

## The A team of vierkleurenmens

### Wie

Alle mogelijke potentiële teamleden die deel zullen uitmaken van het co-creatieproces.

### Doel

Bij het begin van een co-creatieproces is het noodzakelijk om een team samen te stellen dat zal werken rond de innovatie en in onderlinge samenspraak zal beslissen over de verdere stappen die ondernomen moeten worden om het doel te bereiken.

Een team heeft vaak baat bij een samenstelling uit complementaire teamleden. Deze kunnen elkaar aanvullen op gebied van kennis en ervaring, maar ook op gebied van temperament en van manier waarop ze functioneren. Mensen met verschillend talent en verschillend temperament nemen makkelijk andere noodzakelijke rollen op die nodig zijn om vooruitgang te boeken in een project. Gedurende het co-creatie traject is het belangrijk om een facilitator te hebben die de verschillende fasen in goede banen leidt. Belangrijk is ook om de eindgebruiker centraal te zetten. Daarom is het nuttig als de leden van het kernteam sterke voeling hebben met telers en weten wat er reilt en zeilt bij deze doelgroep.

### Wat

Zorg voor een complementair team dat geconnecteerd is zonder dat er belangenconflicten spelen.

Binnen elk team dienen volgende rollen ingevuld te worden. Het is ook mogelijk dat één teamlid twee rollen op zich neemt, maar vermijd dat één teamlid te veel verschillende rollen toebedeeld krijgt.

Hieronder staan de verschillende rollen uitgelegd.

- **De leider/ de strateeg:** Dit is iemand met een visie en een doel voor ogen. Bijvoorbeeld een projectverantwoordelijke van het innovatieproject.
  - o The A-team: Hannibal: *'I love it when a plan comes together'*, wijst op doelgerichtheid.
- **De organisator:** De persoon die alles organiseert, regelt en zaken op de agenda zet. De persoon die de administratieve en financiële zaken voor zijn rekening neemt.
  - o The A-team: Faceman
- **De facilitator:** De persoon die alles in het bredere perspectief plaatst en naar het grotere geheel kijkt. De facilitator is eigenlijk een dromer, een creatieveling die oplossingen ziet en verhalen kan uitvinden.
  - o The A-team: Murdoch
- **De deelnemer:** De persoon die de taken uitvoert, die actie onderneemt en zorgt dat de zaken vooruitgaan. Deze persoon neemt deel aan het gebeuren en is van belang voor input en informatie.
  - o The A-team: B.A.

De rol die iemand opneemt binnen een team wordt in grote mate bepaald door de persoonlijkheid van die persoon. Traditioneel zijn er vier verschillende types volgens de vierkleurenmens (Max Lüscher).

Elke persoon kan van elke kleur een deel in zich hebben, maar de ene kleur zal sterker aanwezig zijn dan de andere.



Interreg



Vlaanderen-Nederland  
Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling



Vlaanderen  
is ondernemen



Ministerie van Economische Zaken  
en Klimaat



Is iemand eerder taakgericht of mensgericht?

- Mensen die **taakgericht** zijn willen kennis en feiten en beslissen op basis van argumenten. Gaan graag in discussie, analyseren graag, gaan voor kwaliteit en zijn op zoek naar de oplossing en het doel.
- Mensen die **mensgericht** zijn willen contact, beslissen op basis van emotie, zijn op zoek naar harmonie en gaan voor de relatie en de gezelligheid.
- Is iemand eerder indirect of direct?
- Mensen die **indirect** zijn, zijn bedachtzamer, luisteren en wachten liever af, zijn bescheiden en blijven liever wat meer op de achtergrond.
- Mensen die **direct** zijn, benaderen anderen op een directe manier, praten liever en nemen het initiatief. Hun lichaamshouding is wat onrustig en ze zijn meer aanwezig.

**1) Consciëntieus (blauw):** Mensen die taakgericht zijn en een indirecte stijl hebben worden vaak de consciëntieus genoemd. Ze zijn eerder analytisch en doordacht.

**2) Dominant (rood):** Taakgerichte direct mensen hebben een vurig temperament en zijn dominant in het team aanwezig. Ze zijn resultaatgericht en houden van snelle directe oplossingen.

**3) Stabiel (groen):** Mensgerichte individuen die indirect communiceren zijn behulpzaam en stabiel.

**4) Interactief (geel):** De directe mensgerichte mensen houden van interactie, ze zijn enthousiast en stralen veel energie uit.

- Bepaalde personen werken en streven liever een individueel doel na, waar anderen zweren bij complementariteit. Controle houden is voor de ene absoluut een must, daar waar de andere persoonlijkheid makkelijker loslaat.
- Er zijn introverte en extroverte persoonlijkheden
- De ene persoon is eerder een voelend type, waar de andere een denkend type is.

Om de eigenheid van de andere teamleden te leren appreciëren en elkaars persoonlijkheid te leren kennen is het aangewezen om bij aanvang van het project een test te doen. Deze test is gebaseerd op de 'vierkleurenmens' (Max Lüscher). De korte test probeert om bloot te leggen wat iemands basis temperament is.

## Wanneer gebruiken

Gebruik deze tool wanneer het doel van het innovatieproces bepaald is en nadat er beslist werd dat het team dit doel doormiddel van co-creatie wil bereiken.



Interreg



Vlaanderen-Nederland  
Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling



Vlaanderen  
is ondernemen



Ministerie van Economische Zaken  
en Klimaat



## Fase

### Fase 1

#### Aandachtspunten

B8 Het is niet omdat een bepaalde persoon beschikbaar is om deel uit te maken van het kernteam dat deze ook de meest geschikte persoon is. Zorg voor intrinsiek gemotiveerde mensen die daadwerkelijk een verandering willen teweeg brengen door de innovatie.

- Streef naar diversiteit op het vlak van vaardigheden, kennis, persoonlijkheid en de rol die men vervullen.
- Elk team heeft nood aan 'rollen' die ingevuld kunnen worden.

#### Materiaal

- Vragenspel

#### Hoe

Dit instrument bestaat uit een vragenspel dat het potentiële team samen speelt. Zie de bijgevoegde PowerPoint voor bijkomende instructies. Aan de hand van een reeks woorden leren de teamleden elkaar kennen.

Print via deze link de kaartjes/fiches uit. Op deze kaartjes staan telkens worden in een bepaalde kleur. Deel van elke kleur twee kaarten uit aan de teamleden. Er zijn vier verschillende kleuren, dus in totaal krijgt elke deelnemer acht kaartjes.

- Iedereen bekijkt zijn/haar kaarten, en legt eerst twee kaarten voor zich waarmee hij/zij zich helemaal niet kan verenigen.
- Stel uzelf voor en ruil de kaarten
- Vervolgens kan u de kaarten die u vooruit hebt gelegd ruilen met de kaarten die de andere teamleden voor zich hebben gelegd. Zodra deze eerste twee kaarten geruild zijn kan u ook proberen om een deel van de overige zes kaarten te ruilen totdat u tot een aantal kaarten komt waarvan u vindt dat deze een goede beschrijving van uzelf vormen.

Het is mogelijk dat er een overlap zit tussen de kaarten (en bijhorende woorden) tussen de verschillende teamleden. Het is niet de bedoeling dat u uw persoonlijkheid verandert en het is ook niet de bedoeling om de andere teamleden hun persoonlijkheid te veranderen.

Bedoeling is wel om via dit spel te weten te komen wie van het team eerder analytisch, resultaatgericht, behulpzaam of enthousiast is, bij het verdelen van bepaalde taken. Door het spelen van dit spel kan u elkaars temperament leren kennen en kan u leren om hiermee rekening te houden bij het verdelen van de taken die horen bij het proces.



Interreg



Vlaanderen-Nederland  
Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling



Vlaanderen  
is ondernemen



Ministerie van Economische Zaken  
en Klimaat

