

· Team Diamond

Team Voorbeeld

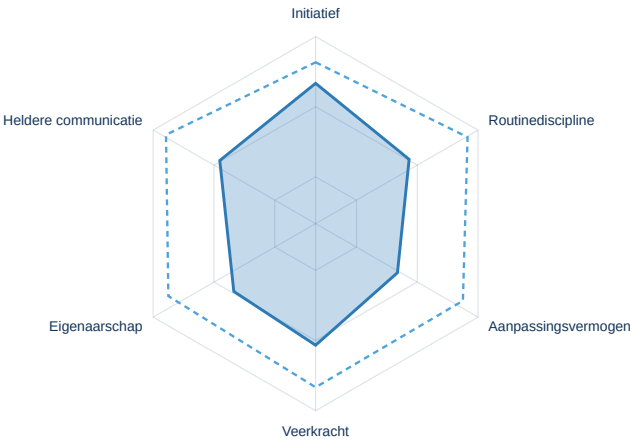
Zestien deelnemers, acht weken, 6 april tot 31 mei 2026
Samengesteld met instemming van alle zestien

Dit is de optelsom van zestien Growth Diamonds.
Het laat zien wat dit team acht weken lang deed, niet
wat het over zichzelf zegt. Alle cijfers zijn
teamgemiddelden en zijn nooit terug te leiden tot een
persoon.

Dit beeld bestaat omdat het team het wilde. Ieders eigen Gedragsprofiel
blijft van hemzelf.

· In één beeld

Waar het team staat



■ Gemeten, teamgemiddelde - - Zelfbeeld, wat het team op de vrijdagen over zichzelf zei

Een team dat makkelijk in beweging komt en goed terugkomt na tegenslag: op **Initiatief** en **Veerkracht** doet het vrijwel wat het zegt. Op **Eigenaarschap** en **Aanpassingsvermogen** overschat het zichzelf: daar is de afstand tussen zeggen en doen het grootst, en daar zakt het gedrag het sterkst onder druk.

Routinediscipline is de dunne plek: het team begint vlot, maar het laten beklijven is zwakker. Dat is het scharnierpunt voor alles wat het team wil veranderen.

Alle cijfers zijn teamgemiddelden. Niemand kan hieraan zien wat een collega deed.

Per gedraging

GEDRAGING	GEMETEN · ZELFBEELD	SPREIDING IN HET TEAM
Initiatief		Laag: vrijwel iedereen doet wat hij zegt.
Veerkracht		Laag: het team trekt hier samen op.
Helderere communicatie		Middel.
Aanpassingsvermogen		Middel: reageert wisselend op verandering.
Routinediscipline		Middel: wisselend per week.
Eigenaarschap		Hoog: een deel van het team hoog, een deel laag.

· Onder druk

Waar het team wegvalt, en waardoor

Tijdsdruk: houdt stand

Toen de deadline in week 3 schoof, bleef het gedrag vrijwel overeind. Dit team hoeft niet gerustgesteld te worden bij deadlines.

Verandering: wisselend

De gewijzigde opdracht in week 5 zette het team op scherp: de helft paste binnen een dag aan, de andere helft bleef twee dagen op de oude route.

Geen structuur: valt terug

Week 6 zonder herinneringen en weekstructuur: de routine zakte bij elf van de zestien. Het team is een sprinter, geen loper.

Afwijzing: het zwakste punt

Na de afgekeurde opdracht in week 7 zakte Eigenaarschap het sterkst: in de reflecties wees het team vaker naar buiten dan naar zichzelf. Hier is de bemoediging nodig, niet bij deadlines.

Zeggen en doen, als team

Gemiddeld zegt het team veel meer te doen dan het doet, en het verschil is niet gelijk verdeeld. Op Initiatief en Veerkracht dekt het woord de daad. Op Eigenaarschap en Aanpassingsvermogen belooft het team meer dan het waarmaakt. Dat is geen individuele kwestie maar een gedeeld beeld van zichzelf, en precies daarom waardevol om als team te bespreken.

· Hoe het team door de acht weken ging

Commitment: negen volhouders, vijf herstarters, twee vervagers

Negen teamleden waren elke week aanwezig. Vijf vielen uit, in week 3 of 6, en kwamen op eigen initiatief terug. Twee deden steeds iets minder zonder ooit te stoppen. Niemand stopte.

Vijf herstarters is veel voor een team van zestien, en het is goed nieuws: dat is veerkracht in het echt. Wie dat waren, staat alleen in hun eigen rapport.

9 volhouders

5 herstarters

2 vervagers

0 stoppers

Aantallen, geen namen. Het commitmentprofiel van een persoon staat alleen in zijn eigen Gedragsprofiel.

· Vooruitblik

Waar de winst zit

GEDRAGING	POTENTIEEL	WAAROM
Heldere communicatie	Hoog	Duidelijke kloof, voldoende basis: hier zit snelle, houdbare winst.
Aanpassingsvermogen	Hoog	Grote kloof en een redelijke basis om op te bouwen.
RoutinedisCIPLINE	Redelijk	Het fundament; zolang dit dun is, beklijft de rest moeilijk.
Eigenaarschap	Beperkt	Grootste kloof, maar de dunne routinebasis maakt het een lange weg.
Initiatief, Veerkracht	Laag	Al sterk, kleine kloof: weinig te winnen, wel om op te bouwen.

De grootste rek zit niet waar de kloof het grootst is, maar waar kloof en basis elkaar gunstig ontmoeten.

· Voor de workshop met de coach

Wel en niet doen

Wel

Bespreek het beeld samen; laat iedereen herkennen waar zeggen en doen uiteenlopen. Kies één focusgedrag voor de komende maand: Heldere communicatie. Vertaal het naar dagelijkse routines. Bereid het team voor op afwijzing, want daar valt het gedrag terug. Bouw op Initiatief en Veerkracht. Kijk na een maand samen terug.

Niet

Gebruik dit beeld niet om iemand aan te wijzen; het zijn gemiddelden. Werk niet aan alle zes tegelijk, en begin niet bij Eigenaarschap: grootste kloof, dunste basis. Verwar inzicht niet met verandering. Zet het team niet onder meer afwijzing zonder steun.

Dit teambeeld bestaat omdat alle zestien deelnemers daarmee instemden. Ieders eigen Gedragsprofiel is en blijft van hemzelf. Wie stopte of uitviel, staat nergens.