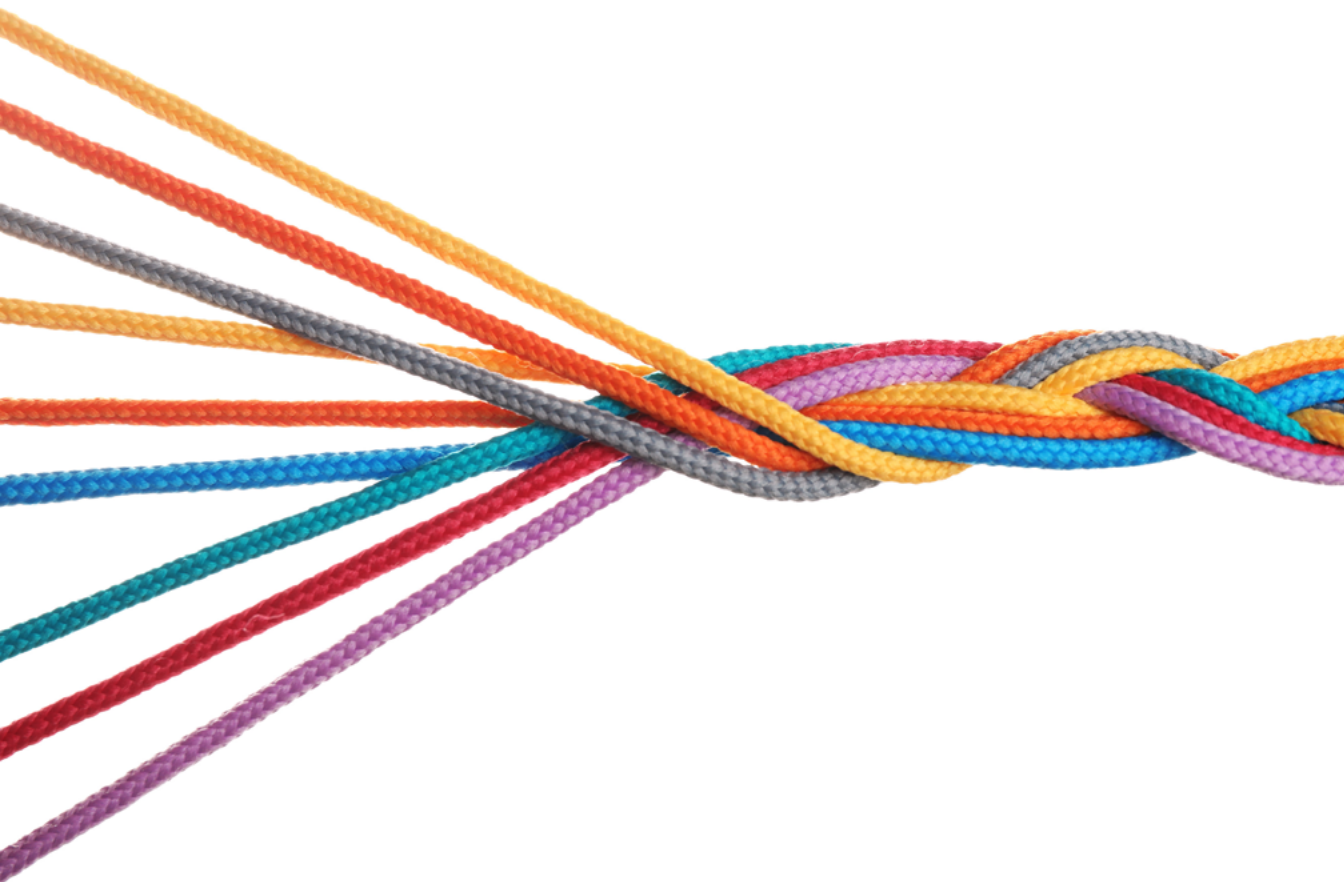
Stel haalbare teamdoelen

“Als je niet weet waar je naartoe gaat, kom je er waarschijnlijk ook niet”, zegt Harvard Business School Professor Ethan Bernstein in een interview met Harvard Business Review. “Het klinkt overdreven simplistisch, maar dat vat samen waarom doelen belangrijk zijn.”

Bernstein onderwijst het PACE-model als een manier om effectief doelen te bereiken. Het model bestaat uit vier stappen:

1. Kies een teamdoel.
2. Breng anderen in je team op de hoogte van het doel.
3. Verzamel specifieke ideeën om te verbeteren.
4. Vraag feedback over hoe het gaat.

Stel onderweg - tijdens het definiëren van en oriënteren op de belangrijkste doelen - mijlpalen vast om de voortgang te kunnen meten, op het goede spoor te blijven en kleine overwinningen te kunnen vieren.



BONUS: neem de tijd om je team te leren kennen

Als een team al een tijdje samenwerkt en er wordt een nieuw teamlid toegevoegd, kan het nuttig zijn om teambuildingvragen te stellen. Bijvoorbeeld: hoe zou je je ideale vakantie omschrijven?

Een gemeenschappelijke structuur waar het hele team zich mee kan identificeren en een gemeenschappelijke taal, zoals het MBTI-model, kunnen zeer nuttig zijn bij het stellen van teambuildingsvragen.

Bij vragen zoals hierboven wordt vaak een bepaald MBTI-voorkeurenpaar geïllustreerd. In dit geval betreft het vaak de voorkeuren Judging en Perceiving. Degenen die de voorkeur geven aan Judging vermelden in hun antwoord vaak de planning, schema's en 'mijn tijd optimaal gebruiken'. Degenen met een voorkeur voor Perceiving vermelden vaak dat ze vrije tijd willen, liever niet elke dag dingen plannen en ruimte laten voor spontaniteit.

Andere voorbeelden van teambuildingsvragen zijn:

Als je een keukenapparaat of keukengerei was, wat zou je dan zijn en waarom?

Wat zijn drie dingen die niemand in deze kamer over jou weet?

Wat wilde je vroeger als kind worden?

Het doel van teambuildingsvragen is om verbinding tussen teamleden te creëren door verschillende teamleden met elkaar te laten praten, naar elkaar te laten luisteren en dingen over zichzelf te laten delen die niet direct verband houden met het werk of de betrokkenheid bij het team. Ook kunnen teambuildingsvragen inzichtelijk maken wat verschillen in denkprocessen zijn of hoe mensen vragen benaderen.

In het geval van de eerste vraag hierboven in het groen blijvoorbeeld: is het antwoord humoristisch of rechttoe rechtaan? Waarom koos de persoon het bepaalde object? Was het een nuttig object? Dit soort vragen kunnen triviaal lijken, maar helpen teamleden zich open te stellen voor andere teamleden en een sterker, beter communicerend team op te bouwen.

Vragen en vele andere voorbeelden van MBTI-toepassingen voor teambuilding zijn te vinden in het boekje [Inleiding tot Type® en Teams](#).

Behaal je MBTI-certificering

Wil je meer weten over hoe
je je kunt certificeren voor de
Myers-Briggs Type Indicator?

Door een gecertificeerde [MBTI Practitioner](#) te worden, kun je de MBTI afnemen en gebruiken in je eigen leiderschaps- en teamontwikkelingsprogramma's. Hiermee bied je je mensen een basiskader voor het begrijpen van interpersoonlijke verschillen met een gemeenschappelijke taal en help je hen zelfbewustzijn te ontwikkelen om de beste versie van zichzelf te worden.

Over ons

In een snel veranderende wereld, is het zaak dat organisaties al het beschikbare talent optimaal benutten. De manier waarop we met elkaar omgaan is de sleutel voor alle relaties, zowel persoonlijk als professioneel.

The Myers-Briggs Company stelt mensen in staat om het beste uit zichzelf te halen door hen twee onmisbare hulpmiddelen te bieden: zelfbewustzijn en een dieper begrip van anderen. We helpen organisaties over de hele wereld om teamwork en samenwerking te verbeteren, inspirerende leiders te ontwikkelen, diversiteit te bevorderen en hun meest complexe HR-uitdagingen op te lossen.

Met meer dan 60 jaar ervaring in het ontwikkelen en publiceren van psychometrische instrumenten en meer dan 30 jaar ervaring in consultancy en training, een wereldwijd netwerk van kantoren, partners en gecertificeerde onafhankelijke consultants in 115 landen, producten in 29 talen en ervaring in het werken met 88 van de Fortune 100-bedrijven, staan we klaar om jou en je organisatie te helpen slagen.

eu.themyersbriggs.com

